

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

МИНА С. КУЗМИНАЦ

**УКРШТЕНА ДИСКРИМИНАЦИЈА
КАНДИДАТА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ И
ЗАПОСЛЕНИХ – РАДНОПРАВНИ АСПЕКТИ**

докторска дисертација

БЕОГРАД,
2026.

UNIVERZITET U BEOGRADU
PRAVNI FAKULTET

MINA S. KUZMINAC

**UKRŠTENNA DISKRIMINACIJA KANDIDATA ZA
ZAPOSLENJE I
ZAPOSLENIH – RADNOPRAVNI ASPEKTI**

doktorska disertacija

BEOGRAD,
2026.

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF LAW

MINA S. KUZMINAC

**INTERSECTIONAL DISCRIMINATION OF
JOBSEEKERS AND EMPLOYEES –
LABOUR LAW ASPECTS**

Doctoral Dissertation

BELGRADE,
2026

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ И ЧЛАНОВИМА КОМИСИЈЕ

Ментор:

Др Филип Бојић, ванредни професор Универзитета у Београду – Правног факултета

Чланови комисије:

Др Ивана Крстић, редовна професорка Универзитета у Београду – Правног факултета

Др Љубинка Ковачевић, редовна професорка Универзитета у Београду – Правног факултета

Др Горан Обрадовић, редовни професор Универзитета у Нишу – Правног факултета

Др Филип Бојић, ванредни професор Универзитета у Београду – Правног факултета

Датум одбране:

ИЗЈАВЕ ЗАХВАЛНОСТИ

*In the prison of the gifted I was friendly with the guards
So I never had to witness what happens to the heart...
I was always workin' steady, but I never called it art
It was just some old convention like the horse before the cart
I had no trouble betting on the flood against the Ark
You see, I knew about the ending, what happens to the heart
Leonard Cohen, Happens to the Heart*

Постоји толико речи захвалности које бих желела да истакнем да ми се чини да, све и када бих то успела у квантитету, оне не би одразиле све што осећам.

Захвалност дугујем својој породици, пре свега мајци Милди, чија љубав и подршка никад не престају и на коју увек могу да се ослоним и пронађем сву љубав света, чак и кад заборавим како да се ослоним на себе.

Својим пријатељима. Ако ме је нечему овај дуг, сложен и понекад изазован процес писања дисертације научио, то је снага пријатељства. Кажу да није добро издвајати на овом месту, али ја морам да се захвалим бескрајно Дарку, он зна на чему све, а у овој дисертацији нема довољно простора да напишем то. Не постоји нико као он на овом свету и ја сам имала невероватну срећу да га упознам и зовем најближим пријатељем.

И другима, који све и ако нису поменути на овом папиру, јесу увек и неспорно у мом срцу. То су невероватни људи попут Миле и Кристине, Алексе, Милице, Марије, Павла, Ане, Данице, Јелисавете, Стефана, Ђорђа, Марине, Мариа, Јасминке, Милене и других, али не само они, већ и сви други који ми, надам се, неће замерити ако нису поменути изричито, иако су уткани у овим речима. Надам се да ћу некада моћи да им се одужим.

Својим професорима – Радног права, на процесу учењу и свему што он носи, хвала од срца. На менторству, огромном труду и посебно – стрпљењу. И посебно члановима Комисије који су ми указали велику част прихватањем да буду у тој улози, који су посвећено читали моју дисертацију и од којих имам могућност да учим, у сваком смислу, те које истински поштујем. И, да не заборавим – мојој Катедри (за јавно право), свим професорима и нарочито млађима – будућим професорима у области јавног права.

И свим другим професорима и колегама који су ми били подршка на овом путу, који су ми упутили топле речи, били искрени (понекад и врло озбиљни, пардон *сериозни*) и добронамерни и помогли да сагледам овај процес из бројних углова. Надам се да ће прочитати ово и препознати да мислим на њих. Који су ми дали драгоцене савете шта да читам и где да тражим инспирацију – у науци и уметности, али и како да будем храбра.

И колегама из нашег административног особља, на бескрајној љубазности, срдчности и вредноћи.

Укратко, свима онима који ми показују каква бих ја желела да постанем, као научник, у академској сфери и као човек.

И многима другима, ван ове наше средине, и посебно онима, за које верујем да ће се препознати, са којима умет лепо да се шалим и насмејем, било да су они пријатељи, рођаци (посебно они из иностранства), професори и/или свако други. Јер живот није нимало лак, *а наћи људе са којима је могуће искрено се смејати чак и када пролазимо кроз спољне и унутрашње недаће и преиспитивања је један од најтежих задатака који су стављени пред нас.*

Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти

Сажетак

Докторска дисертација се бави питањем укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених. Постоје две полазне основе, два темеља на којима почива разматрање, то јест аналитички оквир овог питања. Први темељ јесте уопште разматрање начела једнакости и забране дискриминације у радном праву, односно свету рада. Без постојања овог начела није могуће говорити о остварењу циљева радног права, на челу са социјалном правдом, као највишим, али и најапстрактнијим циљем, који прожима сваку нит радног права. Други темељ је теорија интерсекционалности која је постала значајан инструмент у разумевању и уочавању специфичног положаја у ком се налазе они који су маргинализовани, стигматизовани и дискриминисани по више основа. Увођењем појма и концепта укрштене дискриминације, као и интерсекцијског приступа у правна разматрања, учињен је велики, па чак и револуционарни корак у препознавању и борби против дискриминације и против стереотипа и предрасуда, као корена сваког облика дискриминације.

Када укрстимо ове две перспективе, заправо отварамо кључно проблемско питање које представља сâм предмет докторске дисертације: питање да ли укрштена дискриминација постоји у свету рада, те како је препознати и како се борити против овог облика дискриминације у специфичном, радноправном, контексту. Ми смо сагледали ова питања како кроз призму различитих радноправних института од значаја за положај кандидата за запослење и запослених, тако и различитих личних својстава као потенцијалних основа дискриминације у светлу појма и концепта укрштене дискриминације. Дисертација треба да укаже на то како препознати укрштену дискриминацију у стварности савременог света рада, и борити се против ње. Дакле, истраживање има за циљ пружање доприноса у препознавању искустава жртава укрштене дискриминације која су често, као и саме жртве, невидљива за друштво и право.

Кључне речи: Начело једнакости и забране дискриминације. – Укрштена дискриминација. – Кандидати за запослење. – Запослени. – Савремени свет рада.

Научна област: Право

Ужа научна област: Радноправна

Intersectional Discrimination of Jobseekers and Employees – Labour Law Aspects

Summary

This doctoral dissertation addresses the issue of intersectional discrimination affecting jobseekers and employees. The examination of this issue rests upon two foundational premises, two pillars upon which the analytical framework of the dissertation is constructed. The principle of equality and the prohibition of discrimination that constitutes one of the fundamental principles of labour law is the first pillar. Without the existence of this principle, it would be impossible to speak of the realization of the goals of labour law, foremost social justice as the highest, albeit most abstract, goal permeating every aspect of labour law. The second pillar is the intersectionality theory which has become a significant analytical tool for understanding and identifying the specific situation of individuals who are marginalized, stigmatized, and discriminated against. With the introduction of the notion and concept of intersectional discrimination, as well as the intersectional approach in legal research, a major, even revolutionary step forward in recognizing and combating discrimination, as well as the stereotypes and prejudices that constitute the root causes of all forms of discrimination, occurred.

By overlapping these two perspectives, we open the central research question that constitutes the very subject matter of this doctoral dissertation: the question whether intersectional discrimination exists within the world of work, and in relation to that, how it may be identified, and how this particular form of discrimination can be addressed in the labour law context. We focused on the mentioned through the prism of various labour law issues referring to both jobseekers and employees, as well as to different personal grounds as potential grounds for discrimination, viewed in light of the notion and concept of intersectional discrimination. The dissertation points out how intersectional discrimination may be identified within the reality of the contemporary world of work and how to fight against it. Accordingly, the research undertaken in this doctoral dissertation seeks to contribute to the recognition of the experiences of victims of intersectional discrimination, which, like the victims themselves, often remain invisible to society and to law.

Key words: Principle of Equality and Non-discrimination. – Intersectional discrimination. – Jobseekers. – Employees. – Contemporary World of Work.

Scientific field: Law.

Scientific subfield: Labour Law.

САДРЖАЈ

УВОД	1
І ДЕО: НАЧЕЛО ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ КАО НАЧЕЛО РАДНОГ ПРАВА – КОНТЕКСТУАЛИЗАЦИЈА УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА	9
1. Увод	9
2. Одређење појма дискриминације у светлу положаја кандидата за запослење и запослених.....	10
2.1. <i>Различито поступање према кандидатима за запослење или запосленима.....</i>	10
2.2. <i>Лично својство као основ дискриминације.....</i>	13
2.2.1. Појам личног својства	13
2.2.2. Узрочна веза између личног својства и неједнаког поступања.....	15
2.3. <i>Одсуство објективног разлога који чини разликовање кандидата за запослење или запослених оправданим.....</i>	17
2.4. <i>Значај намере као (не)битног елемента дискриминације.....</i>	19
2.5. <i>Укидање или нарушавање једнаких могућности или резултата у свету рада.....</i>	22
2.6. <i>Дискриминација versus посебне мере у корист угрожених група радника</i>	23
2.7. <i>Сличности и разлике дискриминације и злостављања на раду</i>	28
3. Стереотипи и предрасуде као корен дискриминације у свету рада.....	33
4. Врсте дискриминације којој могу бити изложени кандидати за запослење и запослени.....	35
4.1. <i>Непосредна и посредна дискриминација</i>	35
4.2. <i>Структурна дискриминација.....</i>	37
4.3. <i>Институционална дискриминација</i>	40
4.4. <i>Пренесена дискриминација.....</i>	41
4.5. <i>Узнемиравање и сексуално узнемиравање као облици дискриминације</i>	44
4.6. <i>Дискриминација на основу једног и више личних својстава (вишеструка и укрштена дискриминација).....</i>	45
5. Начело једнакости и забране дискриминације у радном праву	46
5.1. <i>Настанак и развој начела једнакости и забране дискриминације</i>	46
5.2. <i>Однос забране дискриминације, једнакости и равноправности....</i>	49
5.3. <i>Однос начела једнакости и забране дискриминације са другим начелима радног права.....</i>	50
ІІ ДЕО: ЗНАЧАЈ ТЕОРИЈЕ ИНТЕРСЕКЦИОНАЛНОСТИ ЗА БОРБУ ПРОТИВ ИСКЉУЧЕНОСТИ И НЕЈЕДНАКОСТИ	55
1. Увод.....	55
2. Настанак и развој теорије интерсекционалности.....	56
2.1. <i>Претече теорије интерсекционалности</i>	56

2.2. Теорија интерсекционалности као критика феминистичке и критичке расне теорије.....	58
2.3. Теорија интерсекционалности и преиспитивање доминантних друштвених наратива.....	60
2.3.1. Теорија интерсекционалности и патријархат.....	60
2.3.2. Теорија интерсекционалности и колонијализам.....	62
2.3.3. Теорија интерсекционалности и капитализам	64
2.4. Улога и значај идентитета у теорији интерсекционалности	66
2.4.1. Излазак теорије интерсекционалности из оквира расе, класе и рода	66
2.4.2. Разматрање вишеструкости и променљивости идентитета	68
2.4.3. Негирање идентитетске хомогености у оквиру групе кроз теорију интерсекционалности	69
2.4.4. Концепт интерсекцијског идентитета	70
2.5. Теорија интерсекционалности и студије мањина	72
2.6. Од идентитета до односа (не)моћи – померање фокуса теорије интерсекционалности	73
2.6.1. Динамичност и статичност односа моћи у времену и простору	73
2.6.2. Дистанца моћи и непрепознавање неједнакости.....	75
2.7. Критике теорије интерсекционалности.....	76
2.7.1. Апстрактност и неприменљивост теорије интерсекционалности	76
2.7.2. Феминистичка критика теорије интерсекционалности	78
2.7.3. Марксистичка критика теорије интерсекционалности	79

III ДЕО: ПОЈАМ И КОРЕНИ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ.....82

1. Увод	82
2. Појам и концепт укрштене дискриминације	83
2.1. Обележја (елементи) укрштене дискриминације	83
2.1.1. Постојање два или више личних својстава као основа дискриминације.....	83
2.1.2. Укрштање основа дискриминације	84
2.1.3. Синергијски ефекат – разграничење укрштене и вишеструке дискриминације	86
2.2. Нове тенденције – интра-интерсекцијска дискриминација.....	87
3. Интерсекцијски стереотипи као корен укрштене дискриминације у савременом свету рада	89
4. Значај теорије интерсекционалности за право.....	90
5. Важност препознавања укрштене дискриминације у радном праву	92
5.1. Концепт „идеалног радника“ и укрштена дискриминација	92
5.2. Проблем невидљивости жртава укрштене дискриминације у свету рада	94
5.3. Неједнакост страна у радном односу као чинилац усложњавања анализе	95
5.4. Укрштена и друге врсте дискриминације којима су изложени кандидати за запослење и запослени.....	96
5.4.1. Препознавање укрштене или вишеструке дискриминације у свету рада	96
5.4.2. Непосредна и посредна укрштена дискриминација	97
5.4.3. Однос укрштене са структурном и институционалном	

дискриминацијом.....	99
5.4.4. Однос укрштене и пренесене дискриминације.....	100
5.4.5. Однос укрштене дискриминације са узнемиравањем и сексуалним узнемиравањем као облицима дискриминације.....	101

IV ДЕО: РИЗИК УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ КАНДИДАТА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ И ЗАПОСЛЕНИХ..... 103

1. Увод	103
2. Поступак заснивања радног односа и ризик дискриминације.....	103
2.1. Обавеза избора кандидата на основу професионалних својстава и у доброј вери.....	103
2.2. Лично својство као (не)оправдани услов за заснивање радног односа	105
3. Ризик укрштене дискриминације кандидата за запослење	108
3.1. Ризик укрштене дискриминације приликом утврђивања посебних услова за заснивање радног односа.....	108
3.2. Наизглед неутрална мерила која стављају у неповољнији положај припаднике угрожених група радника	110
3.3. Проблем дискриминаторних огласа за посао	110
3.4. Ризик укрштене дискриминације приликом тестирања кандидата	113
3.5. Незапосленост припадника осетљивих и угрожених категорија радника и професионална сегрегација на тржишту рада као последице укрштене дискриминације.....	116
3.6. Улога носилаца послова запошљавања у борби против укрштене дискриминације.....	118
3.7. Значај увођења посебних мери за борбу против укрштене дискриминације кандидата за запослење	120
3.8. Предности и мане анонимних пријава на конкурс	122
4. Остваривање права и преузимање обавеза и одговорности из радног односа и ризик дискриминације	123
5. Ризик укрштене дискриминације запослених	124
5.1. Однос професионалне сегрегације и укрштене дискриминације запослених.....	124
5.2. Укрштена дискриминација и достојанство на раду	126
5.3. Укрштена дискриминација и зарада.....	127
5.4. Укрштена дискриминација и радно време	131
5.5. Укрштена дискриминација и безбедност и здравље на раду	133
5.6. Ризик укрштене дискриминације приликом вредновања резултата рада и напредовања у каријери	135
5.7. Укрштена дискриминација и престанак радног односа.....	137
5.7.1. Лична својства као неваљани отказни разлог	137
5.7.2. Ризик укрштене дискриминације приликом утврђивања вишка запослених.....	140
5.8. Ризик укрштене дискриминације радника који обављају плаћени рад у домаћинству	142
6. Утицај нових тенденција у свету рада на ризик укрштене дискриминације	144
6.1. Чиниоци који обликују савремени свет рада и укрштена дискриминација	144
6.1.1. Неолиберално усмерење.....	144
6.1.2. Демографске и климатске промене	146

6.1.3. Технолошке промене	149
6.1.4. Глобалне кризе.....	151
6.2. Флексибилизација рада и ризик укрштене дискриминације.....	153
6.3. Нове форме рада и ризик укрштене дискриминације	155
6.4. Аутоматизовано одлучивање и ризик укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених	157
7. Прекарни рад и укрштена дискриминација	160
8. Борба против укрштене дискриминације запослених – од маргинализације до прихватања и неговања различитости.....	163
9. Укрштена дискриминација и колективно радно право	164
10. Укрштена дискриминација у сфери социјалне сигурности као последица укрштене дискриминације у свету рада	166

V ДЕО: МОГУЋИ ОСНОВИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У КОНТЕКСТУ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА

1. Увод	174
2. Формирање каталога заштићених својстава у радном законодавству.	174
3. Парадокс напуштања укрштене дискриминације издвајањем личних својстава	175
4. Најчешћи основи дискриминације у свету рада.....	176
4.1. Пол, род, родни идентитет и сексуално опредељење	176
4.1.1. Значење и разликовање појмова „пол“, „род“, „родни идентитет“ и „сексуално опредељење“	176
4.1.2. Родно заснована професионална сегрегација	178
4.1.3. Неједнако вредновање „мушких“ и „женских“ послова ..	179
4.1.4. Родно засновани платни јаз.....	180
4.1.5. Феномен „стакленог плафона“	182
4.1.6. Сексуално опредељење као основ дискриминације у свету рада	183
4.1.7. Положај трансродних и небинарних особа на тржишту рада	184
4.2. Раса, етничка припадност, боја коже, порекло, национална припадност и језик	186
4.2.1. Општа разматрања.....	186
4.2.2. Колонијална прошлост и ропство – реперкусије на савремени свет рада	187
4.2.3. Положај расних и етничких мањина у свету рада.....	188
4.2.4. Неповољан положај миграната на тржишту рада	188
4.2.4.1. Формалне препреке за проналазак запослења....	188
4.2.4.2. Стереотипна уверења о мигрантима у свету рада	190
4.2.4.3. Ризик прекарног рада и радне експлоатације миграната као последича одсуства могућности	191
4.3. Здравствено стање и инвалидитет	192
4.3.1. Одређење појма инвалидитет и однос са појмовима инвалидности, болести, старости и гојазности	192
4.3.2. Утицај здравственог стања и инвалидитета на положај појединца у свету рада	195
4.3.3. Од заштитних радионица до квота за запошљавање – (не)једнакост особа са инвалидитетом у свету рада	196
4.3.4. Стигматизација особа са менталним инвалидитетом у свету рада	

.....	198
4.4. Старост	199
4.4.1. Отежан положај младих радника на тржишту и свету рада	199
4.4.2. Дискриминација старијих радника	202
4.5. Брачни и породични статус	203
4.5.1. Историјски контекст – улоге у браку и улоге у свету рада	203
4.5.2. Посебна заштита материнства	204
4.5.3. Проблем усклађивања професионалних и породичних дужности запослених	204
4.6. Вероисповест.....	205
4.7. Политичко уверење и чланство у политичким организацијама....	207
4.8. Чланство у синдикату или својство представника радника	209
4.9. Имовно стање и социјално порекло.....	210
5. Непрецизирани основи дискриминације – „свако друго лично својство“	212
6. Разматрање личних својстава у контексту укрштене дискриминације у свету рада.....	213
6.1. Укрштање пола, рода и расе као основа дискриминације	213
6.1.1. Положај Афроамериканки – основ за настанак теорије интерсекционалности	213
6.1.2. Положај припадница расних и етничких мањина у савременом свету рада	214
6.2. Укрштање рода, расе и мигрантског статуса као основа дискриминације	215
6.2.1. „Сукоб цивилизација“ у свету рада	215
6.2.2. Феминизација миграција	216
6.3. Ношење верских симбола на радном месту – укрштање рода, расе и религије	218
6.4. Укрштање пола, рода и породичних дужности као основа дискриминације	219
6.4.1. Укрштена дискриминација жена са породичним дужностима	219
6.4.2. Дискриминација мушкараца са породичним дужностима	220
6.5. Укрштање рода и старости као основа дискриминације.....	221
6.6. Укрштање рода и инвалидитета као основа дискриминације...	223
6.7. Маргинализација и стигматизација бивших осуђеника у свету рада	224
6.7.1. Дискриминација на основу укрштања расне и етничке припадности са статусом бившег осуђеника	224
6.7.2. Дискриминација бивших осуђеница у свету рада	227
6.8. Укрштање сексуалног опредељења и расе или етничке припадности	228
6.9. Укрштање сексуалног опредељења и здравственог стања у контексту (претпостављене) заражености HIV вирусом	229
7. Издајање главног својства као основа дискриминације – нужност или напуштање теорије интерсекционалности	231

8. Замена каталога личних својстава забраном стигме – предности и мане	232
--	-----

VI ДЕО: ИНТЕРСЕКЦИЈСКИ ПРИСТУП ЗАБРАНИ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА

1. Увод	234
2. Интерсекцијски приступ као инструмент за постизање суштинске једнакости у свету рада.....	235
2.1. <i>Забрана дискриминације у радном праву – једноосни versus интерсекцијски приступ</i>	235
2.2. Значај интерсекцијског приступа за постизање и очување достојанственог рада	237
3. Изазови и критике у вези са применом интерсекцијског приступа у радном праву	239
3.1. <i>Методолошки изазови</i>	239
3.1.1. Немогућност спровођења квантитативних истраживања	239
3.1.2. Индивидуализација искустава као методолошки изазов .	242
3.2. <i>Проблем непостојања упоредника – кандидата за запослење или запосленог</i>	245
3.2.1. Немогућност поређења у строгом смислу речи	245
3.2.2. Флексибилно поређење	246
3.2.3. Контекстуално поређење.....	248
3.2.4. Непостојање упоредника као предност.....	249
3.3. <i>Ризик одродњавања радног права</i>	251
3.4. <i>Парадокс успеха интерсекцијског приступа у теорији и неуспеха у пракси</i>	251

VII ДЕО: ПРАВНИ ОКВИР ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И ПОТРЕБА УВОЂЕЊА УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ НА УНИВЕРЗАЛНОМ НИВОУ

1. Увод	253
2. Стандарди Организације уједињених нација од значаја за забрану дискриминације и њихова важност за област запошљавања и рада	254
2.1. <i>Улога Организације уједињених нација у борби за људска права</i> ..	254
2.2. <i>Значај Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима за спречавање и заштиту од дискриминације</i>	256
2.3. <i>Значај Међународног пакта о грађанским и политичким правима из угла радноправне заштите</i>	257
2.4. <i>Разматрање стандарда Организације уједињених нација усмерених ка борби против расне дискриминације</i>	258
2.5. <i>Разматрање стандарда значајних за борбу против дискриминације на основу порекла, држављанства и мигрантског статуса</i>	259
2.6. <i>Укидање свих облика дискриминације жена као циљ стандарда Организације уједињених нација</i>	262
2.7. <i>Заштита особа са инвалидитетом кроз стандарде Организације уједињених нација</i>	263
2.8. <i>Препознавање укрштене и вишеструке дискриминације кроз праксу комитета Организације уједињених нација</i>	265
2.9. <i>Увођење забране укрштене дискриминације кроз Пекињску и Дурбанску декларацију</i>	269
2.10. <i>Важност забране укрштене дискриминације за остварење Циљева одрживог развоја и примену принципа „да нико не буде изостављен“</i>	271

2.11. Потреба даљег препознавања и санкционисања укрштене дискриминације на нивоу Организације уједињених нација	273
3. Улога и значај Међународне организације рада за борбу против дискриминације у свету рада	274
3.1. Настанак и развој Међународне организације рада	274
3.2. Место гаранције једнаких могућности у Филаделфијској декларацији	275
3.3. Забрана дискриминације у правним инструментима Међународне организације рада – од фрагментарне до свеобухватне заштите	276
3.4. Анализа стандарда Међународне организације у погледу забране дискриминације и једнакости	277
3.4.1. Конвенција и Препорука Међународне организације рада број 111 – кључни стандард за постизање једнакости у запошљавању и занимању	277
3.4.2. Зачетак гаранције забране дискриминације кроз забрану дискриминације на основу синдикалне припадности	278
3.4.3. Увођење гаранције родне и полне једнакости кроз принцип једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности	279
3.4.4. Посебна заштита материнства	280
3.4.5. Заштита лица са породичним дужностима од дискриминације	282
3.4.6. Стандарди од значаја за спречавање дискриминације особа са инвалидитетом	283
3.4.7. Стандарди о политици запошљавања	284
3.4.8. Стандарди о плаћеном раду у домаћинству послодавца	285
3.4.9. Препознавање укрштене дискриминације од стране Међународне организације рада и <i>de lege ferenda</i> предлози	286
3.5. Концепт достојанственог рада и забрана укрштене дискриминације	289
3.5.1. Настанак и развој концепта достојанственог рада	289
3.5.2. Значај забране укрштене дискриминације за стубове достојанственог рада	290

VIII ДЕО: МЕСТО ЗАШТИТЕ ОД УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ЕВРОПСКОМ ПРАВУ

1. Увод	291
2. Забрана дискриминације у европском некомунитарном праву	292
2.1. Заштита економских и социјалних права у европском некомунитарном праву	292
2.2. Заштита грађанских слобода и права запослених и кандидата за запослење – разматрање европских стандарда	295
2.2.1. Значај Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода	295
2.2.2. Холистички приступ Европског суда за људска права и проширење каталога заштићених основа	296
2.2.3. Од непрепознавања до имплицитног препознавања укрштене дискриминације – анализа судске праксе Европског суда за људска права	298
2.2.3.1. <i>Dahlab</i> против Швајцарске и <i>S.A.S.</i> против Француске	298
2.2.3.2. <i>B.S.</i> против Шпаније	300

2.2.3.4. V.C. против Словачке, I.G. и други против Словачке и N.B. против Словачке	301
---	-----

3. Европско комунитарно право и (не)препознавање укрштене дискриминације

3.1. Зачеци гаранције једнакости и забране дискриминације у европском комунитарном праву	303
3.2. Разматрање примарног права Европске уније као стожера начела једнакости	304
3.3. Увођење забране посредне дискриминације кроз Директиву о терету доказивања	307
3.4. Разматрање директива од кључног значаја за борбу против дискриминације у свету рада	307
3.5. Фрагментираност секундарног права Европске уније и последице по заштиту жртава укрштене дискриминације у свету рада	310
3.6. Први кораци у препознавању укрштене дискриминације кроз секундарно право Европске уније и <i>de lege ferenda</i> предлози	312
3.7. Значај необавезујућих извора права за борбу против укрштене дискриминације у свету рада	314
3.7.1. Стратегије и акциони планови Европске уније	314
3.7.2. Резолуција Европског парламента о социоекономској ситуацији жена афричког, блискоисточног и азијског порекла	316
3.8. Анализа судске праксе Суда правде Европске уније у погледу забране укрштене дискриминације	317
3.8.1. <i>Chacón Navas v Eurest Colectividades</i> – немогућност проширења каталога заштићених основа	317
3.8.2. <i>HK Danmark и Z. v A Government department and The Board of Management of a Community school</i> – ризик укрштене дискриминације на основу рода и инвалидитета	319
3.8.3. <i>Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV и IX v WABEeV and MH Müller Handels GmbH v MJ</i> – ношење верских симбола и ризик укрштене дискриминације	321
3.8.4. <i>S. Coleman v Attridge Law and Steve Law и Bervidi</i> – пренесена и/или укрштена дискриминација?	324
3.8.5. <i>David L. Parris v Trinity College Dublin and Others и Lindorfer v Council of the European Union</i> – пропуштање Суда да препозна укрштену дискриминацију у сфери социјалне сигурности	324

IX ДЕО: ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СФЕРИ ЗАПОШЉАВАЊА И РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

1. Увод	328
2. Начело забране дискриминације у домаћим уставима	328
3. Законски оквир и (не)препознавање укрштене дискриминације	330
3.1. Начело забране дискриминације у Закону о раду	330
3.2. Начело забране дискриминације у Закону о забрани дискриминације	333
3.3. Однос норми Закона о раду и Закона о забрани дискриминације ..	337
3.4. Разматрање забране дискриминације у Закону о родној равноправности и законима посвећеним заштити особа са инвалидитетом	338
3.5. Забрана дискриминације у Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености	341

3.6. Гаранција једнакости у Закону о државним службеницима, Закону о запосленима у јавним службама и Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.....	342
3.7. Разматрање забране дискриминације у другим релевантним законима	345
3.8. <i>De lege ferenda</i> предлози за унапређење домаћег радног и антидискриминационог законодавства	348
4. Значај извора аутономног радног права у борби против укрштене дискриминације.....	354
4.1. (Не)препознавање укрштене дискриминације кроз колективне уговоре	354
4.2. Важност једностраних аката послодаваца из угла забране укрштене дискриминације.....	357
 Х ДЕО: КЉУЧНИ ИНСТИТУЦИОНАЛНИ И ДРУГИ МЕХАНИЗМИ ОД ЗНАЧАЈА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ И БОРБУ ПРОТИВ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА	 360
1. Увод	360
2. Међународни институционални механизми и укрштена дискриминација у свету рада	361
2.1. Редовно извештавање од стране држава – потреба укључивања питања укрштене дискриминације	361
2.2. Решавање појединачних случајева и (не)препознавање укрштене дискриминације	365
2.3. Проблем вертикалног приступа у функционисању механизма за сузбијање дискриминације	366
2.4. Пролиферација међународних инструмената и фрагментација међународног права – утицај на борбу против укрштене дискриминације у свету рада	367
3. Институционални механизми у Републици Србији – теоријска разматрања и пракса	369
3.1. Значај и могућности за унапређење инспекцијског надзора у контексту борбе против укрштене дискриминације у свету рада.....	369
3.1.1. Начелна разматрања.....	369
3.1.2. Емпиријско истраживање (интервјуи са инспекторима рада)	373
3.2. Важност судске заштите за борбу против дискриминације у сфери запошљавања и рада	376
3.2.1. Општа разматрања	376
3.2.2. Разматрање судске праксе домаћих судова и проблема непознавања укрштене дискриминације.....	380
3.2.3. Емпиријско истраживање (интервјуи са судијама)	383
3.3. Разматрање предности и мана судске заштите и метода мирног решавања радних спорова у светлу борбе против укрштене дискриминације у свету рада	386
3.3.1. Теоријски оквир – разматрање предности и мана судског и вансудских механизма решавања радних спорова.....	386
3.3.2 Емпиријско истраживање (интервјуи са запосленима, као и миритељима и арбитрима Републичке агенције за мирно решавање радних спорова)	389
3.4. Разматрање улоге и праксе независних и контролних тела од значаја за	

борбу против (укрштене) дискриминације у свету рада	393
3.4.1. Значај различитих независних и контролних тела у препознавању и борби против укрштене дискриминације у свету рада	393
3.4.2. Разматрање мишљења и препорука Повереника за заштиту равноправности	396
3.4.3. Емпиријско истраживање (интервјуи са представницима институције Повереника за заштиту равноправности)	400
4. Важност социјалног дијалога за борбу против укрштене дискриминације у свету рада	403
4.1. Препознавање интереса различитих страна као предуслов за борбу против укрштене дискриминације у свету рада	403
4.2. Трипартизам плус – значај улоге цивилног сектора	405
5. Други механизми од значаја за борбу против укрштене дискриминације	407
5.1. Значај образовања – нераскидива повезаност света образовања и света рада	407
5.2. Важност обука послодаваца и запослених за препознавање и борбу против укрштене дискриминације	409
ЗАКЉУЧАК	413
ЛИТЕРАТУРА	418
Монографије	418
Друге књиге	423
Научни и стручни чланци	424
Поглавља у зборницима	451
Коментари закона	467
Необјављене докторске дисертације и магистарске тезе	467
ИЗВОРИ ПРАВА	468
Извори права Организације уједињених нација	468
Обавезујући извори права	468
Необавезујући извори права	469
Извори права Међународне организације рада	469
Конвенције	469
Препоруке	470
Декларације	471
Извори европског некомунитарног права	471
Извори европског комунитарног права	471
Примарно право	471
Секундарно право	472
Директиве	472
Предлози директива	473
Уредбе	473
Необавезујући извори права (препоруке, стратегије и резолуције)	474
Извори права домаћег порекла	475
Устав	475
Закони	475
Подзаконски акти	476
Извори аутономног радног права (колективни уговори о раду)	477
Стратегије	477
Извори других националних права	477
СТАВОВИ МЕЂУНАРОДНИХ КОМИТЕТА	478
Комитети Организације уједињених нација	478

<i>Комитет експерата Међународне организације рада</i>	480
<i>Европски социјални комитет</i>	481
СУДСКЕ ОДЛУКЕ	482
<i>Пресуде Европског суда за људска права</i>	482
<i>Пресуде Суда правде Европске уније</i>	482
<i>Пресуде, решења и друге одлуке домаћих судова (опште надлежности и Уставног суда)</i>	485
<i>Билтени судске праксе Врховног суда</i>	486
<i>Пресуде судова других држава.....</i>	486
ИЗВОРИ ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ И ДРУГИХ НЕЗАВИСНИХ ТЕЛА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	487
<i>Поступање по индивидуалним притужбама</i>	487
<i>Друга мишљења и препоруке Повереника за заштиту равноправности ..</i>	488
<i>Извештаји Повереника за заштиту равноправности</i>	489
<i>Остали извори</i>	489
<i>Ставови Заштитника грађана</i>	490
ИНТЕРНЕТ И ДРУГИ ИЗВОРИ И ПУБЛИКАЦИЈЕ.....	490
ПРИЛОЗИ	508
БИОГРАФИЈА КАНДИДАТКИЊЕ.....	512

УВОД

Основни предмет истраживања јесте укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених.¹ На први поглед, могло би се рећи да је питање које је предмет разматрања релативно уско, међутим, делује да би такав поглед био непотпун и „замагљен“. Наиме, оно што чини ову тему вредном разматрања не само у докторској дисертацији, већ уопште у литератури, посебно радноправној литератури, није условљено толико њеном ширином, колико њеном сложености. Управо разумевање сложености ове теме захтева бављење и бројним другим, ширим, темама и питањима, те начинима на који се та и таква питања повезују, преплићу и укрштају. Налазимо да се научна и друштвена оправданост бављења овом темом може пронаћи, најједноставније речено, у томе што су жртве овог, специфичног облика дискриминације невидљиве, како за право, тако и за друштво, у различитим сферама и контекстима. Наиме, право препознаје оне приче, односно искуства која су, уколико не иста, барем у великој мери слична, што омогућава поједностављење, те стављање у одређене правне оквире. Овај начин изградње, а потом и примене правних норми не би требало да буде предмет критике, будући да је он нужен како би право било примењиво на сваког, мада не постоје два идентична искуства и ситуације. Међутим, појам и концепт укрштене дискриминације захтева преиспитивање наведеног и поставља пред нас питање како треба да изгледају правне норме и гаранције како би се пружила заштита жртвама овог облика дискриминације.

Језгро нашег истраживања је на радноправним аспектима, односно свету рада, као контексту у ком разматрамо ризик укрштене дискриминације и положај оних који јесу или су у ризику од тога да постану жртве укрштене дискриминације, као кандидати за запослење и/или запослени. Дакле, научна и друштвена оправданост које су, у контексту ове теме, нераскидиво повезане, подразумевају разумевање положаја појединаца који су у свету рада маргинализовани, стигматизовани и дискриминисани не по основу једног, већ по основу више личних својстава која није могуће разграничити, па чак увек ни засебно препознати. И док ова тема, односно ово питање, добија место у (радно)правној литератури, али и, у мањој мери, изворима права, оно је непостојеће у правној пракси. Налазимо да управо овај раскорак оправдава избор теме. Иако ниједан систем који би се успоставио, а кроз који би се наведено питање разматрало није у потпуности без замерке, ипак смо се морали одредити за један за који нам се учинило да ће за резултат дати структуру најближу правној логици и интересовању будућих читалаца.² У таквој структури постоје две основне полазне тачке, два референтна тела

¹ Термини „интерсекцијска“ и „укрштена“ дискриминација ће бити коришћени као синоними. Термин „интерсекцијска“ јесте термин који се користи у домаћем законодавству (ЗЗД, чл. 13, ст. 1, тач. 5), док смо се ми, у контексту наслова докторске дисертације, као и у тексту саме дисертације одредили за доминантно коришћење термина „укрштена“. Свакако, оба термина су превод енглеског термина „intersectional“ који је сковала Кимберли Вилијамс Креншо (Kimberlé Williams Crenshaw) крајем осамдесетих година прошлог века. Сматрамо да термин интерсекцијска има призвук технократског, те да није прилагођен духу српског језика, док је један од циљева нашег истраживања да докажемо да није реч о апстрактном, удаљеном од стварности, појму и концепту, резервисаном за академске и научне расправе, већ да је реч о концепту који приказује друштвену стварност. Са друге стране, сматрамо да се коришћењем овог термина – укрштена, ништа не губи, како он врло верно преноси метафору раскрснице коју је користила професорка Креншо, где се у „судару“ аутомобила који долазе из различитих праваца и смерова – који представљају различита лична својства, налазе жртве укрштене дискриминације. Ипак, будући да није нимало једноставно, а чак је и језички неприродно преводити синтагму „intersectional approach“ на било који други начин сем као „интерсекцијски приступ“, у тексту ћемо користити ову синтагму.

² Све одреднице наведене у тексту у граматичком мушком роду се односе како на особе мушког, тако и особе женског пола и рода, односно све особе без обзира на пол, род и родни идентитет, сем кад је другачије прецизирано. Иако верујемо да је важно посветити пажњу развоју језика у контексту препознавања женских облика речи којима се означавају различита занимања, наша бојазан да би текст био исувише оптерећен кроз навођење различитих облика је подстакла доношење одлуке која је изнета у претходној реченици. Изузетак се односи на ситуације када наводимо не заједничке именице, већ се позивамо на ауторитете чије ставове наводимо, када истичемо да ли је, на пример, реч о професору или професорки. Други изузетак се односи на случајеве када би се суштина изгубила уколико не бисмо користили родно осетљив облик речи – на пример, када говоримо о радницама мигранткињама.

у односу на која ћемо разматрати сва даља питања. Једна се односи на начело једнакости и забране дискриминације као једно од основних радноправних начела на ком су изграђене све радноправне гаранције, док се друга односи на теорију интерсекционалности као идејни основ за настанак и развој појма и концепта укрштене дискриминације. Управо у укрштању ове две тачке треба тражити и највећи допринос дисертације, а који можемо посматрати исто тако из два угла. Са једне стране, разматрање начела једнакости и забране дискриминације у радном праву се обogaћује увођењем појма и концепта укрштене дискриминације. Са друге стране пак, теорија интерсекционалности се на овај начин јасно уводи (и) у радно право, односно свет рада, као контекст који подразумева нарочито присутан и чак наглашен ризик дискриминације уопште, па тако и укрштене дискриминације.

На основу горе поменутих тачака, сачињен је текст који се састоји од десет делова, уз увод и закључак. Верујемо да би слагање ових делова могло бити и другачије, а да савршено има смисла. Ипак, чини нам се да, баш овако како су посложени, делови „слагалице“ стварају свеобухватну, разумљиву, а ништа мање значајно и занимљиву слику, која пажљивом читаоцу отвара пут ка разумевању положаја жртве укрштене дискриминације.

Први део докторске дисертације има за циљ вршење контекстуализације питања, односно појма и концепта укрштене дискриминације, у светлу једног од фундаменталних радноправних начела – начела једнакости и забране дискриминације. Поред разматрања елемената појма дискриминације, анализа обухвата и случајеве који се не сматрају дискриминацијом како је прављење разлике на основу личног својства оправдано, посебне мере у корист осетљивих и угрожених група радника, као и однос дискриминације и злостављања на раду. Размотрени су и корени дискриминације, односно стереотипи и предрасуде које утичу на положај појединца и група у свету рада, као и врсте дискриминације којој могу бити изложени кандидати за запослење, као и запослени. Са друге стране, издвојене су две групе ситуација када се неједнак третман на основу личног својства не сматра неоправданим – прва се тиче тога да је одређено лично својство стварни и одлучујући услов за обављање одређеног посла, а друга посебних мера у корист осетљивих и угрожених група радника. Надаље, разматра се подела на непосредну и посредну дискриминацију, док су потом размотрени и следећи облици дискриминације: структурна, институционална, као и пренесена дискриминација, те узнемиравање и сексуално узнемиравање. Ово ће бити узето у обзир приликом разматрања настанка и развоја начела једнакости и забране дискриминације, те односа овог са другим, фундаменталним начелима радног права, али и односа забране дискриминације, формалне једнакости и равноправности, то јест суштинске једнакости.

Други део је посвећен теорији интерсекционалности, као теоријском основу за настанак појма и концепта укрштене дискриминације. Предмет анализе су теорије које су претходиле интерсекционалности, са посебним усмерењем ка феминистичкој и критичкој расној теорији, док је ближе објашњено на који начин је ова теорија другачија од оних које јој претходе и зашто је значајна у погледу пружања подршке и помоћи жртвама дискриминације у различитим сферама, са фокусом на свет рада. Ова теорија пре свега настаје како би се препознао специфичан положај Афроамериканки, а као критика доминантних наратива који су настали у прошлости, а који у одређеној мери, обликују и савремено друштво – патријархата, колонијализма и капитализма. Међутим, временом се опсег примене ове теорије шири и она постаје инструмент за препознавање неједнакости условљених и другим личним својствима, односно идентитетима. Даљим развојем, центар истраживања се помера са идентитета на односе привилегије и подређености, док и сама теорија интерсекционалности постаје предмет различитих критика, међу којима смо ми посебну пажњу посветили критици која се тиче апстрактности и непримењивости ове теорије, као и феминистичкој и марксистичкој критици.

Трећи део представља својеврсну симбиозу онога што ће бити размотрено кроз први и други део дисертације, а има за циљ да одговори на питање да ли је и на који начин потребно

и могуће увести теорију интерсекционалности у радно право, односно препознати ризик укрштене дискриминације у свету рада. Предмет нашег разматрања је пре свега сам концепт укрштене дискриминације, као дискриминације на основу више својстава истовремено, али тако да не можемо разграничити лична својства као потенцијалне основе дискриминације, већ она делују синергијски. Како би овај концепт био ближе објашњен, он је разматран у односу са и насупрот одређеним другим облицима дискриминације. Такође, са истим циљем су разматране и нове тенденције у овом погледу, а које се пре свега односе на интра-интерсекцијску дискриминацију. Ово питање, иако од значаја за све гране права, је приоритетно разматрано из угла радног права, узимајући у обзир концепт идеалног радника. Циљ је да се ближе разуме вишеслојна и сложена стварност света рада, те положај појединаца у овој стварности, и важност борбе против укрштене дискриминације како би дошло до постизања суштинске једнакости.

Четврти део докторске дисертације има за циљ да укаже на ризик укрштене дискриминације кроз призму различитих радноправних института. Пажња је пре свега посвећена положају кандидата за запослење, и целокупном процесу запошљавања: од огласа за посао, преко тестирања, па до избора кандидата за запослење. У овом контексту, сагледано је на који начин је начело слободе избора кандидата за запослење ограничено начелом једнакости и забране дискриминације у процесу запошљавања, а посебно је истакнута улога јавних служби за запошљавање. И поред забрана и ограничења која постоје у овом погледу, може доћи до укрштене дискриминације, а наш циљ је да покажемо да он постоји и сагледамо на који начин га је могуће открити. На првом месту, како само тржиште рада, тако и радни односи су, у извесној мери, обликовани професионалном сегрегацијом. У вези са тим, до остварења ризика укрштене дискриминације може доћи и у контексту права, обавеза и одговорности из радног односа, и то када је реч о заради, радном времену, безбедности и здрављу на раду, каријерном напредовању, као и отказу уговора о раду. Међутим, чак и запослени који су изложени овом ризику се, парадоксално, налазе у привилегованом положају у односу на многе раднике чији положај није адекватно радноправно препознат и/или регулисан, а чијег положаја смо се дотакли само у мери у којој природа теме то захтева. Бавимо се и односом незапослености, као и прекарног рада, са ризиком укрштене дискриминације. Све је већи број оних који обављају прекарни рад, односно који су изложени различитим повредама и злоупотребама радних права у светлу чинилаца који обликују савремени свет рада, а међу којима се посебно издвајају неолиберално усмерење, глобализације, демографске, климатске и технолошке промене, посебно аутоматизација рада, као и глобалне кризе. Појединци добијају могућности које су раније биле незамисливе, али флексибилизација рада води и до дерегулације и дестабилизације, те смањеног степена сигурности и поверења у радно право, као систем заштите. Коначно, иако су централна тема овог дела питања индивидуалног радног права, укратко ће бити обрађен и ризик укрштене дискриминације у контексту колективног радног права, као и права из сфере социјалне сигурности, са фокусом на здравствено осигурање и здравствену заштиту, као и старосне пензије.

Пети део се пак тиче личних својстава као потенцијалних основа дискриминације. Док је у четвртном делу почетни основ одређено радноправно питање, то јест институт кроз који посматрамо ризик укрштене дискриминације, у петом делу полазимо од положаја одређене осетљиве и угрожене групе радника као што су жене, припадници расних и етничких мањина, радници мигранти, особе са инвалидитетом, млади и старији радници и други. Ту наилазимо на парадокс који се тиче тога да издвајање било ког личног својства, односно групе нужно подразумева и напуштање појма и концепта укрштене дискриминације који подразумева то да својства постоје истовремено, а делују синергијски. Са друге стране, уколико бисмо се определили за то да не сагледамо утицај појединачних личних својстава на положај појединца у сфери запошљавања и рада, налазимо да не бисмо могли да разумемо ни деловање више својстава истовремено. Зато смо се определили да ћемо прво анализирати утицај појединачних својстава, а потом типичне случајеве када долази до укрштања више личних својстава, односно

укрштене дискриминације, из радноправног угла. Ово истраживање је допуњено разматрањем тога како се граде и шире каталози личних својстава, што подразумева и анализу приступа у ком се тражи главно лично својство, као и става да би каталоге личних својстава требало заменити забраном стигме.

Шести део је посвећен примени интерсекцијског приступа у радном праву. Наиме, када је реч о антидискриминационим нормама у различитим гранама права, па тако и радном праву, ове норме, па чак и целокупни правни инструменти, су некада изграђене по једноосном принципу, што значи да препознају само једно лично својство као могући основ дискриминације. Међутим, и када саме норме препознају више личних својстава, па и када садрже отворени списак личних својстава, оне се уобичајено тумаче једноосно, то јест тако да се тражи једно или бар главно лично својство које је основ дискриминације. Насупрот овом, једноосном приступу, се налази интерсекцијски приступ који захтева узимање у обзир више својстава и начина на који она делују на положај жртве дискриминације. Дакле, након што будемо, кроз четврти и пети део, размотрили у погледу којих радноправних института и личних својстава може доћи до ризика укрштене дискриминације, предмет наше анализе је интерсекцијски приступ, као кључни алат за препознавање и борбу против укрштене дискриминације. Један од кључних проблема у овом погледу се односи на тражење упоредника, будући да, у случајевима укрштене дискриминације упоредник, макар у строгом смислу речи, не постоји. Потенцијални начини за превазилажење овог изазова су флексибилно и контекстуално поређење. Критика овог приступа, додуше другачије природе, се односи и на то да он може довести до одрођавања радног права, што је такође ближе обрађено у овом делу.

Седми део је, исто као и осми и девети, посвећен обрађивању извора права који се баве дискриминацијом у сфери запошљавања и рада. У истраживању полазимо од правних инструмената на највишем – универзалном нивоу, чије одредбе су испитане у овом делу дисертације. То се односи на изворе права Организације уједињених нација (ОУН), као и Међународне организације рада (МОР), као специјализоване агенције ОУН-а која се дуже од једног века посвећено бави заштитом радних права и радника на глобалном нивоу. Анализирамо како је настала и развијала се идеја заштите људских права, што подразумева и економска и социјална права, од стране ОУН-а, али и на који начин је МОР својим деловањем изменила свет рада и успоставила правила и гаранције која представљају темељ савременог радног права. То је праћено и анализом ставова уговорних и надзорних тела, односно комитета, без чијег деловања би бројни правни инструменти постали анахрони. Уколико бисмо издвојили само инструменте, односно ставове где је укрштена дискриминација изричито препозната, истраживање у оквиру овог дела би било, у најмању руку скромно. Стога смо одабрали други пут, што захтева то да наше истраживање обухвати гаранције једнакости и забране дискриминације све и када се оне, барем изричито, не тичу укрштене дискриминације. Овај део садржи и наше *de lege ferenda* предлоге.

Осми део дисертације је посвећен месту забране дискриминације у европском, како некомунитарном, тако и комунитарном праву. На нивоу Савета Европе је посебно значајно анализирати одредбе Ревидиране европске социјалне повеље (РЕСП) као кључног правног инструмента који се тиче заштите економских и социјалних права, али и праксу Европског суда за људска права (ЕСЉП) који је својим холистичким тумачењем људских права довео до тога да Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (ЕКЉП) постане такође изузетно значајан инструмент (и) када је реч о заштити економских и социјалних права. Са друге стране, иако право Европске уније (ЕУ) није обавезујуће за нашу државу, Република Србија (РС) годинама уназад улаже напоре како би ускладила домаће законодавство са правом ЕУ. Врло је интересантно и важно анализирати гаранције које предвиђа право ЕУ, а како се оно врло детаљно бави ризиком дискриминације у сфери запошљавања и рада, док, додуше често на врло „стидљив“ и фрагментаран начин кроз директиве и необавезујуће изворе права, препознаје и ризик укрштене дискриминације, што је ближе проучавано у оквиру овог дела.

У деветом делу дисертације, истраживање се спушта на национални ниво, односно тиче се ситуације у РС. Интересантно је да је питање дискриминације кандидата за запослење и запослених у домаћем праву предмет како радног, тако и антидискриминационог законодавства, те поред самих закона, анализа обухвата и однос ових закона у светлу правне (не)сигурности. Важно је поменути, поготово с обзиром на то да укрштена дискриминација најчешће није препозната ни кроз међународне, а утолико пре националне изворе права, то да Закон о забрани дискриминације (ЗЗД) не само препознаје овај концепт, већ и прави дистинкцију укрштене (интерсекцијске) у односу на вишеструку дискриминацију. Анализа законских решења је праћена и навођењем релевантне домаће судске праксе, као и мишљења и препорука Повереника за заштиту равноправности по индивидуалним притужбама. Наш циљ у погледу овог дела дисертације је да на свеобухватан начин сагледамо решења која предвиђа домаће законодавство, њихову (не)усклађеност са међународним изворима права, али и питања којима треба посветити пажњу, односно норме које би требало унапредити, давањем јасних *de lege ferenda* предлога. Овај део обухвата и анализу извора аутономног радног права, на челу са колективним уговорима о раду, и потребу да се питање укрштене дискриминације унесе у њих.

Напоследку, десети део је усмерен ка механизмима заштите права, са циљем одговора на питање којим телима, односно институцијама лице које сматра да је било изложено (укрштеној) дискриминацији, може да се обрати у РС. Најпре је приказан судски механизам заштите, потом је пажња посвећена методима мирног решавања радних спорова, те је указано на предности и мане једног и другог механизма у односу на други. Поред тога, сагледана је и улога, те начини функционисања независних тела, на челу са Повереником за заштиту равноправности. Како би се механизми заштите права разумели и представили на што свеобухватнији начин, овај део, поред теоријских разматрања, садржи и резултате емпиријског истраживања које је спроведено са инспекторима рада; судијама апелационих судова у Београду, Новом Саду и Нишу; запосленима у Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова (РАМРРС) и миритељима и арбитрима РАМРРС-а; као и представницима Повереника за заштиту равноправности. Коначно, истраживање је употпуњено и разматрањем значаја социјалног дијалога, као и освртом на значај ванправних механизма – образовања и обука послодаваца и запослених на (тему) укрштене дискриминације.

Кроз оваква поглавља и структуру, постављено је и неколико хипотеза, које наводимо у наставку. Наша почетна хипотеза јесте *да увођење теорије интерсекционалности у правна разматрања, а укрштене дискриминације у правне оквире, разоткрива то да су гаранције забране дискриминације непотпуне, ограничене у свом деловању и „слепе“ за препознавање вишеструких опресија јер су изграђене по једноосном принципу. У вези са тим, експлицитно препознавање укрштене дискриминације у радном праву доприноси потпунијој правној заштити лица изложених дискриминацији по основу више личних својстава. Иако постоје ставови у прилог томе, сматрамо да није могуће заменити концепт заштићених личних својстава забраном стигме, али је потребно узети у обзир постојање стигме према одређеној групи као параметар приликом утврђивања постојања дискриминације на основу непрецизираних личних својстава, као и приликом увођења посебних мера у корист осетљивих и угрожених група радника.*

Такође, *укрштена дискриминација представља један од чинилаца који доприноси вертикалној и хоризонталној професионалној сегрегацији и неједнаком положају различитих група на тржишту рада. Штавише, трендови присутни и изражени у савременом свету рада, попут флексибилизације рада и појаве нових форми рада, подразумевају снижен степен или чак непостојање радноправне заштите, што повећава изложеност радника ризику од укрштене дискриминације.*

Интерсекцијски приступ, као кључни алат за препознавање укрштене дискриминације, доприноси већој солидарности међу, али и са осетљивим и угроженим групама радника, с обзиром на то да указује на то да сваки појединац има одређени идентитет на основу ког се може поистоветити са другим појединцем, али и истиче то како односи привилегије и

подређености утичу на све осетљиве и угрожене групе. Са друге стране, непрепознавање укрштене дискриминације у судској пракси међународних и домаћих судова отежава препознавање и правну квалификацију укрштене дискриминације у будућим случајевима, што ставља судове у незавидан положај. Непостојање упоредника у строгом смислу речи, што представља највећи изазов приликом утврђивања постојања укрштене дискриминације, се може превазићи вршењем флексибилног и/или контекстуалног поређења, док пролиферација међународних правних инструмената и фрагментација међународног права негативно утичу на ефикасност институционалних механизма у борби против укрштене дискриминације у свету рада.

Недовољан број и одсуство специјализације инспектора рада чини мало вероватним препознавање, отклањање и кажњавање укрштене дискриминације на раду. Укључивање питања укрштене дискриминације у социјални дијалог може допринети њеном препознавању и развоју мера за њено спречавање у свету рада.

Како би се наведене хипотезе доказале, у дисертацији је примењено више метода истраживања, чијом употребом имамо за циљ да расветлимо важност питања укрштене дискриминације из радноправног угла.

На првом месту, користимо *концептуалну анализу*, како бисмо објаснили појам и концепт укрштене дискриминације. Концептуална анализа захтева ослањање на теорију интерсекционалности, те контекстуализацију концепта укрштене дискриминације. Захтева и ближу анализу настанка и развоја теорије интерсекционалности која у почетку има за циљ да ближе објасни положај Афроамериканки у различитим сферама, укључујући свет рада, док временом ова теорија добија знатно ширу примену, будући да почиње да се користи као основ за препознавање маргинализације и стигматизације појединаца у погледу различитих идентитета, али и структурних односа привилегије и подређености. Са једне стране, овај облик дискриминације је неопходно контекстуализовати у односу на друге облике дискриминације, будући да она истовремено може постојати заједно са другим облицима дискриминације, док је, по одређеним компонентама, суштински другачија. Контекстуализацију је потребно извршити и из радноправног угла, у смислу тога да овај концепт треба сагледати у оквиру и кроз призму радноправног начела једнакости и забране дискриминације, те сличности и разлика са другим радноправним питањима и проблемима. Коначно, концептуалну анализу је потребно применити и у погледу питања да ли је теорија интерсекционалности достигла свој пун потенцијал.

Биће коришћен и *правнодогматски и нормативни метод*. Иако су ови методи блиско повезани, они се не могу поистоветити, будући да је правнодогматски метод приоритетно усмерен ка анализи постојећих прописа, односно гаранција, док нормативни метод омогућава и давање предлога за измену нормативних стандарда у складу са циљевима (одређене гране) права. Значај коришћења ових метода произилази из тога што је реч о радноправној дисертацији, што нужно подразумева и подробну анализу извора права. Наша анализа је у овом погледу постављена кроз три нивоа: универзални, регионални – европски, као и национални ниво који се тиче законодавства у РС. Оваква анализа је неизоставни део истраживања јер указује на то да ли је одређени појам и концепт препознат у изворима права, а ако није, поставља пред нас питање зашто није, те коначно отвара простор за то да се дају *de lege ferenda* предлози.

У вези са поменутом два метода јесте и *критичка анализа дискурса*, која се, у најширем смислу, тиче анализе текста, те подразумева разматрање идеја које стоје иза речи, односно текста, као и критику (ис)тог текста. Иако је ова метода од значаја када је реч о изворима права уопште, будући да су правне норме подложне тумачењу, његов значај посебно долази до изражаја у радном праву, где се норме тумаче у складу са циљем и основном идејом радног права да заштити слабију страну, односно радника. Можда и најочигледнији пример специфичне анализе дискурса у радном праву се огледа у примени начела повољности по запослене, где се норме релативног социјалног јавног поретка тумаче тако да је то само

минимум права за раднике, а да може бити предвиђен и виши ниво права. Када је пак реч о дискриминацији, критичка анализа дискурса је посебно важна у смислу препознавања проблема једноосног тумачења норми, тако да оне забрањују дискриминацију на основу сваког личног својства засебно, а не и свих личних својстава. Дакле, да би дошло до увођења интерсекцијског приступа у радно право, нужно је уложити напоре не само у смислу измене, већ и тумачења правних норми, што захтева и примену критичке анализе дискурса.

Истраживање ће бити засновано и на *историјскоправном* методу, у смислу препознавања специфичности радног права од времена настанка ове гране права. Да бисмо ближе објаснили различити облике у којима се дискриминација у свету рада може (по)јавити, на одређеним местима смо се присетили решења која су раније постојала у нашој држави, али и другим државама. Коначно, примена овог метода је од значаја и како би се разумео настанак и развој теорије интерсекционалности у смислу одговора на друштвене наративе и процесе који су били доминантни у одређеном временском тренутку. Овакав историјски осврт је не само важан, већ и нужан, како би се разумеле радноправне гаранције које данас постоје, али и предвидели на који начин би право могло да се развија у будућности.

Надаље, коришћени је, додуше више као споредни него као један од кључних метода, *упоредноправни* метод, у смислу навођења, по потреби, решења која предвиђају или су предвиђала страна права. Примена овог метода је од значаја за наше истраживање у смислу тога што омогућава да решења која садржи домаће законодавство упоредимо са решењима из страних права, чиме се уочавају позитивне стране домаћих решења, али и предлози за унапређење домаћег законодавства на основу решења које предвиђају страна права. Другим речима, на тај начин се указује на проблеме који постоје глобално, што значи да постоји и потреба да се правно уреде, али се та решења могу разликовати што је важно сагледати *per se*, али и у вези са нормативним *de lege ferenda* предлозима.

Социолошки метод је од изузетног значаја за истраживање на тему укрштене дискриминације у свету рада. Наиме, није могуће говорити о проблему укрштене дискриминације без узимања у обзир друштвених наратива и сагледавања друштвених образаца. Теорије интерсекционалности настаје управо као критика оних друштвених образаца који су препознати као доминантни – патријархата, колонијализма и капитализма, док се и даљим развојем ова теорија усресређује на друштвене односе привилегије и подређености које није могуће разумети нити објаснити без коришћења социолошког метода. Деценијама након настанка теорије интерсекционалности, у контексту у ком постоје солидни правни темељи који се тичу дискриминације у сфери запошљавања и рада, дискриминација наставља не само да постоји, већ и да буде посебно изражена појава. Иако постоји простор да се и правне гаранције унапреде, поготово када је реч о препознавању ризика укрштене дискриминације, разлог постојања дискриминације у пракси, то јест раскорака нормативног и стварног је у друштвеним обрасцима који обликују ставове послодавца, радне средине и целокупан свет рада.

Студија случаја је такође употребљена као метод, пре свега приликом анализе судске праксе. Ова анализа се тиче како неколико случајева из Сједињених Америчких Држава (САД) који су били један од главних подстицаја за настанак теорије интерсекционалности, али и анализе пресуда ЕСЈП и Суда правде Европске уније (СПЕУ)³. Иако кроз истраживање бити поменут значајан број пресуда ова два суда, неколико издвојених ће бити ближе анализиране коришћењем методе студије случаја. Примена студије случаја не подразумева само анализу чињеничног контекста и помињање примењених извора права, већ и давање критичког осврта на ризике које судови нису препознали, што се у нашем случају односи на (не)препознавање интерсекцијске перспективе. Ништа мање важно није ни разматрање домаће судске праксе, те мишљења и препорука Повереника за заштиту равноправности.

³ Напомињемо да се суд води под овим називом – СПЕУ, од 2009. године, а претходно је овај исти суд био Суд правде Европских заједница. Ипак, како не бисмо стварали конфузију у овом погледу, ми ћемо и за раније пресуде, без обзира на назив суда у (да)том тренутку користити термин, односно скраћеницу СПЕУ.

Напоследку, али никако мања значајна јесте и употреба *интерсекцијског метода*, као одређеног мета-метода, који је не само значајно, већ и неопходно применити како би, чак и неко ко нема проживљено искуство укрштене дискриминације разумео и представио ризик укрштене дискриминације. Интерсекцијски метод је пре свега коришћен у смислу указивања на ризик укрштене дискриминације кроз призму како различитих радноправних института, али и личних својстава. Стога примена интерсекцијског метода представља последицу, али и предуслов коришћења других поменутих метода, а свакако предуслов давања *de lege ferenda* предлога. Примена овог метода је од изузетног значаја и приликом спровођења емпиријског истраживања, с обзиром на то да је централна тема интервјуа које чини емпиријско истраживање укрштена дискриминација у свету рада, те је ауторка са испитаницима разговарала о примени интерсекцијског приступа.

I ДЕО

НАЧЕЛО ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ КАО НАЧЕЛО РАДНОГ ПРАВА – КОНТЕКСТУАЛИЗАЦИЈА УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА

1. Увод

Начело једнакости и забране дискриминације је једно од основних начела на којима је изграђено радно право, заједно са начелом слободе рада, повољности по запослене (*in favorem laborem*) и трипартизма.⁴ Начела представљају саме темеље радног права, те се тако може рећи да се „дух радног права налази у начелима, која су идеја водила за законодавца и социјалне партнере, кључ за судску праксу [...] захтев разума за праведним, слободним, мирним, солидарним животом“.⁵ Данас о радном праву говоримо као о развијеној грани права која почива на наведеним начелима, а приликом бављења овим начелима, потребно је да имамо у виду две напомене. Прва напомена се односи на то да се наведена начела стално развијају и донекле мењају, наравно не губећи своју срж. Она остају темељи, међутим ти темељи се конкретизују и остварују кроз различите одредбе, односно гаранције, те се тако, временом, број гаранција кроз које се она остварују умножава, а садржина усложњава. Друга напомена јесте та да су начела међусобно повезана и условљена, па тако начело једнакости и забране дискриминације јесте од кључног значаја *per se*, али и у контексту остварења других основних начела радног права, односно гаранција које произилазе из тих начела.⁶

Како бисмо детаљно размотрили и истински разумели начело једнакости и забране дискриминације, а потом и однос са другим начелима радног права, потребно је да учинимо корак уназад, те анализирамо сам појам и концепт дискриминације. Оправдано се може поставити питање зашто наглашавамо да ће наведено бити анализирано из угла радног права, када је дефиниција дискриминације у својој сржи иста без обзира на то о којој грани права говоримо. Разлог зашто наглашавамо да ће наведено бити анализирано баш *из угла радног права* је двојак: у томе што ће неоправдан неједнак третман условљен, стварним или претпостављеним личним својством, односно *својствима* бити анализиран у односу на кандидате за запослење и запослене *и* јер ће ово питање бити разматрано у специфичном контексту какав је свет рада.

МОР истиче то да су, чак и данас, у савременом свету рада, милиони људи жртве дискриминације.⁷ Величина и сложеност овог проблема могу бити анализирани из бројних углова, што ће и бити учињено кроз докторску дисертацију, али за сада ћемо рећи да је овај проблем изузетно велики када се узме у обзир важност професионалне сфере, односно рада као основног извора *економске* и *социјалне сигурности* за већину, али исто тако узимајући у

⁴ Како истиче професорка Ковачевић: „У светлу велике хуманистичке идеје о урођеном достојанству и једнакости свих чланова људске породице, сваком човеку припадају неотуђива и неповредива права, уз обавезу државе да их свима учини доступним под једнаким условима“, док заправо сам концепт дискриминације сведочи о друштву у ком је укинута хијерархијско вредновање човека, односно личних својстава која чине човека. Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2021, 979.

⁵ Бранко Лубарда, *Радно право: расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2020, 107.

⁶ Ми ћемо анализу спроводити на основу метода које смо навели у уводним разматрањима, што подразумева и неколико приступа о којима говори професорка Мантовалоу (Virginia Mantovalou) – *позитивистички, инструментални* и *нормативни приступ*. Укратко, позитивистички приступ се везује за питање да ли постоје међународни уговори и други извори права у којима се радним правима признаје статус људских права; инструментални приступ почива на темељима марксизма и наглашава природу радних права као људских права; док коначно нормативни приступ подразумева померање фокуса са правних аката на питање моралне истине. Virginia Mantovalou, “Are Labour Rights Human Rights”, *European Labour Law Journal*, Vol. 3, бр. 2/2012, 152, 156, 163.

⁷ International Labour Organization, Equality and Discrimination, доступно на: <https://www.ilo.org/topics/equality-and-discrimination>, 10. 5. 2024. године.

обзир и улогу коју рад има када је реч о *личном развоју и самоостварењу*.⁸ Циљеви овог дела дисертације су бројни, али они могу бити сажети кроз један општи циљ, који додуше може бити сагледан само као пут. Тај пут креће од разумевања тога шта појам дискриминације подразумева, односно који су елементи који чине појам дискриминације, преко разумевања важности забране дискриминације у оквиру начела једнакости и забране дискриминације, а све како би се створила подлога за увођење појма и концепта укрштене дискриминације у радно право. Дакле, на овај начин се спроводи контекстуализација питања укрштене дискриминације у радном праву, то јест у односу на кандидате за запослење и запослене.

2. Одређење појма дискриминације у светлу положаја кандидата за запослење и запослених

2.1. Различито поступање према кандидатима за запослење или запосленима

Како бисмо разумели шта подразумева укрштена дискриминација, претходно је потребно размотрити сам појам и концепт дискриминације, односно елементе који чине дискриминацију. Свакако, то није лак задатак и то из најмање два разлога – са једне стране одређени облици у којима се дискриминација јавља не садрже све елементе за које се „традиционално“ сматра да чине појам дискриминације, док са друге стране било какво издвајање елемената није нимало једноставно колико имамо у виду сложеност и деликатност сваког појединачног случаја дискриминације.⁹

Ипак, водећи се принципом да је, барем када је реч о дискриминацији, боље да имамо дефиницију, ма колико несавршена она била у односу на то да уопште немамо дефиницију, а тиме ни могућност да препознамо и регулишемо ову, у најмању руку непожељну појаву, рећи ћемо да се дискриминација односи на неоправдано различито поступање према кандидатима за запослење или запосленима. Другим речима, дискриминација подразумева „неједнако поступање према једнаким и једнако поступање према неједнаким“ (што је, у крајњем исходу, такође неједнако).¹⁰ Ово схватање је присутно и у међународним изворима права, где истичемо значај Конвенције МОП-а број 111 о једнакости у запошљавању и занимању, која садржи прву, а и даље, (опште)прихваћену дефиницију дискриминације: „свако разликовање, искључивање или давање предности које се заснива на раси, боји коже, полу, вероисповести, политичком опредељењу, националном или социјалном пореклу, које има за последицу да се укида или нарушава једнакост могућности или поступања у материји запошљавања или занимања“.¹¹ морамо бити посебно пажљиви приликом разматрања ове, наизглед једноставне тврдње. Потребно је узети у обзир целокупни контекст сваке појединачне ситуације који нам може рећи више о томе кога можемо и у односу на које својство или својства сматрати једнаким, односно неједнаким.

Треба имати у виду то да је „за радни однос карактеристичан јак (егзистенцијални) интересни сукоб запосленог и послодавца“.¹² Овај сукоб, али и границе заштите су стога најјасније када је реч о радном односу. Међутим, у светлу нових трендова и флексибилизације

⁸ Manuel Díez Selva, “Los principios del Derecho Laboral”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Vol. LXIX, бр. 273, 2019, 337–339.

⁹ Корак уназад нас подсећа на то у којој мери је схватање да је прављење разлике на основу одређеног личног својство (не)оправдано контекстуално условљен. Тако су, у одређеном систему, у контексту процене права на стан – као права које имају радници, као критеријуми узимани: стамбена угроженост, радни стаж, радни допринос и број чланова породице. Боривоје Шундерић, „Рад брачног друга у истој организацији као мерило за остваривање права на стан“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 38, бр. 3/1990, 364–366.

¹⁰ Повереник за заштиту равноправности, „Шта је дискриминација“, доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/sta-je-diskriminacija/>, 28.12. 2024. године.

¹¹ Конвенција број 111 од 25. јуна 1958. о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања, *Службени лист СФРЈ – Додатак*, бр. 3/61, чл. 1, ст. 1, алинеја а).

¹² Предраг Јовановић, „Интересна обележја радног односа“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 47, 4/2013, 21.

рада, све чешће појединци раде ван оквира радног односа. У том светлу је посебно интересантна категорија економски зависних запослених који начелно обављају независни рад, али већину или сав приход остварују од једног наручиоца или клијента. Наиме, „[...] за разлику од запосленог, који је технички и функционално укључен у послодавчев производни процес, економски зависно самозапослено лице сâмо организује свој рад, али у складу с активностима послодавца/наручиоца посла/клијента“.¹³ Управо с обзиром на то да економски зависна самозапосленост постаје веома изражена појава, положај економски зависних самозапослених лица је регулисан у одређеним државама – Уједињеном Краљевству (УК), Шпанији и Аустрији¹⁴.

Све више пажње се посвећује и питању лажне самозапослености, што подразумева то да заправо постоји радни однос, али који се „скрива“ под велом самозапослености.¹⁵ Због „лажног јединства“ које настају постаје све теже препознати то који однос и у којој мери је обликован правном субординацијом, те да ли се примењују одређене радноправне гаранције.¹⁶ Ризик лажне самозапослености долази до изражаја у контексту у ком предузећа преносе све већи ризик на раднике кроз различите организационе моделе као што су подуговарање или франшизинг.¹⁷

Наведени ризици и проблеми разликовања, а последично и радноправног уређења, посебно долазе до изражаја у савременом свету рада, односно такозваној *гиг економији* (енг. *gig economy*) која подразумева висок степен несигурности и нестабилности запослења, те обављање рада који се може сматрати на граници и између радног односа и других облика рада.¹⁸ У овом контексту су могућности за професионални развој, те развој знања и вештина радника уопште доведене у питање, имајући у виду то да су темељи за овакав развој – сигурност и стабилност запослења, такође доведени у питање.¹⁹ Имајући у виду претходне напомене, а ради разумевања шта *јесте*, а шта *није* радни однос, те последично и ко се може сматрати запосленим, укратко ћемо размотрити битна обележја радног односа.²⁰ То је важно

¹³ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 84.

¹⁴ Катарина Видановић, „(Не)оправданост примене радноправних правила о заштити од отказа на самозапослена лица“, *Страни правни живот*, год. LXV, бр. 2/2021, 303.

¹⁵ За више о томе вид. International Labour Organization, Disguised Employment/Dependent Self-employment, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/other/disguised-employment-dependent-self-employment>, 20. 12. 2024. године.

¹⁶ За више о томе вид. Љ. Ковачевић, „Персонално подручје примене радног законодавства – (не)поузданост критеријума за квалификацију субјеката радноправне заштите“, *Зборник Матице српске за друштвене науке*, бр. 152, 2015, 543–544.

¹⁷ Марија Драгићевић, „Савремене концепције појма ‘послодавац’“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LXI, бр. 94, 2022, 56.

¹⁸ Katherine V. W. Stone, “Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time”, *Osgoode Hall Law Journal*, Vol. 44, бр. 1/2006, 78. Интересантно је напоменути да је овај термин скован још 2009. године (иницијално значење: *gig* – свирка), у току економске кризе, од стране новинарке Тине Браун (Tina Brown) „како би описала облике привременог рада који се обављају искључиво путем дигиталних платформи, при чему је сваки посао налик на појединачни ‘гиг’, то јест свирку”. James Duggan, Stefan Jooss, “Gig Work, Algorithmic Technologies, and the Uncertain Future of Work”, *The Future of Work: Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn et al), Palgrave Macmillan, Cham, 2023, 55.

¹⁹ Стога не зачуђује то што у теорији наилазимо на становиште да је концепт уговора о раду „мртав“, али да данас постоји, можда и „јачи него икада пре“ психолошки уговор потпуно неједнаких страна Nicoli Massimiliano, Luca Paltrinieri, “Managing the Will: Managerial Normativity from the Wage Society to the Platform Age”, у: *Capitalism in the Platform Age: Emerging Assemblages of Labour and Welfare in Urban Spaces* (eds. Sandro Mezzadra, Niccolò Cuppini, Mattia Frapporti, Maurilio Pirone), Springer, Cham, 2024, 103.

²⁰ У овом контексту, треба нагласити значај Директиве Европског парламента и Савета 2019/1152 о транспарентним и предвидивим условима рада у ЕУ (Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, 11.07.2019, *Official Journal of the European Union*, L 186), како се одредбе које се тичу обавештавања радника о условима рада односе и на оне који обављају рад ван радног односа, па чак и нове форме рада, као и на лажно самозапослена лица. Треба се водити тиме да ли постоје чињенице које би говориле у прилог постојања радног односа, без обзира на то на који начин стране називају тај однос (преамбула, ст. 8). Интересантно је приметити да је ово

како бисмо разумели природу односа у ком ћемо сагледати ризик дискриминације у каснијим деловима докторске дисертације.

На првом месту, у питању је добровољност, која представља израз позитивног вида слободе рада – права на рад. Потом, битно, а могло би се чак тврдити и најбитније обележје радног односа јесте *правна* подређеност запосленог послодавцу.²¹ Наизглед парадоксално, заснивањем радног односа лице добровољно ступа у однос подређености, додуше врло ограничене епитетом „правна“ (подређеност). То да постоји добровољност, која је израз начела слободе рада, је предуслов за препознавање ризика дискриминације, будући да у противном постоји принудни рад. Ипак, лице не ступа у однос подређености, а без икакве противпрестације. Дакле, од посебног значаја је зарада, која представља новчани еквивалент за извршени рад, а која има алиментациони карактер и најчешће је основни извор прихода, а тиме и економске сигурности за запослене. Управо у контексту зараде, на основу јаза до ког може доћи, а који је условљен различитим личним својствима, може доћи до изражаја ризик дискриминације.

Коначно, обележје радног односа на ком бисмо се посебно задржали јесте и лично извршавање рада, будући да је уговор о раду *intuitu personae* уговор. Наиме, природа радног односа је таква да је изузетно важно ко обавља посао, односно ко је запослени, будући да послодавац, начелно, бира оног кандидата за ког/коју сматра да ће бити најбољи у одређеном послу и на тачно одређеном радном месту. Међутим, оно што је кључно приликом разматрања наведеног је не упасти у лингвистичку замку која би значила да лично извршавање рада значи да је оправдано кандидате за запослење, односно запослене бирати на основу личног својства, будући да би то представљало дискриминацију. Лично извршавање рада заправо значи да послодавац бира одређеног кандидата за запослење, по правилу на основу *професионалних својстава*, а ради *личног извршавања рада*.²²

Имајући у виду наведено, разматрање које би обухватило сва лица која обављају рад, а не само кандидате за запослење и запослене, би било исувише комплексно, те би „разводнило“ разматрање већ деликатне и сложене теме укрштене дискриминације. Други разлог за наше опредељење у погледу теме истраживања се пак огледа у томе што је природа радног односа, или би барем требало да буде, знатно другачија у односу на друге врсте рада, које по правилу подразумевају знатно мањи степен права, али исто тако и обавеза и одговорности. Напоследку,

правило – да без обзира на то како је уговор назван, важи начело приоритета стварности изричито препознат у Уставу Колумбије из 1991. године. Isabel Goyes Moreno, *Derecho Laboral individual con enfoque de derechos y perspectiva de género*, Editorial Universidad de Nariño, San Juan de Pasto, 2018, 107–108. На истом фону, у литератури можемо наићи и на становиште (изражено знатно раније у односу на усвајање ове директиве) према ком се приоритет стварности у смислу односа који постоји сматра једним од фундаменталних начела радног права. Carlos A. Ballesteros, “Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano”, *Opinión Jurídica*, Vol. 1, бр. 1/2000, 111–112.

²¹ Појам правне подређености, то јест субординације долази из француске судске праксе и по први пут се помиње крајем XIX века, а „на тај начин је искована посебно снажна карика у повезивању радноправних института у јединствену и складну целину“. Љ. Ковачевић, „Развој концепције радног односа у француском праву“ у: *Увод у право Француске* (ур. Оливер Николић, Владан Петров), Институт за упоредно право, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2013, 195. У вези са тим, треба приметити да су у првој половини XIX века степени субординације били знатно различити за раднике у домаћинству, који су били у великој мери подређени власти послодавца, и индустријске раднике, у контексту којих је субординација била врло ограничена, те се захтевао њихов изричит пристанак у погледу бројних захтева постављених пред њих. Valerio De Stefano, Nicola Kountouris, “‘Lifting the Private-Law Veil’: Employer Authority and the ‘Contractual-Coating’ of Worker Subordination”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 44, бр. 3/2024, 291.

²² Навођење и разматрање битних обележја је засновано на подели, односно одређењу битних обележја које наводи Б. Лубарда, 2020, *op. cit.* 12–36. Професор Јашаревић у овом контексту посебно подвлачи то да се, у страним правима, прави јасна разлика између битних обележја и индикатора радног односа, којих је знатно више, а међу којима су „интеграција у организацију рада, снабдевање алатом и материјалима, вршење рада у предвиђеним радним сатима и у договорено време, економска зависност, организациона подређеност“. Сенад Јашаревић, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 47, бр. 3/2013, 242.

разлог за ограничавање предмета дисертације на кандидате за запослење и запослене се огледа у, постепеном приступу, за који ауторка сматра да га треба применити у односу на предмет докторске дисертације.

2.2. Лично својство као основ дискриминације

2.2.1. Појам личног својства

У сржи појма и концепта дискриминације се налази лично својство или својства, на основу којих се неоправдано прави разлика. Дакле, бављење дискриминацијом подразумева разматрање појма личног својства, које је, *начелно*, неоправдани основ разликовања кандидата за запослење и запослених, насупротив професионалном својству што је, *начелно*, оправдан основ разликовања. Терминолошка напомена коју правимо јесте да када користимо синтагму „лично својство“ говоримо о сваком *својству*, *статусу*, *опредељењу* или *уверењу*.²³ Под појмом личног својства подразумевамо како урођена, тако и стечена лична својства, а исто тако и стварна и претпостављена лична својства. У домаћој судској пракси се наглашава то да лично својство представља кључни елемент разграничења дискриминације и других противправних понашања. Тако се, на пример, закључује да се не може сматрати дискриминацијом (а у одсуству личног својства као основа дискриминације) достављање решења о отказу на дан неког било ког верског празника²⁴, нити да је дошло до дискриминације у случају у ком је тужилац тврдио да је третиран неједнако на основу радноправног статуса, односно да је био мање плаћен за исти рад у односу на друге који су овај рад обављали у оквиру радног односа.²⁵ Врховни суд такође закључује да није дошло до дискриминације у случају у ком уопште није прецизирано лично својство као потенцијални основ дискриминације, а где је утврђено да је тужилац распоређен на друго радно место, са мањим коефицијентом зараде, због организационих потреба.²⁶

Надаље, на основу препознавања најчешћих, па чак можемо рећи и „типичних“ основа дискриминације, долазимо и до схватања у погледу тога ко су *осетљиве* и *угрожене* групе у свету рада.²⁷ Ипак, ваља истаћи то да *не постоји јединствена и општеприхваћена дефиниција осетљивих и угрожених група*. Пре свега, морамо имати у виду и то да значење овог појма, односно синтагме уопште и у радном праву, иако најближе повезано, ипак није, макар у потпуности, исто. Наиме, када говоримо уопште о осетљивим групама, ми говоримо о онима који су, услед различитих личних својстава, али и бројних, објективних и субјективних околности и чинилаца, у положају да им је потребна додатна и посебна помоћ и заштита система. Како се да приметити, концепт осетљивости је врло широк, а у том светлу и нимало једноставан за примену, те због и услед тога, неретко и оспораван. И док не налазимо да би

²³ Потребно је нагласити наведено будући да, барем семантички посматрано, лично својство не подразумева нужно различита уверења или опредељења. Ипак, определили смо се за овакву терминологију, као општеприхваћену на међународном нивоу, а такође имајући у виду и то да Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење користи ову терминологију упућујући на потенцијалне основе дискриминације (чл. 19, ст. 2).

²⁴ Пресуда ВКС, Рев2 201/15 од 3. 6. 2015. године. Терминолошка напомена коју ћемо направити на овом месту јесте да је од маја 2023. године Врховни касациони суд преименован у Врховни суд, а ми ћемо у истраживању користити назив суда који је био присутан у тренутку доношења конкретне одлуке.

²⁵ Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 4236/2023 од 16. 11. 2023. године.

²⁶ Пресуда ВКС, Рев1 34/2021 од 20. 10. 2021. године.

²⁷ У литератури најчешће можемо наићи на то да се у оквиру једне синтагме користе епитети „осетљиве“ и „угрожене“ групе, како би се описао и приближио положај оних који припадају групама које се налазе у неповољном положају у различитим контекстима, и посебно у свету рада. Иако су ови епитети међусобно блиско повезани, ипак скрећемо пажњу на разлику међу њима, у контексту ближег разумевања њиховог односа. Наиме, под осетљивим групама би требало подразумевати оне које се налазе у ризику да буду изложене дискриминацији, док угрожене групе нису у ризику, већ се тај ризик већ остварио, односно те групе су већ стављене у неповољан положај.

овај концепт требало у потпуности негирати, важно је приметити два приступа која могу бити примењена, и како верујемо, те приступе комбиновати, односно истовремено применити, а будући да се исти не искључују, већ се, штавише, често и допуњују и преклапају. Један приступ се односи на групни наратив, односно издвајање и препознавање група које се налазе у осетљивом положају, док се други приступ односи на ситуационо, односно контекстуално условљену осетљивост.²⁸

Према истраживањима ОУН-а, у осетљиве групе спадају: особе афричког порекла, потомци трговине робовима, мигранти, аутохтони народи, Роми и Синти, припадници националних, етничких, религијских и лингвистичких мањина, избеглице, тражиоци азила, појединци који живе у екстремном сиромаштву, жене, припадници *LGBTQ+* популације.²⁹ Према другом навођењу, у ове групе би требало уврстити и децу, адолесценте и особе са инвалидитетом.³⁰ У теорији пак наилазимо и на становиште да концепт осетљивих група треба тумачити на шири начин, тако да се не односи нужно на специфичне групе, попут затвореника, особа заражених *HIV* вирусом или деце која одрастају испод границе сиромаштва, што је блиско повезано са виктимизацијом, зависношћу и одсуством основних права. Уместо тога, осетљивост би требало користити са универзалнијим значењем, а тако да опише и представи онај део људског искуства који је болан и тежак, а који је свакако, бар у одређеном аспект, присутан у сваочијем животу.³¹

Са друге стране, када одређујемо осетљиве и угрожене групе *радника*, усредсредимо се на радноправни положај лица. Такозвано вулнерабилно запошљавање (енг. *vulnerable employment*) подразумева ниска примања и услове рада где нису испоштована основна радна права.³² Дакле, иако не постоји јединствена и општеприхваћена дефиниција, то су по правилу лица која обављају прекарни рад, а у одређеним случајевима су изложени и екстремнијим облицима негације радних права, попут радне експлоатације, па чак и принудног рада, они који су изложени такозваним *3D* (*dirty, demeaning and dangerous* – прљавим, понижавајућим и опасним) пословима и који су жртве дискриминације.³³ Док ће питање прекарног рада бити детаљније разматрано у наредним деловима дисертације, на овом месту напомињемо да лична својства, могу представљати и неретко представљају својеврсни „канал“ који води ка прекарном раду.³⁴ Не можемо ставити знак једнакости између дефинисања осетљивих категорија уопште и из угла радног права јер је полазна тачка разматрања, у извесној мери, различита. Ипак, често у пракси ове, донекле различите дефиниције, заправо подразумевају исте појединце. До тога долази јер сложена динамика зачараног круга доводи то тога да они

²⁸ United Nations Office for Disaster Risk Reduction (UNDRR), Bridging the Gap between Vulnerable Groups and Vulnerable Situations: Towards an Integrative Perspective on Vulnerability for Disaster Risk Reduction, доступно на: <https://www.undrr.org/publication/bridging-gap-between-vulnerable-groups-and-vulnerable-situations-towards-integrative>, 10. 12. 2024. године.

²⁹ United Nations, Vulnerable Groups: Who are They?, доступно на: <https://www.un.org/en/fight-racism/vulnerable-groups>, 15. 11. 2024. године.

³⁰ UNESCO, Ensuring the Right to Education for Vulnerable Groups, доступно на: <https://www.unesco.org/en/right-education/vulnerable-groups>, 20. 11. 2024. године.

³¹ Martha Albertson Fineman, "The Vulnerable Subject Anchoring Equality in the Human Condition", *Yale Journal of Law and Feminism*, Vol. 20, бр. 1/2008, 184—186.

³² Напомињемо да, иако термин вулнерабилно није сасвим прилагођен српском језику, на овом месту га користимо будући да сматрамо да су термини „осетљиво“ и „угрожено“ везани за лица, односно групе лица. Са друге стране, „социјална права, можда више него лична, политичка, културна и друга права карактерише вулнерабилност, која се огледа у израженој диспропорцији између прокламованих социјалних права на подручју достојанства на раду, што је вероватно најслабија тачка у систему социјалних, односно уопште људских права“. Б. Лубарда, „Социјална права и достојанство на раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, 9.

³³ International Labour Organization, ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems: Dealing with Vulnerable Groups of Workers, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/genericdocument/wcms_856569.pdf, 15.1 2. 2024. године, 2.

³⁴ Judy Fudge, Deirdre McCann, *Unacceptable Forms of Work: A Global Comparative Study*, International Labour Office, Geneva, 2015, 20.

који по основу једног, а често и више личних својстава, припадају осетљивим групама уопште, постају угрожене групе радника.

Одређене категорије радника налазимо осетљивим и угроженим јер су им ускраћена или барем знатно угрожена основна радна права. Штавише, сматра се и да развој технологије и значајна улога коју технологија има у свету рада доприноси осетљивости радника, а будући да право и приватност и друга права бивају посебно угрожена, те често повређена и злоупотребљена.³⁵ Поред закона и других извора права, како то препознаје МОР, управо јавне политике посвећене различитим питањима треба да узму у обзир положај најосетљивијих и посебно угрожених радника.³⁶

2.2.2. Узрочна веза између личног својства и неједнаког поступања

У овом делу дисертације ћемо се бавити узрочном везом личног својства и неједнаког третмана као *суштинским елементом* појма и концепта дискриминације. Сматрамо да је својеврсни мост који нам указује на то да је неједнак третман истовремено и неоправдан, односно да је дошло до дискриминације, управо *узрочна веза* између личног својства и (неоправданог) неједнаког третмана, што се јасно подвлачи и у домаћој судској пракси.³⁷ У вези са наведеним се постављају два питања: прво питање је шта је основ овакве, негативне перцепције, личног својства или својстава, а сматрамо да се у основи налазе стереотипи и предрасуде, о чему ће бити више речи у наставку докторске дисертације. Друго питање које се поставља јесте у односу на кога или шта лично својство ствара неоправдано неједнак третман. У одговору на ово питање уводимо концепт *упоредника*, а што је од посебног значаја и за каснија разматрања, која су усредсређена на укрштену дискриминацију.³⁸ У поставци која подразумева разматрање упоредника, узимамо за пример два или више лица чији положај на тржишту и у свету рада разматрамо, те отварамо питање да ли је међу лицима направљена разлика по основу личног својства.³⁹ Како бисмо препознали потенцијалну улогу које лично својство игра у прављењу разлике између кандидата за запослење и/или запослених, односно како би се, ако не потпуно исправно, онда барем што исправније донела одлука о томе да ли је неоправдано направљена разлика по основу личних својстава, потребно је извршити поређење са другим појединцем који нема то својство, односно који има другачије (лично) својство. То би значило, на пример, да белца поредимо са црнцем⁴⁰, жену са мушкарцем, особу са инвалидитетом са особом која нема инвалидитет, члана или представника синдиката са неким ко то није, муслимана са хришћанином или неким другог верског уверења, или пак атеистом, и тако даље. Другим речима, треба *упоредити* положај особе која је потенцијално жртва дискриминације са положајем других особа у истој или сличној ситуацији, односно

³⁵ Xuchang Zheng, Simon Daniel Schafheitle, and Lisa van der Werff, "Smart Technology in the Workplace: Threats and Opportunities for Trusting Employers", у: *The Future of Work: Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn, Pierangelo Rosati Edel Conway, Lisa van der Werff), Palgrave Macmillan, Cham, 2023, 72.

³⁶ Gianni Rosas, Giovanna Rossignotti, *Приручник за израду Националних акционих планова за запошљавање младих*, Међународна организација рада, Женева, 2008.

³⁷ Решење Апелационог суда у Београду Гж 11824/22 од 30. 6. 2022. године.

³⁸ Како је потврђено и у судској пракси „најбитнија карактеристика дискриминације је прављење разлике између лица које тврди да је дискриминисано и других лица у истој или упоредивој ситуацији, које при том мора бити неоправдано и мора бити везано за неко лично својство дискриминисаног лица“. Пресуда ВКС, Рев2. 3819/19 од 24. 6. 2020. године.

³⁹ Andrijana Bilić, „Diskriminacija u europskom radnom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Splitu*, god. 44, br. 3–4/2007, 557.

⁴⁰ Правимо термиолошку напомену да користимо термин „Афроамериканци“ када је реч о лицима афричког порекла у САД (о којима говори и Креншо), али термин „црнци“ као шири када мислимо и на црнце у Европи и другим континентима, узимајући у обзир то да је данас доминантнији став, насупротив ономе присутном пре неколико година, да овај термин нема никакво пејоративно значење већ да представља неутралну расну одредницу.

пронаћи упоредника у сваком конкретном случају.⁴¹ Идеја упоредника је прилично јасна, те у већини случајева представља лако и једноставно примењив инструмент који има кључни значај у препознавању дискриминације (у свету рада). У вези са наведеним, поменућемо случај из праксе Врховног суда, а у ком је тужила тврдила да је дискриминисана на основу тога што јој нису редовно исплаћиване зараде и остале накнаде, те нису давани задаци. Суд је заузео становиште да се не може сматрати да је у овом случају дошло до дискриминације, како би предуслов за такав закључак био да се лица налазе у *упоредивој или пак битно сличној ситуацији*.⁴²

Међутим, овај алат, односно метод за препознавање дискриминације није примењив у свим случајевима, односно представља несавршени инструмент за препознавање дискриминације. Постављамо питање шта је са случајима где објективно не постоји упоредник – на пример када је реч о ситуацији где је само једна особа била пријављена на конкурс за посао, а постоји ризик да посао није добила због одређеног личног својства⁴³ или пак о ситуацији где је реч о дискриминацији труднице, те се не може пронаћи одговарајући мушкарац који би био упоредник у овом контексту.⁴⁴ Од посебног значаја у овом контексту је случај *Dekker*, где је СПЕУ закључио да дискриминација жена на основу трудноће представља непосредну дискриминацију на основу пола, а будући да само жене могу да затрудне, због специфичности ситуације није потребно тражити мушкарца као упоредника.⁴⁵ Надаље, теза о постојању упоредника се оправдано може преиспитати и у случајевима посредне дискриминације. И док ћемо сам концепт посредне дискриминације разматрати у каснијим потцелинама овог дела (конкретно у потцелини 4.1), на овом месту ваља подвући то да у случајевима посредне дискриминације не постоји наочиглед јасно понашање које особу ставља у неповољнији положај. Насупрот томе, постоји наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, али која заправо ставља или би ставила кандидата за запослење или запосленог у неповољнији положај по основу одређеног личног својства. За посредну дискриминацију се неретко каже да је концепт заснован на последицама (енг. *effects-based concept*), будући да откривање посредне дискриминације захтева бављење последицама, односно тиме да су одређена одредба, критеријум или пракса, ставили припаднике одређене групе *de facto* у неповољнији положај. Утврђивање посредне дискриминације је по правилу теже у односу на утврђивање непосредне дискриминације, те је први случај у ком је утврђена дискриминација то учињено уз помоћ статистичких података који су указали на то да су жене заправо биле стављене у неповољнији положај.⁴⁶ Имајући у виду наведено, било би сувише екстремно тврдити да у случајевима посредне дискриминације не постоји упоредник. Ипак, сигурно је да је знатно теже утврдити уопште ко је упоредник, али и извршити поређење.

Из сличне перспективе, интересантно је размотрити и питање дискриминаторног узнемиравања, а будући да се оно такође сматра обликом дискриминације. Наиме, узнемиравање подразумева свако нежељено понашање које има за циљ односно представља повреду достојанства лица, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.⁴⁷ Слично, само у контексту сфере полног живота, можемо дефинисати

⁴¹ Бранкица Јанковић, Јелена Котевић, Маријана Пајванчић, *Приручник за препознавање случајева дискриминације пред органима јавне власти, Повереник за заштиту равноправности*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Програм за правне и правосудне реформе у сарадњи са ОРФ Правна реформа, Београд, 2016, 79.

⁴² Пресуда ВКС, Рев. 3348/19 од 17. 6. 2020. године.

⁴³ Ronald Craig, *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*, Koninklijke Brill NV, Leiden, 2007, 40–41.

⁴⁴ Невена Петрушић, Косана Бекер, *Приручник за заштиту од дискриминације*, Партнери за демократске промене, Центар за алтернативно решавање сукоба, Београд, 2012, 30–31.

⁴⁵ Case C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus*, Judgment of the Court of 8 November 1990, ECLI:EU:C:1990:383, ст. 12 и 13.

⁴⁶ Овај случај ће бити ближе разматран у потцелини посвећеној посредној дискриминацији.

⁴⁷ Наведена је дефиниција из ЗОР-а (чл. 21), која је усклађена са дефиницијама прихваћеним у међународним изворима права.

и сексуално узнемиравање. Оно што узнемиравање, односно сексуално узнемиравање, чини дискриминаторним, јесте то што је узнемиравање засновано на неком од личних својстава, као основа дискриминације. Међутим, с обзиром на специфичност понашања која се сматрају узнемиравањем и с обзиром такође на нужност наступања последице – изазивања страха или стварања непријатељског, понижавајућег или увредљивог окружења, може се тврдити да је у овим случајевима, у најмању руку, тешко говорити о постојању упоредника.⁴⁸

У наведеним случајевима, односно ситуацијама, где не можемо пронаћи директног упоредника, говоримо о *хипотетичком упореднику*, односно постављамо питање како би било третирано лице које има, односно нема одређено лично својство у упоредивој ситуацији.⁴⁹ Дакле, потребно је да упоредника посматрамо у ширем смислу, питајући се да ли би лице које нема, или за које би се претпоставило да нема одређено лично својство, такође било изложено дискриминацији, односно дискриминаторном узнемиравању. Ипак, непримењивост концепта упоредника у очигледном и строгом смислу речи, у наведеним и другим случајевима, је навело одређене ауторе на то да заговарају став да не би, приликом разматрања дискриминације, требало придавати велики значај овом концепту.⁵⁰ Штавише, на истом фону, присутно је и схватање да би уопште требало одбацити концепт упоредника.⁵¹ Оваква тврдња је поткрепљена аргументацијом да постојање упоредника заправо има за циљ да олакшава посао онима који примењују право. Ипак, оно доводи до тога да се они који примењују право „улеће“ и не посвете потребну пажњу целокупном контексту, односно свим околностима случаја.⁵²

У вези са тим, спомињемо и контекстуализацију, као судски приступ на чији значај посебно указује професорка Нусбаум (Martha Nussbaum), а који се односи на важност разматрања понашања људи у конкретном и специфичном окружењу, односно контексту.⁵³ Имајући у виду, донекле супротстављене, аргументе у овом погледу сматрамо да ипак не би требало, макар не у потпуности, одбацити концепт упоредника. Ипак, исто тако се чини наивним, па чак и непримереним и у крајњој линији неискривним, сматрати да је концепт упоредника примењив у строгом смислу речи и сваком случају, без изузетка, те свести питања постојања или одсуства дискриминације на питање постојања или одсуства упоредника у конкретном случају.

2.3. Одсуство објективног разлога који чини разликовање кандидата за запослење или запослених оправданим

Уколико кажемо да дискриминација представља *неоправдан* неједнак третман на основу личног својства, ми логички постављамо и категорију оправданог разликовања на основу личног својства или својстава. Дакле, дихотомију која се односи на то да је разликовање, у свету рада, на основу професионалних својстава, дозвољена, а на основу личних својстава недозвољена, додатно усложњавамо увођењем ситуације у којој је разликовање на основу личних својстава дозвољено и оправдано. Ови случајеви представљају

⁴⁸ R. Craig, *op. cit.*, 39.

⁴⁹ Lila Farkas, Orlagh O'Farrell, *Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at European and National Level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014, 45.

⁵⁰ Tijana Ugarković, Marko Jović, „Uloga sindikata u suzbijanju višestruke i ukrštene diskriminacije žena sa invaliditetom“ у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 477.

⁵¹ Kasper Lippert-rasmusse, „Intentions and Discrimination in Hiring“, *Journal of Moral Philosophy*, Vol. 9, бр. 1/2012, 59.

⁵² Suzanne B. Goldberg, „Discrimination by Comparison“, *The Yale Law Journal*, Vol. 728, 2011, 745–749.

⁵³ Alan Bogg, „Economic Coordination as Freedom of Association“ у: *The Cambridge Handbook of Labor in Competition Law* (eds. Sanjukta Paul, Shae McCrystal, Ewan McGaughey), Cambridge Law Handbooks, Cambridge University Press, Cambridge, 2022, 35.

изузетак у односу на опште правило, будући да именици разликовање недостаје епитет, односно обележје неоправданости. У питању су случајеви у којима је одређено лично својство *стварни* и *одлучујући* услов за обављање одређеног посла. Детаљније, може се рећи да су у питању разлози *професионалне нужности, пристojности и приватности, аутентичности и безбедности*.⁵⁴ Ако бисмо рекли да је сваки случај неједнаког третмана уједно и дискриминација, остали бисмо „слепи“ за препознавање свих оних случајева у којима је важно и нужно направити разлику на основу личног својства.⁵⁵

Захтеви посла, односно разлози професионалне нужности, као начин оправдања прављења разлике на основу личног својства, су, поред домаћег, препознати и у другим националним правима, попут права Немачке⁵⁶, Јужне Кореје⁵⁷, Канаде⁵⁸, као и Велике Британије и Северне Ирске.⁵⁹ У Закону о грађанским правима САД (део VII) из 1964. године се истиче дозвољеност прављења разлике када је реч о личном својству које представља стварни услов за обављање рада (енг. *bona fide occupational qualification*), односно када за то постоји пословна нужност (енг. *business necessity*).⁶⁰ Дакле, овај изузетак је препознат и признат – како у државама са континенталном, тако и англосаксонском правном традицијом. МОР наводи да неке законодавства неких држава изричито предвиђају у вези са којим пословима и у којим ситуацијама је могуће направити овај изузетак, док друге пре садрже начелну одредбу којом се овакав изузетак омогућава.⁶¹ ЕСЉП је развио одређени систем, ког се суштински придржавају и други међународни, као и национални судови, а који се може применити и у радноправном контексту. Наиме, приликом анализе тога да ли у конкретном случају постоји разлог који оправдава прављење разлике на основу личног својства, ЕСЉП узима у обзир различите чиниоце, те уводи маргину процене (енг. *margin of appreciation*), како би се проценило да ли постоји разумно оправдање, односно легитиман циљ, за различито поступање.⁶² Изузетно уска маргина процене у случајевима дискриминације је повезана и са питањем пропорционалности, која се односи на то да ли је држава слободу која јој је дата кроз маргину процене користила на адекватан начин.⁶³

⁵⁴ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 636–641.

⁵⁵ Julieta Lobato, “Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”, *Revista de la Facultad de Derecho*, Vol. 46, 2019, 6.

⁵⁶ Hyun Jung Lee, *Discrimination Based on Sexual Orientation: Jurisprudence of the European Court of Human Rights and the Constitutional Court of Korea*, Springer, Cham, 2022, 105–106.

⁵⁷ *Ibidem*, 115.

⁵⁸ Iyiola Solanke, “Anti-racial Discrimination Law in Germany and Beyond: A Comparative Analysis”, у *Rassismforschung I* (Hrsg. Nationaler Diskriminierungs und Rassismusmonitor, Serpil Polat), Verlag, Bielefeld, 2023, 337.

⁵⁹ *Ibidem*, 338.

⁶⁰ Barbara F. Reskin, “Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality” у: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 89.

⁶¹ ILO, Chapter VII: Substantive Provisions of Labour Legislation: The Elimination of Discrimination in Respect of Employment and Occupation, доступно на: <https://webapps.ilo.org/static/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm>, 15. 11. 2024. године.

⁶² Council of Europe, The Margin of Appreciation, доступно на: https://www.coe.int/t/dghl/cooperation/lisbonnetwork/themis/echr/paper2_en.asp, 20. 12. 2025. године.

⁶³ Корени ове доктрине, иако није била јасно названа тако у то време, могу бити пронађени у *Белгијском језичком случају* (*Case “Relating to Certain Aspects of the Laws on the Use of Languages in Education in Belgium”*, 23.07.1968, App. Nos. 1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64), где се представка односила на тврдњу да деца подносилаца представке бивају дискриминисана услед одсуства наставе на француском језику у деловима Белгије где је холандски доминантан језик (ст. 4). ЕСЉП закључује, додуше са немалим бројем издвојених мишљења, да белгијски образовни систем није дискриминаторан и да право на образовање не подразумева и право да се образовање спроводи на одређеном језику, како држава има право да организује образовни систем по територијалном принципу (ст. 42). Ова доктрина је по први пут названа својим данас, општеприхваћеним називом, у случај *Handyside против УК* (*Handyside v. The United Kingdom*, 07.12.1976, App. No. 5493/72), који се тича издавача „Мале црвене књиге“ (енг. *The Little Red Schoolbook*). Представка се односила на то што је, на основу тврдњи да ова књига садржи вулгаран, непристојан и потенцијално штетан садржај, она *de facto* забрањена, а примерци су запленили од стране државе (ст. 52). Иако је подносилац представке тврдио да је књига

Када је реч о праву ЕУ, важно је истаћи то да Директива 2000/78/ЕЗ о општем оквиру једнаког поступања у запослењу и занимању⁶⁴ предвиђа могућност одступања од принципа забране прављења разлике по основу личног својства, уколико то подразумева природа посла, постоји легитиман циљ и предузета мера је пропорционална, док исто предвиђа и Директива 2000/43/ЕЗ о имплементацији принципа једнаког третмана независно од расног или етничког порекла⁶⁵. Сличну одредбу садржи и Директива 2006/54/ЕЗ о имплементацији принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у питањима запошљавања и занимања⁶⁶, с тим што је изузетак од опште забране прављења разлике на основу личног својства предвиђен када то подразумева *природа посла или контекст*. Овде посебно помињемо европско, неомунитарно и комунитарно право, како је оно ближе уредило ово питање, док су решења која предвиђају национална законодавства, укључујући домаће (које ће бити ближе обрађивано у деветом делу дисертације), изграђена по истом или сличном моделу.

Дакле, иако се прављење разлике на основу личног својства начелно и најчешће сматра дискриминацијом – уопште, и када је реч о сфери запошљавања и рада, изузетно, када циљ то оправдава, а предузета мера је пропорционална, прављење разлике на основу личног својства се сматра оправданим. На основу свега наведеног, тврдимо да се у сваком конкретном случају када је лично својство *стварни и одлучујући услов за обављање рада такво својство суштински може сматрати контекстуално условљеним професионалним својством*.

2.4. Значај намере као (не)битног елемента дискриминације

Дуго се сматрало да је, не само нужни, већ и посебно важан аспект дискриминације *постојање намере да се дискриминише*. Да бисмо и како бисмо разумели значај намере из радноправног угла, потребно је да претходно отворимо питање шта јесте намера и који је однос намере са одговорношћу појединца. У литератури се наводи да „одговорност подразумева то да постоји људска процена, посебно у контексту у ком друштвени односи постају у све већој мери аутоматизовани“⁶⁷, што је утолико пре наглашено када је реч о намери. Дакле, питање намере је најближе повезано са сложеним психолошким механизмима појединца, те захтева филигранско раздвајање различитих аспеката мотивације појединца, а да би се закључило да ли намера постоји и која је улога намере у одређеној последици. Свакако, само постојање или одсуство намере не може учинити одређено понашање или пропуштање оправданим, односно дозвољеним, или пак неоправданим, то јест недозвољеним. У контексту света рада, овакво схватање би значило да, да би се утврдило постојање дискриминације, мора постојати намера, по правилу послодавца да дискриминише, односно стави у неједнак положај на основу личног својства, а када то лично својство није стварни и одлучујући услов за обављање рада, кандидата за запослење или запосленог.⁶⁸

Могуће је замислити две хипотетичке ситуације у којима се на конкурс за посао, преко јавно доступног огласа, пријавило више кандидата који испуњавају све постављене услове.

пре свега едукативног карактера, ЕСЉП је закључио да држава одређује шта се подразумева под јавним моралом, те није дошло до повреде гаранција које предвиђа ЕКЉП (ст. 45–49).

⁶⁴ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, 02.12.2000, *Official Journal of the European Communities*, L 303, чл. 4, ст. 1.

⁶⁵ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin, 19.07.2000, *Official Journal of the European Communities*, L 180, чл. 4.

⁶⁶ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (Recast), 26.07.2006, *Official Journal of the European Union*, L 204, чл. 14, ст. 2.

⁶⁷ Frank Pasquale, *The Black Box Society: The Hidden Algorithms Behind Money and Information*, Harvard University Press, Boston, 2015, 1–18.

⁶⁸ Овакво схватање није без основа. Оно што даје практични значај намери јесте то да она представља инструмент кроз који је *релативно* лако (додуше из правног, а не и психолошког угла) утврдити да постоји дискриминација, односно разликовати случајеве у којима је дошло до дискриминације од оних у којима није.

Неки од кандидата, који су се пријавили на конкурс на пример, припадају расним и етничким мањинама. Кандидат ког је послодавац одабрао не припада мањинским групама, али испуњава услове за посао, те се може рећи да је избор послодавца оправдан, то јест у складу са начелом слободе избора кандидата од стране послодавца. Међутим, замислимо да је у првој ситуацији овакав избор условљен професионалним критеријумима, те да не постоји ризик дискриминације. У другој пак ситуацији, послодавац има намеру да не запосли припаднике одређене расне и етничке мањине. Наизглед, односно на нивоу саме радње – запошљавања одређеног кандидата, ове две ситуације су исте, али на други поглед, односно кроз разумевање позадине иза овог акта долазимо до закључка да се ове две ситуације заправо суштински разликују. Оно што овде представља суштинску разлику јесте управо постојање, односно непостојање *намере* да се не запосли одређени кандидат или кандидати, и то по основу личног својства. Дакле, ако би се у овом случају, кроз испитивање у оквиру одговарајућег поступка, утврдило да постоји дискриминаторна намера, постојао би основ да се говори о случају дискриминације. Међутим, питање је, како би се у овом случају, а да не постоји дискриминаторна намера доказало, односно барем учинило вероватним, да је дошло до дискриминације.⁶⁹ Ово је свакако могуће, будући да су корени дискриминације стереотипи и предрасуде, дакле ирационална и генерализована схватања и осећања. Иако је истина то да у случајевима дискриминације често постоји намера да се дискриминише, исто тако постоје и случајеви у којима намера не постоји, док је дискриминаторно поступање присутно.

Управо како би се пружила заштита *свим* жртвама дискриминације, потребно је намеру не сматрати нужним елементом појма дискриминације, што је општеприхваћено на међународном нивоу.⁷⁰ Ипак, то не значи да намери треба негирати апсолутно сваки значај. Тако на пример у одређеним законодавствима ситуације у којима је постојала (и) намера да се дискриминише се сматрају тежим облицима дискриминације, те у тим случајевима постоји и право на већу накнаду штете.⁷¹ Ово питање је нарочито интересно у САД, где се неретко кроз теорију неједнаког третмана (енг. *disparate treatment*) наглашава значај намере.⁷² Са друге стране пак, теорија дискриминације на основу дејства, односно последица (енг. *disparate impact theory*), такође присутна у праву САД, дозвољава одступање од тога да се захтева дискриминаторна намера приликом утврђивања дискриминације, мада постојање намере често представља тзв. *smoking gun*, односно доказ посебног значаја.⁷³

Велики значај у том погледу има случај *Griggs v. Duke Power Co.* из 1971. године у ком је закључено да не мора постојати дискриминаторна намера како би се утврдило да је дошло до дискриминације.⁷⁴ Укратко, у овом случају је послодавац увео једну наизглед неутралну праксу која се односила на то да сви, сем оних који су радили на најниже вреднованим пословима, морају да имају завршено средњошколско образовање, односно диплому средње школе, као и да су прошли опште тестове способности. Међутим, док је 36% белаца имало ову диплому, исту је имало само 12% Афроамериканаца у Северној Каролини. *Штавише*, док је наведене тестове успешно положило 58% белаца, исто важи за само 6% Афроамериканаца. Ови подаци су, све и када нема дискриминаторне намере, показали неоправданост неједнаког положаја у који су стављени Афроамериканци.⁷⁵ Поводом ове теорије, у литератури се истиче

⁶⁹ Aziz Huq, “Judging Discriminatory Intent”, *Cornell Law Review*, Vol. 103, бр. 5/2018, 1234.

⁷⁰ R Craig, *op. cit.*, 31–32.

⁷¹ Б. Лубарда, 2020, *op. cit.*, 120–121.

⁷² Marc Chase McAllister, “Compare This: How Employers Use Comparator Evidence to Defeat Employment Discrimination Claims”, *Michigan State Law Review*, Vol. 803, 2020, 850–852.

⁷³ Alexander Tischbirek, “Artificial Intelligence and Discrimination: Discriminating Against Discriminatory Systems”, у: *Regulating Artificial Intelligence* (eds. Thomas Wischmeyer, Timo Rademacher), Springer, Cham, 2020, 109.

⁷⁴ *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971), стр. 401–431.

⁷⁵ R. Craig, *op. cit.*, 43 – 44. Важно је напоменути и то да је читав век пре, у случају *Strauder v. West Virginia*, 100 U.S. 303 (1880), а у време када је само мушкарцима који су белци било дозвољено да буду поротници, Врховни суд САД заузео становиште да постоји дискриминација, без обзира на то каква је била намера законодавца у прописивању овакве норме, стр. 100.

то да одређено понашање мора бити процењено у смислу последица које има по чланове одређене групе, али да се не може очекивати да су сви чланови групе једнако погођени.⁷⁶

У светлу наведеног, занимљив је случај пред ЕСЉП, *Sousa Goucha* против Португала који се тичао телевизијског водитеља који се јавно декларисао као хомосексуалац, као подносиоца представке.⁷⁷ Његово откривање сексуалног опредељења је био мотив да се у једном квизу постави питање „ко је најбоља португалска водитељка?“, док су понуђени одговори подразумевали три жене и име подносиоца представке.⁷⁸ Подносилац представке је прво покренуо кривични поступак у Португалу, тврдећи да је дошло до увреде и клевете, али је јавни тужилац одбацио оптужбе на основу схватања да није било дискриминаторне намере.⁷⁹ Овај случај је завршио и пред ЕСЉП, и овај суд је заузео становиште да, а с обзиром да се специфичан речник питања може тумачити на различите начине и да *нема дискриминаторне намере*, нема повреде члана 8 (заштита приватног и породичног живота), нити члана 14 (забрана дискриминације) ЕКЉП.⁸⁰ Важан је и случај *S.A.S. против Француске*, који се тичао ношења верских симбола, односно хиџаба који прекрива лице на јавном месту.⁸¹ Овај случај је предмет нашег разматрања из интерсекцијске перспективе у каснијим деловима дисертације, али оно на шта желимо да скренемо пажњу на овом месту јесте то да је у конкретном случају Суд закључио да, да би постојала дискриминација, не мора постојати дискриминаторна намера, али се исто тако одређена мера не може сматрати дискриминацијом ако постоји легитимни циљ, те објективно и разумно оправдање, за шта је ЕСЉП закључио да постоји у конкретном случају.⁸²

Када је реч о домаћем законодавству, примећујемо да се Закон о раду (ЗОР) не бави питањем намере, међутим из начина на који су формулисане одредбе које се тичу забране дискриминације закључујемо да не постоји захтев да постоји дискриминаторна намера. ЗЗД, иако не захтева намеру, предвиђа, као облик дискриминације, и позивање на одговорност – „дискриминација постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно *намеравају да траже заштиту од дискриминације* (наглашено од стране М.К.) или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.“⁸³ Примећује се да су решења која предвиђа домаће законодавство у овом погледу усклађена са међународним правом.⁸⁴ Коначно, питање намере може бити разматрано из угла трендова савременог света рада, што захтева посвећивање пажње ризику дискриминације кроз алгоритамски дизајн.⁸⁵ Важно је водити рачуна о томе да аутоматизација рада не сме бити сагледана само из угла послодавца и кроз питање на који начин је увођењем технологије могуће оптимизовати рад. Поред тога, неопходно је пазити на то да постоји законит, али и

⁷⁶ Noah Zatz, “Disparate Impact and the Unity of Equality Law”, *Boston University Law Review*, Vol. 97, 2017, 1359. Иако је ова теорија интересантна у смислу увођења нових параметара и тиме ширег приступа дискриминацији у сфери запошљавања и рада, она је истовремено и предмет бројних критика. Тако ентузијазам поводом ове теорије нарочито опада почетком 21. века, где наилазимо и на ставове да је ова теорија (била) грешка, која је додуше учињена са крајње „племенитом“ намером усмереном ка томе да се редифинише концепт дискриминације. Michael Selmi, “Was the Disparate Impact Theory a Mistake?”, *UCLA Law Review*, Vol. 53, бр. 1/2006, 782.

⁷⁷ *Sousa Goucha v. Portugal*, 22.03.2016, App. No. 70434/12.

⁷⁸ Ст. 10.

⁷⁹ Ст. 55.

⁸⁰ Ст. 66–67.

⁸¹ *S.A.S. v. France*, 01.07.2014, App. No. 43835/11.

⁸² Ст. 61.

⁸³ Закон о забрани дискриминације, *Службени гласник РС*, бр. 22/2009 и 52/202, чл. 9.

⁸⁴ Интересантна је пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж 487/16 од 23. 3. 2016. године, где се јасно подвлачи да намера или мотиви нису од значаја за установљење тога да је дошло до дискриминације.

⁸⁵ Miriam Kullmann, “Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungen: ‘Equality Through Algorithmic Design’” у: *Privatrecht 2050 – Blick in die digitale Zukunft Junge Zivilrechtswissenschaft* (Hrsg. Elena Beyer et al), Nomos, Baden-Baden, 2020, 227–253.

легитиман основ и начин за спровођење оптимизације, те да није повређено начело једнакости и забране дискриминације.⁸⁶

Иако је тачно то да у случајевима дискриминације неретко постоји (и) намера да се дискриминише, исто тако постоје и случајеви у којима намера не постоји, док је дискриминаторно поступање присутно. Како би се пружила заштита и жртвама дискриминације у случајевима где није постојала намера, важно је проширити дефиницију дискриминације, а тако да она не подразумева нужно постојање намере да се дискриминише. Иако овај закључак важи уопште, њега је посебно потребно применити узимајући у обзир специфичности аутоматизације рада и алгоритаМСког одлучивања у савременом свету рада, што подразумева знатно отежано утврђивања одговорности и проналажење „кривца“.

2.5. Укидање или нарушавање једнаких могућности или резултата у свету рада

Да бисмо ближе разумели значај дискриминације у сфери запошљавања и рада, потребно је да узмемо у обзир то да се у средишту радноправних, али и политичких дебата у последњим годинама налази управо питање неједнакости, односно контекст у ком долази до пораста јаза између рада и капитала, те различитих група и категорија радника. Стога МОР и друге организације посвећене заштити радних права указују на продубљивање неједнакости. Свакако, друштвене неједнакости нису нешто што је настало у савременом свету. Најпоузданији, додуше не и савршен параметар који је до данас откривен јесте такозвани Џини индекс који је настао почетком 20. века и који има за циљ да, кроз различите осе анализе, укаже на степен неједнакости прихода, који се креће на скали од 1 до 100.⁸⁷ Иако постоје многи чиниоци који утичу на неједнакости, оно што свакако треба истаћи јесте да кризе, које су данас најчешће глобалног карактера, имају велик утицај на раст, али и својеврсни развој неједнакости. У вези са тим, интересантно је напоменути да је Џини коефицијент у периоду од 1988. до 2008. године порастао за три бода, док је у периоду од 1990. до 2015. године овај индекс порастао у 77 од 140 држава.⁸⁸ Дакле, у XXI веку, и то како у развијеним, тако и у земљама у развоју, долази до проширења и продубљивања јаза између богатих и сиромашних.⁸⁹

Истакнута појава је велика поларизација у нивоу прихода, а међу ризицима је свакако и социјални дампинг (енг. *social dumping*), који подразумева то да послодавци траже што јефтинију радну снагу широм света, како би стекли што већи профит.⁹⁰ Са погоршањем положаја оних који се већ налазе у неповољном положају, што се догађа у савременом свету рада, долази и до смањења социјалне мобилности, што води ка претњи по радно-социјални мир. У глобализованом свету рада се, дакле, успостављају нова правила конкуренције, која доводе до тога да развијене земље траже раднике, и то посебно нискоквалификоване раднике, не на сопственом тржишту, већ у мање развијеним државама, где су примања нижа, а често и радноправни стандарди у пракси знатно нижи.⁹¹ Наведене су само неке од цртица које стварају

⁸⁶ Kai Hofmann, *Assistenzsysteme in der Industrie 4.0: Arbeitsrechtliche und beschäftigendatenschutzrechtliche Fragestellungen in einem automatisierten Arbeitsumfeld*, Nomos, Baden-Baden, 2020, 227

⁸⁷ Simone Pellegrino, *The Gini Coefficient: Its Origins*, Working Paper No. 70, 2. February 2024.

⁸⁸ ILO, *Inequalities and the World of Work*, International Labour Conference, 109th Session, 2021, доступно на: <https://www.ilo.org/media/231231/download>, 15. 12. 2024. године, 15.

⁸⁹ UN, *Inequalities, Employment Generation and Decent Work*, доступно на: <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/docs/2007/chapter4.pdf>, 15. 5. 2024. године, 88.

⁹⁰ Ulla Liukkunen, “The ILO and Transformation of Labour Law” у: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2021, 20.

⁹¹ Timo Baas, “Migrationssteuerung vor dem Hintergrund individueller Verhaltensweisen von Migranten” у: *Gleichheit: Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht 2011* (Hrsg. Klaus Barwig, Stephan Beichel-Benedetti, Gisbert Brinkmann), Nomos, Baden-Baden, 2012, 231.

контекст у ком је потребно борити се за једнакост шанси и једнакост резултата, што значи да ми о ова два аспекта начела једнакости говоримо у окружењу које почива на неједнакостима.⁹²

Једнакост шанси подразумева једнаку могућност сваког да стиче образовање, знања и вештине, што води и ка једнаким шансама у погледу тога да лице буде изабрано за одређени посао и конкретно радно место. И док не треба негирати сваки значај оваквом концепту, исто тако се, баш када је реч о оваквом схватању једнакости, изражава бојазан да оно носи велики ризик да постане само празна идеја, без стварне примене у пракси.⁹³ Зато бива допуњена идејом једнакости резултата, односно исхода, који се везују за идеју дистрибутивне правде, и донекле утопистички концепт који се тиче „уједначавања“ места на ком људи заврше, уместо оног са ког полазе.⁹⁴ Иако на први поглед може деловати да концепт једнаких резултата, односно исхода представља корак више у односу на једнаке могућности, практичне импликације примене ових концепта указују на то да ови концепти не могу постојати у потпуности независно један од другог.⁹⁵ Када је реч о положају кандидата за запослење, наведено значи да је кандидату не сме бити нарушено право на једнаке могућности приликом запошљавања. Наиме, у самој сржи радноправних гаранција које се тичу начела једнакости и забране дискриминације, није право сваког кандидата за запослење да добије посао, али јесте право сваког кандидата да има једнак третман приликом пријаве за одређени посао, односно у поступку избора. Кроз ове и овакве гаранције се остварују како начело једнакости и забране дискриминације, тако и начело слободе рада јер истинске слободе рада нема без једнаких прилика за кандидате за запослење. Међутим, у пракси се начело једнакости и забране дискриминације управо често, у најмању руку, доводи у питање, када је реч о кандидатима за запослење. Другим речима, терен тржишта рада јесте терен где посебно често долази до дискриминације и где се „заборавља“ да је начело слободе избора кандидата од стране послодавца ограничено управо начелом једнакости и забране дискриминације. Поред разматрања процеса запошљавања, односно избора кандидата за запослење, пажњу је потребно усмерити и ка ризику дискриминације у контексту запослених. Наиме, сама чињеница да је дошло до заснивања радног односа не значи и да је престао да постоји ризик дискриминације. Овај ризик се може појавити у току трајања радног односа, у погледу различитих права, обавеза и одговорности из радног односа, као и када је реч о престанку радног односа.

2.6. Дискриминација versus посебне мере у корист угрожених група радника

Ситуације када је прављење разлике по основу личног својства оправдано нису ограничене само на ситуације када је лично својство стварни и одлучујући услов за обављање посла. Наиме, о оправданом једнаком третману говоримо и када се бавимо *посебним мерама у корист припадника осетљивих и угрожених група*, односно мерама *позитивне дискриминације* или *афирмативне акције*. Прво чему је потребно посветити пажњу у овом погледу јесу терминолошка питања, односно недоумице, у погледу тога коју од три горе наведене синтагме би требало користити.⁹⁶ Наиме, треба имати у виду улогу и значај коју језик носи, а како он

⁹² У литератури се, почетком XXI века чак наводи да су последице глобализације у смислу (пре)обликовања савременог света рада *бруталне*. Ester Barberá Heredia, “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, бр. 50, 2004, 37.

⁹³ William Darity, “Equal Results, Equal Opportunity, and Social Hierarchy”, *PRAXIS International*, бр. 2/1987, 176.

⁹⁴ Wolfgang Hromadka, Frank Maschmann, *Arbeitsrecht Band 1: Individualarbeitsrecht*, Springer, Berlin, 2023, 330–331.

⁹⁵ Anne Phillips, “Defending Equality of Outcome”, *Journal of Political Philosophy*, Vol. 12, бр. 1/2004, 1–19.

⁹⁶ Наиме, „настојање да се утврди појам афирмативних мера увек је и изнова својеврсна „истраживачка авантура“ пуна наизглед нерешивих недоумица, изненадних обрта и збуњујућих мисаоних раскрсница. Изворишна тачка свих недоумица око одређења појма мера афирмативне акције налази се у сучељавању овог концепта са концептом равноправности онако како се овај одражава у општој друштвеној представи о значењу

доприноси томе како перципирамо различите појаве. Може се рећи да је термин „позитивна акција“ недовољно заступљен, а термин „позитивна дискриминација“ оксиморон, док је уопште питање термина који ћемо искористити само „врх леденог брега“ који се тиче односа формалне и суштинске једнакости. Ипак, верујемо да не би требало дати предности термину „позитивна дискриминација“, а с обзиром на парадоксалну природу – на конотацију „доброг“ коју у овој синтагми носи епитет „позитивна“ и конотацију „дискриминације“ која је нужно лоша.⁹⁷ Уместо тога, определили смо се да у овој дисертацији користимо синтагму „посебне мере (у корист угрожених и осетљивих група радника)“ имајући у виду претходне напомене, али и јер је питању термин који се користи и у Конвенцији МОР-а број 111.⁹⁸

Да бисмо разумели значај посебних мера и то зашто се оне не могу сматрати дискриминацијом, потребно је да претходно размотримо идејну основу за увођење оваквих мера у систем радног права. У даљем тексту ћемо благо нарушити хронолошки ток излагања, будући да је увођење посебних мера претходило увођењу синтагме коју овде користимо, да бисмо објаснили идејну основу за увођење оваквих мера. Реч је о синтагми „суштинска једнакост“, коју ћемо покушати да приближимо кроз историјски и савремени контекст.⁹⁹ Као што се да претпоставити, не постоји јединствена дефиниција суштинске једнакости, али се може рећи да су кључни допринос настанку овог концепта дале професорке Фредман (Fredman)¹⁰⁰ и Мекинон (MacKinnon)¹⁰¹. Овакво одсуство дефиниције чини сам концепт суштинске једнакости, у великој мери апстрактним, па и флуидним, што отежава практичну примену. Са друге стране, предност одсуства јединствене дефиниције јесте у томе што постоји могућност да се овај концепт стално развија, а кроз проналажење и развијање нових механизма за борбу против неједнакости у пракси. Професорка Фредман указује на четири димензије неједнакости које је неопходно препознати и превазићи како би се постигла суштинска једнакост.¹⁰² Прва димензија, која представља и предуслов за препознавање других димензија, се односи на уочавање неједнакости, односно препознавање тога да су одређени појединци неједнако – неповољно третирани, услед одређеног личног својства *или својстава*. Дубље од нивоа препознавања јесте ниво питања зашто су неки појединци неповољно третирани, то јест који се то неоправдани разлог крије иза дискриминације. Одговор се налази у постојању стереотипа и на основу њих изграђених предрасуда, односно стигматизације, што условљава схватање о томе да су појединци мање вредни и да самим тим заслужују мање, у

равноправности“. Милица Матијевић, Весна Ерић, „Мере афирмативне акције: термилошко одређења и уводна разматрања о садржини појма“, *Страни правни живот*, год. 54, бр. 3/2010, 87.

⁹⁷ Ипак, у теорији се могу наћи и другачији ставови. На пример, професор Јовановић наводи да се „ради о томе да једна (претходна) дискриминација, која дискриминише мањину у односу на већину, рађа другу (потоњу) дискриминацију, која дискриминише већину у односу на мањину“. П. Јовановић, „Позитивна дискриминација (с освртом на област рада)“, *Радно и социјално право*, Vol. 22, бр. 1/2018, 3–4.

⁹⁸ Конвенција МОР-а број 111, чл. 5, ст. 1.

⁹⁹ Да би се забранила дискриминација, а утолико пре остварила и једнакост која подразумева „степен више“, није довољно рећи, прокламовати, или чак прописати да су сви једнаки и да је дискриминација забрањена. Борба за било какву идеју једнакости је по правилу праћена немирима и различитим облицима „незадовољства“. Ма колико то неоправдано било, не би се могло тврдити да је тако нешто истовремено и неразумљиво. Штавише, сама потреба да се гаранције једнакости и забране дискриминације пропишу говори о томе колико су оне, одређеном друштву и систему, у датом тренутку „неприродне“. У таквом контексту, у ком су црнци вековима били робови, у ком женама није било дозвољено да раде или изузетно је то било дозвољено само на „женским“ пословима, где је било кажњиво затвором или, насупрот томе, нужно да лице буде члан синдиката како би добило посао *etc.*, није довољно *рећи, сагласити се и написати*, кроз извор права, да су сви једнаки и да је дискриминација по било ком основу забрањена. Односно, довољно је уколико говоримо о само формалној једнакости.

¹⁰⁰ У том смислу вид. S. Fredman, „Substantive Equality Revisited“, *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 14, бр. 3/2016а, 712–738. и S. Fredman, „Substantive Equality and the Positive Duty to Provide“, *South African Journal on Human Rights*, Vol. 21, бр. 2/2005, 163–190.

¹⁰¹ Вид. Catharine A. MacKinnon, „Substantive Equality: A Perspective“, *Minnesota Law Review*, Vol. 96, бр. 1/2011, 1–27.

¹⁰² S. Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law*, European Commission, Brussels, 20166, 37.

различitim сферама живота, а посебно у сфери запошљавања и рада. Трећа димензија јесте партиципаторна димензија која се тиче тога да, како би се стало на пут, претходно препознатим неједнакостима у чијој основи се налазе предрасуде и стигматизација, није довољно увести гаранције формалне једнакости, односно само прокламовати и прописати да су сви једнаки. У вези са овом димензијом јесте и познати слоган, који постаје све заступљенији – ништа о нама без нас. Напоследку, четврта димензија представља додатни корак напред у смислу тога да више фокус није на томе да се каже да је у реду да разлике постоје, а да без обзира на разлике сви морају бити третирани једнако. Уместо тога, различитости треба неговати у духу инклузивности, а да би се свест мењала у овом смеру, нужно је уводити структурне промене.¹⁰³ Дакле, можемо рећи да суштинска једнакост у свету рада подразумева борбу против историјски дубоко укорењених неједнакости, кроз препознавање различитих димензија у којима се неједнакост јавља, те структурних образаца који утичу на положај жртава дискриминације у савременом свету и добу.

У вези са наведеним, правимо и две напомене. Прва се односи на то да, и данас, ма колико са једне стране сматрали да су идеје једнакости и забране дискриминације, ако не опште, онда барем већински прихваћене, управо потреба да и даље уводимо и унапређујемо постојеће гаранције, сведочи о томе да ипак и даље у овом погледу постоји дуг и нимало једноставан пут који је потребно прећи. Са друге стране, наглашавамо и то да је управо *сфера рада у најширем смислу* простор у ком су неједнакости кроз историју можда и највише долазиле до изражаја, док су истовремено како стварале, тако и одражавале неједнакости у другим сферама живота.

За разлику од инструмената европског права, кроз које је изричито препозната могућност увођења посебних мера, у САД су овакве мере и даље под врло строгим лупом што доводи до бројних дискусија, па и расправа на ову тему. Када је пак реч о праву ЕУ, посебно директивама, можемо приметити да су оне приоритетно усмерене ка борби против дискриминације, мада је концепт посебних мера поменут и препознат још пре више од две деценије.¹⁰⁴ Разматрајући значај посебних мера, професорка Крстић закључује да су отпори према овом концепту знатно израженији у САД, у односу на ЕУ, истичући потенцијал ових мера да допринесу против системских неједнакости.¹⁰⁵ Увођење посебних мера у корист осетљивих и угрожених група на тржишту рада свакако није једини механизам усмерен ка постизању суштинске једнакости у свету рада. Ипак, ово јесте изузетно важан механизам, чак бисмо се усудили рећи, један од кључних механизма у борби за постизање суштинске једнакости у свету рада. Ипак, да би оствариле своју сврху, а не претвориле се у своју супротност, неопходно је да овакве мере испуњавају неколико услова. Пре свега, потребно је да буду уведене на нивоу државе, односно да не буде препуштено сваком послодавцу да „бира“ да ли и какве мере жели да уводи, будући да би се тиме отворила могућност да концепт посебних мера буде злоупотребљен. Такође, овакве мере морају бити привремене, с обзиром на то да је у самој природи ових мера то да имају за циљ исправљање историјски укорењених неправди, те је стога и природно да престају са важењем онда када се циљ постигне.¹⁰⁶ Надаље, овакве мере морају, поред легитимног циља, бити пропорционалне и строго контролисане. О томе говори одлука СПЕУ, још из деведесетих година, у случају *Kalanke*.¹⁰⁷ Тужилац у овом случају је био запослен у јавној служби, а случај се тичао каријерног напредовања. Иако су како он, тако и колегиница испуњавали услове за унапређење, правило је било такво да

¹⁰³ S. Fredman, 2016a, *op. cit.*, 727–738.

¹⁰⁴ Sacha Prechal, Susanne Burri, *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?*, Kancelarija Evropske Unije za izdavačku delatnost, Luksemburg, 2009, 10–11.

¹⁰⁵ Ivana Krstić, “Affirmative Action in the United States and the European Union: Comparison and Analysis”, *Law and Politics*, Vol. 1, бр. 7/2003, 843.

¹⁰⁶ Jane Hodges-Aeberhard, Carl Raskin, *Affirmative Action in the Employment of Ethnic Minorities and Persons with Disabilities*, International Labour Office, Geneva, 1997, 8–9.

¹⁰⁷ Case C-450/93, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, Judgment of the Court of 17 October 1995, ECLI:EU:C:1995:322.

предност треба дати мање заступљеној категорији, односно жени.¹⁰⁸ Питање које се поставило јесте да ли је постојање ове мере оправдано, односно законито и легитимно на основу права ЕЕЗ, односно ЕУ, то јест Директиве 76/207/ЕЕЗ.¹⁰⁹ СПЕУ је истакао да ова директива, али и принцип једнакости, подразумева и посебне мере у корист осетљивих и угрожених група. Међутим, став Суда је био такав да посебне мере не смеју подразумевати аутоматско и безусловно давање предности припадницима одређеног пола.¹¹⁰ На овај начин је дошло до ближег тумачења, али и уобличавања концепта посебних мера, што је учињено кроз постављање наведених ограничења. Овакав став СПЕУ је потврђен одлуком у случају *Marschall*, где је изнова наглашено да предност не сме бити дата по аутоматизму, кроз истицање тога да је потребно посебно проценити квалификације сваког кандидата.¹¹¹

На важност посебних мера се указује и у пракси Повереника за заштиту равноправности. У том погледу, интересантан је случај из 2022. године, где је Повереник закључио да је дошло до дискриминације и дао препоруку да се дискриминаторно понашање отклони.¹¹² Реч је о кандидаткињи за запослење која је поднела пријаву на конкурсе за посао у туристичкој организацији, на радно место организатора за развој и промоцију туристичких производа. Подносиатеља притужбе је сматрала да је дошло до дискриминације јер је примењена мера којом се даје предност одређеном лицу због припадности националној мањини, док таква мера не испуњава услове да се сматра легитимном посебном мером у корист осетљивих и угрожених група. Штавише, послодавац се позвао на, како наводи, општепознату чињеницу да је кандидаткиња која је добила предност и запослење из угледне бошњачке породице. Додатно ваља истаћи да се, у процесу избора кандидата, није захтевало од њих да се изјасне о националној припадности и етничком пореклу. Не доводећи у питање значај и важност концепта посебних мера, Повереник наглашава да овакве мере морају бити примењене у складу са одређеним условима и на одређени начин. Пре свега, нигде у конкурсима није било истакнуто то да ће предност бити дата припадницима националних мањина, а треба подвући да је у овом случају, неоправдано, претпостављена национална припадност. С обзиром на то, не може се сматрати да су у овом случају оправдано примењене посебне мере, већ је дошло до дискриминације.

Свакако, остаје као отворено питање то која мера неједнакости оправдава увођење посебних мера, као својеврсне контратеже.¹¹³ Иако не можемо по *numerus clausus* принципу набројати шта све спада у посебне мере, можемо се сагласити поводом тога да „најтипичнији“ пример посебних мера представљају квоте, а међу квотама посебно истакнуто место заузимају квоте за запошљавање жена, припадника националних мањина и особа са инвалидитетом.¹¹⁴ Квоте представљају механизам за борбу против структурних неједнакости, док је основни аргумент који оправдава увођење квота на радном месту тај да је, без овако „инвазивног“ метода борбе против неједнакости, немогуће говорити о постизању суштинске једнакости.¹¹⁵ Са једне стране, предност квота се огледа у томе што стају на пут неједнакостима у сфери

¹⁰⁸ Ст. 7.

¹⁰⁹ Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and Working Conditions, 14.02.1976, *Official Journal of the European Communities*, L 39.

¹¹⁰ Ст. 22.

¹¹¹ Case C-409/95, *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*, Judgment of the Court of 11 November 1997, ECLI:EU:C:1997:533, ст. 23 и 35.

¹¹² Мишљење и препорука Повереника бр. 07-00-42/2022-02 од 26. 5. 2022. године.

¹¹³ Marc De Vos, *Beyond Formal Equality, Positive Action under Directives 2000/43/ EC and 2000/78/EC*, *European Communities*, Publications Office of the EU, Luxembourg, 2007, 68–69.

¹¹⁴ Будући да квоте нису механизам примењен и примењив само у радном, већ и у другим гранама права, може се рећи да оне представљају начин да се они који су кроз историју лишени сваке моћи „вештачки“ доведу на одређена места, како би дошло до равномерније расподеле моћи. Biljana Vrhovac, *Mittelbare Diskriminierung: Verfassungsrechtliche Kritik einer fragwürdigen Gleichheitskonzeption*, Duncker & Humblot, Berlin, 2020, 17.

¹¹⁵ Donald Nicolson, “Affirmative Action in the Legal Profession”, *Journal of Law and Society*, Vol. 33, бр. 1/2006, 109–125.

запошљавања на врло јасан и очигледан начин, док се са друге стране упозорава на то да оне (до)воде до даље стигматизације и укоренивања предрасуда о томе да су појединци који припадају одређеним групама мање продуктивни, способни и вредни.¹¹⁶ О проблему норми и „не-нормалног“ сведочи и што и коришћење неутралног речника у смислу обавезе да одређени проценат лица – било на листи политичке странке, било у одређеном телу или уопште, по правилу значи одређени проценат жена.

Ипак, не би требало квоте сматрати јединим обликом посебних мера, иако јесте можда најочигледнији. Наиме, под посебним мерама треба сматрати и субвенције или друге врсте подстицаја који су усмерени ка послодавцима у случају запошљавања припадника осетљивих и угрожених група радника.¹¹⁷ У контексту субвенција које се тичу запошљавања младих, МОР упозорава да, поред предности ових мера, треба водити рачуна и о ризицима које оне подразумевају, од којих се истиче то да се исти ефекат може постићи и кроз друге, мање екстремне мере.¹¹⁸ Пример оваквих мера се може наћи и у домаћем контексту, где Национална службе за запошљавање (НСЗ) упућује јавни позив за субвенционисање послодаваца који запошљавају теже запошљиве категорије радника.¹¹⁹ У складу са овим позивима, под теже запошљивим категоријама радника се подразумевају: „млади у домском смештају, хранитељским породицама и старатељским породицама; лица без завршеног средњег образовања и лица која су завршила функционално основно образовање одраслих; старији од 50 година; Роми и Ромкиње; особе са инвалидитетом; корисници новчане социјалне помоћи; лица која се налазе на евиденцији незапослених дуже од 12 месеци, а посебно лица на евиденцији дуже од 24 месеца; жртве породичног насиља“.¹²⁰ Треба поменути то да Повереник за заштиту равноправности истиче да у теже запошљиве категорије спадају и лица која пружају непосредну бригу о члану уже породице.¹²¹

Коначно, под оваквим мерама се могу сматрати и различити облици стручног оспособљавања и усавршавања који су усмерени ка одређеној категорији (на пример младим радницима), и увођење других практичних мера које доприносе изједначавању положаја на тржишту рада, а које морају бити утемељене на законском оквиру и јавним политикама.

Разматрање посебних мера нам указује на предности које ове мере имају, те се у том смислу може закључити да оне могу бити од значаја за постизање суштинске једнакости у свету рада.¹²² Потенцијално највећи изазов у примени ових мера се тиче управо ситуација када

¹¹⁶ Љ. Ковачевић, „Изаови кодификације и новелирања законодавства о борачко-инвалидској заштити“, *Радно и социјално право*, Vol. XVIII, бр. 1/2014, 59.

¹¹⁷ Иако субвенције могу бити значајан механизам у овом погледу, исто треба водити рачуна о томе да је лако да овакве мере постану једини модалитет који подстиче послодавце да запошљавају припаднике осетљивих и угрожених група, уместо да долази до промене структура које условљавају неједнак третман кандидата за запослење. Axel Cronert, „Varieties of Employment Subsidy Design: Theory and Evidence from Across Europe“, *Journal of Social Policy*, Vol. 48, бр. 4/2019, 855.

¹¹⁸ Katalin Bördos, Márton Csillag, Ágota Scharle, *What Works in Wage Subsidies for Young People: A Review of Issues, Theory, Policies and Evidence*, Employment Working Paper No. 199, International Labour Organization, 2015, 6.

¹¹⁹ Позив за 2025. годину је доступан на: <https://www.nsz.gov.rs/sadrzaj/javni-poziv-poslodavcima-za-dodelu-subvencije-za-zaposljavanje-nezaposlenih-lica-iz-kategorije-teze-zaposljivih-u-2025-godini/50914>, 16. 6. 2025. године, а за 2026. годину на <https://www.nsz.gov.rs/sadrzaj/javni-poziv-poslodavcima-za-dodelu-subvencije-za-zaposljavanje-nezaposlenih-lica-iz-kategorije-teze-zaposljivih-u-2026-godini/77508>, 4. 8. 2026. године. Ове мере су уређене по *de minimis* принципу, док се сам износ субвенција креће између 230 000 и 336 000 динара по раднику. Такође, постављени су различити ограничавајући услови у погледу тога ко има право на субвенцију – тичу се тога да лице мора у потпуности, на основу власничке структуре, припадати приватном сектору, те да редовно измирује обавезе које се тичу пореза и доприноса, као и обавезе према НСЗ, а налази се у дозвољеном оквиру у складу са прописима који се тичу државне помоћи.

¹²⁰ Позив НСЗ за 2026. годину. Исто је предвиђено и у позиву за 2025. годину.

¹²¹ Повереник за заштиту равноправности, Иницијатива за измену Акционог плана за период од 2024. до 2026. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године бр. 021-01-00823/2025-02 од 11. 9. 2025. године.

¹²² Истовремено, треба водити рачуна о томе да је врло тешко, ако и не немогуће, проценити стварни успех посебних мера и њихов допринос постизању суштинске једнакости. Такође, одступања од начела забране дискриминације, ма колико то било, са добром намером, може на крају да доведе до широког дискреционог

је присутна дискриминација по више основа, посебно укрштена дискриминација, што ће бити разматрано детаљније у деловима докторске дисертације који су посвећени укрштеној дискриминацији.

2.7. Сличности и разлике дискриминације и злостављања на раду

Како дискриминација, тако и злостављање на раду, представљају забрањено понашање, односно шиканозно вршење права, која заузима централно место у науци радног права.¹²³ У наставку ћемо ближе размотрити однос ове две појаве, ослањајући се на претходне напомене које се тичу појма и концепта дискриминације. Већ терминолошко разматрање нам указује на сложеност појма и концепта злостављања на раду, будући да се у употреби могу пронаћи различити термини.¹²⁴ И док у свакодневном дискурсу у Републици Србији најчешће можемо да сретнемо термин „мобинг“, законски термин који постоји код нас јесте злостављање на раду. Штавише, у нашој држави је још 2010. године донет посебан Закон о спречавању злостављања на раду (ЗСЗР)¹²⁵. Ово је посебно важно, имајући у виду то, насупрот напорима присутним у теорији, кроз које се указује на важност постојања оваквог закона, у великом броју држава, попут Турске¹²⁶, Шпаније¹²⁷ или Хрватске¹²⁸, овакав пропис не постоји. Доношењу овог закона су претходили велики напори кроз које је указивано на потребу регулисања злостављања на раду кроз посебан закон.¹²⁹

У складу са ЗСЗР-ом, злостављање је одређено као „свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или

простора који може уједно постати и простор за злоупотребе. Jane Hodges-Aeberhard, “Affirmative Action in Employment: Recent Court Approaches to a Difficult Concept”, *International Labour Review*, Vol. 138, бр. 3/1999, 248.

¹²³ П. Јовановић, „Злостављање на раду као правно питање у међународном и европском праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 42, бр. 1–2/2008, 220.

¹²⁴ Иако превод са страних језика увек носи и своје ризике, можемо приметити да у различитим државама наилазимо на различите термине којима се у суштини означава злостављање: у САД, УК и Аустралији се користи термин “bullying”, што би у најближем преводу било малтретирање. У Белгији, Шпанији и Француској се користи термин „психолошко узнемиравање“, док се у Норвешкој, Данској, Италији и Немачкој користи термин „мобинг“. Слађана М. Глигорић, Сања Стојковић Златановић, „Савремени облици повреде достојанства личности на раду – основне сличности и разлике“, *Страни правни живот*, Vol. 64, бр. 3/2020, 35, 36. Шездесетих година прошлог века је аустријски етнолог Конрад Лоренц (Konrad Lorenz) употребио термин мобинг (eng. *mobbing*) као термин за понашање животиња које се у групи супротстављају непријатељу који је предатор. Овај термин је стекао већу „популарност“ када га је искористио Петер Паул Хејнман (Peter-Paul Heinemann), који се као дечји лекар бавио проблематичним понашањима деце, и у том смислу посебно вршњачким насиљем, које би се у преводу означило енглеским термином “bullying”, док је екстремнији облик оваквог понашања, које може довести и до самоубиства деце, назвао мобинг – те је тако и насловио познату књигу „Мобинг: групно насиље међу децом“ из 1972. године (Mobbing: Group Violence Among Children). Коначно, овај термин улази у радноправна разматрања осамдесетих година прошлог века, првенствено заслугом Хајнца Лејмана (Heinz Leymann). М. Рељановић, Александра К. Петровић, „Шиканозно вршење права, дискриминација и злостављање на раду – законска регулатива и пракса“, *Правни записи*, год. II, бр. 1/2011, 207–208.

¹²⁵ Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.

¹²⁶ Yusuf Erdem Tunc, “Mobbing in Turkish Labor Law”, *PressAcademia Procedia*, Vol. 3, бр. 1/2017, 409–422.

¹²⁷ Eva Šimečková, “Legislation of Violence on Workplace (Mobbing) in Spain”, *Societas et iurisprudentia*, Vol. 4, бр. 4/2016, 160–191.

¹²⁸ Trpimir Perkušić, „Zaštita i odgovornost za štetu od mobinga na radu i u vezi s radom“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 42, br. 3/2021, 853–872.

¹²⁹ Јована Зорић, Невена Дичић, Ненад Петковић, *Радна права жена у Србији*, Београдски центар за људска права, Београд, 2008, 30.

други уговор“.¹³⁰ Послодавац је тај који има задатак и обавезу да заштити запосленог од злостављања, док је запослени „дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања“.¹³¹ И док похваљујемо напоре да се на овај начин препозна сваки облик злостављања на раду, изражавамо бојазан да овако широко постављена дефиниција носи ризик тога да судови и други органи, парадоксално, према дискреционој оцени и самостално, сузе схватање тога шта се сматра злостављањем.¹³² Фокус ЗСЗР-а је на превенцији, а о важности превенције говоре и механизми који се уводе кроз Закон, попут обавезних обука које се тичу злостављања на раду и увођења механизма посредовања као начина заштите права лица која су била изложена злостављању. Како је питање злостављања на раду део ширег питања безбедности и здравља на раду, свеобухватној заштити у овом погледу доприноси и нови Закон о безбедности и здрављу на раду из 2023. године¹³³. Иако овај закон не помиње изричито злостављање на раду, што је и разумљиво имајући у виду постојање *lex specialis*-а који је посвећен овој теми, као циљ закона је истакнуто смањење повреда на раду и професионалних болести, а у циљу остварења физичког, психичког и социјалног благостања запослених.¹³⁴

Када говоримо о врстама злостављања у пракси, у зависности од односа злостављача и злостављаних, најчешће говоримо о вертикалном злостављању, односно ситуацији када послодавац, односно надређени злоставља подређеног или подређене. Вертикално злостављање јесте и најтипичнији облик злостављања, што не и изненађује с обзиром на постојећу вертикалну неједнакост страна у радном односу.¹³⁵ С друге стране, хоризонтално злостављање се односи на то да запослени злоставља друге запослене истог ранга, односно да није изражен, у овом аспект, елемент подређености који постоји код вертикалног злостављања. Иако се не може истаћи један разлог зашто долази до хоризонталног злостављања, „најчешће је то жеља да се дисквалификује особа која је квалитетнија и вреднија и која угрожава могућност напредовања других. Међутим, одређени запослени могу да примењују насиље из простог незадовољства и других личних проблема“.¹³⁶ Коначно, наилазимо и на појам обрнутог злостављања, који, можда и пркоси нашој интуицији, а који се односи на то да подређени злоставља надређеног. И мада је ово свакако теже замислива ситуација у односу на вертикално злостављање, она уједно није у потпуности незамислива, а

¹³⁰ ЗСЗР, чл. 6, ст. 1. Професорка Ковачевић примећује да се наш законодавац определио за дефиницију врло сличну оној коју је користио белгијски закон приликом одређења психичког узнемиравања на раду. Љ. Ковачевић, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“ у: *Казнена реакција у Србији*, VI део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016а, 224. Са друге стране, професорка упозорава на то да термин „злостављање“ није (у потпуности) адекватан, како би га требало користити само за најтеже облике психичког узнемиравања. Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2013, 472.

¹³¹ ЗСЗР, чл. 11, ст. 1. Интересантно је да овај закон помиње „изнуђени отказ“, односно ситуацију у којој је запослени фактички приморан да да отказ због третмана ком је изложен, док је овај институт (изнуђеног отказа) уклоњен из ЗОР-а изменама и допунама 2014. године.

¹³² Сличну дефиницију садржи и француски закон, где се истиче да је мобинг „психичко малтретирање које се понавља путем акција којима је циљ или последица деградација услова за рад, које могу узроковати напад и нанети штету људским правима и људском достојанству, наштетити физичком или менталном здрављу или угрозити жртвину професионалну будућност“. Ј. Зорић, Н. Дичић, Н. Петковић, *op. cit.*, 28.

¹³³ Закон о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 35/2023.

¹³⁴ ЗБЗР, чл. 4, ст. 1, тач. 5. За више о новинама које доноси овај закон вид. Ф. Бојић, „Усклађеност новог Закона о безбедности и здрављу на раду са конвенцијама Међународне организације рада бр. 155 и 187“ у: *Међународни правни односи и правда: Зборник радова са 36. Сусрета Копаоничке школе природног права* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Том II, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2023, 571–588.

¹³⁵ Devi Akella, “Workplace Bullying: Not a Manager’s Right?”, *Journal of Workplace Rights*, Vol. 6, бр. 1/2016, 4–6.

¹³⁶ Бојан Урдаревић, „Заштита запослених од злостављања на раду у праву Републике Србије“ у: *Усклађивање правног система Србије са стандардима ЕУ* (ур. Снежана Соковић), Универзитет у Крагујевцу – Правни факултет, Институт за правне и друштвене науке, 2023, 125. Сличан став је заузет и у домаћој судској пракси, где је истакнуто да су радње које представљају злостављање на раду: „тесно повезане са неким видом патолошког, малициозног и непримемерног понашања извршиоца злостављања према запосленим, које се понављају у дужем временском периоду“. Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 456/22 од 2. 6. 2022. године.

управо с обзиром на изражене психолошке димензије злостављања које некад могу и напустити димензије хијерархије радне средине. Интересантно је споменути и два облика злостављања, толико учестала и „популарна“ да су добила и своје засебне називе – „синдром пуног стола“ и „синдром празног стола“. Са једне стране, то је синдром пуног стола који подразумева давање радних задатака и посла ван, односно преко било којих разумних очекивања. То доводи, до синдрома сагоревања (енг. *burnout syndrome*) и представља негацију слободе, интегритета и достојанства, те неретко и до бројних здравствених проблема. Са друге стране, делује да је знатно теже представити „синдром празног стола“ као облик злостављања на раду. На први поглед, може деловати тешко објашњиво, па се чак и конотирати подсмешљивим тоном то да облик злостављања може бити захтевање од неког да не ради, односно, најпростије речено, недавање радних задатака. Међутим, ближим разматрањем, закључује се да и синдром празног стола може бити, облик злостављања, а будући да није реч о томе да запослени има мање посла, то јест да објективно не постоји одговарајућа количина посла. Уместо тога, када представља облик злостављања, „синдром празног стола“ подразумева недавање посла одређеном запосленом са јасном намером, и има за циљ да га/је подстакне да преиспита своја знања и способности, те коначно увери у одсуство постојања истих. Са друге стране, „повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака се не могу сматрати злостављањем, осим ако имају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог“.¹³⁷ Штавише, како наглашава Повереник за заштиту равноправности „многе радње нису законом дозвољене и представљају кршење одређених прописа, али не представљају злостављање на раду“.¹³⁸ У вези са тим, такође треба имати у виду то да је „спектар понашања којима се успоставља злостављање врло широк, а, перцепција њихове (не)допуштености различита од једне до друге радне (и културне) средине, због чега и законска дефиниција предметног појма морала бити флексибилна“.¹³⁹ У светлу наведеног, треба се присетити да је психолог Лејман (Leumann), који се сматра творцем овог концепта, поделио радње које се могу сматрати злостављањем на раду на четири групе: радње које утичу на углед жртве; које утичу на могућност извршавања радних задатака; на могућност комуницирања са колегама; и на друштвене околности, то јест односе.¹⁴⁰

Коначно, у домаћем контексту, треба напоменути да је донет Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду који, по *exempli causa* принципу наводи понашања којих се треба уздржавати – да не би дошло до злостављања или сексуалног узнемиравања. То су понашања која се тичу изоловања запосленог; која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа; која доводе до повреду угледа запосленог; која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог и која се могу сматрати сексуалним узнемиравањем.¹⁴¹

Кроз претходна поглавља смо обрадили, барем у извесној мери, питање дискриминације у сфери запошљавања и рада, док смо се, у овом поглављу, дотакли питања

¹³⁷ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 1577/16 од 30. 5. 2016. године.

¹³⁸ Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019, 28–29.

¹³⁹ Љ. Ковачевић, *op. cit.*, 2016а, 214.

¹⁴⁰ Нав. према: Ståle Valvatne Einarsen, “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, бр. 4/2000, 383.

¹⁴¹ Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 62/2010, чл. 12. Поред тога што би ове одредбе требало термилошки преиспитати (нпр. у погледу употребе термина исмејавање у чл. 12, ст. 1, тач. 3, алинеја 1), ваљало би у будућности размислити колико овакво прецизирање има предности, посебно имајући у обзир да су формулације које се користе и даље врло широко постављене, а колико заправо може да створи недоумице поготово имајући у виду да није прецизирано шта су истоврсна понашања у контексту сваке од поменутих група забрањених понашања.

злостављања.¹⁴² Сигурно је да, како дискриминација, тако и злостављање, представљају повреду достојанства и задиру у саму срж интегритета појединца. Када је пак реч о разликама, пре свега примећујемо да се злостављање тиче – у оквиру или ван радног односа, док до дискриминације може доћи и у процесу избора кандидата за запослење. Надаље, у случајевима дискриминације је основ разликовања, односно срж неједнаког неповољног третмана лично својство, односно својства, у случајевима вишеструке и укрштене дискриминације. Приликом дефинисања злостављања, нигде не спомињемо лично својство, тако да са сигурношћу наглашавамо да лично својство *није кључни елемент* у појму и постојању злостављања.¹⁴³ Штавише, можемо рећи да у случајевима злостављања уопште не мора постојати лично својство као основ или, *чак*, лично својство *не сме* бити основ.¹⁴⁴ Надаље, за разлику од случајева дискриминације, где је довољно да се радња догодила само једном, да би се сматрало да је дошло до злостављања, неопходно је да се понашање *понавља*.¹⁴⁵ И док разумемо логику иза овакве одредбе, будући да управо елемент понављање указује на то да није реч о изолованом инциденту, већ пракси коју треба квалификовати као злостављање, ипак сматрамо да је важно указати на бојазан које нужност елемента понављања приликом одређења злостављања носи са собом.¹⁴⁶ Ипак, оно што овде такође морамо размотрити јесте следећа хипотетичка ситуација: испуњена је дефиниција злостављања, без дела који се односи на понављање, дакле ситуација се догодила само једном. Не постоји лично својство у ком се може тражити узрок. У складу са раније размотреним одређењем дискриминације и злостављања, долазимо до закључка да у овом случају жртва не би могла да се позива ни на шта, односно да тврди да је дошло до по вреде права.

Разматрање се даље усложњава када узмемо у обзир да, „ако је понашање којим се успоставља узнемиравање мотивисано својствима, уверењем или статусом запосленог који, иначе, представља основ дискриминације, тада говоримо о дискриминаторском узнемиравању“.¹⁴⁷ У вези са наведеним, професор Обрадовић и доценткиња Драгићевић критикују то што се ЗСЗР не бави сексуалним узнемиравањем, већ само упућује на закон којим се уређује рад, што доводи до поистовећивања психичког и дискриминаторног узнемиравања који не представљају исту појаву.¹⁴⁸ Ово је утолико пре парадоксално ако узмемо у обзир да се поменути Правилник, који је посвећен питању злостављања на раду, бави и сексуалним узнемиравањем, наводећи шта се сматра под понашањима која би могла да укажу на злостављање или сексуално узнемиравање.¹⁴⁹

О томе да није увек лако разграничити дискриминацију и злостављање сведоче резултати емпиријског истраживања, наведени у десетом делу ове дисертације, као и домаћа судска пракса. Занимљив је и случај у ком је ВКС закључио да нема повреде права, то јест

¹⁴² Иако ћемо одредбе које се тичу забране дискриминације у радном и антидискриминационом законодавству ближе обрађивати у деветом делу дисертације, у нашем законодавству су уведене одредбе у складу са општеприхваћеним начином одређивања дискриминације, који је објашњен у овом делу.

¹⁴³ У том погледу вид. Пресуда ВКС, Рев2, 687/12, од 27. 12. 2012. године.

¹⁴⁴ М. Рељановић, А. Петровић, *op. cit.*, 191.

¹⁴⁵ Како је наглашено и у судској пракси: „битна карактеристика злостављања на раду је, између осталог, понављање радњи које чине злостављање, при чему се повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака не могу се сматрати злостављањем, осим ако имају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог“. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 3075/16 од 17. 10. 2016. године.

¹⁴⁶ Љ. Ковачевић, 2016а, *op. cit.*, 229.

¹⁴⁷ *Ibidem*, 219. У светлу наведеног, професор Јашаревић је истакао, у тренутку када још није усвојен ЗСЗР, да у контексту злостављања на раду конфликт има једну посебну димензију која се односи на динамику моћи, а треба га сматрати „неспецифичним видом узнемиравања“. С. Јашаревић, „Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 42, бр. 1–2/2008, 546.

¹⁴⁸ Марија Драгићевић, Горан Обрадовић, „Конвенција Међународне организације рада број 190 о спречавању насиља и узнемиравања на раду – разлози за ратификацију“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LXIII, бр. 103, 2024, 66.

¹⁴⁹ Правилник, чл. 11 и 12. Сексуално узнемиравање се помиње и у чл. 5, у контексту обавештења о забрани вршења злостављања.

неоправданог неједнаког третмана будући да је тужилац нема радно искуство у дужини у којој га имају запослени у односу на које тврди да је дискриминисан; да није радио исте послове као други запослени; а да му је зарада исплаћивана у износу који је одређен анексом уговора о раду који тужилац није оспоравао“.¹⁵⁰ Суд је анализирао како одредбе ЗСЗНР, тако и одредбе ЗОР-а, односно дефиницију како злостављања на раду, тако и дискриминације на раду, те закључио да у конкретном случају није дошло ни до једног ни другог.

Указујемо на важност разматрања односа дискриминације и злостављања на раду, имајући у виду да је положај жртве како једне, тако и друге појаве, изузетно тежак, док бива додатно отежан уколико се жртва налази на терену правне несигурности, односно ако постоји проблем у квалификацији повреде радних права до које је дошло.¹⁵¹ Штавише, док је ову разлику свакако важно направити, сматрамо да је она утолико пре од значаја у светлу нових преиспитивања до којих је довело усвајање Конвенције МОР-а број 190¹⁵² и пратеће Препоруку МОР-а број 206¹⁵³ о насиљу и узнемиравању на раду. Иако постоје термилошке недоумице и у погледу тога како превести адекватно са енглеског језика називе ових правних инструмената¹⁵⁴, сигурно је да они шире опсег заштите кроз увођења насиља на раду. Штавише, увођење четири потенцијалне димензије насиља у контексту врсте повреда до којих може доћи – *физичке, психичке, сексуалне и економске*, говори о томе да питање насиља на раду треба посматрати врло широко.¹⁵⁵ Надаље, у Конвенцији је јасно наглашено да радња може бити извршена више пута или само једном.¹⁵⁶ Према дефиницији насиља и узнемиравања (енг. *violence and harassment*) које даје Конвенција, реч је о неприхватљивим понашањима и праксама, које могу да се догоде једном или више пута и доводе до, или је вероватно да ће довести до последица: повреде, физичке, психичке, економске или сексуалне природе. То укључује и родно засновано насиље, као и узнемиравање.¹⁵⁷

Широка дефиниција која је предвиђена у Конвенцији МОР-а број 190 никако не искључује дискриминацију, док потпору овом становишту представља и чл. 6. где се од држава захтева

¹⁵⁰ Пресуда ВКС, Рев2. 2196/15 од 26. 5. 2016. године.

¹⁵¹ Свакако, само познавање права неће загарантовати и примену права будући да често „закон јачег“ бива примењен управо у деликатним и сложеним случајевима злостављања и дискриминације. Lacey M. Sloan, Tom Matyók, Cathryne L. Schmitz, Glenda F. Lester Short, “A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 1, бр. 3/2010, 90.

¹⁵² C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Савет Европе је позвао државе чланице да ратификују ову конвенцију, истичући да је више од петине људи искусило неки вид насиља на раду. Council of Europe, Decent Work for all: Council Takes a Step forward towards the Adoption of the Council Decision on Violence and Harassment Convention, доступно на: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/09/18/decent-work-for-all-council-takes-a-step-forward-towards-the-adoption-of-the-council-decision-on-violence-and-harassment-convention/>, 15. 6. 2025. године.

¹⁵³ R206 – Violence and Harassment Recommendation.

¹⁵⁴ Већ на нивоу превода на српски језик, примећујемо да се може наићи на преводе где се наводи да је реч о инструментима који се баве насиљем и узнемиравањем на раду (нпр. вид https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_scm.pdf?26250/ecf969c56e84edae0fa5fb7975f451f0fc9df0d02a106e808590b39a8361de7410.10.2025. године), али и других превода где је речено да је реч о инструментима посвећеним насиљу и злостављању на раду (нпр. вид. <https://www.ramrrs.gov.rs/storage/documents/rZdXpzgJMuT0lV7PuThXCFedHVfknrBqlDzGV1Uu.pdf>). Са друге стране, уколико је насиље шири термин који би требало да обухвати ове појаве, онда не постоји потреба да се у називу ових правних инструмената истиче било који други термин – било да је то злостављање или узнемиравање.

¹⁵⁵ Конвенција МОР-а број 190, чл. 1, ст. 1, алинеја а). Ваља напоменути да су ове четири димензије насиља претходно препознате кроз Конвенцију о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 012/13) – Истанбулска конвенција (чл. 3, ст. 1, алинеје а) и б)). За више о значају ове конвенције у светлу постизања родне равноправности вид. Ивана Крстић (ур.), *Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици – десет година примене*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2024.

¹⁵⁶ Чл. 1, ст. 1, алинеја а).

¹⁵⁷ Истакнуто је и да родно засновано насиље или узнемиравање подразумева појаву која диспропорционално погађа појединце на основу пола или рода, а да обухвата и сексуално узнемиравање (чл. 1, ст. 1, алинеја б).

да усвоје законе и политике посвећене једнакости и забрани дискриминације у запошљавању и занимању, како би се заштитиле жене и припадници других осетљивих група, који су посебно често изложени насиљу и узнемиравању на раду.¹⁵⁸ Иако домаће законодавство не препознаје концепт насиља на раду, ови, релативно нови, правни инструменти, нам отварају разматрање нових могућности у регулисању наведених питања. Не може се очекивати да законодавство – како домаће, тако и страна, буду грађена изнова на основу поменутих инструмената МОП-а. Са друге стране, не треба умањити значај ове конвенције и пратеће препоруке. Пре свега, она на појмовном и концептуалном нивоу указује на то да није могуће, макар увек, направити разлику између различитих појава, те да их све треба посматрати под окриљем насиља на раду. Стога представља и смерницу за домаћа законодавства, те сматрамо да је неопходно да наша држава ратификује ову конвенцију¹⁵⁹, те да наведене појаве не буду разматране приоритетно кроз призму разлика, већ у оквиру ширег појма и концепта насиља.

3. Стереотипи и предрасуде као корен дискриминације у свету рада

Разумевање било које појаве, па тако и дискриминације, захтева и разумевање узрока, односно корена те појаве. Изучавање узрока који доводе до дискриминације у свету рада и обликују организациону културу представља можда и најделикатнији аспект бављења дискриминацијом, а будући да задире у бројна ванправна питања која утичу на право и која морају бити препозната и регулисана у (радном) праву.¹⁶⁰ Иако је сваки конкретни случај дискриминације у свету рада другачији, што отежава било какву категоризацију, па и утврђивање корена, можемо рећи, да се коренима дискриминације могу сматрати стереотипи и предрасуде. Пре него што пређемо на даља разматрања, верујемо да је важно да додатно подвучемо шта представља разлику између *основа* и *корена* дискриминације. Наиме, када говоримо о основу дискриминације, ми говоримо о личном својству (или својствима), на основу ког је у конкретном случају направљена неоправдана разлика између кандидата за запослење или запослених. Са друге стране, корен дискриминације није само лично својство, већ стереотипи и предрасуде које, по правилу послодавац, то јест лице које представља послодавца, има у погледу одређеног личног својства, односно поводом лица која на основу одређеног личног својства припадају осетљивим и угроженим групама (радника).¹⁶¹ Како се исправно примећује – „људи не бивају дискриминисани због онога што јесу, већ онога што се сматра да представљају“.¹⁶² Свакако, проблем је како индивидуалне, тако и структурне природе, а будући да друштво често третира оваква понашања, у којима је нота неједнакости суптилнија као оправдана, традиционална“, па чак на неки начин и природна.¹⁶³ Послодавци су део ширег друштва, односно система, а свет рада није издвојен универзум у односу на

¹⁵⁸ У документима МОП-а који прате и ближе објашњавају значај Конвенције број 190 се наглашава значај холистичког приступа борби против насиља, што се односи и на забрану дискриминације. International Labour Organization, Convention No. 190 and Recommendation No. 206 at a Glance, доступно на: <https://www.ilo.org/media/7476/download>, 15. 11. 2025. године.

¹⁵⁹ За више о важности ратификације вид. М. Драгићевић, Г. Обрадовић, *op. cit.*, 72–76.

¹⁶⁰ Leticia Alexandra Morales Delgado *et al*, “La discriminación laboral en las empresas y su incidencia en la baja productividad y la cultura organizacional”, *Arandu UTIC*, Vol. 12, бр. 1/2025, 2252–2253.

¹⁶¹ Juan José Bernal Brito, “Ambiente laboral, discriminación y acoso: Análisis desde la perspectiva legal ecuatoriana”, *Revista Cálamo*, бр. 15, 2021, 81.

¹⁶² Timoo Makkonen, *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, Turku, 2002, 2.

¹⁶³ Тако наилазимо на нове термине попут „беневољентни сексизам“, „модерни расизам“, „микроагресије“ и слично – док са једне стране кроз ове термине можемо препознати појаве које можда раније нису биле уопште препознате, са друге стране се може умањити, ако не и другом, барем на термилошкоком нивоу, проблем дискриминације. Lori Anderson Snyder *et al*, “Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 22, бр. 5/2010, 8.

целокупни државни и друштвени систем, односно доминантни наратив у ком се често они који су другачији такође сматрају и опаснима.

У светлу наведеног, оправдано је и поставити питање шта су *стереотипи*, а шта *предрасуде* и зашто им посвећујемо такву и толику пажњу у бављењу питањем дискриминације кандидата за запослење и запослених. Наиме, стереотипи јесу дубоко укореењена, а неутемељена на чињеницама и неоправдана, по правилу негативна схватања, о одређеним групама и припадницима одређених група. Оно што посебно истичемо јесте да стереотипи, барем „на први поглед“ могу бити и позитивни, па је тако стереотип и да су Азијати високо интелигентни и посебно надарени за бављење информационим технологијама. Подвлачимо да је то само на први поглед јер нам се чини да, макар били и наизглед позитивни, стереотипи су у најмању руку оптерећујући за припаднике одређених група.¹⁶⁴ На основу стереотипа, као дубоко укореењених и широко распрострањених схватања, настају и предрасуде – негативна осећања која појединци, неоправдано и без икаквог разлога, имају према одређеним групама и припадницима тих група. Овај процес подразумева индивидуалистичку димензију (кроз когнитивне и емотивне димензије), али и међусобне односе.¹⁶⁵

Након што смо сагледали значење појмови стереотипи и предрасуде, ваљало би размотрити и неколико хипотетичких примера. У првом примеру послодавац може сматрати за себе да је неко ко нема предрасуде јер у приватном животу има пријатеље који су црнци или Роми. С обзиром на то да са њима проводи значајан део времена и истински верује у њихове бројне квалитете, због чега их и сматра блиским пријатељима, на први поглед се не би могло рећи да је реч о лицу за које се може претпоставити да ће извршити дискриминацију. Међутим, исто то лице може сматрати да, ма колико припадници других раса или људи различитог етничког порекла могу имати истакнуте људске квалитете, они по правилу нису довољно вредни или амбициозни, долазе из културе у којој се посао доживљава на другачији начин, те просто немају одговарајуће професионалне квалитете, знања и/или вештине. Дакле, послодавац не мора нужно имати негативан став у погледу одређеног личног својства у другим сферама живота, али може имати предрасуду у погледу тога како лица са тим личним својством обављају, односно како ће обављати посао. Послодавац, на пример, може бити поборник постизања једнакости мушкараца и жена у различитим сферама живота: од положаја у породици и домаћинству, па до стицања права гласа, односно постизања потпуне једнакости у погледу остваривања грађанских и политичких права. Међутим, то исто лице сматра да ипак одређене послове треба задржати само као „мушке“ или „женске“.¹⁶⁶ Наведено утолико пре може бити разматрано када је реч о женама које су у доби у којој је типично да постају мајке. У том смислу се често говори о „страху“ послодаваца да ће жена затруднети, због чега послодавци неретко одбијају да запосле жене за које сумњају да могу постати мајке, а о женама се неретко говори као о скупљој радној снази. Надаље, узмимо и пример особе са инвалидитетом. У овом случају, послодавац може сматрати да особама са инвалидитетом треба у различитим сферама живота, па тако и на тржишту рада, пружити једнаке шансе као и

¹⁶⁴ Истовремено, ови, макар на први поглед, позитивни стереотипи имају и своју другу страну, а која се огледа у томе да ако се сматра да неко јесте за одређени посао, неко други није – на пример, жене нису способне, квалификоване, предодређене, за рад у науци, технологији, инжењерству и математици (тзв. *STEM – Science, Technology, Engineering, and Mathematics* пољу). То нас доводи на терен негативних стереотипа, односно уверења о негативним особинама припадника одређених група, што се одражава на њихов положај као кандидата за запослење и запослених. Стереотипи се неретко оправдавају непотврђеним и недоказаним биолошким разликама, које су дуго коришћене као наизглед разлог, а заправо пре изговор, да се женама умање и ограниче бројне могућности у свету рада. Erika Silvina Bauger, “El amparo colectivo para garantizar el derecho de igualdad laboral y no discriminación en razón del género”, *Anales*, бр. 50, 2020, 359.

¹⁶⁵ Samuel L. Gaertner, John F. Dovidio, Jason Nier, Gordon Hodson, Melissa A. Houlette, “Aversive Racism: Bias Without Intention” у: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 379.

¹⁶⁶ Stan Malos, “Overt Stereotype Biases and Discrimination in the Workplace: Why Haven’t We Fixed This by Now?”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 27, бр. 4/2015, 273.

сваком другом, те се чак и борити за једнакост у овом погледу. Овај послодавац може имати такве ставове само када је реч о особама са физичким инвалидитетом, док никада не би запослио особу са менталним инвалидитетом. Наиме, послодавац има страх од тога како би се понашала особа са менталним инвалидитетом и да ли би то било ризично и у контексту других колега. Или, на пример, послодавац не мора имати ништа против синдикалног организовања запослених, али исто тако не жели да запосли оне за које је сазнао, путем размене „црних листа“, да су код претходног послодавца били посебно синдикално активни, те да су подстицали и друге запослене да се боре за своја права. Дакле, у најједноставнијем сценарију послодавац, на основу предрасуда које има према припадницима одређене групе, неоправдано ставља припаднике те групе или оне за које претпоставља да су припадници те групе, у неповољнији положај.

Следећи ниво разматрања се односи на разумевање разлога који стоје иза овог негативног односа. Дакле, ти разлози се по правилу могу наћи у постојању стереотипа и предрасуда, који немају стварно утемељење, што их и чини стереотипима и предрасудама, а не чињеницама. На овом месту је важно да се присетимо и претходно реченог – да се утврђивање намере, у складу са схватањем које је данас прихваћено, не захтева да се би закључило да је дошло до дискриминације. Када имамо у виду то да предрасуде појединца могу бити условљене обрасцима понашања и размишљања којих исти тај појединац није у потпуности свестан, схватамо улогу коју предрасуде и стереотипи могу имати када је реч о дискриминацији у свету рада. Штавише, наведено представља *само* примере *неких* стереотипа и предрасуда, то су хипотетички примери који нажалост нису „само“ хипотетички, већ на њих наилазимо неретко, па чак и свакодневно у пракси. Такође, кроз наведене примере су размотрени стереотипи и предрасуде у погледу неколико личних својстава, док постојање стереотипа и предрасуда у пракси није ограничено само на поменута, већ може постојати у погледу свих личних својстава и то како једног личног својства, тако и више, о чему ће додатно бити речи у делу докторске дисертације посвећеном коренима укрштене дискриминације. На основу наведеног можемо закључити да се у основи стереотипа и предрасуда налазе психолошка и друштвена компонента, али то се одражава на положај на радна права, то јест радноправни положај појединца.

4. Врсте дискриминације којој могу бити изложени кандидати за запослење и запослени

4.1. Непосредна и посредна дискриминација

Разматрање укрштене дискриминације у свету рада претходно захтева и разматрање различитих облика у којима се дискриминација може јавити у сфери запошљавања и рада. На тај начин ствара се својеврсни координатни систем, те се може разматрати да ли, и на који начин, је могуће увести укрштenu дискриминацију међу постојеће координате.

У светлу наведеног, на првом месту ћемо говорити о подели на непосредну и посредну дискриминацију. Када говоримо о овој подели, важно је да имамо у виду хронолошку перспективу која сведочи о томе да је посредна дискриминација, као облик дискриминације, препозната знатно касније у односу на непосредну дискриминацију.¹⁶⁷ Дакле, за извесни, немали период времена, термин дискриминација, посматран из угла радног, али и антидискриминационог права, се односио само на *непосредну дискриминацију*, посматрано из угла ове поделе. Не бисмо се много задржавали на дефиницији непосредне дискриминације

¹⁶⁷ Треба споменути да у немачкој литератури наилазимо и на термин „отворена дискриминација“ (нем. *offene Diskriminierung*), на пример у контексту дискриминације на основу националности са једне стране и потребе заштите унутрашњег тржишта са друге. Fabian Dammann, *Diskriminierungen im Bereich der Grundfreiheiten und deren Rechtfertigung aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses*, Nomos, Heidelberg, 2018, 227

будући да дефиниција овог облика дискриминације у потпуности одговара дефиницији коју чине елементи које смо претходно подробно анализирали. Дакле, у питању су случајеви где постоји, мање или више, *очигледан* неоправдан неједнак третман кандидата за запослење или запосленог, што се закључује на основу поређења са другим лицем у сличној ситуацији, то јест упоредником.¹⁶⁸ Свакако, и данас, када смо упознати са тим да се дискриминација може јавити и у другим облицима, и даље се по правилу у радноправној литератури непосредна дискриминација третира као типичан облик дискриминације у односу на који се посматрају и други облици дискриминације.¹⁶⁹ Другим речима, непосредна дискриминација захтева разматрање положаја потенцијалне жртве дискриминације и положаја упоредника, али не и преиспитивање саме норме.¹⁷⁰

Насупрот непосредној стоји *посредна* дискриминација, која, сем тога што недостаје префикс „не“, суштински представља знатно другачији облик дискриминације, док се препознавање овог облика дискриминације може сматрати револуционарним кораком у борби против дискриминације.¹⁷¹ Општеприхваћена дефиниција посредне дискриминације, како у међународном, тако и домаћем праву, се односи на то да постоји наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса. Кључна реч у оквиру ове синтагме јесте „наизглед“, а будући да суштински таква одредба, критеријум или пракса нису неутрални, већ стављају припаднике одређене (осетљиве и угрожене) групе радника у неповољнији положај. Такође, важно је указати на значење термина „одредба, критеријум или пракса“, те на дистинкцију између наведених термина. Става смо да би термин „одредба“ требало схватити у најширем смислу речи, а тако да се односи на сваку одредбу, коју садрже како хетерономни, тако и аутономни извори радног права. Дакле, то може бити уставна, законска или подзаконска одредба, али исто тако и одредба колективног уговора о раду, правилника о раду или другог извора аутономног радног права. Следеће питање које се поставља јесте и то да ли је неопходно да оваква норма буде и примењена у пракси да би се закључило да је дошло до дискриминације. Одговор на ово питање је потврдан. Наиме, оваква норма је, у начину на који је написана, неутрална, а њени ефекти – неоправдане неједнакости, постају уочљиви тек када оваква норма буде примењена. Опет, када је реч о критеријуму, разумемо да је реч о критеријуму који није изричито прописан кроз одређени извор права, јер, уколико би био, тада бисмо већ говорили о наизглед неутралној одредби. Типичан пример оваког критеријума би могао бити пронађен у ситуацији када долази до избора кандидата за запослење, те послодавац одлучи да примени критеријум или критеријуме који су наизглед професионални, односно оправдани, а заправо у себи носе ризик дискриминације.

Међутим, уколико применимо ову логику, чини се да готово и не постоји професионално својство у ком нећемо пронаћи и личну компоненту, те да овакав приступ може, у крајњој линији, и обесмислити поделу на професионална и лична својства. На пример, ако се за рад на неком високо рангираном радном месту које подразумева велики степен одговорности захтева неко са барем 20 година радног искуства, то нужно у себи садржи и одређено лично својство, односно искључује раднике од 20 или 30 година. Стога верујемо да је посебно важно истаћи то да овакав критеријум, а да би се сматрао дискриминаторним, мора превазилазити уобичајене нивое садржавања одређеног личног својства у себи. То свакако важи када је реч о заснивању радног односа, то јест избору кандидата за запослење, али и када је реч о условима рада и правима, обавезама и одговорностима из радног односа.

Коначно, препознавање посредне дискриминације у свету рада је најтеже када је реч о наизглед неутралној пракси, будући да таква пракса по правилу није нигде записана – уколико би била записана, она би представљала одредбу или критеријум. Дакле, реч је о понашању,

¹⁶⁸ Б. Јанковић, *Препознај и пријави дискриминацију*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2020, 9.

¹⁶⁹ R. Craig, *op. cit.*, 38.

¹⁷⁰ Bianca Walendy, *Die mittelbare Diskriminierung im Arbeitsrecht*, FernUniversität in Hagen, Hagen, 2024, 51.

¹⁷¹ Titia Loenen, "Indirect Discrimination as a Vehicle for Change", *Australian Journal of Human Rights*, Vol. 6, бр. 2/2000, 77–100.

које ставља, односно које је ставило припаднике одређене групе у неповољнији положај на основу личног својства. Међутим, интересантно је што је термин који се користи „пракса“, што имплицира да је реч о понашању које се понавља. Стога нам се чини да би било добро размислити о замени термина „пракса“ термином „понашање“ или „радња“, чиме би, у најмању руку, биле умањене недоумице које се тичу тога да ли је довољно да се понашање догодило једном, што разумемо да је свакако интенција законодавца, или пак да се понавља.

Док је у фокусу непосредне дискриминације најчешће, мада не и нужно, индивидуално искуство, посредна дискриминација је најчешће тек статистички уочљива, односно видљива тек на нивоу последица.¹⁷² О томе сведочи и прво препознавање посредне дискриминације на нивоу ЕУ. Кључну улогу у овом погледу је имао СПЕУ, а будући да је концепт посредне дискриминације прво препознат од стране суда. Први случај у ком је препознато постојање посредне дискриминације је *Bilka-Kaufhaus* из осамдесетих година прошлог века.¹⁷³ Наиме, у питању је случај који се тичао стицања права из пензијског осигурања на основу схеме коју има послодавац. Критеријум који је увео послодавац за остварење права из сфере социјалног осигурања је радно време, односно број радних сати.¹⁷⁴ Ово је наизглед професионални критеријум који је, као такав, оправдан. Међутим, проблем настаје када се овај случај сагледа и из перспективе личног својства.¹⁷⁵ Испоставило се да, по правилу, ово право остварују мушкарци, а жене не. Статистички подаци су указали на то да је коинциденција превелика, те да заправо постоји образац који неоправдано ставља жене у неповољнији положај у односу на мушкарце.¹⁷⁶ Штавише, овај случај би требало посматрати и из интерсекцијске перспективе, а како су, породичне дужности биле главни разлог зашто жене раде са непуним радним временом, те су последично и искључене из пензијске схеме.¹⁷⁷

4.2. Структурна дискриминација

Дискриминација у свету рада није увек одраз стереотипа и предрасуда једног лица, односно послодавца, то јест лица које доноси одлуке о кандидатима за запослење и запосленима, према другом лицу. Уместо тога, дискриминација је присутна и на много већем нивоу, што примећујемо када узмемо у обзир како читав систем, структура, односно институција функционише.¹⁷⁸ Тако и говоримо о *структурној* и *институционалној дискриминацији*, које се у литератури означавају као „друга генерација“ дискриминације у запошљавању и на раду.¹⁷⁹ Свакако, реч је о облицима дискриминације који стварају зачаране кругове дискриминације, а где су често жртве управо они који су у ризику од дискриминације по основу више личних својстава.¹⁸⁰ Једно од кључних питања у овом погледу се односи на то шта је шири термин, односно појам или скуп. Поред недоумица које се тичу опсега ових

¹⁷² Зорица Мршевић, *Ка демократском друштву – родна равноправност*, Институт друштвених наука, Београд, 2011, 40–41.

¹⁷³ Case C-170/84, *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*, Judgment of the Court of 13 May 1986, ECLI:EU:C:1986:204. За више о значају ове пресуде вид. Eduardo Caamaño Rojo, “La discriminación laboral indirecta”, *Revista de Derecho*, Vol. 12, бр. 2/2001, 73–74, 79.

¹⁷⁴ Ст. 12.

¹⁷⁵ Ст. 27–29.

¹⁷⁶ Ст. 44.

¹⁷⁷ Кроз пети део дисертације ћемо ближе објаснити разлог зашто сматрамо и наводимо да се дискриминација жена на основу породичних дужности треба сматрати укрштеном дискриминацијом.

¹⁷⁸ European Commission, *European Equality Law Review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, 3–4.

¹⁷⁹ Susan Sturm, “Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach”, *Columbia Law Review*, бр. 101, 2001, 468–475.

¹⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B)*, Oficina internacional del trabajo, Ginebra, 2007, 10.

појмова – како у апсолутном, тако и у релативном смислу (једног у односу на други), недоумице су присутне и у сваком другом погледу. Ми ћемо користити термине „институционална“ и „структурна“ дискриминација у значењу које наводимо у наставку. Под институционалном дискриминацијом ћемо подразумевати дискриминацију на нивоу једног мањег система, односно институције, што из радноправног угла подразумева ниво једног послодавца, односно јасно одређене групе послодаваца. Под структурном дискриминацијом мислимо на шири појам, дискриминацију која постоји на нивоу целог друштва, те укључује међусобно повезане и условљене институције – у најширем смислу речи, норме, праксе и уопште друштвене и културне обрасце.¹⁸¹ Имајући у виду наведено, појмове структурне и институционалне дискриминације ћемо сагледати *наспрам* појма индивидуалне дискриминације. Овде наглашавамо то да користимо предлог *наспрам*, а не *насупротив* јер сматрамо да не би било, макар не у потпуности, исправно говорити о супротстављености будући да и структурна и институционална дискриминација подразумевају и индивидуалне жртве. Међутим, ови концепти нам исто тако сведоче о томе да не можемо и не треба да дискриминацију у свету рада посматрамо *само* кроз индивидуалну димензију, то јест кроз искуство једног кандидата за запослење и/или запосленог и сабирање таквих искустава.

Врло јасан пример постојања структурне дискриминације су Џим Кроу закони (енг. *Jim Crow laws*) који су постојали у САД, а који су додатно укоренили расно засновану сегрегацију и идеју о расној супериорности и инфериорности.¹⁸² Наиме, ови закони, који су на снази били до средине XX века су додатно подстицали, односно потврђивали обрасце расне неједнакости успостављене у време трговине робљем. Најближе повезана са овим је и доктрина Врховног суда САД „раздвојени, али једнаки“ (енг. *separate but equal*), уведена одлуком у случају *Plessy v. Ferguson*, која је подразумевала то да је оправдано држати белце и Афроамериканце одвојеним и стварати паралелне системе институција, док год је њихов третман једнак.¹⁸³ Уколико бисмо посматрали само ниво једне институције, не бисмо уочили неједнак третман. Међутим, тек када додатно проширимо разматрање, долазимо до схватања да је ова доктрина не само оправдала, већ и додатно подстакла расно засновану сегрегацију, те да представља израз структурне дискриминације. Иако данас не у овако очигледном облику, и свакако не само у погледу расе, структурна дискриминација наставља да постоји, а она „рађа“ структурну незапосленост, док се јавља и кроз постојање професионалне сегрегације на тржишту рада.¹⁸⁴ Позивајући се на (ову) теорију професорке Ирис Марион Јанг (Iris Marion Young), професорка Вирџинија Мантовалоу (Virginia Mantouvalou) закључује да структурне неправде обликују савремено друштво, али за разлику од Јангове, она сматра да је улога државе у овом контексту значајна, а да држава делује не само кроз непосредне, већ и посредне механизме.¹⁸⁵ Како је структурна дискриминација одраз дубоке неправде (енг. *deep injustice*), борба против структурне дискриминације не захтева само доношење нових закона или политика, већ преиспитивање друштвених и културних норми утканих у саме основе функционисања друштва и света – рада.

¹⁸¹ Rosita Fibbi, Arnfinn H. Midtbøen, Patrick Simon, “Theories of Discrimination” у: *Migration and Discrimination: IMISCOE Short Reader* (eds. Rosita Fibbi, Arnfinn H. Midtbøen, Patrick Simon), Springer, Cham, 2021, 21–41.

¹⁸² Lukas Althoff, Hugo Reichardt, “Jim Crow and Black Economic Progress after Slavery”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 139, бр. 4/2024, 2279–2330. Додатно, о утицају који су ови закони имали, односно настављају да имају на положај и социјални капитал Афроамериканаца данас вид. Yulin Hsuen *et al.*, “The Relationship between Jim Crow Laws and Social Capital from 1997–2014: A 3-Level Multilevel Hierarchical Analysis across Time, County and State”, *Social Science & Medicine*, Vol. 262, бр. 1/2020, 113–121.

¹⁸³ *Plessy v. Ferguson*, 163 U.S. 537 (1896). „Шокантно“ је када црнац похађа школу „за белце“, када тражи посао који је вреднован и плаћен или када тражи било која права. У свету рада овакав проблем посебно долази до изражаја, а будући да је структура света (рада) у тој мери дискриминаторна да је готово незамисливо да Афроамериканци траже било каква, а камоли једнака права.

¹⁸⁴ Iris Marion Young, *Responsibility for Justice*, Oxford University Press, Oxford, 2011, 3–8 и 52–56.

¹⁸⁵ Virginia Mantouvalou, “Structural Injustice and the Human Rights of Workers”, *Current Legal Problems*, Vol. 73, бр. 1/2020, 70.

Питање структурних неједнакости је посебно интересно сагледати у нашој држави, имајући у виду социјалистичку прошлост и транзицију која у неким аспектима и даље траје, а у току које се наша држава налази на полупериферији капитализма.¹⁸⁶ Професор Вуковић истиче да је упркос идеологији егалитаризма, социјалистички систем код нас ипак подразумевао јасно видљиве неједнакости – у имовини, условима живота и приходима, па се тако крајем осамдесетих година на дну лествице богатства налазе, са изузетком висококвалификованих, сви други радници и посебно пољопривредници, док се на другом крају скале налазе руководиоци и функционери Савеза комуниста Југославије (СКЈ).¹⁸⁷ Треба имати у виду да је у ово време сматрано оправданим, па чак и „природним“ утврђивати морално-политичку подобност као услов за заснивање радног односа.¹⁸⁸ Штавише, услов који се тицао подобности, а заправо односио на приврженост одређеној политичкој партији, а који се из данашњег угла, може сматрати дискриминацијом, је био процењиван на основу понашања у животу и на раду, док се у судској пракси претпостављао.¹⁸⁹

Дакле, иако стављена на својеврсни пиједестал као идеал ком се стреми, у пракси је једнакост у благостању била често гарантована само онима који су посебно одани партији. Трансформација нашег друштва је родила културу незадовољства, која доводи до смањеног поверење у структуре на којима почива друштво.¹⁹⁰ Наше данашње друштво, почива на, барем у извесној мери другачијим темељима у односу на традиционално капиталистичка друштва, то не значи да у њему нису постојале и не постоје структурне неоправдане неједнакости. О њиховом постојању сведоче подаци које ћемо често наводити кроз дисертацију, а које прикупљају како Републички завод за статистику (РЗС), тако и Повереник за заштиту равноправности, али и организације цивилног друштва. Ови подаци и закључци које можемо извући на основу њих говоре о томе да постоје дубоко утемељени обрасци неједнаког поступања, који су посебно изражени у сфери запошљавања и рада, док овакви обрасци доприносе постојању укрштене дискриминације.

¹⁸⁶ Нада Новаковић, „Транзиција, раднички протести и блокаде јавних простора у Србији“, *Социолошки преглед*, Vol. 54, бр. 4/2020, 1155. Професор Мирјанић истиче да се не може очекивати да предузећа погођена ратом буду одмах опорављена, а да онима који раде у њима буду гарантована (сва) радна и социјална права. Жељко Мирјанић, „Транзиција и развој радног права у Републици Српској“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/1997, 64.

¹⁸⁷ Данило Вуковић, *Друштвени услови стварања и примене социјалног права у Србији* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2012, 101. На овом месту бисмо направили још једну термилошку напомену, која је суштински важна за наставак нашег истраживања. Када говоримо о државно-друштвеном уређењу наше државе у прошлости помињемо социјализам, комунизам и транзицију, које ћемо користити у значењу које наводимо у наставку. Комунизам је постојао као друштвени идеал који представља бескласно друштво и потпуно укидање приватне имовине. Међутим, у таквом систему нема потребе ни за деловањем, па чак ни постојањем, у смислу овлашћења која има, државе, јер држава (мора да) постоји када постоје класе и друштвена неједнакост. Међутим, чак и на идејном нивоу, није могуће прећи директно из капитализма у комунизам, већ је неопходно проћи кроз прелазну фазу – социјализам. Парадоксално, да би се дошло до стања у ком држава није неопходна, потребно је ојачати улогу државе у социјализму и дати држави овлашћење да управља главним ресурсима, те је улога државе да доведе појединце – раднике, у што сличнији положај, односно смањи друштвене неједнакости. С обзиром на то да су резултати оваквог уређења данас предмет критичког разматрања, са сигурношћу можемо закључити да је у нашој држави постојало социјалистичко, а не комунистичко уређење. Међутим, како се десило комунизму, а узимајући у обзир и значај овог термина у то време, па и саму чињеницу да је партија названа КПЈ, а касније (од 1952. године) СКЈ, користити и термин комунизам када говоримо о идеји којој се тежило. Коначно, од деведесетих година XX века наше друштво улази у транзицију – ка капиталистичком и вишепартијском систему. Међутим, како ова транзиција и даље траје, говоримо о нашем друштву и као транзиционом.

¹⁸⁸ За више о томе вид. Б. Шундерић, „Морална и политичка подобност као услов за заснивање радног односа“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 30, бр. 1–2/1982, 164–181.

¹⁸⁹ Љ. Ковачевић, „Слобода изражавања запослених – кључни радноправни аспекти“ у: *Право и јавне делатности: Liber amicorum Јовица Тркуља* (ур. Слободан Вукадиновић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Институт за упоредно право, Београд, 2024, 261.

¹⁹⁰ Д. Вуковић, „Правосуђе у пост-ери: институционална скепса као норма“ у: *Судство као власт* (Миодраг Јовановић, Ана Здравковић), Центар за правосудна истраживања, Београд, 2020, 36.

4.3. Институционална дискриминација

Институционалну дискриминацију, како бисмо овај појам разграничили у односу на структурну дискриминацију, је потребно ограничити на случајеве дискриминације у једној институцији. Треба додати и то да само одређење институције није увек јасно, те тако у литератури наилазимо на становиште да институцију треба схватити као скуп колективних правила, која се кроз процес институционализације уобличавају¹⁹¹, што значи да појам институције схватамо на врло широк начин, али опет другачије у односу на структурну дискриминацију.

Оно што је упитно, па донекле и парадоксално, када је реч о овом облику дискриминације, јесте то што се институције граде, или би барем требало да се граде, тако да функционишу по принципу правичности, транспарентности и меритократије.¹⁹² Капитализам подразумева меритократске принципе у оквиру којих економски напредује онај ко има одговарајуће таленте, знања и вештине, те способност и начин да их представи на одговарајући начин.¹⁹³ Међутим, меритократија, која подразумева третман у складу са заслугама, као свој предуслов има то да сви имају исту почетну основу како би показали своје склоности, док у систему у ком људи крећу са врло различитих полазних тачака, тешко може доћи до остварења пуне меритократије.¹⁹⁴ Када ови, начелно правични, иако не идеални, принципи закажу, то може бити израз дискриминације која се врши од стране појединаца, али исто тако и израз дискриминације толико „суптилне“ да представља саставни део функционисања одређене институције.¹⁹⁵ Постојање институционалне дискриминације доводи до постојања професионалне сегрегације на тржишту рада – тако што институције, овде у значењу како јавних, тако и приватних послодаваца, често, чак и без намере, настављају да поступају у складу са раније постављеним обрасцима. Такви обрасци, успостављени у прошлости, доводе до тога да одређени појединци – они који припадају осетљивим и угроженим групама радника, а како ће се показати кроз даље истраживање, посебно они који су у ризику од укрштене дискриминације, бивају искључени, са изузетно смањеним могућностима за добијање запослења. Све и ако пронађу запослење, што их по себи ставља у привилегован положај у односу на многе, и ту неретко наилазе на професионалну сегрегацију – како хоризонталну, тако и вертикалну. Штавише, овакви обрасци бивају поновљени не само од стране људи, него, како се показало, и од стране алгоритама, који су „научени“, на основу информација из прошлости, коме треба дати предност, а кога „оставити иза“ на основу личних својстава.¹⁹⁶ О проблему непрепознавања институционалне дискриминације јасно говори одлука Врховног суда САД у случају *Wal-Mart v. Dukes*, где су тужиле, запослене у наведеној компанији, желеле да покрену стратешку парницу заступајући права преко милион жена које раде код овог послодавца, а тврдећи да постоје дискриминаторни обрасци у погледу зарада и напредовања на раду.¹⁹⁷ Међутим, да би им уопште било допуштено да покрену овакав

¹⁹¹ John David Skrentny, “Pragmatism, Institutionalism, and the Construction of Employment Discrimination”, *Sociological Forum*, Vol. 9, бр. 3/1994, 345.

¹⁹² Benjamin Sachs-Cobbe, “Recent Work on Meritocracy”, *Analysis*, Vol. 83, бр. 1/2023, 184–185.

¹⁹³ Michael Wayne, Vinícius Neves de Cabral, “Capitalism, Class and Meritocracy: A Cross-national Study between the UK and Brazil”, *Educação & Realidade*, Vol. 46, бр. 3/2021, 2.

¹⁹⁴ Judith Punz, “Perspektiven intersektional orientierter Sozialer Arbeit Dimensionen des Umgangs mit Differenzkonstruktion und Diskriminierung in der Praxis Sozialer Arbeit”, *Wissenschaftliches Journal Österreichischer Fachhochschul-studiengänge Soziale Arbeit*, бр. 13/2015, 65

¹⁹⁵ European Commission, 2018, *op. cit.*, 5.

¹⁹⁶ На овом месту се не бавимо детаљније питањима професионалне сегрегације и алгоритамаке дискриминације, будући да ће ове теме бити ближе обрађене у четвртм делу дисертације. Истовремено, оне су морале бити поменуте, с обзиром на то да су нераскидиво повезане са постојањем институционалне дискриминације у свету рада.

¹⁹⁷ *Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes*, 564 U.S. 338 (2011). Напомињемо да, за разлику од пресуда ЕСЉП и СПЕУ, где су тачно наведени ставови пресуде, то није случај са пресудама Врховног суда САД. Стога, а посебно узимајући у обзир да нисмо користили непосредне цитате, нећемо наводити тачан став, односно ставове пресуде.

поступак, Суд је заузео став да мора постојати јасна дискриминаторна политика на нивоу целог послодавца, док су у овом случају одлуке биле донете од стране различитих надређених лица. Суд је закључио да није дошло до дискриминације јер не постоји дискриминаторна политика на нивоу целог послодавца, нити приложени статистички подаци могу да докажу постојање дискриминације.¹⁹⁸

4.4. Пренесена дискриминација

Посебну пажњу би требало посветити и пренесеној дискриминацији, као специфичном облику дискриминације, који је „откривен“ релативно недавно, у пресуди СПЕУ у случају *Coleman*.¹⁹⁹ Наиме, када је реч о пренесеној дискриминацији, ми заправо говоримо о дискриминацији до које је дошло на основу личног својства, али које, парадоксално, не припада или се претпоставља да припада лицу које је жртва дискриминације, већ другом лицу са којим је то лице повезано. Стога се и говори о својеврсној пренесености личног својства, односно дискриминације.²⁰⁰

У наставку ћемо укратко представити чињенично стање и одлуку СПЕУ у случају *Coleman*.²⁰¹ Наиме, реч је о случају који се догодио у УК, а који се тичао жене која је радила као правна сарадница.²⁰² Оно што је посебно важно када је реч о околностима овог случаја јесте то да је ова жена имала, односно да има сина са инвалидитетом. Како би ускладила обавезе професионалног и породичног живота, запослена, а која је накнадно постала и тужила, је тражила флексибилно радно време, које је иначе било омогућено другим запосленима. Међутим, послодавац јој је ову могућност ускратио без икаквог оправданог разлога, док је наведено било праћено и другим изразима неповољног третмана, што је на крају довело до тога да је она била принуђена да да отказ.²⁰³ Сматрала је да је дискриминисана због тога што има сина са инвалидитетом. Специфичност представке у овом случају се огледа у томе што подносиатељка тврди да је дошло до дискриминације, али не на основу сопственог личног својства (плеоназам је наглашен са намером), већ на основу личног својства другог.²⁰⁴ Међутим, оно што чини овај случај револуционарним у погледу разматрања пренесене дискриминације није само тужба која је изнета, већ и пресуда Суда који је у овом случају закључио да је дошло до неоправданог неједнаког третмана, односно да подносиатељка представке јесте била дискриминисана.²⁰⁵

Пресудом у разматраном случају, СПЕУ је изменио, односно проширио само тумачење појма дискриминације, а тако да оно више не подразумева само узрочну везу личног својства лица које је жртва дискриминације и неједнаког третмана, већ и личног својства лица које је

¹⁹⁸ За више о проблемима са резонавањем суда у овом случају вид. Tristin K. Green, “The Future of Systemic Disparate Treatment Law”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32, бр. 2/2011, 397–398.

¹⁹⁹ Case C-303/06, *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 17 July 2008, ECLI:EU:C:2008:415.

²⁰⁰ Bianca G. Chamusco, “Revitalizing the Law That ‘Preceded the Movement’: Associational Discrimination and the Rehabilitation Act of 1973”, *The University of Chicago Law Review*, бр. 84, 2017, 1285—1324. Наиме, назив који се користи на енглеском језику јесте “discrimination by association” или “associative discrimination”, што би се, на врло буквалан начин превело као „дискриминација по повезаности“. Ипак, верујемо да је више одговарајући превод, а с обзиром на смисао, као и дух језика, „пренесена дискриминација“, што и јесте општеприхваћени термин у литератури.

²⁰¹ Важно је имати у виду да је у питању случај из 2008. године, те да је у овом тренутку УК била чланица ЕУ.

²⁰² Ст. 19. Када је реч о терминологији, у пресуди се користи како термин “person with disability”, што би значило „особа са инвалидитетом“, тако и “disabled person”, односно инвалид, што може створити одређену термилошку конфузију, али верујемо да контекст указује на то да је термин који би требало користити „особа са инвалидитетом“.

²⁰³ Ст. 22.

²⁰⁴ Ст. 27.

²⁰⁵ Ст. 27 и 55.

повезано са жртвом дискриминације и неједнаког третмана.²⁰⁶ Како се наводи у издвојеном мишљењу генералног адвоката Мадуре (Maduro), основ дискриминације није инвалидитет жртве дискриминације, већ инвалидитет који је као основ довео до дискриминације жртве.²⁰⁷ Штавише, посебно је интересантно и важно приметити то да је како пренесена, тако и посредна дискриминација, о којој је претходно било речи, по први пут препозната управо када је реч о запосленима, односно у свету рада, те су и концепти посредне и пренесене дискриминације настали на основу радноправних случајева. Док је наведено значајан корак напред, истовремено, ова одлука отвара врата за бројне недоумице у погледу тога шта се може сматрати дискриминацијом. Једна група недоумица се односи на појмовне и концептуалне недоумице које пресуда у овом случају ствара и отвара, док се пак друга група односи на конкретно овај случај и пропусти Суда да препозна и друге димензије дискриминације у овом случају. Када је реч о првој групи критика, можда је и најзначајније да додатну пажњу посветимо критици која се односи на то да кроз ову пресуду није, уопште или барем у довољној мери, прецизирано колико близак мора бити однос између жртве дискриминације и особе на основу чијег личног својства је дошло до дискриминације.

У конкретном случају, постоји изузетно близак однос – реч је о мајци која је самостално водила бригу о детету са инвалидитетом. Поставља се питање шта би било да је ситуација другачија – да није у питању мајка, већ рођака по бочној линији или пак да примарно старатељство има отац детета, док мајка само повремено виђа дете, а послодавац ипак, услед предрасуда које има према особама са инвалидитетом, мајку детета са инвалидитетом ставља у неповољнији положај. Наравно, хипотетичке ситуације које можемо разматрати у овом погледу се не односе само на породичне односе, већ и на сваки други однос између два лица, те анализу тога да ли је тај однос близак, те који је критеријум блискости који однос мора задовољити, а како би се оправдано говорило о ризику пренесене дискриминације. У супротном, ризикујемо потпуно обесмишљавање концепта дискриминације јер, уколико не постоји никакав критеријум, свако ко, макар познаје особу која поседује или се претпостави да поседује одређено лично својство које је чини припадником осетљиве и угрожене групе, може, уколико је незадовољан својим могућностима и (не)успехом на тржишту рада, односно ситуацијом на радном месту, тврдити да је, на основу одређене повезаности, изложен пренесеној дискриминацији.

Још један интересантан аспект који је потребно да нагласимо, а који се тиче овог случаја, се односи на то да је у овом случају реч о непосредној пренесеној дискриминацији. Питање које се отворило, како у теорији, тако и у пракси СПЕУ, јесте и да ли се пренесена дискриминација може појавити у другом облику, односно да ли може бити и посредна. У том погледу је посебно интересантан случај *“CHEZ Razpredelenie Bulgaria” AD v Komisija za zashtita ot diskriminatsia* који се тичао постављања електро мреже у ромском насељу Гиздова махала у граду Дупница у Бугарској.²⁰⁸ Наиме, реч је била о томе да су показивачи потрошње електроенергије били постављени знатно више у крају, односно делу граду где је претежна популација ромска.²⁰⁹ Став подносиоце представке је био да се разлог увођења ове мере може пронаћи у стереотипима и предрасудама према ромској популацији, за коју се претпоставља да краде, а тужила је тврдила да је изложена дискриминацији и стигматизацији због етничког порекла, иако сама није Ромкиња.²¹⁰ Овај случај је прво био разматран пред бугарском Комисијом за заштиту од дискриминације, националним судовима Бугарске, а

²⁰⁶ Tim Connor, “Discrimination by Association: a Step in the Right Direction: Case C-303/06 Coleman v. Attridge Law and Steve Law Judgment of the ECJ 17 July 2008”, *Journal of Social Welfare and Family Law*, Vol. 32, бр. 1/10, 59–69.

²⁰⁷ Opinion of Mr. Advocate General Poiares Maduro Delivered on 31 January 2008, ECLI:EU:C:2008:61, ст. 23 и 24.

²⁰⁸ Case C-83/14, *“CHEZ Razpredelenie Bulgaria” AD v Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 16 July 2015, ECLI:EU:C:2015:480, ст. 21. У погледу ближе анализе тога да ли пренесена дискриминација може бити (и) посредна вид. Mina Kuzminac “Analysis of Indirect and Associative Discrimination in Employment from the European Union Law Perspective”, *Strani pravni život*, god. LXVIII, br. 1/2024, 15–37.

²⁰⁹ Ст. 22.

²¹⁰ Ст. 23.

потом и СПЕУ. Суд је и у овом случају заузео став да постоји ризик пренесене дискриминације. Наиме, иако Суд није искористио саму синтагму „пренесена дискриминација“, до овог закључка долазимо јер је став Суда био да је тужилца била дискриминисана на основу етничког порекла. Оно што наглашавамо јесте то да је Суд оставио националним судовима да процене да ли је у питању непосредна или посредна дискриминација²¹¹, док се пажљивим читањем одређених пасуса пресуде и посебно издвојеног мишљења генералне адвокаткиње Џулијан Кокот (Juliane Kokkot), може закључити да Суд нагиње ка томе да је у питању посредна дискриминација²¹². У сваком случају, Суд је у овом случају отворио простор за разматрање пренесене дискриминације као посредне, што представља у најмању руку значајан корак у погледу борбе против дискриминације уопште, а посебно у свету рада.²¹³ Коначно, одлуком у случају *Bervidi*, СПЕУ јасно заузима становиште да пренесена дискриминација може бити не само непосредна, већ и посредна.²¹⁴ Овај случај се тичао запослене која је радила као оператер станице и била задужена за надзор и праћење подземне станице, а која је истовремено мајка детета са инвалидитетом које има бројне специфичне потребе. Стога је од послодавца тражила да ради на радном месту које подразумева фиксни распоред рада, иако је реч о радном месту за које се захтевају ниже квалификације у односу на оне које она поседује.²¹⁵ Послодавац јој то није омогућио иако јој је у одређеним ситуацијама излазио у сусрет, што је подразумевало повољнији распоред рада, у смислу мање неочекиваних измена, другим запосленима.²¹⁶ У току поступка који се водио пред националним судовима по овом питању, тужилца је добила отказ.²¹⁷ СПЕУ се у овом случају позива на Конвенцију о правима особа са инвалидитетом, као и релевантне изворе права ЕУ који су посвећени забрани дискриминације у области рада.²¹⁸ Међутим, овај суд се позива и на домаће – италијанско законодавство, које изричито забрањује непосредну и посредну дискриминацију, између осталог, на основу инвалидитета.²¹⁹ То чини како би одговорио на питања постављена од стране италијанских судова, која се тичу тога да ли пренесена дискриминација може бити (и) посредна, да ли концепт посебних мера захтева разумно прилагођавање и у оваквим околностима, те ко се може сматрати старатељем у овом контексту.²²⁰ У светлу наведеног, СПЕУ наглашава то да се Директива 2000/78/ЕЗ примењује у овом случају, а да она мора бити тумачена тако да забрањује како непосредну, тако и посредну пренесену дискриминацију.²²¹ Када је реч о одговору на друго постављено питање, СПЕУ наглашава обавезу да се деци са инвалидитетом омогући развој у светлу инклузивности, што није могуће истински постићи уколико се не уведу мере разумног прилагођавања у погледу родитеља те деце, док подвлачи да такве мере не смеју представљати диспропорционалан терет за послодавца.²²² О трећем питању суд није одлучивао, препуштајући националном законодавству сваке државе да да одговор на ово питање.²²³

²¹¹ Ст. 126–128.

²¹² Opinion of Advocate General Kokott delivered on 12 March 2015, ECLI:EU:C:2015:170, ст. 102–109 и 174.

²¹³ За више о утицају овог случаја на даљи развој концепта дискриминације вид. Christopher McCrudden, “The New Architecture of EU Equality Law after CHEZ: Did the Court of Justice Reconceptualise Direct and Indirect Discrimination?”, *European Equality Law Review*, бр. 1/2016, 1–10.

²¹⁴ Case C-38/24, *Bervidi*, Judgment of the Court (First Chamber) of 11 September 2025, ECLI:EU:C:2025:690.

²¹⁵ Ст. 19 и 20.

²¹⁶ Ст. 21.

²¹⁷ Ст. 26.

²¹⁸ Ст. 5–15.

²¹⁹ Ст. 16–18.

²²⁰ Ст. 32.

²²¹ Ст. 54 и 55.

²²² Ст. 73, 74 и 78.

²²³ Ст. 84–86.

4.5. Узнемиравање и сексуално узнемиравање као облици дискриминације

На овом месту ћемо се детаљније бавити питањем узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду као системским проблемом, те ћемо нека од питања која смо до сада помињали размотрити изнова, али сада из (н)ове перспективе. Како бисмо то учинили, дотаћи ћемо се, са једне стране, стандарда МОР-а, а са друге, домаћег законодавства, те указати на постојећа решења, али и присутне недоумице. На универзалном нивоу, питање узнемиравања је раније било, на мање или више имплицитан начин, уређено од стране МОР-а. Међутим, прекретницу у овом погледу представља усвајање већ поменутих, додуше у контексту сличности и разлика између дискриминације и злостављања на раду, инструмената МОР-а – Конвенције број 190 и пратеће Препоруке број 206. Наведено има велики практични значај, будући да доприноси борби против узнемиравања у свету рада. Конвенција број 190 има веома широк, како персонални, тако и просторни опсег примене – наиме, конвенција се не примењује само на запослене, већ и на све друге раднике, независно од врсте уговора на основу ког обављају рад, али и приправнике и практиканте. Поред тога, она се примењује и на оне раднике чији је радни однос окончан, али и појединце који остварују овлашћења послодавца, те оне који обављају рад у неформалној економији.²²⁴ Када је пак реч о просторном важењу, Конвенција се не примењује само на радно место, већ и на место где запослени прима зараду, проводи паузу, али и на заједничке просторије, службена путовања и обуке.²²⁵

Потом, препознате су различите димензије насиља – *физичко, психичко, сексуално и економско*.²²⁶ Важно је препознати да ове, различите димензије насиља као такве, али исто тако и чињеницу да различити облици насиља често постоје истовремено, те се међусобно условљавају и „подстичу“. Ова конвенција јасно уређује и питање родно заснованог насиља и узнемиравања, као облика насиља које је засновано на роду или полу, и у том смислу посебно изражено у погледу припадника, односно припадница одређеног рода или пола.²²⁷ Ове гаранције су праћене и Препоруком МОР-а број 206, у оквиру које је истакнуто да је потребно заштитити жртве насиља, посебно оне који насиље пријаве.²²⁸ Такође, кроз ову препоруку је уведена процена радног места, у смислу фактора ризика који могу допринети постојању насиља на раду.²²⁹ Поред практичног значаја који поменути инструменти МОР-а имају, они имају и велики симболични значај, јер сведоче о сталним напорима МОР-а.

Дискриминаторно узнемиравање нарушава достојанство на раду, те задире у најделикатнија питања интегритета појединца. Оно нарушава самопоуздање, те доводи до анксиозних, депресивних и других поремећаја, односно остварења психосоцијалних ризика. Поред менталног, односно психичког здравља, које прво страда када је реч о сваком облику узнемиравања, не треба занемарити и бројне утицаје које узнемиравање може имати на физичко здравље, што ствара зачарани круг у контексту здравствене заштите и осигурања.²³⁰ Још једна појава на коју бисмо желели да скренемо пажњу, а која је посебно заступљена у англосаксонским системима, се тиче праксе закључивања уговора о чувању тајне, односно поверљивости (енг. NDA – *non-disclosure agreement*), који се у пракси неретко закључују са жртвама узнемиравања, где се жртве заклињу на ћутање у замену за одређену новчану компензацију.²³¹ Део проблема у препознавању узнемиравања на раду се огледа у томе што се дуго сматрало да је нормално да одређене појаве буду присутне на радном месту, а одређена

²²⁴ Конвенција МОР-а број 190, чл. 2, ст. 1 и 2.

²²⁵ Конвенција МОР-а број 90, чл. 3.

²²⁶ Конвенција МОР-а број 190, чл. 1, ст. 1, тач. 1.

²²⁷ Конвенција МОР-а број 190, чл. 1, ст. 1, алинеја б).

²²⁸ Препорука МОР-а број 206, чл. 7.

²²⁹ Препорука МОР-а број 206, чл. 8. алинеје а) и ц).

²³⁰ International Labour Organization, *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*, International Labour Office, Geneva, 2020, 24–25.

²³¹ Lizzie Barmes, “Silencing at Work: Sexual Harassment, Workplace Misconduct and NDAs”, *Industrial Law Journal*, Vol. 52, бр. 1/2023, 68–106.

понашања су не само толерисана, већ и сматрана нужним како би се показала надмоћ. Оваква „одбрана“ је често присутна и данас – тврдња да су одређени коментари део свакодневног дискурса, а да, све и да јесу непримерени, не представљају узнемиравање, док су ови аргументи оснажени логиком неједнаке моћи, присутном у радном односу.²³² С обзиром на то, МОР указује на неке од кључних елемената, односно питања која би требало поставити како би дошло до идентификовања (сексуалног) узнемиравања на раду: да ли је понашање нежељено, неприхватљиво, неадекватно, увредљиво и подразумева стварање непријатељског, то јест радног окружења које ствара страх код појединца.²³³

Иако сваки облик дискриминације доводи у питање основни интегритет појединца, то посебно важи када је реч о узнемиравању и сексуалном узнемиравању. Када је реч о сексуалном узнемиравању, оно је неретко укоренењено у дубоко мизогиним ставовима, те неретко праћено готово подсмешљивом конотацијом која се у својој сржи своди на аргумент да није дозвољено (жени) уделити комплимент.²³⁴ Наглашавамо жени зато што нам, историјски обрасци и савремени подаци, указују на то да су жене типичне жртве сексуалног узнемиравања, укоренењеног у неопатријархалним и квазипатријархалним ставовима. Свакако, то не значи да треба занемарити случајеве, односно могућност да и мушкарци буду жртве узнемиравања и сексуалног узнемиравања, који се, у таквом контексту, сусрећу са посебном стигматизацијом и пренесеном срамотом, односно страхом од реакције колега, породице и целокупног друштва.²³⁵ Најновија истраживања Повереника за заштиту равноправности показују да две од пет жена у РС сматра да су доживеле узнемиравање или сексуално узнемиравање на раду, а да је у 74% случајева извршено од стране надређеног на послу.²³⁶

Узнемиравање и сексуално узнемиравање могу бити облици дискриминације које је посебно важно препознати, као такве, али и у односу на, са једне стране, друге облике дискриминације, а са друге стране, у односу на злостављање, те коначно, из интерсекцијског угла, о чему ће бити више речи у даљем истраживању.

4.6. Дискриминација на основу једног и више личних својстава (вишеструка и укрштена дискриминација)

Како је бављење укрштеном дискриминацијом, а као једним од облика дискриминације по више основа, предмет даљих поглавља, на овом месту ћемо размотрити само разлику дискриминације по једном и по више основа у свету рада.²³⁷ Будући да су норме које се односе на забрану дискриминацију изграђене по основу једног личног својства, у теорији се овакав систем назива *једноосним* (енг. *single-axis*), што значи да се ризик дискриминације разматра кроз призму *само* једног личног својства.²³⁸ Све и када се норме односе на више личних

²³² International Labour Organization, Sexual Harassment in the World of Work, доступно на: [file:///C:/Users/minak/Downloads/wcms_738115%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/minak/Downloads/wcms_738115%20(1).pdf), 18. 6. 2025. године.

²³³ *Ibidem*

²³⁴ Olle Folke, Johanna Rickne, "Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 137, бр. 4/2022, 2163–2164.

²³⁵ Maj Britt Dahl Nielsen et al., "Workplace Sexual Harassment: A Qualitative Study of the Self-labelling Process among Employees in Denmark", *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, Vol. 19, бр. 1/2024, 4–7.

²³⁶ Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2025, 10.

²³⁷ Да бисмо то учинили, потребно је да се присетимо претходно реченог у погледу елемената који чине предмет дискриминације, те тога да смо као кључни елемент овог појма навели постојање личног својства, односно узрочне везе између личног својства и неоправданог неједнаког третмана. Већ на основу овакве дефиниције можемо закључити да се, када се каже лично својство претпоставља да је у питању једно лично својство. Међутим, ова претпоставка није само интуитивна, већ је служила и као основ за успостављање антидискриминационог система норми у различитим гранама права.

²³⁸ Ben Smith, "Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective", *The Equal Rights Review*, Vol. 16, 2016, 73–102.

својстава као основа дискриминације, уобичајено тумачење ових норми јесте тако да се односе на забрану дискриминације по основу сваког личног својства *засебно*.²³⁹ Свакако, велики број случајева дискриминације јесу случајеви где до дискриминације долази по основу *једног*, урођеног или стеченог, стварног или претпостављеног, личног својства. У тим случајевима овај принцип јесте савршен, додуше, у мери у којој то правни принцип уопште може бити, а узимајући у обзир вертикалну неједнакост која постоји у свету рада и могућности јаче стране да злоупотреби ту неједнакост.²⁴⁰ И да су сви случајеви дискриминације такви да до дискриминације долази само по основу једног личног својства, не би постојала било каква потреба за даљим разматрањима у овом погледу.

Међутим, већ неколико деценија уназад, у правној, те и радноправној теорији, све више простора заузима разматрање дискриминације по више основа. Дакле, мало ближи поглед, „осетљив“ на препознавање различитих димензија дискриминације, је указао на то да, барем у неким случајевима, не постоји само један већ више основа дискриминације.²⁴¹ У неким случајевима је те основе могуће разграничити, те утврдити у којој мери, на који начин и докле делује одређено лично својство као основ дискриминације. У другим пак случајевима било какво раздвајање или разграничење није могуће.²⁴² Постоји облик дискриминације по више основа, где се ти основи сабирају, а пошто представљају прост збир, исто тако је могуће направити разграничење између тих основа и утврдити докле и на који начин сваки од основа делује на положај жртве дискриминације. Други облик који се препознаје, који год термин да је употребљен, јесте онај облик дискриминације где није могуће извршити дистинкцију између основа дискриминације у смислу тога како и на који начин сваки од основа дискриминације утиче на положај жртве дискриминације. Ми користимо термин „вишеструка дискриминација“ како бисмо означили први од ова два облика, а термин „укрштена дискриминација“ како бисмо означили други, односно дискриминацију где више основа делују истовремено, а тако да их није могуће разграничити, већ делују синергијски.²⁴³

5. Начело једнакости и забране дискриминације у радном праву

5.1. Настанак и развој начела једнакости и забране дискриминације

Начело једнакости и забране дискриминације је, заједно са начелима слободе рада, повољности по запослене и трипартизма, једно од основних начела радног права. Без „снажних“ начела која могу да подрже и издрже различите недоумице и изазове, мало је

²³⁹ Waruguru Gaitho, “Challenging the Single Axis from the Nexus: Operationalizing Intersectionality in International Human Rights Law”, *Tulane Journal of Law & Sexuality*, Vol. 31, 2022, 6–7.

²⁴⁰ José Ricardo Méndez Cruz, *Derecho Laboral*, The McGraw-Hill Companies, Inc, Colonia Desarrollo Santa Fe, 2009, 10–13.

²⁴¹ Ignacio Álvarez Rodríguez, “Luces y sombras de la discriminación interseccional desde el constitucionalismo”, *Feminismo, coeducación y socialización en la posmodernidad*, бр. 19, 2024, 372.

²⁴² Наведено ћемо разматрати детаљније у трећем делу докторске дисертације, где ће, између осталог, бити речи управо о сличностима, разликама и уопште односу појмова „укрштена“ и „вишеструка“ дискриминација, док ће такође бити споменути и други појмови на које наилазимо у теорији.

²⁴³ Подела коју смо направили се чини, барем на први поглед, јасном. Истовремено, делује и непотпуно, те рађа потребу да се дотакнемо још неких термилолошких, али и садржинских питања. Наиме, оправдано се може поставити питање није ли термин вишеструка дискриминација, по самој својој лексичкој и семантичкој природи шири, те такав да обухвата и појам и концепт укрштене дискриминације, што одређени аутори и заступају. И сигурно да овај став има оправдане аргументе. Међутим, то нас онда доводи у нову неприлику тражења другог термина који би означио облик дискриминације по више основа, а када се основи могу разграничити, те се тако опредељујемо да подела коју правимо, како термилолошки, тако и појмовно и концептуално, буде онаква како наводимо у наставку. Као шири појам користимо термин дискриминација по више основа. Унутар овог појма правимо бипартићну поделу – на вишеструку дискриминацију, као дискриминацију по више основа који се могу међусобно разграничити и на укрштеноу дискриминацију, као дискриминацију по више основа које није могуће међусобно разграничити.

вероватно, ако и уопште могуће, очекивати примену постојећих гаранција, изграђених на тим начелима, у пракси.²⁴⁴ Да бисмо разумели значај начела једнакости и забране дискриминације, потребно је да имамо у виду само одређење појма дискриминације, о ком је претходно било речи, али исто тако и различите облике у којима се може јавити дискриминација у свету рада. Најчешћи облици у којима може постојати дискриминација у сфери запошљавања и рада су посредна и непосредна дискриминација; индивидуална, структурна и институционална дискриминација; пренесена дискриминација; узнемиравање и сексуално узнемиравање, те дискриминација на основу једног и на основу више личних својстава. Било би неисправно рећи да су ово сви потенцијални облици дискриминације у свету рада, а будући да је, када је реч о дискриминацији уобичајено то да временом долази до препознавања нових облика дискриминације, и „нових“ личних својстава као могућих основа дискриминације. Пре него што направимо краћи историјски осврт, додаћемо две напомене. Прва је та, да, како професорка Ковачевић подвлачи, појмом дискриминације можемо да се бавимо само у друштву које је, барем у извесној мери и у формалном смислу, прихватило појам и концепт једнакости.²⁴⁵ Уколико је друштво пак засновано, у погледу једног или више личних својстава, на идеји сегрегације, сувишно је и обесмишљено говорити о дискриминацији јер је неједнак третман саставни део темеља таквог друштва. Са друге стране, у друштву у ком је, хипотетички, у потпуности постигнута једнакост, такође нема много смисла говорити о начелу једнакости и забране дискриминације.²⁴⁶

Шири историјско-филозофски осврт указује на то да је у западној мисли концепт једнакости дуги низ година примарно сагледаван кроз призму филозофије Џона Лока (John Locke) и традиције либералног индивидуализма. Парадокс дискрепанције идејног и стварног се огледа у томе што је сам Лок живео на поседу са робовима, пропагирајући једнакост.²⁴⁷ Свакако да онима који се налазе у привилегованом положају и који држе сву моћ у својим рукама никако није лако да се дела тога одрекну у име једнакости и бољег живота других, и то оних којима је често негирано и основно достојанство. И мада је наведено противно основним хуманистичким начелима, историјски обрасци људске психологије нам указују на то да се не може очекивати да ће људи, барем већина, мирно и без приговора, пристати на равномернију расподелу моћи и ресурса. Ово је потребно имати у виду како бисмо истински разумели то да ни постизање формалне једнакости није било нимало једноставно. У том светлу, посебно радно право се може „похвалити“ бројним изворима којима се јасно и свеобухватно гарантује једнакост и забрана дискриминација – на универзалном, европском и нивоу РС. Међутим, како је време, и друштво, показало, постојање, то јест гарантовање формалне једнакости је нужно, али не и довољно, за постизање суштинске једнакости у пракси.²⁴⁸ Постојање само формалне једнакости, а што се огледа у постојању правних

²⁴⁴ Anne C. L. Davis, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, 14–19.

²⁴⁵ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 979.

²⁴⁶ Како сматра судија Фаџ (Judy Fudge), од кад су дискусије о природи и будућности радног права постале нарочито интензивне, постало је очигледно да будућност радног права подразумева преиспитивање наизглед јасних концепата и самих темеља ове гране права. Judy Fudge, “Labour as a ‘Fictive Commodity’: Radically Reconceptualizing Labour Law” у: *The Idea of Labour Law* (eds. Guy Davidov, and Brian Langille), Oxford University Press, Oxford, 2011, 135–136.

²⁴⁷ Ово свакако не наводимо са осуђивачким призвук, већ са циљем указивања на то колико је појединцу, условно речено, тешко да се прилагоди и сопственим, а камоли туђим идејама. Bruce A. Hunt Jr, “Locke on Equality”, *Political Research Quarterly*, Vol. 69, бр. 3/2016, 546–556.

²⁴⁸ Ваља указати на један интересантан феномен, а то је да одређени језици скандинавских држава, садрже различите речи којима означавају формалну и суштинску једнакост. На пример, у финском језику је присутна реч *Yhdenvertaisuus*, која је уведена кроз уставну терминологију, а која се односи на формалну једнакост, односно једнакост схваћену у аристотеловском смислу речи – *yksi* (један) и *vertaisuus* (поређење). Са друге стране, термин *Tasa-arvo* је уведен у контексту родне и полне неједнакости, где се данас користи, а етимологија речи је: *tasa* (једнако) и *arvo* (*вредност*). Christopher McCrudden, S. Prechal, *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A Practical Approach*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009, 23.

гарантија једнакости и забране дискриминације, оставља „нетакнутим“ неједнакости које су кроз деценије и векове учињене, односно сматране нормалним и природним, док их у горем случају и додатно подстиче, те омогућава „преливање“ дискриминације из других сфера и на свет рада.²⁴⁹ Раније поменута суштинска једнакост је концепт који је вишедимензионалан, а који има за циљ увођење механизма који ће омогућити препознавање историјски дубоко укорених образаца неједнакости који обликују и савремени свет рада. Промене које се уводе у овом погледу морају бити суштински трансформативног карактера, а о томе да се такве промене не имплементирају лако сведоче деценије и векови иза нас.

Свакако, изазови пре свега објашњењу и дефинисању, а онда посебно и примени концепта суштинске једнакости, о ком је већ претходно било речи, су бројни. И мада није могуће препознати и категоризовати све изазове у овом погледу, сматрамо да се ови изазови начелно могу поделити на две групе. Прва група се односи на схватања да неки људи, због личног својстава или својстава која имају, или се претпоставља да имају, вреде мање или више, те да зато заслужују бољи или гори третман. Другим речима, стереотипи и предрасуде, о којима је претходно било више речи, представљају кључну препреку постизању суштинске једнакости, а у њиховој основи се налази вредновање људи на основу личних својстава. И мада су стереотипи и предрасуде и даље присутни у савременом свету рада, ипак сматрамо да су присутни у знатно мањој мери у односу на прошлост. Међутим, управо савремени свет рада јесте контекст у ком се јавља нова – друга група изазова, а који су у вези највећим делом са чиниоцима и трендовима који обликују савремени свет рада. Чиниоци који су од посебног значаја у овом погледу су пре свега глобализација, дигитализација, демографске промене, еколошке промене и глобалне кризе, док до ових промена долази под велом поновног јачања неолибералне филозофије.²⁵⁰ У том контексту посебно долази до изражаја то да је тржиште рада на првом месту тржиште, као и свако друго, које треба да буде уоквирено и уобличено правилима понуде и потражње.²⁵¹ Дакле, у поновном замаху либералне филозофије, долази до јачања идеје да једнакост треба посматрати кроз призму слободе, а да је све што би било супротно томе једна врста принуде, која у крајњој линији не може донети ништа добро.²⁵² Као последица наступају флексибилизација, али и дерегулација и дестабилизација. Такав свет рада нуди низ могућности, а уводи и нове ризике, односно појачање одређених ризика, међу којима је и ризик дискриминације. Овакво, знатним делом *de facto* дерегулисано тржиште рада представља плодно тле за јачање свих облика злоупотреба. Логика наведеног је крајње једноставна, а односи се на смањен страх, односно ризик, од санкције, док, обрнуто пропорционално овом страху расте ризик од дискриминације.

Имајући у виду наведено, заузимамо став да начелно суштинској једнакости можемо приступити на три начина. Иако се та три начина не искључују међусобно, ипак имају донекле различите премисе. Један од начина јесте тај да се појача улога држава не само у постављању норми, већ и у контексту контроле примене норми. Други начин би био тај да се максимално умањи улога државе, те да фокус буде на економској перспективи, односно указивању послодавцима на то да једнакост често доноси и боље економске резултате, а заједно са поопштравањем санкција, али не од стране државе, већ самог тржишта. Коначно, трећи начин

²⁴⁹ Љ. Ковачевић, „Спречавање и заштита од дискриминације у запошљавању – универзални међународни стандарди од значаја за Републику Србију“ у: *Казнена реакција у Србији, XI део* (ур. Ђ. Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2021, 242. Професор Лубарда наглашава то да друштва могу само у одређеној и ограниченој мери да прихвате истину о себи, а да „историја показује да су се појединци и народи често лакше жртвовали за илузију него за истину“. Б. Лубарда, „Демократија: истина и илузије – идеје и институције“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 3/1990, 343–344.

²⁵⁰ Љ. Ковачевић, „Глобални проблеми и изазови савременог радног права“, *Правни живот*, год. 69, бр. 2–3/2024, 30–45.

²⁵¹ Fabio David Nieto, “Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral”, *Revista de Economía Institucional*, Vol. 18, бр. 34, 2016, 116.

²⁵² Wanjiru Njoya, *Economic Freedom and Social Justice: The Classical Ideal of Equality in Contexts of Racial Diversity*, Palgrave MacMillan, Cham, 2021, 4.

је онај који је по природи карактеристичан за радно право и који је, барем на теоријском нивоу, најидеалнији, а то је да кључну улогу у овом погледу имају социјални партнери, на бази трипартизма плус дијалога. Управо овај систем, односно специфичан механизам радног права, треба да буде основ за ближе разматрања, те увођења појма и концепта укрштене дискриминације у ову грану права.

5.2. Однос забране дискриминације, једнакости и равноправности

У овом делу ћемо детаљније говорити о односу синтагме „забрана дискриминације“ са појмовима и концептима једнакости и равноправности. Професорка Ковачевић указује на то да овде можемо говорити о два принципа. Наиме, о једнакости можемо говорити као доследности, односно као негативном принципу који подразумева забрану дискриминације.²⁵³ Овај принцип називамо негативним јер он подразумева одговор на притужбе, у смислу препознавања тога да је дошло до дискриминације, те пружања заштите жртвама дискриминације у свету рада. Са друге стране, принцип једнакости обухвата овај негативни принцип, али исто тако и проактивни приступ у смислу превенције тога да уопште дође до дискриминације у свету рада, кроз различите мере и механизме. Тако се, на пример, може поменути да је забрањена дискриминација на основу пола, рода, материнства и породичних дужности. Дискриминација по основу ових личних својстава је по правилу препозната кроз изворе права, најчешће експлицитно, а све и када није, онда на основу отвореног каталога личних својстава. У овој, на први поглед јасној ситуацији, се јављају бројни изазови који се начелно могу распоредити у две категорије. Једна категорија се односи на изазове који проистичу из интерсекцијске перспективе и који ће, као такви, бити остављени за даља разматрања. Други пак се односе на то да систем формалне једнакости „не види“ патријархалну матрицу, те „дупли терет са којим се суочавају жене“ и „тренд неолибералног неопатријархата“.²⁵⁴ Другим речима, постојање гаранције формалне једнакости не значи нужно да су препознати дубоко укореењени обрасци који доводе до тога да се, у крајњој линији пред жене ставља избор – да раде или да буду мајке, или уколико желе или су принуђене на оба, да трпе својеврсну казну за мајчинство.²⁵⁵

И док у теорији неретко наилазимо на разликовање термина и појмова правде (енг. *justice*) и правичности (енг. *equity*), интересантно је да проналазимо и дистинкцију термина „правичност“ и „једнакост“ (енг. *equality*).²⁵⁶ Једнакост се односи на „фер и једнак третман свих“, док се правичност односи на препознавање специфичног контекста оних који су стављени у неповољнији положају, то јест конкретизовану правду.²⁵⁷ С обзиром на наведено, закључује се да „уредити друштвени живот у складу са начелима правде, једнакости и слободе истовремено остаје вечити и недосегнути идеал“.²⁵⁸ Уколико би право заиста одсликавало стварност, односно уколико би се стварност градила и функционисала у потпуности на основу правних гаранција, тада би принцип формалне једнакости био сасвим довољан за *остварење* једнакости у свету рада. Међутим, баш зато јер наведено није увек случај, говоримо и о

²⁵³ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 979. Можемо приметити да у литератури често наилазимо на истовремено, односно наизменично коришћење наведених терминолошких одредница, без залажења детаљније у то да ли је реч, у потпуности, о синонимима.

²⁵⁴ Nancy Fraser, *Fortunes of Feminism: From State-managed Capitalism to Neoliberal Crisis*, Verso, London–New York, 2013, 162–163.

²⁵⁵ Laura T. Kessler, “The Attachment Gap: Employment Discrimination, Women’s Cultural Caregiving, and the Limits of Economic and Liberal Legal Theory”, *University of Michigan Journal of Law Reform*, Vol. 34, бр. 3/2001, 438–439.

²⁵⁶ Како Ролс (John Rawls) наводи: „на први поглед може деловати да су појмови правде и правичности истоветни, те да нема разлога правити међу њима неку разлику, или тврдити за један да је фундаменталнији од другог. Сматрам да тај утисак није исправан“. John Rawls, “Justice as Fairness”, *The Philosophical Review*, Vol. 67, бр. 2/1958, 164.

²⁵⁷ Слободан Перовић, „Природно право и стварност“, *Беседе са Копаника*, Београд, 2017, 1075.

²⁵⁸ Зоран Стојиљковић, „Трактат о социјалној правди“, *Српска политичка мисао*, том 59, бр. 1/2018, 42.

концепту суштинске једнакости. У вези са тим, професор Јовановић тврди да начело једнакости у радном праву има три аспекта: „једнакост шанси у остваривању социјално-економских права и равноправност при коришћењу и заштити тих права; забрана дискриминације при остваривању и заштити социјално-економских права; позитивна дискриминација при остваривању и заштити социјално-економских права“.²⁵⁹

Временом се, у светлу идеје о суштинској једнакости, и фокус помера са заштите самих група, ка томе да се заштите одређена права, а под велом начела једнакости и забране дискриминације. Дакле, суштинску једнакост наводимо као кровни, али и свеобухватни појам који се односи на забрану дискриминације, додатне проактивне мере, и нарочито посебне мере у корист осетљивих и угрожених група радника. Другим речима, стремљење ка једнакости шанси и једнакости резултата обухвата и претпоставља суштинску једнакост и обрнуто.²⁶⁰ Начело једнакости подразумева и обухвата и забрану дискриминације, те представља шири скуп, док корак више у односу на формалну једнакост чини суштинска једнакост која се може поистоветити са равноправношћу.

5.3. Однос начела једнакости и забране дискриминације са другим начелима радног права

Разматрање начела једнакости и забране дискриминације у радном праву би било непотпуно уколико не бисмо узели у обзир у разматрање и однос овог начела са другим фундаменталним начелима радног права.²⁶¹

У светлу наведеног, пре свега ћемо размотрити однос начела *слободе рада и начела једнакости и забране дискриминације*. Наиме, начело слободе рада се сматра основним начелом радног права, а које се изражава кроз два вида – позитивни, односно слободу да се ради и негативни, односно слободу да се не ради.²⁶² Дакле, слобода рада, као основно начело радног права, подразумева слободу лица да бира запослење.²⁶³ То наравно не значи да постоји и обавеза послодавца да запосли свако лице заинтересовано за посао, али значи то да послодавац не сме да примора ниједно лице да обавља посао за који није заинтересовано.²⁶⁴ Антитеза слободе рада јесте принудни рад, који се, у складу са стандардима МОР-а, одређује као рад који се обавља противно или независно од сагласности лица, а под претњом

²⁵⁹ П. Јовановић, „Позитивна дискриминација (с освртом на област рада)“, *Радно и социјално право*, Vol. 22, бр. 1/2018, 3–4.

²⁶⁰ Овакво преиспитивање настаје у светлу сталних критика аристотеловског принципа једнакости који у својој сржи подразумева то да оно што је једнако и треба да третирамо једнако. S. Fredman, 2016a, *op. cit.*, 716.

²⁶¹ Начела која помињемо су као таква одређена у домаћој литератури, али треба имати у виду то да се у литератури могу пронаћи и другачији ставови о томе која су основна начела радног права. На пример, посебно у шпанској литератури, где се не наводи да радно право има заштитни карактер, већ да је начело заштите радника једно од фундаменталних начела радног права. Посебно је интересантно што се наводи и начело прогресивности, у значењу постепеног смањења социоекономских разлика. Juan Ignacio Orsini, “Los principios del derecho al trabajo”, *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Vol. 7, бр. 40, 2010, 499–500. У новијој литератури се наглашава да је, у контексту шпанског говорног подручја, Америко Пла Родригез (Américo Plá Rodríguez) први одредио фундаментална начела додуше не у *numerus clausus* смислу, али свакако тако да подразумевају и начело заштите, континуитета, неотуђивости, приоритета стварног стања, и добре вере. Juan Raso Delgue, “Los principios del Derecho del Trabajo en el siglo XXI”, *Revista Jurídica Del Trabajo*, Vol. 4, бр. 10/2023, 140–144. Свакако, која год начела да препознамо као фундаментална, оно што је сигурно јесте да се у контексту савременог света рада начела понекад тумаче са циљем да се међународни и државни интервенционизам спречи и ограничи у што већој мери. Augusto Conti, *Manual de derecho laboral*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2008, 15.

²⁶² Додуше, и само начело слободе рада је у контексту савременог света рада предмет преиспитивања, па се тако развијају различите концепције које доводе у питање ово начело, а посебно је интересантна теза „слободе од рада“ коју заступа Николас Буено (Nicolas Bueno). Ова идеја подразумева готово потпуно одрицање од профита и произвођачког приступа раду, те посвећивање пажње стварању вредности у људском, пре него економском смислу речи. Nicolas Bueno, “From the Right to Work to Freedom from Work: Introduction to the Human Economy”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 33, бр. 4/2017, 463.

²⁶³ Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2001, 162–163.

²⁶⁴ Јован Бабић, „Радна права“, *Социолошки преглед*, Vol. 42, бр. 4/2008, 479–480.

санкцијом.²⁶⁵ Насупрот принудном раду, који је изричито забрањен, одређена, привремена, ограничења слободе рада су дозвољена. Пример у овом погледу јесте клаузула забране конкуренције. Наиме, реч је о клаузули која се уводи, или би барем требало да се уводи само изузетно – уколико запослени „стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни“, док ова клаузула мора бити временски и просторно ограничена.²⁶⁶ Дакле, да би се начело слободе рада остварило не сме постојати принуда већ слободна воља. Наиме, „доступност послова под једнаким условима чини битан елемент слободе рада и права на рад (поред слободног избора занимања и запослења и забране принудног рада), док једнаки услови рада и једнаке могућности за напредовање у каријери представљају саставни део права на правичне услове рада“.²⁶⁷ Са једне стране можемо закључити да је остварење начела слободе рада предуслов и за остварење начела једнакости и забране дискриминације. Са друге стране пак, постојање и спровођење начела једнакости и забране дискриминације је од кључног значаја за остварење начела слободе рада, у пуном обиму.²⁶⁸

Међутим, слобода рада је најближе повезана и са слободом тржишта, те ризиком социјалног дампинга, а и сталном раскораку богатства међу појединцима, али и међу државама.²⁶⁹ Док је корпоративистички дух данас глобално присутан, он поприма посебно специфично рухо у државама које су некад имале социјалистичко уређење, те се тако у теорији често назива илузорним корпоративизмом. Овај неокорпоративизам подстиче неолиберализам и обрнуто, те долази до потпуног одвајања и дискрепације у погледу остварења радних права у јавном и у приватном сектору.²⁷⁰ У том контексту, говоримо о ризику дискриминације кроз нову призму, која се тиче тога да једини релевантан критеријум за избор кандидата за запослење, односно радника, постаје профит, односно претпоставка у погледу тога колики профит ће неко донети. Међутим, профит се везује за одређене делове света, што имплицитно подразумева и повезаност са личним својствима, а доводи до стварања слике у којој постоји

²⁶⁵ Насупрот наведеном, осврт на историју нам указује да добровољност као елемент није дошла „природно“, већ да је цео средњи век обележен кметским односима којима је недостајао елемент добровољности, док одлазак и даље, мада не нужно даље у историју, указује на принудни рад као саставни део ропског положаја и ропства. Принудни рад је препознат још 1930. године кроз Конвенцију Међународне организације рада број 29 о принудном или обавезном раду (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 297/1932), а потом и Конвенцију МОР-а број 105 која се односи на укидање принудног рада (*Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 13/2002), скоро три деценије касније. Ипак, принудни рад остаје присутан и данас, у 21. веку. Штавише, подаци МОР-а показују су око 50 милиона људи жртве модерног ропства, а да је 138 милиона деце изложено злоупотребама децјег рада. Organización Internacional del Trabajo, Principios y derechos fundamentales en el trabajo, доступно на: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo>, 17. 12. 2025. године.

²⁶⁶ ЗОР, чл. 161. Она може ограничити слободу рада запосленог у току трајања радног односа, и са додатним слојем изузетних околности, и одређени временски период по престанку радног односа (у складу са ЗОР-ом, то су две године). У пракси често долази до злоупотребе радног односа на одређено време. За више о томе вид. М. Кузминац, „(Зло)употребе радног односа на одређено време у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, Vol. XXVIII, бр. 2/2024, 161–181.

²⁶⁷ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2013, 386.

²⁶⁸ Треба се присетити речи проф. Шундерића, додуше изречених у неко друго време, да се „право на рад у буржоаској теорији своди на слободу рада, а његова реализација треба да се обезбеђује применом политике пуне запослености [...] Међутим ако право својом снагом не настоји да осигура радницима стабилност запослења на основу једнаког права рада, онда и слобода рада, истичу неки теоретичари, не представља ништа друго него обману“. Б. Шундерић, „Неколико општих напомена о остваривању права на рад“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 34, бр. 1–3/1986, 178.

²⁶⁹ Wolfgang Däubler, “Challenges to Labour Law”, *Revista Direito Das Relações Sociais E Trabalhistas*, Vol. 5, бр. 2/2019, 36.

²⁷⁰ David Ost, “Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities”, *Politics & Society*, Vol. 28, бр. 4/2000, 595–596.

неједнак третман радника, у непосредном смислу због профита, а у посредном смислу, то је повезано и са личним својствима.²⁷¹

Имајући у виду круцијалну улогу једнакости и забране дискриминације за слободу рада, исто тако би ваљало указати и на значај и испреплетаност између овог начела и друга два фундаментална начела радног права – начела *повољности по запослене* и начела *трипартизма*. Наиме, *начело повољности по запослене* јесте једно од основних начела радног права, али и, донекле, *differentia specifica* радног права у односу на друге гране права и једна од кључних идеја колективног преговарања.²⁷² Најједноставније речено, реч је о начелу које подразумева то да се примењује оно решење, односно одредба, која је, како само име начела каже, повољнија по запослене. Дакле, у питању је начело које мења, односно модификује, уобичајену хијерархију извора права која постоји и важи у једном правном систему, а тако што даје приоритет извору права који је по хијерархији нижи, уколико тај извор права, односно одредба предвиђа решење које је повољније по запосленог. У вези са наведеним начелом, битно је да направимо још две напомене. Прва напомена се односи на то да се ово начело примењује како у погледу хетерономних, тако и у погледу аутономних извора радног права, као и у односу извора права из обе групе. Друга напомена јесте да се оно примењује само када је реч о нормама које припадају *релативном*, а не и *апсолутном* социјалном јавном поретку. Ово начело је јасно потврђено и у домаћој судској пракси, где се истиче то да су ништаве одредбе уговора којима су утврђени неповољнији услови рада од услова који су утврђени законом или општим актом²⁷³, или то да се колективним уговором утврђује нижи ниво права у односу на закон²⁷⁴.

Када имамо у виду наведено, можемо поставити и питање које се односи на то какав је однос овог начела са начелом једнакости и забране дискриминације. Управо начело повољности по запослене може бити сјајан инструмент за пуно спровођење начела једнакости. Како бисмо ближе објаснили наведено, вратићемо се на претходно речено у погледу тога да једнакост, односно суштинска једнакост, подразумева и неколико корака више у односу на забрану дискриминације. Забрана дискриминације срж гаранција једнакости, али негативни приступ који подразумева забрану дискриминације јесте само први корак у борби за постизање једнакости. Једнакост подразумева и бројне друге гаранције, мере и механизме. Често се у пракси овакве мере уводе, прво, не на „високом“, међународном или законском нивоу, већ на нижим нивоима и, односно кроз аутономне изворе радног права. Уколико би у радном праву важила „класична“ хијерархија извора права која је присутна у другим гранама права, овакве гаранције би често остале без икаквог или са врло ограниченим стварним ефектом. Са друге стране, кроз постојање начела повољности по запослене, иновативна решења која могу предвиђати извори права ниже снаге стичу обавезујућу снагу.

Напоследку, дотаћи ћемо се и односа начела једнакости и забране дискриминације са начелом *трипартизма*. Начело трипартизма је такође основно начело радног права, које, као и претходна начела, сведочи о специфичној природи радног права. Наиме, ово начело подразумева то да у настанку и „изградњи“ радноправних норми, те и радног права уопште учествују представници три различите, а неретко и супротстављене стране – државе, радника,

²⁷¹ Ronald Francis, *Equality in Theory and Practice: A Moral Argument for Ethical Improvements*, Springer, Cham, 2020, 72.

²⁷² Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horacio Guido, “ILO Principles Concerning Collective Bargaining”, *International Labour Review*, Vol. 139, бр. 1/2000, 51. У литератури наилазимо и на синтагму “*in dubio pro operario*” – у сумњи у корист радника, што одређени аутори такође схватају као једно од кључних начела радног права. Иако се на први поглед може учинити да је реч о другом називу за начело повољности по запослене, међу њима ипак постоји, додуше врло суптилна, разлика. За разлику од начела повољности по запослене које има ширу примену, начело у сумњи у корист радника се не примењује у погледу свих или дела норми, већ тек када се закључи да одређена норма радног права није довољно јасна, те да не постоји општеприхваћен став како би је требало тумачити. Américo Plá Rodríguez, *Los principios del derecho del trabajo*, Biblioteca de derecho laboral, Montevideo, 1975, 40–52.

²⁷³ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 3335/12 од 2. 10. 2013. године.

²⁷⁴ Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 1028/15 од 3. 2. 2017. године.

односно синдиката, и послодаваца. Како се показало, на овај начин, кроз социјални дијалог, је могуће успоставити норме, које ће бити више прилагођене стварности у односу на норме које би биле успостављене од стране државе.²⁷⁵ Иако је начело трипартизма од значаја уопште у светлу историјског развоја радног права, значај овог начела нарочито долази до изражаја у време криза.²⁷⁶ Са друге стране, начело трипартизма је данас предмет бројних преиспитивања, а између осталог, указује се на ризик да послодавци преузимају моћ државе и агенду социјалног дијалога кроје у складу са сопственим интересима, док радничка страна опет бива недовољно заступљена.²⁷⁷ Штавише, „ваља истакнути да још увек важну улогу у креирању политике недискриминације игра не само свет капитала, већ и унутар света рада учавамо рачвања у интересима између стандардних (мушкарци и професионално способни) и подзаступљених група“, односно осетљивих и угрожених категорија радника.²⁷⁸

Дакле, за разлику од других грана права где ипак једна страна има доминантну реч, у радном праву постоји једнака заступљеност три стране, односно трипартизам. Начело трипартизма је присутно у међународним телима, а у том погледу се чини неизоставним да споменемо да на овом принципу функционишу и органи МОР-а – Општа конференција рада и Административни савет.²⁷⁹ Значајна тела и на нивоу Републике Србије, попут Социјално-економског савета или НСЗ-а, такође имају трипартитни састав.

И ово начело се временом мења и развија, те тако данас говоримо о трипартизму плус, односно улози коју у процесу колективног преговарања и одлучивања има, односно треба да има цивилни сектор. Са друге стране, концепт трипартитног дијалога је суочен са бројним изазовима, што је најближе повезано и са опадањем стопе синдикализације, али и генералном незаинтересованости социјалних партнера.²⁸⁰ У државама које су прошле кроз процес транзиције, где спада и наша држава, долази до опште маргинализације синдиката.²⁸¹ Ипак, то не умањује значај идеје трипартизма и значаја који трипартизам има за постизање једнакости и забране дискриминације. На основу свега наведеног можемо закључити да су основна начела радног права, на којима ова грана почива и изграђује се, међусобно повезана и условљена, а тако да, без било ког од ових темеља, целокупна „конструкција“ радног права не би издржала терет изазова и ризика. Дакле, може се рећи да је начело једнакости и забране дискриминације

²⁷⁵ William R. Simpson, “The ILO and Tripartism: Some Reflections”, *Monthly Labor Review*, Vol. 117, бр. 9, 1994, 40–44. Не постоји универзално прихваћен модел социјалног дијалога, већ да он мора бити прилагођен специфичном контексту који постоји у одређеној држави и друштву. Чак 158 држава је ратификовало Конвенцију МОР-а број 144 о трипартитном консултовању, *Службени лист СЦГ - Међународни уговори*, бр. 1/05, док је чак 87% држава чланица МОР-а основало националне институције које функционишу по принципу трипартизма. Organización Internacional del Trabajo, *Diálogo social y tripartismo*, доступно на: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/dialogo-social-y-tripartismo>, 1. 12. 2025. године.

²⁷⁶ Владимир Гречић, „Трипартитни социјални дијалог као чинилац изласка из економске кризе“, *Економске идеје и пракса*, бр. 14, 2015, 36.

²⁷⁷ Richard Croucher, Geoffrey Wood, “Tripartism in Comparative and Historical Perspective”, *Business History*, Vol. 57, бр. 3/2015, 347–350.

²⁷⁸ A. Bilić, *op. cit.*, 571.

²⁷⁹ За више о томе вид. Marinko Učur, „Bogatstvo i trajnost ljudskih prava u vrelima prava (dokumentima) Međunarodne organizacije rada (100 godina MOR-a, 1919–2019)“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 41, br. 1/2020, 301–304.

²⁸⁰ МОР истиче значај постојања „новог друштвеног уговора“ у смислу промењеног контекста у ком делују синдикати и који морају препознати како би се борили за права радника. International Labour Organization, *The New Social Contract and Workers' Organizations*, доступно на: <https://www.ilo.org/new-social-contract-and-workers-organizations>, 17. 6. 2025. године.

²⁸¹ Филип Бојић, „Заштита синдикалних представника у домаћем и међународном праву“ у: *Право и јавне делатности: Liber amicorum Јовица Тркуља* (ур. Слободан Вукадиновић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Институт за упоредно право, Београд, 2024, 78. Насупрот томе, у контексту Немачке се истиче да је улога синдиката и других интересних група толико снажна да често надјачава и све друге гласове, укључујући законодавца, што није увек и нужно позитивно. Sebastian Roloff, “Die Besonderheit(en) des Arbeitsrechts? oder die Pflicht zur Rechtsfortbildung in einem System von ‘Checks and Balances’” у: *Besonderheiten des Arbeitsrechts?: Dokumentation der 10. Assistentinnenund Assistententagung im Arbeitsrecht vom 29.9.–1.10.2021* (Hrsg. Stephan Seiwert, Stefan Witschen), Nomos, Baden-Baden, 2022, 20.

у радном праву од кључног значаја *per se*, али и у погледу пуног и свеобухватног остварења осталих кључних начела радног права. Са друге стране, начело слободе рада, повољности по запослене и трипартизма су од изузетно великог значаја, за остварење начела једнакости и забране дискриминације.

II ДЕО

ЗНАЧАЈ ТЕОРИЈЕ ИНТЕРСЕКЦИОНАЛНОСТИ ЗА БОРБУ ПРОТИВ ИСКЉУЧЕНОСТИ И НЕЈЕДНАКОСТИ

1. Увод

„Све жене су беле,
Сви црнци су мушкарци,
Али неки од нас су храбри“²⁸²

Бављење било којом правном темом, па тако и темом укрштене дискриминације, подразумева улажење у својеврсни троугао – науке, правних гаранција и праксе. Као и у сваком троуглу, кључне тачке, односно углови, су раздвојени, али и повезани линијама. У овом метафоричком троуглу, тешко је рећи која тачка, односно који угао је почетни. Међутим, неретко се дешава то да одређено питање које постоји у пракси препозна правна теорија, а да оно тек потом постане предмет разматрања у контексту правних гаранција. То је био случај и са појмом и концептом укрштене дискриминације.

Свакако, прича о маргинализацији и стигматизацији одређених друштвених група и појединаца који припадају тим друштвеним групама није почела са теоријом интерсекционалности. Питање односа моћи, оних који су надређени и оних који су подређени, јер су „друге“ расе, пола, боје коже или на било који начин „други“, је питање старо колико и човечанство. Међутим, дуго се сматрало да тако треба и мора, да једни треба да служе другима, онима који су „бољи и супериорнији“.²⁸³ Када је реч о људским правима уопште, а посебно и нарочито о радним правима, после Другог светског рада почиње „нова ера“ у контексту изградње стандарда и међународних тела. Међутим, успостављени стандарди и гаранције су се пре свега односили на *формалну једнакост*, што важи када је реч о радном праву, али и другим гранама права.²⁸⁴ Ако бисмо морали да изаберемо једну тачку, један тренутак у времену када настаје теорија интерсекционалности као таква, то би био тренутак када настају, односно објављују се радови професорке Креншо (Kimberlé Crenshaw), крајем осамдесетих година прошлог века. Наиме, она је у својим радовима анализирала специфичан положај Афроамериканки, те видела њихов неповољан положај не као последицу простог збира различитих личних својстава: расе, класе и рода и пола, већ кроз комбиновање и укрштање ових личних својстава.²⁸⁵ Посебан значај у настанку теорије интерсекционалности имају и радови професорке Хил Колинс (Patricia Hill Collins), која говори о црначкој феминистичкој мисли кроз призму опресије и неједнакости.²⁸⁶

Пре него што уђемо у дубља разматрања у погледу тога шта је ново ова теорија донела, али и у чему се огледа њен значај, потребно је да се запитамо, да ли је феминистичка теорија, била од једнаког и истог значаја за сваку жену, без обзира на њену расу, етничко порекло, сексуално опредељење, то да ли има инвалидитет или је можда мајка. Са друге стране, можемо

²⁸² Ово је назив књиге из осамдесетих година XX века, који је постао мото феминистичких револуција (*All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave*, eds. Patricia Bell Scott, Barbara Smith, The Feminist Press, New York, 1982).

²⁸³ Lidia Casas *et al*, “Discriminación interseccional: obstáculos en el acceso de las mujeres a la implementación de la ley de aborto en la atención primaria de la Región Metropolitana de Chile”, *Atenea*, бр. 528, 2023, 46.

²⁸⁴ Jarlath Clifford, “Locating Equality: from Historical Philosophical Thought to Modern Legal Norms”, *Equal Rights Review*, Vol. 1, бр. 1/2008, 11–12.

²⁸⁵ У питању су следећи научни чланци: Kimberlé Crenshaw, “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”, *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, бр. 1/1989, 139–167 и K. Crenshaw, “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color”, *Stanford Law Review*, Vol. 42, бр. 6/1991, 1241–1299.

²⁸⁶ Patricia Hill Collins, *Knowledge, Black Feminist Thought: Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Routledge, New York–London, 2000 и P. Hill Collins, Patricia, *Intersectionality as Critical Social Theory*, Duke University Press, Durham, 2019.

и морамо да се запитамо да ли је критичка расна теорија, коју наводимо као кључну теорију у борби против расизма била од истог значаја за сваку особу одређене боје коже, без обзира на то да ли је у питању мушкарац или жена и без обзира на сва друга лична својства која та особа има, претпоставља се да има или пак нема.²⁸⁷ Слично питање можемо успоставити и у погледу свих других теорија за које се може тврдити да су од значаја и представљају теоријски оквир за радноправне гаранције људских права. Теорија интерсекционалности је разоткрила, да је одговор на ова питања одричан, а ова теорија нам даје оквир, кроз који ћемо видети и све оно што је претходно било замагљено, а што „друге“ ставља у неповољнији положај у односу на „прве“. То посебно важи када је реч о радном праву, као грани права где су гаранције забране дискриминације изграђене, са врло мало изузетака, по једноосном принципу, препознајући једно лично својство као основ дискриминације.²⁸⁸ Дакле, постављамо питање зашто је теорију интерсекционалности посебно важно препознати баш у радном праву, а одговор би био – због вредносне компоненте коју садржи радно право, због свих циљева радног права, а посебно највишег циља радног права – социјалне правде.²⁸⁹

2. Настанак и развој теорије интерсекционалности

2.1. Претече теорије интерсекционалности

Одговор на питање где су корени теорије интерсекционалности није нимало једноставан. Наиме, ако тражимо одговор на ово питање у најширем смислу речи, онда можемо рећи да корене проналазимо у свакој теорији која је за предмет имала разматрање људских права. Корене проналазимо и у сваком разматрању које се тиче идентитета, појединаца и група. Напоследку, истраживања и разматрања посвећена односима моћи, на макро и микро плану, су такође својеврсна претеча теорије интерсекционалности. Међутим, овакво схватање би било исувише широко, те бисмо тако, у непрегледним просторима теоријских разматрања, потенцијално изгубили и срж, односно нит истраживања претеча теорије интерсекционалности. Зато ћемо сузити поглед, те рећи да се *основи* ове теорије налазе у феминистичкој и критичкој расној теорији, док теорија интерсекционалности представља и, можда и најстрожу, критику ових теорија.

Док никако не треба занемарити колективне напоре и труд у овом погледу, такође вреди истаћи и неколико имена оних жена које су знатно допринеле настанку теорије интерсекционалности. Тако је Сојоурнер Тру (Sojourner Truth) још средином XIX века, кроз свој есеј „Нисам ли жена“ (Ain't I A Woman) указивала на проблеме и препреке са којима се суочавају црнкиње, указујући на сопствено искуство, али са разумевањем да то није појединачно искуство, већ заправо искуство многих, ако не и свих црнкиња.²⁹⁰ Деценијама

²⁸⁷ Center for Intersectional Justice, *Intersectional Discrimination in Europe: Relevance, Challenges and Ways Forward*, European Network Against Racism, Brussels, 2019, 5.

²⁸⁸ Devon W. Carbado *et al*, “Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory”, *Du Bois Review*, Vol. 10, бр. 2/2013, 311–312.

²⁸⁹ Без враћања на и разумевања циљева радног права, није могуће говорити ни о инклузивности, док пак инклузивност није могуће разматрати без узимања у обзир теорије интерсекционалности. Gillian MacNaughton, Diane Frey, “Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach”, *American University International Law Review*, Vol. 26, бр. 2/2011, 460–482.

²⁹⁰ Сојоурнер Трут је рођена 1797. године, у ропству, и то под другим именом – Исабела Баумфри (Isabella Baumfree), а одрасла је на имању белца холандског порекла, где је била изложена различитим врстама злостављања. Већ у раним годинама је добила неколико деце, са другим робом ког јој је господар одредио те се може рећи да је живела живот попут милиона других робова. До кључног тренутка долази 1827. године, када је донет Закон о забрани ропства државе Њујорк, међутим, њен господар је одбио да се понаша у складу са овим законом, те је тврдио да је она побегла, док је она рекла да није побегла, већ је отишла „по дневној светлости“, као што јој је то било и законом загарантовано. Women's Rights National Historical Park, Sojourner Truth: Ain't I A Woman?, доступно на: <https://www.nps.gov/articles/sojourner-truth.htm>, 11. 6. 2025. године. Када је реч о 19. веку, требало би свакако споменути и Ану Џулију Купер (Anna Julia Cooper), познату по тексту „Глас са југа“ (A Voice

каснје, Бел Хукс (Bell Hooks) је додатно пробудила свест у овом погледу истоименим текстом „Нисам ли жена?“ (Ain't I a woman) која је тежину положаја жене, црнкиње, приказала кроз лично искуство, што јој је помогло да разуме сву сложеност образаца који обликују родне односе, односно „империјализам патријархата“.²⁹¹ Ова схватање, која се из данашње перспективе могу сматрати претечом теорије интерсекционалности, се посебно развијају у XX веку.²⁹² Посебан значај у овом контексту имају комунистички покрети, односно родна димензија присутна у марксистичкој и комунистичкој филозофији и покрету. Посебно су значајна учења Клаудије Џоунс (Claudia Jones), комунисткиње и боркиње за (женска) људска права.²⁹³ Борила се против класне поделе, подржавајући комунистичке и екстремне организације црнаца, где је доприносила борби како својим идејама, тако и активистичким духом и понашањем. Џоунсова је била део покрета који је имао за циљ да укаже на положај црнкиња – који је другачији од положаја жена које су белкиње, или мушкараца који су црнци. Она је сматрала да је црначко питање посебно питање које мора бити у срцу радничке, односно комунистичке револуције.²⁹⁴ Тврдила је да „белачки империјализам“ заправо штети интересима радничке класе, односно свих који припадају радничкој класи, без обзира на пол и расу.²⁹⁵ Термини који су сковани и иницијално коришћени су „дупла опасност“ (енг. *double jeopardy*), трострука експлоатација (енг. *triple exploitation*) и трострука опресија (енг. *triple oppression*). Концепт троструке опресије је ипак, ваља напоменути, првенствено увела Луиз Томпсон Патерсон (Louise Thompson Patterson), док га је Џоунсова учинила „популарнијим“.²⁹⁶

Сва наведена (и многа друга, ненаведена) имена жена су од значаја јер су оне уочиле нешто што је пропуштено у дискурсу и разматрањима, а то је да борба за бољи положај по

from the South) из 1892. године. Као што и сам назив сугерише, она је имала за циљ да „да глас“ црнкињама за Југа и да укаже на то да је давање права црнкињама кључно у борби против расизма уопште. Anna Julia Cooper, *A Voice from the South*, The Aldine Printing House, Xenia, 1892.

²⁹¹ Bell Hooks, *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*, Pluto Press, London, 1982, 87–119. Расне и посебно класне разлике је уочила на универзитету, где је била исмевана и изопштена због свог нагласка, због тога што долази са Југа, због свог материјалног статуса и свега другог, али и због тога јер је жена. Хуксова се посебно дотиче положаја црнаца и указује на то да они никад нису видели своју улогу у томе да заштите црнкиње, односно да, у оквиру борбе за своја права, посвете пажњу и специфичном положају црнкиња²⁹¹ Она сматра да је од самог њеног рођења њен живот условљен и обликован тиме што је рођена као жена и то што је рођена као црнкиња, односно жена одређене расе. Mehmet Recep Tas, “Reading Bell Hooks’s ‘Ain’t I a Woman: Black Women and Feminism’ through the lens of Triple Oppression Theory”, *BSEU Journal of Social Sciences*, Vol. 6, бр. 2/2021, 204–207

²⁹² Још једна феминисткиња коју би, у том контексту, свакако требало поменути јесте Алис Вокер (Alice Walker), која кроз писање фикције (пре свега поезије) заправо обрађује положај жена у сексистичком и расистичком друштву, те се често назива „гласом оних који немају глас“. Rajendra Prasad Chapagain, “African American Women, Racism and Triple Oppression”, *Interdisciplinary Journal of Management and Social Sciences*, Vol. 1, бр. 1/2020, 113. Интересантно је поменути и хиспаноамерички феминизам, где посебну улогу имају Чикана феминисткиње (енг. *Chicana Feminism*) попут Алма Гарсије (Alma García) и Ана Кастиљо (Ana Castillo) које се баве хијерархијским и елитистичким структурама које дискриминишу по више основа жене мексичког порекла у САД. Irene I. Blea, *La Chicana and the Intersection of Race, Class, and Gender*, Praeger, Westport, 1991, 1.

²⁹³ За више о њеном животу вид. Carole Boyce Davies, *The Political Life of Black Communist Claudia Jones*, Duke University Press, Durham, 2008.

²⁹⁴ Charisse Burden-Stelly, “Introduction to Claudia Jones: Foremother of World Revolution”, *Journal of Intersectionality*, Vol. 3, бр. 1/2019, 1–3.

²⁹⁵ Оно што је посебно интересно, а када је реч о њеном учењу, јесте да је указивала и на улогу хришћанства и цркве – и док је сматрала да истинско хришћанско учење заправо доприноси борби против опресије црнаца, исто тако је веровала да начин на који се хришћанство проповеда заправо доприноси опресији. Denise Lynn, “Socialist Feminism and Triple Oppression: Claudia Jones and African American Women in American Communism”, *Journal for the Study of Radicalism*, Vol. 8, бр. 2/2014, 3.

²⁹⁶ У вези са овим терминима, треба поменути да Дебора Кинг (Deborah King), у свом чланку из 1988. године критикује термин „дупла опасност“ јер сматра да овакав термин указује на просто сабирање више личних својстава. Сличан став заузима Анђела Дејвис (Angela Davis) у свом делу „Разматрања положаја црнкиња међу робовима“. Alyssa Adamson, *Capitalism and the Problem of Intersectionality*, доступно на: <https://publicseminar.org/2015/04/capitalism-and-the-problem-of-intersectionality/>, 01. 8. 2024. године.

правилу не подразумева уопште, или макар у истој мери, бољи положај за све.²⁹⁷ Разлог зашто говоримо о важности теорије интерсекционалности, а не о претечама ове теорије, јесте у томе што је управо теорија интерсекционалности дала „име“ свим претходним теоријама, те на свеобухватан начин представила специфичност положаја Афроамериканки. Зато о настанку теорије интерсекционалности говоримо као о великом кораку напред, и као теоријској бази за борбу против „нових“ облика дискриминације, и изласка жена из претходно постављених оквира – што подразумева и оквире приватне сфере, и излазак на тржиште рада у пуном и потпуном смислу речи, са идејом постизања једнакости.

2.2. Теорија интерсекционалности као критика феминистичке и критичке расне теорије

За теорију интерсекционалности се може рећи да настаје на темељима критичке расне и феминистичке теорије, док представља и критику ових теорија. Наведено говори о сложености, али и контрадикторности коју у себи носи теорија интерсекционалности. Мада су револуционарни ставови постојали и раније, сматра се да у 18. и 19. веку долази до „рођења феминизма“. Ваља се сетити Олимпије де Гуж (Olympe de Gouges), која је, у контексту Француске револуције, истицала важност права жена кроз Декларацију о правима жена и грађанки 1791. године (fra. *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*).²⁹⁸ Треба споменути и „Освету за права жена“ (енг. *A Vindication of the Rights of Women*) из 1792. године, написану од стране Мери Волстонкрафт (Mary Wollstonecraft)²⁹⁹ што се могу сматрати основама дебате, о односу рода и пола. Де Гужова указује на потребу за једнаким правима, наглашавајући да је жена, као и мушкарац слободно рођено биће, односно људско биће ком треба признати сва права, док права имају своју основу у достојанству.³⁰⁰ У вези са тим, први талас феминизма покрет сифражеткиња, средином XIX века. Из САД-а, овај покрет се шири у друге државе, а фокус је на основним грађанским и политичким правима. Други талас феминизма се пак везује за век касније, средину XX века, а посебан значај у овом погледу има есеј Симон де Бовоар „Други пол“ (fra. *Le Deuxième Sexe*). Педесетих и шездесетих година прошлог века је постало јасно да је немогуће зауставити енергију маса које су биле спремне да жртвују све, па и свој живот, како би се изградио праведнији и правичнији систем који би сваком, независно од пола, загарантовао једнака права.³⁰¹ Коначно, деведесетих година прошлог века почиње трећи талас феминизма који уводи бројне нове перспективе.³⁰²

²⁹⁷ Да ли је белкиња из вишег сталежа искусила „плодове“ феминизма на исти начин као црнкиња? Да ли је жена која је Ромкиња и која није добила прилику да се образује, те у чијој породици нико никад раније није стекао образовање, добила исто „толико“ од феминизма? Или жена са инвалидитетом коју нико неће да запосли? Не. Феминизам је свакако био од значаја за *све жене*, али можда понајвише за белкиње из виших сталежа, односно за оне које ни по једном другом основу нису маргинализоване, стигматизоване или уопште стављене у неповољнији положај. Дакле, феминистички покрет(и) не говоре нужно у име свих жена у истој мери. Carolin Stix, *Subalternität, Rassismus, Recht Eine Analyse der deutschen Rechtsprechung: Eine Analyse der deutschen Rechtsprechung*, Duncker & Humblot, Berlin, 2023, 44.

²⁹⁸ Декларација је доступна на: <https://gallica.bnf.fr/essentiels/anthologie/declaration-droits-femme-citoyenne-0>, 17. 6. 2025. године.

²⁹⁹ За више о овом есеју вид. Mary Wollstonecraft's *A Vindication of the Rights of Woman*, доступно на: <https://www.britishlibrary.cn/en/works/vindication-of-the-rights-of-woman/>, 17. 6. 2025. године.

³⁰⁰ Laura Palazzani, *Gender in Philosophy and Law*, Springer, Cham, 2012, 24– 25.

³⁰¹ Derrick A. Jr. Bell, „Serving Two Masters: Integration Ideals and Client Interests in School Desegregation Litigation”, у: *Critical Race Theory: The Key Writings that Formed the Movement* (eds. K. Crenshaw et al), The New York University Press, New York, 1995, 983. Други талас можда нема ентузијазам почетка својствен првом таласу феминизма, али има ентузијазам који произилази из револуционарне снаге утемељене на неуспесима првог таласа и схватању да формална једнакост не значи и остварење једнакости у пракси. Фокус се ставља на лични, сексуални и породични живот, те и настаје слоган „приватно је политичко“.

³⁰² Antonio Álvarez del Cuvillo, Fabio Macioce, Sofia Strid, „Feminist Political and Legal Theories” у: *Gender-Competent Legal Education* (eds. D. Vujadinović, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich Thomas) Springer, Cham, 2023, 63– 64.

У светлу наведеног, наилазимо на различите поделе феминистичких покрета, али можемо рећи да су две основне поделе – *на таласе*, где је основни критеријум поделе историјски период, односно деценије када одређени талас настаје и достиже свој пун потенцијал и *на различите форме* у зависности од групе права која су у фокусу. Ове две поделе подразумевају подударност у некој мери, али не и потпуно. Либерални феминизам види основ неједнакости у различитим улогама које друштво додељује мушкарцима и женама – док су мушкарци вође снажног карактера, жене се доживљавају као пасивне.³⁰³ Радикални феминизам је, опет, у својој сржи, а како и сама реч сугерише, радикалнији, а директна корелација се проналази између са једне стране мушке доминације, а са друге женске опресије. Лезбејски феминизам ставља фокус на неодвојивост рода и пола са једне стране и сексуалног опредељења са друге, док мушку доминацију везује за хетеросексуалност.³⁰⁴ Седамдесетих и осамдесетих година прошлог века се спомиње и психоаналитички феминизам, који настаје на основу текстова Фројда, Лакана, Дерида и Фокнера. Уз извесну меру поједностављења, може се рећи да је схватање заступљено кроз психоаналитички феминизам то да је у основи патријархалне доминације мушкараца амбивалентни однос – са једне стране потреба за женама, а у смислу идеализације и перцепције нежности, а са друге страх од одузимања моћи.³⁰⁵ Културни феминизам или „феминизам разликовања“ се концентрише на физичке и психолошке разлике жена и мушкараца, те истиче специфична искуства жена, борећи се против дубоко укореваних схватања о женској инфериорности, те наглашавајући особине које се сматрају „типично женским“ као позитивне.³⁰⁶ Из радноправне перспективе је посебно интересантан *марксистички феминизам*, који види нераскидиву повезаност између репресије жена и репресије радничке класе, односно у класној подређености – и борби. Даљу степену у погледу повезивања родне и класне подређености, па чак и угњетавања, чини социјалистички феминизам, за који се сматра да представља својеврсну мешавину радикалног и марксистичког феминизма.³⁰⁷ Такозвани „феминизам трећег света“ везује родну неједнакост за експлоатацију жена у државама у развоју. За разлику од ранијих таласа феминизма, који траже узроке и суштину неједнакости, *постмодерни феминизам* на извесни начин „одустаје“ од тражења оваквих, објективних и коначних истина, те препознаје јединственост сваке појединачне ситуације, те различитост ситуација и перспектива. На тај начин се ранији таласи феминизма у извесној мери деконструишу, док се истовремено изнова рађају у новом и другачијем „руху“. Дакле, постмодерни феминизам не види једну, већ многе истине, те многе чиниоце који су доприносили опресији, односно подређеном положају жена кроз историју.

Са друге стране, критичка расна теорија је теорија посвећена бављењу расизмом, коренима, историјским обрасцима и манифестацијама расизма у савременом свету. Кроз аналогију са феминистичком теоријом, можемо тврдити да је критичка расна теорија свакако била и наставља да буде од великог значаја за борбу против расизма. Питање расе, у смислу перцепције и категоризације људи на основу расе сигурно јесте једно од најсложенијих и најделикатнијих историјских питања.³⁰⁸ Напори бројних – истраживача, академика, активиста и свих других су довели до настанка критичке расне теорије, теорије која се на солидно свеобухватан начин бави положајем расних и етничких мањина, доводећи у питање основе

³⁰³ Amanda Burgess-Proctor, “Intersections of Race, Class, Gender, and Crime: Future Directions for Feminist Criminology”, *Feminist Criminology*, Vol. 1, бр. 1/2006, 30.

³⁰⁴ *Ibidem*, 30.

³⁰⁵ Judith Lorber, *The Variety of Feminisms and their Contributions to Gender Equality*, Oldenburger Universitätsreden, Oldenburg, 1997, 19–20.

³⁰⁶ A. Álvarez del Cuvillo, F. Macioce, S. Strid, *op. cit.*, 63–67.

³⁰⁷ A. Burgess-Proctor, *op. cit.*, 30.

³⁰⁸ У теорији наилазимо на став да критичка расна теорија почива на два основна темеља – критичким студијама права и радикалном феминизму. Richard Delgado, Jean Stefancic, *Critical Race Theory: An Introduction*, The New York University Press, New York, 2001, 4.

либералне теорије, односно једнакости схваћене као слободе.³⁰⁹ Дакле, и кроз ову теорију, чији значај не треба доводити у питање, испоставља се да одређене жртве дискриминације, маргинализације и стигматизације остају без гласа.³¹⁰ И док, како феминистичке, тако и критичка расна теорија, откривају различите димензије репресије и у том смислу никако не треба умањити њихов значај, оне су такође једноосне, односно усмерене ка једном личном својству као основу дискриминације.³¹¹ Интерсекцијски приступ пак отвара нове перспективе, тиме што указује (и) на друге димензије опресије.

2.3. Теорија интерсекционалности и преиспитивање доминантних друштвених наратива

2.3.1. Теорија интерсекционалности и патријархат

Теорија интерсекционалности је указала на то шта се могу сматрати доминантним друштвеним наративима, те зашто је потребно, и на који начин, се борити против ових наратива. Као такве наративе теорија интерсекционалности препознаје *патријархат, колонијализам и капитализам*.³¹² Парадокс у овом погледу се огледа у томе што системи доминације не виде себе као системе доминације, односно кроз призму неједнакости, већ као објективну реалност у којој су ствари постављене баш онако како би требало. У контексту патријархата, о наведеном најбоље сведочи тврдња Симон де Бовоар да се „жена не рађа, већ постаје“.

Феминизам ствара оквире који нам омогућавају да сагледамо дијалектику патријархата, уместо да је прихватамо као нешто објективно и природно.³¹³ Ако направимо историјски осврт, можемо уочити да је кроз историју, као образац који постоји, али и који обликује историју, патријархат довео до тога да женама дуго није било дозвољено да раде. Другим речима, женски рад се сматрао својеврсном „погрдном“ праксом која никако не приличи женама из вишег сталежа, док су жене из нижих сталежа радиле, јер нису имале друге могућности.³¹⁴ Насупрот томе, све што је припадало приватној сфери, је сматрано женском

³⁰⁹ У погледу критичке расне теорије је посебно изражена активистичка димензија, што чини ову теорију теоријом, али истовремено и својеврсним позивом на акцију, односно борбу против расно утемељених неједнакости. Она представља мешавину правног и социолошког метода, а наглашава то да закон увек даје предност онима који тај закон пишу, што су они који имају моћ, односно они који се налазе у привилегованом положају. На тај начин разоткрива системски привилегован положај белаца, ког по правилу нису свесни, те „дефанзивна“ понашања која се појављује када се укаже на привилегије белаца. Caroline Mala Corbin, “A Critical Race Theory Analysis of Critical Race Theory Bans”, *UC Irvine Law Review*, Vol. 14, бр. 1/2024, 60.

³¹⁰ Наилазимо и на једну врло занимљиву критику критичке расне теорије. Наиме, реч је о тексту који је објавила Робин Хју, која критикује то што, најједноставније речено, многи користе критичку расну теорију како би осигурали да њихови чланци буду објављени. На трагу наведеног, она тврди да се неретко у различитим публикацијама које се уопште не баве критичком расном теоријом може пронаћи својеврсни „тизер“ (енг. *teaser*) који ће обезбедити аутору већи број прегледа и цитирања. Штавише, она иде ка томе да метафорички назове ову теорију новом „малом црном хаћином“, истичући да постоји потреба да се начини дистинкција између оних који заиста својим радом доприносе популаризацији и даљем развоју ове теорије и оних који користе ову теорију да популаризују свој рад, без стварног доприноса разумевању и примени ове теорије. María C. Ledesma, Dolores Calderón, “Critical Race Theory in Education: A Review of Past Literature and a Look to the Future”, *Qualitative Inquiry*, Vol. 2, бр. 1/2015, 218.

³¹¹ Leslie McCall, “The Complexity of Intersectionality”, *Signs*, Vol. 30, бр. 3/2005, 1780. Временом теорија интерсекционалности напушта различите оквире, између осталог оквира једне расе, те постаје теорија препознатљива по томе да штити све жене различитих раса и боја коже. Mary Elizabeth Powell, “The Claims of Women of Color Under Title VII: the Interaction of Race and Gender”, *Golden Gate University Law Review*, Vol. 26, бр. 2/1996, 414.

³¹² Свакако, кроз теорију интерсекционалности није доминантан став да су ово једини наративи који су обликовали друштво какво познајемо данас, али се елементи других наратива уочавају кроз наведене.

³¹³ Драгица Вујадиновић, “The Widening Gap Between Proclaimed Gender Equality and Real State of Affairs in Times of COVID-19 Pandemic”, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 70, бр. 4/2022, 1018.

³¹⁴ Истовремено, баш у том и таквом контексту настаје отпор, те тако унутар феминистичких кругова шездесетих година XX века почиње да се више говори о положају свих жена. Hildegard Mogge-Grotjahn, “Intersektionalität:

сфером. Тако је, независно од сталежа, посао жене био да рађа и да брине о деци и децу васпитава. Када је реч о женама које су припадале нижим сталежима, оне су додатно водиле рачуна и о кући и свим кућним пословима, док су онима из виших сталежа у томе помагале, односно тај посао обављале – друге жене. Дакле, јавна сфера, у најширем смислу речи, од политичког деловања и уопште права гласа, до запошљавања се сматрала *мушком*, док је приватна сфера сматрана женском.³¹⁵ Штавише, не само да је женама био забрањен излазак у јавну сферу, већ је сфера која је припадала женама сматрана мање вредном, или чак таквом да је без суштинске вредности. Тако рад жена у домаћинству деценијама и вековима није уопште био вреднован, већ је сматран подразумеваним и нечим што суштински не доноси новац, а самим тим нема и никакву вредност.³¹⁶ О томе колико је улога патријархата присутна, односно неизоставна из радноправне перспективе говори и то што је радно право изграђено по моделу мушкарца који ради на основу уговора о раду на неодређено време са пуним радним временом, док је и социјално право изграђено по моделу мушкарца као издржаваоца породице (енг. *swiener*). Ситуација се донекле мења у току и након Другог светског рата. Рат је подразумевао велики број жртава, те је ратној индустрији била потребна додатна радна снага. Тако, из нужности и муке, жене почињу све више да обављају рад ван куће, док се овај „тренд“ наставља и након рата.³¹⁷ Жене излазе на тржиште рада – тај пут је трновит, док њихов положај није нимало лак, али неспорно говоримо о револуционарној промени у овом погледу.³¹⁸ Парадоксално, деценијама касније, деведесетих година, услед слома социјалистичких система, жене у државама централне и источне Европе, у којима једнакост мушкараца и жена бива уведена знатно раније у односу на политички Запад, бивају суочене са низом специфичних изазова и проблема.³¹⁹

Временом се афирмише модел концепције породице с два издржаваоца (енг. *dual breadwinner model*), а чак се говори и о моделу који подразумева то да сви *одрасли* чланови породице раде (енг. *adult-worker model family*).³²⁰ Са друге стране, оно што се не мења јесте положај жена у домаћинству – од бриге о деци до свих кућних послова за које се очекује и подразумева да их обављају нужно и само жене.³²¹ Кроз феминистичке покрете и овакво стање ствари подлеже преиспитивању, те се тако говори о проблему који се односи на то да се дужности које се тичу породице и бриге о домаћинству сматрају женским дужностима. Наведено има реперкусије за које начелно можемо рећи да се крећу у два смера. Са једне

theoretische Perspektiven und konzeptionelle Schlussfolgerungen” у: *Menschenrecht Inklusion 10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention – Bestandsaufnahme und Perspektiven zur Umsetzung in sozialen Diensten und diakonischen Handlungsfeldern* (Hrsg. Theresia Degener et al), Vandenhoeck & Ruprecht, Bristol, 2016, 140.

³¹⁵ Системски почетак борбе за женска права се везује за период између два светска рата и организацију Друштва народа, а након Другог светског рата, долази до значајног искорак у овом погледу. И. Крстић, „Заштита права жена у међународном и европском праву“ у: *Право и род* (ур. Д. Вујадиновић, Војислав Станимировић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2025, 298.

³¹⁶ Д. Вујадиновић, В. Станимировић „Родни односи у Србији у доба транзиције – између еманципације и ретрадиционализације“ у: *Демократска транзиција Србије – (ре)капитулација првих 20 година* (ур. Бојан Вранић, Горан Дајовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016, 191.

³¹⁷ Luz Pacheco Zerga, “Los principios del Derecho del Trabajo” у: *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (ed. Jaime Zavala Costa), Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Lima, 2015, 602–604.

³¹⁸ Marc Miller, “Working Women and World War II”, *The New England Quarterly*, Vol. 53, бр. 1/1980, 60–61.

³¹⁹ Filip Bojić, “Changes in the Social Protection of Surviving Spouse A Comparative Legal Analysis”, *Annals FLB: Belgrade Law Review*, Vol. LXII, бр. 3/2014, 115. У овом контексту, професор Бојић истиче и да је положај жена у источноевропским, у односу на западноевропске државе, био знатно различит, а у неким аспектима чак и неупоредив. Ф. Бојић, „Положај жена на тржишту рада и у системима социјалне сигурности – историјско компаративна анализа“, *Радно и социјално право*, Vol. XXIV, бр. 1/2015, 120.

³²⁰ Љ. Ковачевић, „Неплаћени кућни рад – радноправна перспектива“, *Радно и социјално право*, год. XXVIII, бр. 2/2024, 45–46.

³²¹ Како професорка Вујадиновић наводи, у погледу права која данас делују саморазумљиво се водила дуга и нимало једноставна борба, док је стицање економске независности, изласком на тржиште рада, једна од полуга еманципације жена. Д. Вујадиновић, „Перспективе родне равноправности у сфери права – случај Србије“ у: *Перспективе имплементације европских стандарда у правни систем Србије* (ур. Стеван Лилић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2012, 94–95.

стране, преоптерећене кућним и породичним обавезама, у најширем смислу речи, жене су неретко ускраћене за могућност да уопште учествују на тржишту рада, те тиме стекну економску независност. Са друге стране, уколико обављају одређени посао ван куће, то јест ако су запослене или радно ангажоване, често носе такозвани двоструки терет, то јест раде пуно радно време, и дуже, али истовремено имају низ обавеза код куће. Насупрот томе што се у радном праву од осамдесетих година XX века развија феминистички метод, у одсуству одговарајућег система и политика у овом погледу, долази и до тога да су жене, и данас, те које често саме носе терет породичних обавеза и за то плаћају цену, како се на њих на првом месту одражавају последице флексибилизације и дестабилизације рада.³²² Ово питање добија додатне нијансе сложености у државама попут наше и посебно нашој – Републици Србији.³²³

Други, и кључни закључак, се пак тиче теорије интерсекционалности, која, у светлу наведеног, указује на то да ни *терети* свих жена нису исти. Метафорички речено, жена која припада посебно осетљивој групи и на основу другог, односно других личних својства, носи двоструки терет оптерећен додатним теговима и стегама велике тежине. Наведено препознаје теорија интерсекционалности која указује на обрасце које је створио патријархат, а који опстају и у савременом свету, који тврди и у ком се тврди, да је патријархат превазиђен.³²⁴ Међутим, за жене које су припаднице осетљивих категорија по више и по различитим основама, јављају се и додатни ризици који чине њихов положај у свету рада, али и зачарани круг вишеструког терета, још сложенијим и тежим. Кроз интерсекционалност видимо различите слојеве неједнакости који се конструишу кроз укрштање различитих личних својстава и позиција које су везиване за та лична својства кроз историју.³²⁵ Дакле, теорија интерсекционалности посматра жене – и у контексту расе и класе, а потом и свих других личних својстава.

2.3.2. Теорија интерсекционалности и колонијализам

Негације слободе рада су бројне, па тако у античко доба говоримо о робовском раду, а у средњем веку о кметском раду, а имајући у виду то да кметови нису били слободни људи, већ су такође обављали лично подређен рад. На апстрактној скали коју постављамо у овом погледу, највећи и потпуни облик негације било које слободе, те тиме и слободе рада јесте ропство, које представља третирање људи као ствари, односно негацију достојанства, интегритета и свих и сваког права, док је донекле „блажи“ облик оваквог положаја и контроле ропски положај (енг. *servitude*). Један аспект таквог поседовања јесте био и захтевање рада, често мукотрпног, тешког и понижавајућег, те право на кажњавање сваког (роба) који одбије да се повинује оваквим захтевима. Дакле, они који су имали моћ су имали и своје „ствари“ – робове, над којима су могли да исказују све аспекте те моћи.³²⁶ Са друге стране, они којима се управља, који су у статусу ствари, немају начин да се побуне, те тако кроз генерације нестаје и воља за променом, односно свест о томе да се ишта може променити. У том смислу, још је Аристотел сматрао да су „владање и поковање не само нужни, него су и корисни. Једни су

³²² Љ. Ковачевић, „Родна перспектива у радном праву“ у: *Право и род* (ур. Д. Вујадиновић. В. Станимировић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2025, 433.

³²³ Професорка Благојевић указује на жртву коју жене подносе у државама у транзицији како би се привредна транзиција успешно завршила, док њихов рад и жртва остају непрепознати. Марина Благојевић, „Промена вредности и родни режими у земљама у ‘транзицији’: компаративна перспектива“ у: *Правне студије рода*, Универзитет у Нишу – Правни факултет, Ниш, 2014, 17.

³²⁴ Mari J. Matsuda, “Beside My Sister, Facing the Enemy: Legal Theory out of Coalition”, *Stanford Law Review*, Vol. 43, бр. 6/1991, 1183.

³²⁵ Paul Parra-Moreno, María José López Álvarez, Rosalía Mota López, “Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España”, *Investigaciones Feministas*, Vol. 13, бр. 1/ 2022, 164.

³²⁶ Овакав систем који је постојао вековима, а који је подразумевао и својеврсни развој на основу робовског рада је неминовно ушао у колективну свест. Прекинути, односно разбити такав образац, никако није било лако или једноставно.

одмах од рођења предодређени да се покорављају, а други да владају“.³²⁷ Оно што је нужно имати у виду јесте то да је раса, односно боја коже била чинилац који у великој мери опредељује нечији положај у друштву, то јест то да ли ће неко владати или служити.³²⁸

Дакле, може се рећи да је човек одређене расе већ по рођењу постајао роб. И заиста, вековима је ропски рад сматран „нормалним“, уобичајеним, а свакако и нужним. Од пирамида у Египту, преко велелепних грађевина античке Грчке и Рима па до Грађанског рата у САД вековима касније, ропски рад је опстајао. При крају званичног периода колонијализма, тридесетих година прошлог века, скоро 85% света је било под влашћу империјалистичких сила.³²⁹ У светлу наведеног, XX век такође представља прекретницу, а будући да долази да препознавања потребе забране ропства на универзалном нивоу. Наиме, иако је питању ропства пажња била посвећена још на Бечком конгресу 1830. године, 1926. године је усвојена Конвенција о забрани ропства³³⁰, која је праћена и допунском конвенцијом из 1956. године³³¹, док не треба заборавити да су такође у XX веку усвојене и конвенције МОР-а број 29 и 105, које забрањују принудни рад.

Ипак, ропство наставља да постоји и у савременом свету, те тако говоримо о „модерном“ па и савременом ропству. Пример који је немогуће не поменути у овом контексту јесте јужноафрички, будући да је Јужноафричка Република творац апартејда, система толико дискриминаторног и сегрегативног, да се, својом сегрегацијом хвали и поставља је на пиједестал. И данас, деценијама након укидања апартејда, реперкусије су присутне – већину земље поседују белци, а посебно је отежан положај црнкиња.³³² Модерно ропство морамо посматрати кроз призму савременог света рада. Тешко је дати прецизне информације о броју оних који се данас, у најширем смислу речи, налазе у ропству или ропском положају, а с обзиром на то да се ропство и даље јавља у својим традиционалним облицима, али и бројним новим облицима. Ово питање је посебно сложено када је реч о односу миграција, трговине људима, принудног рада и ропства.

Дакле, теорија интерсекционалности указује на нераскидиву повезаност колонијалне прошлости и расизма у савременом свету.³³³ Са свим мањкавостима које подразумева, интерсекционалност (п)остаје најбоља теорија за објашњење положаја црнкиња, Индијанки,

³²⁷ Аристотел, *Политика*, књига прва, Београдски издавачки графички завод (БИГЗ), Београд, 1975, 34

³²⁸ Sofya Borisovna Abramova, “Ideological, Doctrinal, Philosophical, Religious and Political Aspects of the African Slave Trade” у: *The African Slave Trade from the Fifteenth to the Nineteenth Century – The General History of Africa: Studies and Documents*, United Nations, Paris, 1979, 16–31.

³²⁹ Stefan Wallaschek, “In Dialogue: Postcolonial Theory and Intersectionality”, *Zeitschrift für Sozialen Fortschritt*, Vol. 4, бр. 4/2015, 220–221.

³³⁰ Конвенција о забрани ропства, закључена у Женеви 25. септембра 1926. (ступила на снагу 9. марта 1927), *Службене новине Краљевина Југославије*, бр. 234-XCVII/29.

³³¹ Протокол о изменама закљученим у Њујорку 7. децембра 1953. (ступио на снагу 7. јула 1955), *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори други споразуми*, бр. 6/1955.

³³² Kizito Michael George, “The Centrality of Intersectional Analysis in Understanding Development Ethics Problematics in the Post-Colonial South”, *Open Journal of Women's Studies*, Vol. 2, бр. 1/2020, 37.

³³³ Nikita Dhawan, Birgit Sauer, “Stuntreiter*innen: Intersektionalität und Postkolonialität in der deutschsprachigen politikwissenschaftlichen Forschung” у: *Intersektionalität und Postkolonialität/Kritische feministische Perspektiven auf Politik und Macht* (Hrsg. Heike Mauer, Johanna Leinius), Verlag Barbara Budrich, Opladen/Berlin/Toronto, 2021, 31–34. У вези са наведеним, ваља се подсетити речи Ериха Фрома (Erich Fromm), који је у свом говору, који је одржао на Универзитету Колумбија још 1954. године, изнео следеће: „у прошлости је постојала опасност да људи постану робови. Опасност будућности јесте да људи не постану роботи. Истина је да се роботи не буне“. Erich From, *Zdravo društvo*, Naprijed, Zagreb 1989, 83. Ову изјаву држимо за изузетно важну и интересантну из два разлога. Пре свега, она указује на проблем одсуства гласа, што је уједно и проблем одсуства права на личност и интегритет. Дакле, у питању је проблем тога што не видимо и не чујемо оне који су друштвено стављени на степеницу ниже, сам крај степеништа и метафорички подрум. Са друге стране, донекле чак и пророчки, Фром је указао на новине које ће донети нови свет рада – као свет алгоритма и вештачке интелигенције, те на лаконски, али истовремено екстремно мудар начин упозорио на проблем „одсуства гласа“ у оваквом свету.

Ромкиња и свих оних које су, због свог етничког порекла, биле жртве маргинализације, стигматизације и дискриминације у светлу неоколонијализма.³³⁴

2.3.3. Теорија интерсекционалности и капитализам

Кроз теорију интерсекционалности се као доминантни наративи препознају патријархат, колонијализам и капитализам. Критика патријархата и колонијализма кроз теорију интерсекционалности је врло јасна и очигледна. Патријархат је учинио то да се жене, на основу пола и рода, сматрају мање вредним. Питање рада је увек заузимало значајно место у феминизму – међутим, прво је било да се уопште уведу жене на тржиште рада, а тек потом да се измени сама концепција тога шта је продуктиван рад.³³⁵ Исто важи и када је реч о колонијализму, односно систему који почива на схватању да, на првом месту раса, али и друга лична својства, чине одређене људе мање или више вреднима. Насупрот томе, веза са капитализмом није толико јасна или очигледна, већ захтева и улажење у додатне нивое сложености, а како бисмо уочили улогу капитализма у настанку теорије интерсекционалности.

Осврт на историју нам указују на повезаност савремених капиталистичких система и класних система прошлости, те борбе за класну једнакост, која, већ на терминолошком нивоу, представља оксиморон. Иако данас, барем формално посматрано, живимо у „једнакијем“ свету у односу на онај који је постојао кроз већи део историје, питање класе, иако не формално присутно, остаје веома изражено кроз глобалне и националне системе експлоатације и зачаране кругове сиромаштва.³³⁶ Капитализам има блиску повезаност са овим системом, а будући да је основна идеја капитализма у томе да постоји економска неједнакост.³³⁷ У контексту Хладног рата, „окрутне“ црте капиталистичког система, који постаје својеврсно оружје у политичкој борби, додатно се развијају.

На основу теорије Адама Смита (Adam Smith), у основи капитализма јесте „невидљива рука тржишта“ која доводи до тога да они који умеју да се снађу на тржишту истовремено и треба да остваре све благодети, док такође све треба оставити да тече природним током у погледу оних који не умеју или нису у могућности да остваре приход.³³⁸ Маркс (Karl Marx), не претерано уверен у законе слободног тржишта и либерални приступ као исправан, указује на то да се ова слобода неретко претвара у акумулацију капитала код богатих, док раднике излаже истим или додатно погоршаним условима рада, у одсуству државног интервенционизма, односно система који би свакоме гарантовао достојанство и, у мери у којој је то оствариво, једнакост.³³⁹

Са друге стране, иако се идеје другачијег система могу пронаћи и знатно раније, у Русији нова друштвена правила бивају уведена Октобарском револуцијом, док и у одређеним другим државама, укључујући нашу, до тога долази након Другог светског рата. Док на политичком Западу долази до јачања капиталистичких система, у одређеном броју држава се развијају и потпуно други – социјалистички системи. У тим системима настаје у потпуности

³³⁴ Dolores Figueroa Romero, “Gender Justice and Feminist Politics: Decolonizing Collaborative Research”, *Genealogy*, Vol. 7, бр. 4/2023, 95–105.

³³⁵ Usha Raman, Payal Arora, René König, “Conclusion: Defining FemWork for Labour Futures” у: *Feminist Futures of Work: Reimagining Labour in the Digital Economy* (eds. U. Raman, A. Payal, R. König), Amsterdam University Press, Amsterdam, 2023, 301–306.

³³⁶ Драгана Ћорић, „Један другачији поглед на миграције“ у: *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања* (ур. Бранислава Кнежић, Ивана Стевановић), Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, бр. 2/2019, 10.

³³⁷ Franklin Calderín Pico, Alexander Paz González, “El capitalismo: surgimiento, características, desarrollo, transición, luchas de clases, crisis actual y alternativas”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, бр. 1/2018, 3–7.

³³⁸ Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Methuen & Co, Ltd., London, 2005 (први пут објављено 1776. године), 364.

³³⁹ Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy, Book One: The Process of Production of Capital* (прво објављено на немачком 1867. године, а по први на енглеском 1887. године), Penguin Books Ltd, New York, 1976, 320–329.

нова концепција радника и рада, док је у домаћем социјализму, који је из административног прешао у самоуправни уведена и једна потпуно нова нота. Кроз овај систем су „радницима номинално била призната и овлашћења која су им омогућавала да врше неке функције које традиционално припадају послодавцу“³⁴⁰, чиме се, у најмању руку, доводи у питање правна подређеност. У овом периоду је учињен и „крupan корак ка унификацији радноправног положаја радника запослених на тзв. социјалистичком сектору (насупротив коме је постојао маргинализовани приватни сектор)“³⁴¹. Иако за овакав систем важи то да се може сматрати идеалом индустријске демократије, он остаје пусти идеал, чији реализација доводи до злоупотреба, страха и неједнакости. Данас се начелно, са изузетком неколико држава, социјалистички системи могу сматрати реликтом прошлости, те стога говоримо о капитализму као доминантном економско-друштвеном систему. Стога се може рећи да живимо у време друштвених конфликта, у ком долази до пораста економских неједнакости.³⁴² Не би требало ни стварати непотпуну, и тиме и неисправну слику, да су сви капиталистички системи хомогени – тако са једне стране имамо примере врло сурових, неолибералних, капиталистичких система, попут оног који постоји у САД и држава благостања, попут скандинавских држава у којима капиталистички систем знатно мање долази до изражаја.³⁴³

Теорија интерсекционалности има за циљ да препозна положај најосетљивијих и најугроженијих, те да их оснажи да остварују своја права. То нас враћа на однос теорије интерсекционалности и капитализма, те понављамо да је овај, нимало једноставан, задатак, потребно остварити у капиталистичком контексту који је обликован у неједнаким, и суровим у неједнакости, односима моћи.³⁴⁴

С обзиром на наведено, не изненађује то што су подстицај за настанак теорије интерсекционалности били управо радноправни случајеви који су се тicali жена које су биле дискриминисане по више основа. Три кључна случаја на која се Креншоова ослонила у свом истраживању су следећи: *DeGraffenreid v. General Motors*³⁴⁵, *Moore v. Hughes Helicopter, Inc*³⁴⁶ и *Payne v. Travenol Laboratories, Inc*³⁴⁷. Случај који је од посебног значаја у овом погледу јесте *DeGraffenreid v. General Motors*, где је пет Афроамериканки поднело захтев против послодавца. Наиме, реч је о случају у ком је дошло до колективног отпуштања, а као критеријум за отпуштање је узет период који је запослени претходно радио код послодавца – дакле, по систему „последњи запослени, први отпуштени“ (енг. *last in, first out*). Међутим, овај послодавац пре 1964. године уопште није запошљавао Афроамериканке, те овакво отпуштање Афроамериканки није деловало баш „коинцидентно“, а тиме и радноправно оправдано. Оне су поднеле тужбе где су навеле да су дискриминисане како на основу пола, тако и на основу расе. Управо ова „мешавина својстава“ била основ за став суда да закључи да не постоји легитиман основ за тужбу. Суд је сматрао да оваква тужба није у складу са делом VII Закона о грађанским правима САД-а, те је захтевао од тужила да се определе за један основ

³⁴⁰ Љ. Ковачевић, 2013, *op. cit.*, 81.

³⁴¹ Љ. Ковачевић, Т. Угарковић, „Радно право у Социјалистичкој Југославији“ у: *Социјалистичко право у Југославији 1945–1990*, трећи том (ур. Дејан Поповић, Борис Беговић, Зоран С. Мирковић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2024, 1317.

³⁴² N. Fraser, “From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a ‘Postsocialist’ Age” у: *Justice Interruptus: Critical Reflections on the ‘Postsocialist’ Condition* (ed. N. Fraser), Routledge, New York, 1997, 31.

³⁴³ Наталија Перишић, „Социјална држава – еволуција једне идеје“, *Социологија*, Vol. 50, бр. 2/2008, 220. У литератури постоје различите поделе савремених држава, из угла уређења економских и социјалних права, од којих се као посебно важна истиче Еспинг-Андересенова (Esping-Andersen) подела на либерални, корпоративни и социјално-демократски модел, док у том контексту Јашаревић наводи да се низ држава, укључујући нашу, налазе између либералног и корпоративног модела. С. Јашаревић, „Социјална сигурност и социјална држава“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 43, бр. 3/2009, 161–162.

³⁴⁴ Joan Acker, “Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations”, *Gender & Society*, Vol. 20, бр. 4/2006, 442.

³⁴⁵ *DeGraffenreid v. General Motors*, 413 F Supp 142 (E D Mo 1976).

³⁴⁶ *Moore v. Hughes Helicopter, Inc*, 708 F2d 475 (9th Cir 1983).

³⁴⁷ *Payne v. Travenol Laboratories, Inc.*, 673 F2d 798 (5th Cir 1982).

дискриминације. Штавише, парадоксално, Суд је као додатни аргумент у прилог тога да тужиле морају да изаберу један основ дискриминације навео то да се оне нису позвале ни на један ранији случај у ком је суд утврдио постојање дискриминације по више основа, што заправо сведочи о зачараном кругу непрепознавања дискриминације по више основа. Тако тужбу на основу пола суд уопште није узео у мериторно разматрање, док је тужбу на основу расе спојио са оном који су поднели мушкарци – Афроамериканци, чему су се тужиле противиле. Међутим, суд је био чврст у ставу да се постојање дискриминације може утврдити само по принципу “but-for”, дакле једном личном својству као основу дискриминације.

У *Moore* случају, тужила, која је поднела тужбу против компаније *Hughes Helicopters* је тврдила да је дошло до дискриминације на основу расе и пола. Наиме, овај случај се тичао професионалног напредовања, које је било ускраћено тужили, а која је желела да покрене колективну тужбу у име жена код послодавца код ког је радила. Сматрало се да она, због тога што је црнкиња не може на адекватан начин заступати права жена које су белкиње и које нису у ризику од тога да буду изложене расној дискриминацији.

Посебно интересантан је и случај *Payne*, који се тичао тужбе које су поднеле Афроамериканке против послодавца *Payne v. Travenol Laboratories, Inc.* због професионалне сегрегације, која је постојала у контексту свих Афроамериканаца, а била нарочито изражена када је реч о Афроамериканкама. И док је у овом случају Апелациони суд препознао постојање дискриминације по више основа, што представља велики корак напред, он, опет није препознао дискриминацију и када је реч о мушкарцима који су Афроамериканци. Другим речима, он није дозволио женама које су Афроамериканке да заступају права и својих мушких колега, сматрајући да су интереси жена и мушкараца нужно у сукобу.

2.4. Улога и значај идентитета у теорији интерсекционалности

2.4.1. Излазак теорије интерсекционалности из оквира расе, класе и рода

Како бисмо разумели улогу и значај коју категорија идентитета има у теорији интерсекционалности, потребно је да се поново вратимо на сам настанак ове теорије. Приликом настанка, фокус теорије интерсекционалности јесте на, са једне стране родним и полним, а са друге стране, расним питањима, те коначно на значају класе, односно повезаности класе, у најширем смислу, са претходно поменутих питањима.

Другим речима, од самог настанка, фокус теорије интерсекционалности јесте на питањима идентитета. Када говори о положају Афроамериканки, професорка Креншо користи више метафора. Пре свега, користи метафору раскрснице која је најближе повезана са терминолошком одредницом коју користимо за теорију интерсекционалности (енг. *intersection*, односно раскрсница). У овој метафори, аутомобили долазе из различитих праваца и смерова и иду у различитим правцима и смеровима, док могућност судара постоји, највише када је реч на раскрсници у метафоричком смислу речи.³⁴⁸ На овај начин би требало посматрати и лична својства, као факторе ризика у контексту поменуте раскрснице, те на тај начин сагледати утицај који различита лична својства могу имати у контексту потенцијалног судара.³⁴⁹ У тренутку настанка ова теорија јесте револуционарна не јер уводи нешто ново као такво, већ је новина коју уводи заправо у томе да се лична својства посматрају истовремено, што указује и упозорава на, до тада, непрепознате последице и испреплетаног деловања различитих личних својстава као основа дискриминације. Међутим, она је врло ограничена у

³⁴⁸ К. Crenshaw, 1989, *op. cit.*, 149.

³⁴⁹ Друга интересантна метафора коју Креншо користи се односи на подрум. У том подруму постоје они који се налазе на различитим нивоима, те својим ногама стоје на туђим главама, а они који су на највишим позицијама тек мало виде изнад пода. У овом, метафоричком, подруму су сви они који су маргинализовани и стигматизовани, по једном или више личних основа. Чак и они који стоје највише тек назире свет привилегованих, односно једнаких у привилегији, док се у просторијама изнад подрума налазе они који нису дискриминисани. *Ibidem*, 151–152.

смислу опсега свог деловања, а будући да је у потпуности сконцентрисана на положај Афроамериканки, што је, између осталог, условљено тиме што је Креншо, која се сматра творцем ове теорије, и сама Афроамериканка³⁵⁰, али и тиме што пол и род, раса и класа, односно социоекономски статус, спадају у најчешће основе дискриминације.

Теорија интерсекционалности стиче епитет *универзалности*, односно универзалистички приступ кроз увођење других личних својстава, сем оних која су разматрана приликом настанка ове теорије, у разматрање. Она представља алат за борбу против успостављања хијерархије међу личним својствима у смислу карактерисања дискриминације на основу одређених личних својстава као озбиљније и теже у односу на друга.³⁵¹ Стога се може рећи да је ова теорија створила својеврсни модел према ком се може сагледати положај оних који су највише маргинализовани и стигматизовани. Другим речима, даљи развитак теорија интерсекционалности подразумева напуштање оквира расе, класе и рода којима је у почетку ова теорија била омеђена, те почиње да „препознаје“ и друге идентитете и лична својства као могуће основе дискриминације. То се односи на језик, старост, инвалидитет, сексуално опредељење, брачно стање и породичне обавезе, имовно стање, верска и друга уверења, припадност политичкој странци или синдикату и тако даље. Свакако, нису сва изричито наведена, и друга, која нису изричито наведена, лична својства у истој мери препозната и обрађена, али су свакако, у теорији интерсекционалности, каква је данас, она подложна да буду предмет обраде као основ дискриминације у контексту деловања више личних својстава као основа дискриминације.³⁵² На тај начин интерсекционалност постаје „аналитички алат који помаже да се разуме и реагује на дискриминацију на начин да подразумева како се друштвени идентитет и статус сваке особе укрштају, те доприносе јединственим искуствима угњетавања и привилегија“.³⁵³ Са друге стране, истиче се и то да иако ова теорија јесте аналитички алат, њој недостаје епистемиолошка основа, што је чини врло „неухватљивом“ и отежава разумевање тога у којим случајевима је примењива, а у којима не.³⁵⁴

Теорија интерсекционалности се развија истовремено и паралелно, а опет независно од развоја појма и концепта дискриминације уопште, те проширења каталога личних својстава. Дакле, кроз развој теорије интерсекционалности и интерсекцијског приступа као кључног инструмента за примену ове теорије, долази до препознавања тога да теорија интерсекционалности није теорија која се бави и објашњава положај *само* Афроамериканки. У питању је теорија кроз коју се стиче бољи увид у положај свих оних који су маргинализовани и стигматизовани, односно дискриминисани и остављени „без гласа“ у различитим контекстима и сферама.

³⁵⁰ Ваља поменути речи Косане Бекер, која описује своје искуство приликом присуствовања и учествовања на предавању професорке Саре Шерат (Sara Sharratt) где је свако од присутних требало да наведе одреднице које се односе на њих саме. Бекерова се, како сама наводи, збунила, када је дошло до тога да треба да наведе сопствену расу, те није била сигурна ни који термин би требало да искористити. Наиме, како сама наводи, никад пре није размишљала о сопственој раси, те тако и није била сигурна који би термин требало искористити, што је променило ток предавања ком је присуствовала, али и ток њеног даљег истраживања. Косана Бекер, *Вишеструка дискриминација жена у Србији и одабраним државама Европске уније: упоредна анализа* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2019, 1–2.

³⁵¹ Anna Katharina Mangold, Mehrdad Payandeh, *Handbuch Antidiskriminierungsrecht*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2022, 51.

³⁵² Elizabeth Evans, Éléonore Lépinard, “Confronting Privileges in Feminist and Queer Movements”, у: *Intersectionality in Feminist and Queer Movements: Confronting Privileges* (eds. E. Evans, É. Lépinard), Routledge, New York, 2020, 6–8.

³⁵³ Мирјана Докмановић, „Вишеструка и интерсекционална дискриминација: концепт, дефиниције и увођење у законодавство“, *Правни живот*, год. LXVI бр. 10/2017, 217–218.

³⁵⁴ Chantal Hinni, *Sozialkapital intersektional: Eine empirische Untersuchung an der Schnittstelle Behinderung und Migration*, Verlag, Bielefeld, 2022, 81–85.

2.4.2. Разматрање вишеструкости и променљивости идентитета

Теорија интерсекционалности уводи и посматра идентитет не као статичну, већ као променљиву категорију, и то по више равни, што отежава концептуализацију појма идентитета. Ослањајући се на Фројда, али и постмодерне филозофе, да се приметити да је идентитет психолошка, али исто тако и историјска категорија, те да препознавање различитих идентитета појединца захтева донекле објективну перцепцију трећег лица.³⁵⁵ Исто тако, указујемо на то да је питање променљивости идентитета, у контексту ком се бавимо идентитетом – кроз разматрања различитих личних својстава, најближе повезано са деконструкцијом идентитета, што подразумева препознавање сталних антагонизама у постојећим идентитетским политикама.³⁵⁶ Овакав приступ идентитету је близак приступу теорије интерсекционалности, у светлу преплитања психолошких и друштвених чинилаца, што има за циљ да објасни и разјасни специфичан положај сваког појединца – уопште и посебно у свету рада.³⁵⁷

Може се рећи да се идентитети мењају у времену. То важи када је реч о политичком уверењу, односно припадности, религијском уверењу, као и синдикалној припадности, те уопште када је реч о стеченим личним својствима. Самим тим што су стечена, она су и подложна промени. Међутим, сматрамо да би било неисправно рећи да само стечена лична својства могу бити подложна промени, већ да је то случај и када је реч о неким урођеним личним својствима.³⁵⁸ Такође, одређена својства могу бити и урођена, али и стечена током живота, на пример инвалидитет или одређена болест, те и у том смислу говоримо о променљивости својстава током живота. Временом појединац може стицати или „губити“ одређена лична својства, те да у том светлу морамо имати у виду теорију интерсекционалности уколико желимо да на свеобухватан начин сагледамо положај особе. Другим речима, то што је неко у одређеном тренутку био дискриминисан на основу једног или више личних својстава не искључује могућност да иста особа буде дискриминисана на основу тог истог, али и више других својстава у будућности. Слично важи и када је реч о просторном аспект, а посебно у погледу бављења положајем мањина. Наиме, сам концепт мањине је, по природи ствари, обликован бинарним системом који чине *већина* и *мањина*. Постојање мањина је, свакако не у потпуности, али једним делом условљено просторном компонентом јер они који чине већину у једној држави, граду или уопште простору су у другом мањина.³⁵⁹

Става смо да време и простор стварају контекст у ком се могу појавити или пак „нестати“ одређена лична својства, а што чини и теоријски основ за разумевање деловања интерсекционалности и укрштене дискриминације. Стога истичемо да се почетком XXI века уводи синтагма „стратешка интерсекционалност“ која има за циљ да укаже на вишеструке димензије идентитета појединца.³⁶⁰ Наведено је нарочито важно уколико интерсекционалност сагледавамо у једном специфичном контексту – контексту света рада, те када имамо у виду то да угрожене групе у свету рада нису увек и мањинске групе. Парадоксално, управо разматрање

³⁵⁵ James M. Glass, “Multiplicity, Identity and the Horrors of Selfhood: Failures in the Postmodern Position”, *Political Psychology*, Vol. 14, бр. 2/1993, 257.

³⁵⁶ Mary G. Dietz, “Current Controversies in Feminist Theory”, *Annual Review Political Science*, Vol. 6, 2003, 419.

³⁵⁷ Sarah E. Gaither, “The Multiplicity of Belonging: Pushing Identity Research beyond Binary Thinking”, *Self and Identity*, Vol. 17, бр. 4/2018, 450.

³⁵⁸ Наведено се најбоље може размотрити кроз однос пола и рода. Свакако, ову поделу, о којој је и претходно било речи, прате бројне недоумице, па чак и контроверзе. Ипак, ако се држимо поделе према којој се пол односи на биолошке карактеристике, а род на друштвени конструкт, начелно можемо рећи да је пол урођено, а род стечено лично својство. Према томе, род је, ако га посматрамо у значењу које му даје Џудит Батлер (Judith Butler), одређене „улоге коју играмо“, односно „чин који је увежбан“ стечено лично својство, те је самим тим подложно и промени. Judith Butler, “Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory”, *Theatre Journal*, Vol. 40, бр. 4/1988, 525–526.

³⁵⁹ Maxine Baca Zinn, “Field Research in Minority Communities: Ethical, Methodological and Political Observations by an Insider”, *Social Problems*, Vol. 27, бр. 2/1979, 210–212.

³⁶⁰ H. Al-Faham, A. Davis, R. Ernst, *op. cit.*, 256.

идентитета кроз осе променљивости у времену и простору је указало на важност контекста у теорији интерсекционалности, а што је условило следећи корак напред, то јест стављање фокуса на односе моћи и немоћи у друштву, о чему ће бити више речи у наредним поглављима.

2.4.3. Негирање идентитетске хомогености у оквиру групе кроз теорију интерсекционалности

Ако имамо у виду претпоставку да су идентитети променљиви у времену и простору, долазимо и до закључка да се не може говорити о идентитетској хомогености у оквиру једне групе.³⁶¹ Идентитетска хомогеност је перцепција свих оних који имају одређено лично својство на исти начин, а тако да се њихова искуства у различитим сферама живота доживљавају као иста, или у најмањој мери слична.³⁶² Са једне стране, овакав приступ, који подразумева знатно поједностављење, је не само користан, већ у одређеној мери и нужен у бројним ситуацијама.³⁶³ Штавише, могло би се тврдити да је управо овакво схватање уско повезано са препознавањем различитих личних својстава као могућих основа дискриминације, односно личног својства као аспекта идентитета. Међутим, да ли је положај свих жена исти, да ли је исти положај свих особа са инвалидитетом или пак припадника одређене религије? Свакако, одговор на ово питање је одричан, а даље размишљање о овом питању подстиче на размишљање о различитим угловима из којих концепт хомогености одређене групе може бити оправдано критикован.³⁶⁴ Како професорка Мекинон (MacKinnon) истиче: „претпоставка да су све жене исте део је основне претпоставке сексизма, против које је женски покрет и започео борбу“.³⁶⁵ Насупрот томе, посматрање различитих личних својстава кроз интерсекцијску перспективу указује на неограничени број могућих комбинација личних својстава код сваког појединца, што заправо открива специфичност ситуације сваког појединца, а тиме негира хомогеност идентитетских група.³⁶⁶ Управо то је и била полазна основа за настанак теорије интерсекционалности – схватање да положај Афроамериканки није једнак положају других жена, што значи да се жене не могу сматрати хомогеном групом, а исто важи и за групу Афроамериканци.³⁶⁷

С обзиром на обим и природу овог дела, које има за циљ да објасни теоријски основ за настанак појма и концепта укрштене дискриминације, на овом месту нећемо детаљније анализирати типичне примере укрштања личних својстава, из радноправне перспективе.³⁶⁸ Ипак, навешћемо да се неки од ових, типичних примера, односе на: укрштање пола, рода и расе; укрштање рода, расе и мигрантског статуса; укрштање рода, расе и религије; укрштање пола, рода и породичних дужности; укрштање рода и старости; укрштање рода и инвалидитета; маргинализацију и стигматизацију бивших осуђеника у свету рада; укрштање сексуалног опредељења и расе или етничке припадности и укрштање сексуалног опредељења и здравственог стања у контексту (претпостављене) заражености *HIV* вирусом. Међутим, ваља

³⁶¹ Опresiја припадника одређене групе доводи до стварања солидарности унутар групе, те се може учинити да је реч о јачању хомогености групе. Alan David Freeman, “Legitimizing Racial Discrimination through Antidiscrimination law: A Critical Review of Supreme Court Doctrine”, *Minnesota Law Review*, бр. 804, 1978, 1066.

³⁶² Управо феминистички приступи подразумевају замку упадања у схватања вештачке хомогености „женских проблема“. Aaron Xavier Fellmeth, “Feminism and International Law: Theory, Methodology, and Substantive Reform”, *Human Rights Quarterly*, Vol. 22, бр. 3/2013, 664.

³⁶³ За више о томе вид. Mark Navin, “How Demanding Is the Duty of Assistance?” у: *Economic Justice: Philosophical and Legal Perspectives* (eds. Helen M. Stacy, Win-Chiat Lee), Springer, Cham, 2013, 213.

³⁶⁴ Brenda Cossman, “Gender Performance, Sexual Subjects and International Law”, *Journal of Law and Jurisprudence*, Vol. 15, бр. 2/2002, 295.

³⁶⁵ K. MacKinnon, *op. cit.*, 22.

³⁶⁶ Ben Smith, “Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective”, *The Equal Rights Review*, Vol. 16, 2016, 73–102.

³⁶⁷ Као што је рекла Андреа Дворкин (Andrea Dworkin), „бити жена значи не само мислити о новим стварима, већ и на нове начине“. Нав. према: Catherine A. MacKinnon, “From Practice to Theory, or What Is a White Woman Anyway?”, *Yale Journal of Law and Feminism*, Vol. 4, бр. 13, 1991, 15–16.

³⁶⁸ Наведено ће бити предмет детаљније анализе у петом делу докторске дисертације.

нагласити да идентитетску хомогеност одређене групе не негира само постојање више могућих основа дискриминације. Тако на пример – положај жене која је црнкиња обликују различити потенцијални основи дискриминације – род и пол са једне, и раса, са друге стране. Када је пак реч о белкињи, она је у ризику од дискриминације на основу рода и пола, али истовремено и у привилегованом положају у контексту расе. Међутим, ни положај свих белкиња није исти – њихов положај може да се разликује у погледу бројних других личних својстава.

У стварности наш идентитет не почиње од једног личног својства, већ представља мешавину, односно преплитање и укрштање различитих личних својстава која делују истовремено и чине идентитет(е). С обзиром на то, не постоје две особе истог идентитета. Тако се наши идентитети неретко креирају и у самим односима, то јест у зависности од контекста.³⁶⁹ Дакле, управо прихватање различитости идентитета појединца ствара претпоставку хетерогености.³⁷⁰ Ова претпоставка произлази из разматрања идентитета у два корака. Пре свега, сама тврдња да особа има више од једног идентитета указује на то да се не може говорити о хомогеним идентитетским групама. Ова тврдња постаје утолико наглашенија када имамо у виду и аспект променљивости у времену и простору, али и то да сваки појединац не доживљава неједнакост на исти начин. Стога се кроз теорију интерсекционалности наглашава да су друштвене групе хетерогене и разнолике, те уколико нисмо свесни постојања „група у оквиру група“ које су изложене вишеструким неједнакостима, нећемо имати ефикасну борбу против дискриминације и заштиту равноправности. Иако је наведено од значаја у различитим сферама, препознавање сложености и хетерогености идентитета посебно долази до изражаја у радноправном контексту, како долази до све веће фрагментације тржишта рада која доприноси даљем раслојавању.³⁷¹

2.4.4. Концепт интерсекцијског идентитета

Управо негирање хомогености и идентитета у времену и простору је подстакло настанак и развој концепта интерсекцијског идентитета.³⁷² Адекватно разумевање интерсекцијског идентитета захтева претходно разумевање вишеструкости, променљивости, али и хетерогености идентитета унутар једне групе.³⁷³ Најједноставније речено, интерсекцијски идентитет *јесте идентитет који представља спој свих идентитета појединца, а истовремено и онај идентитет који утиче на специфичан и јединствен положај појединца*.³⁷⁴ Како је то исткала судија Сузан Бер (Susanne Baer): „друштвене поделе које се налазе у основи неједнакости су мултидимензионалне, компликоване и условљене интерсекцијским идентитетима“.³⁷⁵ Пренето на терен света рада, овакво разумевање

³⁶⁹ Tina Goethals, Elisabeth De Schauwer, Geert Van Hove, “Weaving Intersectionality into Disability Studies Research: Inclusion, Reflexivity and Anti-Essentialism”, *Journal of Diversity and Gender Studies*, Vol. 2, бр. 1–2/2015, 86.

³⁷⁰ Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, доступно на: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf, 15. 6. 2025. године.

³⁷¹ Graciela Bensúsán, *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*, Impreso en Naciones Unidas, México, D. F, 2013, 13–14.

³⁷² Док је питање идентитета присутно у антрополошким, али и правним истраживањима од средине XX века, развој концепта идентитета је довео до тога да се он не везује само за урођена лична својства, већ и класу, односно социоекономски положај, те се тако говори и о класном идентитету, што је посебно важно из интерсекцијског угла. Sandro Mezzadra, “Intersectionality, Identity, and the Riddle of Class”, *En Papeles Del CEIC*, бр. 2/2021, 2.

³⁷³ Ayelet Shachar, “Privatizing Diversity: A Cautionary Tale from Religious Arbitration in Family Law” у: *Feminism, Law and Religion* (eds. Marie A. Failinger, Elizabeth R. Schiltz, Susan J. Stabile), Ashgate Publishing Limited, Farnham, 2013, 133.

³⁷⁴ Тако можемо замислити својеврсну апстрактну табелу у којој се налазе сва лична својства која су најчешћи основи дискриминације у свету рада, али којој је увек могуће придодати нове колоне и редове кроз које ће бити уписана нова могућа лична својства, односно идентитети. Rodolfo Arango, “Solidaridad, democracia y derechos”, *Revista de Estudios Sociales*, бр. 46, 2013, 45.

³⁷⁵ Susan Baer, “Speaking Law: Towards a Nuanced Analysis of Cases”, *German Law Journal*, Vol. 18, бр. 1/2017, 281.

интерсекцијског идентитета доводи до схватања да не постоје два идентична искуства на тржишту и свету рада, а будући да не постоје два појединца са идентичним интерсекцијским идентитетом. Посебно је интересантно и важно питање солидарности. Свакако, солидарност је концепт који је присутан и развијен у бројним другим наукама, а не само праву. Ипак, када је реч о праву, сматрамо да не постоји грана права у којој солидарност игра већу улогу него када је реч о радном, и посебно социјалном праву.³⁷⁶ Солидарност јесте израз вредносне компоненте која се налази у самој сржи радног права – које има за циљ да заштити радника као слабију страну, и социјалног права, које представља врсту заштитне мреже у погледу социјалних ризика и социјалних потреба. Стога се може рећи да питање солидарности има посебан значај и улогу из радноправног угла, те је питање које постављамо како помирити врлину солидарности са интерсекцијским идентитетом у сложенем контексту какав је свет рада.³⁷⁷

У погледу наведеног, важно је питање интерсекцијског идентитета посматрати кроз призму инклузивности на радном месту и тржишту рада.³⁷⁸ Наиме, сама тврдња да се ниједна група, препозната као таква на основу одређеног личног својства, не може сматрати хомогеном, о чему је претходно било речи, истовремено значи да се солидарност у оквиру једне групе мора развијати не на основу тога што су чланови *исти*, већ на основу тога што су *различити* са одређеном заједничком карактеристиком. Ово повезујемо са радноправним начелом једнакости и забране дискриминације, о ком смо говорили у првом делу докторске дисертације, а наглашавамо то да је и концепт једнакости имао развојни пут од тога да се једнакост посматра као истост до проналажења трансформативног потенцијала једнакости као различитости, док се интерсекционалности користи као метод за разумевање различитости.³⁷⁹

Овај приступ треба применити не само када је реч о разматрању положаја појединца унутар групе, већ и када је реч о разматрању односа различитих група. На први поглед, може се учинити да кроз увођење концепта интерсекцијског идентитета долази не само до умањења, већ и нестанка солидарности између припадника одређене осетљиве и угрожене групе (радника), али и између група. Међутим, ми ипак заступамо супротан став, а такав став подразумева разматрање наведеног питања из донекле другачије перспективе. Та перспектива нам указује на чињеницу да концепт интерсекцијског идентитета не доприноси већој или мањој солидарности између осетљивих и угрожених група, а будући да овај концепт заправо замагљује, ако не и у потпуности брише границе и поделе на основу којих се осетљиве и угрожене групе радника формирају. Тако солидарност бива сагледана на холистички начин – не толико у контексту односа унутар и између групе, већ између свих људи. Другим речима, док интерсекцијски идентитет указује и на разлике чак и међу припадницима исте групе на основу одређеног личног својства, овај концепт проналази повезнице међу свим људима на основу одређеног својства или својстава, те сматрамо да на тај начин заправо може допринети солидарности.

³⁷⁶ Barbara Prainsack, Alena Buyx, "The Value of Work: Addressing the Future of Work through the Lens of Solidarity", *Bioethics*, Vol. 32, бр. 9/2018, 585–586.

³⁷⁷ У саме основе феминизма уткана идеја о солидарности у смислу борбе против професионалне сегрегације, неједнаких зарада и постизања једнакости у контексту других радноправних института. Carol Lee Bacchi, *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*, SAGE Publications, London/Thousand Oaks–New Delhi, 1999, 74.

³⁷⁸ E. Evans, É. Lépinard, *op. cit.*, 5.

³⁷⁹ Johanna Leinius, Heike Mauer, "Gratwanderungen zwischen Differenz und Gleichheit: Intersektionalität und Postkolonialität als Perspektiven der kritischen feministischen Forschung" у: *Intersektionalität und Postkolonialität Kritische feministische Perspektiven auf Politik und Macht* (Hrsg. Heike Mauer, Johanna Leinius), Verlag Barbara Budrich, Opladen/Berlin/Toronto, 2021, 60. Енглески језик има донекле боље решење у односу на српски, а будући да познаје два различита термина "difference" и "diversity", оба у значењу различитост, али са донекле различитом конотацијом. Наиме, први од наведених термина означава различитост у буквалном смислу речи, као прављење разлике, без позитивне, негативне или било какве конотације. Други термин пак такође подразумева различитост, али носи у себи конотацију прихватања различитости, односно потребе за постизањем једнакости у различитости.

2.5. Теорија интерсекционалности и студије мањина

Ново, другачије, па и специфично разматрање идентитета које уводи теорија интерсекционалности, доводи и до преиспитивања студија мањина. Кроз студије мањина се говори о расним и етничким мањинама, религијским мањинама, припадницима *LGBTQ+* заједнице, док је истовремено предмет изучавања студија мањина и положај жена, које, иако статистички посматрано, представљају већину у различитим контекстима, ипак бивају изложене искључивању које је типично за припаднике мањина. Студије мањина представљају део ширег наратива који се тиче плурализма у глобализованом свету мултиетичности, мултиконфесионалности и мултикултуралности.³⁸⁰ Кроз студије мањина се препознаје ризик дискриминације ком су посебно често изложени припадници мањина, са фокусом на једну осетљиву и угрожену групу.³⁸¹ Антидискриминационе норме у различитим гранама права се граде са идејом да се у лавиринту људских понашања препознају она која доводе до најчешћих повреда начела једнакости, то јест до дискриминације.³⁸² Са друге стране, разматрање положаја припадника мањина, те у том смислу посебно и дискриминације припадника мањина, додуше из интерсекцијске перспективе, заузима значајну улогу у настанку и развоју теорије интерсекционалности. Дакле, у овој тачки долази до потпуног поклапања студија мањина и теорије интерсекционалности. Такође, сличност и повезаност теорије интерсекционалности и студија мањина се огледа у циљу, како је заједнички циљ у томе да се заштите они који припадају осетљивим и угроженим групама. Теорија интерсекционалности такође има за циљ да препозна, а потом и пружи заштиту онима који су у различитим контекстима, а посебно у свету рада, маргинализовани, стигматизовани и дискриминисани, што јесте и циљ студија мањина.

Међутим, приликом даљег разматрања, долази до све већег разилажења ових студија и теорије. Док се студије мањина усмеравају на питања која играју не тако велику, па неретко и маргиналну улогу у теорији интерсекционалности, теорија интерсекционалности уводи питања која нису присутна у студијама мањина. Наиме, док се у студијама мањина фокус ставља на групу у смислу хомогености, теорија интерсекционалности напушта и критикује хомогеност, те ставља акценат на хетерогеност и различитост.³⁸³ Дакле, чињеница да је једна група дискриминисана не значи да та група неће имати предрасуде према другим групама – на пример особе са инвалидитетом могу имати предрасуде према мигрантима, или мањим групама унутар себе, на пример особама са менталним инвалидитетом. Не треба изгубити из вида то да се припадници мањинских група суочавају са бројним препрекама на тржишту рада, што је посебно изражено када је реч о припадницима етничких мањина. У том смислу се у литератури чак говори о „етничким казнама“ (слично као и „казнама за мајчинство“³⁸⁴) на

³⁸⁰ Yakın Ertürk, “Feminist Advocacy for Family Law Reform: Cross-country Overview” у: *Family Advocacy, Family Law and Violence against Women: International Perspectives* (eds. Mahnaz Afkhami, Yakın Ertürk, Ann Elizabeth Mayer), Routledge, London–New York, 2019, 19.

³⁸¹ Говоримо о контексту који је створен за већину, и који, све и када не постоји таква намера, доводи до изоловања припадника мањина, док оваква „изолација“ подразумева и немогућност стицања моћи која би довела до промена. Martha Minow, *Making All the Difference: Inclusion, Exclusion and American Law*, Cornell University Press, Ithaca–London, 1990, 20–25.

³⁸² Alan David Freeman, “Legitimizing Racial Discrimination through Antidiscrimination law: A Critical Review of Supreme Court Doctrine”, *Minnesota Law Review*, бр. 804, 1978, 1053–1054.

³⁸³ Мада се и ово може преиспитивати ако теорију интерсекционалност везујемо само за искључивање вишеструко маргинализованих група, а не и оних који бивају искључене – из различитих контекста, укључујући и свет рада, по основу једног личног својства. Hilary Silver, “Exclusión social y solidaridad social: tres paradigmas”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 113, бр. 5–6/1994, 656.

³⁸⁴ Shelley J Correl, Benard Stephan, In Paik, “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?”, *American Journal of Sociology*, Vol. 112, No. 5/2007, 1297–1339.

тржишту рада, у светлу неједнаког вредновања људског капитала.³⁸⁵ Доказ наведеног се може пронаћи посебно у време криза, о чему сведочи и то што су црнци често били на првој линији одбране у току пандемије COVID-19.³⁸⁶

Предност теорије интерсекционалности је у томе што кроз концепт интерсекцијског идентитета доводи до изградње целокупне и свеобухватне слике о идентитету појединца. Са друге стране, фокус на припаднике одређене мањине, по критеријуму личног својства, чини студије мањина веома ефикасним у идентификовању проблема са којима се припадници мањина суочавају, што можемо истаћи посебно управо у контексту света рада.³⁸⁷ Да закључимо, студије мањина омогућавају јасније препознавање проблема са којима су суочавају припадници мањина, те тиме и ризика дискриминације, не препознајући различитост положаја сваког од припадника мањина, те специфичне изазове са којима се суочава сваки појединац. Насупрот томе, теорија интерсекционалности представља знатно бољи инструмент за ближе разумевање јединствених искустава на појединачном нивоу, али је пак кроз овакву анализу и приступ изузетно тешко уопште уочити шире обрасце. Ипак, теорија интерсекционалности врши утицај на студије мањина, те уводи нове, до тада непознате перспективе и разматрања.

2.6. Од идентитета до односа (не)моћи – померање фокуса теорије интерсекционалности

2.6.1. Динамичност и статичност односа моћи у времену и простору

Прављење грубе дистинкције између различитих периода и фаза развоја теорије интерсекционалности није могуће, будући да се у свим фазама развоја јављају и чиниоци типични за друге фазе развоја. Када је реч о изласку теорије интерсекционалности из оквира расе, класе и рода, такође препознајемо и то да питање идентитета заправо не можемо посматрати независно од односа привилегије и подређености у друштву. Препознајемо то да парадигма моћи и немоћи чини одређене идентитете „привилегованим“, док друге ставља у категорију подређености. Дакле, од самог настанка теорије интерсекционалности, бављење привилегијама и подређеношћу игра одређену улогу.³⁸⁸ Ипак, у одређеном тренутку и тачки развоја, разматрање привилегије и подређености престаје да игра споредну улогу, односно да представља пратећи контекст, те заузима централно место у интерсекцијским истраживањима.³⁸⁹ Њихова динамичност се огледа у томе што долази до промена и

³⁸⁵ Arnfinn H. Midtbøen, “Ethnic Penalties in Western Labour Markets”, *Nordic Journal of Migration Research*, Vol. 5, бр. 4/2015, 186–187.

³⁸⁶ Diamond Ashiagbor, “Race and Colonialism in the Construction of Labour Markets and Precarity”, *Industrial Law Journal*, Vol. 50, бр. 4/2021, 507–508.

³⁸⁷ Тако се у анализи положаја Афроамериканаца на америчком тржишту рада истиче готово потпуно одсуство моћи преговарања у контексту прилика на тржишту рада, док ово одсуство моћи доводи до рада у условима прекаријата. Valerie Wilson, William Darity Jr, *Understanding Black-white Disparities in Labor Market Outcomes Requires Models that Account for Persistent Discrimination and Unequal Bargaining Power*, Economic Policy Institute, Washington D.C., 2022, 25. Иако и у том погледу постоји простор за даље унапређење, фокус на једну групу омогућава различите врсте, како квантитативних и квалитативних истраживања, што доводи до релативно верног приказа проблема са којима се припадници мањина суочавају. Из радноправног угла, то су првенствено проблеми који се тичу неједнаких могућности на тржишту рада и професионалне сегрегације, што условљава рад на мање вреднованим и плаћеним пословима, те неограничена оправдања у погледу каријерног напредовања, односно одсуства напредовања. Другим речима, управо прецизност и детаљност у препознавању проблема омогућава и формирање адекватних правних оквира, те увођење мера које ће допринети спровођењу правних гаранција. Насупрот томе, теорију интерсекционалности карактерише велики степен апстрактности, те тиме и ризик непримењивости у пракси.

³⁸⁸ Karl Gill, “Oppression, Intersectionality and Privilege Theory”, *Irish Marxist Review*, Vol. 3, бр. 9/2014, 62–64.

³⁸⁹ Katharina Walgenbach, “Intersektionale Subjektpositionen – Theoretische Modelle und Perspektiven“ у: *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis* (Hrsg. Simone Philipp et al), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, 73–74.

оснаживања група, те се данас сматра да друштво треба да пружи заштиту на основу личних својстава која су до пре свега неколико деценија била и основ за кривично гоњење.³⁹⁰

О промени односа моћи говоримо и када је реч о увођењу *социјализма* у одређене државе, односно времену Хладног рата.³⁹¹ Ми у овом истраживању нећемо конотирати нити означавати овакво уређење као позитивно или негативно, већ ћемо о овим врстама уређења говорити из угла односа моћи и индустријске демократије.³⁹² Оно што је сигурно јесте да у оваквим режимима долази до, барем наизглед, великог заокрета у односима моћи, те радници који су одувек били подређена страна, сада постају и они који управљају.³⁹³ То важи када је реч о административном социјализму, али посебно када је реч о самоуправном социјализму, као специфичном систему Југославије. У овом систему радници су истовремено радници, али и управљачи, или како је то језички једноставно, а ипак донекле елегантно објашњено, самоуправљачи. „Но, истинска одређеност Југославије за самоуправне односе, које је успостављао суверени радник-самоуправљач, била је константно преиспитивана од иностране јавности [...] Непостојање политичке демократије доводило је у сумњу и постојање економске демократије, која се, према западном искуству, освајала постепено и након већ освојене грађанске демократије“.³⁹⁴ Овакав систем, са свим својим предностима и манама, је уздрмао саме темеље радног права, које је као грана права већ, у тренутку промене напунило доста година, а у чијој основи је правна подређеност, као и темеље света рада, који постоји и много векова више у односу на радно право, а у чијим основама су две стране – онај ко управља и онај ко ради.³⁹⁵

Са друге стране, пак, парадоксално, можемо говорити и о статичности односа моћи. Тако учавамо да су и данас, у 21. веку, присутни бројни обрасци и темељна схватања која имају своје корене у историји, а која утичу и на положај појединца у савременом свету рада. У крајњој линији, у питању су изазови са којима се суочава и наша држава у којој је напуштен социјалистички концепт радног односа, и врши се усклађивање са међународним стандардима који се тичу радних односа у светлу тржишне привреде.³⁹⁶ Основни постулати пост-социјалистичког радног права се тичу поновне изградње идеје о достојанственом раду и

³⁹⁰ Пример у овом погледу јесте свакако сексуално одређење или зараженост *HIV* вирусом, посебно када је реч о женама. Ма колико некад ти кораци спори и ситни били, они исто тако сведоче о томе да се односи моћи у некој мери мењају. Дакле, они говоре о новим гласовима који се „чују“, а које до недавно нисмо могли ни да замислимо. Pam O'Connor, Jaya Earnest, *Voices of Resilience: Stigma, Discrimination and Marginalisation of Indian Women Living with HIV/AIDS*, Sense Publishers, Rotterdam–Boston–Taipei, 2011, 49–51.

³⁹¹ У овом контексту, деколонизације и промене слике света који је постојао до тад, долази и препознавање принудног рада не као изузетне и индивидуалне, већ као системске појаве. Sandrine Kott, “The Forced Labor Issue between Human and Social Rights, 1947–1957”, *Humanity: An International Journal of Human Rights Humanitarianism and Development*, Vol. 3, бр. 3/2012, 321–335.

³⁹² Како наводи Сартр (Sartre): „човек који се прикључује каквом комунистичком или револуционарном синдикату хоће конкретне циљеве; ти циљеви укључују апстрактну вољу за слободом; али ова слобода хоће себе у конкретном [...] своју слободу могу узети као циљ само ако уједно узмем као циљ слободу других“. Jean Paul Sartre, *Egzistencijalizam je humanizam*, Veselin Masleša, Sarajevo, 1964, 38.

³⁹³ О оваквим системима се говори са једне стране кроз призму социјалистичких идеала, а са друге стране, из угла њихове неостваривости и злоупотребе у пракси. Paul Johnson et al., “Industrial Democracy and Socialist Vision”, *Bulletin of Peace Proposals*, Vol. 3, бр. 3/1973, 239.

³⁹⁴ Љ. Ковачевић, Тијана Уграковић, *op. cit.*, 1270–1271.

³⁹⁵ На макро нивоу, оваква тектонска промена доводи до драстичне промене у односима моћи, дајући моћ онима који су научени да буду у стању правне подређености наспрам послодавца који има низ овлашћења, која се додуше, са развојем радног права, смањују и ограничавају. Овакви системи, који данас постоје „у траговима“ у највећем делу свету, сведоче о томе да може доћи до заокрета и промене у односима моћи. Штавише, можемо приметити да је утицај овакве промене како непосредан, тако и посредан. Непосредни ефекат се огледа у наведеном. Посредни ефекат се огледа у променама које су овакви системи увели, а у контексту идентитета. Наиме, једна од можда најистакнутијих промена се огледа у промовисању, и увођењу, барем у извесној мери и степену, једнакости (пре свега, мушкараца и жена), додуше ако појединац припада одређеној партији.

³⁹⁶ С. Јашаревић, „Радно право у Србији у XX и XXI веку“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 52, бр. 3/2018, 926.

квалитетним пословима у другачијем, капиталистичком контексту.³⁹⁷ Ипак, (и данас) на нивоу држава, подела на различите „светове“, односно дискрепанција „првог“ и „трећег“ света одређене чини привилегованим, док друге ускраћује могућностима.³⁹⁸ Овакав однос, па можемо рећи чак и несразмера односа моћи чини положај појединца из „трећег света“ вишеструко неповољним из угла сфере запошљавања и рада. Са једне стране, у самој држави по свој прилици постоји неповољнија економска ситуација, што значи и мањи број могућности које представљају достојанствен рад. Са друге стране, често можемо уочити више или мање изражену корелацију држава, па чак и ширих географских (али и политичко-економских целина) и личних својстава.³⁹⁹

2.6.2. Дистанца моћи и непрепознавање неједнакости

Односи моћи који обликују светове, укључујући свет рада као хоризонталну димензију која се протеже кроз различите, „прве“, „треће“ и све друге светове, имају свој непосредни утицај у том што формирају систем, структуре и институције, те начин на који овако условљен систем функционише. У систему који је у својој сржи робовласнички, а потом феудални, односи моћи су јасни, очигледни и што је посебно важно, *неупитни*.⁴⁰⁰ Дакле, било је потребно знатно време и напори како би слободан рад постао правило, а не изузетак, а начело слободе рада постало фундаментално начело радног права.

Када је пак реч о радноправном начелу једнакости и забране дискриминације, она лична својства, која су, историјски посматрано, била везана за положај привилегије, нису подразумевала преиспитивање тих привилегија и система који подразумева стварање и одржавање оваквих привилегија. Свакако, било би сувише поједностављено, а супротно и теорији интерсекционалности, тврдити да само једно својство доводи до привилегије или подређености. Ипак, својства која су чинила привилегије су се често међусобно подстицала и допуњавала и стварала у том смислу зачаране кругове – како привилегије, тако и подређености. У оваквим системима настаје феномен који најближе можемо описати као *дистанца моћи*, а која произилази управо из поменуте неупитности система који одређенима даје вредност и моћ, док је другима у потпуности или великим делом одузима. Може се закључити да, протеклом времена, кроз године, деценија и генерације, те на основу постављеног система као јединог природног и могућег настаје потпуна дистанца моћи и одсуство не само осетљивости, већ уопште пажње којом би се препознале ове неједнакости и односи.⁴⁰¹

³⁹⁷ М. Рељановић, *Алтернативно радно законодавство*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe, Центар за достојанствен рад, Београд, 2019, 18.

³⁹⁸ P. Hill Collins et al, “Intersectionality as Critical Social Theory”, *Contemporary Political Theory*, Vol. 20, бр. 3/2021, 707–708.

³⁹⁹ У светлу наведеног, теорија интерсекционалности подразумева то да у сваком односу (не)моћи поставимо питање и где су други облици неједнакости, односно ко остаје изван „круга моћи“ (енг. *outsiderness*). Mari J. Matsuda, “Beside My Sister, Facing the Enemy: Legal Theory out of Coalition”, *Stanford Law Review*, Vol. 43, бр. 6/1991, 1189. У вези са тим, у енглеском језику су различити „изми“ (*-isms*) треба да се провуку кроз тзв. Матсудин тест опресије, који подразумева постављање питање – како одређена димензија опресије доприноси другим нивоима и аспектима опресије. Colin Clark, Dee Matthew, Vicki Burns, “Power, Privilege and Justice: Intersectionality as Human Rights?”, *The International Journal of Human Rights*, Vol. 22, бр. 1/2018, 116.

⁴⁰⁰ Тако се по правилу робови нису питали може ли њихов положај бити другачији, а још мање су се о томе питали робовласници. Исто важи и када је реч о феудалном систему који је у неким аспектима „блажи“, али где исто тако постоје неупитни односи моћи који једнима дају, а другима одузимају моћ. Они који су преиспитивали овакве односе, робовласничке и феудалне, који су се бунили и покушавали да промене нешто, а којих је било и чију улогу не треба занемарити, су ипак пре свега изузетак.

⁴⁰¹ Иако је дистанца моћи не само постојала, већ била фундаментални принцип на ком друштво почива кроз историју, овај термин је скован осамдесетих година прошлог века, а творцем овог концепта се сматра Герт Хофштеде (Geert Hofstede), који је оснивач Института за међукултурну сарадњу. Према Хофштедеу, висок ниво социјалне дистанце подразумева висок ниво сагласности са, па чак и подршке друштвенима разликама, односно неједнакостима. Посебно је интересантно то што су његова истраживања обухватала положај запослених. У том

Дистанца моћи чини оне који моћ имају, али често и оне који моћ немају „слепим“ за то да се односи моћи могу променити, односно да је таква могућност уопште замислива.⁴⁰² Насупрот томе, увођењем гаранција једнакости и једнакости као начека на ком се заснива систем, уводи се и појам дискриминације као нечег забрањеног, неоправданог и непожељног.⁴⁰³ Овај систем, макар то не било нигде изричито написано, захтева смањивање дистанце моћи јер она, макар формално, не сме више да постоји. Међутим, то не значи да проблеми и изазови престају да постоје, а они се јављају на два фронта. Са једне стране, борба против дистанце моћи не значи да она престаје да постоји, већ само да се смањује. Са друге стране, настају нове дистанце моћи и непрепознавање неједнакости.⁴⁰⁴ Тако данас говоримо о мултинационалним компанијама, о све већем јазу богатих и сиромашних, о сиромашним радницима (енг. *working poor*) и другим, пре свега јазовима у контексту економских и социјалних (не)права. Сведено на микрониво, управо дистанца моћи која постоји и која се негује код одређеног послодавца знатно утиче на положај запослених. Организационе културе које подразумевају висок степен социјалне дистанце подразумевају знатно мању размену знања.⁴⁰⁵ Дакле, у свету рада се социјална дистанца може посматрати кроз призму различитих личних својстава, али и кроз саме принципе изградње система рада и организационе културе код одређеног послодавца.⁴⁰⁶ Сматрамо да у троуглу правда – привилегија – (не)моћ, управо перспектива коју уводи теорија интерсекционалности помаже у бољем разумевању социјалне дистанце – на нивоу једног послодавца, али и целокупног света рада.⁴⁰⁷

2.7. Критике теорије интерсекционалности

2.7.1. Апстрактност и неприменљивост теорије интерсекционалности

У складу са методом дедукције, ми ћемо почети од најшире критике теорије интерсекционалности, па чак можемо рећи и критике која у себи сажима све друге, барем у извесној мери.⁴⁰⁸ У питању је критика која се односи на то да је теорија интерсекционалности исувише апстрактна и да је, како сам назив каже, само теорија, док заправо нема никакве, или има веома ограничене практичне импликације. Дакле, кроз ову критику се не критикују

смислу, он је разматрао положај запослених у компанији *IBM* у чак 40 држава, где је кроз различите димензије покушавао да утврди ниво социјалне дистанце. “Power Distance”, доступно на: <https://study.sagepub.com/sites/default/files/reference15.2.pdf>, 15.01.2025, 1.

⁴⁰² Управо у том контексту се и налази значајна улога државе, која кроз мере усмерене ка постизању већег степена дистрибутивне правде треба да утиче и на развијање свести о неједнакостима. Veronica Paz Arauco *et al*, *Strengthening Social Justice to Address Intersecting Inequalities Post-2015*, доступно на: <https://cdn.odi.org/media/documents/9213.pdf>, 19. 6. 2025. године.

⁴⁰³ Jennifer Gale de Saxe, Bonnie-Estelle Trotter-Simons, “Intersectionality, Decolonization, and Educating for Critical Consciousness: Rethinking Praxis and Resistance in Education”, *Journal of Thought*, Vol. 55, бр. 1–2/2021, 6.

⁴⁰⁴ Све се више говори и о односу социоекономских и социокултурних елемената у контексту миграционих кретања, а у светлу борбе против расизма у свету XXI века. Daniel Thym, “Rassismus und Verfassungsrecht. Einführung und Kontextualisierung” у: *Grundgesetz und Rassismus* (Hrsg. Judith Froese, Daniel Thym), Mohr Siebeck, Tübingen, 2022, 15–16.

⁴⁰⁵ Michael A. Daniels, Gary J. Greguras, “Exploring the Nature of Power Distance”, *Journal of Management*, Vol. 40, бр. 5/2014, 1212–1213.

⁴⁰⁶ Michał Dudek, Mateusz Stępień, “Toward the Three-Level Power Distance Concept: Expanding Geert Hofstede’s Power Distance Beyond Cross-Cultural Context”, *Studia Socjologiczne*, Vol. 1, бр. 240, 2021, 82–83.

⁴⁰⁷ Професор Шундерић говори о томе да се у литератури наилази на схватање да би требало изједначити појмове правда и благостање, односно синтагме „социјална правда“ и „држава благостања“, а да без обзира на то да ли се сагласимо са овим ставом или не, идеја остаје иста – држава треба кроз своје политике да омогући и наметне друштвену солидарност. Б. Шундерић, „Социјално право – основне идеје и вредности“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2009, 463.

⁴⁰⁸ Бављење било којом идејом, теоријском основом настанка правног појма и концепта носи са собом бројне ризике који некад лакше, а некад теже могу бити идентификовани. Иако је наша тврдња да ова теорија има значајан, па чак и револуционаран значај у контексту борбе против дискриминације на различитим фронтовима, а посебно у свету рада, ипак не можемо занемарити бројне критике и ризике које ова теорија подразумева.

ставови, односно схватања која ова теорија промовише, већ одсуство прагматичности ове теорије. Другим речима, они који упућују ову критику се дакле не противе самој идеји интерсекционалности, већ своју критику упућују ка операционализацији, односно немогућности операционализације ове идеје.⁴⁰⁹ У вези са тим, наилазимо на становиште да теорија интерсекционалности пре доприноси стварању нових, па чак и пролиферацији идентитета, него што има стварни утицај на ситуацију у пракси.⁴¹⁰ Стога теорија интерсекционалности доводи до бројних логичких грешака – тако настају нови стереотипи, односно генерализоване слике и претпостављене жртве, лажни позитивни, односно схватање да су они који имају два или више својстава која чине да припадају осетљивим групама нужно жртве дискриминације аутоматски. Са друге стране су „лажни негативни“ где се, на основу „социјалне позиције“ појединаца претпоставља да нису жртве дискриминације, иако то могу бити. У том смислу се чак наводи да последњих неколико година у САД нема омраженије речи од „интерсекционалност“.⁴¹¹ Управо ширина, дубина и сложеност ове теорије који отварају нове хоризонте и погледе на питање дискриминације представљају и највећу ману ове теорије, што је чини изузетно тешко применљивом.⁴¹²

Теза коју заступамо овде јесте да је у питању врло легитимна критика која има своје основе у исто тако оправданим тврдњама. Међутим, исто тако заступамо став да то не значи да од ове теорије треба одустати, већ сасвим супротно, да је то утолико пре разлог за проналазак додатних механизма и система кроз које би ова теорија „функционисала“ у пракси, односно који би омогућили примену ове теорије. Такође, сматрамо да, контратежу, барем у извесној мери, критици која се односи на апстрактност, представља разматрање теорије интерсекционалности не у генерализованом смислу, већ пре у конкретној средини, што из радноправног угла подразумева разматрање у оквиру конкретне радне средине. Дакле, све и ако интерсекционалност не може бити сврстана у једну дисциплину или науку, она свакако представља инструмент који помаже да боље разумемо глобалне односе моћи који се преливају на судбину појединца.⁴¹³ Напослетку, чак ако кажемо да теорија интерсекционалности не представља скуп конкретних знања, већ пре нови оквир тумачења постојећих гаранција и права, постављамо питање није ли и то велики корак напред који има вредност по себи.⁴¹⁴ Са друге стране, интерсекционалност се разматра и у контексту приступа правди. Иако ће овом питању више пажње бити посвећено у шестом делу дисертације, на овом месту би ваљало направити паралелу међу наведеним – наиме, како проблем укрштене дискриминације, тако и приступа правди, се може учинити индивидуалним, док је заправо реч о структурним проблемима.⁴¹⁵

⁴⁰⁹ Jürgen Budde, Carolina Claus, Erik Theuerkauf, „Intersektionale Perspektiven auf diskriminierungskritische non-formale Jugendbildung“, *Empirische Pädagogik*, Vol. 38, бр. 2/2024, 225–226. На ово питање, односно критику, је делом одговорила сама професорка Креншо када је 2009. године, на конференцији којом се обележавало 20 година од настанка теорије интерсекционалности рекла да „све што је интерсекционалност постала далеко превазилази оквири онога што је она подразумевала када је створила ову теорију као ‘хеуристички метод’ који би даље осветлио дискриминаторне ситуације“. Нав. према: Kathy Davis, „Who Owns Intersectionality? Some Reflections on Feminist Debates on How Theories Travel“, *European Journal of Women's Studies*, Vol. 27, бр. 2/2020, 113–114.

⁴¹⁰ Susanne Burri, Schiek, *Multiple Discrimination in EU Law Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination?*, European Institute for Gender Equality, Vilnius, 2009, 5.

⁴¹¹ Jane Coaston, *The Intersectionality Wars*, доступно на: <https://www.vox.com/the-highlight/2019/5/20/18542843/intersectionality-conservatism-law-race-gender-discrimination>, 15. 7. 2024. године.

⁴¹² Davis Aisha Nicole, „Intersectionality and International Law: Recognizing Complex Identities on the Global Stage“, *Harvard Human Rights Journal*, Vol. 28, 2015, 213–215.

⁴¹³ Gabriele Winker, „Intersektionalität als Gesellschaftskritik“, *Widersprüche, Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs- und Sozialbereich*, Vol. 126, бр. 4/2012, 25.

⁴¹⁴ Katherine Gadaglis, Alex Madva, „Intersectionality as a Regulative Ideal“, *Ergo – Journal of Philosophy*, Vol. 6, бр. 44, 2020, 1289.

⁴¹⁵ Caroline Voithofer, „Mehrfach- und intersektionelle Diskriminierung als Herausforderung für den Zugang zum Recht“ у: *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis* (Hrsg. S. Philipp et al), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, 89–92.

2.7.2. Феминистичка критика теорије интерсекционалности

За разлику од претходно размотрене критике која се односи на исувише велику апстрактност, феминистичка критика је усмерена ка самој суштини, односно садржинском аспекту теорије интерсекционалности. Како феминистичка, тако и интерсекцијска теорија препознаје и наглашава то да су привилегије једних условљене и засноване на опресији других. Темељи теорије интерсекционалности који проистичу из феминистичке теорије се огледају у детаљном бављењу родним питањима која обликују положај појединца, како у контексту грађанских и политичких, тако и у контексту економских и социјалних права, о чему је било више речи на почетку овог поглавља. Теорија интерсекционалности представља и критику феминистичке теорије, истичући то да феминистичка теорија генерализује искуства жена, а тако што их представља кроз призму оних жена које су по правилу дискриминисане и маргинализоване само јер су жене.⁴¹⁶

Међутим, овај круг се на неки начин затвара у следећем кораку, а то је феминистичка критика теорија интерсекционалности. Ова критика је заснована на ставу да теорија интерсекционалности, иако од свог настанка у свом средишту има положај жена, заправо, кроз свој развој помера фокус на бројна друга питања, те се тиме удаљава од највеће друштвене неправде, а то је она коју је створио и коју ствара патријархат, као доминантан систем моћи и контроле који се налази у основи и условљава све друге системе моћи и контроле, односно (п)одржава постојећи систем хегемоније.⁴¹⁷ У оваквој поставци ствари, да бисмо се бавили било којим другим обликом дискриминације, па чак и друштвеним проблемом, потребно је да се претходно бавимо полним и родним неједнакостима. Овде посебно подвлачимо важност родних неједнакости, а у контексту научених улога које су додељене, како у друштву, тако и посебно у свету рада, мушкарцима и женама, те које креирају и на својеврсни начин ојачавају постојеће друштвене обрасце. Такође истичемо и важност питања *квазиоснова* мушке супериорности у односу на жене, односно корена патријархата и сексизма. Уколико пођемо од претпоставке да патријархат јесте доминантни систем који ствара и све друге односе димензије и подређености, онда можемо разумети оправданост ове критике чији је циљ да укаже на то да теорија интерсекционалности помера пажњу са кључног друштвеног питања – родних и полних неједнакости, те тиме доводи до разводњавања феминистичке теорије.

Синтагма „интерсекцијски феминизам“ представља и саму срж поменутог проблема, али и донекле решење проблема, односно својеврсни компромис између теорије интерсекционалности и феминистичке критике ове теорије.⁴¹⁸ Важност овог концепта је у томе што нас враћа на питање ко је унутра, а ко споља, односно како се мења перспектива посматрања положаја појединца.⁴¹⁹ Ипак, разумемо да интерсекцијски феминизам у односу на теорију интерсекционалности издваја то што се као полазно својство узима род и пол.⁴²⁰ У вези са тим, иако одређене временске одреднице начелно постоје, не можемо са сигурношћу рећи да интерсекцијски феминизам наступа после либералног, радикалног или било ког таласа феминизма, већ пре да егзистира паралелно са другим феминистичким струјама и правцима. Штавише, могло би се тврдити да је овај и овакав феминизам део ширег покрета развојног

⁴¹⁶ Eleonora Esposito, “Discourse, Intersectionality, Critique: Theory, Methods and Practice”, *Critical Discourse Studies*, Vol. 21, бр. 5/2024, 507.

⁴¹⁷ Youjin Kong, “Intersectional Feminist Theory as a Non-Ideal Theory: Asian American Women Navigating Identity and Power”, *Ergo: An Open Access Journal of Philosophy*, Vol. 9, бр. 33, 2022, 848–877.

⁴¹⁸ UN Women, Intersectional Feminism: What it Means and Why it Matters Right Now, доступно на: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/6/explainer-intersectional-feminism-what-it-means-and-why-it-matters>, 14. 10. 2024. године. У овом погледу помињемо један интересантан феномен – а то је да је пре нешто више од деценије, тачније 2014. године, у Француској формиран нови феминистички покрет под називом Мваси (*Mwasi*), а који је одређен као интерсекцијски феминистички покрет. E. Evans, E. Lépinard, *op. cit.*, 1.

⁴¹⁹ Jennifer C. Nash, “A Love Letter from a Critic, or Notes on the Intersectionality Wars” у: *Black Feminism Reimagined: After Intersectionality* (ed. Jennifer C. Nash), Duke University Press, Durham, 2019, 33–58.

⁴²⁰ Ashlee Christoffersen, Akwugo Emejulu, “‘Diversity Within’: The Problems with ‘Intersectional’, White Feminism in Practice”, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 30, бр. 2/2023, 634.

феминизма који у своје средиште ставља укупност и свеобухватност људских права.⁴²¹ Управо то су оквири које је професорка Креношо покушала да успостави кроз теорију интерсекционалности, а за које верујемо да су примењиви и када је реч о сваком таласу и облику феминизма, а свакако посебно када је реч о интерсекцијском феминизму. Не умањујући револуционарни значај и улогу феминистичке теорије, те са потпуним разумевањем феминистичке критике теорије интерсекционалности, ипак верујемо да је од посебног значаја скретање пажње на једну метафору, за коју се надамо да оправдава став који заузимамо, а који се односи на комплементарност изнад супротстављености феминистичке и теорије интерсекционалности.

У питању је метафора на коју се позива Мерилин Фрај (Marilyn Frye), а која се односи на метафору кавеза. Како наводи, ако се сувише приближимо, те посматрамо само једну жицу у кавезу и слободан простор поред жице, сасвим је логично и оправдано поставити питање зашто птица не напусти кавез. Међутим, овакав, миопијски поглед не показује и остале жице, те то да нигде заправо нема довољно простора за птицу да напусти кавез.⁴²² Бојимо се, да без препознавања других димензија опресије, односно кроз тражење једног, „главног“ система доминације, постоји ризик да својом вољом, а случајно, уђемо у овакав ментални кавез.

2.7.3. Марксистичка критика теорије интерсекционалности

Поред феминистичке критике теорије интерсекционалности, посебно је важно и то да посебну пажњу посветимо марксистичкој критици теорије интерсекционалности. Наиме, као и феминистичка критика, и марксистичка је усмерена ка самој сржи, односно ка идејним схватањима која чине теорију интерсекционалности. Штавише, можемо рећи да марксистичка теорија прави и један корак више уназад тиме што се не бави толико ни идејама, односно схватањима присутним у теорији интерсекционалности, колико узроцима неједнакости. Претходно смо говорили о томе да теорија интерсекционалности настаје на основу критике патријархата, колонијализма, и донекле капитализма – у својим класним аспектима.⁴²³ Са друге стране, марксистичке бивају, не само у првим борбеним редовима против опресије, већ су такође идејно и вредносно допринеле указивању на то како тржишна логика доприноси опресији – радника, и посебно радница. Управо у контексту наведеног, интересантан је став професорке Борер (Ashley Bohrer), која подвлачи то да, иако су различите, не треба посматрати теорију интерсекционалности и марксистичку теорију као супротстављене, у прилог чему сведочи и то што су многи чија се промишљања данас сматрају изузетно значајним за настанак теорије интерсекционалности себе одређивали као марксисте и социјалисте.⁴²⁴

Основна хипотеза марксистичке критике теорије интерсекционалности је у томе да се кључни проблем теорије интерсекционалности не огледа у темама којима се бави ова теорија, већ у томе што се ова теорија бави последицама неједнакости, односно неједнакошћу у својим манифестацијама, а не узроцима неједнакости.⁴²⁵ Ова критика, дакле, основ неједнакости види у капиталистичком систему који експлоатише, а раса и пол су својства која доприносе експлоатацији. Призме кроз које се односи моћи посматрају у марксистичкој и теорији

⁴²¹ J. Lorber, *op. cit.*, 15.

⁴²² Marilyn Frye, *The Politics of Reality: Essay in Feminist Theory*, The Crossing Press, Berkeley, 1983, 4.

⁴²³ Принцип издвајања конкретних имена увек носи са собом ризик пропуштања навођења свих чији допринос не би смео бити занемарен, што важи и када је реч о оним појединцима, посебно женама, које су допринеле развоју марксистичке теорије. Утолико пре то нећемо чинити, а имајући у виду то да је о наведеном било више речи раније. За више о томе вид. Gregory Martin, Benjamin Chang, “Intersectionality: Scaling Intersectional Praxes” у: *The Encyclopaedia of Marxism & Education* (ed. Alpesh Maisuria), Vol. 3. Brill, Leiden, 2022, 341–354.

⁴²⁴ Ashley J. Bohrer, *Marxism and Intersectionality: Race, Gender, Class and Sexuality under Contemporary Capitalism*, Transcript Verlag, Berlin, 2019, 78.

⁴²⁵ Дакле, поједностављено речено, феминистичка теорија рађа критику кроз коју се тврди да теорија интерсекционалности помера фокус са *патријархата* који је основни извор и разлог кључних неједнакости, док марксистичка теорија види класне неједнакости, односно *капитализам* као узрок свих неједнакости

интерсекционалности се не искључују у потпуности, али подразумевају донекле различит приступ. Парадоксално, док интерсекционалност често бива критикована као сувише левичарска теорија, марксистичка критика интерсекционалности истиче недовољну леву усмереност интерсекционалности. Веома важна и позната марксистичка критика теорије интерсекционалности јесте она коју је упутила Барбара Фоли (Barbara Foley), која наводи да је интерсекционалност пре одраз економских и политичких неједнакости него начин да се оне објасне.⁴²⁶ Ова критика је подстакла бројне дискусије, а противаргумент који се износи у овим дискусијама се можда и најбоље види кроз речи Борерове, која је написала одговор на ову критику, истичући да не постоји бољи начин да се објасни како су различите осе моћи испреплетане него што то чини теорија интерсекционалности.⁴²⁷ Имајући у виду наведено, у теорији се примећује да марксизам, у обрисима и облицима у којима постоји данас, са једне, и теорија интерсекционалности, са друге стране, имају веома сложен однос, и док имају сличан, ако не и исти циљ, догма обе теорије неретко пре доводи до, макар идејног, сукоба, пре него дијалога.

Верујемо да је у савременом свету рада овај дијалог посебно важан, а с обзиром на растућу популарност неолиберализма и друштвених неједнакости.⁴²⁸ Питање радне експлоатације и свих појава које узрокују и које су повезане са радном експлоатацијом постаје, изнова, посебно актуелно.⁴²⁹ Треба додатно истаћи то да капитализам није настао у данашње време, али да капитализам какав познајемо данас добија своје контуре шездесетих и седамдесетих година прошлог века.⁴³⁰ Такође, капитализам не делује самостално, већ са свим другим чиниоцима који обликују савремени свет, условљавајући првенствено промене на тржишту и свету рада, али и осталим сферама и аспектима живота. Тако у деценијама када долази до обликовања савременог капитализма, такође долази до промена у оквиру породице, са тим што нуклеарна породица постаје доминантан тип породице, а рад бива јасно подељен на наводно продуктиван и непродуктиван, о чему је претходно било више речи.⁴³¹ У исто време, питање *вредности рада* се препознаје и преиспитује кроз различите теорије, укључујући феминистичке теорије, али и теорију интерсекционалности, са циљем постизања праведнијег капитализма.

У светлу (н)ових околности, можемо наићи на донекле супротстављене ставове у теорији. Са једне стране, наилазимо на став да „интерсекционалност постаје оружје неолибералне политике“, уместо социјалне правде.⁴³² Са друге стране, присутно је и становиште да управо теорија интерсекционалности може на најбољи начин да објасни утицај логике савременог тржишта рада на положај појединца, поготово уколико тај појединац припада осетљивим и угроженим групама радника. То се може видети на примеру мигранткиња, односно њиховог положаја у свету рада, будући да нам ниједна теорија пре интерсекционалности није на овај начин отворила очи у погледу бројних, испреплетених и

⁴²⁶ Barbara Foley, “Intersectionality: A Marxist Critique”, *New Labor Forum*, Vol. 28, бр. 3/2019, 12–13.

⁴²⁷ Ashley J. Bohrer, “Response to Barbara Foley’s ‘Intersectionality: A Marxist Critique’”, *New Labor Forum*, Vol. 28, бр. 3/2019, 14.

⁴²⁸ Sirma Bilge, “Intersectionality Undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies”, *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, Vol. 10, бр. 2/2013, 405.

⁴²⁹ Jessica Cassell, *Marxism vs. Intersectionality*, доступно на: <https://marxist.com/marxism-vs-intersectionality.htm>, 15. 1. 2025. године.

⁴³⁰ Sara Salem, *Marxist Feminism as a Critique of Intersectionality*, доступно на: <https://www.feministcurrent.com/2013/12/10/marxist-feminism-as-a-critique-of-intersectionality/>, 16. 1. 2025. године.

⁴³¹ Ваља се подсетити и етимологије речи, односно дистинкције у латинској етимологији речи између: “labor” у значењу „бол“, „казна“ или „мучење“, насупротив термину “opus“, у значењу креативног, односно рада који се сматра другачијим од „типично продуктивног“ рада. Andrea Fumagalli, “The Process of Valorization in the Platform Capitalism” у: *Capitalism in the Platform Age: Emerging Assemblages of Labour and Welfare in Urban Spaces* (eds. Sandro Mezzadra, Niccolò Cuppini, Mattia Frapporti, Maurilio Pirone), Springer, Cham, 33.

⁴³² K. Davis, *op. cit.*, 113.

укрштених изазова, са којима се у свету рада суочавају жене које нису са политичког Запада.⁴³³ Овај део дисертације затварамо схватањем да су наведене критике добро образложене, јасно аргументоване, и свакако делимично тачне. Ипак, уколико теорију интерсекционалности посматрамо кроз призму не само онога што је до сада донела, већ и потенцијала који у себи носи, а за који, за разлику од одређених гласова у теорији, сматрамо да свакако није у потпуности искоришћен, долазимо до закључка да, иако се теорији интерсекционалности може много тога замерити, она ипак представља непроцењиво драгоцен инструмент у контексту борбе против дискриминације у свету рада.

⁴³³ Maria Caterina La Barbera, "Intersectional Gender: Thinking about Gender and Cultural Difference in the Global Society", *The Global Studies Journal*, Vol. 2, бр. 2/2009, 7.

III ДЕО

ПОЈАМ И КОРЕНИ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

1. Увод

Кроз ово поглавље ћемо се бавити појмом и коренима укрштене дискриминације, као специфичног и сложеног облика дискриминације који може постојати у вези са различитим личним својствима, као и у различитим сферама. Ми ћемо се, с обзиром на тему докторске дисертације, концентрисати на укрштену дискриминацију у сфери запошљавања и рада. Да би се сложеност и деликатност овог концепта разумела, потребно је претходно размотрити темеље на којима почива овај концепт, односно теорију интерсекционалности. Са друге стране, да би се овај концепт сагледао из радноправне перспективе, потребно је питање интерсекционалности, односно укрштене дискриминације контекстуализовати у свету рада.

С обзиром на наведено, ми смо се у претходна два дела докторске дисертације потрудили да поставимо основе за анализу појма, концепта и корена укрштене дискриминације. На овом месту ћемо се, укратко, односно у мери у којој то овај део захтева, подсетити реченог у претходним деловима. У првом делу дисертације је извршена својеврсна контекстуализација дискриминације у свету рада. Тако су пре свега разматрани појам и обележја дискриминације *кандидата за запослење и запослених*. Потребно је да будемо свесни и посебних законитости које чине свет рада, а које уводе нове димензије и ноте сложености у разматрање појма и концепта, односно забране укрштене дискриминације. У том смислу, свет рада треба да посматрамо како из историјске перспективе, тако и из угла XXI века, те нових могућности, али и нових ризика.⁴³⁴ Други темељ за разумевање појма и концепта укрштене дискриминације јесте теорија интерсекционалности, која настаје као критика патријархата, колонијализма и капитализма, док се временом опсег ове теорије шири, те она почиње да се бави идентитетима уопште, а потом у средиште ове теорије доспевају односи моћи, то јест односи привилегије и подређености.

Дакле, кроз ово поглавље ћемо се потрудити да, на свеобухватан, и колико је то могуће јасан начин, сумирамо резултате истраживања посвећеног разумевању укрштене дискриминације. Са наведеним циљем, поглавље ће бити структурисано тако што ћемо прво говорити о појму и концепту укрштене дискриминације, те ћемо у том смислу сагледати елементе, односно обележја, основа дискриминације, те синергијски ефекат до ког долази услед укрштања основа. Такође ћемо сагледати и нове тенденције у развоју теорије интерсекционалности, односно појма и концепта укрштене дискриминације, истичући проблем интра-интерсекцијске дискриминације. У оквиру овог дела докторске дисертације ћемо се бавити и коренима укрштене дискриминације, интерсекцијским стереотипима и предрасудама које настају на основу ових стереотипа. Надаље, размотрићемо и значај теорије интерсекционалности за радно право, имајући у виду основне постулате радног права и концепт идеалног радника. Такође ће бити размотрена и неједнакост страна радног односа као чинилац усложњавања, те однос укрштене дискриминације са другим облицима дискриминације који могу постојати у свету рада.

⁴³⁴ Niklas Brunn, "The Old and New Foundations of Labour Law" у: *The New Foundations of Labour Law* (Kerstin Ahlberg, Niklas Brunn), Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main, 2017, 17–18.

2. Појам и концепт укрштене дискриминације

2.1. Обележја (елементи) укрштене дискриминације

2.1.1. Постојање два или више личних својстава као основа дискриминације

Како бисмо правилно и потпуно разумели појам и концепт укрштене дискриминације, потребно је да се на првом месту детаљније посветимо елементима, односно обележјима која чине овај појам и концепт. Већ у првом делу докторске дисертације смо се дотакли разлике дискриминације на основу једног и на основу више личних својстава, али и других облика дискриминације кандидата за запослење и запослених. Историјски осврт нам показује, са једне стране, да је било потребно време како би антидискриминационо право настало, али и да се важност забране дискриминације препозна у различитим гранама права, што је довело до увођења антидискриминационих норми.⁴³⁵

Ове норме се временом развијају и то у различитим „правцима“ и аспектима, те тако данас говоримо, глобално посматрано и имајући у виду на првом месту стандарде МОП-а, о врло солидним и развијеним радноправним гаранцијама забране дискриминације.⁴³⁶ У литератури се приликом бављења наведеним често указује на „продор“ гаранција људских права у радно право, чиме радно право добија додатну вредносну компоненту која се огледа управо у овој димензији. Међутим, исто тако је потребно приметити да овакве гаранције настају по једноосном принципу (енг. *single-axis*).⁴³⁷ Језички посматрано, ова фраза је преузета из енглеског језика и примећујемо не, барем не у потпуности, својствена српском језику, те ћемо је зато додатно појаснити, како из термилошке, тако и из садржинске перспективе.⁴³⁸ Наиме, од самог настанка, антидискриминационе норме уопште, а посебно у радном праву, се граде по принципу једног личног својства као једне, али што је још важније *једине* осе кроз коју се дискриминација посматра. Тако се дискриминација, без преиспитивања, схвата кроз елементе који су анализирани у првом делу дисертације, али који се свode на *једно* лично својство, урођено или стечено, стварно или претпостављено, на основу ког се прави разлика која је неоправдана. Дакле, од самог настанка, те кроз развој начела једнакости и забране дискриминације, односно увођење антидискриминационих норми у радно право поставља се питање шта је, то јест које је лично својство основ дискриминације.

Дуго овакав начин поимања није довођен у питање, а сматрано је да наведено чини концепт дискриминације. Уосталом, управо овакав начин поимања је дошао до изражаја и у, данас већ чувеној, барем из угла теорије интерсекционалности, пресуди *DeGraffenreid v. General Motors* у ком су Афроамериканке које су добиле отказ довеле у питање послодавчеве критеријуме и стратегију у погледу утврђивања вишка запослених, а о којој је било више речи у другом делу докторске дисертације. Управо у овој пресуди је проблем био у томе што су се тужиле позвале истовремено на расу и пол, као основе дискриминације, док је Суд, заговарајући једноосни приступ, тражио од тужила да се определе за то који је основ дискриминације, потпуно одбацујући поставку да истовремено може постојати више од једног основа дискриминације. Пресуда у овом случају је од значаја *per se*, али исто тако и јер говори о свим другим жртвама дискриминације по више основа у свету рада, а које нису добиле адекватну или уопште правну заштиту. Свакако, ово није једини случај у ком је суд резонувао на овај начин. О томе да је једноосни приступ и данас доминантан у судској пракси сведоче

⁴³⁵ S. Fredman, *Anti-discrimination Laws and Work in the Developing World: A Thematic Overview*, Background Paper for the World Development Report, World Bank, 2013.

⁴³⁶ International Labour Organization, *Equality at Work: Tackling the Challenges: Report of the Director-General – Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Office, Geneva, 96th Session, 2007, 7–15 и 54–82.

⁴³⁷ Однос једноосног и интерсекцијског приступа дискриминацији у свету рада ће бити ближе разматран у шестом делу докторске дисертације.

⁴³⁸ P. Hill Collins, Sirma Bilge, *Intersectionality*, Polity Press, Cambridge, 2016, 2–3.

пресуде СПЕУ из последњих неколико година. У већем броју случајева, СПЕУ је пропустио да препозна постојање дискриминације по више основа, од којих се посебно истичу случајеви који се тичу ношења хиџаба у контексту муслиманки на радном месту (енг. *headscarf cases*).⁴³⁹

Само увођење идеје тога да дискриминација може постојати по више од једног основа представља значајан и револуционаран корак напред и мења саму концепцију дискриминације. Наиме, схватање се мења тако да дискриминација није више везана само за једно лично својства, већ почиње да означава неоправдан третман који је условљен личним својством *или личним својствима*. Посматрано из угла света рада, то значи да особа која на било који начин учествује на тржишту и у свету рада може бити изложена дискриминацији на основу било које могуће комбинације, јасно препознатих и/или непрецизираних личних својстава. Уколико ову слику сузимо на, са једне стране на кандидате за запослење, а са друге стране на запослене, то би значило следеће: пре свега, да кандидат за запослење може приликом саме пријаве бити дискриминисан по основу више личних својстава, без обзира на однос тих личних својстава (да ли се укрштају или сабирају, о чему ће бити више речи у наредним поглављима). Ако направимо додатни корак уназад, примећујемо да су саме могућности које стоје на располагању појединцу на тржишту рада често условљене личним својствима, па чак често већим бројем личних својстава, те тако настаје систем света рада обликован, то јест условљен сегрегацијом. Надаље, процес избора кандидата за запослење може бити такав да подразумева неоправдан неједнак третман на основу више од једног личног својства, док се исто тако могу стварати и својеврсни нивои стратификације и сегрегације условљени дискриминацијом на основу једног или више личних својстава у процесу запошљавања.⁴⁴⁰ Исто важи и када је реч о положају запослених, будући да запослени могу бити изложени дискриминацији по основу једног или више личних својстава, што се одржава пре свега на достојанство на раду, те и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа, што ће такође бити ближе анализирано у четвртом делу докторске дисертације.

2.1.2. Укрштање основа дискриминације

Да би постојала укрштена дискриминације, нужно је да постоји више основа дискриминације, али није и довољно да постоји више основа дискриминације. Потребно је да дође до укрштања тих основа дискриминације. Када је реч о случајевима укрштене дискриминације, не могу се раздвојити или разграничити основи дискриминације, већ су они у потпуности испреплетани и укрштени, што онемогућава било какво „расплитање“. У овим случајевима постоји специфична испреплетаност која условљава исто тако специфичан, *синергијски*, ефекат.⁴⁴¹ Управо наведено сведочи о великим хоризонтима за истраживање које тема укрштене дискриминације отвара, али исто тако и о сложености примене овог концепта у пракси. Ово посебно важи када је реч о радном праву, како се једна од основних идеја радног права огледа у томе да препозна рањивости тржишта рада, избегавајући то да уђе у калуп

⁴³⁹ Исламофобија, присутна у савременом свету, је делом условљена стереотипом који се тиче повезивања муслимана и тероризма, што се одражава на жене које носе хиџаб, никаб или бурку. Sunera Thobani, “Imperial Longings, Feminist Responses: Print Media and the Nationhood after 9/11” у: *Reaction and Resistance: Feminism, Law, and Social Change* (eds. Dorothy E. Chunn, Susan B. Boyd, Hester Lessard), UBC Press, Vancouver/Toronto, 2007, 114–115.

⁴⁴⁰ Carlos Virgilio Zurita, “Estratificación social y trabajo: Imágenes y magnitudes en Santiago del Estero”, *Trabajo y Sociedad*, Vol. 1, бр. 1/1999, 1–20.

⁴⁴¹ Како бисмо боље разумели овај концепт, направимо и једну аналогију. Наиме, стварно право познаје како институт сусвојине, тако и институт заједничке својине. Иако ови институти подразумевају бројне сличности, они се истовремено и знатно разликују. Ми на овом месту, а и услед одсуства адекватне стручности за бављење овом граном права, нећемо улазити у детаље који се тичу свих разлика. Ипак, нагласићемо једну где примећујемо аналогију са концептом укрштене дискриминације. Наиме, у случају сусвојине постоји више власника чији су идеални делови одређени, иако не постоји физичка подела. Код заједничке својине удели пак уопште нису одређени, те се тако сусвојине може посматрати у корелацији са вишеструком, а заједничком својина са укрштеном дискриминацијом.

традиционалних приступа који су постали аутоматизовани, те често не успевају да препознају изазове специфичне за дати тренутак и место, односно контекст.⁴⁴²

Како бисмо ближе објаснили концепт укрштања личних својстава, на овом месту додатно истичемо раније поменуте термилошке недоумице у вези са појмовима укрштене и вишеструке дискриминације, имајући на уму то да не постоји јединствен став у погледу односа ових термина, или пак уопште сагласност у погледу термина који би требало користити.⁴⁴³ Наиме, одређени број аутора сматра да је термин „вишеструка дискриминација“ шири термин који се односи на сваку дискриминацију по више основа, те под који би требало подвести и укрштену дискриминацију, а међу њима се посебно истиче професорка Рафаел Ксенидис (Raphaële Xenidis), која додуше наглашава постојање лексичког бојног поља у овом погледу.⁴⁴⁴ Дакле, синтагма „вишеструка дискриминација“ се најчешће користи као кровни термин (енг. *umbrella term*).⁴⁴⁵ Други аутори пак сматрају да дискусију не би требало везати за то шта је шири, а шта ужи термин, већ да је коришћење синтагме „укрштена дискриминација“ типично за академске кругове, док се пак „вишеструка дискриминација“ користи пре свега од стране активиста.⁴⁴⁶ Трећи заузимају став да је кључна разлика у томе што је синтагма „вишеструка дискриминација“ типична за европско, а укрштена, односно интерсекцијска дискриминација за америчко право.⁴⁴⁷

Насупрот схватању да разлика међу овим терминима није суштинска, професорка и адвокаткиња Кокот (Juliane Kokkot) упозорава на то да је коришћење синтагме „вишеструка дискриминација“ неадекватно у случајевима који се тичу укрштене дискриминације.⁴⁴⁸ Професорка Фредман, која је својим истраживањима дала драгоцен допринос расветљавању појма и концепта укрштене дискриминације прави трипартитну поделу – на *обичну вишеструку* (дискриминација исте особе по основу различитих личних својстава у различитим ситуацијама), *додатну вишеструку* (дискриминација по основу више личних својстава у истој ситуацији, али на начин да је могуће разграничити основе) и *укрштену дискриминацију* (по више основа у једној ситуацији, тако да основе није могуће разграничити).⁴⁴⁹ Бекерова такође истиче да „у литератури постоје извесне разлике, али се може констатовати да је идентификовано три облика вишеструке дискриминације: обична вишеструка дискриминација, додатна вишеструка дискриминација и интерсекцијска дискриминација“.⁴⁵⁰ Сличан став заузимају професори Маконен (Timmo Makonnen) и Мун (Gay Moon), уз напомену

⁴⁴² Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016, 26.

⁴⁴³ Циљ свих ових подела и појмова се огледа у томе да оно што је одавно присутно у стварности претворе, односно прикажу као концепт под којим ће такве појаве бити разматране. Martínez Fernando Rey, “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, бр. 84, 2008, 251.

⁴⁴⁴ Raphaële Xenidis, “Multiple Discrimination in EU Anti-discrimination Law Towards Redressing Complex Inequality” у: *EU Anti-discrimination Law Beyond Gender* (eds. Belavusau Uladzislau, Henrard Kristin), Hart Publishing, Oxford, Portland, 2018, 46.

⁴⁴⁵ Hanne Bielefeldt, *Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws*, European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Luxembourg, 2007, 9.

⁴⁴⁶ T. Makonnen, *op. cit.*, 9–10.

⁴⁴⁷ У литератури се посебно истиче да је реч о путујућем концепту који је, доласком у Европу посебно развијен, али то је истовремено означавало и препознавање раније занемарених проблема и отворених питања ове теорије, односно концепта. Ignacio Álvarez Rodríguez, “Vista de Luces y sombras de la discriminación interseccional desde el constitucionalismo”, *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, бр. 19, 2024, 372.

⁴⁴⁸ Opinion of Advocate General Kokott of 30 June 2016, ECLI:EU:C:2016:493.

⁴⁴⁹ S. Fredman, 2016a, *op. cit.*, 713. Важно је напоменути да је ову поделу прихватио и Савет Европе – вид. Council of Europe, Intersectionality and Multiple Discrimination, доступно на: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>, 15.06.2025. године. Иако прављење разлике на практичном нивоу иначе није једноставно, оно постаје готово немогуће када је реч о разликовању додатне вишеструке и укрштене дискриминације, те иако разумемо *ratio* ове теоријске поделе, сматрамо да у случајевима у пракси није могуће уочити разлику ових облика дискриминације.

⁴⁴⁹ S. Fredman, 2016a, *op. cit.*, 713.

⁴⁵⁰ К. Бекер, *op. cit.*, 85.

да потоњи аутор оно што професорка Фредман зове „додатна вишеструка дискриминација“ назива сложеном дискриминацијом.⁴⁵¹ Коначно, иако се и у немачкој литератури говори о укрштеној дискриминацији, посебно често се, у истом значењу, спомиње и синтагма „вишедимензионална дискриминација“.⁴⁵²

Са једне стране, бављење овим питањима је важно јер је то питање јасности права, а тиме и правне сигурности, која се лако може претворити у свој антипод – правну несигурност, управо на „клизавом“ терену именовања појава. Са друге стране пак, претерано бављење термилошким питањима може померити тежиште са онога што је кључно, а то је препознавање оних који су жртве дискриминације. Управо усмеравањем пажње на терминологију јачају аргументи усмерени против теорије интерсекционалности, а засновани на схватању да је у питању чисто теоријски конструкт, који је потпуно непримењив, а који своју срж има у теоријским недоумицама и надмудривањима. Стога доносимо закључак да у овом погледу не постоји сагласност, односно општеприхваћени термин, али исто тако да је, у сваком истраживању које се бави оваквим питањем, па тако и овој докторској дисертацији, потребно направити јасну напомену у погледу тога који термин ће се односити на шта. То смо учинили у уводном делу где смо навели да ће се у случајевима када мислимо на дискриминацију по више основа када је те основе могуће разграничити користити термин „вишеструка дискриминација“, а у случајевима када није „укрштена дискриминација“.

2.1.3. Синергијски ефекат – разграничење укрштене и вишеструке дискриминације

Суштинско обележје укрштене дискриминације јесте у томе што није могуће раздвојити нити разграничити деловање различитих основа дискриминације, односно што долази до такозваног синергијског ефекта.⁴⁵³ Синергијски ефекат најбоље можемо разумети кроз анализу хипотетичких ситуација у пракси, а где под појмом пракса подразумевамо свет рада као контекст у ком разматрамо појам и концепт укрштене дискриминације. Имајући у виду претходно речено, у случају вишеструке дискриминације, особа је у једном контексту, односно од стране једног послодаваца дискриминисана по више основа у различитим ситуацијама. Овакав облик дискриминације је замислив и присутан, будући да стереотипи и предрасуде које појединци имају често нису у вези са само једним личним својством, већ су пре у вези са више маргинализованих и стигматизованих група. Тако је на пример замисливо да послодавац са једне стране сматра да су жене мање способне у односу на мушкарце, те да би било најбоље да обављају само мање плаћене и слабије вредноване послове. Исти тај послодавац може имати предрасуду да особе са инвалидитетом имају мање интелектуалне капацитете, те не смеју обављати рад ван просторија послодаваца, иако је то дозвољено другим запосленима, већ морају бити строго контролисане. У овој хипотетичкој ситуацији бисмо, ма колико то не било једноставно, потенцијално могли да раздвојимо „утицај“ инвалидитета са једне, и рода и пола са друге стране, као личних својстава, на положај појединца. Други пример, који се спомиње и у литератури, се тиче ситуације у којој је послодавац, у оквиру тестирања кандидата, подразумевао и проверу физичких способности кандидата за запослење, без стварне потребе за тим, док су тестови направљени тако да стављају у неповољнији положај како жене, тако и особе са инвалидитетом.⁴⁵⁴ Сличне (хипотетичке) ситуације можемо замислити и када је реч о другим личним својствима, те изводимо закључак да овде говоримо

⁴⁵¹ T. Makkonen, *op. cit.*, 9–10 и Gay Moon, “Multiple Discrimination – Problems Compounded or Solutions Found?”, *Justice Journal*, Vol. 3, бр. 2/2006, 89.

⁴⁵² Нпр. вид. Anna Katharina Mangold, “Mehrdimensionale Diskriminierung: Potentiale eines materialen Gleichheitsverständnisses”, *Rechtsphilosophie – Zeitschrift*, Vol. 2, бр. 2/2016, 152–168.

⁴⁵³ Tanya Katerí Hernández, “The Intersectionality of Lived Experience and Anti-discrimination Empirical Research” у: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 326.

⁴⁵⁴ Shakya Rashmila, *An Intersectional Approach to Discrimination Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims*, Discussion Paper, Ontario Human Rights Commission, 2001, 6–7.

о дискриминацији по основу више личних својстава, али међу којима је, барем донекле, могуће повући границу и закључити до које тачке делује једно лично својство, а од које друго, треће и свако следеће, као основ дискриминације.⁴⁵⁵

Супротно томе, у случајевима укрштене дискриминације говоримо о синергијском ефекту који се односи на то да својства делују заједнички и испреплетано. У том смислу, може се рећи да је синергијски ефекат дистинктивно обележје укрштене дискриминације, али истовремено и обележје које отежава препознавање овог облика дискриминације у пракси.⁴⁵⁶ Типичан пример у овом погледу се тиче материнства, односно тога да су жене у свету рада изложене посебним ризицима и препрекама због тога што су мајке, или пак постоји само претпоставка послодавца да ће жена постати мајка. Неретко, услед наведеног, послодавци одбијају да уопште запосле жене, а све и када то учине, на одређени начин их кажњавају за прилику коју су им дали кроз мање зараде, спорије каријерно напредовање и у вези са тим онемогућавање рада на највишим, управљачким позицијама. Иако се са овим, и другим изазовима, суочавају све жене, они нарочито долазе до изражаја када је реч о женама и материнству, док се, поред наведеног, отвара и читав низ других изазова који се тичу усклађивања професионалног и породичног живота.⁴⁵⁷ У овим случајевима није могуће разграничити у којој мери и на који начин на положај лица, као жртве дискриминације, делује пол, род, а у којој материнство, односно породичне дужности. Са друге стране, као пример можемо узети и ношење верских симбола на радном месту, где се не може утврдити тачан однос и утицај религије, рода, а најчешће и расе на положај оних (жена) које због ношења хиџаба, бурке или никаба не добију посао, бивају изложене понижавајућем поступању, односно изгубе посао. Ово су само неки од примера у којима се може говорити о ризику укрштене дискриминације, док је оно што је заједничко за све ове примере то да долази до дискриминације у којој није могуће раздвојити деловање различитих личних својстава на положај жртве дискриминације.

2.2. Нове тенденције – интра-интерсекцијска дискриминација

Пре него што уђемо у даља разматрања, значајна из угла бављења укрштеном дискриминацијом из угла радног права, потребно је додатно истаћи питање колико је појам и концепт укрштене дискриминације нов. Овај концепт је нови у релативном смислу речи, што доводи до тога да је он и даље препознат или препознат на врло фрагментаран и несвеобухватан начин кроз правне гаранције. Проблем препознавања укрштене дискриминације је утолико пре присутан у судској пракси и пракси других тела. Стога је врло деликатно питање да ли у овом тренутку у времену, односно контексту, треба препознавати даље могућности и правце развоја овог концепта. Свакако, такав развој је потребно поменути, а у том погледу значајно место заузима концепт *интра-интерсекцијске дискриминације*. Већ језичким тумачењем можемо приметити да је реч о додатном кораку усложњавања укрштене, односно интерсекцијске дискриминације, додавањем још једног слоја интерсекционалности. Теоријски објаснити овај појам у најмању руку није једноставно, те верујемо да ближе објашњење у овом погледу могу дати пример на који наилазимо у литератури.

Наиме, реч је о ситуацијама где долази до укрштене дискриминације, што јесте полазни основ и за ову, нову тенденцију. Међутим, оно што је разлика, односно новина, јесте то што у случајевима интра-интерсекцијске дискриминације не бивају дискриминисани сви који имају одређена лична својства, односно код којих долази до укрштања одређених личних својстава,

⁴⁵⁵ Ипак, то не значи да појмовно и концептуално треба да одбацимо овај облик дискриминације као непостојећи. Сасвим супротно, потребно је да га препознамо и имамо у виду, уз малу напомену да јасна граница никад не може бити повучена.

⁴⁵⁶ Snježana Vasiljević, „Višestruka diskriminacija“ u: *Žene i pravo: feminističke pravne teorije* (ur. Ivana Radačić), Centar za ženske studije, Zagreb, 2009, 363.

⁴⁵⁷ Consuelo León Llorente, “Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España” *Feminismo/s*, бр. 27, 2016, 245–246.

већ само одређени припадници тих „група“ код којих су лична својства нарочито изражена. Интра-интерсекцијска дискриминација подразумева, дакле, и корак даље, а који се односи на то да није потребно узети у обзир „само“ различита лична својства појединца, већ и то да ли је појединац неједнако третиран због више изражених личних својстава. На тај начин концепт интра-интерсекцијске дискриминације открива до тада непознате димензије односа привилегије и подређености које се манифестују кроз перцепцију изражености различитих личних својстава. На пример, уколико се за одређени посао пријави више жена које су Афроамериканке, на пример пет, те четири или пак само једна од њих буде запослена, прва претпоставка је да у овом случају не постоји било каква дискриминација, укључујући укрштено. Начелно се може закључити да је послодавац спровео процес избора кандидата за запослење на законит начин, користећи начело слободе избора кандидата, не чинећи повреду начела једнакости и забране дискриминације. Штавише, може се говорити и о култури инклузивности код послодавца који запошљава кандидате који имају различита лична својства. Концепт интра-интерсекцијске дискриминације има за циљ да укаже на то да, чак и у ситуацијама када би се то најмање могло очекивати, заправо може доћи до дискриминације у свету рада. Разлог је у томе што лична својства нису присутна код свих на исти начин, то јест не приказују се увек у истој мери. Тако на пример нека од кандидаткиња за посао у овој хипотетичкој ситуацији може имати израженија расна и полна обележја, посматрана кроз укрштање, у односу на друге кандидаткиње, што подстиче предрасуде послодавца које нису присутне у погледу осталих кандидаткиња. Циљ увођења појма и концепта интра-интерсекцијске дискриминације у разматрање јесте преиспитивање овог становишта, како и даље постоји могућност да је пета жена дискриминисана јер она можда има израженија обележја етничке групе, пола и рода, а што у конкретном случају као последицу има дискриминацију од стране послодавца.⁴⁵⁸

Свакако, ова ситуација није везана само за положај Афроамериканки и лична својства која играју улогу у том контексту, већ може постојати и у погледу сваког другог личног својства. Додатно истичемо да у случајевима укрштене дискриминације, постоји више основа дискриминације, а стереотипи и предрасуде које има послодавац се не тичу сваког личног својства засебно, већ комбинације личних својстава која постоји код жртве дискриминације. Може се рећи да концепт интра-интерсекцијске дискриминације задира у најдубље поре перцепције других, а тиме се опсег истраживања ризика укрштене дискриминације шири, тако да подразумева анализу ризика дискриминације унутар једне групе (интракатегоријски) и између група (међукатегоријски).⁴⁵⁹ Штавише, данас се говори и о пост-категоријском приступу у смислу усмерења не на групе као такве, већ на контекст и чиниоце који су условили положај појединца у савременом свету.⁴⁶⁰ Слично као и када је реч о додатној вишеструкој дискриминацији, изражавамо велику бојазан у погледу концепта интра-интерсекцијске дискриминације. Наиме, то не значи да негирамо теоријску оправданост и утемељеност бављења овим појмом и концептом. Сасвим супротно, сматрамо да постоји основ за бављење овим обликом дискриминације и да је важно што је овај облик дискриминације, на теоријском нивоу, препознат. Међутим, исто тако сматрамо да, у погледу овако деликатних и сложених концепата, интереси морају бити одмерени посебно пажљиво и узимајући у обзир целокупан контекст у ком одређени концепти треба да буду примењени. То значи да процењујемо да би, у овом тренутку у времену, увођење оваквог концепта додатно допринело отпору усмереном

⁴⁵⁸ D. W. Carbado *et al*, *op. cit.*, 310.

⁴⁵⁹ Valentina Di Stasio, Edvard N. Larsen, “The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets”, *Social Psychology Quarterly*, Vol. 83, бр. 3/2020, 242–246. Пионирску улогу у увођењу интракатегоријске анализе има истраживање професорке Мкал, која указује на специфичност индивидуалних, проживљених искустава сваког појединца унутар групе. L. McCall, *op. cit.*, 1774.

⁴⁶⁰ Tina Spies, “Intersektionale Diskriminierung – Verhandlungen in der Rechts- und Antidiskriminierungspraxis”, *Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken*, Vol. 10, бр. 2/2025, 168.

ка укрштеној дискриминацији, док *de facto* не би, макар не у значајној мери помогло жртвама укрштене, а посебно интра-интерсекцијске дискриминације.

3. Интерсекцијски стереотипи као корен укрштене дискриминације у савременом свету рада

Бављење укрштеном дискриминацијом нужно захтева и бављење узроцима, односно коренима такве дискриминације, те ми оправдано можемо поставити питање шта су узроци, односно корени – срж овог питања се своди на то шта је „иза дискриминације“ и „унутар дискриминације“.⁴⁶¹ Наиме, стереотипи и предрасуде у значењу речи на које смо научени и „навикли“ схватамо као уверења и осећања усмерена ка појединцима и групама на основу одређеног, *једног јединог личног својства*. Они доводе до изградње једноосних норми забране дискриминације, што у крајњој линији доводи до тога да заштита није пружена жртвама укрштене дискриминације.⁴⁶² Оно што је заједничко за све стереотипе, било да су они интерсекцијски или не, јесте то што доводе до искривљења слике стварности, а тиме и стварања системских баријера са којима бивају суочени појединци у свету рада.⁴⁶³ На пример, и даље можемо да чујемо тврдње попут „жене раде лаке послове, зато мање зарађују“; „жене не желе каријеру, желе да се брину о деци; мушкарци су бољи лидери“⁴⁶⁴, и док се на први поглед може учинити да се овакве тврдње тичу само једног личног својства, оне су често додатно појачане када је реч о женама које и по другом, односно другим основама, припадају осетљивим и угроженим групама радника. Корени укрштене дискриминације се, дакле, такође налазе у стереотипима и предрасудама, с тим што у случајевима постојања овог облика дискриминације ови стереотипи добијају и посебан епитет – интерсекцијски. Они се могу односити на било коју „комбинацију“ личних својстава као основу дискриминације у свету рада. Треба додатно подвући то да се сви стереотипи, а посебно интерсекцијски, свode на питање коју слику имамо о другима и како се та слика гради.⁴⁶⁵ Ипак, оно што је специфично за интерсекцијске стереотипе јесте то да се кроз њих не врши компартментализација идентитета, што је иначе типично за стереотипе.⁴⁶⁶

На практичном нивоу, то значи да је могуће да послодавац има предрасуде и стереотипе усмерене ка припадницима одређене групе, те када уочи да неко има или пак претпостави да неко има лично својство које га чини припадником те групе, одлучи да лице подвргне неповољнијем третману. Тако на пример може закључити да је реч о лицу друге расе или етничког порекла, на основу ношења верских симбола или кроз разговор да је реч о особи која има одређена верска уверења, видети да је реч о лицу које се отежано креће или пак сазнати да је то лице претходно било члан синдиката. Кроз сазнања или претпоставку у погледу одређеног личног својства, послодавац може извршити дискриминацију, без обзира на то да ли има намеру да дискриминише или не, и то на основу једног аспекта идентитета појединца. У другим случајевима пак, лице, које је кандидат за запослење или запослени, неће бити

⁴⁶¹ Micaelle Cavalcante, Alana Carvalho, “Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad”, *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, бр. 7/2018, 18.

⁴⁶² Dominic Abrams, *Processes of Prejudice: Theory, Evidence and Intervention*, Equality and Human Rights Commission, Manchester, 2010, 52.

⁴⁶³ William T. Bielby, “Applying Social Research on Stereotyping and Cognitive Bias to Employment Discrimination Litigation: The Case of Allegations of Systematic Gender Bias at Wal-Mart Stores” у: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 408–409.

⁴⁶⁴ European Commission, From Today Onwards, Women in the EU Symbolically Work for Free, доступно на: https://commission.europa.eu/news-and-media/news/today-onwards-women-eu-symbolically-work-free-2025-11-17_en.

⁴⁶⁵ Marta Jorba, Dan López de Sa, “Intersectionality as Emergence”, *Philosophical Studies*, Vol. 181, бр. 6–7/2024, 1470–1471.

⁴⁶⁶ Annick Masselot, Jess Bullock, “Stuck at the Cross-Road: Intersectional Aspirations in the EU Anti-Discrimination Legal Framework”, *Australian and New Zealand Journal of European Studies*, Vol. 5, бр. 1/2013, 13–14.

дискриминисано због дела, односно једног аспекта свог идентитета, већ више личних својстава која граде идентитет. У тим случајевима говоримо о постојању интерсекцијских стереотипа. Ове стереотипе није могуће побројати по *numerus clausus* принципу. Ипак, можемо да замислимо ситуацију у којој се на оглас за посао пријави Ромкиња у инвалидским колицима, која испуњава све услове постављене кроз оглас за посао, и поставимо питање да ли је уопште могуће очекивати да јој послодавац да једнаку шансу да учествује у процесу избора кандидата за запослење, а камоли да је запосли.⁴⁶⁷ Ризик интерсекцијских стереотипа је присутан и након што жене, припаднице националних и етничких мањина, пронађу запослење, што посебно често долази до изражаја у контексту узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду.⁴⁶⁸ Такође, структурне неједнакости са којима се суочавају радници мигранти широм света сликовито говоре о стереотипима усмереним ка онима који су „другачији“, често по више основа, а долазе да раде у нечију државу

Проблем са препознавањем интерсекцијских стереотипа се огледа у томе што уочавање ових стереотипа подразумева напуштање бинарних система који се везују за посматрања појединца кроз призму једног личног својства.⁴⁶⁹ Насупрот томе, само постојање интерсекцијских стереотипа сведочи о томе да није, барем не увек и у сваком контексту, могуће извршити издвајање личних својстава која су основ дискриминације.⁴⁷⁰ На основу оваквих стереотипа настају и предрасуде, које нећемо називати интерсекцијским предрасудама, иако оне то у својој природи јесу будући да настају на основу интерсекцијских стереотипа. Разлог зашто их нећемо називати овим именом јесте у томе што верујемо да би било редундантно рећи да осећај, што предрасуда јесте, може бити интерсекцијски. Дакле, сматрамо да корене укрштене дискриминације проналазимо у интерсекцијским стереотипима и предрасудама које настају на основу оваквих стереотипа.

4. Значај теорије интерсекционалности за право

Како бисмо одређену појаву разумели, потребно је са једне стране, да је разложимо на компоненте, односно делове, те на основу принципа дедукције разумемо сваки аспект те појаве, а на основу тога и целину. Када је реч о укрштеној дискриминацији, то смо покушали да учинимо кроз други део дисертације, као и претходна поглавља овог, трећег дела, докторске дисертације. На основу до сада разматраног и наведеног, долазимо до закључка да интерсекционалност, као и све што лежи на темељима ове теорије, до данас представља својеврсно отворено питање. Ово није став који само ми заузимамо, већ и који имају и они који се сматрају творцима ове теорије – пре свега професорке Креншо и Хил.

Овакав став се свакако може посматрати из различитих углова. Са једне стране, управо питање да ли је интерсекционалност теорија, метод или норма, говори о томе да она у себи садржи одређену вредност и може бити разматрана, па и коришћена на различите начине. Са друге стране, управо ова предност представља и ману теорије интерсекционалности, будући да у богатству избора у погледу тога шта интерсекционалност може да представља и којој

⁴⁶⁷ Сагледавање структурне димензије у овом хипотетичком случају открива то да како Роми, тако и особе са инвалидитетом често немају или имају врло ограничен приступ образовању, што посебно долази до изражаја у погледу жена и девојчица. Изазови који настају већ у образовању су често повезани и са зачараним кругом сиромаштва, што условљава то да лице нема могућност ни да стекне квалификације за обављање великог броја послова, те често може да ради само физичке и друге слабо вредноване и плаћене послове. Francisca M.^a Ferrando García, “La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, бр. 428, 2018, 37–38.

⁴⁶⁸ Tristin K. Green, “Feminism and #MeToo: The Power of the Collective” у: *The Oxford Handbook of Feminism and Law in the United States* (eds. Deborah L. Brake, Martha Chamallas, Verna L. Williams), Oxford University Press, Oxford, 2023, 259.

⁴⁶⁹ Magdalena Nowicka, “Where Difference Begins” у: *Revisualising Intersectionality* (eds. Elahe Haschemi Yekani, Magdalena Nowicka with Tiara Roxanne), Palgrave Macmillan, Cham, 2022, 33.

⁴⁷⁰ Elena Ghidoni, Dolores Morondo Taramundi, “Análisis contextual, interseccionalidad y función justificativa de los estereotipos en el derecho: una réplica”, *Discusiones*, Vol. 28, бр. 1/2022, 114.

науци може да допринесе, постоји ризик да заправо оваква „неопредељеност“ претвори ову теорију у својеврсни ларпурлартистички метод који служи само себи. Како би се тај ризик, ако не избегао, онда барем умањио, потребно је интерсекционалност категоризовати и ограничити, у мери у којој ова теорија то дозвољава, а тако да се вредност и потенцијал ове теорије не окрњи. У свом настанку теорија интерсекционалности јесте социолошка теорија, која има посебан значај за социологију рада. Ипак, истовремено са теоријом интерсекционалности настаје и појам и концепт укрштене дискриминације, као *правни* појам и концепт.⁴⁷¹ Хронолошки посматрано, укрштена дискриминација не настаје касније у односу на теорију интерсекционалности, већ истовремено, тако да се не може рећи да теорија интерсекционалности накнадно постаје саставни део права, а с обзиром на то да социолошке и правне идеје настају истовремено у овом контексту. Међутим, било је потребно време, и велики напори, како би се кроз правне гаранције препознала укрштена дискриминација, а борба за препознавање интерсекционалности у праву је присутна и данас.

Дакле, морамо одговорити на питање зашто је препознавање укрштене дискриминације важно за било коју грану права, а тек онда на то зашто је посебно важно *баи за радно право*.⁴⁷² *Увођење интерсекционалности у право је нужно како би се (раз)откриле прикривене неправде*.⁴⁷³ Ипак, само препознавање укрштене дискриминације као облика дискриминације остаје пре изузетак него правило у правним нормама, што сведочи о потреби за даљим напорима усмереним у овом погледу. Такође, поставља се и питање да ли је, да би право препознало укрштену дискриминацију, потребно да се уведу норме које изричито препознају овај облик дискриминације или пак постојеће норме забране дискриминације представљају довољне инструменте за борбу против укрштене дискриминације. Са једне стране, увођење норми, односно гаранција које изричито спомињу овај облик дискриминације, има више позитивних страна. Оне се огледају у томе што било који суд, орган или појединац не може тврдити да овакав облик дискриминације није препознат, те се позивати на правну празнину или макар недоумицу када је реч о томе да је укрштена дискриминација забрањена. Супротан став би био у томе да највећи број правних instrumenata на међународном нивоу већ помиње већи број личних својстава или пак садржи отворени каталог личних својстава као потенцијалних основа дискриминације, што значи да није потребно уводити нове норме, већ радити на томе да дође до промене уобичајеног и устаљеног једноосног тумачења норми.⁴⁷⁴

Друго питање које се поставља у вези са наведеним се тиче конкретних правних последица препознавања укрштене дискриминације. Уколико се вратимо на иницијалну метафору коју користи професорка Креншо, разумећемо да у овој метафори штета која настаје на основу судара већег броја аутомобила је по правилу озбиљнија у односу на штету која настаје на основу судара два аутомобила. Један од могућих праваца увођења стриктнијих последица се огледа у већој накнади штете, као санкције за извршену дискриминацију. Држимо да је препознавање укрштене дискриминације нарочито важно у свакој и било којој грани права јер

⁴⁷¹ Овде правимо аналогију са феминистичким теоријама, како се препознаје да је однос феминизма и права близак, нераскидив, али и донекле парадоксалан. Са једне стране, нужно је да дође до промене права да би дошло до промене родних односа, док се са друге стране право деценијама и вековима уназад користи као инструмент потврде мушке супериорности. Edward J. Pérez, María Fernanda Perico, “La perspectiva de género como principio de interpretación del derecho interamericano” у: *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano: 27º año* (eds. Marie-Christine Fuchs, Hartmut Rank), Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin/Bogotá, 2021, 283

⁴⁷² А потом ваља узети у обзир специфичности радноправног контекста, у ком *посебно често* жртве одређених облика дискриминације остају „невидљиве“. Francisca M. Ferrando García, “La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, бр. 428, 2018, 25.

⁴⁷³ Lyn K. L. Tjon Soei Len, “Progress towards What? On the Need for an Intersectional Paradigm Shift in European Private Law”, *European Law Open*, бр. 1/2022, 367.

⁴⁷⁴ Овакав став заузимају на пример професорка Шиек (Dagmar Schiek, “Broadening the Scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 12, бр. 4/2005, 439–440) и Мун (Gay Moon, “Multiple Discrimination: Justice for the Whole Person”, у: *Roma Rights: Journal of the European Roma Rights Centre* (eds. Rob Kushen, Tara Bedard), European Roma Rights Centre, Budapest, 2009, 5).

указује на нешто ново, нешто што је све време ту, а опет раније није примећено – на очигледно, а опет не тако јасно видљиво. Тиме се мења успостављени систем забране дискриминације који је од свог настанка једноосни, те пружа заштиту онима који су жртве дискриминације по основу једног личног својства.⁴⁷⁵

5. Важност препознавања укрштене дискриминације у радном праву

5.1. Концепт „идеалног радника“ и укрштена дискриминација

С обзиром на то да се приоритетни предмет нашег истраживања односи на радноправне аспекте појма и концепта укрштене дискриминације, након разматрања уопште важности увођења теорије интерсекционалности у право, размотрићемо то зашто је увођење ове теорије баш у радно право од посебног значаја.

Значај наведеног произилази како из специфичности радног права као гране права, тако и из спреге заштитног карактера радног права и концепта укрштене дискриминације. Наиме, радно право од самог свог настанка има за циљ да заштити радника, као слабију страну у радном односу, а да посебну заштиту пружи припадницима осетљивих и угрожених група радника, док се и данас на сваком кораку суочавамо са угроженим социјалним и економским правима.⁴⁷⁶ У поређењу са другим гранама права радно право има нарочито истакнуту вредносну компоненту усмерену ка заштити слабијег, оног ко у одређеном односу и „распореду моћи“ има мању моћ или је чак нема уопште. Штавише, може се рећи, како се у литератури исправно препознаје, да је питање интерсекционалности, односно ризика укрштене дискриминације нераскидиво повезано са стремљењем ка социјалној правди.⁴⁷⁷ Управо ова вредносна компонента ставља пружање заштите слабијима на посебан пиједестал у радном (и посебно социјалном праву, што сведочи о важности препознавања оних који су по више основа дискриминисани, маргинализовани и стигматизовани).⁴⁷⁸

Радно право, као и свака друга грана права, па можда и у значајнијој мери у односу на друге гране права, настаје према одређеном моделу. Корак уназад нас упућује на то да се концепт идеалног радника, као неког вредног, посвећеног и савесног, може пронаћи још у протестантској етици.⁴⁷⁹ Међутим, и идеја о томе ко је „идеални радник“ се временом мења и добија друге карактеристике. То је можда најочигледније из феминистичке перспективе, те је тако управо у феминистичкој литератури знатна пажња посвећена управо концепту идеалног радника који је блиско повезан са поделом на рад ван куће – као продуктивну сферу и као рад који типично обављају мушкарци, и рад у кући, односно домаћинству, као непродуктивни рад који типично обављају жене.⁴⁸⁰ Дакле, идеални радник је онај ко ради пуно радно време, прековремено без питања, нема породичне нити било које друге обавезе ван посла, и у сваком смислу је у потпуности посвећен послу, док је прототип овог радника мушкарац.⁴⁸¹ Све и када добијају приступ тржишту рада, а потом и када се уводе гаранције формалне једнакости, жене

⁴⁷⁵ Camilla Lundberga, Eva Simonsen, “Disability in Court: Intersectionality and Rule of Law”, *Scandinavian Journal of Disability Research*, Vol. 17, бр. 1/2015, 9.

⁴⁷⁶ S. Fredman, “Engendering Socio-economic Rights”, *South African Journal of Human Rights*, Vol. 25, Part 3, 2009, 410–441.

⁴⁷⁷ Clara López Sánchez, Carol Vilaseca García, Jazmín Mariana Serrano Japa, “Interseccionalidad la discriminación múltiple desde una perspectiva de género”, *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, бр. 14, 2022, 79.

⁴⁷⁸ Carlos Poblete Jiménez, “El objeto del Derecho del Trabajo y su extensión”, *Ars Boni et Aequi*, бр. 1/2005, 171–180.

⁴⁷⁹ Petrus L. Steenkamp, “Protestant Ethic: Contributing towards a Meaningful Workplace”, *Theological Studies*, Vol. 69, бр. 1/2013, 10–11.

⁴⁸⁰ Margarita Miñarro Yanini, “Trabajo productivo (hombre), fuente de riesgo para el trabajo reproductivo (mujer): ¿Qué orden conoce de la responsabilidad?: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 1.ª, de 3 de diciembre de 2015, rec. núm. 558/2014”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, бр. 395, 2016, 160–161.

⁴⁸¹ Joan Williams et al, “Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to Do About It”, *American University Law Review*, Vol. 49, бр. 1/2000, 945.

бивају потцењене на тржишту и у свету рада, допринос жена се и даље не цени на исти начин и у истој мери као допринос мушкараца у свету рада.⁴⁸² У кораку даље, све и када се препознају неједнакости на тржишту рада, истовремено се не препознају и неједнакости у контексту неплаћеног кућног рада.⁴⁸³ Дакле, концепт идеалног радника, можда не у очигледном смислу као раније, али у одређеном облику, наставља да постоји и данас.

Надаље, оно на шта желимо да укажемо јесте то да концепт идеалног радника може бити посматран не само из феминистичке, већ и интерсекцијске перспективе. Као што полна и родна перспектива удаљава жену од концепта идеалног радника, посматрано из интерсекцијске перспективе, можемо уочити и да сва лична својства која се разликују од прототипа идеалног радника, онога ко има та својства или се претпоставља да има та својства удаљавају од „идеала“. Иако смо иницијално рекли да је радно право изграђено по моделу радника (мушкараца) који ради по основу уговора о раду на неодређено време са пуним радним временом, делује да овакву слику можемо додатно употпунити, односно обојити и другим личним својствима. Тако је овакав идеални радник по правилу бели мушкарац, хетеросексуалног опредељења, без инвалидитета и сјајног здравственог стања, са или без деце, односно породице, будући да није у питању фактор ком се придају значајна пажња када су у питању мушкарци. Свакако, ову слику можемо и додатно градити, али већ и на основу наведених епитета можемо приметити колико радника „одступа“ од овакве слике. То су свакако жене, али и они мушкарци који су на пример друге боје коже или етничког порекла. Из интерсекцијске перспективе, то су сви они који по основу два или више личних својстава одступају, односно одаљавају се од овакве слике идеалног радника.

У духу инклузивности и различитости, данас се говори о путу од идеалног радника до *идеалног радног места*, где је у потпуности остварено начело једнакости и забране дискриминације.⁴⁸⁴ Ипак, док концепт идеалног радника у „традиционалном смислу“, ако не у потпуности, односно барем великим делом остаје стварност, идеално радно место остаје идеал. Наравно, то што је овакво радно место, и даље, више у сфери идеала већ у сфери стварности никако не значи да не треба да му посветимо пажњу у овом разматрању. Стога постављамо питање шта би значило идеално радно место. Укратко речено, у питању је радно место где се начело једнакости и забране дискриминације остварује и примењује у свом пуном обиму и без изузетка, дакле радно место где се примењују одговарајуће мере за промовисање и остварење једнакости, али и где постоји ефикасан систем санкционисања дискриминације. У кораку више, овакво радно место подразумева не само прихватање различитости, већ и препознавање посебне вредности коју различитост може имати у радној средини, то је инклузивност.⁴⁸⁵ Наиме, појединци који имају различита лична својства и припадају различитим групама неретко могу допринети различитим идејама и приступом, те учинити радну средину бољом, а само обављање посла успешнијим.⁴⁸⁶ Међутим, тежња ка овом идеалу подразумева сталну борбу против стереотипа, предрасуда и схватања која обликују свет рада, а кроз која се одређена лична својства код радника сматрају пожељним, док се друга, у најмању руку, сматрају непожељним.

⁴⁸² Laura T. Kessler, “The Attachment Gap: Employment Discrimination, Women’s Cultural Caregiving, and the Limits of Economic and Liberal Legal Theory”, *University of Michigan Journal of Law Reform*, Vol. 34, бр. 3/2001, 375.

⁴⁸³ Alexandra Timmer, “Gender Stereotyping in the Case law of the EU Court of Justice”, *European Equality Law Review*, Vol. 11, бр. 1/2016, 44.

⁴⁸⁴ Ellen Ernst Kossek, Matthew Perrigino, Alyson Gounden Rock, “From Ideal Workers to Ideal Work for All: A 50-year Review Integrating Careers and Work-family Research with a Future Research Agenda”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 126, бр. 1/2021, 2–18.

⁴⁸⁵ Neharika Vohra et al, “Inclusive Workplaces: Lessons from Theory and Practice”, *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, Vol. 40, бр. 3/2015, 326–327.

⁴⁸⁶ Интересантно је напоменути да се концепт идеалног радника посматра и у светлу развоја нових, пре свега, дигиталних вештина. За више о томе вид. Debra Howcroft et al, “Digitalisation and the Remaking of the Ideal Worker”, *Work, Employment and Society*, Vol. 39, бр. 3/2024, 703–705.

5.2. Проблем невидљивости жртава укрштене дискриминације у свету рада

Жртве дискриминације у сфери запошљавања и рада, односно кандидати за запослење и запослени као жртве дискриминације бивају суочени са бројним изазовима и препрекама када покушају да пронађу, то јест остваре заштиту. Проблеми се јављају при самом избору институционалног механизма заштите, имајућу у виду предности и мане различитих механизма.⁴⁸⁷ И док вишеструкост механизма заштите свакако јесте добар показатељ напора да се *de facto* омогући заштита жртвама дискриминације у свету рада, постоји потреба за даљим развијањем свести у погледу тога шта који механизам заштите подразумева.

Међутим, када је реч о жртвама укрштене дискриминације, пре свега наведеног, постоји корак уназад који морамо учинити, а који се односи на то да су жртве овог облика дискриминације по правилу невидљиве, како за право, тако и за друштво. Овај метафорички израз се користи јер су жртве овог облика дискриминације по правилу непрепознате, како кроз право, тако и од стране друштва, док је препознавање одређеног облика дискриминације предуслов и први корак у захтевању заштите. Треба напоменути то да ризик „невидљивости“ није везан само за жртве укрштене дискриминације, већ и за припаднике осетљивих и угрожених категорија по основу једног личног својства. Тако се овај ризик посебно истиче у контексту старијих радника, који су изложени бројним стереотипима и предрасудама, што доводи до немогућности проналаска (новог) запослења, али и занемаривања на радном месту.⁴⁸⁸ Опет, иако се чине одређени кораци напред у овом погледу, „невидљиви“ често остају и они који обављају неплаћени рад у домаћинству.⁴⁸⁹ Жене са инвалидитетом се налазе у посебно осетљивом положају у свету рада, а системске препреке са којима се суочавају су знатно веће у односу на оне са којима се суочавају са једне стране жене без инвалидитета, а са друге стране мушкарци са инвалидитетом. У контексту трансродних особа се неретко говори о брисању идентитета, те тиме готово потпуној невидљивости, што посебно долази до изражаја када је реч о приступу здравственој заштити, чак и у најразвијенијим државама света.⁴⁹⁰ Ово су само неки од примера који говоре о невидљивости жртава дискриминације у сфери запошљавања, рада и социјалне сигурности. Поред разматрања наведеног кроз призму личних својстава, требало би такође приметити да су присутни и облици дискриминације који су тешко уочљиви, те скоро невидљиви, попут расно заснованих микроагресија.⁴⁹¹

Такође, уколико фокус ставимо не на осетљиве и угрожене групе у свету рада, већ на утицај нових појава и трендова на кандидате за запослење и запослене, закључићемо да и дигитализација, увођење вештачке интелигенције и роботизација чини многе раднике, у смислу њихових способности, невидљивим на тржишту рада.⁴⁹² Дакле, жртве укрштене дискриминације се често називају невидљивим због тога што овај облик дискриминације није био – на адекватан начин или уопште, препознат. Мршевићева примећује следеће: „невидљива дискриминација није нека посебна врста дискриминације [...] Без правих напора да се дискриминација препозна, идентификује као таква и осуди са намером да се потпуно укине, свака дискриминација ће дуго носити маску ‘нормалности’ тј. ‘природних, оправданих и

⁴⁸⁷ Институционални механизми заштите права, у светлу борбе против укрштене дискриминације, ће бити детаљније разматрани у десетом делу докторске дисертације.

⁴⁸⁸ Bridget Lewis, Kelly Purser, Kirsty Mackie, *The Human Rights of Older Persons: A Human Rights-Based Approach to Elder Law*, Springer, Cham, 2020, 99–100.

⁴⁸⁹ Eri Kasagi, “Solidarity Across Generations from the Perspective of Comparative Law: Reconfiguration of Different Types of Solidarity in the Context of an Aging Society” у: *Solidarity Across Generations: Comparative Law Perspectives* (ed. Eri Kasagi), Springer, Cham, 2020, 18.

⁴⁹⁰ Viviane K. Namaste, *Invisible Lives: The Erasure of Transsexual and Transgendered People*, The University of Chicago Press, Chicago–London, 2000, 157–190.

⁴⁹¹ Alexander Newman *et al*, “Hidden Bias, Overt Impact: A Systematic Review of the Empirical Literature on Racial Microaggressions at Work”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 200, бр. 1/2025, 753–772.

⁴⁹² Eduard Fosch-Villaronga, Adam Poulsen, “Diversity and Inclusion in Artificial Intelligence” у: *Law and Artificial Intelligence: Regulating AI and Applying AI in Legal Practice* (eds. Bart Custers, Eduard Fosch-Villaronga), Springer, Cham, Vol. 35, 2022, 127.

неизбежних' разлика које постоје међу људима".⁴⁹³ Изградња антидискриминационих норми уопште, а посебно у радном праву по једноосном принципу онемогућава препознавање жртава укрштене дискриминације, која је пак, парадоксално, нарочито присутна управо у свету рада.⁴⁹⁴ Када имамо у виду то колико је препознавање дискриминације тешко чак и када је реч о дискриминацији на основу једног личног својства, истичемо да препознавање постаје не дупло или троструко, већ експоненцијално теже у погледу жртава укрштене дискриминације. Стога је важно препознати не интерсекционалност и контекст као одвојене категорије, већ интерсекционалности, односно жртве укрштене дискриминације, у одређеном контексту.

Ма колико тврдња да су жртве укрштене дискриминације „невидљиве“ звучала апстрактно и метафорички, управо епитет невидљивости јесте најмањи заједнички садржалац комбинација свих личних својстава која се могу налазити у основи укрштене дискриминације. Пут ка видљивости јесте пут препознавања жртава што није нимало једноставно, а први корак на овом путу јесте, по правилу, и најтежи.⁴⁹⁵

5.3. Неједнакост страна у радном односу као чинилац усложњавања анализе

Предмет нашег истраживања се тиче *хоризонталне неједнакости* у сфери запошљавања и рада, а у том смислу неоправданог неједнаког третмана кандидата за запослење и запослених. О дискриминацији пак говоримо као о *неоправданом* неједнаком третману, где је кључни епитет неоправданости, дакле о неоправданим разликама које се праве на хоризонталној равни – између кандидата за запослење или запослених. Међутим, потребно је сагледати све равни, односно осе које граде целокупну слику. Стога је поред хоризонталне у разматрање потребно увести и *вертикалну осу*, то јест разматрање вертикалног односа неједнакости послодаваца и запосленог.⁴⁹⁶ И мада је кроз историју, посебно у домаћем контексту, било покушаја да се у потпуности негира вертикална неједнакост⁴⁹⁷, ова, изворна присутна неједнакост, која подразумева то да је послодавац како економски, тако и правно, јача страна, остаје присутна до данас. „Хијерархијски однос, дакле, подразумева постојање 'пирамиде' надређених и подређених субјеката, који у њој заузимају место према снази или власти којом располажу".⁴⁹⁸

Нормативна овлашћења се огледају у праву послодаваца да доноси акте или учествује у доношењу аката. Тако послодавац учествује, односно једна је од преговарачких страна приликом доношења колективног уговора о раду на нивоу послодаваца, док има свој „глас“ и када је реч о колективним уговорима на вишим нивоима, гранском или општем колективном уговору о раду.⁴⁹⁹ Нормативна власт послодаваца утолико пре долази до изражаја када је реч о једностраним изворима аутономног радног права, будући да послодавац, у случају одсуства колективног уговора о раду, доноси правилник о раду, али исто тако и друге изворе права попут правилника о организацији и систематизацији послова или различитих кодекса.

Управљачка власт послодаваца се пак огледа у давању задатака и контроли извршења тих задатака. На свакодневном нивоу, а са циљем редовног и успешног функционисања, управљачка власт послодаваца мора постојати и бити изражена у мери у којој је то потребно.

⁴⁹³ З. Мршевић, *op. cit.*, 41–42.

⁴⁹⁴ Н. Bielefeldt, *op. cit.*, 47.

⁴⁹⁵ Paul Parra-Moreno, María José López Álvarez, Rosalía Mota López, "Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España", *Investigaciones Feministas*, Vol. 13, бр. 1/2022, 153.

⁴⁹⁶ José Francisco Castro Castro, "Discriminación en las relaciones laborales: algunos casos particulares", *Boletín oficial de la Dirección del Trabajo*, бр. 146, 2001, 2–3.

⁴⁹⁷ О томе је детаљније писала професорка Ковачевић, која разматра то да ли самоуправна концепција радних односа подразумева преображај, игнорисање или „ишчезавање“ субординације из радног односа. Љ. Ковачевић, 2013, *op. cit.*, 81–89.

⁴⁹⁸ *Ibidem*, 20.

⁴⁹⁹ Saskia Boumans, "Employer Discretion: The Role of Collective Agreements in the Liberalization of Industrial Relations", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 77, бр. 2/2024, 227–230.

Можда и најделикатније питање које се поставља у вези са управљачком власти јесте питање *мере* управљачке власти која треба да постоји. Са једне стране, непостојање свести о управљачкој власти послодавца, те одсуство одговарајућих овлашћења у овом погледу доводи до „анархије“ на радном месту. Са друге стране, претеран обим управљачких овлашћења од стране послодавца могу да доведу до резултата супротних онима за које се да претпоставити да су жељени резултати послодавца – висока продуктивност и остварење резултата. Проблему претеране контроле на радном месту се посвећује све већа пажња, те тако све чешће наилазимо на термин микроуправљање (енг. *micromanagement*). Поред ризика које оваква контрола носи по приватност запослених и уопште достојанство на раду, показало се да оваква врста контроле негативно утиче и на продуктивност запослених, те на остварење професионалног успеха запослених, али и послодавца.⁵⁰⁰

Конечно, дисциплинска овлашћења се огледају у вршењу дисциплинске власти, односно постојању дисциплинске одговорности. У основи дисциплинске одговорности се налази кривица, а односи се на повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, док дисциплинско кажњавање представља јединствен случај који подразумева кажњавање у приватним односима.⁵⁰¹ Интересантно је напоменути да је концепт дисциплинске одговорности у нашем праву прешао из једног екстрема у други, те је данас, у општем режиму радних односа, уређен на крајње либералан начин.⁵⁰²

У пракси, потенцијални изазови, односно повреде права радника не настају због овлашћења која припадају послодавцу, већ због злоупотребе ових овлашћења. Тако вертикална неједнакост даје послодавцу моћ, али не и легитимитет, за различите повреде права, укључујући повреде начела једнакости и забране дискриминације, које су посебно честе у контексту кандидата за запослење и запослених. Противтежа наведеном јесу управо радноправне гаранције које су усмерене ка заштити запослених и уопште радника од повреда и злоупотребе права, а посебно од дискриминације, као негације достојанства и свих права који произилазе из достојанства на раду.⁵⁰³ Ипак, ма колико се радно право „трудило“ да заштити слабију страну, то не може увек да учини успешно, док ризици и бојазни у овом погледу расту у савременом свету рада који се карактерише новим економским окружењем.⁵⁰⁴

Што је жртва дискриминације у слабијем, односно неповољнијем положају, то ризици злоупотреба које са собом носи вертикална неједнакост више долазе до изражаја. Другим речима, ризик укрштене дискриминације је посебно изражен у контексту који подразумева, по својој природи, неједнакост моћи различитих страна. Стога вертикалну неједнакост можемо сматрати чиниоцем усложњавања разматрања укрштене дискриминације у свету рада.

5.4. Укрштена и друге врсте дискриминације којима су изложени кандидати за запослење и запослени

5.4.1. Препознавање укрштене или вишеструке дискриминације у свету рада

Кључни инструмент, односно алат који користимо са циљем препознавања укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада јесте интерсекцијски приступ који стоји насупрот једноосном приступу. Међутим, остаје питање шта то значи на конкретном примеру

⁵⁰⁰ С. Јашаревић, Дарко Божичић, „Радно право пред изазовима дигиталне економије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 55, бр. 4/2021, 1055.

⁵⁰¹ Љ. Ковачевић, „Престанак радног односа као дисциплинска мера у општем режиму радних односа“ у: *Казнена реакција у Србији*, II део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2012, 220.

⁵⁰² Ово питање ће бити детаљније разматрано у наредном делу докторске дисертације, а у контексту ризика укрштене дискриминације у светлу престанка радног односа.

⁵⁰³ Nuna Zekić, „The Normative Framework of Labour Law“, *Law and Method*, Vol. 9, бр. 2/2019, 7.

⁵⁰⁴ Тодор Каламатиев, Александар Ристовски, „Субординација у радном односу и савремени изазови разграничења уговора о раду и уговора о делу“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LIV, бр. 70, 2015, 172.

и да ли је, да бисмо препознали ове облике дискриминације у радном праву, потребно да другачије градимо и/или тумачимо радноправне норме. Са једне стране, постоје правни инструменти који су посвећени само једном личном својству као основу дискриминације, те тиме, барем начелно не пружају могућност за тумачење, а које не би била *contra legem*. Дакле, у оваквим случајевима, из интерсекцијске перспективе, доминантан је проблем изградње, а не тумачења правних норми. Са друге стране, када је реч о оним инструментима који препознају више личних својстава, кључни је проблем не начин на који су норме формулисане, већ како се тумаче. На први поглед, из само језичког тумачења оваквих одредаба, можемо закључити да оне забрањују и дискриминацију по више основа. Међутим, са свим ризиком да звучимо као нормативни ентузијаста, сматрамо да је не само корисно, него и нужно увести и изричиту забрану укрштене дискриминације као облика дискриминације у правне норме, те ћемо у наставку образложити овај предлог.

Наиме, наведени предлог је условљен не самим постојећим нормама, колико датим тренутком у времену и устаљеним начином тумачења норми. Узмимо за пример хипотетичку ситуацију да у овом тренутку настаје начело једнакости и забране дискриминације. Можда би у таквој ситуацији постојање норме која у себи садржи већи број личних својстава било довољно основа за борбу против дискриминације. Међутим, ситуација је другачија данас, након деценија постојања антидискриминационих норми у радном праву, када се усталило једноосно тумачење. Дакле, иако норме садрже више основа дискриминације, оне се по правилу тумаче кроз једноосни приступ, тако да забрањују дискриминацију по сваком основу засебно, а не и по више основа истовремено. Управо због устаљености и прихваћености оваквог схватања, постоји потреба да се уведе и изричита забрана дискриминације по више основа, и то посебно вишеструке и посебно укрштене дискриминације. Свакако, само увођење норме којом се забрањује укрштена дискриминација неће решити проблем постојања укрштене дискриминације у свету рада, али јесте први корак ка томе.

Поред анализе тога на који начин је могуће и потребно препознати укрштену дискриминацију кроз радноправне гаранције, и на овом месту ћемо истаћи питање које се односи на то зашто је посебно важно препознати укрштену дискриминацију баш у радном праву. Разлог се, са једне стране, може пронаћи у наглашеном постојању дискриминације управо у сфери запошљавања и рада. Са друге стране пак, разлог се може тражити и у значају који рад има за човека.⁵⁰⁵ Наиме, основни извор прихода за појединца је или капитал или рад, а рад, поред економске перспективе, подразумева и самоостварење појединца, те тиме игра и много већу улогу за појединца, од само економске сигурности и стабилности. Напослетку, ваља препознати да се и укрштена дискриминација може појавити у различитим облицима, успостављеним по другим критеријумима поделе, а где је посебно интересантан однос са непосредном и посредном; структуром и институционалном; пренесеном дискриминацијом, као и узнемиравањем и сексуалним узнемиравањем као облицима дискриминације.

5.4.2. Непосредна и посредна укрштена дискриминација

Да бисмо разумели постојање и утицај укрштене дискриминације у свету рада, није довољно да разумемо „само“ појам и концепт укрштене дискриминације, већ постоји потреба разумевања и односа укрштене дискриминације са другим облицима дискриминације. Тако ћемо на првом месту анализирати однос укрштене са непосредном и посредном дискриминацијом. Одмах ћемо рећи да је реч о подели која подразумева облике који су

⁵⁰⁵ Интересантно је напоменути да је МОП 2004. године, спровела студију која је имала за циљ анализу односа благостања појединца и економске сигурности, док су резултати овог истраживања били крајње забрињавајући, како је већина испитаника указала на то да за њих економска сигурност представља недостижни идеал. International Labour Organization, Economic Security Strengthens Tolerance and Happiness as well as Growth and Development, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/news/economic-security-strengthens-tolerance-and-happiness-well-growth-and#1>, 1. 7. 2025. године.

међусобно комплементарни, а не који се искључују. Разлог се огледа у томе што је критеријум који узимамо у обзир приликом бављења укрштеном дискриминацијом другачији у односу на критеријум који имамо у виду приликом разматрања непосредне и посредне дискриминације. Наиме, док је критеријум који користимо у погледу укрштене дискриминације број личних својстава као основа дискриминације и њихов међусобни однос, критеријум поделе на непосредну и посредну дискриминацију јесте очигледност постојања дискриминације, односно прављења разлике – да ли се дискриминација одмах „види“ или постаје видљива тек у последицама наизглед неутралне одредбе, критеријума или праксе.⁵⁰⁶ На основу тога заступамо став да укрштена дискриминација може постојати као непосредна и као посредна.

И мада само препознавање различитих облика дискриминације не значи аутоматски и суштинску једнакост, сигурно је да суштинске једнакости нема док се не препознају различити облици, и у том смислу, комбинације облика, дискриминације.⁵⁰⁷ Непрепознавање посредне дискриминације не само да одржава *status quo*, већ, како то истиче Комитет за укидање свих облика дискриминације жена: одсуство борбе против посредне дискриминације жена доводи до јачања постојећих неједнакости.⁵⁰⁸ Верујемо да би овај закључак требало применити и у погледу других личних својстава. Ипак, додатно истичемо да препознавање, на теоријском нивоу, тога да укрштена дискриминација може бити како непосредна, тако и посредна, не значи то да је ове облике дискриминације могуће препознати у пракси. То посебно важи када је реч о посредној дискриминацији, као дискриминацији која је по својој природи скривена иза наизглед неутралности.⁵⁰⁹ Другим речима, притисак идеје инклузивности и начела једнакости израженог кроз корпоративно-егалитаристички приказ послодавца ком се тежи у савременом свету рада *de facto* доводе до тога да послодавци постају посебно уплашени за свој углед, што у последици смањује присутност непосредне у корист посредне дискриминације.⁵¹⁰ Додатне нијансе сложености се уводе кроз разматрање односа посредне дискриминације и посебних мера, као две потпуно одвојене и супротно конотиране појаве, али које на површинском нивоу и из угла формалне једнакости, представљају неједнак третман појединаца на основу личних својстава.

Ваља се присетити тога да се *DeGraffenreid v. General Motors*, иако суд то није препознао, тицао посредне дискриминације. Подсећања ради, реч је о случају у ком је већи број Афроамериканки добио отказ од стране послодавца, те су тужиле тврдећи да су дискриминисане на основу расе и пола. Кључни проблем непрепознавања дискриминације у овом случају је био у томе што су тужиле тврдиле да је дошло до дискриминације не по једном, већ по основу више личних својстава, а што је касније постало предмет разматрања интерсекцијске анализе.⁵¹¹ Међутим, исто тако би требало приметити да је овде било речи о *посредној*, а не *непосредној* дискриминацији. Наиме, да се послодавац јасно позвао на одређено лично својство, макар то било и једно, а не више личних својстава, или пак да уопште није образложио разлог, могли бисмо тврдити да је дошло до непосредне дискриминације. Међутим, послодавац је у овом случају образложио давање отказа позивајући се на економске разлоге, то јест групу разлога, која би се, у контексту трипартитне поделе ваљаних отказних разлога уведених од стране МОП-а, могли сматрати трећом групом отказних разлога. Штавише, у том контексту, великих промена, послодавац је увео критеријум који није неуобичајен у овом погледу, а то је да први добијају отказ они који су се последњи запослили

⁵⁰⁶ Roderick Liddell, Michael O'Flaherty, *Handbook on European Non-Discrimination Law*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, 56.

⁵⁰⁷ S. Prechal, S. Burri, *op. cit.*, 8.

⁵⁰⁸ CEDAW Committee's General Recommendation 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, ст. 9, 16 и 35.

⁵⁰⁹ Christa Tobler, *Limits and Potential of the Concept of Indirect Discrimination*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008, 28–30.

⁵¹⁰ Kirsten P. Jones *et al.*, "Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle", *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 10, бр. 1/2017, 51.

⁵¹¹ Овај, изузетно значајан случај, је по први пут поменут и размотрен у другом делу дисертације.

код послодавца (енг. *last in first out*). Ма колико овај критеријум био „несавршен“, он јесте по својој суштини професионалног карактера и представља својеврсну мешавину радног стажа уопште, али и лојалности, додуше само у „квантитативном“ смислу, послодавцу код ког је лице запослено. Дакле, у овом случају је постојао наизглед неутралан критеријум и начелно оправдан отказни разлог. Међутим, како се испоставило, овај критеријум је у конкретном случају, у мери која превазилази ниво коинциденције, у неповољнији положај ставио Афроамериканке, које су добиле отказ. Испоставило се да се у овом случају, иза фасаде неутралности, крије дискриминација. Свакако, ово није једини случај нити једина врста радноправног института где се укрштена дискриминација може сакрити под велом неутралности. Ипак, препознавање, макар у литератури, посредне укрштене дискриминације у овом случају, представља подстицај и наду за схватање да овај облик дискриминације може бити препознат у свету рада. Међутим, ова нада је и упозорење које се тиче тога да у сваком конкретном случају морају бити посматране последице одређене одредбе, критеријума или праксе и то кроз призму не само једног личног својстава, већ свих последица чија анализа може (раз)открити постојање посредне укрштене дискриминације.

5.4.3. Однос укрштене са структурном и институционалном дискриминацијом

Као и када је реч о односу укрштене са непосредном и посредном дискриминацијом, и када говоримо о односу укрштене са институционалном и структурном дискриминацијом, такође говоримо о различитим критеријумима која узимамо у обзир. Наиме, број личних својстава у првом кораку, а потом однос тих личних својстава – да ли се „сабирају“ или „преплићу и укрштају“ се узима као критеријум приликом бављења дискриминацијом на основу једног и на основу више личних својстава. Са друге стране, то да ли је дискриминација индивидуална, структурна или институционална зависи од тога на кога се односи – да ли је усмерена ка једној особи, појединцу као жртви дискриминације или је у питању системска појава која обликује и чини одређени систем, структуру, институцију. Другим речима, додатно подвлачимо да структурна дискриминације не може бити приписана појединцу, те стога представља кривицу или одговорност појединца, већ доказ да систем функционише тако да појединце ставља у неравноправан положај.⁵¹² Укрштена дискриминација може бити присутна као индивидуална, али и структурна и институционална.⁵¹³

Међутим, за разлику од разматрања односа са непосредном и посредном дискриминацијом, у овом разматрању постоји и „додатна нит близине“. Наиме, ова нит произилази из тога што се сматра да управо увођење нових појмова и концепта у начело једнакости и забране дискриминације заправо помера тежиште са разматрања индивидуалне на разматрање и других облика и видова дискриминације, пре свега структурне и институционалне дискриминације.⁵¹⁴ Теорија интерсекционалности представља алат за откривање структурне дискриминације.⁵¹⁵ Препознавање структурне дискриминације у пракси није нимало лак задатак, а како суштинске измене система који дискриминишу подразумевају задирање у саме основе ових система и промену уверења на којима ови системи почивају.⁵¹⁶ Некада су неправедности уткане у основе ових система видљивије, док су у

⁵¹² Joseph Marko, „Vom Diskriminierungsverbot zu ‘effektiver’ Gleichheit? Zur Notwendigkeit interdisziplinärer Forschung von JuristInnen und SoziologInnen“ у: у: *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis* (Hrsg. Simone Philipp et al), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, 42.

⁵¹³ Како смо о разликама међу овим облицима дискриминације више говорили у првом делу докторске дисертације, на овом месту нећемо понављати поменуто разматрање.

⁵¹⁴ Dominique Luan Ramos, „Discriminación interseccional, desarrollo del concepto, inclusión en la jurisprudencia del Sistema Internacional de Protección de Derechos Humanos, el concepto en la jurisprudencia nacional“, *Estudios constitucionales*, Vol. 19, бр. 2/2021, 46–47.

⁵¹⁵ Maria Caterina La Barbera, „Interseccionalidad“, *Eunomia. Revista en Cultura de la Legalidad*, бр. 12/2017, 194.

⁵¹⁶ Samuel R. Bagenstost, „The Structural Turn and the Limits of Antidiscrimination Law“, *California Law Review*, Vol. 94, бр. 1/2006, 6–10.

другим случајевима пак оне суптилније, и захтевају велике и континуиране напоре како би се откриле.⁵¹⁷ Циљ права јесте да препозна ситуације у којима се неједнакости претварају у системске неоправдане неједнакости.⁵¹⁸ Радноправне гаранције забране дискриминације морају бити такве да омогућавају препознавање повезаности дискриминације у индивидуалним случајевима са зачараним кругом сиромаштва и системским социоекономским неједнакостима.⁵¹⁹

Управо увођење теорије интерсекционалности у сферу права је додатно разоткрило структурну и институционалну димензију дискриминације, то јест дискриминацију уткану у саму срж функционисања друштва и посебно света рада. Дакле, оправдано се може поставити питање да ли укрштена дискриминација може бити индивидуална *или* структурна и институционална, или пак теорија интерсекционалности разоткрива то да се иза сваке индивидуалне дискриминације налази и системска димензија. Дискриминаторне структуре које се могу пронаћи у основама тржишта рада, нису нужно везане за једно лично својство. Наиме, како јавна предузећа и установе, тако и приватни, па и сви други послодавци, могу са намером градити праксе које подразумевају стављање припадника одређених осетљивих и угрожених група радника у неповољнији положај. У другим случајевима не постоји намера да се дискриминише, али постоје обрасци дискриминације који се преносе кроз време и генерације, те кроз које се „негује“ дискриминација. Ма колико апстрактно, сложено, па донекле и утопистички то звучало, борба против укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених мора подразумевати „кохерентан и интегрисан систем који промовише универзалне вредности, препознаје структурну природу дискриминације и основне неједнакости у расподели моћи“.⁵²⁰

5.4.4. Однос укрштене и пренесене дискриминације

Појам и концепт укрштене дискриминације је *релативно* нов. Наиме, иако је прво помињање укрштене дискриминације присутно још крајем осамдесетих година прошлог века, овом концепту је било потребно време да постане препознат у праву. Све и када правни инструменти препознају укрштену дискриминацију, често то чине на „стидљив“ начин, односно не изричито. Када говоримо о односу укрштене и пренесене дискриминације, ми говоримо о два „нова“ облика дискриминације. Појам и концепт пренесене дискриминације је први пут препознат од стране СПЕУ, и то 2008. године, у случају *Coleman*. Одлука СПЕУ у овом случају је променила и проширила дотадашње схватање дискриминације, што представља велики корак напред и одговор на растуће неједнакости у свету рада.⁵²¹ Оно што желимо да истакнемо јесте и то да не само да пренесена дискриминација може бити и укрштена, већ да је ризик укрштене дискриминације посебно изражен управо када је реч о пренесеној дискриминацији. О томе сведочи и случај *Coleman*, касније критикован у литератури, између осталог, управо због непрепознавања интерсекцијске перспективе, односно непрепознавања линије рода и породичних дужности, те улоге коју ова лична својства имају у постојању дискриминације у конкретном случају.⁵²²

⁵¹⁷ Maurits Dekkers *et al*, “Meritocracy and Inequality – Exploring a Complex Relationship”, *Sztuka Leczenia*, Vol. 37, бр. 2/2022, 13–22.

⁵¹⁸ Tamara L. Lee, Maite Tapia, “Intersectional Organizing: Building Solidarity through Radical Confrontation”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 62, бр. 1/2023, 95–96.

⁵¹⁹ Collen Sheppard, “Mapping Anti-discrimination Law onto Inequality at Work: Expanding the Meaning of Equality in International Labour Law”, *International Labour Review*, Vol. 151, бр. 1–2/2012, 2.

⁵²⁰ Paulo Corte-Rea *et al*, “Keeping it Together: How to Design Legal Protection against Multiple and Intersectional Discrimination”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 25, бр. 3/2025, 309.

⁵²¹ За више о значају ове пресуде вид. Mia Rönnmar, “The Role of Equality Law in Addressing Gender Inequalities in Work and Employment Relations: Experiences from the European Union” у: *Making and Breaking Gender Inequalities in Work* (eds. Mia Rönnmar, Susan Hayter), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2024, 105.

⁵²² Erica Howard, “Intersectional Discrimination and EU Law: Time to Revisit Parris”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 24, бр. 4/2024, 302.

Свакако, овај случај је само пример, а ризик пренесене укрштене дискриминације у свету рада може бити присутан и у контексту свих других личних својстава. Ипак, то што је овај ризик присутан не значи и да га је лако препознати, а посебно с обзиром на сложеност како концепта пренесене, тако и концепта укрштене дискриминације. Међу изазовима који се тичу препознавања пренесене дискриминације у пракси се истиче отворено питање блискости лица које има или за које се претпоставља да има одређено лично својство и лица које је изложено дискриминацији у својству кандидата за запослење или запосленог.⁵²³ Кроз друге критике, присутне у литератури, се наглашава да је сам концепт пренесене дискриминације фикција, а као хипотетички пример у овом погледу се наводи ситуација када би белкиња, удата за црнца, тужила послодавца јер је добила отказ, тврдећи да је дошло до расно засноване дискриминације.⁵²⁴ Већ отворена сложена питања се додатно усложњавају увођењем интерсекцијске перспективе која подразумева постојање дискриминације по више основа.

Међутим, питање је где тачно настаје укрштена дискриминација, а у том погледу заузимамо став да је потребно сферу ризика укрштене дискриминације, у случајевима у којима постоји и елемент пренесености, тумачити на најшири могући начин. Прва хипотетичка ситуација јесте она где лице са којим је жртва дискриминације повезана има или се претпоставља да има већи број укрштених личних својстава која условљавају постојање дискриминације. На пример, користећи се донекле сценаријом из случаја *Coleman*, можемо замислити да отац детета бива дискриминисан од стране послодавца јер је дете девојчица са инвалидитетом, где у случају самог детета говоримо о укрштању рода и инвалидитета као основа дискриминације. У другом случају пак, једно од, стварних или претпостављених, личних својстава се везује за лице са којим је жртва дискриминације повезана, док друго својство постоји у односу ова два лица – тако се у случају *Coleman* инвалидитет везује за лице са којим је жртва дискриминације повезана, док друго својство – род и породичне дужности, постоје у односу ова два лица. Свакако, могуће је замислити и сценарио у ком својства постоје и везана за оба лица, али и у односу лица – на пример замислимо мајку детета која је Ромкиња, док је њено дете ромско дете са инвалидитетом, а која бива изложена дискриминацији од стране послодавца услед наведених личних својстава.

Откривање ових димензија дискриминације није лако, о чему сведочи и одлука у случају *Coleman*, где, иако је препозната пренесена дискриминација, није уочено и постојање интерсекцијске перспективе. Проблем упоредника, иначе присутан како у случајевима пренесене, тако и случајевима укрштене дискриминације, бива удвостручен, у смислу немогућности проналаска упоредника у случајевима пренесене укрштене дискриминације.

5.4.5. Однос укрштене дискриминације са узнемиравањем и сексуалним узнемиравањем као облицима дискриминације

На овом месту ћемо говорити о односу укрштене дискриминације са узнемиравањем и сексуалним узнемиравањем, као облицима дискриминације. У вези са тим, треба имати у виду све напомене које се тичу дискриминаторног узнемиравања, а које су изнете у првом делу докторске дисертације. У самој природи неоправдане разлике која се прави на основу личног својства које неко има или се претпоставља да има се налази негација достојанства и основних радних и уопште људских права. Не доводећи у питање неоправданост сваког облика дискриминације у сфери запошљавања и рада, рекли бисмо да узнемиравање на раду носи посебну црту понижења, те да се у томе огледа посебна „тежина“ овог облика дискриминације.⁵²⁵ Са друге стране, све жртве дискриминације, барем у једном тренутку

⁵²³ Pierre De Gioia-Carabellese, Robert J. Colhoun, “Associative Discrimination in Britain and in the European Union: A Still Too Elastic Concept?”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 1, bp. 3–4/2012, 260.

⁵²⁴ Michael Connolly, “The ‘Associative’ Discrimination Fiction: Part 1”, *Legal Quarterly*, Vol. 72, bp. 1/2021, 29.

⁵²⁵ Bernadette Marie Calafell, “‘Did It Happen Because of Your Race or Sex?’: University Sexual Harassment Policies and the Move against Intersectionality”, *Frontiers: A Journal of Women Studies*, Vol. 35, bp. 3/2014, 89.

имају, или се претпоставља да имају, макар једно лично својство, које их чини осетљивом и угроженом категоријом радника. Међутим, овај аспект зачараног круга је посебно изражен у погледу жртава укрштене дискриминације, те увођење интерсекцијске перспективе често укаже на, до тада занемарене, аспекте негирања достојанства жртве дискриминације. Спој ова два угла разматрања – узнемиравања као облика дискриминације и укрштене дискриминације, односно интерсекцијске перспективе, указује на посебну деликатност анализе дискриминаторног узнемиравања, заснованог на више основа дискриминације. Ова деликатност је условљена дубином повреде достојанства жртве дискриминације, односно нивоом понижења ком је изложена жртва.

Стога је потребно стално преиспитивање постојећег контекста и односа моћи који стварају контекст у ком се сматра нормалним постојање интерсекцијског насиља у свету рада. У питању је са једне стране контекст који постоји на макронивоу – глобалном, нивоу одређене државе и привреде, али са друге стране на микронивоу, у оквиру једног колектива, једне средине у којој лице треба да обавља рад.⁵²⁶ Враћајући се на основе теорије интерсекционалности, истичемо улогу коју раса може имати у овом контексту. У вези са тим, тек увођење интерсекцијске перспективе открива улогу коју раса може имати у контексту узнемиравања на раду, односно диспропорцију између присуства појаве узнемиравања на раду када је реч о женама које припадају расним и етничким мањинама и узнемиравања на раду уопште.⁵²⁷ Афроамериканке су често жртве узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду, али и у другим сферама, где је посебно често узнемиравања од стране станодаваца.⁵²⁸ Када је пак реч о Азијаткињама и узнемиравању, у савременом свету (рада) присутни су омаловажавајући стереотипи који доведе у питање њихове професионалне и друге квалитете.⁵²⁹ Исто важи и када је реч о женама хиспаноамеричког порекла.⁵³⁰ Иако питање узнемиравања и сексуалног узнемиравања није везано само за пол, род и расу, ова питања се свode на односе моћи и злоупотребу моћи, која најчешће долази до изражаја у светлу наведених личних својстава. Једноставан „лек“ за проблем узнемиравања на раду, а посебно интерсекцијског узнемиравања не постоји, будући да овај облик дискриминације носи у себи слојеве дубоко укореењених односа (не)моћи и стереотипа. Зато је потребно радити на изградњи свести свих, али посебно оних који примењују право, јер они одлучују не „само“ о појединачним судбинама, већ и перцепцији одређене појаве и одређеног лица у друштву.

⁵²⁶ Guzmán Ordaz, Raquel, Jiménez Rodrigo, María, “La interseccionalidad como instrumento analítico de interpelación en la violencia de género”, *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 5, бр. 2/2015, 604.

⁵²⁷ Nancy Chi Cantalupo, “And Even More of Us Are Brave: Intersectionality & Sexual Harassment of Women Students of Color”, *Harvard Journal of Law and Gender*, Vol. 42, бр. 1/2019, 45.

⁵²⁸ Griff Tester, “An Intersectional Analysis of Sexual Harassment in Housing”, *Gender & Society*, Vol. 22, бр. 3/2008, 363.

⁵²⁹ Nicole Buchanan *et al*, “Sexual Harassment, Racial Harassment, and Well-Being among Asian American Women: An Intersectional Approach”, *Women and Therapy*, Vol. 41, бр. 1/2018, 263.

⁵³⁰ Luz S. Marín *et al*, “Workplace Sexual Harassment and Vulnerabilities among Low-Wage Hispanic Women”, *Occupational Health Science*, Vol. 5, бр. 3/2021, 391–414.

IV ДЕО

РИЗИК УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ КАНДИДАТА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ И ЗАПОСЛЕНИХ

1. Увод

Тема којом се бавимо у овој докторској дисертацији, тема укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених, захтева то да се у њу уђе не по *in medias res* принципу, већ полако, корак по корак, кроз разматрање различитих слојева ове сложености. Ово је поглавље које је у потпуности посвећено разматрању тржишта рада и радног односа. Поред положаја кандидата за запослење, предмет нашег разматрања у овом делу ће бити и положај запослених и ризик укрштене дискриминације. Поред фокуса на индивидуални радни однос, кратко ћемо се осврнути и на однос укрштене дискриминације и колективног радног права. Нарочито би значајно било указати и на чиниоце које обликују савремени свет рада, од којих се посебно истичу глобализација, али и глобалне кризе, демографске, климатске, и технолошке промене, све под окриљем растуће популарности неолибералне филозофије. У таквом контексту, долази до флексибилизације рада и појаве нових форми рада, те и све веће аутоматизације рада, што отвара бројне могућности, али исто тако носи са собом и бројне ризике, укључујући ризик дискриминације. Имајући у виду зачарани круг који настаје, а који подразумева то да припадници маргинализованих и стигматизованих група раде на слабо плаћеним и вреднованим пословима, не зачуђује то што су питања прекарног рада и укрштене дискриминације најближе повезана.

Наше разматрање ће бити заокружено разматрањем борбе против укрштене дискриминације која подразумева пут од маргинализације до једнакости у различитости. Коначно, али блиско повезано са претходно наведеним, предмет разматрања ће бити и укрштена дискриминација у сфери социјалне сигурности, односно реперкусије укрштене дискриминације у свету рада на сферу социјалне сигурности.

2. Поступак заснивања радног односа и ризик дискриминације

2.1. Обавеза избора кандидата на основу професионалних својстава и у доброј вери

Када говоримо о поступку заснивања радног односа, треба да се подсетимо тога да важи начело јавног оглашавања послова, као и начело слободе избора кандидата од стране послодавца. Послодавац избор мора чинити у доброј вери, што значи да нема намеру да дискриминише и да истински тражи кандидата за запослење за ког сматра да ће на најбољи могући начин обављати одређени посао и да је најбољи избор за одређено радно место.⁵³¹ Он мора водити рачуна о природи и сложености посла.⁵³² Начелна слобода послодавца не значи и потпуну слободу – наиме, слобода избора послодавца је омеђена, односно ограничена начелом једнакости и забране дискриминације, као основним начелом радног права. Дакле, послодавац има слободу избора кандидата за запослење, све док та слобода не подразумева

⁵³¹ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 1038.

⁵³² Изражено кроз неолиберални речник, вероватноћа да ће лице бити изабрано од стране послодавца је условљена „људским капиталом“ који поседује, односно тиме колико успешно представи послодавцу своја знања и вештине. Gill Andrew, “The Role of Discrimination in Determining Occupational Structure”, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 42, бр. 4/1989, 611. Човек је по правилу доносилац одлука, а људске одлуке су праћене ризицима понашања у складу са већ наученим и несвесно поновљеним обрасцима. Maurice Heine, *Der Vorbehalt menschlicher Entscheidungen im Arbeitsverhältnis*, Duncker & Humblot GmbH, Berlin, 2023, 267.

неоправдано неједнак третман према појединцима као кандидатима за запослење, на основу личног својства.⁵³³

По правилу послодавац не само да може, већ и мора да прави разлику на основу професионалних својстава кандидата за запослење.⁵³⁴ Свакако, питање које се поставља јесте шта се може сматрати професионалним својством. У овом погледу не постоји *numerus clausus* листа, али као пример типичног професионалног својства би се могли навести стручна спрема, односно ниво квалификација⁵³⁵, радно искуство – које представља „вид имплицитне акредитације“⁵³⁶, знање одређеног страног језика, положен специјалистички испит и слично. Иако није увек могуће кроз сам процес тестирања кандидата утврдити да ли је одређено лице најбољи кандидат, о чему сведочи и радноправни институт пробног рада, кључни критеријум на који се послодавац ослања у овом погледу јесу професионална својства. Како то потврђује ВКС, не сматра се да је дошло до 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 одређена посебна знања и вештине, то јест способности, попут развијених организационих способности.⁵³⁷ Међутим, и у овом контексту је неопходно водити рачуна о ризику дискриминације. У ширем, структурном смислу речи, и стицање услова за развој професионалних својстава је условљен неједнаким третманом група и појединаца. Сведено на конкретан ниво, степен и квалитет образовања који неко стиче је у великој мери условљен социоекономским статусом, што је повезано и са тим да ли је неко у ситуацији где мора да почне да ради већ у току образовања или може у потпуности бити посвећен образовању.⁵³⁸ Ово се тиче како стицања формалног образовања, тако и учења страних језика, те уопште могућности за развој бројних вештина које се захтевају у савременом свету рада. Ипак овакав, холистички, приступ, се уједно може сматрати и утопистичким, у смислу тога да уколико би се на овај начин посматрао неједнак третман који је суштински неоправдан јер нико није бирао услове у којима се рађа и одраста, био би обесмишљен сам концепт дискриминације. Уместо тога, дискриминацију посматрамо кроз призму одлука послодавца и ситуациони контекст – у смислу (не)могућности појединца да добије одређено запослење.

Међутим, чак и уколико посматрамо ризик дискриминације на овакав начин, можемо приметити да он може бити сакривен у професионалним својствима. Тако на пример радно искуство представља *par excellence* професионално својство, на основу ког је дозвољено правити разлику између кандидата за запослење и запослених. И док, овакав, професионални критеријум, стоји у директној корелацији са годинама живота, чини нам се да природа овог

⁵³³ Ово треба разматрати у светлу тога да „управљачка власт послодавца није апсолутна и неограничена. Њене границе, између осталог у запошљавању, су закон, општи акти и морал“. Решење ВКС, Рев2 2142/2015 од 25. 5. 2016. године.

⁵³⁴ International Labour Organization, *Equality in Employment: Key Concepts and Principles: Practical Guidelines for Employers for Promoting Equality and Preventing Discrimination at Work in Indonesia*, Australian Government: Department of Foreign Affairs and Trade, Indonesian Employers' Association, International Labour Organization, 2013, 4–5.

⁵³⁵ У складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 27/2018, 6/2020, 129/2021 - др. закон и 76/2023 и Националним оквиром квалификација, ранији термин „стручна спрема“ је замењен термином „квалификације“.

⁵³⁶ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 589. Треба водити рачуна о томе да се радни стаж стиче само радом у оквиру радног односа, да је стаж осигурања шири појам, који се односи на било коју врсту правног основа која подразумева то да лице стиче статус осигураника, док је радно искуство најшири појам више фактичке природе који се односи на стварно стечено искуство без обзира на то да ли је постојао ваљан правни основ.

⁵³⁷ Пресуда ВКС, Рев2 537/2012 од 27. 6. 2012. године. Међутим, на овом месту бисмо направили и додатну напомену која се односи на то да се чини да степен и врста образовања у савременом свету рада играју мању улогу него икад пре. Појава бројних нових занимања, али и препознавање интер и мултидисциплинарности у многим пословима и занимањима је довела до тога да су услови у погледу захтевања одређених квалификација постали знатно флексибилнији, односно мање строги.

⁵³⁸ Marcos Espinoza, Doris Del Pilar Gallegos Barzola, “Discriminación laboral en Ecuador”, *Revista Espacios*, Vol. 39, бр. 23, 2018, 5.

критеријума то најчешће оправдава. Ипак, захтевање радног искуства као услова за заснивање радног односа може подразумевати и ризик дискриминације младих радника. Овај ризик је посебно изражен данас, када наилазимо на ризик да се радно искуство захтева и у контексту почетних позиција, односно на врло једноставним пословима. Тако настаје својеврсни парадокс који се односи на то да млади радници не могу да стекну прва радна искуства јер се и на пословима где би стицали прва радна искуства захтева да имају претходно радно искуство. Са друге стране, захтев радног стажа може прикривати и ризик дискриминације на основу пола и рода, будући да по правилу жене, услед материнства и уопште бриге о члановима породице имају мањи радни стаж у односу на мушкарце истих година.⁵³⁹ С обзиром на то, младе жене које су постале мајке или брину о члановима породице су изложене „прикривеном“ ризику укрштене дискриминације. Дакле, радно искуство са једне стране представља једно од најчешће захтеваних професионалних својстава, док са друге стране носи и подразумева прикривене ризике дискриминације и посебно укрштене дискриминације.⁵⁴⁰ Дакле, проблем који уочавамо се односи на то да и професионална својства некад у себи могу крити ризик дискриминације, чије постојање је утолико пре теже утврдити уколико говоримо о начелном прављењу разлике по основу професионалног својства. У овом контексту је посебно изражена интерсекцијска перспектива, а уколико имамо у виду „зачарани круг“ маргинализације и стигматизације у ком настаје укрштена дискриминација.

2.2. Лично својство као (не)оправдани услов за заснивање радног односа

У првом делу дисертације смо поменули разлоге професионалне нужности, пристојности и приватности, аутентичности и безбедности као разлоге који могу представљати оправдање за прављење разлике, међу кандидатима за запослење, на основу личног својства. На овом месту ћемо се детаљније дотаћи неких отворених питања у вези са наведеним.

Као типичан пример случајева где је стварни и одлучујући услов за обављање посла могла би се узети мушка или женска улога на филму, у позоришној представи, опери или балету, док се оправдање које постоји у овим случајевима односи на *аутентичност*. У том контексту, аутентичност подразумева специфичан степен конгруенције између лица, то јест запосленог и посла, што чини разликовање оправданим. Ово становиште је подложно преиспитивању из античке перспективе, када су мушкарци у представама играли и женске улоге, али и из угла савременог света рада и родне филозофије. У вези са тим, интересантно је то што данашњи критичари наводе да се основи укрштеног облачења, односно тога што су мушкарци играли женске улоге може пронаћи у религији и традиционалној подели где се сматра да је за жене примерено и дозвољено махом да раде у кући, док су се на позоришној сцени пре сматрале својеврсним украсом.⁵⁴¹ Однос уметничке слободе и захтева посла је важно, али и актуелно питање, и када је реч о другим личним својствима. Мада ово питање није везано само за једну платформу, већ има знатно шире координате, чини се да је постало посебно актуелно у последњих неколико година и то у вези са серијама на платформи Нетфликс (енг. *Netflix*), а да се приметити, анализирано из бројних перспектива, али

⁵³⁹ Што такође доводи у питање и неретко присутно правило да они са већим радним стажом имају право и на вишу зараду. За више о томе вид. Thomas Hey, *Kommentar zum AGG*, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Frankfurt am Main, 2009, 149–150.

⁵⁴⁰ Helma Lutz, “Care: An Intersectional Analysis of Transnational Care Work and Transnational Families” у: *Gender and Migration* (eds. Anna Amelina, Helma Lutz), Routledge, London, 2018, 6.

⁵⁴¹ Наведено је утолико пре парадоксално ако имамо у виду да се корени античког позоришта налазе у Дионизијским свечаностима, где су кључну улогу имале управо жене – међутим то се није пренело и на позоришну сцену. Међутим, оваква традиција није остала само у античком периоду, већ је била присутна и у 19. па и 20. веку, када су мушкарци представљали жене, а како се наводи „из потребе“ (енг. *necessity*), а не на основу избора. Ken Gewertz, *When Men Were Men (and Women, Too)*, доступно на: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2003/07/when-men-were-men-and-women-too/>, 31. 10. 2025. године.

недовољно из радноправне. Тако се често догађа да Афроамериканци играју историјске фигуре које су биле беле или друге расе, те се може поставити питање оправданости наведеног. Са једне стране, наведено је оправдано на основу уметничке слободе, а у складу са слободом избора кандидата за запослење од стране послодавца.⁵⁴² Са друге стране, уколико постоји и документарна компонента, оправдано је поставити питање да ли је заправо одређена раса стварни и одлучујући услов за обављање рада. Наш закључак у овом погледу јесте да је у сваком конкретном случају потребно разграничити да ли је приоритетно реч о документарном материјалу, све и када има одређене уметничке компоненте, када би они који представљају одређена лица из прошлости требало да буду исте расе и пола као лица која представљају, а да буду што сличнији и у погледу других личних својстава, оправдано је захтевати одређено лично својство. Са друге стране, ако је реч о делу приоритетно уметничке вредности у погледу ког је јасно да је инспирисано, али не и засновано на историјском догађајима, постоји потпуна слобода у избору кандидата.⁵⁴³

У вези са другим питањима која су значајна у погледу одлучивања шта је стварни и одлучујући услов за обављање рада, треба поменути и случај *Thlimmenos против Грчке*, који се тичао Јеховиног сведока, који је одбио да служи војску због својих верских уверења у време када Грчка није признавала и дозвољавала приговор савести, те је тиме извршио тешко кривично дело.⁵⁴⁴ Разлог зашто се овај случај појавио пред ЕСЉП-ом јесте то што је, неколико година касније, подносилац представке био ускраћен за могућност да се запосли као рачуновођа, будући да су норме националног права онемогућавале рад у одређеним службама без обзира на врсту кривичног дела које је лице извршило. ЕСЉП је заузео стан како је он већ одслужио казну, те не постоји оправдан разлог да не добије посао рачуновође, односно да у овом конкретном случају ранија осуђиваност није оправдање за неједнак третман у свету рада.⁵⁴⁵ У случају *Schüth против Немачке*⁵⁴⁶, ЕСЉП је заузео став да је оправдано захтевати одређена религијска уверења у погледу начелника хришћанског дома за старе, а да је наведено оправдано чак и у контексту црквених музичара, а будући да и музика у овом случају носи одређену религијску поруку, а није само естетска позадина.⁵⁴⁷

Када је пак реч о европском комунитарном праву, СПЕУ се такође учи проналажењу адекватне линије која би раздвојила случајеве дискриминације, нарочито „прикривене“, односно посредне дискриминације, у односу на случајеве где је заиста легално и легитимно правити разлику на основу личног својства или својстава. Став који СПЕУ има у овом погледу

⁵⁴² Ово питање добија истакнуту радноправну димензију у контексту филма, који је, како се тврди заснован на документарној основи, што је чинилац ограничавања уметничке слободе, „Краљица Клеопатра“ (*Queen Cleopatra*). Египатски адвокат је поднео тужбу против платформе Нетфликс, док је ова тужба била и праћена и поткрепљена реакцијом различитих египатских институција, због тога што је Клеопатра представљена као црнкиња, за шта се тврди да је историјски нетачно, те тиме вређа Египћане, али и уопште обесмишљава концепт документарног приказивања историје. *Egyptian Lawyer Sues Netflix for Depicting Cleopatra as Black Woman*, доступно на: <https://www.africanews.com/2023/04/20/egyptian-lawyer-sues-netflix-for-depicting-cleopatra-as-black/>, 10. 12. 2025. године. Одговор који је био дат од стране Нетфликса јесте следећи: „етничка припадност краљице Клеопатре није у центру пажње, али смо намерно одлучили да је прикажемо као особу мешовите етничке припадности како бисмо приказали теорије о могућем египатском пореклу Клеопатре и мултикултуралној природи древног Египта“. *Dani Di Placido, Netflix's 'Queen Cleopatra' Controversy, Explained*, доступно на: <https://www.forbes.com/sites/danidiplacido/2023/05/17/netflixs-queen-cleopatra-controversy-explained/>, 12. 12. 2024. године.

⁵⁴³ Наравно, треба имати у виду то да глумци и други уметници често немају уговор о раду, већ обављају рад на основу других врста уговора, посебно уговора о (ауторском) делу.

⁵⁴⁴ *Thlimmenos v. Greece*, 06.04.2000, App. No. 34369/97, ст. 23–25.

⁵⁴⁵ Ст. 33 и 34.

⁵⁴⁶ *Schüth v. Germany*, 23.09.2010, App. No. 1620/03.

⁵⁴⁷ Ст. 52. О важности овог питања не само у контексту заснивања, већ и престанка радног односа говори одлука ЕСЉП-а у случају *Fernández Martínez против Шпаније* (*Fernández Martínez v. Spain*, 12.06.2014, App. No. 56030/07), где је ЕСЉП закључио да суд не може и не сме да се меша у аутономију цркве, те да је престанак радног односа, то јест необнављање уговора, оправдано у случају када појединац кроз своје учење подрива доктрину католичке цркве (вид. ст. 108 и 111).

јесте „да је разлика у третману оправдана ако се заснива на објективном и разумном критеријуму, односно ако се разлика односи на законски дозвољени циљ који законодавство тежи да постигне и ако је пропорционална циљу који се настоји постићи тим третманом“.⁵⁴⁸ Ипак, наведено није увек лако ни једноставно утврдити у радноправним случајевима. У вези са наведеним, свакако треба имати у виду и велику улогу временског, али и општедруштвеног контекста, те чињеницу да се и перцепција тога шта је оправдано и дозвољено, односно схватање у погледу нужности и оправданости одређеног личног својства за обављање посла, временом мења. На пример, у случају *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland*, СПЕУ је заузео став да не постоји оправданост тада важећег правила које је постојало у немачком праву, а које је забрањивало женама да у војсци раде на било ком послу који подразумева коришћење оружја, а дозвољавало рад у војсци само у здравственој служби и војним оркестрима.⁵⁴⁹ Занимљив је случај *Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* који се тичао полицајке којој уговор није обновљен, а на основу аргументације да жене које раде у полицији нису обучене за руковање ватреним оружјем и оправдања да, ако дође до унутрашњих нереда који прерасту у оружани сукоб, ношење оружја може створити додатне ризике по живот полицајки.⁵⁵⁰ И мада питање безбедности, односно ризика по живот никако не би требало занемарити, оно је релевантно како у погледу мушкараца, тако и жена, те с обзиром на то СПЕУ заузима став да је неоправдано прављење разлике на основу пола.⁵⁵¹ Насупрот томе, у случају *Sirdar v The Army Board*, више од деценије касније, СПЕУ је закључио да држава има право да уведе посебне мере, односно оправда прављење разлике по основу личног својства када је реч о заштити јавне безбедности, а пошто жени није дат посао у јединицама које су на првој линији одбране у морнарици – у Краљевским маринцима.⁵⁵²

У новијој судској пракси овог суда наилазимо на неколико интересантних случајева, из угла (не)оправданости прављења разлике на основу личног својства. Такав је, на пример, случај *Reinhard Prigge and Others v. Deutsche Lufthansa AG*, у ком је СПЕУ заузео становиште да је начелно оправдано захтевати додатне услове у погледу физичке спремности, када је реч о пилотима. Међутим, одредба којом се забрањује појединцима да наставе да буду пилоти након што напуне шездесет година живота није пропорционална циљу, а самим тим ни оправдана.⁵⁵³ Овај суд је слично резонувао и дошао до става да постоји дискриминација у случају *Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo* где је била постављена граница од минимум 30 година за запошљавање полицајаца.⁵⁵⁴ Значајан у овом погледу је случај *TC and UB v Komisija za zashtita ot diskriminatsia and VA* који се тичао жене којој је било ускраћено право да буде поротник, због оштећења вида.⁵⁵⁵ Иако, начелно посматрано, инвалидитет, односно одсуство инвалидитета може у одређеном случају бити стварни и одлучујући услов за

⁵⁴⁸ Case C-356/12, *Wolfgang Glatzel v. Freistaat Bayern*, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 22 May 2014, ECLI:EU:C:2014:350, ст. 43.

⁵⁴⁹ Case C-285/98, *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland*, Judgment of the Court of 11 January 2000, ECLI:EU:C:2000:2, ст. 32. За више о значају овог случаја вид. Ана Кнежевић Бојовић *et al*, *Забрана дискриминације: одабране пресуде Европског суда за људска права и Европског суда правде*, Удружење тужилаца и јавних тужилаца Србије, Београд, 2013, 129.

⁵⁵⁰ Case C-222/84, *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, Judgment of the Court of 15 May 1986, ECLI:EU:C:1986:206.

⁵⁵¹ Ст. 57–61.

⁵⁵² Case C-273/97, *Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence*, Judgment of the Court of 26 October 1999, ECLI:EU:C:1999:523, ст. 30–32.

⁵⁵³ Case C-447/09, *Reinhard Prigge and Others v Deutsche Lufthansa AG*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 13 September 2011, ECLI:EU:C:2011:573, ст. 83.

⁵⁵⁴ Case C-416/13, *Mario Vital Pérez v Ayuntamiento de Oviedo*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 November 2014, ECLI:EU:C:2014:2371, ст. 72–74.

⁵⁵⁵ Case C-824/19, *TC and UB v Komisija za zashtita ot diskriminatsia and VA*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 21 October 2021, ECLI:EU:C:2021:862.

обављање посла, у овом конкретном случају није постојало оправдање за потпуно, те је утврђено да је такво поступање дискриминааторно.⁵⁵⁶

Иако је у поменутих случајевима било речи о једном личном својству, они показују колико је важно водити рачуна о свим околностима случаја да би се проценило да ли одређено лично својство представља стварни и одлучујући услов за обављање посла, што је нужно и када је реч о ризику укрштене дискриминације. Циљ помињања судске праксе европских судова је у томе да укаже да није увек једноставно утврдити да ли је оправдано или пак неоправдано правити разлику на основу личног својства када је реч о избору кандидата за запослење. С обзиром на то да је опште правило да је забрањено правити разлику на основу личних својстава, овај изузетак који се односи на то да се може правити разлика на основу личног својства, потребно је тумачити узимајући у обзир не само све околности конкретног случаја, већ и историјски успостављене обрасце неједнакости, и врло уско.

3. Ризик укрштене дискриминације кандидата за запослење

3.1. Ризик укрштене дискриминације приликом утврђивања посебних услова за заснивање радног односа

Ризик укрштене дискриминације је присутан и када је реч о утврђивању посебних услова за заснивање радног односа. Наиме, у РС, у општем режиму радних односа је *једини општи услов за заснивање радног односа* старост од најмање 15 година живота.⁵⁵⁷ Овакво решење је у складу са међународним стандардима, пре свега Конвенцијом МОР-а број 138, којом се као минимални узраст за обављање рада одређује завршетак основног образовања, уз додатни услов да то не може бити испод 15 године.⁵⁵⁸ Увођење минималног узраста за обављање рада и изричите забране најгорих облика дечијег рада, кроз Конвенцију МОР-а број 182⁵⁵⁹, је изузетно значајно, имајући у виду да су деценијама и вековима уназад деца, како у економским слабије развијеним, тако и у данас најразвијенијим државама света, обављала мукотрпан и тежак рад, а овакав рад је оставио неизбрисив траг и непоправљиве последице по физичко и ментално здравље милиона деце широм света.⁵⁶⁰ Дечји рад постаје посебно наглашен у време Прве индустријске револуције. Међутим, дечји рад није појава која је остала у прошлости, већ је то појава која постоји и у савременом свету рада.⁵⁶¹ Он наставља да постоји у својим „традиционалним“ облицима, као тежак рад у пољопривреди, на пољима пиринча, какаоа и других биљака, и индустрији. Штавише, данас је такав рад посебно присутан када је реч о вађењу опасних руда које се користе за израду најновијих модела телефона и других електронских уређаја. Овај ризик се у савремено доба разматра и у контексту положаја деце

⁵⁵⁶ Ст. 59–64.

⁵⁵⁷ ЗОР, чл. 24, ст. 1.

⁵⁵⁸ *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/82, чл. 2, ст. 3. Уколико се вратимо на општи услов за заснивање радног односа у РС, приметимо да, до усвајања важећег ЗОР-а, старост није била општи услов, већ је то била и општа здравствена способност, која се доказивала лекарским уверењем. Међутим, општа здравствена способност је укинута као општи услов управо услед свог дискриминаторног потенцијала, односно чињенице да може бити и да је бивала кориштена као основ за онемогућавање лица са инвалидитетом или хроничним болестима да пуноправно учествују на тржишту рада.

⁵⁵⁹ *Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 2/03.

⁵⁶⁰ Слободанка Ковачевић Перић, „Забрана дечијег рада – елиминисање најгорих облика дечијег рада“ у: *Правни аспекти савремених друштвених кретања у Републици Србији* (ур. Јелена Беловић), Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици – Правни факултет, Косовска Митровица, 2020, 281.

⁵⁶¹ Љ. Ковачевић, „Универзални међународни стандарди о забрани дечијег рада и њихова примена у праву Републике Србије“ у: *Казнена реакција у Србији* (ур. Ђорђе Игњатовић), VII део, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2017, 186.

инфлуенсера (енг. *kidfluencers*). Тако се може закључити да, насупрот постојању радноправних гаранција, деца и данас остају „берачи туђе чоколаде“ у сваком смислу речи.⁵⁶²

Поред општег услова за заснивање радног односа који важи у погледу свих занимања и радних места, послодавац има право да пропише и посебне услове за заснивање радног односа на одређеном радном месту. Када говоримо о посебним условима, ми говоримо о професионалним својствима која се не одређују по *numerus clausus* принципу. То су само изузетно лична својства, када је у питању стварни и одлучујући услов за обављање рада, или пак када говоримо о посебним мерама у корист угрожених и осетљивих група радника. Поред типичних професионалних својстава о којима смо претходно говорили детаљније, у савременом свету рада све већу пажњу добијају тзв. „меке вештине“, које бивају одређене од стране послодавца као посебни услови за заснивање радног односа. Пример таквих вештина су комуникацијске, организационе вештине или пак вештине које се тичу тимског рада.⁵⁶³ Корак даље представља схватање да меке вештине представљају и социјална и емоционална интелигенција⁵⁶⁴, те захтевање прилагодљивости и флексибилности, као посебних услова. Иако је захтев за оваквим вештинама потреба савременог тржишта рада, истовремено, постављање оваквих услова носи са собом вишеструке и различите услове, међу којима се истиче ризик дискриминације. Ово се блиско дотиче и питања која по правилу излазе из сфере радног законодавства, а великим делом обликују процес успостављања посебних услова за запослење, тако да одабрани кандидати представљају и одражавају вредности послодавца.⁵⁶⁵

Тврдити да је одређење меких вештина нужно дискриминаторно било би неисправно, а истаћи да овакве посебне услове треба забранити крајње нереалистично. Уместо тога, важно је препознати широк простор дискреције који послодавац има у светлу наведеног, док се у овом простору неретко може наћи ризик дискриминације, и посебно укрштене дискриминације.⁵⁶⁶ На пример, послодавац може имати предрасуду да особе са инвалидитетом, без обзира на врсту инвалидитета, не могу имати развијене организационе вештине, те стога сматрати да не треба да запосли особу са инвалидитетом на послу који захтева развијене организационе вештине. Може, на пример, мислити „да су жене нужно емотивније, те да имају мање развијену емоционалну интелигенцију, што их чини неадекватним кандидатима за рад на пословима који захтевају изражену емотивну стабилност. У оваквим случајевима, послодавац неће као посебни услов захтевати то да особа нема инвалидитет или да буде мушкарац, али ће предрасуда, те дискриминаторно понашање које проистиче из те предрасуде, бити уграђено у захтевање меких вештина. Међутим, овај ризик није ограничен на једно лично својство, већ често може бити израз интерсекцијских стереотипа, односно схватања да они који по више основа припадају маргинализованим и стигматизованим групама не могу имати развијене меке вештине и због тога бити најбољи кандидати за низ радних места.

⁵⁶² М. Кузминац, „Берачи туђе чоколаде – дејчи рад у XXI веку“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици* (ур. Душко Челић), Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици – Правни факултет, Косовска Митровица, 2023, 151.

⁵⁶³ Sharon M. Collins, „Occupational Mobility Among African-Americans: Assimilation or Resegregation“ у: *Handbook of Employment Discrimination: Research Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 199.

⁵⁶⁴ С обзиром на то да је у XXI веку дошло до значајног пораста интересовања за разматрање емоционалне и социјалне интелигенције и начина на који различити облици интелигенције утичу на међуљудске односе, не изненађује то што ово питање добија све већи значај и у сфери запошљавања. Elisabeth Kelan, *Patterns of Inclusion: How Gender Matters for Automation, Artificial Intelligence and the Future of Work*, Routledge, Oxford/New York, 2025, 56.

⁵⁶⁵ Manuela Tomei, „Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts“, *International Labour Review*, Vol. 142, бр. 4/2003, 406–407.

⁵⁶⁶ Тако се и у судској пракси истиче право на дискрециону оцену послодавца, али и то да се она не сме претворити у дискриминацију, када је реч о избору кандидата за запослење. Пресуда ВКС, Рев2 496/2015 од 29. 4. 2015. године.

3.2. Наизглед неутрална мерила која стављају у неповољнији положај припаднике угрожених група радника

Дискриминација кандидата за запослење се може појавити у различитим облицима, између осталог као непосредна и као посредна дискриминација. Уколико послодавац одреди, било кроз сам оглас за посао, било кроз процес тестирања кандидата да ће одређено лично својство бити од значаја, а под условом да то лично својство није стварни и одлучујући услов, говоримо о постојању непосредне дискриминације. Са друге стране, увођење посредне дискриминације у право, и посебно у радно право, је означило препознавање тога да се дискриминација може „сакрити“ и у наизглед неутралне одредбе, критеријуме или праксе, а установити кроз ближу анализу последица, пре него узрока. Дакле, наизглед неутрална мерила која заправо стављају одређене појединце у неповољнији положај, представљају *израз посредне дискриминације кандидата за запослење*. Ипак, сматрамо да оваква мерила не треба посматрати само кроз призму положаја припадника одређене осетљиве и угрожене групе одређене по основу једног личног својства, већ и кроз интерсекцијску перспективу. Овде треба имати у виду да посредна дискриминација у сфери запошљавања и рада постаје све присутнија и појава, а с обзиром на растућу свест послодаваца о забрани дискриминације и у том смислу потреби да дискриминацију сакрију у наизглед неутрална мерила.⁵⁶⁷ Стога је немогуће уочити посредну дискриминацију уколико се не узме у обзир целокупан контекст који заправо разоткрива постојање дискриминације.⁵⁶⁸ Другим речима, норме које су само наизглед неутралне су по правилу оне радноправне норме које су „слепе“ за стварност у смислу изазова и препрека које постављају пред појединце.⁵⁶⁹ Ово не важи само у погледу конвенција, закона и подзаконских аката, него и када је реч о аутономним изворима радног права.⁵⁷⁰

Постојање ризика посредне дискриминације у поступку избора кандидата за запослење треба да буде додатни подстицај и подсетник свима који примењују право да сагледају све околности случаја. Утврђивање постојања посредне дискриминације по себи захтева посебне напоре, а тим напори бивају умножени много пута уколико је реч о укрштеној дискриминацији. Сматрамо да је ризик укрштене дискриминације у овом погледу посебно наглашен, будући да ће управо наизглед неутрално мерило често у себи садржати неједнаке последице не само по основу једног, већ више укрштених личних својстава појединца – на пример, када је реч о женама које су припаднице расних и етничких мањина и потомци миграната, које често не могу да пронађу запослење.⁵⁷¹ Ипак, у оваквим случајевима постоји двоструки слој прикривености и отворених питања – један који се тиче посредне дискриминације, и други који се тиче укрштене дискриминације, те установљење овог ризика подразумева пробијање ова два слоја.

3.3. Проблем дискриминаторних огласа за посао

Начелно, постоје три групе елемената које мора садржати оглас за посао: статусно-организациони елементи који се тичу самог послодавца, елементи који се тичу посла и

⁵⁶⁷ K. P. Jones *et al*, *op. cit.*, 51.

⁵⁶⁸ Justyna Maliszewska-Nienartowicz, “Direct and Indirect Discrimination in European Union Law – How to Draw a Dividing Line?”, *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, бр. 1/2014, 42.

⁵⁶⁹ Anne Hellum *et al*, “Introduction Nordic Gender Equality and Anti-discrimination Laws in the Throes of Change” у: *Nordic Equality and Anti-Discrimination Laws in the Throes of Change Legal Developments in Sweden, Finland, Norway, and Iceland* (eds. A. Hellum *et al*), Routledge, Oxford/New York, 2024, 13.

⁵⁷⁰ Напомињемо да смо се у првом делу детаљније бавили односом појмова одредба, критеријум и пракса, док заступамо став да сва три могу бити подведена под појам мерила.

⁵⁷¹ Yaël Brinbaum, “Access to Employment of the Second Generations in France: Unequal Role of Family and Personal Networks by Origins and Gender” у: *Revisiting Migrant Networks: Migrants and their Descendants in Labour Markets* (eds. Elif Keskiner, Michael Eve, Louise Ryan), Springer, Cham, 2022, 107.

коначно, они којима се одређују временске координате самог огласа, односно конкурса.⁵⁷² Из угла једнакости и забране дискриминације, посебно је важно да оглас за посао буде једнако доступан свима, с тим што овде говоримо о двострукој једнакости. Један аспект једнакости, се тиче тога да начин на који је оглас састављен не сме бити дискриминаторан, док се други аспект тиче тога да сам оглас, било да је у папирној, или како је то данас најчешће пракса, електронској форми, буде фактички једнако доступан свима.⁵⁷³ У светлу дигитализације и све веће улоге које друштвене мреже имају у различитим аспектима живота појединца, треба имати у виду и то да професионалне мреже, попут *Linkedin*-а, имају све већу улогу у овом погледу.⁵⁷⁴ Штавише, алгоритамско одлучивање које се користи у томе који огласи ће коме бити одмах видљиви, може бити условљено и личним својствима, попут рекламирања слабије плаћених послова припадницима расних мањина или пак управљачких позиција пре мушкарцима него женама, што је још један вид „суптилне“ селекције *de facto* условљене личним својствима.⁵⁷⁵

У пракси Повереника се такође појављују случајеви где се, иако за то не постоји никакво професионално оправдање, захтева особа женског пола, попут: „потребна радница за рад на каси“⁵⁷⁶; „потребна девојка за рад у бутику“⁵⁷⁷ или „заинтересоване девојке могу доћи на разговор и без претходних најави у периоду од 9 часова до 16 часова радним данима, а суботом од 9 до 13 часова“⁵⁷⁸. Свакако, дискриминаторни, огласи за посао се могу пронаћи и када је реч о другим личним својствима – на пример, Повереник је утврдио да је дискриминаторан оглас који је објавила омладинска задруга за место техничке подршке, а где је, иако за то није постојао оправдани разлог, захтевано да лица буду старости до 26 година.⁵⁷⁹ У другим случајевима пак језик који се користи може бити суптилнији, па тако на пример послодавац може навести да запошљава само особе истакнуто атрактивног и младоликог изгледа, што има за циљ да одбије лица одређене старости од пријављивања.⁵⁸⁰ Штавише, на

⁵⁷² Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 718–719.

⁵⁷³ У РС, најпотпунији извор у овом погледу представља публикација „Послови“ коју објављује НСЗ једном недељно (архива ове публикације је доступна на: <https://www.nsz.gov.rs/sadrzaj/pdf-arhiva-poslova/4108>). Ове информације се редовно објављују, међутим кандидати за запослење, посебно млади, се све мање поуздају у овај начин тражења посла. Могу се уочити два разлога за то. Један је у томе што се у свакој публикацији објављују на стотине послова, начелно распоређене по областима. Ипак, сем уколико неко очекује конкретан оглас, снажање у публикацији на више десетина, а некад и преко стотину страна, у најмању руку није нимало једноставно. Други разлог је у томе што многи нису упознати са тим да се на овај начин могу информисати у погледу доступних послова, а будући да ова публикација није популаризована кроз друштвене мреже и друге, данас посебно популарне, канале комуникације.

⁵⁷⁴ Незапослени појединци, или они који су у потрази за новим запослењем, се данас често информишу у погледу доступних послова кроз друге интернет платформе, поред, или уместо званичних – на пример у РС је посебно популаран *InfoStud*, али и друштвене мреже. Неке од тих мрежа, од којих се посебно истиче *LinkedIn* су приоритетно, али не и у потпуности, професионалног карактера, те значајан део објави представљају огласи за посао. Друге друштвене мреже, попут *Instagram*-а или *Facebook*-а су примарно намењене објави садржаја приватног карактера, али је и на њима могуће пронаћи огласе за посао.

⁵⁷⁵ Огласи који су настали алгоритамски постају све препознатљивији услед специфичних речи које се користе, а које типично генерише вештачка интелигенција. Mila Staneva, Stuart Elliott, “Measuring the Impact of Artificial Intelligence and Robotics on the Workplace” у: *New Digital Work: Digital Sovereignty at the Workplace* (eds. Alexandra Shajek, Ernst Andreas Hartmann), Springer, Cham, 2023, 21.

⁵⁷⁶ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-741/2019-02 од 12. 3. 2020. године (у контексту овог и других мишљења и препорука по индивидуалним притужбама нећемо наглашавати да је реч о Поверенику за заштиту равноправности, како су сва мишљења и притужбе које наводимо по овом принципу поднети овом поверици).

⁵⁷⁷ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-739/2019-02 од 26. 2. 2020. године.

⁵⁷⁸ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-557/2017-02 од 19. 3. 2018. године.

⁵⁷⁹ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-269/2020-02 од 26. 4. 2021. године.

⁵⁸⁰ Тако су учеснице једног истраживања наводиле „да им је сугерисано на неким пословима да би било добро да смршају, нпр. док су радиле као конобарице, али никад није речено директно да је ‘привлачније’ муштеријама у кафићима да виде згодне девојке, него да би требало због себе да смршају, младе су, због здравља, због чега су углавном и обављале послове шанкерки, а не конобарица“. Вишња Баћановић, Душица Стојадиновић, *Истраживање социјалних корена родне дискриминације*, Фондација Ане и Владе Дивац, Београд, 2022, 35.

интернет порталима и друштвеним мрежама огласи за посао по правилу не пролазе ни кроз какву контролу, где фактички послодавци објављују шта год пожеље, са врло малим, ако и било каквим ризиком да буду санкционисани због објаве дискриминаторних огласа. Једина врста потенцијалне контроле се успоставља на о посредан начин, тако што по правилу друштвене мреже не дозвољавају, односно санкционишу објаве које садрже језик супротан правилима заједнице, што би се потенцијално односило и на огласе који садрже изразито дискриминаторан – на пример сексистички или расистички говор. Све и када би до овог дошло, санкција би се огледала у томе што би оглас био скинут.⁵⁸¹

Интересантан је податак да је истраживање које је укључивало 36 000 огласа у Кини показало то да се кроз чак 19% огласа који се тичу послова у јавној служби наводи да су отворени само за кандидате мушког пола или пак да ће предност бити дата кандидатима мушког пола.⁵⁸² Ово питање је било актуелно и пред СПЕУ, случају *Feryn*, који се тичао компаније која се бави продајом и инсталирањем врата, како је послодавац изјавио да за одређене послове неће запошљавати раднике мигранте, посебно Мароканце, већ само раднике белгијског порекла.⁵⁸³ Оправдање послодавца је било да купци нису увек спремни да „отворе врата своје куће“ имигрантима, односно припадницима расних и етничких мањина, те да стога има политику незапошљавања имиграната.⁵⁸⁴ Штавише, послодавац је тврдио да не постоји дискриминаторна намера, већ да овакву политику оправдавају разлози економске природе.⁵⁸⁵ Ипак, СПЕУ је закључио да у овом случају постоји дискриминација, те да је противно гаранцијама ЕУ.⁵⁸⁶ Значај овог случаја се огледа у томе што је СПЕУ закључио да је дошло до дискриминације, и без конкретне жртве дискриминације, то јест „само“ на основу тога што је послодавац суштински дискриминаторно оглашавао послове.

У овим и другим примерима се неретко може уочити постојање ризика укрштене дискриминације, односно говорити о интерсекцијски дискриминаторном огласу.⁵⁸⁷ Пример оваквог огласа би био да послодавац изричито наведе да запошљава жене старости до 50 година живота, а постојало би укрштање родно и полно са старосно заснованом дискриминацијом. Међутим, укрштена дискриминација, или барем наглашен ризик укрштене дискриминације, би био присутан и када је реч о огласу где би било наведено да се тражи искључиво жена која је врло младолика. Иако се у овом случају, за разлику од претходно, не прецизира број година који жена треба да има, ипак је намера иста, а то је да се доступност посла ограничи не само на основу пола и рода, већ и на основу старости. Поред тога, не треба заборавити и ризик укрштене дискриминације жена које су мајке или су у добу када се претпоставља да могу постати мајке. Често је овакав начин оглашавања, а следствено и избора

⁵⁸¹ Међутим, истраживања показују да све и када је реч о послодавцима који немају праксу објављивања дискриминаторних огласа у области информационих технологија, упитани о томе да ли кроз запошљавање желе да промовишу инклузивност и различитост у светлу рода и инвалидитета, најчешће дају одричан одговор на ово питање. Vegar Bjørnshagen, Dan-Olof Rooth, Elisabeth Ugreninov, *Disability, Gender and Hiring Discrimination: A Field Experiment*, IZA DP No. 16217, 2023, 19–20.

⁵⁸² Eliana Carranza, Smita Das, Aphichoke Kotikula, *Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*, The World Bank, 2023, 20–21.

⁵⁸³ Case C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 10 July 2008, ECLI:EU:C:2008:397. Додуше, у самој пресуди се не помињу изричито Мароканци с обзиром на то да СПЕУ иначе не спомиње националности и етничка порекла, већ се концентрише на принцип забране дискриминације, како би се избегла даља стигматизација.

⁵⁸⁴ Ст. 18.

⁵⁸⁵ Ст. 18.

⁵⁸⁶ Ст. 38–40. За више о значају одлуке суда у овом случају вид. Justyna Maliszewska-Nienartowicz, “Genuine and Determining Occupational Requirement as an Exception to the Prohibition of Discrimination in EU Law”, у: *European Union as a Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Griegerich), Springer, Cham, 2020, 210.

⁵⁸⁷ Треба истаћи и истраживања која указују на бројне, неповољне специфичности, тражења запослења у државама у развоју, где често постоји нарочито изражена асиметрија информација у погледу захтева које имају послодавци и информација којима располажу кандидати за запослење, који би неретко, у стању нужде, прихватили било који посао. David Lam, Ahmed Elsayed, *Labour Markets in Low-Income Countries*, Oxford University Press, Oxford, 2022, 15–16.

кандидата за запослење праћен не толико оправдањем, колико аргументацијом, да је последица „невидљиве руке тржишта“ и најчистији облик проналаска најспособнијих, и кроз посредну селекцију.⁵⁸⁸ Међутим, на овај начин се потврђују обрасци који су настали у прошлости, а који омогућавају, одобравају, па чак и подстичу – често без намере, постојање (укрштене) дискриминације.

3.4. Ризик укрштене дискриминације приликом тестирања кандидата

Ризик укрштене дискриминације се може појавити и накнадно у односу на сам оглас за посао, приликом тестирања кандидата. Сам процес тестирања кандидата за запослење заправо представља начин да послодавац изврши претходну проверу радних способности, што може чинити на различите начине, кроз физичке и психолошке тестове, али и неконвенционалне методе провере. Наиме, већ сама пријава за посао најчешће носи у себи бројне информације које могу открити и различита лична својства. Свакако, уколико постоји образац који послодавац захтева од кандидата за запослење да попуне, а тај образац садржи питања која експлицитно захтевају информације у погледу различитих личних својстава лица, такав процес пријаве је неспорно незаконит, односно дискриминаторан.⁵⁸⁹ За разлику од случајева када послодавац изричито захтева одређене податке који нису релевантни за обављање посла, односно тичу се личних својстава, постоје и други случајеви у којима сами запослени одлучују да наведу податке који нису релевантни. То чине са надом да ће то допринети потенцијалном добијању посла или пак са уверењем да савремени свет рада то захтева. У пракси ће кандидати за посао ретко, ако и уопште, размишљати о томе да ли је дозвољено и оправдано навести нешто у радној биографији, а уместо тога ће користити обрасце, доступне бесплатно или уз малу накнаду који имају репутацију да „добро пролазе“ код послодаваца.⁵⁹⁰ То и не зачуђује ако узмемо у обзир да службе људских ресурса, односно они који за послодавца врше иницијалну проверу, односно први круг избора кандидата, проводе просечно свега неколико секунди, а највише до неколико минута читајући појединачну радну биографију.⁵⁹¹ Тако се процес писања биографије у савременом свету рада претвара у својеврсну квазинауку, а коју намећу, понекад и крајње парадоксални, захтеви тржишта рада.⁵⁹²

⁵⁸⁸ Тако има и забележених случајеве где су на овакав начин били објављивани огласи који су заправо имали за циљ регрутовање јефтиније радне снаге која ће бити послата у ЕУ из других држава Европе и са других континената. European Labour Authority, *Posting of Third-country Nationals: Contracting Chains, Recruitment Patterns, and Enforcement Issues: Insights from Case Studies, ELA Strategic Analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2025, 38–39.

⁵⁸⁹ У светлу дигитализације и развоја технологије, који подразумева и машинско учење, долази до ситуација у којима се машине уче како да имитирају и понове људске покрете очију који су присутни приликом анализе радних биографија, са циљем указивања на то која поља се препознају као посебно важна у радним биографијама. Angel Pina *et al*, “Using Machine Learning with Eye-Tracking Data to Predict if a Recruiter Will Approve a Resume”, *Machine Learning and Knowledge Extraction*, Vol. 5, бр. 3/2023, 722.

⁵⁹⁰ МОР такође објављује приручнике који имају за циљ упућивање кандидата за запослење у то на који начин треба да припреме радну биографију, те у том смислу упозорава на ризик који се тиче давања непотребних, личних информација. International Labour Organization, *My Guide to Employment: For Young People in the Pacific*, International Labour Office, Geneva, 2013, 48–49.

⁵⁹¹ Sayaka Osanami Törngren *et al*, “‘We Choose this CV because we Choose Diversity’ – What do Eye Movements Say about the Choices Recruiters Make?”, *Frontiers in Sociology*, Vol. 9, бр. 1/2024, 6–7. Тако се наводи да је просечно време анализирања једне радне биографије у 2018. години 7,4 секунде (Eye-Tracking Study, Ladders, 2018, доступно на: <https://www.theladders.com/static/images/basicSite/pdfs/TheLadders-EyeTracking-StudyC2.pdf>, 20. 6. 2025. године), док се у другом истраживању, из 1991. године, наводи да је то време било између 30 секунди и три минуте. Robert M. Schramm, Robert Neil Dortch, “An Analysis of Effective Resume Content, Format, and Appearance Based on College Recruiter Perceptions”, *The Bulletin of the Association for Business Communication*, Vol. 54, бр. 3/1991, 18–23.

⁵⁹² Ова „наука“ је заснована на истраживањима која показују то како функционишу службе људских ресурса, пре свега у великим корпорацијама, те на основу тога настају обрасци како се пишу биографије. Ти системи израде биографија су по правилу „слепи“ за ризик дискриминације, будући да својим дизајном, као и информацијама које садрже, имају за циљ да привуку пажњу кроз најочигледније психолошке механизме. Овакав систем

Након ове иницијалне фазе која се односи на подношење радне биографије или пак попуњавање упитника сачињених од стране послодавца, следи фаза тестирања која подразумева како писане тестове, тако и разговоре са кандидатима за запослење. Оно што можемо да приметимо као истакнут тренд на савременом тржишту рада јесте да долази до знатног усложњавања процеса тестирања кандидата, које се неретко спроводи и кроз више кругова, уз учешће великог броја лица, те проверу најразличитијих знања и вештина, тако да се спроводи вишестепена селекција. Осврт на прошлост указује на то да су у почетку доминантни били тестови физичких способности, који се данас ретко примењују само изузетно и у одређеним делатностима, а правило постају психолошка тестирања. Временом долази до развоја тестова, те се тако данас начелно примењују две врсте диференцираних психолошких тестова. Прву групу чине *објективни тестови личности*, путем којих кандидати за запослење изражавају своје ставове, вредности и размишљања, како би се што поузданије предвидело понашање радника у очекиваним ситуацијама, те се њихов бројчани резултат упоређује са стандардизованим. Другу групу чине *пројективни тестови*, који подразумевају излагање кандидата за запослење различитим подстицајима, те мерење и оцену реакције од стране стручних лица.⁵⁹³ Сем тога што је употреба потоњих тестова врло упитна из угла ефикасности, она такође носи и бројне ризике, од којих се посебно истичу ризик повреде приватности, који је најближе повезан са тим и ризик дискриминације.⁵⁹⁴

Другим речима, психолошки тестови, посебно пројективни, представљају крајње инвазиван начин вршења провере способности кандидата за запослење, а као такви неминовно стварају простор за постојање дискриминације и друге врсте радноправних повреда. Штавише, постоји изражен ризик коришћења тестова који су противни правним гаранцијама, попут тестова који садрже питања да ли кандидат пати од хипертензије или пак анксиозности, депресије или неког другог поремећаја. Можемо претпоставити да, у страху од тога да ће послодавац третирати било који здравствени проблем као негативну карактеристику, кандидати за запослење, све и када је ситуација другачија, одговарају негативно на ова питања. На овај начин долази до повреде приватности, настанка ризика дискриминације, те повреде основног достојанства и својеврсног застрашивања кандидата за запослење.

Неретко се приликом тестирања кандидата за запослење користе и тестови интелигенције, који се могу сматрати психолошким тестовима у ширем смислу речи.⁵⁹⁵ Узимајући у обзир природу, али и ограничен и врло специфичан домет тестова интелигенције, сматрамо да њихова употреба не би смела бити дозвољена у контексту било ког посла, а како овакви тестови не само да садрже ризик дискриминације, већ са собом носе и призивак својеврсне еугенике. Поставља се и питање ко прегледа тестове и на основу њих доноси одлуке или барем делимично учествује у доношењу одлука. Треба истаћи да је у Препоруци МОР-а број 150 о развоју људских ресурса истакнуто то да прегледање тестова који се користе за

припреме и прегледа биографија је врло ризичан из угла дискриминације, и то посебно укрштене дискриминације.

⁵⁹³ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 743–745. Интересантно је поменути да су први психолошки тестови у САД коришћени како би се проценила емоционална издржљивост и стабилности појединаца који су регрутовани за борбу у Првом светском рату, а да је од тад популарност психолошких тестова у запошљавању доживела више успона и падова. Kelly Cahill Timmons, “Pre-Employment Personality Tests, Algorithmic Bias, and the Americans with Disabilities Act”, *Penn State Law Review*, Vol. 125, бр. 2/2021, 394–395.

⁵⁹⁴ Ђорђе Кривокапић *et al*, *Приручник: Заштита података о личности у пословању*, Универзитет у Београду – Факултет организационих наука, Београд, 2023, 234–236.

⁵⁹⁵ Сигурно је да су тестови интелигенције, од 1904. године, када су први пут коришћени, знатно унапређени, те да данас могу да обезбеде више поузданих и релевантних података о особи, односно кандидату за запослење, уз снижене ризике. Међутим, суштински проблем у вези са овим тестовима јесте проценити и измерити оне способности које су значајне за обављање посла, и све друго што није значајно у овом погледу, а представља поверљиве податке, односно информације којима послодавац не треба да има приступ. Alexander P. Burgoyne., Cody A. Mashburn, Randall W. Engle, “Reducing Adverse Impact in High-stakes Testing”, *Intelligence*, Vol. 87, 2021, 1–5.

професионалну оријентацију може да спроводи само специјализовано лице, уз сагласност кандидата за запослење и без могућности дељења резултата са трећим лицима⁵⁹⁶, док је потребно улагати сталне напоре како би дошло до унапређења тестова, али и прилагодити тестове специфичној средини, популацији и контексту⁵⁹⁷. Додуше, ова препорука је престала да важи ступањем на снагу Препоруке МОР-а број 195 о развоју људских ресурса⁵⁹⁸, која пак не уређује питање психолошких тестова.

Ризик дискриминације је изражен и када је реч о разговорима, то јест интервјуима за посао где послодавци често постављају питања која се тичу личних својстава и која откривају податке о личности о кандидатима за запослење и подразумевају ризик укрштене дискриминације.⁵⁹⁹ Пре и независно од постављених питања на разговору за посао, нека лична својства су видљива већ приликом упознавања кандидата, попут расе или на пример религије у случају да кандидат носи одређене верске симболе.⁶⁰⁰ Свакако, разговори за посао подразумевају посебно осетљив контекст, најчешће без писаног трага. По правилу разговор за посао подразумева разговор кандидата за запослење, као слабије стране, некога ко је заинтересован да добије запослење, са другом страном. Са друге стране имамо самог послодавца, представнике послодавца, често и више људи – представника службе људских ресурса, а неретко и психолога. У оваквом окружењу и контексту, под притиском, кандидат треба да одговора на питања. Како правни оквир то предвиђа, дозвољено је постављати само она питања која су од значаја за посао, под чиме се подразумевају питања која се тичу посла, а не личних својстава и живота.⁶⁰¹ И поред непосредних и посредних забрана које се тичу постављања питања у вези са приватним животом, која су забрањена као таква, али и стварају ризик дискриминације, ова питања су и даље често део стандардног процеса тестирања кандидата за запослење код бројних послодаваца. Таква питања су дискриминаторна у својој последици, односно одговор на ово питање заправо опредељује послодавца да не запосли одређеног кандидата, а управо због одређеног личног својства. Такође, управо кроз упознавање и у разговору се отвара посебно широк простор не само да послодавац сазна за једно лично својство кандидата, које ће постати основ дискриминације, већ и за више личних својстава која ће постати основ укрштене дискриминације. Иако ово важи када је реч о

⁵⁹⁶ R150 – Human Resources Development Recommendation, 1975 (No. 150), тач. 13, ст. 2 и 3.

⁵⁹⁷ Тач. 14.

⁵⁹⁸ R195 – Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195).

⁵⁹⁹ Sally A. Carless, "Psychological Testing for Selection Purposes: a Guide to Evidence-based Practice for Human Resource Professionals", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, бр. 12/2009, 2525.

⁶⁰⁰ Иако не постоји начин да се ризик дискриминације у потпуности избегне када је реч о разговору за посао, истраживања показују да предност треба дати структурираном у односу на неструктурирани интервју, с обзиром на то да постојање структуре које послодавац, односно лице/а која спроводе интервју треба да се држе смањује ризик заласка у сферу приватности. Michael G. Aamodt et al, "Do Structured Interviews Eliminate bias? A Meta-analytic Comparison of Structured and Unstructured Interviews", *Conference: Society for Industrial-Organizational Psychology*, Dallas, 2006, 5–8. Интересантан је експеримент који је спроведен, а где су на исти разговор за посао отишли Афроамериканац, Хиспаноамериканац и белац. Док је представница послодавца која је водила разговор према свима била културна и срдачна, Афроамериканцу и Хиспаноамериканцу је речено да ће накнадно добити информацију о томе да ли је радно место и даље доступно. Насупрот томе, белцу је постављено питање када може да почне са радом. Дакле, уколико бисмо положај сваког од кандидата посматрали одвојено, не бисмо могли да закључимо да је дошло до дискриминације, већ до тог закључка долазимо тек поређењем положаја ових лица. Pager Devan, Western Bruce, "Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments", *Journal of Social Issues*, Vol. 68, бр. 2/2012, 221–237, 5–6.

⁶⁰¹ Упознавање кандидата за запослење, уживо или путем екрана, по природи ствари омогућава послодавцу стицање додатних увида у погледу личних својстава појединца, те се у том контексту јавља ризик дискриминације и у вези са личним својствима која послодавцу раније нису била позната. Ivona Hideg, Winny Shen, Christy Zhou Koval, "Hear, Hear! A Review of Accent Discrimination at Work", *Current Opinion in Psychology*, Vol. 60, 2024, 4.

различитим личним својствима, посебно је наглашен ризик постављања питања у вези са брачним и породичним статусом која се најчешће постављају женама.⁶⁰²

3.5. Незапосленост припадника осетљивих и угрожених категорија радника и професионална сегрегација на тржишту рада као последице укрштене дискриминације

Ризик незапослености није исти за све, већ је израженији у погледу оних радника који припадају осетљивим и угроженим групама радника. Уколико се вратимо корак уназад, закључићемо да они који припадају уопште осетљивим групама становништва, а такође и угроженим групама радника, често немају приступ образовању, нити могућност да уопште стекну знања и вештине која се цене и која су потребна на тржишту рада. На овај начин се ствара својеврсни зачарани круг у ком они који представљају „ризичне категорије“ по више основа, односно који су у ризику од укрштене дискриминације не успевају да пронађу било какво запослење или чак радно ангажовање.

Деведесетих година прошлог века флексибилизација рада постаје одговор на високе стопе незапослености широм света. Мада она представља, у извесној мери „лек за незапосленост“, друга страна флексибилизације се огледа у дестандардизацији рада и смањењу нивоа постигнутих радних права.⁶⁰³ Незапослености пак доприноси и то што долази до секторске фрагментације у смислу издвајања одређених, високо плаћених „пожељних сектора“, који представљају одређена острва окружена низом сектора и послова који су ниско плаћени и вредновани, те у којима се често обавља прекарни рад.⁶⁰⁴ Наведено је најближе повезано и са социјалним дампингом, а како је природно да у стању продужене незапослености појединац пристаје и на крајње неповољне услове рада, па чак и радну експлоатацију, уколико је алтернатива одсуство било каквих прихода.⁶⁰⁵ Овај ризик се не односи само на појединачне ситуације, већ и на целокупне локалне заједнице, у којима влада „вирус“ незапослености и опште сиромаштво (енг. *zero-sum, dog-eat-dog perspective*).⁶⁰⁶ Свакако, терет незапослености није једнак за све, а посебно је изражен у контексту осетљивих и угрожених група радника, а о чему говоре, на пример, увећане стопе незапослености припадника расних и етничких мањина. Управо они појединци који се налазе у ризику од укрштене дискриминације ће по правилу бити посебно тешко погођени незапосленошћу. Тако МОП указује на већи ризик незапослености, али и неповољнијег положаја жена, младих, особа са инвалидитетом и других осетљивих група, али и на важност интерсекцијске перспективе у разматрању незапослености.⁶⁰⁷

⁶⁰² Послодавци понекад у пракси постављају питања за која се може рећи да су „у сивој зони“. Реч је о питањима која се не тичу директно личних својстава, али из којих се могу са великим степеном вероватноће донети закључци о личним својствима кандидата, а на основу тога и правити неоправдана разлика између кандидата за запослење. На пример, послодавац може поставити питање особи, посебно често жени, да ли је упозната са тим да ли у близини има вртића који су на добром гласу или да ли верује да ће, с обзиром на радно време и природу посла, бити у могућности да без претераних тешкоћа успостави равнотежу професионалног и приватног живота. За оваква питања се не може рећи да су очигледно супротна забрани дискриминације и да представљају повреду приватности, те је у погледу оваквих питања знатно теже проценити да ли у себи носе ризик дискриминације.

⁶⁰³ Marie-Ange Moreau, “Developments in Labour Law, Flexibility and Social Cohesion: The Search for New Ways of Encouraging Restructuring and Transition” у: *Reconciling Labour Flexibility with Social Cohesion – Ideas for Political Action*, Council of European Publishing, Strasbourg, 74.

⁶⁰⁴ Karl Klare, “The Horizons of Transformative Labour and Employment Law” у: *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities* (eds. Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare), Oxford University Press, Oxford, 2004, 6.

⁶⁰⁵ Mario Vinković, “Transformation of Employment Relations and Social Dumping in the European Union: The Struggle Between David and Goliath?” у: *Transnational, European and National Labour Law: Flexicurity and New Economy* (eds. Nada Bodiroga-Vukobrat Rijeka, Siniša Rodin, Gerald G. Sander), Springer, Cham, 2018, 1–21.

⁶⁰⁶ Susan T. Fiske, “What We Know About the Problem of the Century: Lessons from Social Science to the Law, and Back” у: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 65.

⁶⁰⁷ Информације у овом погледу су доступне на: <https://ilostat.ilo.org/>, 10. 10. 2025. године.

Свакако, не треба занемарити и позитивне трендове који показују то да у последњих неколико година долази до пада стопе незапослености, која је 2021. године износила 7,5% глобално, док се у 2025. години говори о историјски важном тренутку у ком је стопа незапослености чак нешто испод 5%.⁶⁰⁸ И мада се очекује даље смањења стопе незапослености, такође око две милијарде радника ради у неформалној економији, док чак 186 милиона радника живи у екстремном сиромаштву.⁶⁰⁹

Ово важи и када је реч о смањењу незапослености интерсекцијски условљених група угрожених група радника, попут младих жена, чија стопа незапослености је 2021. године била чак 16%, док у 2025. години износи 12,3%.⁶¹⁰ Ипак, најновији подаци МОР-а показују да су жене у већем ризику од незапослености, док овај ризик нарочито долази до изражаја у контексту младих жена.⁶¹¹ Подаци за 2024. годину у ЕУ показују да је у 12 држава стопа незапослености жена била виша у односу на стопу незапослености мушкараца, док је највећа разлика била у Грчкој, где је стопа незапослености жена била нижа у односу на мушкарце за 4,8%.⁶¹² У јуну 2026. године је на нивоу ЕУ стопа незапослености била свега 6%.⁶¹³

У РС такође уочавамо постојање позитивних трендова, па је тако, према подацима у првом кварталу 2025. године, стопа незапослености била 9,1%.⁶¹⁴, а неједнакости долазе до изражаја у контексту интерсекцијског поређења. На пример, у контексту поређења положаја мушкараца и жена, највеће стопе незапослености су присутне у контексту младих и старијих жена⁶¹⁵, док је ова стопа у ЕУ 5,9%, односно 12 967 000 људи.⁶¹⁶ У првом кварталу 2026. године се пак број незапослених смањивао за 0,2%, али је број оних који су ван радне снаге повећан за 0,9%.⁶¹⁷

Уколико смо разматрање зачараног круга у ком се налазе жртве укрштене дискриминације у свету рада започели разматрањем односа укрштене дискриминације и незапослености, као следећу ставку ћемо разматрати и однос укрштене дискриминације и професионалне сегрегације на тржишту рада.⁶¹⁸ Можемо рећи да се професионална сегрегација, у најширем смислу, односи на неједнако вредновање радника на тржишту и на послу. Међутим, није свако вредновање забрањено и не представља свако неједнако вредновање професионалну сегрегацију. У природи радних односа и света рада јесте вредновање. Нека вредновања су не само оправдана, већ и нужна – на пример вредновање резултата рада. Професионална сегрегација пак подразумева неоправдано вредновање и то на

⁶⁰⁸ International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2025*, International Labour Office, Geneva, 2025, 39.

⁶⁰⁹ International Labour Organization, *World Employment and Social Trends: Trends 2026*, International Labour Office, Geneva, 2026, 1.

⁶¹⁰ International Labour Organization, 2025, *op. cit.*, 5.

⁶¹¹ International Labour Organization, *World Employment and Social Trends: Trends 2026*, *op. cit.*, 9.

⁶¹² Eurostat, *Unemployment Statistics and Beyond*, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond, 11. 10. 2025. године. На пример, у Шпанији је стопа запослености жена порасла са 28,5% на 53,9% у периоду између 1985. и 2014. године. Bibiana Medialdea, "Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir, *ATLÁNTICAS – Revista Internacional de Estudios Feministas*, Vol. 1, бр. 1/2016, 93.

⁶¹³ Eurostat, *Unemployment Statistics*, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics, 22. 7. 2026. године.

⁶¹⁴ РСЗ, Анкета о радној снази, I квартал 2025, доступно на: <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=16981>, 11.10.2025. године.

⁶¹⁵ РСЗ, *Жене и мушкарци у Републици Србији*, РСЗ, Београд, 2024, 80. Иако се, како се може претпоставити, нигде не помиње интерсекцијско поређење, када се пореди положај младих мушкараца и жена, заправо се у обзир узимају интерсекцијске категорије.

⁶¹⁶ European Union, Eurostat: *Statistics Explained*, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics, 11. 10. 2025. године.

⁶¹⁷ РСЗ, Анкета о радној снази, I квартал 2026, доступно на: <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi/>, 24. 7. 2026. године.

⁶¹⁸ Будући да се у овом делу докторске дисертације бавимо положајем кандидата за запослење, размотрићемо то како професионална сегрегација утиче на тржиште рада и могућности које стоје, односно не стоје на располагању незапосленим лицима као кандидатима за запослење.

структурном нивоу.⁶¹⁹ На тржишту рада начелно препознајемо два облика сегрегације – хоризонталну и вертикалну сегрегацију. Хоризонтална професионална сегрегација се односи на рад у различитим секторима и на различитим пословима, који су различито вредновани. Вертикална сегрегација се пак односи на својеврсну препреку у напредовању и то да постоји расподела рада на више и ниже рангиране послове. Дакле, вертикална сегрегација подразумева одсуство заступљености појединаца који припадају осетљивим и угроженим групама радника на вишим нивоима, односно све мању присутност на свакој вишој степеници, што има реперкусије у погледу зараде, престижа, стабилности запослења итд.⁶²⁰ Када говоримо о положају запослених, можемо говорити како о хоризонталној, тако и о вертикалној професионалној сегрегацији⁶²¹, док у контексту кандидата за запослење можемо говорити само о хоризонталној професионалној сегрегацији. Из интерсекцијског угла, можемо препознати зачарани круг маргинализације, стигматизације и дискриминације који условљава постојање професионалне сегрегације.

3.6. Улога носилаца послова запошљавања у борби против укрштене дискриминације

Ризици који се тичу различитих облика дискриминације, па тако и укрштене дискриминације, долазе до изражаја када је реч о кандидатима за запослење, док значајну улогу у борби против ових ризика имају јавне службе и приватне агенције за запошљавање. Тренутак изласка на тржиште рада се не може сматрати првим тренутком у контексту настанка ризика укрштене дискриминације. Ипак, овај тренутак јесте пресудни у погледу нових препрека са којима се лице суочава. Неке од тих препрека су у потпуности нове и изворно везане за тржиште рада, док су пак друге непосредна последица, али често и узрок, препрека у другим сферама живота. Овај проблем може бити сагледан на структурном нивоу, кроз који видимо да долази до професионалне сегрегације. Проблем постоји и на индивидуалном нивоу, како могућности које стоје на располагању појединцу нису условљене професионалним компетенцијама и потенцијалима, већ контекстом који је (не)повољан у зависности од личних својстава.

Питање које се поставља јесте на који начин се може водити борба против тога да тржиште рада буде обликовано неоправданим и неправедним неједнакостима. Борба против овог облика дискриминације мора не само постојати, већ бити стална и интензивна на највишем нивоу, односно нивоу државе и социјалних партнера, који ће препознати везу између незапослености и прекарног рада са једне стране и укрштене дискриминације, са друге. Кроз разне међунивоое, и посебно напоре синдиката на гранском нивоу, се предузимају даљи кораци усмерени ка борби против укрштене дискриминације у свету рада. Међутим, сви напори на вишим нивоима остају беспредметни уколико на микронивоу – одлуке једног послодавца, односно кроз деловање једног лица запосленог у јавној служби или приватној агенцији за запошљавање дође до укрштене дискриминације.⁶²²

⁶¹⁹ Maitreyi Bordia Das, *Exclusion and Discrimination in the Labor Market*, Background Paper for the World Development Report, World Bank 2013, 6.

⁶²⁰ Ilona Kiaušienė, Dalia Štreimikienė, Dainora Grundey, “On Gender Stereotyping and Employment Asymmetries”, *Economics & Sociology*, Vol. 4, бр. 2/2011, 87.

⁶²¹ Тако се на пример закључује да је у пракси готово незамислив сценарио у ком би жена са инвалидитетом, све и ако је у потпуности квалификована за то, била на управљачкој позицији. Lisa Johnson, Katie Sweet, “Gender, Gender Identity, Gender Expression and Disability” у: *Social Work Practice and Disability Communities: An Intersectional Anti-Oppressive Approach* (eds. Elspeth Slayter, Lisa Johnson), ROTEL Project, Boston, 2023, 207.

⁶²² Не мора нужно постојати намера да се дискриминише, али они који спроводе активности јавне службе за запошљавање могу просто, недовољно посвећеним радом, понављати постојеће обрасце структурне дискриминације. Истраживање МОР-а које се тиче јавних служби за запошљавање у афричким земљама у развоју показује да запослени у овим службама често обављају и бројне друге послове и активности, попут инспекције рада. У теорији ово представља спој више повезаних делатности, док у пракси пре има негативне него позитивне реперкусије, с обзиром на то да носи ризик недовољне посвећености активностима политике запошљавања.

Са једне стране, службе и агенције за запошљавање могу додатно подстицати стереотипе и предрасуде, те на тај начин бити један од првих степеника неједнаког третмана кандидата за запослење. То нарочито важи када је реч о оним кандидатима за запослење који су изложени ризику укрштене дискриминације, те који често већ бивају маргинализовани и стигматизовани у друштву.⁶²³ Са друге стране, управо службе и агенције које се баве запошљавањем могу имати кључну улогу у борби против стигматизације, али и дискриминације, тиме што ће развијати своју улогу у борби против дискриминације, али и своју улогу у развијању једнакости и инклузивности.⁶²⁴ У том смислу, МОР и Савет Европе су још пре две деценије, у контексту РС упозоравали на важност сензитивисања запослених у НСЗ да препознају дискриминацију жена, Рома, младих, као и уопште осетљивих и угрожених група радника.⁶²⁵

Поставља се и питање које мере могу бити уведене од стране јавних служби за запошљавање, а које су од значаја у борби против незапослености, професионалне сегрегације и ризика укрштене дискриминације. Начелно проналазимо више модела у функционисању рада јавних служби за запошљавање. Тако се издвајају: *затворени модел*, који подразумева то да су информације о пословима доступне само службама за запошљавање која одабира кандидате које испуњавају услове за пријаву на одређене послове; *полу-отворени модел* који подразумева то да су информације о пословима јавно доступне, али без именовања послодавца; те *отворени модел*, који, како се може претпоставити, подразумева достављање свих информација како послодавцима, тако и кандидатима за запослење.⁶²⁶ Друга подела подразумева један модел који се односи на то да у домен јавних служби спадају само активне политике запошљавања, док се други органи баве пасивним мерама, то јест осигурањем за случај незапослености.⁶²⁷

У неким системима пак, а што важи и када је реч о РС, јавне службе, односно НСЗ која функционише по принципу филијала, су задужене како за активне, тако и за пасивне мере запошљавања. Сматрамо да се велика предност оваког система огледа у томе што НСЗ има могућност да сагледа и испрати целокупан процес тражења запослења, а на свеобухватан начин сагледа положај кандидата за запослење.⁶²⁸ Кроз симбиозу наведеног се може сагледати

Eamonn Davern, *Trends and New Developments in Employment Services to Support Transitions in Sub-Saharan Africa, the Middle East and North Africa Regions*, International Labour Office, Geneva, 2020, 32.

⁶²³ Предлози одређених политика попут предлога који су постојали у Немачкој, а који се тичу готово аутоматског преусмеравања радника миграната на рад у сектору неге у ком недостаје радне снаге могу допринети даљој сегрегацији и продубљивању постојећег јаза. Helma Lutz, "An Intersectional Analysis of Transnational Care Work and Transnational Families" у: *Gender and Migration: Transnational and Intersectional Prospects* (eds. Anna Amelina, Helma Lutz), Routledge, London, 2018, 79.

⁶²⁴ У Шведској постоји изричито правило које подразумева давање предности оним појединцима који се због личних својстава суочавају са већим бројем препрека, односно припадају осетљивим и угроженим групама радника. За више о томе вид. Christina Hiessl, "In-work Poverty Across EU Countries: A Comparative Analysis of Regulatory Approaches" у: *Working Yet Poor: Challenges to EU Social Citizenship* (eds. Luca Ratti, Paul Schoukens), Hart Publishing, Oxford–London–New York, 2023, 34.

⁶²⁵ Claire Harasty et al, *Employment Policy Review: Serbia*, Council of Europe, Strasbourg, 2007, 15–25, 43, 51.

⁶²⁶ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 695. У Аустралији, на пример, јавне службе свој посао спроводе кроз спољно ангажовање (енг. *outsourcing*) приватних агенција, у Немачкој постоји централизован систем где у посредовању по правилу учествује јавна служба за запошљавање, док мешавина ова два система постоји у Холандији. Gael De Moraes, Sofia Gomez Tamayo, Andrea Petrelli, *Different Approaches in Delivering Employment Services and Setting Private-Public Partnerships: The Cases of Australia, Germany, and The Netherlands*, доступно на: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099120123110021151/pdf/P1765530f7374a0a5087c30e9d8cfdca44a.pdf>, 10.10.2025. године.

⁶²⁷ International Labour Organization, *Public Employment Services and Active Labour Market Policies for Transitions: Global Report Part I: Response to Mega Trends and Crises*, International Labour Office, Geneva, 2023, 18.

⁶²⁸ Овакав систем је присутан и у бројним другим државама, попут Бугарске и Азербејџана. Ближа анализа указује на то да се врста и интензитет активности које су предвиђене да обављају јавне службе за запошљавање знатно разликује од државе до државе, а да издвојена средства за рад ових служби у великој мери утичу и на квалитет услуга. David Robalino et al, *Youth Employment: A Human Development Agenda for the Next Decade*, Discussion Paper No. 1308, World Bank, 2013, 35–36.

и то како побољшати положај оних који су корисници права која произилазе из осигурања за случај незапослености, кроз мере активне политике запошљавања.⁶²⁹ Такође, у време криза, попут кризе изазване епидемијом *COVID-19*, неретко, као реакција на кризу, долази до промене приступа јавних агенција за запошљавање. Тако је на пример у Русији, Шпанији и УК дошло до значајног поједностављења процедура, док су у Шпанији и УК уведене и дигиталне платформе.⁶³⁰

Свакако, кључна мера, али и циљ јавних служби за запошљавање се огледа у повезивању послодаваца који траже запослене са кандидатима за запослење. Међутим, са овим циљем се уводе и бројне друге мере попут професионалне оријентације, различитих обука, вршења преквалификација и доквалификација итд. Управо кроз активности које спроводи јавна служба за запошљавање се може допринети препознавању, али и борби против укрштене дискриминације. Кроз информације о професионалним квалификацијама и другим условима који могу бити од значаја за запослење јавне службе стичу ближи увид у целокупни контекст у ком су незапослена лица одрасла, из ког потичу и у ком живе. Први корак који јавне службе за запошљавање могу учинити у том смислу се односи на организовање обука и других активности кроз које се подиже свест о ризику дискриминације, а кроз које би се посебно, како кандидати за запослење, тако и послодавци, упознали са тим шта подразумева ризик укрштене дискриминације, те како се борити против овог ризика. У светлу наведеног, будући да јавне службе за запошљавање неретко онима који живе у стању продужене незапослености и сиромаштва представљају једини „светионик“, сматрамо да оне морају имати потенцијал, те ресурсе, у сваком погледу, који омогућавају препознавање различитих проблема у свету рада, а посебно дискриминације, што обухвата и укрштену дискриминацију. Сматрамо да је за то најпогоднији отворени модел, и то у ком се јавна служба бави како активним мерама запошљавања, тако и пружањем заштите у случају незапослености, док кризе и промене у функционисању до којих оне доводе не смеју бити коришћене као оправдање за смањење квалитета услуга и степена заштите незапосленим лицима.

3.7. Значај увођења посебних мери за борбу против укрштене дискриминације кандидата за запослење

Постизање једнакости у свету рада, али у значењу не само формалне, већ суштинске једнакости подразумева борбу против дискриминације, али борба против дискриминације јесте само први корак у борби за постизање једнакости. Посебне мере се уводе у корист осетљивих и угрожених група радника, а како би им се привремено обезбедила предност, а са циљем остварења корака више ка постизању суштинске једнакости.⁶³¹ Реч је о оним групама које су, из радноправног угла, годинама, деценијама и вековима уназад биле, у најмању руку третиране неједнако. Први корак у борби за постизање једнакости јесте препознавање оваквих образаца, док је следећи корак увођење мера које ће допринети томе да се последице оваквих образаца ако не „бришу“, онда барем минимизирају.⁶³² Степен значаја посебних мера може бити оцењен као мањи или већи, док увођење ових мера заправо може открити постојање укрштене дискриминације.

⁶²⁹ International Labour Organization, *World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*, International Labour Office, Geneva, 2017, 40.

⁶³⁰ Koen Bittencourt, *Covid-19 and Capitalism: Success and Failure of the Legal Methods for Dealing with a Pandemic*, Springer, Cham, 2022, 700.

⁶³¹ У првом делу докторске дисертације смо се дотакли различитих термина, али и терминолошких недоумица које се појављују у овом контексту. Као могуће термине, односно синтагме које се користе у овом погледу смо споменули мере позитивне дискриминације, афирмативне акције и термин за који смо се определили – посебне мере.

⁶³² David Lam, Ahmed Elsayed, *Labour Markets in Low-income Countries: Challenges and Opportunities*, Oxford University Press, Oxford, 2022, 214.

Поред ризика који иначе подразумевају посебне мере, додатна питања и недоумице се отварају када ове мере посматрамо из интерсекцијске перспективе. Наиме, њихова природа јесте таква да се уводе у корист угрожених група, односно на основу једног личног својства путем ког се утврђује постојање угрожене групе у свету рада. Насупрот томе, концепт укрштене дискриминације не дозвољава увођење посебних мера у корист једне одређене групе радника, будући да је сваки случај укрштене дискриминације специфичан и јединствен. Стога се поставља питање како би изгледала и на који начин била конципирана природа посебних мера које би се уводиле у корист жртава укрштене дискриминације. У овом погледу видимо два потенцијална правца за увођење посебних мера. Први се односи на то да се уведу посебне мере у корист оних за које је утврђено, пред судским или другим органом, да су претходно били жртве укрштене дискриминације у свету рада.⁶³³ На овај начин не би нестали сви проблеми о којима је претходно било речи, а који се односе уопште на поступак утврђивања да је дошло до укрштене дискриминације кандидата за запослење или запослених. Ипак, сматрамо да увођење овакве мере не би могло да штети, а макар имало позитиван ефекат у само једном случају, и то би било сведочење о томе да је ова мера била потребна. Такође, то би послало и једну врсту симболичке поруке која се односи на то да борба против укрштене дискриминације не почива само на увођењу одредаба које се односе на забрану дискриминације, већ подразумева и посебне, проактивне мере усмерене ка постизању суштинске једнакости из интерсекцијске перспективе.

Друга мера коју предлажемо у овом погледу је веома прагматична, али носи ризик непрепознавања великог броја жртава укрштене дискриминације. Наиме, реч је о препознавању конкретних категорија које се установљавају кроз препознавање тога који случајеви укрштене дискриминације у свету рада су наглашено присутни, а тиме и ризични. Свакако, сматрамо да се међу овим групама морају наћи жене које су припаднице расних и етничких мањина; мигранткиње; жене које су припаднице религијских мањина; жене, али и мушкарци са породичним дужностима; те младе и старије жене. Исто важи и у погледу жена са инвалидитетом, бивших осуђеника који припадају расним и етничким мањинама и бивших осуђеница, те случајева у којима лице бива дискриминисано услед сексуалног опредељења и припадности расним и етничким мањинама, али и сексуалног опредељења у комбинацији са здравственим стањем, посебно (претпостављеном) зараженошћу *HIV* вирусом.⁶³⁴ На последњем месту, као предлог, који ће бити детаљније размотрен у петом делу докторске дисертације, наводимо то да концепт каталога личних својстава треба допунити и унапредити пружањем заштите стигматизованим групама, односно коришћењем стигме као помоћног критеријума – за пружање заштите у случајевима дискриминације, али и одређене групе у корист којих треба увести посебне мере у свету рада. Другим речима, овај концепт би подразумевао то да лице које тврди да је било жртва дискриминације не тврди да је до тога дошло на основу једног или више личних својстава, већ на основу тога што је стигматизовано. Иако не сматрамо да би овај предлог требало претворити у стварност у контексту уопште забране дискриминације, сматрамо да се наведено може користити као помоћни механизам у контексту утврђивања тога у чију корист се уводе посебне мере.⁶³⁵

⁶³³ Свакако, у овом случају се могу очекивати отпори, исти или и већи него када је реч о увођењу „регуларних“ посебних мера. За више о томе вид. Hilde Coffé, Sparsha Saha, Ana Catalano Weeks, “Quotas or Parity? How the Framing of Positive Action Measures Impacts Public Support and Backlash”, *Journal of European Public Policy*, Vol. 32, бр. 10/2025, 2409–2438.

⁶³⁴ На овом месту нећемо детаљније наводити и објаснити предлоге који се тичу ових интерсекцијских категорија, како ће оне бити предмет детаљније анализе у петом делу докторске дисертације.

⁶³⁵ Напомињемо да правне гаранције морају бити праћене и ванправним механизмима, од којих су посебно значајне кампање које се тичу подизања, односно промене свести о положају одређених појединаца у свету рада. Jane Hodges-Aeberhard, Carl Raskin, *Affirmative Action in the Employment of Ethnic Minorities and Persons with Disabilities*, International Labour Office, Geneva, 1997, 44.

3.8. Предности и мане анонимних пријава на конкурс

Процес избора кандидата за запослење је врло сложен, са низом отворених питања која се постављају у сваком конкретном случају и ризиком дискриминације на сваком углу. Стога, не постоји универзално решење које би било одговор на све ризике који се могу (по)јавити у овом процесу. Уместо једног, решења се морају тражити тако да делимично, то јест барем у одређеном аспектима допринесу борби против дискриминације, и то посебно укрштене дискриминације. Један од тих механизма јесу и анонимизоване пријаве за запослење.⁶³⁶

Свакако, пријаве не могу бити у потпуности анонимне јер би то донекле и обесмислило сам процес избора кандидата за запослење, а и подразумевало својеврсни дистопијски ризик потпуне деперсонализације процеса избора кандидата за запослење. Дакле, деперсонализација кандидата за запослење може бити само делимична, у односу на неке аспекте процеса запошљавања. У суштини, предлог анонимизације се односи на почетну фазу, односно први круг селекције. Анонимизација се односи на саму пријаву, која, кроз процес анонимизације, заправо постаје лишена свих информација које би могле, макар и посредно, да послодавцу открију информације о личним својствима кандидата за запослење. На пример, не само да упитник неће садржати питања која се тичу етничког порекла или религијске припадности, што би било очигледно дискриминаторно, већ ће такође бити избачена питања која посредно могу да открију више о личним својствима кандидата за запослење. Такође, послодавцу неће бити доступна информација о датуму рођења или месту рођења, а која може бити основ за старосну дискриминацију или пак бити својеврсна индиција потенцијалне етничке припадности, што такође може створити ризик дискриминације. Ипак, чак и увођење анонимизованих пријава не значи могућност да се у потпуности укине ризик дискриминације већ у првом кругу, а како на пример каријерне паузе одређеног трајања најчешће означавају одсуства у вези са материнством, која по правилу узимају жене, чиме се открива пол особе.⁶³⁷ Навођење тачног назива школе коју је лице похађало потенцијално може сугерисати да је реч о особи са менталним инвалидитетом. Истраживања указују на то да је мања шанса да позив на разговор за посао имају они који имају име које имплицира припадност одређеној етничкој групи. Штавише, припадност одређеној етничкој групи, односно раси, често може за послодавце створити и предрасуде о социоекономском статусу особе.⁶³⁸

Све и да елиминишемо, или макар умањимо, ризик дискриминације у овом првом кораку тестирања кандидата, остају наредни кораци, и најчешће усмени разговор где ће послодавац, односно представници послодавца свакако упознати кандидата. Логика на коју се наслања аргумент анонимизације пријава у овом погледу се односи на радно право, али и психологију рада, а најједноставније речено се односи на то да када послодавац већ упозна особу, како у буквалном, тако и психолошком смислу речи, остати мање простора за предрасуде које би довеле до дискриминације. Са друге стране, емпиријска истраживања која се тичу анонимизације пријава дају неуједначене резултате – на пример, истраживање спроведено у Француској је показало да у одређеним случајевима анонимизација пријава може додатно погоршати положај жена, а експеримент извршен у Немачкој је показао да су мигранти у чак до 30% више случајева позвани на разговоре за посао, док су пак шансе да буду позвани на други круг тестирања знатно ниже за оне који имају име које звучи турски, а не немачки.⁶³⁹ Ово је повезано са тим што не постоји уједначен став у погледу тога на које тачно

⁶³⁶ Ово свакако није механизам који може сам искоренити дискриминацију, мада се у литератури назива чак и „катализатором за инклузивност“. Ramakrishnan Vivek, Oleksandr Krupskyi, “Breaking Stereotypes, Building Inclusion: Blind Hiring Strategies as Catalysts for a Diverse and Discrimination-free Workplace”, *Bulletin of V N Karazin Kharkiv National University Economic Series*, бр. 107, 2024, 109, 119.

⁶³⁷ Rinne Ulf, *Anonymous Job Applications and Hiring Discrimination*, Institute of Labor Economics, Bonn, 2018, 4.

⁶³⁸ Devan Pager, Bruce Western, “Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments”, *Journal of Social Issues*, Vol. 68, бр. 2/2012, 223–235.

⁶³⁹ Annabelle Krause, Ulf Rinne, Klaus F. Zimmermann, “Anonymous Job Applications in Europe”, *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 1, бр. 5/2012, 1–20.

податке се односи анонимизација, а сигурно је да се не може односити на све податке, јер се тиме обесмишљава процес селекције.

И мада смо става да анонимизација пријава може бити од значаја у погледу сваког облика дискриминације, сматрамо да је посебно значајна управо када је реч о ризику укрштене дискриминације. Истовремено, то је само један од, а никако и једини, механизам међу онима који морају бити примењени кумулативно у борби против укрштене дискриминације у запошљавању.

4. Остваривање права и преузимање обавеза и одговорности из радног односа и ризик дискриминације

Кроз претходна поглавља смо анализирали то како и на који начин може доћи до ризика дискриминације, а посебно укрштене дискриминације, у процесу запошљавања, односно избора кандидата за запослење. Управо тржиште рада јесте „терен“ где посебно често долази до остварења ризика дискриминације, по основу различитих личних својстава, од оних „традиционално препознатих“ попут расе, пола, боје коже, инвалидитета итд, па све до „новијих својстава“ попут рода, родног идентитета или сексуалног опредељења. Међутим, реч је о контексту у ком неједнакост снага различитих страна условљава могућност постојања дискриминације по више основа. Парадоксално, исти овај контекст, у ком се кандидати за запослење плаше да се замере послодавцу, све и ако нису добили запослење, доводи до тога да се ретко ко одважи да тражи помоћ, односно покрене поступак у ком би тврдио да је био жртва дискриминације. Ови проблеми су структурног карактера, те не постоји једно (законско) решење које би им стало на пут. Ризик укрштене дискриминације није ограничен само на положај кандидата за запослење, већ се јавља и у погледу запослених, и то како у контексту остваривања права, тако и преузимања обавеза и одговорности из радног односа. На овом месту би требало додатно подвући специфичност природе радног односа, као врсте односа где постоји вертикална неједнакост, што је, и условило иницијалне интервенције државе у уговорно право како би се заштитио радник, као слабија страна.

Деценије и векови развоја радног права, као посебне гране права, говоре о сталним изазовима у заштити права радника, односно запослених. Реч је о изазовима који су повезани са злоупотребом моћи коју врши јача страна. Можемо препознати да одређени проблеми постоје још од настанка радног права, док се други појављују у новом контексту.⁶⁴⁰ Иако ово важи уопште, посебно је занимљиво у државама које су имале социјалистичко уређење. На пример, можемо уочити то да са једне стране јавни сектор у нашој држави и даље у значајној мери функционише по сличним принципима који су постојали и у социјалистичком периоду, што подразумева низ позитивних аспеката, на челу са сигурношћу и стабилношћу запослења. Истовремено, у њему постоје и многи проблеми, почевши од незадовољства зарадама, па до немогућности да се брже напредује и да се остваре значајнији професионални успеси у млађим годинама, без обзир на труд и залагање.

Са друге стране, рад у приватном сектору јасно показује црте неолибералног, полу-периферијског капитализма, у ком запослени често бивају третирани као потрошна роба за коју се претпоставља да и неће радити дужи временски период код истог послодавца. У приватном сектору је зато за многе стабилност и сигурност запослења само апстрактна идеја, док се послодавци воде истом претпоставком – да се одређено лице неће дуго задржати, те уместо улагања у потенцијале и професионалне компетенције, труде се да у максималном обиму искористе рад запослених. Неспорно је да постоје изузеци, врло добре праксе, те подстицајна радна окружења, те свакако не би требало посматрати радно место – како

⁶⁴⁰ У прву групу би на пример спадали проблеми са неисплатом зараде, односно новчаних примања, са чим су се радници суочавали и у XIX веку, али и данас. У другу групу би пак спадали изазови са употребом дигиталне технологије и претераним надзором запослених или уопште у вези са радом на даљину, који су били незамисливи пре неколико година, а камоли пре неколико деценија.

глобално, тако и у РС, кроз, у потпуности песимистичну призму. Ипак, постојање структурних проблема и изазова који не могу и не смеју бити занемарени је јасно уочљиво.

На први поглед се може учинити да до дискриминације може доћи само у контексту остваривања права, где одређено лице остварује мање право због одређеног личног својства или својстава. Међутим, до дискриминације, или другог облика повреде права, може доћи и у контексту обавеза и одговорности. Наиме, искључивање из обавеза и одговорности може представљати облик злостављања на раду – синдром празног стола, али исто тако може бити условљено личним својством, када долази до дискриминације. Одбијањем послодавца, односно непосредно надређеног, да лицу даје радне задатке који подразумевају одговарајући степен одговорности који се захтева на неком радном месту, због одређеног личног својства или својстава, на први поглед, он лицу ускраћује „само“ обавезу из радног односа. Међутим, овде је заправо реч о вишеслојном проблему. Пре свега, на овај начин лице због својих личних својстава постаје изоловано, што утиче на самовредновање, и доводи до професионалних преиспитивања, што има даље реперкусије и то, на првом месту ментално, али потенцијално и физичко здравље запосленог, док може имати и друге негативне реперкусије. На овај начин, кроз недавање обавеза и ускраћивање права на одговорност, лицу се заправо, на посредан начин, ускраћују и различита права из радног односа. Међу тим правима је право на стручно усавршавање које се, по правилу, везује за резултате рада, те право на каријерно напредовање. Ово се одражава и на зараду, док у крајњој линији доводи до тога да лице не остварује одговарајуће резултате рада, што доводи и до ризика да добије отказ, како међу ваљане, односно оправдане отказне разлоге спада и неостварење резултата рада. Дакле, ризик дискриминације, а стога и укрштене дискриминације, се налази у јасној вези са правима, али и обавезама и одговорностима из радног односа.⁶⁴¹

5. Ризик укрштене дискриминације запослених

5.1. Однос професионалне сегрегације и укрштене дискриминације запослених

У контексту запослених, професионална сегрегација може доћи до изражаја у два основна вида – као хоризонтална и као вертикална сегрегација. Хоризонтална сегрегација се односи на неједнако вредновање по секторима и занимањима. У питању је својеврсни механизам повратне спреге. Прво, и данас можемо наићи на, барем трагове, схватања према којима појединци, према својим личним својствима, припадају у одређеним занимањима, што је друштвена, те најчешће и перцепција која се намеће појединцу. Другим речима, хоризонталну сегрегацију можемо видети анализом тога ко ради у занимањима која подразумевају одређени степен друштвене моћи, а ко је, и на основу којих личних својстава, искључен из могућности приступа овим занимањима. Свакако важи и супротно. Као типичан пример у овом погледу можемо поменути сектор неге, који се сматра типично женским сектором, док се овакви стереотипи могу сагледати са две стране. Сматра се природним да само жене треба да раде у овом сектору. Уколико мушкарац изрази намеру да ради у овом сектору, неретко ће бити предмет друштвених осуда. Надаље, управо због тога што у овом сектору најчешће раде жене, овај сектор је неоправдано потцењен, односно слабо вреднован, док често у овом погледу треба узети у обзир и интерсекцијску перспективу кроз коју се ближе

⁶⁴¹ Интересантан концепт присутан у америчком, али не и европском праву, јесте доктрина „мачје шапе“ (енг. *Cat's Paw Doctrine*). Наиме, реч је о ситуацијама када постоје предрасуде од стране непосредно надређеног, или других у управљачком ланцу које доводе до тога да лице буде изложено неповољном третману, најчешће и дискриминаторном отказу. Међутим, оно што је специфично у овој ситуацији јесте то да заправо друга лица, која раде код послодавца, стварају утисак о томе да постоје оправдани разлози за отказ уговора о раду. Ова доктрина подразумева то да, иако је сам послодавац жртва манипулације, постоји одговорност за дискриминаторно понашање. Martha Chamallas, *Principles of Employment Discrimination Law*, West Academic Press, St. Paul, 2023, 47–48.

разуме да је посебно често реч о радницама које су мигранткиње.⁶⁴² На овај начин можемо приметити да родна компонента двоструко негативно утиче на вредновање послова у сектору неге, и не само у овом сектору, који узимамо за пример, већ да уопште знатно обликује савремено тржиште рада. Насупрот сектору неге који се сматра типично женским, жене остају великим делом и данас искључене из такозваних *STEM* занимања (енг. *Science, Technology, Engineering, and Mathematics* – наука, технологија, инжењерство и математика), која се сматрају типично мушким, а која су високо вреднована и начелно се сматрају врло сложеним и интелектуално захтевним.⁶⁴³

Подаци показују да жене воде око трећину предузећа, а да се сматрају послодавцем у само 22% случајева, глобално посматрано.⁶⁴⁴ Професорка Ковачевић упозорава да „*de facto* професионална сегрегација не настаје само међу секторима или између занимања, већ једнако може постојати и на нивоу одређене радне средине“.⁶⁴⁵

Проблеми на које смо указали постоје не само када је реч о роду као личном својству, већ неретко и када је реч о другим личним својствима, па тако уочавамо обрасце који указују на то да припадници осетљивих и угрожених група радника по правилу раде на мање плаћеним и слабије вреднованим пословима. Дакле, из интерсекцијске перспективе, примећујемо да оваква врста расподеле сектора и занимања, те успостављања вештачке хијерархије у радној средини може бити условљена не само једним, већ и комбинацијом личних својстава.⁶⁴⁶

Вертикална сегрегација запослених се пак, за разлику од хоризонталне, односи на каријерно напредовање. У савременом свету рада посебно често наилазимо на синтагму „корпоративне мердевине“ (енг. *corporate ladder*), а у контексту пењања овим мердевинама.⁶⁴⁷ Међутим, каријерно напредовање није везано само за корпоративни контекст, већ и за свако занимање, како је оно директно повезано са вредновањем рада запослених. Ипак, можемо уочити донекле различите системе напредовања у овом погледу. Уколико направимо начелну поделу на јавни и приватни сектор, посебно у земљама са социјалистичком традицијом, видећемо начелну разлику у вредновању. Истичемо то да је ова разлика начелна јер може бити преиспитана у сваком конкретном случају и бројним аспектима. Ипак, када је реч о државним и јавним службеницима, постоји установљен систем вредновања рада, и уколико службеник буде добро оцењен он, након тачно одређеног периода, напредује у следеће звање.⁶⁴⁸ Свакако, ово јесте у складу и са другим обележјима овог система који подразумева наглашен степен одговорности и лојалности, али истовремено и већи степен сигурности и стабилности запослења.⁶⁴⁹ Ова сигурност се огледа, између осталог, у одсуству изненађења у погледу тога када и на основу којих оцена се врши вредновање рада државних службеника. То свакако не значи да и у оваквом контексту не постоји ризик дискриминације, а посебно су изражени

⁶⁴² Paola Degan, “Domestic/Care Work and Severe Exploitation. The Limits of Italian Migrant Regularization Schemes”, *Frontiers in Human Dynamics*, Vol. 4, 2022, 2–4.

⁶⁴³ Allison Mann, Thomas A. DiPrete, “Trends in Gender Segregation in the Choice of Science and Engineering Majors”, *Social Science Research*, Vol. 42, бр. 6/2013, 1519–1523.

⁶⁴⁴ International Labour Organization, *Overcoming Gender Segregation*, доступно на: <https://www.ilo.org/media/402171/download>, 20. 11. 2025. године, 2. Информације о женама послодавцима су наведене према International Labour Organization, *The Business Case for Change*, International Labour Office, Geneva, 2019, 36.

⁶⁴⁵ Љ. Ковачевић, 2025, *op. cit.*, 457.

⁶⁴⁶ Beth Mintz, Daniel H. Krymkowski, “The Intersection of Race/Ethnicity and Gender in Occupational Segregation Changes over Time in the Contemporary United States”, *International Journal of Sociology*, Vol. 40, бр. 4/2010, 50.

⁶⁴⁷ D. Carbado, Mitu Gulati, “Race to the Top of the Corporate Ladder: What Minorities Do When They Get There”, *Washington & Lee Law Review*, Vol. 61, 2004, 1645–1690.

⁶⁴⁸ Већ деценијама уназад се концепт меритократије преиспитује, како стварност света рада често показује да је реч о миту који је врло далеко од праксе, што посебно треба имати у виду приликом анализе ситуације у савременом свету рада, где дискриминација постаје мање очигледна, али и даље присутна, у више прикривеним облицима. Anne Lawton, “The Meritocracy Myth and the Illusion of Equal Employment Opportunity”, *Minnesota Law Review*, Vol. 85, 2000, 651–662.

⁶⁴⁹ Sukti Gastupa, *Employment Security: Conceptual and Statistical Issues*, International Labour Office, Geneva, 2001, 2–21.

политички притисци и у том смислу ризик од дискриминације на основу политичке (не)припадности.

Насупрот томе, у приватном сектору, делимично због саме природе овог сектора, а у светлу неолибералне филозофије, остају многа отворена питања у вези са вредновањем рада. Са једне стране, ово се посматра као проблем, будући да одсуство прецизних гаранција у вези са вредновањем рада ствара широк простор дискреционе оцене, а тиме и простор дискриминације.⁶⁵⁰ Међутим, многи ово посматрају и из позитивног угла – као шансу за брзо напредовање и остварење професионалних циљева у кратком временском периоду. У оба режима, али посебно у овом, у ком су знатно мање стриктна правила и процедуре које се тичу напредовања, настају многе могућности, али и бројни ризици, укључујући ризик дискриминације. Тако се ствара и потврђује систем вертикалне сегрегације, а у ком, насупрот својим знањима и компетенцијама, појединци, услед личног својства или својстава не могу да дођу до највиших позиција. Овај проблем је посебно изражен када говоримо о положају жена у свету рада, а за означавање овог феномена се користи синтагма „стаклени плафон“, којом се означава немогућност жена да у пракси дођу до највиших, управљачких, позиција, насупрот свом потенцијалу и доказаним резултатима рада. И мада је тзв. „стаклени плафон“ најочигледнији израз наведеног, кроз вертикалну професионалну сегрегацију уопште долазе до изражаја режими неједнакости чак и код послодаваца који су формално оријентисани ка постизању једнакости. У светлу наведеног, изнова се поставља питање коме је посебно тешко да нађе запослење у боље плаћеним и више вреднованим занимањима, а ко су она лица која, све и када добију посао, наилазе на додатне препреке и изазове у светлу каријерног напредовања и професионалног развоја. Иако то нису само жртве и они који су у ризику од укрштене дискриминације, то су свакако и жртве, односно они који могу постати жртве укрштене дискриминације.

5.2. Укрштена дискриминација и достојанство на раду

У основи свих људских права се налази достојанство. С обзиром на ширину појма достојанства на раду, није лако ни говорити о томе на који начин се може заштитити достојанство на раду. Помоћ у овом погледу нам пружа концепт достојанственог рада, створен и развијен од стране МОР-а, као холистички концепт који има за циљ да обједини тежње садржане у борбама радника, истовремено узимајући у обзир легитимне интересе послодавца и свеукупан, изазован контекст, који чини савремени свет рада. Са друге стране, МОР стално упозорава на флагрантне повреде основног достојанства радника широм света, истичући да концепт достојанственог рада представља пут ка достојанству, заштити и оснаживању радника.⁶⁵¹ Како би се говорило о томе шта је достојанство на раду, потребно је нагласити да оно нужно подразумева гаранцију основног физичког и психичког интегритета. Наиме „у радном односу није само радна снага човека, као његова психо-физичка компонента, већ и његова укупна личност са свим моралним, етичким и другим својствима“, док је повреда достојанства на раду негација наведеног.⁶⁵²

⁶⁵⁰ За више о разликама јавног и приватног сектора у контексту стручног усавршавања вид. М. Кузминац, „Радноправни аспекти стручног усавршавања у Републици Србији: границе обавезе и хоризонти знања“ у: *Криза права – стара питања и нове околности: Зборник радова са 38. Сусрета Копаоничке школе природног права* (ур. Ј. Перовић Вујачић), Том II, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2025, 168–172.

⁶⁵¹ International Labour Organization, United for Dignity and Decent Work: The ILO Stands in Solidarity with Refugee Workers, доступно на: <https://www.ilo.org/united-dignity-and-decent-work-ilo-stands-solidarity-refugee-workers>, 21. 10. 2025. године. У Општем коментару број 18 Комитета за економска, социјална и културна права истакнуто то да право на рад треба сматрати „неодвојивим и инхерентним делом људског достојанства“ (Committee on Economic, Social and Cultural Rights, The Right to Work: General comment No. 8, 24 November 2005, UN Doc E/C.12/GC/18), ст. 1.

⁶⁵² П. Јовановић, Дарко Божичић, „Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 51, бр. 4/2017, 1231–1232.

Борба за постизање достојанства на раду постаје додатно усложњена и посебно тешка у савременом „пост-капиталистички, профитно оријентисаном друштву у ком се радници неретко посматрају само кроз призму продуктивности“.⁶⁵³ У питању је контекст у ком долази до ерозије радних права, што подразумева и нове видове повреде достојанства на раду. Управо са циљем ближег разумевања концепта достојанства на раду, професори Томас и Лукасова су, пре неколико година, развили скалу достојанства на раду, која има за циљ мерење (не)задовољства запослених.⁶⁵⁴ Она се тиче следећих индикатора: поштовање у међуљудским односима; сразмера компетентности и доприноса послу; једнакост; осећај сопствене вредности; осећај достојанства и ситуације када запослени сматра да му је повређено достојанство. Ова скала представља спојене резултате две подске: индикатора који представљају позитивне и који представљају негативне појаве у светлу достојанства на раду, и мада ова скала представља „обећавајући алат“, у овом тренутку она не представља и довољно поуздан инструмент.⁶⁵⁵ Другим речима, она јесте истовремено универзалан, али и контекстуално условљен инструмент. Ипак, она јасно говори о напорима да се појам достојанства на раду учини мање апстрактним, али и о томе да је суштинска једнакост која нужно подразумева и борбу против укрштене дискриминације нужна за постизање достојанства на раду.

Разлози, али и последице нарушавања достојанства се разликују од једног случаја до другог. Тако се не може рећи да је дискриминација једини узрок повреде достојанства. Међутим, дискриминација јесте један од најчешћих и „најистакнутијих“ разлога повреде достојанства на раду, будући да прављење разлике на основу личних својстава представља задирање у саму срж нечије личности. Штавише, повреда достојанства радника условљена дискриминацијом не представља повреду „само“ њихове личности, већ структурни проблем који доприноси изградњи организационе културе на нивоу једног послодавца, али и уопште стубова на којима почива свет рада.⁶⁵⁶ Иако наведено важи уопште када је реч о дискриминацији у сфери запошљавања и рада, сматрамо да је ризик повреде достојанства нарочито изражен када је реч о ризику укрштене дискриминације. Ово не зато јер је реч о већем броју личних својстава, већ, јер је реч о облику дискриминације који погађа оне који су у зачараном кругу маргинализације и стигматизације и који се по правилу на скали „доделе“ достојанства – на раду и уопште, налазе на самом дну.

5.3. Укрштена дискриминација и зарада

Постојање укрштене дискриминације се може одразити на услове рада, као и различита права из радног односа. Једно од најважнијих права из радног односа јесте право на зараду, као облик новчаних примања који је специфичан за радни однос и има алиментациони карактер.⁶⁵⁷ Управо кроз неједнакост у зарадама се може уочити постојање различитих облика дискриминације. Када говоримо о ризику дискриминације у контексту зарада данас, ми говоримо *о неједнакој заради за исти рад или рад исте, то јест једнаке вредности*. Уколико направимо корак уназад, приметимо да, не само да је забрана дискриминације у контексту зараде од значаја *per se*, али и као подстицај за увођење ширег принципа забране дискриминације у запошљавању и занимању. Пример у овом погледу јесте увођење забране

⁶⁵³ Juan Somavia, Valuing the Dignity of Work, доступно на: <https://hdr.undp.org/content/valuing-dignity-work>, 21. 10. 2025. године.

⁶⁵⁴ Нав. према: Benjamin Thomas, Kristen Lucas, “Development and Validation of the Workplace Dignity Scale”, *Group & Organization Management*, Vol. 44, бр. 1/2019, 72–111.

⁶⁵⁵ Casey Scott-Campbell, Matt Williams, “Validating the Workplace Dignity Scale”, *Collabra: Psychology*, Vol. 6, бр. 1/2020, 1–15.

⁶⁵⁶ International Labour Organization, Safety, Respect and Dignity for All at Work and Beyond, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/statement/safety-respect-and-dignity-all-work-and-beyond-0>, 22. 10. 2025. године.

⁶⁵⁷ Steven K. Miller, “Remuneration Systems for Labour-intensive Investments: Lessons for Equity and Growth”, *International Labour Review*, Vol. 131, бр. 1/1992, 77–79.

дискриминације жена од стране МОР-а „на мала врата“ кроз Конвенцију број 100 о једнаком награђивању⁶⁵⁸, али и увођење ове гаранције у право ЕУ⁶⁵⁹. Питање неједнаке зараде се постављало пред СПЕУ и у наредним деценијама, на пример у случају *Macarthy Ltd v Wendy Smith*⁶⁶⁰, *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg*⁶⁶¹, али и недавно, 2021. године, у случају *K. and Others v Tesco Stores Ltd*⁶⁶², као и случају *IK and CM v KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.*⁶⁶³ из 2024. године. Кроз ове случајеве СПЕУ је више пута и у контекстуално другачијим ситуацијама истакао важност принципа једнаке зараде мушкараца и жена за исти рад, али посебно и рад који треба окарактерисати као рад једнаке вредности.

ВКС пак сматра да је нужно гарантовати једнаку зараду за „исти физички или интелектуални рад“ са истим степеном одговорности, уколико је „послодавац предвидео одговарајући степен стручне спреме и радну способност“⁶⁶⁴. Овакво схватање је потврђено и у другим случајевима пред овим судом, попут случаја у ком је Суд закључио да је дошло до повреде овог начела будући да је запослени на радном месту вариоца (пр)имао мању зараду у односу на своје колеге.⁶⁶⁵ Са друге стране, исти суд стоји на становишту да није дошло до повреде овог начела у случају у ком је више лица радило на радном месту самосталног инжењера, али је постојала разлика „у стручној спремности коју поседују, радном искуству које имају, задужењима које имају на радним местима и ефектима рада“.⁶⁶⁶ Насупрот постојању законских гаранција, платни јаз условљен личним својствима наставља да постоји и представља један од најочигледнијих израза институционалне и структурне дискриминације. У одређеним случајевима платни јаз је израз директне повреде начела једнаке зараде, и то су по правилу случајеви када долази до повреде овог начела у контексту *истог рада*, док је у другим случајевима оваква повреда израз професионалне сегрегације када говоримо о повреди овог начела у контексту рада једнаке вредности.

Не доводећи у питање то да јаз може настати и када је реч о неједнакој заради за рад на истом радном месту, овај ризик је посебно изражен када је реч о ширем и донекле апстрактнијем концепту рада исте вредности. Ово је посебно важно узимајући у обзир да управо професионална сегрегација често условљава различито вредновање рада, што доприноси продубљивању проблема платног јазу. Штавише, једна од кључних препрека у погледу остваривања овог начела се односи на то што се, по правилу у приватном сектору, информација о заради у уговору о раду означава као поверљива. Овај проблем је присутан у

⁶⁵⁸ Конвенција МОР-а број 100, *Службени весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ*, бр. 12/52.

⁶⁵⁹ Од посебног значаја случај *Defrenne v Sabena (No 2)* (Case 43-75, Judgment of the Court of 8 April 1976, ECLI:EU:C:1976:56) који се тичао неједнаке зараде мушкараца и жена, а који ће бити ближе анализиран у осмом делу докторске дисертације, односно целини посвећеној европском комунитарном праву.

⁶⁶⁰ Case C-129-79, *Macarthy Ltd v Wendy Smith*, Judgment of the Court of 27 March 1980, ECLI:EU:C:1980:103. У овом случају, СПЕУ је проширио разумевање концепта једнаке зараде истичући да зараду мушкараца и жена треба поредити не само у односу на оне који тренутно раде на одређеном радном месту, већ и на оне који су претходно радили (ст. 14).

⁶⁶¹ Case C-33/89, *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg*, Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 27 June 1990, ECLI:EU:C:1990:265. Овај случај се пак тичао искључивања запослених са непуним радним временом, што су претежно биле жене, из могућности добијања отпремнине.

⁶⁶² Case C-624/19, *K. and Others v Tesco Stores Ltd*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 3 June 2021, ECLI:EU:C:2021:429. СПЕУ је у овом случају додатно истакао то да се концепт рада исте вредности мора тумачити тако да не обухвата само исте послове, односно радна места, већ да се зараде жена које раде у продаји могу поредити са зарадама мушкараца који врше дистрибуцију робе (ст. 38 и 39).

⁶⁶³ Joined Cases C-184/22 and C-185/22, *IK and CM v KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.*, Judgment of the Court (First Chamber) of 29 July 2024, ECLI:EU:C:2024:637. Овај случај се, наиме, тичао посредне дискриминације у контексту одредаба колективног уговора код послодавца, који је подразумевао исплаћивање увећане зараде у случају прековременог рада само за запослене који раде са пуним, а не и са непуним радним временом, док су жене те које највећим делом раде са непуним радним временом.

⁶⁶⁴ Решење ВКС, Рев2 1644/2019 од 10. 6. 2020. године.

⁶⁶⁵ Пресуда ВКС, Рев2 1833/17 од 1. 3. 2018. године, којом је преиначена пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1 843/17 од 3. 4. 2017. године, те је потврђена пресуда Основног суда у Новом Саду П1- 1724/16 од 17. 1. 2017. године.

⁶⁶⁶ Пресуда ВКС, Рев 2 2196/2015 од 26. 5. 2016. године.

САД⁶⁶⁷, ЕУ⁶⁶⁸, али и у РС.⁶⁶⁹ На практичном нивоу, уколико је у уговору запосленог назначено да је информација о заради поверљива, а да постоји велика новчана санкција у случају да се прекрши обавеза поверљивости, мала је вероватноћа, ако и икаква да запослени подели са колегама информацију о заради. То значи да је на индивидуалном плану запосленима често *de facto* онемогућено да сазнају да ли уопште постоји платни јаз условљен личним својством, односно личним својствима.⁶⁷⁰ Корак даље у заштити података у овом погледу представља класификација зараде као пословне тајне, што важећи Закон о заштити пословне тајне⁶⁷¹, према нашем разумевању не дозвољава нужно, али такође ни не искључује као могућност.

Под пословном тајном се подразумевају информације које „нису у целини или у погледу структуре и скупа њихових саставних делова опште познате или лако доступне лицима која у оквиру својих активности уобичајено долазе у контакт са таквом врстом информација и имају комерцијалну вредност јер представљају тајну“.⁶⁷² Насупрот томе, системски приступ овом питању указује на то да није оправдано у потпуности заштитити податке који се тичу зараде, тако да се фактички онемогућава примена принципа једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности.⁶⁷³ У том светлу, треба истаћи да је ВКС 2015. године закључио да не сматра повредом права заштите пословне тајне откривање информације о заради од стране запосленог одређеним члановима менаџмента.⁶⁷⁴

Чини се да је за сад највећа пажња проблему поверљивости зарада, из угла (не)једнакости посвећена на нивоу ЕУ, где је недавно усвојена Директива 2023/970/ЕУ о јачању примене принципа једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности мушкараца и жена кроз транспарентност зарада и механизме примене.⁶⁷⁵ Стога запослени има право да унапред буде упознат са тим колику ће зараду имати, али и да сви запослени имају јасне информације у погледу критеријума на основу којих се одређује зарада и установљава да лице остварује право на напредовање у смислу зараде.⁶⁷⁶ Штавише, јасне мере којима се гарантује транспарентност зарада су довеле до смањења родно заснованог платног јазу у Аустрији,

⁶⁶⁷ Rafael Gely, Leonard Bierman, „Pay Secrecy/Confidentiality Rules and the National Labor Relations Act“, *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, Vol. VI, бр. 1/2003, 122.

⁶⁶⁸ Albertine Veldman, *Pay Transparency in the EU: A legal Analysis of the Situation in the EU Member States – Iceland, Liechtenstein and Norway*, European Commission, Brussels, 2017, 58–59.

⁶⁶⁹ У РС је Повереник за информације од јавног значаја заузео став да зараде у јавном сектору представљају информације које треба да буду доступне јавности с тим што одређени подаци, попут броја банковног рачуна, представљају заштићене податке. Мишљење Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности бр. 07-00-01210/2-2013-03 од 30. 7. 2013. године.

⁶⁷⁰ М. Кузминац, „Примена права и правна (не)сигурност – начело једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности: између мита и стварности“ у: *Примена права и правна сигурност: Зборник радова 34. Сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић* (ур. Ј. Перовић Вујачић), Том 4, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2021, 16–18.

⁶⁷¹ Закон о заштити пословне тајне, *Службени гласник РС*, бр. 53/2021.

⁶⁷² Закон о заштити пословне тајне, чл. 2, ст. 1, тач. 1–3.

⁶⁷³ Овде се треба водити истом логиком које намеће закључак да, без обзира на одредбе општих и појединачних извора права, злостављање на раду не сме бити сматрано пословном тајном. М. Рељановић, Злостављање није пословна тајна, доступно на: <https://pescanik.net/zlostavljanje-nije-poslovna-tajna/>, 24. 10. 2025. године.

⁶⁷⁴ Како је Суд резонувао: „зарада запосленог је, према наведеним одредбама Правилника пословна тајна, али је уговором о раду, дефинисањем поверљивих информација послодавца, изречена забрана запосленом коришћења тих информација изнад свог посла, односно у јавности“, што у овом случају није учињено. ВКС, Рев2 361/2015 од 10. 6. 2015. године. У време доношења ове пресуде је на снази био ранији Закон о заштити пословне тајне, *Службени гласник РС*, бр. 72/11, али да доношењем новог закона није дошло до промена које би оповргле став ВКС-а заузет у овом случају.

⁶⁷⁵ Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value between Men and Women through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms, 17.05.2023, *Official Journal of the European Union*, L 132.

⁶⁷⁶ Ст. 32. преамбуле и чл. 5. и 6. Директиве. Иако је ова директива усмерена ка питању родних неједнакости у погледу зараде, у њој се помиње и важност примене интерсекцијског приступа.

Данској, Канади и УК.⁶⁷⁷ Тим поводом, треба напоменути и то да МОР указује на важност објективног вредновања рада у складу са унапред постављеним критеријумима, односно то да мора бити усклађено са унапред постављеним циљевима послодавца и спроведено на доследан начин.⁶⁷⁸

Свакако, установити (не)једнакост зарада је посебно тешко и у контексту у ком говоримо о тзв. „safetyer” заради, што подразумева давање могућности запосленом да „бира“ између веће зараде или више дана одмора или других права из радног односа.⁶⁷⁹

Надаље, из интерсекцијског угла, интересантно је поменути то да је у литератури примећено, још деведесетих година, да се платни јаз између мушкараца и жена смањује, али да долази до пораста платног јаз међу онима који имају и немају децу.⁶⁸⁰ На истом фону, МОР упозорава на то да жене су жене са инвалидитетом суочене са додатним јазом који се креће око 5%, што је свеукупно преко 25% у односу на мушкарце без инвалидитета.⁶⁸¹ Исто важи и у погледу радница мигранткиња где је овај јаз изнад 20%.⁶⁸²

Истраживања и у последњих неколико година показују да настаје својеврсна санкција за мајке у погледу зарада, а како оне зарађују мање не само у односу на мушкарце, већ и у односу на друге жене које немају децу.⁶⁸³ Са друге стране, истраживања такође указују на међусобну „блискост“ и условљеност родно и класно условљеног платног јаз.⁶⁸⁴ Поред родно заснованог платног јаз, наилазимо и на друге јазове у зарадама условљене личним својствима, од којих је посебно истакнута појава расно засновани платни јаз. Овај јаз указује на то да они који припадају расним и етничким мањинама имају знатно мање зараде у односу на бело становништво, док је овај јаз у зарадама тек недавно постао предмет истраживања, што сведочи о томе да је дуго сматран „нормалном“ појавом.⁶⁸⁵ Интересантно је, из интерсекцијске перспективе, то да, када се говори о расно заснованом платном јазу, често се говори и о повезаности са местом живота, односно крајем из ког лица долазе, што је најближе повезано са социоекономским статусом, и додатно доприноси неоправданом неједнаком вредновању рада од стране послодавца.⁶⁸⁶ У светлу поменутих „јазова“, треба истаћи да подаци из САД-а показују да најниже зараде у овој држави имају жене које су Афроамериканке или хиспаноамеричког порекла.⁶⁸⁷

Иако јазови условљени другим личним својствима немају општеприхваћене називе попут родно заснованог и расно заснованог платног јаз, свакако и друга лична својства условљавају разлике у зарадама. Међутим, додатно подвлачимо то да дискриминаторне разлике у заради нису нужно условљене једним личним својством, већ могу бити условљене и већим бројем личних својстава, те тако треба да препознамо интерсекцијски условљен платни јаз. Штавише, треба имати у виду то да су они који су запослени, све и ако су изложени

⁶⁷⁷ International Labour Organization, *Towards Pay Equity A Comprehensive Response to the Gender Pay Gap*, International Labour Office, Geneva, 2026, 37.

⁶⁷⁸ Marie-Thérèse Chicha, *Promoting Equity – Gender-neutral Job Evaluation, A Step-by-Step Guide*, International Labour Office, Geneva, 2008, 72.

⁶⁷⁹ Г. Обрадовић, „Флексибилизација радних односа – узроци и границе“, *Радно и социјално право*, год. 12, 2008, 205.

⁶⁸⁰ Jane Waldfogel, “Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, бр. 1/1998, 137.

⁶⁸¹ International Labour Organization, *Towards Pay Equity A Comprehensive Response to the Gender Pay Gap*, *op. cit.*, 12.

⁶⁸² *Ibidem*.

⁶⁸³ Ewa Cukrowska-Torzewska, Anna Matysiak, “The Motherhood Wage Penalty: A Meta-Analysis”, *Social Science Research*, Vol. 88–89, 2020, 1–2.

⁶⁸⁴ Lea Katharina Reiss *et al.*, “Intersectional Income Inequality: a Longitudinal Study of Class and Gender Effects on Careers”, *Culture and Organization*, Vol. 31, бр. 6/2025, 473–475.

⁶⁸⁵ Stephanie Bornstein, “Confronting the Racial Pay Gap”, *Vanderbilt Law Review*, Vol. 75, бр. 5/2022, 1401–1460.

⁶⁸⁶ Mario Fugazza, “Racial Discrimination: Theories, Facts and Policy”, *International Labour Review*, Vol. 142, бр. 4/2003, 508.

⁶⁸⁷ US Department of Labor: Women's Bureau, *Earnings and Earnings Ratios by Sex, Race, and Occupation Group*, доступно на: <https://www.dol.gov/agencies/wb/data/earnings/wage-gap-race-occupation>, 31. 10. 2025. године.

платном јазу, односно имају ниже зараде услед личних својстава, у привилегованом положају у односу на оне који раде у неформалној економији, где по правилу постоји јаз у зарадама у односу на све који раде у формалној економији, али и терен на ком слободно може настати било који јаз како је у питању простор који се *de facto* налази изван сфере примене права.⁶⁸⁸

5.4. Укрштена дискриминација и радно време

Питање организације радног времена, а тако да обе стране – како послодавац, тако и запослени, буду задовољни представља сложено радноправно питање које је потребно размотрити из интерсекцијске перспективе. Развој радног права, на међународном нивоу и кроз национална законодавства, показује да у почетку нису постојала, или су постојала само начелна ограничења радног времена. Другим речима, сматрало се уобичајеним то да појединци, па чак и деца, раде по 12 и више сати сваког дана.⁶⁸⁹ Стога увођење, временом све строжих, ограничења у овом погледу представља велики корак напред у борби за основна радна права.⁶⁹⁰ Тако се временом дошло до тога да регуларна недеља треба да буде 48, те коначно 40 сати, што је прихваћен стандард у највећем броју држава, укључујући нашу.⁶⁹¹ Савремена истраживања се знатним делом концентришу на то да одреде који је број радних сати који доводи до највеће продуктивности запослених, али и мотивације, не само у ограниченом временском периоду, већ и дугорочно посматрано.⁶⁹² Управо истраживања која се тичу продуктивности јесу подстицај за разматрање тога на који начин може доћи и до промена у регулисању радног времена у законодавству.⁶⁹³ Интересантно је напоменути да је у ЕУ, у 2024. години, просечна радна недеља трајала 36 сати, где је највећи број сати забележен у Грчкој (39,8 сати), а најнижи у Холандији (32,1 сат).⁶⁹⁴

Различити трендови и амплитуде који се тичу радног времена представљају израз флексибилизације радног времена. Док флексибилизација има бројне предности, од којих се издваја могућност усклађивања професионалног и породичног живота, она истовремено носи са собом и бројне ризике, укључујући ризик дискриминације. Стога се као о све важнијем институту говори и о праву на искључење са рада (енг. *right to disconnect*), што гарантује запосленом право да се не јави послодавцу ван радног времена, а које изричито препознају одређена законодавства, попут белгијског, грчког, португалског, словачког, француског и

⁶⁸⁸ International Labour Organization, *Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, International Labour Office, Geneva, 2024, 88.

⁶⁸⁹ Интересантно је то да се у Шпанији закони који ограничавају број сати рада, додуше и деце, како се у то време дечји рад сматрао дозвољеним, могу пронаћи још у првој половини XIX века – као пример имамо законе о моралу шегрта из 1802. и 1831. године, те доказе о великом отпору који су индустријалци имали према овим законима. Isabel Ramos Vázquez, “La prevención de la salud y seguridad en las leyes laborales del siglo XIX”, *IUSLabor*, бр. 3/2019, 234.

⁶⁹⁰ Sangheon Lee, Deirdre McCann, Jon C. Messenger, *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, International Labour Office, Geneva, 2007, 8.

⁶⁹¹ Наиме, Конвенцијом МОП-а број 1 о часовима рада у индустрији (C001 – Hours of Work (Industry) Convention, No. 1, 1919) је радно време ограничено на осам сати дневно и 48 сати недељно (чл. 2) Ипак, треба водити рачуна о томе да и у овом погледу може доћи до промена које представљају корак уназад – тако је, на пример, деведесетих година прошлог века, у САД и Аустралији, дошло до пораста са 15% на 20% оних који раде преко 50 сати недељно, док је највећи број забележених радних сати био у Јапану и на Новом Зеланду. International Labour Organization, 93rd International Labour Conference Working Hours around the World: Balancing Flexibility and Protection, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/article/93rd-international-labour-conference-working-hours-around-world-balancing>, 10. 11. 2025. године.

⁶⁹² Marion Collewet, Jan Sauermann, “Working Hours and Productivity”, *Labour Economics*, Vol. 47, 2017, 96–106.

⁶⁹³ International Labour Organization, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, International Labour Office, Geneva, 2022, 64.

⁶⁹⁴ Eurostat, *Actual and Usual Hours of Work*, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work, 30. 10. 2025. године.

шпанског.⁶⁹⁵ Са друге стране, у савременом свету рада, управо услед нејасних граница између радног и слободног времена, долази до ризика немерљивог, али и неограниченог радног времена.⁶⁹⁶ Жеља за профитом и успехом, посебно на изузетно конкуритивном тржишту рада, подразумева да су како послодавци, тако и запослени, често, ако и не увек на одређеним пословима, доступни и ван радног времена, те да ће у кратком року, ако природа посла то захтева извршити задатак.⁶⁹⁷

У мање екстремним случајевима од запосленог се не захтева да обавља рад као такав, али свакако мора на мобилном телефону да има инсталирану апликацију пословног имејла и друге апликације који се користе на послу. Сама размена информација међу колегама, добијање имејла од клијента и сличне радње свакако, макар психолошки, утичу на запосленог у слободно време. Тако се данас готово не може говорити о потпуно слободном времену, где запослени нема никакве везе са послом, док су запослени у сталној „потрази за изгубљеним временом“.⁶⁹⁸ Иако је реч о ширем проблему, овај проблем посебно долази до изражаја у контексту платформских радника, који често представљају пример тога како неолиберални капитализам може да „преузме“ целокупно време појединца.⁶⁹⁹ Парадоксално, управо флексибилизација радног времена, која има за циљ да доведе до могућности усклађивања различитих сфера живота, некад доводи до неплаћеног прековременог рада. Истовремено, израз флексибилизације је и наглашено присуство рада са непуним радним временом, које се често уводи са идејом усклађивања професионалног и породичног живота. У пракси, принцип сразмерности се често не примењује када је реч о раду са непуним радним временом, већ заправо ови радници остварују знатно нижи степен права, односно бивају изложени дискриминацији.⁷⁰⁰ Ови ризици су донекле препознати кроз међународне изворе права, од којих се посебно издваја значај Директиве 2003/88/ЕЗ посвећене питању радног времена⁷⁰¹, која препознаје различите обрасце рада присутне у савременом свету рада.⁷⁰²

Следеће питање које постављамо у овом контексту јесте какве везе имају лична својства са питањем радног времена. На први поглед, питање радног времена је неутрално. Међутим, неретко управо кроз решења која се тичу радног времена можемо пронаћи ризик дискриминације, што потврђује и пресуда у случају *Bilka-Kaufhaus*. Са друге стране, треба се подсетити и тога да је ноћни рад дуго био у потпуности забрањен женама, а разлози за ову забрану су били различите природе. Док се са једне стране указивало на ризике које ноћни рад носи по здравље, са друге стране истакнути су били и разлози који се тичу, односно за које се сматрало да се тичу, морала и пристојности.⁷⁰³ Са изменом друштвених образаца, разлози који

⁶⁹⁵ Љ. Ковачевић, „Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања“ у: *Право на правду – изазови савременог доба: Зборник радова 37. Сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић*, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2024, 587.

⁶⁹⁶ Andrijana Bilić, „Fleksibilno radno vrijeme – modus rekonzilijacije privatnog i poslovnog života radnika te povećanja kompetitivnosti poslodavca“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, бр. 3/2017, 564.

⁶⁹⁷ Brian Burgoon, Damian Raess, „Does The Global Economy Mean More Sweat? Trade, Investment, Migration and Working Hours in Europe“, *Socio-economic Review*, Vol. 9, бр. 4/2008, 699–727.

⁶⁹⁸ Lj. Kovačević, “‘In Search of Lost Time’: Key Trends in Regulating Rights to Limited Working Hours, Rest, and Leisure”, *Review of European and Comparative Law*, Vol. 62, бр. 3/2025, 163–165.

⁶⁹⁹ Julieta Haidar, Maarten Keune, “Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism” у: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Edgar Publishing, Cheltenham/ Northampton, 2021, 23–24.

⁷⁰⁰ Од осамдесетих година XX века долази до знатног пораста рада са непуним радним временом, што је послодавцима омогућило већу флексибилност у смислу одговора на флукуације на тржишту робе и услуга. Frédéric Salladarré, Stéphane Hlaimi, “Women and Part-time Work in Europe”, *International Labour Review*, Vol. 153, бр. 2/2014, 296.

⁷⁰¹ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time, 18.11.2003, *Official Journal of the European Union*, L 299.

⁷⁰² Директива 2003/88/ЕЗ, чл. 13.

⁷⁰³ Ноћни рад је прво забрањен женама у УК још 1844. године, а потом је то учињено и у Швајцарској, Новом Зеланду, Аустрији, Холандији и Француској. International Labour Organization, Report III (Part 1B) General Survey of the Reports Concerning the Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4), the Night Work (Women) Convention

нису здравствене природе бивају одбачени као аргументи. Аргумент негативних ефеката по здравље остаје присутан до данас, али важи како у погледу жена, тако и у погледу мушкараца.⁷⁰⁴

Коначно, питање родних неједнакости је најближе повезано са временом обављања неплаћеног рада у домаћинству. У периоду између 1997. и 2012. године, у време када се ово питање препознаје као изузетно важно, просечно време које жене посвећују неплаћеном кућном раду је смањено за само 15 минута, док је за мушкарце ово време у просеку увећано за осам минута.⁷⁰⁵ Истраживања МОР-а из 2024. године показују да чак 708 милиона жена широм света нема запослење због обима неплаћеног рада – бриге о члановима породице и домаћинству, у поређењу са 40 милиона мушкараца.⁷⁰⁶ Сваког дана је чак 16 милијарди сати посвећено неплаћеном кућном раду, а већину овог терета носе жене (76%), док би вредност овог рада, претворена у новац, у неким државама представљала чак до 40% БДП-а.⁷⁰⁷ Штавише, процењује се да је око 708 милиона жена искључено са тржишта рада због обавеза које имају у погледу бриге о члановима породице и домаћинству.⁷⁰⁸ У овом контексту, треба похвалити усвајање Правилника о методологији за обрачун неплаћеног кућног рада у РС⁷⁰⁹, којим се предвиђа то да се обрачун вредности неплаћеног кућног рада врши на основу методологије коју користи Статистички завод ЕУ (Евростат), а да се вредност овог рада утврђује као минимална цена рада по часу у РС.⁷¹⁰

Интерсекцијска перспектива нам указује на то разлике у радном времену нису израз само родних неједнакости, већ и неједнакости по основу других личних својстава, а ови проблеми посебно долазе до изражаја у земљама у развоју.⁷¹¹ Анализе такође показују да жене по правилу више времена посвећују неплаћеном раду у руралним у односу на урбане средине, а такође уколико имају нижи степен образовања, и раде на мање плаћеним пословима, док рецимо удео неплаћеног рада у целокупном времену које појединац има на располагању расте код мушкараца како старе.⁷¹²

5.5. Укрштена дискриминација и безбедност и здравље на раду

Бројни институти радног права су настали као последица велике и нимало једноставне борбе радника, а то важи посебно када је реч о безбедности и здрављу на раду. Став МОР-а јесте да су питања која се тичу безбедности и здравља на раду у срцу даљег развоја радног

(Revised), 1934 (No. 41), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89), and the Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948, ст. 3.

⁷⁰⁴ Изузетак у овом погледу јесу труднице, по које ноћни рад може бити изузетно штетан, али то значи да ограничења ноћног рада могу бити оправдана само полно, а не и родно заснованим разликама.

⁷⁰⁵ Valentina Beghini, Umberto Pozzani, Emanuela Cattaneo, *A Quantum Leap for Gender Equality: for a Better Future of Work for All*, International Labour Office, Geneva, 2019, 13.

⁷⁰⁶ International Labour Organization, *The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf, 10. 6. 2025. године.

⁷⁰⁷ Интересантно је напоменути и то да се мерење врши од стране МОР-а тек од 2023. године. ILOSTAT, *Why Measuring Unpaid Domestic and Care Work Matters, and How We Can Help*, доступно на: <https://ilostat.ilo.org/topics/unpaid-work/measuring-unpaid-domestic-and-care-work/>, 31. 10. 2025. године.

⁷⁰⁸ UN Women, *Gender Equality in 2025: Gains, Gaps, and the USD 342 Trillion Choice*, доступно на: <https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/gender-equality-in-2025-gains-gaps-and-the-342t-choice>, 24. 7. 2026. године.

⁷⁰⁹ Правилник о методологији за обрачун неплаћеног кућног рада у РС, *Службени гласник РС*, бр. 18/2024.

⁷¹⁰ Правилник, чл. 3, ст. 1. и 4.

⁷¹¹ Colette Fagan et al, *The Influence of Working Time Arrangements on Work-life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence, Research Synthesis Paper Prepared as an Input to the Report for Discussion by the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements* (17–21 October 2011), International Labour Office, Geneva, 2012, 19–28.

⁷¹² Jacques Charmes, *The Unpaid Care Work and the Labour Market – An Analysis of Time-use Data Based on the Latest World Compilation of Time-use Surveys*, International Labour Office, Geneva, 2019, 88–106.

права и будућности света рада.⁷¹³ Међутим, у питању је институт чији је значај дуго времена био у потпуности занемарен. Заstraшујући историјски примери нас подсећају на то да је занемаривање овог радноправног института однело животе многих. Подсетимо се само „радијумских девојака“, односно жена које су радиле са радијумом без икакве заштитне опреме и упозорења о свим последицама рада са овим хемијским елементом.⁷¹⁴ Други пример који наводимо се догодио почетком XX века у *Triangle Shirtwaist Factory*, где су многи изгубили живот, због тога што послодавац није имао одговарајућу противпожарну заштиту, нити икакве механизме заштите од пожара.⁷¹⁵ Гаранције и мере које се тичу безбедности и здравља на раду нису уведене превентивно, већ најчешће као последица трагичних инцидената, али такође нису уведене одједном, већ постепено, кроз препознавање различитих ризика.

У почетку је заштитно законодавство усмерено ка томе да се смањи број смртних исхода и физичких повреда, што је у извесној мери условљено природом послова који су били доминантни у тренутку када је по први пут препознат концепт безбедности и здравља на раду, а у извесној мери свешћу о томе шта се подразумева под заштитом. Међутим, временом се опсег примене заштитног законодавства, односно концепт безбедности и здравља на раду проширује, а тако да почиње да обухвата не само заштиту физичког, већ и заштиту од психосоцијалних ризика.⁷¹⁶ Дакле, „промене које су се, последњих деценија, десиле у свету рада, утицале су, међутим, на појаву (и препознавање) психосоцијалних и других ризика за психичко здравље запослених, попут стреса, депресије, анксиозности и психичког насиља на раду“.⁷¹⁷ Дакле, традиционални ризици и даље настављају да постоје, те рад „плавих крагни“ и данас подразумева бројне ризике у контексту физичких повреда и болести, али на то се надовезују и као засебна категорија развијају психосоцијални ризици.⁷¹⁸ Стога холистички приступ у овом погледу захтева разматрање физичког, психичког и социјалног благостања радника.⁷¹⁹

Постоји сложени однос рода, занимања и различитих ризика у вези са безбедношћу и здрављем на раду. Истраживања показују да управо постојање дискриминације, односно радне средине у којој је дискриминација толерисана, утиче негативно на мотивацију запослених, а

⁷¹³ International Labour Organization, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience*, International Labour Office, Geneva, 2019, 55–62. Истовремено, подаци МОП-а који се тичу повреда на раду у последњих неколико година су врло забрињавајући: тако подаци за 2019. годину показују да је 395 милиона радника широм света задобило повреде на раду које нису имале фатални исход, док је живот изгубило 2 930 000 радника, што је чак 12% више у односу на 2000. годину. International Labour Organization, *A Call for Safer and Healthier Working Environments*, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_903140.pdf, 31. 10. 2025. године, 2.

⁷¹⁴ Hannah Leece, “Glowing in the Dark: Examining ‘The Radium Girls’ and Other Forgotten ‘Herstory’ Tales”, *The Macksey Journal*, Vol. 2, 2021, 1–10.

⁷¹⁵ Leon Stein, *The Triangle Fire*, Cornell University Press, Ithaca–London, 1962, xii – xxii. Интересантно је напоменути да се чак и у овим случајевима може препознати улога личних својстава: када је реч о раду са радијумом којим су исцртаване казаљке на сатовима, треба рећи да су овај посао обављале само жене, док су у другом случају – пожара, већину радника представљале младе жене имигранткиње, највећим делом италијанског и јеврејског порекла.

⁷¹⁶ СЗО и МОП су се још осамдесетих година XX века бавиле одређивањем појма психосоцијалних ризика у смислу: „повезаности посла, у погледу садржине и радног окружења, услова рада и способности радника, потреба које имају, организационе културе, те личних вредности, што може утицати на искуство, здравље, продуктивност и задовољство послом“. International Labour Organization, *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control (Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health Ninth Session Geneva, 18–24 September 1984)*, International Labour Office, Geneva, 1986, 3. Ипак, до данас многи закони не препознају, макар не изричито, психосоцијалне ризике.

⁷¹⁷ Љ. Ковачевић, 2016а, *op. cit.*, 215.

⁷¹⁸ Maria S. Kopp *et al*, “Work Stress and Mental Health in a Changing Society”, *European Journal of Public Health*, Vol. 18, бр. 3/2008, 241.

⁷¹⁹ International Labour Organization, 2020, *op. cit.*, 23.

посредно је повезана и са развијањем анксиозног и депресивног поремећаја.⁷²⁰ Подаци из 2019. године, које је прикупила Светска здравствена организација (СЗО), сведоче да је 301 милион људи на свету живело са анксиозним поремећајем, а 280 милиона са депресијом.⁷²¹ То је најближе повезано и са стресом, а један од узрока великог стреса јесте и нестабилност и несигурност запослења. Тако се примећује да су по правилу мушкарци у већем ризику од физичких повреда када је реч о физички захтевним пословима, док су жене начелно у већем ризику од развијања професионалних болести, као и да су чешће жртве злостављања и узнемиравања на раду.⁷²² Уколико сагледамо ово питање у ширем контексту, можемо доћи до закључка да су жртве дискриминације они који се, по основу неког личног својства или својстава налазе у мањини, односно који не одговарају друштвеним очекивањима.

Према томе, они су у посебном ризику од тога да буду искључени, третирани као мање вредни, па чак и предмет подсмеха, управо због своје различитости.⁷²³ Истовремено, посматрање овог питања кроз интерсекцијски приступ потврђује да се жртве овог облика дискриминације, односно они који се налазе у ризику од овог облика дискриминације, налазе у специфичном положају изолованости и усамљености у друштвеним, економским и институционалним структурама, у које свакако спада и радна средина. У светлу наведеног, долазимо до два закључка. Један се односи на то да, иако се концепт безбедности и здравља на раду развио, и данас долази до физичких повреда на раду, па чак и смртних исхода, кроз директну изложеност чиниоца ризика по безбедност и здравље на раду. Ови ризици су посебно изражени када је реч о радницима који обављају тешке физичке послове, односно раде са несигурним машинама, док овакве послове атипично често, у одсуству других могућности, обављају они који припадају осетљивим и угроженим групама радника. Када је пак реч о психосоцијалним ризицима на раду, ту примећујемо још очигледнији однос са дискриминацијом, те се тако у литератури све више говори о потреби увођења „правичности у контексту здравља“, односно инклузивног приступа безбедности и здрављу на раду.⁷²⁴

5.6. Ризик укритене дискриминације приликом вредновања резултата рада и напредовања у каријери

Интерсекцијски стереотипи и предрасуде које настају на основу таквих стереотипа могу условити схватање да припадници осетљивих група не треба и не могу да раде на захтевнијим пословима, односно да се пењу на каријерној лествици успона.⁷²⁵ Најекстремнији,

⁷²⁰ Goodluck Chimezie Uncle Elei, “Effects of Workplace Discrimination on Employee Performance”, *Texila International Journal of Management*, Vol. 2, бр. 2/2016, 35. Ни данас, а због, мање или више изражених трагова стигматизације оних који говоре о овим темама, не можемо рећи да постоје поуздани и свеобухватни подаци који би сведочили о томе који број запослених се суочава са различитим психосоцијалним ризицима.

⁷²¹ World Health Organization, *WHO Guidelines on Mental Health at Work*, World Health Organization, Geneva, 2022, 2.

⁷²² Brendan Burchell et al, *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini and Istituto per la Ricerca Sociale, Luxembourg, 2014, 10.

⁷²³ International Labour Organization, 2020, *op. cit.*, 15.

⁷²⁴ Michael A. Flynn et al, “Health Equity and a Paradigm Shift in Occupational Safety and Health”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19, бр. 1/2021, 8–9.

⁷²⁵ У једној од епизода познате Нетфликсове серије Црно огледало (енг. *Black Mirror*), која се бави светом који је јако сличан нашем, али уз ноту дистопије која превазилази ону која је присутна у стварном свету, свет функционише по принципу сталног међусобног оцењивања. Наиме, без обзира да ли је реч о јављању колегама на радном месту, разговору са конобаром у ресторану, породичној расправи или било чему другом, свака интеракција коју појединац има са другом особом, без обзира на контекст, мора бити оцењена са једном до пет звездица. У зависности од просечне оценое коју имају, а која се свакодневно мења, људи имају већи или мањи обим и квалитет права у сфери економских и социјалних права. Дакле, у зависности од тога коју оценоу неко има добија и радно место, које је мање или више плаћено и вредновано, али и остварује или не остварује друга права. Иако ова епизода има циљ да прикаже дистопијску верзију будућности, научно-фантастични елемент је ипак подложен преиспитивању у данашњем свету у ком је перцепција себе коју стварамо на интернету и друштвеним

а истовремено и највиши пример оваквог схватања се огледа у феномену такозваног „стакленог плафона“, односно у схватању да одређени појединци не треба да раде на највишим позицијама, односно управљачким местима. Овај феномен се тиче приоритетно жена, те је и настао у вези са положајем жена на радном месту, међутим може се говорити о тзв. стакленим плафонима условљеним и другим личним својствима на основу којих се формирају осетљиве и угрожене групе радника.⁷²⁶ Дакле, мада се о „стакленом плафону“ најчешће говори у контексту положаја жена на тржишту рада, и друге маргинализоване групе на тржишту рада се суочавају са овом појавом.⁷²⁷ Штавише, чини нам се да је потребно говорити о интерсекцијски условљеним стакленим плафонима, односно о томе да они који су у ризику од укрштене дискриминације по правилу не раде на највишим позицијама.

Свакако, ризик укрштене дискриминације није присутан само када је реч о највишим, управљачким местима, већ исто тако и када је реч о уопште каријерном напредовању. Обрасци послодавачког понашања на савременом тржишту рада показују постојање стереотипа и предрасуда, док истовремено овакве, друштвено укоренење норме, подстичу појединце да бирају занимања на основу личних својстава и да у одређеним случајевима доживљавају оправданим то што им је ускраћено право на каријерно напредовање. Питање каријерног напредовања представља израз професионалне сегрегације, као што је и стаклени плафон израз вертикалне професионалне сегрегације. Наизглед супротан, а у својој суштини сличан феномен тзв. стакленом плафону и тзв. „лепљиви под“ који подразумева то да се појединци, услед дискриминације којој су изложени на основу личних својстава, налазе на дну скале послова.⁷²⁸ Док се стаклени плафон и лепљиви под налазе на врху и дну скале, односно мердевина каријерног напредовања, све се више говори и о хипотези о степенику (енг. *step stool hypothesis*), која показује да за одређена лица, попут жена које припадају расним и етничким мањинама, доживљају дискриминаторно условљене препреке на свакој степеници каријерног напредовања.⁷²⁹ Овај ризик посебно долази до изражаја у одсуству јасних норми које се тичу вредновања рада, односно критеријума које треба применити у овом погледу, а који имају за циљ укидање дискриминације у контексту каријерног напредовања. Тако ће, често, жене јер су мајке напредовати спорије.⁷³⁰ Исто важи и у погледу жена које припадају расним и етничким мањинама⁷³¹ или жена са инвалидитетом⁷³². Овај ризик свакако није ограничен само на жене, већ се тиче свих који се налазе у ризику од дискриминације што им у великој мери кроји каријерни пут, те пред њих ставља многе, мање и више видљиве изазове.

мрежама важнија него икада пре. У питању је епизода *Nosedive* (више о овој епизоди је доступно на: <https://www.imdb.com/title/tt5497778/>).

⁷²⁶ International Labour Organization, *Handbook for Career Development*, International Labour Office, Geneva, 2024, 20.

⁷²⁷ Lori D. Patton, Chayla M. Haynes, “Using Critical Interpretive Lenses to Examine Glass Ceiling Effects Through Qualitative Research” у: *Measuring Glass Ceiling Effects in Higher Education: Opportunities and Challenges* (eds. Jerlando F. L. Jackson Elizabeth M. O’Callaghan Raul A. Leon), Wiley Periodicals, Inc, New Jersey, 2014, 31–34

⁷²⁸ International Labour Organization, *Empowering Women at Work: Policies and Practices for Gender Equality in Supply Chains*, International Labour Office, Geneva, 2020, 19.

⁷²⁹ Christianne Corbett *et al*, “Glass Ceilings, Step Stools, and Sticky Floors: The Racialized Gendered Promotion Process”, *Sociological Research for a Dynamic World*, Vol. 10, 2024, 10–14.

⁷³⁰ A. Masselot, Eugenia Caracciolo Di Torella, Susanne Burri, *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood: The Application of EU and National Law in Practice in 33 European Countries*, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, Brussels, 2012, 19.

⁷³¹ Juliet Elizabeth Kele *et al*, “Intersectional Identities and Career Progression in Retail: The Experiences of Minority-ethnic Women”, *Gender, Work & Organization*, Vol. 29, 6p. 4/2022, 1193–1194.

⁷³² Xi Wen Chan, Kate Hutchings, “Inequalities, Barriers, Intersectionality, and Facilitators of Careers of Women with Disabilities: Themes and Future Research Agenda from a Scoping Review”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 14, 2023, 12–13.

5.7. Укритена дискриминација и престанак радног односа

5.7.1. Лична својства као неваљани отказни разлог

Престанак радног односа јесте једно од најделикатнијих радноправних питања, а како подразумева раскидање једне специфичне везе, односа правне подређености, који је, по правилу, од великог значаја за послодавца, а од кључног значаја за запосленог.⁷³³ Ово деликатно и сложено питање је најближе повезано са ризиком дискриминације, како је дискриминаторни отказ појава која је присутна и наглашена у савременом свету рада.

Природа отказа је таква да подразумева својеврсни, експлицитно или више апстрактно присутан, конфликт. Насупрот отказу који иницира запослени који нема обавезу да наводи разлог за давање отказа, послодавац мора да образложи када и зашто даје отказ запосленом. Најамна концепција радног односа је подразумевала то да свако у сваком тренутку може да иницира престанак радног, то јест најамног односа.⁷³⁴ Интересантно је то да је неправедност и неправичност оваквог система прво уочена од стране судских власти у Француској, које су увеле систем злоупотребе права на отказ, те су у тим случајевима додељивале право на накнаду штете. Потом су увођена и друга права, од којих се издваја право на отказни рок.⁷³⁵ Ово питање је препознато од стране МОП-а у Препоруци број 111⁷³⁶, а по први пут у обавезујућем правном инструменту у Конвенцији број 98 и то у контексту забране дискриминаторног отказа, односно забране давања отказа лицу јер је члан или представник синдиката⁷³⁷. Међутим, ово питање бива свеобухватно уређено тек кроз Препоруку МОП-а број 119⁷³⁸. Неколико деценија касније, донети су и кључни стандарди у погледу престанка радног односа од стране послодавца – Конвенција МОП-а број 158⁷³⁹ и пратећа Препорука МОП-а број 166, посвећена истом питању⁷⁴⁰. Иако су донети пре неколико деценија, ови извори МОП-а до данас остају кључни стандарди у погледу престанка радног односа. Кроз Конвенцију МОП-а број 158 се уводи концепт три групе ваљаних отказних разлога: *разлози који се тичу способности запосленог, понашања запосленог, као и потреба послодавца*.⁷⁴¹ Концепт ваљаних отказних разлога представља главну брану злоупотребама престанка радног односа од стране послодавца, и мада подразумева бројне несавршености, до данас није пронађена боља брана у овом погледу. Ипак, треба додатно подвући то да ова брана постоји само у случајевима када постоји и радни однос и то на неодређено време, а не и када је реч о свим другим основама на основу којих се обавља рад, односно рада „на црно“.⁷⁴²

⁷³³ International Labour Organization, *Termination of Employment Digest*, International Labour Office, Geneva, 2000, 8.

⁷³⁴ Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговор о раду*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016, 189–190.

⁷³⁵ *Ibidem*, 190–193.

⁷³⁶ R111 – Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111), ст. 2. тач 2, алинеја IV).

⁷³⁷ *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 11/1958, чл. 2. ст. 2, тач. 2.

⁷³⁸ R119 – Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119).

⁷³⁹ *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 4/84. Иако се наведена конвенција бави радноправним питањем изузетне важности, интересантно и индикативно, је то што број ратификација до данас остаје релативно мали (вид.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303).

⁷⁴⁰ R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166).

⁷⁴¹ Конвенција МОП-а број 158, чл. 4.

⁷⁴² Иако је тежиште на питању дискриминаторног отказа, на овом месту ћемо поменути и питање споразумног престанка радног односа, што представља законит начин престанка радног односа, који је ипак неретко злоупотребљен у пракси. До злоупотребе института споразумног престанка радног односа по правилу долази од стране послодавца, и то не у тренутку када *заиста* долази до престанка радног односа, већ знатно раније, чак и пре самог заснивања радног односа. Тако говоримо о проблему бланко споразума о престанку радног односа. Наиме, реч је о томе да послодавци условљавају заснивање радног односа тиме да запослени потпишу бланко изјаву о споразумном престанку радног односа. Та изјава, у време потписивања, нема наведен датум када је потписана, односно када долази до престанка радног односа, а послодавци је држе „у фиоци“, те одлучују о томе да ли ће је и када искористити. Уколико тако одлуче, не долази до отказа од стране послодавца, то јест послодавци

Поврх тога што се на основу саме анализе ваљаних отказних разлога може закључити да у исте не спадају и дискриминаторни разлози, стандарди МОП-а изричито забрањују дискриминаторни отказ – на основу чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, поступања у својству представника радника, као и на основу тога што радник покреће или учествује у поступку против послодавца, потом расе, боје коже, брачног статуса, породичних дужности, трудноће, религије, политичког уверења, националне припадности или друштвеног порекла, као и на основу одсуства са посла због породилског одсуства и привременог одсуства због болести.⁷⁴³ Концепт ваљаних отказних разлога је уведен и у већини националних законодавстава, мада на донекле различите начине – „тако се у немачком праву, говори о социјално оправданом отказном разлогу, у француском праву о стварном и озбиљном отказном разлогу, док се у британском праву концепција ваљаних отказних разлога, разуме као праведни отказ, односно разуман одговор послодавца“.⁷⁴⁴ Овај концепт је уведен и у домаће радно законодавство, додуше уз термилошку напомену да се користи термин „оправдани“, а не ваљани отказни разлог.⁷⁴⁵

Дакле, постоје двоструке бране у погледу остварења ризика дискриминације у контексту престанка радног односа: прва кроз изричито истицање тога да је забрањен дискриминаторни отказ, а друго кроз концепцију ваљаних, односно оправданих отказних разлога. Послодавци, најчешће свесни тога да је дискриминација забрањена, покушавају да „сакрију“ дискриминацију под велом ваљаних отказних разлога. Сматрамо да најмањи ризик у овом погледу носи друга група оправданих отказних разлога, а будући да је најтеже прикрити дискриминацију у контексту ове групе отказних разлога. С обзиром на то да ће трећа група ваљаних отказних разлога бити разматрана у наредном поглављу, овде ћемо поменути како дискриминаторни отказ може бити сакривен у оквиру прве групе ваљаних отказних разлога, односно разлога који се тичу способности и резултата рада запосленог.

Наиме, прва група оправданих отказних разлога се тиче способности запосленог или резултата рада.⁷⁴⁶ Питање је где се може сакрити ризик дискриминације у овом погледу.

немају обавезу да укажу на оправдан отказни разлог који условљава престанак радног односа, већ само одлуче да „допуне“ споразумни престанак радног односа, претходно потписан од стране запосленог, датумом. У страху од немогућности проналазак другог запослења, запослени пристају на овај вид злоупотребе права, те заснивају радни однос, свесни тога да послодавац може, у сваком тренутку и без оправданог разлога, одлучити да тај однос оконча. Иако овде постоје посредне повезнице, ипак се, у светлу неједнакости које постоје у свету рада, ваља запитати ко су радници који пристају на наведено, све и ако је то очигледно незаконито, што би такође требало размотрити из интерсекцијске перспективе.

⁷⁴³ Конвенција МОП-а број 158, чл. 5. Овај списак је проширен забраном дискриминације у погледу старости, као и одсуства услед обавезног служења војног рока или друге грађанске обавезе, у складу са националним законодавством и праксом (ст. 5), као и привремене спречености за рад због болести или повреде (ст. 6) у Препоруци МОП-а број 166.

⁷⁴⁴ Миодрага Јовановић, *Отказ уговора о раду због разлога везаних за способност запосленог – правни режим и разграничење од других основа престанка радног односа* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2022, 87.

⁷⁴⁵ ЗОР, чл. 179. За више о томе да ли су термини „ваљани“ и „оправдани“ синоними вид. Душан Паравина, „Престанак радног односа и нови Закон о раду Србије: склад и несклад са правилима Међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/2002, 30. У немачком Закону о заштити од отказа (*Kündigungsschutzgesetz – KSchG*), *Bundesgesetzblatt (BGBl) I*, 1317 се пак говори о друштвено оправданом отказу, где спада и прва група оправданих отказних разлога која се у немачком праву разматра и у вези са трајно лошим здравственим стањем што доводи до знатно смањеног учинка, то јест слабијих резултата рада. Будући да овакав приступ носи у себи ризик дискриминације, Савезни суд је развио тест који треба применити: морају се утврдити објективне чињенице на основу којих се може извршити прогноза будућег здравственог стања; резултати рада запосленог морају довести до нарушавања оперативних интереса послодавца; мора се извршити процена пропорционалности, тако да не би било разумно да се настави запослење. Ingebjörg Darsow-Faller, *Kündigungsschutz in Deutschland und Spanien: Eine rechtsvergleichende Untersuchung mit besonderer Beachtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung* 43.

⁷⁴⁶ У том смислу је потребно правити разлику између, са једне стране, „објективне и нескривљене неспособности запосленог да коректно извршава посао за чије је обављање ангажован“ и са друге тога да запослени не остварује

Управо простор нејасности и недоумица у контексту оцењивања резултата рада је простор у ком потенцијално настаје дискриминација. На теоријском нивоу, јасно је да, како би постојао оправдани отказни разлог, постоји *одсуство* – одговарајуће радне способности или очекиваних резултата рада. Међутим, да би се знало шта подразумева *одговарајућа* радна способност, а шта *очекивани* резултати рада, потребно је унапред утврдити ко врши оцену рада, који су критеријуми, у којим периодима и како се врши оцена рада.⁷⁴⁷ У одсуству прецизирања ових питања, а посебно критеријума који су релевантни када је реч о оцини рада (што је случај у општем режиму радних односа у РС), настаје простор за потенцијалне злоупотребе.⁷⁴⁸ То важи у контексту сваког облика дискриминације, те и укрштене дискриминацију. Другим речима, сматрамо да решење какво постоји у домаћем радном законодавству ствара терен велике правне несигурности, док такав терен суштински омогућава и постојање дискриминације. Истовремено, ово питање није нимало једноставно регулисати, а да и у страном праву наилазимо на решења у погледу којих изражавамо бојазан да у себи крију простор за ризик дискриминације. Тако на пример хрватски Закон о раду предвиђа да је могуће дати отказ „ако радник није у могућности уредно извршавати своје обвезе из радног односа због одређених трајних особина или способности“⁷⁴⁹, док португалско право уводи отказ због неадаптираности (*por. despedimento por inadaptação*).⁷⁵⁰

Штавише, можемо претпоставити да ће се простор за злоупотребе додатно увећати у будућности, како се све више говори о потреби смањења ригидности одредаба које се тичу отказа, како би дошло до смањења незапослености.⁷⁵¹ У том контексту, интересантно је поменути да је ЕСЉП закључио да није дошло до дискриминације у случају у ком је мандат дипломаткиње окончан раније јер је затруднела. ЕСЉП подвлачи не значи и престанак радног односа у Министарству спољних послова, а оправдава наведено, истичући да би њено одсуство довело у питање функционисање конзуларног одељења и конзуларну заштиту Румунима у Словенији.⁷⁵²

циљеве рада, а што је директно повезано са тим да запослени „не обавља послове у предвиђеном обиму и са предвиђеним квалитетом“. Љ. Ковачевић, 20166, *op. cit.*, 335, 339.

⁷⁴⁷ Нажалост, ова питања нису уређена детаљније, односно уопште у ЗОР, те је заправо први тренутак када запослени добија информацију о томе да нема одговарајуће способности, односно не испуњава очекиване резултате, тренутак када добија писано обавештење у вези са недостацима у раду и примерени рок за побољшање рада (чл. 180а ЗОР-а). Вредновање рада је, уређено на врло детаљан начин у посебном режиму државних службеника, односно у Закону о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022, 13/2025 - одлука УС и 19/2025, у чл. 82–86.

⁷⁴⁸ У САД се развио систем оцене рада који је усмерен ка упоређивању резултата рада запослених (енг. *ranking*) и прављењу скала – од најбољих до најгорих, у смислу остварења резултата рада, запослених. Овакав систем, у ком, иако се врши и оцена тога да ли су резултати рада у складу са унапред постављеним нормативима, фокус ставља на поређење, носи у себи многе ризике, те може довести и до неправичног отказа оних који остварују захтеване резултате рада. Љ. Ковачевић, „Вредновање способности и рада запослених – кључни правни аспекти“, *Право и привреда*, Vol. XLX, бр. 7–9/2013, 557–558.

⁷⁴⁹ *Zakon o radu Republike Hrvatske, Narodne novine*, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23, чл. 115, ст. 2.

⁷⁵⁰ Неадаптираност, односно неприлагођеност, се одређује као дугорочна појава која оправдава давање отказа, и јасно је законски препозната (Законик о раду, *Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código de trabalho (versão actualizada, чл. 373)*). Типични случајеви у којима долази до отказа на основу овог разлога се тичу константног опадања квалитета рада, непостизања претходно договорених циљева или пак изазива ризике по безбедност и здравље других радника. Sandra Laleta, „Jedinstveni ugovor o radu“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 34, br. 1/2013, 167.

⁷⁵¹ Josep Banyuls, Albert Recio, “Labour Segmentation and Precariousness in Spain: Theories and Evidence” у: *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach* (eds. Damian Grenshaw et al), Manchester University Press, Manchester, 2017, 131.

⁷⁵² *Napotnik v. Romania*, 20.10.2020, App. No. 33139/13, ст. 80–82.

5.7.2. Ризик укрштене дискриминације приликом утврђивања вишка запослених

Ризик дискриминације је присутан када је реч о престанку радног односа на иницијативу послодавца, односно отказу од стране послодавца. Иако овај ризик може бити присутан у контексту свих оправданих отказних разлога, сматрамо да он посебно долази до изражаја у погледу треће групе оправданих отказних разлога. За разлику од прве две групе оправданих отказних разлога који се тичу запосленог – његових способности и понашања запосленог, трећа група оправданих отказних разлога се не тиче запосленог већ се тиче послодавца.⁷⁵³ Прво питање које се поставља јесте шта су то и како се могу класификовати оправдани отказни разлози који се тичу потреба послодавца. Начелно можемо рећи да су у питању разлози који спадају у ове четири категорије: *економски*, *структурни*, *организациони* и *технолошки* разлози. Важно је указати на то да, како би отпуштање запослених заиста било оправдано, ови разлози, односно промене које стоје иза ових разлога морају бити одговарајућег степена и интензитета.⁷⁵⁴ Отказ условљен трећом групом ваљаних отказних разлога може бити индивидуални и колективни.⁷⁵⁵

Поставља се питање којим запосленима је, у случају колективног отпуштања, оправдано дати отказ и на основу ког критеријума, посебно у светлу великих промена до којих долази у савременом свету рада.⁷⁵⁶ Следеће питање се односи на то које специфичне додатне обавезе има послодавац када долази до колективног отпуштања. Тако у складу са домаћим законодавством има обавезу да припреми програм решавања вишка запослених, те да овај програм достави јавној служби за запошљавање и репрезентативном синдикату.⁷⁵⁷ Кроз овај програм, између осталог, послодавац треба да одреди који су *критеријуми* који се узимају у обзир приликом утврђивања вишка запослених. ЗОР у овом погледу не даје прецизније смернице, а то да критеријуми не смеју бити дискриминаторни извлачимо из гаранције забране дискриминације у контексту престанка радног односа.⁷⁵⁸ Последњи пут када су били прописани критеријуми за утврђивање вишка запослених на националном нивоу јесте било у Општи колективни уговор (ОКУ)⁷⁵⁹, који је престао са важењем 2011. године.

⁷⁵³ Како анализе показују, судови у одређеним државама, попут Француске, имају тенденцију да не улазе детаљније у оправданост разлога за давање отказа када послодавац наведе да постоје разлози који се тичу потреба послодавца. Rochelle Le Roux, Allison Fiorentino, "Redundancy and Judicial Power: Between Inaction and Creative Boldness", *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, бр. 4/2017, 136.

⁷⁵⁴ Миломир Николић, „Заштита запослених код колективног отпуштања“, *Билтен ВКС*, бр. 1/2012, 149.

⁷⁵⁵ Чисто језичким тумачењем, могло би се доћи до закључка да колективно отпуштање представља свако отпуштање где истовремено отказ добија више лица, па и два лица, и то услед разлога који се тичу потреба послодавца. Међутим, овакво тумачење би било исувише строго, те поставило неоправдано велике захтеве пред послодавце. Уместо тога, кроз законе се уводи доња граница у погледу тога који број запослених треба да добије отказ да би се сматрало да је дошло до колективног отпуштања, што по правилу износи око 10% запослених.

⁷⁵⁶ Ана Лазаревић, *Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2019, 4

⁷⁵⁷ Оваквом решењу, предвиђеном у чл. 154–156 ЗОР-а, треба упутити критику у смислу тога да не би требало сводити учешће представника запослених само на репрезентативни синдикат, док би и обавезу консултовања требало подићи на ниво обавезе преговарања.

⁷⁵⁸ Такође треба указати да ни Директива 98/59/EЗ која је посвећена питању колективног отпуштања (Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to Collective Redundancies, 12.08.1998, *Official Journal of the European Communities*, L 225) не упеђује детаљније питање критеријума које је потребно узети у обзир приликом колективног отпуштања, већ ово препушта националним законодавствима (чл. 2, ст. 3, алинеја V). За више о праву ЕУ и примени гаранција које се тичу уопште отказа уговора о раду, и посебно колективног отпуштања у државама чланицама вид. Tatsiana Ushakova, "Towards a European Concept of Protection against Unjustified Dismissal", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 12, бр. 3/2023, 45–65.

⁷⁵⁹ Општи колективни уговор, *Службени гласник РС*, бр. 50/2008, 104/2008 – Анекс I и 8/2009 – Анекс II.

Како се истиче у радноправној теорији, прву групу чине професионални критеријуми попут резултата рада и радног стажа.⁷⁶⁰ Другу групу пак чине непрофесионални, односно критеријуми који имају за циљ да конкретизују врлину солидарности, карактеристичну управо за радно право као грану права. Под овим критеријумима су се, у ОКУ, наводили имовно стање, здравствено стање, као и број деце на школовању.⁷⁶¹ Оваква одредба представља својеврсну посебну меру у корист одређених група, која подразумева то да им се даје предност, односно да се стављају у повољнији положај у односу на друге у случајевима колективног отпуштања.⁷⁶² И мада разумемо племенити *ratio* одредбе, односно становишта које подразумева узимање у обзир различитих личних својстава као критеријума у овом погледу, истовремено треба истаћи да ови критеријуми подразумевају прављење разлике по основу личног својства. Дакле, питање није да ли се на овај начин прави разлика по основу личних својстава, већ да ли је овакво прављење разлике (не)оправдано. Сигурно је да је приликом уношења ових одредаба у ОКУ сматрано да ови критеријуми нису дискриминаторни, а да је питање које је постављено било – коме би било најтеже да изгуби посао. Имајући у виду то да иза ове одредбе коју узимамо за пример, али и свих постојећих и потенцијалних одредаба, стоји снажна и оправдана аргументација, ипак заузимамо став да мане оваквих одредаба превазилазе предности, односно значај који овакве одредбе могу имати. Коначно, желимо да истакнемо то да управо критеријуми које је увео ОКУ, односно непрофесионални критеријуми који се уводе у контексту утврђивања вишка запослених носе ризик не дискриминације по основу једног, него по основу више личних својстава. Штавише, на овај начин се шаље порука да су одређена лична својства важнија од других. У контексту ОКУ-а, препознаје се број деце на школовању, али не и инвалидитет или сексуално опредељење. Препознаје се имовно стање, али не и религија или раса. Ово важи не само у контексту поменутих, већ и свих других личних својстава. Међутим, иако критеријуми које је предвиђао ОКУ треба да буду предмет оправданих критика, сматрамо да је и постојање било каквих критеријума, ма колико они несавршени били, боље у односу на ризике које подразумева одсуство критеријума, што је тренутно случај.

Домаћа судска пракса такође указује на ризике до којих може доћи, како послодавци неретко злоупотребљавају велики простор слободе у одређивању критеријума за утврђивање вишка запослених. О парадоксалним ситуацијама до којих може доћи у овом погледу сведочи случај из судске праксе у ком запослени није уопште био претходно упознат са процесом оцењивања, а утврђен је као вишак запослених на основу оцене рада.⁷⁶³ У другом случају, ВКС је јасно указао на ризик дискриминације, наглашавајући то да отказ особи са инвалидитетом није оправдан ако је стварни разлог отказа инвалидитет, а не економски разлози на које се послодавац позива.⁷⁶⁴ Интересантан је и случај у ком је у самом програму решавања вишка запослених било утврђено да постоји посебна заштита самохраних родитеља, док је отказ ипак дат (и) жени која је самохрана мајка, те је овакав отказ оцењен као незаконит.⁷⁶⁵ Уставни суд такође указује на важност утврђивања објективних критеријума у овом контексту, истичући

⁷⁶⁰ У ОКУ је било прецизирано да се резултати рада утврђују „на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада”, а уколико они нису постављени, онда на основу оцене непосредног руководиоца, а за период од најмање годину дана (чл. 38. и 39).

⁷⁶¹ ОКУ, чл. 41.

⁷⁶² Интересантан случај у овом погледу сје *Jessica Porras Guisado v Bankia SA and Others* (Case C-103/16, Judgment of the Court (Third Chamber) of 22 February 2018, ECLI:EU:C:2018:99.), који се тичао питања да ли трудница може да добије отказ кроз колективно отпуштање условљено економским разлозима. СПЕУ је закључио да у складу са правом ЕУ, труднице не уживају потпуну заштиту, што значи да могу бити међу онима који су утврђени као вишак запослених, али истовремено да државе могу успоставити и виши степен заштите труднице, те утврдити да ипак у случајевима колективног отпуштања не могу добити отказ (ст. 71–74).

⁷⁶³ Пресуда ВКС, Рев2 1601/20 од 21. 10. 2020. године.

⁷⁶⁴ Сентенца из пресуде ВКС, Рев2 1023/2015 од 16. 3. 2016. године, утврђена на седници Грађанског одељења 31. 5. 2016. године.

⁷⁶⁵ Пресуда ВКС, Рев2 2659/2016 од 23. 2. 2017. године.

последнице које отпуштање има по запослене и чланове њихових породица.⁷⁶⁶ Наведени ризик, односно проблем, је још наглашенији у случају у ком је утврђено који запослени ће добити отказ, док је у самом програму решавања вишка запослених истакнуто да ће критеријуми за утврђивање вишка бити накнадно наведени.⁷⁶⁷ Наведене пресуде сведоче о томе да често послодавци на први поглед употребљавају, а заправо злоупотребљавају широк простор који остављају законске одредбе, што отвара простор у ком појединци могу бити лако дискриминисани, и то не на основу једног, већ више личних својстава.

5.8. Ризик укрштене дискриминације радника који обављају плаћени рад у домаћинству

Ризик укрштене дискриминације постоји уопште када је реч о положају запослених, и то не само одређених, већ свих запослених. Међутим, ризик укрштене дискриминације није једнако присутан и изражен када је реч о свим запосленима, већ посебно долази до изражаја у погледу одређених запослених. У посебно осетљивом положају се налазе они који обављају плаћени рад у домаћинству. Овде треба подвући да је деценијама и вековима уназад идејна подела рада била на продуктиван рад – који се обавља ван куће и који по правилу обављају мушкарци, и непродуктиван рад који се обавља у домаћинству, и који по правилу обављају жене. Еманципаторски процеси су довели у питање, а потом и у потпуности оспорили ову поделу, те указали на лицемерни карактер ове поделе условљене личним својствима.⁷⁶⁸ Тек недавно се препознаје прво то да кућни рад треба да буде вреднован и да тај рад никако није непродуктиван, али исто тако и да рад у домаћинству не треба да буде сматран само „женским радом“, те да нема никаквих препрека да га обављају и мушкарци. Другим речима, тек недавно се усваја схватање да је и неплаћени кућни рад – рад, односно да је синтагма „непродуктиван рад“ оксиморон.⁷⁶⁹

На овом месту нећемо детаљније анализирати неплаћени кућни рад, који се по правилу односи на рад у сопственом домаћинству, већ на плаћени кућни рад, који се односи на рад у туђем домаћинству. Треба имати у виду то да је увођење категорије плаћеног кућног рада за другог такође својеврсни израз еманципаторских процеса, али истовремено и потврда тога да класна питања нису остала у прошлости. Истовремено, будући да плаћени рад у домаћинству не доноси непосредни профит послодавцу, он се често доживљава као део приватне сфере, те се обавља „на црно“.⁷⁷⁰ Како говоре подаци МОР-а 75,6 милиона, односно 4,5% свих радника су радници у домаћинству, док чак 81% њих ради ван оквира формалне економије.⁷⁷¹

У контексту неформалне економије, требало би поменути да је истраживање спроведено у Индији, Тајланду, Италији и Шведској показало да велики број послодаваца сматра да није нужно обезбедити радницима у домаћинству основна радна права: тако је 48% интервјуисаних послодаваца сматрало да радници у домаћинству не треба да имају уговор о

⁷⁶⁶ Вид. Одлука Уставног Суда Уж. 160/17 од 5. 12. 2019. године и Одлука Уставног суда Србије, Уж. 12109/17 од 21. 1. 2021. године.

⁷⁶⁷ Пресуда ВКС, Рев2. 673/20 од 1. 4. 2021. године.

⁷⁶⁸ Julieta Haidar, Maarten Keune, “Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism” у: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Elgar Publishing, Geneva, 2021, 11.

⁷⁶⁹ Elisabeth Kelan, *Patterns of Inclusion: How Gender Matters for Automation, Artificial Intelligence and the Future of Work*, Routledge, Oxon/New York, 2025, 139.

⁷⁷⁰ Љ. Ковачевић, „Правни инструменти за сузбијање рада ‘на црно’ у Европској унији – садржина и (не)делотворност“ у: *Казнена реакција у Србији*, IX део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2019, 262.

⁷⁷¹ International Labour Organization, Domestic Workers, доступно на: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/domestic-workers#:~:text=Globally%2C%2075.6%20million%20people%2C%20most,undervalued%2C%20underprotected%2C%20and%20underrepresented,> 10. 10. 2025. године.

раду, 52% да не треба да важе правила која се тичу минималне зараде, док чак 70% сматра да радници у домаћинству не треба да имају право да се синдикално организују.⁷⁷²

Управо перцепција овог рада као лаког и безначајног условљава и то да је он најчешће слабо плаћен, а да га обављају они који немају друге могућности за запослење.⁷⁷³ Треба напоменути да је до готово потпуне феминизације рада у домаћинству у Европи дошло у XIX веку, док је на преласку у XX век око милион, највећим делом младих жена и девојака из сиромашних породица, било у статусу слушкиња, односно, из данашњег угла, може се рећи да су обављале плаћени рад у домаћинству.⁷⁷⁴ Са једне стране, обављање плаћеног рада у домаћинству може представљати једину могућност за излазак на тржиште рада, док са друге често представља израз посредне дискриминације. Већина радника у домаћинству, и данас, су жене, док значајан део представљају мигранткиње, што јасно указује на важност примене интерсекцијске перспективе у разматрању рада у домаћинству. Упућени радници који долазе у економски развијеније државе ЕУ често раде, односно имају могућност да раде само у тачно одређеним секторима – мушкарци у грађевинарству или на другим физички тешким пословима, а жене у домаћинству или сектору неге.⁷⁷⁵ Штавише, за разлику од других сектора, који су се у последњих неколико година знатно развили, што је, барем делимично, допринело и побољшању положаја радника, положај радника у домаћинству је и данас врло сличан у односу на период од пре пар деценија.⁷⁷⁶ Изузетак се односи на то да су ови радници некада најчешће запошљавани на основу препоруке, док се данас они такође запошљавају или ангажују преко платформи, које носе додатне ризике. На платформама посебно долази до изражаја неједнакост, а како платформа, која се води као послодавац, омогућава оцену радника од стране клијента, без додатне провере тога какав је био тај клијент, нити могућности да радник оцени клијента.⁷⁷⁷

Они који обављају плаћени рад у домаћинству се налазе у посебно истакнутом ризику од различитих облика негације достојанственог рада у пракси – од прекарног па све до принудног рада.⁷⁷⁸ У том светлу се треба присетити и познатог случаја *Siliadin против Француске* у ком је ЕСЉП закључио да је млада девојка која је доведена из Тогоа у Француску како би помагала у домаћинству држана у ропском положају⁷⁷⁹ или случаја *C.N. против Француске* у ком је исти суд утврдио да је једна од подносиатељки представке била изложена принудном раду и држана у ропском положају у домаћинству своје тетке и тече⁷⁸⁰. СПЕУ је у случају *CJ v Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)* закључио да је дошло до посредне дискриминације жена тиме што су радници у домаћинству, што су претежно жене, били

⁷⁷² Upasana Mahanta, Indranath Gupta, “Introducing the Status of Domestic Workers in India” у: *Recognition of the Rights of Domestic Workers in India Challenges and the Way Forward* (eds. Upasana Mahanta, Indranath Gupta), Springer, Cham, 2019, 3.

⁷⁷³ Sabrina Marchetti, *Migration and Domestic Work*, Springer, Cham, 2022, 54.

⁷⁷⁴ Helma Lutz, “An Intersectional Analysis of Transnational Care Work and Transnational Families” у: *Gender and Migration: Transnational and Intersectional Prospects* (eds. Anna Amelina, Helma Lutz), Routledge, London, 2018, 61.

⁷⁷⁵ Matteo Fornasier, “Collective Bargaining in Germany and Its Interaction with State Legislation and Individual Employment Contracts” у: *Employee Participation and Collective Bargaining in Europe and China* (eds. Jürgen Basedow et al), Mohr Siebeck, Tübingen, 2016, 36.

⁷⁷⁶ Murray Leibbrandt, Vimal Ranchhod, Pippa Green, “South Africa: The Top End, Labour Markets, Fiscal Redistribution, and the Persistence of Very High Inequality” у: *Inequality in the Developing World* (eds. Carlos Gradín, Murray Leibbrandt, and Finn Tarp), Oxford University Press, Oxford, 2021, 227.

⁷⁷⁷ Bettina Haidinger, Bernhard Saupe, Philip Schörpf, “Why the Sectoral Context Matters for Platform Work” у: *Capitalism in the Platform Age Emerging Assemblages of Labour and Welfare in Urban Spaces* (eds. Sandro Mezzadra et al), Springer, Cham, 2024, 169–175.

⁷⁷⁸ International Labour Organization, *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*, International Labour Office, Geneva, 2014, 4.

⁷⁷⁹ *Siliadin v. France*, 26.07.2005, App. No. 73316/01, вид. ст. 144–149.

⁷⁸⁰ *C.N. and V. v. France*, 11.10.2012, App. No. 67724/09, вид. ст. 121.

искључени из схеме социјалне сигурности⁷⁸¹, док је до истог закључка, али са јасним узимањем у обзир интерсекцијске перспективе дошао и Уставни суд Јужноафричке Републике у случају *Mahlangu*.⁷⁸² Овај случај се такође тичао искључења радника у домаћинству из схеме социјалне сигурности, уз истицање тога да овакав рад претежно обављају жене одређене расе – црнкиње. Долазимо до два закључка – један је да су радници у домаћинству у посебно наглашеном ризику од различитих, и врло екстремних, повреда радних права. Други је да су то по правилу жене које и по другом основу – старости, раси, етничком пореклу, мигрантском статусу и др. припадају осетљивим и угроженим групама радника, те положај у ком се налазе може бити сагледан на свеобухватан начин само кроз интерсекцијску перспективу.

6. Утицај нових тенденција у свету рада на ризик укрштене дискриминације

6.1. Чиниоци који обликују савремени свет рада и укрштена дискриминација

6.1.1. Неолиберално усмерење

Савремени свет рада је обликован чиниоцима који обликују свет рада деценијама и вековима уназад. У питању су неједнакост страна и жеља за профитом. Из угла послодавца, циљ је да што мање плати радну снагу, како у непосредном, тако и у посредном смислу речи, а како би имао што већи профит. У непосредном смислу, то се односи на новчана примања, које послодавац увек има за циљ да умањи. Опет, у посредном смислу, то се односи на све трошкове које послодавац може имати, почевши од обавезе да уреди место рада, затим мере које се тичу безбедности и здравља на раду и слично. Све то, најједноставније речено, кошта послодавца, а послодавац има за циљ да што више смањи сопствене трошкове. И мада то није оправдано, са правне, али и моралне и етичке стране, не можемо рећи да овакав став послодавца нема своју логику. Насупрот томе, запослени, односно радник, има за циљ да оствари најповољније могуће услове, те највећи степен права. Овај поједностављени приказ нам указује на две, не само различите, већ заправо супротстављене перспективе и намере, између којих је потребно наћи компромис, што радно право чини кроз своје одредбе. Свакако, овде није реч о проналаску компромиса између различитих циљева две стране исте снаге, већ између стране која је правно и економски јача – послодавца, и стране која је слабија – запосленог. Стога су радноправне гаранције усмерене ка заштити запосленог, као слабије стране. Међутим, начин на који су ове гаранције постављене, али и то да ли се заиста примењују у пракси бива стално и изнова предмет преиспитивања. Ова преиспитивања су условљена различитим чиниоцима. Са једне стране, разлог преиспитивања се може пронаћи у дискрепацији између нормативног и стварног која је посебно изражена у радном праву, а која има свој извор у неједнаким односима моћи, и злоупотреби те моћи. Са друге стране, преиспитивања су условљена и тиме што се свет рада стално у извесној мери мења, те савремени свет рада није исти попут оног који је постојао пре неколико деценија, а камоли пре неколико векова.

Тешко је издвојити шта су то кључни чиниоци у свету који се тако брзо мења, те се тако и значај различитих чиниоца стално мења, тако да једина константа остаје променљивост. Такође, ниједан од чинилаца који обликују савремени свет рада не треба посматрати засебно, већ заједно и у комбинацији са другим чиниоцима, карактеристичним за савремени свет рада, али и онима који су присутни вековима уназад. Уколико и одредимо чиниоце за које сматрамо да имају кључну улогу у обликовању савременог света рада, преостаје нам изазов који се односи на то по ком распореду размотрити значај ових чинилаца.

⁷⁸¹ Case C-389/20, *CJ v Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, Judgment of the Court (Third Chamber) of 24 February 2022, ECLI:EU:C:2022:120. вид. ст. 70 и 71.

⁷⁸² Constitutional Court of South Africa, *Sylvia Bongu Mahlangu and Another v Minister of Labour and Others*, 19.11.2020, CCT 306/19.

Ми смо одлучили да разматрање почнемо разматрањем неолиберланог усмерења које чини се данас, у 21. веку, изнова добија велики замах, али сада у новом руху и новом контексту.⁷⁸³ Одлучили смо се да баш неолиберално усмерење анализирамо као први чинилац који обликује савремени свет рада, будући да остали чиниоци које ћемо поменути имају основ у фактичком стању ствари, док неолиберализам представља идејни основ. Свакако, корени либералне филозофије сежу знатно дубље у прошлост, те продиру у саму срж капиталистичког друштва, а најближе су повезани и са пост-колонијализмом. Међутим, филозофија либерализма није остала у прошлости, већ у савременом свету рада игра посебно важну улогу, сада под донекле новим рухом – неолибералног капитализма. За разлику од „невидљиве руке тржишта“ Адама Смита⁷⁸⁴, која је била огољена, она сада се појављује у кожним рукавицама, и са знатно „мекшим“ додиром. Ипак, сигурно је да се, како у идејном, тако и практичном смислу, улажу напори усмерени ка томе да дође до снижења нивоа радноправних гаранција, те преиспитивању сигурности, стабилности и солидарности, као основних вредносних компонената радног права. Истраживања указује на блиску повезаност између неолибералног тржишта рада и популаризације прекарног рада, те одсуства заштите радника у сваком смислу речи, и то посебно у контексту припадника осетљивих и угрожених група радника.⁷⁸⁵ Слика тржишта рада које је обликовано неолибералном филозофијом је таква да долази до одсуства организације и контроле, односно великог слободног простора у ком неки могу да остваре велики профит, док су други изложени најразличитијим облицима повреде права.⁷⁸⁶ Штавише, „невидљива рука тржишта“ сада шири свој опсег изван граница држава и континента, што се објашњава међусобном повезаношћу неолибералне филозофије и глобализације. У савременом свету рада, национална тржишта се претварају у део глобалног и глобализованог тржишта рада, што отвара бројна радноправна питања. То за послодавце, али и раднике, отвара низ могућности, али и ствара низ ризика, а те ризике би требало сагледати и из интерсекцијске перспективе.

Сигурно је да је глобализација створила бројне могућности за појединце који траже посао. Ово мноштво могућности које се стављају пред кандидата за запослење има низ предности, те доприноси не само смањењу незапослености, већ и томе да кандидати за запослење могу да стекну нова знања и вештине. Међутим, глобализација има и своју другу, много мрачнију страну, а која се односи на то да, овакви, јефтини трансфери како саме радне снаге, тако и знања и вештина, условљавају то да послодавци своју потрагу за профитом без граница не ограничавају на једну државу.⁷⁸⁷ Уместо тога, они траже државе где је ниво радноправних гаранција постављен што ниже или где је општепознато да не постоји ефикасан систем примене ових гаранција, како би пронашли раднике које ће платити што мање.⁷⁸⁸ То у коначници води до тога да су жртве глобализације они који се већ налазе у најнеповољнијем

⁷⁸³ Тако се у литератури сугерише да би уместо синтагме „дерегулација капитализма“, требало користити синтагму „ре-регулација капитализма“. Petar Marčeta, “Platform Capitalism – towards the Neo-commodification of Labour?” у: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2021, 73.

⁷⁸⁴ Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, дигитално издање објављено од стране MetaLibri Digital Library, 2007, 364 (оригинално је ова књига објављена 1776. године, од стране издавача W. Strahan и T. Cadell).

⁷⁸⁵ Jade Schiff, “Structural Injustice and Two Faces of Vulnerability” у: *What Is Structural Injustice?* (eds. Jude Browne, Maeve McKeown), Oxford University Press, Oxford, 2024, 129.

⁷⁸⁶ Genevieve LeBaron, Howard Neil, Thibos Cameron, Kyritsis Penelope, *Confronting Root Causes: Forced Labour in Global Supply Chains*, Open Democracy and the Sheffield Political Economy Research Institute, Sheffield, 2018, 31–32.

⁷⁸⁷ Shirin Choudhary, “The Effects of Climate Change on Women’s Inclusion and Social Cohesion in Delhi” у: *Intersectional Challenges to Cohesion? On Marginalization in an Inclusive Society* (eds. Yudit Namer et al), Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main, 2024, 163.

⁷⁸⁸ Andrea Iossi, Maria Persdotter, “Cross-Border Social Dumping as a ‘Game of Jurisdiction’ – Towards a Legal Geography of Labour Relations in the EU Internal Market”, *Journal of Common Market Studies*, Vol. 59, бр. 5/2021, 1086–1093.

положају, како је у савременом свету рада истакнут феномен социјалног дампинга, односно „трке до дна“.⁷⁸⁹ Послодавац, који на пример може имати седиште у некој од економски најразвијенијих држава света, попут САД или неке од држава ЕУ, може ангажовати раднике, директно или преко посредника, из крајева света удаљених десетинама хиљада километара. Разлог се огледа у томе што је за послодавца јефтиније да ангажује лица из других крајева света и плати их изузетно мало, те да превози робу и слично, већ да запосли или ангажује лица у држави где је седиште послодавца, која има релативно високо постављене радноправне стандарде и релативно развијем систем контроле примене радноправних гаранција у пракси. Овакво пословање је по правилу легално, али супротно самој природи радног права, односно суштини радноправних гаранција, што га чини нелегитимним. Свакако, овакав мукотрпан, слабо вреднован и плаћен, а истовремено и ризичан рад никако не би *требао* да представља стварност савременог света рада. Ипак, оправдано је поставити и питање – шта је алтернатива за ове људе. То је најчешће одсуство било ког посла и прихода.⁷⁹⁰ Управо интерсекцијска перспектива нам може помоћи у томе да ближе разумемо положај ових лица, а будући да је зачарани круг који је разоткрила теорија интерсекционалности у основи горе поменутих ризика.

6.1.2. Демографске и климатске промене

Као посебно важне чиниоце који обликују савремени свет рада издвајамо демографске и климатске промене. Определили смо се да ове две групе чинилаца анализирамо у једном поглављу због њихове суштинске сличности – док демографски чиниоци мењају број и структуру становништва, климатски чиниоци мењају нашу планету, а тиме и, у макросмислу, услове у којима се рад обавља.⁷⁹¹

Када је реч о демографским чиниоцима, оно што је сигурно јесте да, на глобалном нивоу, број људи расте. Међутим, ова, наизглед једноставна тврдња бива значајно усложњена уколико узмемо у обзир велике дискрепанције које у овом погледу постоје између различитих делова света. Тако одређени делови света, пре свега Европа, имају не само смањен природни прираштај, већ и тренд знатног старења становништва.⁷⁹² Ове демографске промене обликују привредну моћ државе, али и тржиште рада и могућности за оне који на том тржишту учествују. Тако се Европа неретко сматра за континент богатих предака, али исто тако врло старог становништва и опадајуће економске моћи.⁷⁹³ То се одражава и на велику оптерећеност система социјалне сигурности, те је упитно колико ће још свет рада моћи да подржи, односно „издржава“ систем социјалне сигурности.⁷⁹⁴ Демографске промене, као чињеница живота,

⁷⁸⁹ Gilbert Hounbo, *The Dynamism of Competition Should Lead to a “Race to the Top” instead of a “Race to the Bottom” in Labour Standards*, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/statement/%E2%80%9C-dynamism-competition-should-lead-%E2%80%98race-top%E2%80%99-instead-%E2%80%98race-bottom%E2%80%99-labour>, 20. 11. 2025. године.

⁷⁹⁰ Janine Berg, *Labour Markets, Institutions and Inequality. Building Just Societies in the 21st Century*, International Labour Office, Geneva, 2015, 30.

⁷⁹¹ International Labour Organization, *Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies*, доступно на: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies>, 20. 11. 2025. године.

⁷⁹² У неким државама, попут Кине и Индије, природни прираштај је екстремно висок, што ствара бројне проблеме у одрживости основних система – од система бриге о деци, преко система образовања, тржишта рада, па све до остварења права из сфере социјалне сигурности. Насупрот томе, у Европи долази до смањења броја становника, па чак и до „беле куге“. Ипак, у Европи и даље остаје присутан наратив о „вишку становништва“, који постаје врло гласан сваки пут када дође до мигрантске кризе и када Европа може очекивати талас миграната и избеглица, који планирају, привремено или трајно, да се задрже у европским државама.

⁷⁹³ Fabian Busch, Robert Fenge, Carsten Ochsén, “The Hiring of Older Workers: Evidence from Germany”, *Empirical Economics*, Vol. 67, 2025, 139–141.

⁷⁹⁴ Alexander Samorodov, *Ageing and Labour Markets for Older Workers*, International Labour Office Geneva, 1999, 6–7. За новија разматрања у овом погледу вид. Jorma Rantanen, Franklin Muchiri, Suvi Lehtinen, “Decent Work, ILO’s

отварају питања међугенерациског сукоба и међугенерациске солидарности, те начина на који ова питања обликују савремени свет рада. На овом месту нећемо ближе говорити о повезаности демографских промена и ризика укрштене дискриминације, како ће ово бити ближе сагледано кроз бављење положајем младих и старијих, кандидата за запослење и запослених, у петом делу дисертације.

Други најважнији демографски тренд је блиско повезан са првим, а тиче се миграција становништва. Миграције се могу поделити према различитим критеријумима, а ми, као посебно важне у савременом свету истичемо миграције из села у град, и међународне миграције. Према подацима МОР-а из 2022. године, 167,7 милиона миграната је било препознато као део радне снаге, од укупно 255,7 милиона миграната који се налазе у узрасту за рад.⁷⁹⁵ Све чешће је и упућивање радника (енг. *posted workers*), што подразумева привремени рад, односно упућивање на привремени рад у другој држави чланици, у односу на ону где лице иначе живи и ради.⁷⁹⁶

Приоритетни подстицај, како миграција ка граду, тако и међународних миграција, јесу економске прилике, то јест одсуство прилика на тржишту рада.⁷⁹⁷ Стога појединци, и њихове породице често мигрирају у економски развијеније земље, све и када то значи, а најчешће значи, да ће, насупротив својим квалификацијама, како формалним, тако и стварним, обављати слабо плаћене и вредноване послове. Иако су, „дуго посматране само у светлости економских добитака и губитака заинтересованих држава, данас је једно од централних питања које се поставља у вези с економским миграцијама – питање правне заштите радника миграната и чланова њихових породица“.⁷⁹⁸ Поред суочавања са језичким и културним препрекама, радници мигранти по правилу нису добродошли, а како је честа друштвена перцепција таква да они долазе у одређену државу како би одузели послове домаћем становништву, односно смањили цену рада.⁷⁹⁹ О томе говори случај двадесет држављана РС који су, преко Хрватске, послати на рад у Немачку, где су радили за хрватског послодавца, а део зарада је остао неисплаћен. Након многих напора и преговора, зараде су исплаћене, али је проблем био сложен ланац производње са великим бројем карика и пребацивање одговорности.⁸⁰⁰

Не доводећи у питање тврдњу да је положај радника миграната уопште крајње неповољан, ипак треба истаћи да се могу уочити начелни степени неповољности положаја, условљени личним својствима и статусом радника мигранта. Интересантно је споменути парадокс мултикултурализма у смислу тога да иако се данас негују инклузивне радне средине, и даље постоје они који се сматрају сувише различитим, док је често реч баш о онима који су у ризику од укрштене дискриминације, попут жена које носе хиџаб. Дакле, без одговарајуће системске подршке, која по правилу изостаје, мигранти заиста и раде на мање плаћеним и

Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17, бр. 10/2020, 13–14.

⁷⁹⁵ International Labour Organization, ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/MIGRANT%20%E2%80%93%20ILO%20Global%20Estimates%20Exec%20Summary_Embargo.pdf, 20. 11. 2025. године.

⁷⁹⁶ European Commission, Posted Workers, доступно на: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/working-another-eu-country/posted-workers_en, 2. 11. 2025. године.

⁷⁹⁷ Annick Pijnenburg, Conny Rijken, “Moving beyond Refugees and Migrants: Reconceptualising the Rights of People on the Move”, *International Journal of Postcolonial Studies*, Vol. 23, бр. 2/2021, 285.

⁷⁹⁸ Љ. Ковачевић, „Запошљавање радника миграната – претпоставке, услови и ограничења“, *Страни правни живот*, Vol. 64, бр. 2/2020, 6.

⁷⁹⁹ Mary Kawar, “Gender and Migration: Why are Women More Vulnerable?” у: *Femmes en mouvement: Genre, migrations et nouvelle division internationale du travail* (eds. Fenneke Reysoo, Christine Verschuur), Graduate Institute Publications, Geneva, 2004, 75–86.

⁸⁰⁰ За више о овом случају вид. CCCC, Успешно решен случај српских радника упућених на рад у Немачку – пример из грађевинског сектора, доступно на: <https://sindikats.rs/savetovaliste/>, 10. 2. 2026. године.

слабије вреднованим пословима, што условљава спуштање цене рада. Како проблем остварењу гаранције једнакости и забране дискриминације у овом контексту представљају правила унутрашњег тржишта, у литератури се наглашава то да је посебно важно унети у билатералне и мултилатералне уговоре социјалне клаузуле.⁸⁰¹

Климатске промене не треба посматрати само као природни ризик и кризу, већ и као друштвени и радноправни проблем. Стога концепт одрживости и улога циркуларне економике задобијају све већу пажњу, као мултидисциплинарна питања које је потребно размотрити, између осталог, из радноправног угла. Поредиши право заштите животне средине и радно право, професор Хепл (Hepple) стоји на становишту да су начелно норме у праву животне средине грађене тако да пре буду прилагодљиве различитим ситуацијама (енг. *responsive regulation*) у односу на радноправне гаранције.⁸⁰² Међутим, у светлу наведених околности, радно право и право животне средине постају природни партнери.⁸⁰³ Треба напоменути то да смо 2019. године ушли у еколошки дуг према земљи, тако да „мањак ресурса за живот становништва и глобално сиромаштво постављено као последица тога да се становништво увећава у складу са геометријском прогресијом, док средства која служе за одржање живота (количина хране, број радних места, станова итд.) расту аритметичком прогресијом“.⁸⁰⁴

Долази до екстремно високих температура лети, а ниских зими, што *de facto* онемогућава рад у знатном делу дана и у бројним делатностима, међу којима се истиче пољопривреда, која је основни извор прихода за чак милијарду и три стотине милиона широм света, од којих значајан део, 450 милиона, обавља рад за друге.⁸⁰⁵ Пољопривреда, дакле, постаје посебно ризична делатност, а према проценама МОР-а, годишње на раду, у пољопривреди, живот изгуби око 170 хиљада радника.⁸⁰⁶ Такође, рад у пољопривреди је често прекарни рад, док су они који раде у пољопривреди сиромашни радници. У светлу климатских промена, долази до погоршања услова рада у пољопривреди, а са друге стране препознавања важности рада у пољопривреди у контексту одрживог развоја. Пример пољопривреде је можда најочигледнији у овом погледу, али климатске промене утичу и на бројне друге делатности, односно секторе. МОР указује на важност зелене транзиције кроз увођење зелених послова и стварање циркуларне економије.⁸⁰⁷ Свакако, ово није нимало једноставан задатак, будући да се пред послодавце, а последично и раднике постављају захтеви да рад бројних сектора буде структурно измењен.⁸⁰⁸ Дакле, зелена транзиција постаје нужност, али је у оквиру те транзиције неопходно водити рачуна и о правима радника и уопште људским правима.⁸⁰⁹ У

⁸⁰¹ Stéphane Lalanne, “Posting of Workers, EU Enlargement and the Globalization of Trade in Services”, *International Labour Review*, Vol. 150, бр. 3–4/2011, 230–233.

⁸⁰² Bob Hepple, “Equality and Empowerment for Decent Work”, *International Labour Review*, Vol. 140, бр. 1/2001, 15.

⁸⁰³ Lj. Kovačević, “Relationship Between Labour and Environmental Law – Accidental or Natural Partners?” у: *Legal Insights into Environmental Sustainability* (eds. Sanja Stojković Zlatanović et al), Institute of Social Sciences, Belgrade Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, Institute for Sociological, Political and Juridical Research in Skopje, Belgrade, 2024, 33–37.

⁸⁰⁴ Драгана Ћорић, „Један другачији поглед на миграције“ у: *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања* (ур. Бранислава Кнежевић, Ивана Стевановић), Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, бр. 2/2019, 13.

⁸⁰⁵ International Labour Organization, Facts on Agriculture, доступно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067555.pdf, 2.11.2025. године.

⁸⁰⁶ International Labour Organization, Agriculture: A Hazardous Work, доступно на: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_110188/lang--en/index.htm.

⁸⁰⁷ О економском значају оваквих мера говори то што су предвиђања таква да би прелазак на циркуларну економију у индустрији пластике уштедела САД-у 70 милијарди долара до 2040. године и створило 700 хиљада додатних послова. United Nations Environment Program, Goal 8: Decent Work and Economic Growth, доступно на: <https://www.unep.org/explore-topics/sustainable-development-goals/why-do-sustainable-development-goals-matter/goal-8>, 2. 11. 2025. године.

⁸⁰⁸ Samantha A. Sharpe, Cristina M. Martinez-Fernandez, “The Implications of Green Employment: Making a Just Transition in ASEAN”, *Sustainability*, Vol. 13, бр. 13, 2021, 1–3.

⁸⁰⁹ Diane F. Frey, Gillian MacNaughton, “A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the

таквом контексту настаје и концепт зелених послова које МОР одређује кроз две компоненте: утицај који посао има на животну средину чини прву компоненту, док другу компоненту чини гаранција достојанственог рада, односно тога да је посао који се обавља усклађен са стандардима достојанственог рада.⁸¹⁰

Радници у рециклажи, сакупљачи секундарних сировина, они који се баве разврставањем отпада, радници у постројењима за биомасу, радници у одржавању зелених површина, радници који се баве чишћењем загађених површина попут санације дивљих депонија и други, раде на пословима који се, на основу еколошке компоненте могу сматрати посебно „зеленим“, односно значајним у смислу заштите животне средине. Истовремено, ови послови су често нестабилни и несигурни, без адекватних услова рада и заштите права, чиме се не само долази до тога да они не могу бити сматрани зеленим у пуном смислу речи. С обзиром на то да не испуњавају критеријуме достојанственог рада, они се не могу сматрати зеленим пословима. Ови примери су можда најочигледнији, али исти закључак важи и када је реч о многим другим пословима који доприносу очувању животне средине. Парадоксално, иако се такви послови могу сматрати посебно зеленим на основу прве компоненте, они заправо нису зелени послови будући да подразумевају прекарни рад. Како би се смањио ризик наведеног, важно је укључити питање зелене транзиције у социјални дијалог, а посебно уважити и ставове цивилног сектора који може знатно допринети успешнијем спровођењу зелене транзиције.

Интерсекцијска перспектива пак открива да је реч о пословима које најчешће обављају они који немају много других опција, а то су они који припадају осетљивим и угроженим групама радника. Другим речима, увођење интерсекцијске перспективе захтева посматрање еколошких промена као социо-еколошких промена и њиховог утицаја на економски и социјално најугроженије категорије.⁸¹¹ Као позитиван пример у стварању и примене политика које се тичу заштите животне средине се узима Шведска. Међутим, чак и шведске институције неретко превиде важност узимања у обзир интерсекцијске перспективе, односно ефеката увођења различитих мера по маргинализоване и стигматизоване групе радника.⁸¹²

6.1.3. Технолошке промене

Технологија напредује таквом брзином да не само право, него и друштво заостаје у правременом препознавању свих појава и новина које она доноси.⁸¹³ Зачеци тренда дигитализације у сфери радних односа сежу још до половине XX века, а уводе се са идејом олакшавања напорних задатака који су истовремено једноставни, те се сматра да машина може

2030 Sustainable Development Agenda”, *Journal of Workplace Rights*, Vol. 6, бр. 2/2016, 1–6. Као пример у овом погледу Протић помиње раднице на плантажама палминог уља у Индонезији, за које наводи да су изложене вишеструкој дискриминацији радећи најтеже послове и то како би помогле супружницима да достигну производне квоте, као и тешке услове рада којима су изложене жене на плантажама у Малезији и у производњи биогорива у Латинској Америци. Јован Протић, *Услови и препреке за делотворно остваривање индивидуалних и колективних права радника у области управљања отпадом* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2021, 67–68.

⁸¹⁰ International Labour Organization, Green Jobs, доступно на: <https://libguides.ilo.org/green-jobs-en>, 1. 12. 2025. године.

⁸¹¹ Paula Andrea Sánchez-García *et al*, “Toward an Intersectional Equity Approach in Social–ecological Transformations”, *Global Sustainability*, Vol. 8, 2025, 10–12.

⁸¹² Benedict E. Singleton *et al*, “Intersectionality and Climate Policy-making: The Inclusion of Social Difference by Three Swedish Government Agencies”, *Politics and Space*, Vol. 40, бр. 1/2022, 194–195.

⁸¹³ Треба приметити то да од седамдесетих година XX века постаје нарочито актуелна литература која се бави технолошким променама, као централне променљиве која треба да објасни како се мења свет рада. За више о томе вид. Gerard Cedrola Spemolla, “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 5, бр. 1/2017, 10.

да замени човека у њиховом обављању.⁸¹⁴ Међутим, од деведесетих година XX века се говори о „еуфорији“ поводом технолошког напретка која ствара терен за потпуно нове врсте и форме рада.⁸¹⁵ Развој технологије је радна места учинио доступним не само онима којима су она физички доступна већ људима широм света, а истовремено је обављање рада учинио знатно лакшим и једноставнијим. Међутим, утицај технологије на савремени свет рада не сме бити посматран само кроз позитивне промене до којих је технологија довела. Друга страна наглог и непрекидног технолошког развоја се огледа у томе што је технологија пробудила и развија бројне дистопијске ризике – како орвеловске, тако и хакслијевске природе.

Истичемо да је технологија изменила концепт тога шта се сматра радним окружењем.⁸¹⁶ Наиме, деценијама уназад је појам радно окружење, са мањим или већим модалитетима, означавало исти концепт – рад код послодавца. О томе како развој технологије мења „традиционална“ радна окружења говори ближе разматрање радног времена. Наиме, некада је напуштање просторија послодавца неминовно подразумевало и престанак рада до наредног дана, а све и да је запослени имао додатну вољу да ради, то фактички није било могуће на већини послова. Данас је ситуација, захваљујући развоју технологије, знатно другачија, те у погледу бројних послова важи то да посао може да се обавља било кад и било где. Свакако, до измена не долази само у погледу радног времена, већ и места рада, као и начина организације, али и контроле резултата рада. Може се рећи да и „традиционална“ радна окружења често постају хибридна, те се погледу бројних радноправних института, али и самих темеља радног права, поставља питање на који начин применити стара правила на нови, измењени и другачији контекст.⁸¹⁷ Ово посебно важи када је реч о борби против дискриминације. Не може се дати универзални одговор на то које, интерсекцијски одређене групе, су стављене у неповољнији положај развојем технологије, али свакако треба водити рачуна посебно о положају оних појединаца, посебно жена које имају децу или друге породичне дужности.

Поред измене ових, „традиционалних“ радних окружења, развој технологије ствара и у потпуности нова – дигитална радна окружења, а развој технологије доводи до настанка бројних нових послова.⁸¹⁸ То су окружења у којима рад на даљину не представља изузетак него правило, а где није ни предвиђено да постоје класичне просторије послодавца у које би запослени дошао, већ је целокупан посао конципиран и постављен дигитално.⁸¹⁹ У том случају платформа, која функционише по принципу аутоматизације, о чему ће бити више речи у другим деловима, представља послодавца, тако да не постоји ни привид традиционалног радног окружења.⁸²⁰ У овом контексту, постаје посебно отежано повући границу између подређеног и независног рада, што опредељује и то која правила и гаранције се примењују.⁸²¹ У том контексту, посебно је интересантан положај дигиталних номада који обављају рад дигиталним путем, радећи за послодавца који се налази у другој држави у односу на радника. У одређеним европским државама, попут Мађарске, Хрватске или Грчке, дигитални номади

⁸¹⁴ Stefan Oppl, Christian Stary, *Designing Digital Work: Concepts and Methods for Human-centered Digitization*, Palgrave Macmillan, Cham, 2019, 1.

⁸¹⁵ Stephanie Springer, *Virtuelle Wanderarbeit, Das internationale Arbeitsrecht der grenzüberschreitenden Telearbeit*, Gesellschaft für Informatik, Bonn, 2003, 17.

⁸¹⁶ Уколико се вратимо корак уназад, приметимо да је до одвајања дошло и много раније – још у XVIII и XIX веку, када машине почињу да „одвајају“ рад од човека. Jaramillo Jassir, Iván Daniel, *Del Derecho laboral al Derecho del trabajo: Aproximación al derecho*, Editorial Universidad del Rosario, Bogotá, 2011, 7.

⁸¹⁷ Matthew U. Scherer, Allan King, Marko Mrkonich, “Applying Old Rules to New Tools: Employment Discrimination Law in the Age of Algorithms”, *South Carolina Law Review*, Vol. 71, 2019, 499–520.

⁸¹⁸ Javier Fernández-Costales Muñiz, “Salud laboral, digitalización, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 12, бр. 1/2024, 25.

⁸¹⁹ Monique Kremer, Robert Went, Godfried Engbersen, *Better Work: The Impact of Automation, Flexibilization and Intensification of Work*, Springer, Cham, 2021, 1–9.

⁸²⁰ Eva Kocher, *Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law – Regulating Market Organisers*, Hart Publishing, Oxford, 2022, 22.

⁸²¹ С. Стојковић Златановић, „Субординација versus аутономизација и њихове границе код дигиталног рада“, *Право и привреда*, Vol. 61, бр. 1./2023, 25–42.

имају могућност добијања посебне визе.⁸²² Њихов положај није лако одредити, како се они налазе негде на скали између запослености и samozапослености, неретко прелазећи из првог у други статус, што је нужно повезано са снижавањем нивоа постигнутих радних права.⁸²³

Имајући у виду наведено, може се рећи да је рад у дигиталним окружењима најближе повезан са развојем гиг економије, то јест порастом броја оних који раде без икакве сигурности и стабилности запослења, те тиме и прекарног рада.⁸²⁴ Дакле, у бројним случајевима дигитализација, која свакако представља шири појам не нужно негативног предзнака, постаје синоним за прекарнизацију рада.⁸²⁵ У том контексту, многи раде без икаквог правног основа и радноправне заштите, што ствара плодно тле за све врсте повреда, укључујући и прављење избора у потпуности на основу личних преференције које се тичу личних својстава, што рађа и ризик укрштене дискриминације. Са друге стране, долази и до ризика алгоритамаке дискриминације, о којој ће бити више речи у поглављу 6.4. овог дела.

Ови проблеми су, барем делом, препознати, о чему говори и усвајање Глобалног дигиталног договора, крајем 2024. године, где се као један од циљева наводи стварање недискриминаторног и инклузивног дигиталног окружења.⁸²⁶

6.1.4. Глобалне кризе

Врло важан чинилац који обликује савремени свет рада, јесу глобалне кризе. Пре свега, одговорити на питање шта је криза није нимало једноставно, а с обзиром на различиту природу и узроке криза.⁸²⁷ Препознајемо да су кризе прошлости по правилу биле такве да су, из економске перспективе, утицале на положај једне или неколико држава.⁸²⁸ Насупрот томе, оно што је карактеристично за савремене кризе јесте то да оне имају глобалне ефекте, те све и када нису глобалне по критеријуму узрока, оне ипак постају глобалне због последица које имају. Оваква промена је условљена управо глобализацијом привреде и рада.

С обзиром на ограничен обим бављења овим питањем, које игра споредну улогу у препознавању укрштене дискриминације у савременом свету рада, ми ћемо ограничити разматрање на неколико глобалних криза присутних у последње две деценије, које су оставиле значајне последице и трагове на свет рада какав познајемо данас. Пре свега, реч је о глобалној економској кризи која је избила 2008. године (енг. *The Wall Street Crisis of 2008*), која је поређена са падом берзе на Вол стриту двадесетих година прошлог века, а која је довела до тога да огроман број људи изгуби своје послове или барем могућност да их обавља на исти начин као до тада.⁸²⁹ Наиме, само 2009. године, је у Европи изгубљено преко пет милиона послова, док је пораст броја запослених у годинама које су следиле био веома спор.⁸³⁰ Свеукупно, реч је о броју радних места који се изражава у десетинама милиона – где је крајем 2010. године било преко 27 милиона више незапослених појединаца на глобалном нивоу у

⁸²² Lj. Kovačević, "Cross-Border Telework – Key Legal Challenges", *Revue Européenne du Droit Social*, Vol. 72, бр. 3/2026, 24.

⁸²³ *Ibidem*, 25.

⁸²⁴ Philippe Auvergnon, "Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral", *Revista Derecho Social y Empresa*, бр. 6/2016, 42.

⁸²⁵ М. Рељановић, Јована Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Страни правни живот*, Vol. 65, бр. 3/2021, 407–432.

⁸²⁶ Global Digital Compact, A/79/L.2, ст. 21, алинеја а).

⁸²⁷ Кризе могу бити условљене неком природном непогодом, попут земљотреса, поплаве или ерупције вулкана, али исто тако условљене и ратом или другим актом човека. Са једне стране, предмет истраживања бројних наука, али не и радног права, јесу узроци криза.

⁸²⁸ Напомена коју правимо на овом месту јесте да никако не желимо да умањимо застрашујући значај било које кризе која је узела један, десетине, стотине или хиљаде живота.

⁸²⁹ Otake Naoko, *Gender Dimensions of Employment Trends and Future of Work: Where Would Women Work Next?*, International Labour Office, Geneva, 2017, 5.

⁸³⁰ Eurofound, *Impact of the Crisis on Working Conditions in Europe*, Eurofound, Dublin, 2013, 3.

односу на 2007. годину.⁸³¹ Како правне гаранције не постоје независно од стварности, односно контекста у пракси, у време ове кризе се показало да је у таквом контексту примена гаранција једнакости посебно отежана.⁸³² Следећа криза јесте мигрантска криза 2015. године, када су милиони миграната били приморани да напусте своје државе и да се раселе широм света, великим делом и у Европу. Тада су, можда и више него икада пре, дошли до изражаја стереотипи и предрасуде према мигрантима, а управо један од кључних аргумената коришћених против миграната јесте био тај да ће узети послове домаћем становништву.⁸³³ Дакле, противаргумент основној људској емпатији је био економске природе, а усмерен ка томе да забрани и уплаши људе да неће више моћи да прехране себе и своју породицу уколико мигранти буду уопште пуштени у њихове државе, а утолико пре ако се у њима задрже. У нади да ће сачувати себе и најближе од сукоба, многи мигрирају, или постају избеглице, односно тражиоци азила, у зависности од статуса у ком се налазе. И док смо наведеном сведочили пре деценије, кризе изазване ратовима у Украјини и Гази доводе до истих, али и још екстремнијих последица, које ће бити видљиве у будућности.

Треба поменути и пандемију COVID-19, која је изазвала огромну глобалну кризу на коју су државе са мање или више успеха одговориле.⁸³⁴ Одговор на овакву кризу је захтевао крајње рестриктивне и строге мере, попут увођења карантина за све, а који је некад трајао и по више дана. Државе су градиле *ad hoc* болнице и центре за тестирање, а целокупан систем функционисања људског друштва је стављен у дозу црвеног аларма испуњену страхом и неизвесношћу. Људи су се такође уплашили и за своје послове, а послодавци нашли пред нимало једноставним задатком да организују, колико толико, нормално функционисање рада, у околностима које су биле, све, само не нормалне. Оцене директних последица пандемија по њеном окончању, али и процене дугорочних ефеката су, како МОР истиче, превазишле чак и крајње песимистичне прогнозе.⁸³⁵ Са једне стране, медицински радници, и то често чак и они без скоро било каквог претходног искуства, су се нашли на првој линији одбране, где су радили готово без престанка. Други су пак проглашени вишком и изгубили су своје послове, иако није, у радноправном смислу, постојао отказни разлог који се тицао самог запосленог. На пример, док је у време пандемије објективно расла потреба за негом, услед одсуства новца, многи који се баве пружањем неге су изгубили своје послове. Они који су пак успели да задрже послове су се суочавали са бројним изазовима нове организације посла који више није било могуће обављати из просторија послодавца.⁸³⁶

Нарочито су погођене биле осетљиве и угрожене категорије радника, те се тако у литератури говори о „интерсекцијским ефектима пандемије“.⁸³⁷ Криза изазвана пандемијом је у РС, из радноправног угла, погодила, припаднике ромске популације, жене, младе и особе са

⁸³¹ International Labour Organization, *Global Employment Trends 2011: The Challenge of the Job Recoveries*, International Labour Office, 2011, 12.

⁸³² B. Hepple, "The Key to Greater Gender Equality", *The Equal Rights Review*, Vol. 12, 2014, 61.

⁸³³ Marko Davinić, I. Krstić, "The Capacity of the Administrative Court in Serbia to Deal with Asylum Cases", *Analiti Pravnog fakulteta u Beogradu*, Vol. 66, бр. 4/2018, 57.

⁸³⁴ International Labour Organization, *ILO's Response to the Impact of COVID-19 on the World of Work: Evaluative Lessons on How to Build a Better Future of Work after the Pandemic: A Synthesis Review of Evaluative Evidence*, International Labour Office, Geneva, 2021, 1.

⁸³⁵ International Labour Organization, "ILO: Employment Impact of the Pandemic Worse than Expected", доступно на: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_824098/lang-en/index.htm, 10.05.2025. године.

⁸³⁶ Било је потребно наћи модалитет који би омогућио да се најразличитије врсте послова обављају на даљину, а да функционисање рада буде, у мери у којој је то у таквим околностима могуће, неометано. Интересантно је да је крајња нужда, која је постојала у време пандемије, условила то да се пронађу бројни начини да се посао ипак обавља. Међутим, овакав рад је разоткрио и бројне последице које можда не би биле на први поглед уочљиве – а које пре свега долазе до изражаја када је реч о менталном стању и психолошкој несигурности.

⁸³⁷ Lara Maestripietri, "The Covid-19 Pandemics: Why Intersectionality Matters", *Frontiers in Sociology*, Vol. 6, 2021, 4–5.

инвалидитетом.⁸³⁸ Ефекти (глобалних) криза зависе од тога колико се појединац иначе, из перспективе економских и социјалних права, налази у неповољној ситуацији. Глобалне кризе имају двојаки ефекат. Са једне стране, оне представљају својеврсну „лакмус хартију“ која указује на то ко се налази у посебно осетљивом и угроженом положају у свету рада. Истовремено, глобалне кризе продубљују већ постојеће разлике и по правилу оне који се налазе у посебно угроженом положају стављају у још неповољнији положај. Тако они који су се иначе мучили са проналаском запослења бивају стављени у положај у ком је готово немогуће пронаћи запослење, док они који имају посао долазе у посебни ризик да тај посао изгубе, док је наведено најближе и нераскидиво повезано са интерсекцијски условљеним неједнакостима.

6.2. Флексибилизација рада и ризик укрштене дискриминације

Зачетке идеје флексибилизације проналазимо још седамдесетих година прошлог века. Међутим, ова идеја бива „оживљена“ и развијена у првој деценији XXI века, и посебно након светске економске кризе 2008. године.⁸³⁹ Да бисмо ближе разумели шта значи и подразумева флексибилизација рада, потребно је да поставимо претходно питање у односу на шта се рад флексибилизује. Полазна премиса јесте да се рад флексибилизује у односу на стандардни рад(ни однос) – рад на основу уговора о раду на неодређено време и са пуним радним временом.⁸⁴⁰

Са једне стране, увођење термина и појма флексибилизација има кључну улогу у превазилажењу вештачки и симплистички постављене поделе на регуларни, односно стандардни, и нестандартни рад.⁸⁴¹ Опет, управо због своје ширине и свеобухватности, флексибилизацију рада није нимало лако и једноставно дефинисати, а она се често користи као „магична реч“ која треба да нам помогне да разумемо све контрадикторне сложености савременог света рада. Ми ћемо се водити класификацијом којом професор Јашаревић указује на флексибилизацију у контексту: *основа обављања рада, места рада и радног времена*.⁸⁴²

Флексибилизација у погледу основа рада се тиче бројних основа, који нису уговор о раду, а на основу којих се обавља рад. За многе кандидате за запослење, а поготово младе који траже запослење, закључење уговора о раду је често апстрактна идеја, а не могућност коју заиста узимају у разматрање. Додатни проблем који се јавља у овом погледу се тиче тога да се

⁸³⁸ Сарита Брадаш, М. Рељановић, Иван Секуловић, *Утицај епидемије COVID-19 на положај и права радника и радника у Србији уз посебан осврт на раднике и раднице на првој линији и у неформалној економији и вишеструко погођене категорије*, Фондација Центар за демократију, Београд, 2020, 1213.

⁸³⁹ European Commission, *Reconciliation between Work, Private and Family Life in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009, 19.

⁸⁴⁰ International Labour Organization, *Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, International Labour Office, Geneva, 2016, 10. Међутим, данас се оправдано може преиспитати становиште да је ово заиста стандард, а поставити питање да ли је оно што је у традиционалној теорији радног права сматрано стандардом, парадоксално, постало пре изузетак него правило. Наиме, много је оних који не обављају рад у оквиру радног односа, а утолико пре радног односа на неодређено време. Уместо тога, они раде на основу различитих врста уговора којима се не заснива радни однос, или често и без икаквог уговора, то јест „на црно“. Простор између, са једне стране стандардног радног односа и „рада на црно“ на са друге постаје све већи и сложенији, а како се у овом простору појављује низ уговора и облика рада који нису били присутни све до пре неколико деценија. Тако свуда, а посебно у земљама у развоју, долази до пораста броја оних који раде у нестандартним облицима рада, што значи да истовремено расте број оних који обављају рад, док се, пропорционално посматрано, смањује број оних који имају радноправну заштиту. Sjef J. Rombouts, Nuna Zekić, “Decent and Sustainable Work for the Future? The ILO Future of Work Centenary Initiative, the UN 2030 Agenda for Sustainable Development, and the Evolution of the Meaning of Work”, *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs*, Vol. 24, бр. 2/2020, 358.

⁸⁴¹ Lee Sangheon, McCann Deirdre, *New Directions in Labour Regulation Research*, Palgrave Macmillan, International Labour Organization, London, 2011, 1.

⁸⁴² С. Јашаревић, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 46, бр. 4/2012, 179.

замагљује однос рада за другог и рада за себе, односно између запослених и samozaposlenih лица. Нажалост, „губитници“ у процесу флексибилизације, односно они који ће испасти из оквира формалне економије, су они који су иначе стављени у ризичнији положај у свету рада, попут жена или радника миграната. Коначно, не треба занемарити чињеницу да се флексибилизација у погледу основа рада директно одражава и на права, односно одсуство права из сфере социјалне сигурности.⁸⁴³ Када је реч о флексибилизацији у погледу места рада, она се тиче тога да просторије послодавца нису више једино место одакле може и одакле се подразумева да се рад обавља. Са развојем дигиталних технологија, долази до великог раста популарности рада на даљину, те тако запослени обављају рад на даљину из својих домова, али исто тако и ресторана, туристичких дестинација итд. У овом погледу, у време пандемије изазване *COVID-19*, рад на даљину, односно ван просторија послодавца је у погледу бројних послова и занимања био нужност. Коначно, концепт радног времена је изузетно флексибилизован, а што је најближе повезано и са флексибилизацијом радног места, о чему смо претходно више говорили.

У светлу наведеног, у литератури се примећује да бројни послодавци имају тенденцију одласка у један екстрем – тојотизам (енг. *Toyotism*), што се користи као синоним за флексибилизацију и специјализацију, или други – мекдоналдизацију (енг. *McDonaldization*), што пак означава висок степен контроле и одсуство флексибилности.⁸⁴⁴ Такође, како су временом дошле до изражаја негативне стране ове појаве, постаје све јасније да потпуна флексибилизација доводи до негације тешко успостављених стандарда рада, те се, као о компромисном концепту, говори о флексиурности.⁸⁴⁵ Овај неологизам сугерише да је могуће помирити два, барем наизглед супротстављена концепта – флексибилности и сигурности, односно чак и у савременом свету рада који се мења великом брзином и који је обликован трендом флексибилизације.⁸⁴⁶

У радноправној литератури се говори о родној конотацији флексибилизације тржишта рада⁸⁴⁷, док сматрамо да такође треба размотрити интерсекцијски утицај ове појаве. Оно што је сигурно јесте да, и флексибилизација рада, иако доприноси могућности усклађивања различитих сфера живота, истовремено не значи да у потпуности одражава све сложености рада, посебно када је реч о осетљивим и угроженим категоријама радника. Да закључимо, она да отвара нове могућности и за оне раднике који би иначе били стављени у ситуацију да уопште не могу да нађу посао, међутим, истовремено са собом носи пратећи тренд дерегулације, дестабилизације и снижавања нивоа радних права који највише делују на оне који се већ налазе у неповољном положају на тржишту рада, што нас изнова враћа на важност интерсекцијских разматрања.

⁸⁴³ Michele Faioli con il contributo di Harry W. Harthurs, Decency at work, della tensione del lavoro alla dignita: Categorie interculturali e sapere giuridico, Edizioni Nuova Cultura, Roma, 2008, 29–30.

⁸⁴⁴ Mariano Zukerfeld, “Platforms and Exploitation in Informational Capitalism” у: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham/Northampton/Geneva, 2021, 50.

⁸⁴⁵ Реч је о концепту чијим творцем се сматра социолог Ханс Андриансен (Hans Adriaansens), а који је оригинално употребљен у контексту холандског закона који се тиче запошљавања преко посредника. Сања Златановић, *Помераћемо границе*, Институт друштвених наука, Београд, 2012, 176. Овај концепт се у почетку везивао за престанак радног односа, а инспирисао је, непосредно или посредно, измене закона широм света. Пример су измене законодавства у Колумбији до којих је дошло деведесетих година, а које су подразумевале олакшане процедуре за давање отказа запосленом, умањење отпремнине, као и укидање реинтеграције у случају утврђеног незаконитог отказа. Carlos Andrés Rojas Castañeda, “La flexibilización laboral en Colombia”, *Jurídicas CUC*, Vol. 12, бр. 1/2016, 23.

⁸⁴⁶ Оваква разматрања настају из схватања да флексибилизација није дала очекиване и жељене резултате и да не само да није унапредила положај многих, већ је у одређеним случајевима довела до продубљивања неједнакости. Marjorie Zúñiga Romero, “Flexibilización laboral y ética empresarial”, *Revista de Derecho*, бр. 37, 2012, 342–348.

⁸⁴⁷ Stefanie König, *Labour Market Flexibility between Risk and Opportunity for Gender Equality: Analyses of Self-employment, Part-time Work, and Job Autonomy*, Universität Mannheim, Mannheim, 2016, 13–16.

6.3. Нове форме рада и ризик укрштене дискриминације

Израз флексибилизације рада јесу и нове форме рада. Начелно можемо рећи да су у питању форме рада које су се појавиле у XXI веку, а које претходно уопште нису биле присутне, или су биле присутне у пракси, али не и препознате и именоване у теорији. У вези са тим, кроз различите нове форме рада долази до поверавања рада спољним сарадницима (енг. *outsourcing*), уместо запошљавања и радног ангажовања појединаца, што послодавцу по правилу доноси већи профит, али представља знатно неповољније решење за оне који обављају рад.⁸⁴⁸ Дакле, нове форме рада захтевају прилагођавање радника и изградњу потпуно другачијег односа према раду, који у неким случајевима има предности за раднике, међутим, често је израз нужности и немогућности проналаска запослења.⁸⁴⁹

Као што се може претпоставити, а како је случај и са другим, новим појавама у свету рада, није нимало једноставно одредити нове форме рада. Европска фондација за побољшање животних и радних услова (Eurofound) је, 2015. године, указала на девет нових форми рада: дељење запослених, дељење посла између двоје или више запослених, привремено управљање, повремени рад, мобилни рад на основу информационих технологија, рад на основу ваучера, портфељни рад, групни рад, рад посредством онлајн платформи, као и сарадничко запошљавање.⁸⁵⁰ Оно што је заједничко за ове – нове форме рада, јесте то да се оне, у контексту правне субординације, налазе негде на скали, између запослености и самозапослености.

У пракси је најчешће положај оних који раде у новим формама рада једнак положају других радника у неформалној економији.⁸⁵¹ Нове форме рада тако постају део гиг економије, као неолибералног конструкта где постоји одсуство сигурности и стабилности, те потпуна отвореност и изложеност радника свим ризицима које носи и подразумева неолиберално капиталистичко тржиште.⁸⁵² Овај простор нерегулисаности или недовољне регулисаности истовремено означава простор за потенцијалне злоупотребе. На пример, платформе дозвољавају и то да одређене државе, па и цели региони, буду искључени из разматрања, а када је реч о радном ангажовању нових лица. Овакво искључење одређених географских подручја заправо у себи носи ризик укрштене дискриминације. Наиме, искључење одређеног

⁸⁴⁸ Донекле супротан начин рада се односи на интерно групно ангажовање (енг. *internal crowdsourcing*), што подразумева већу флексибилност у контексту радних задатака запослених на различитим радним местима, са циљем интерног прикупљања идеја и решења од стране запослених, чак и када одређена питања излазе из сфере њиховог приоритетног запослења. Neslihan Iskender, Tim Polzehl, "An Empirical Analysis of an Internal Crowdsourcing Platform: IT Implications for Improving Employee Participation" у: *Internal Crowdsourcing in Companies: Theoretical Foundations and Practical Applications* (eds. Hannah Ulbrich Marco Wedel Hans-Liudger Dienel), Springer, Cham, 2021, 103–104.

⁸⁴⁹ Theo Lynn et al, "Introducing the Future of Work: Key Trends, Concepts, Technologies and Avenues for Future Research" у: *The Future of Work: Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn et al), Palgrave Macmillan, Cham, 2023, 15–16.

⁸⁵⁰ Irene Mandl et al, *New Forms of Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, 7–127. Ово истраживање је допуњено новим информацијама и разматрањем препознатих ризика 2020. године (Irene Mandl, *New Forms of Employment: 2020 Update*). За више о настанку овог извештаја, односно истраживања вид. Irene Mandl, "Overview of New Forms of Employment" у: *New Forms of Employment in Europe* (eds. Roger Blanpain, Frank Hendrickx), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2016, 7–11. С обзиром на предмет нашег истраживања са једне, а степен сложености појединачног разматрања нових форми рада, са друге стране, нећемо детаљније улазити у објашњење тога шта свака од поменутих форми рада подразумева.

⁸⁵¹ За више о проблему неформалне економије у различитим деловима света вид. International Labour Organization, *More Than 60 Per Cent of the World's Employed Population Are in the Informal Economy*, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/news/more-60-cent-world%E2%80%99s-employed-population-are-informal-economy>, 5. 10. 2025. године.

⁸⁵² Стога би у контексту њих требало разматрати и Препоруку МОП-а број 204 која је посвећена преласку из неформалне у формалну економију (R204 – Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)), будући да се овом препоруком јасно препознаје важност борбе против дискриминације и посебно постизања родне равноправности у светлу стратегија и правног оквира који би омогућиле транзицију из неформалне у формалну економију (део II, ст. 7, алинеја х).

географског подручја значи да послодавац бира да искључи људе одређене националности, али често и одређене расе, потенцијално и религије, дакле овакво искључење је засновано на више личних својстава.⁸⁵³ Са друге стране, радници из мање развијених делова света могу добити и приоритет као јефтинија радна снага – тако се, на пример, упозорава, на посебно ризичан положај више милиона платформских радника у Индији.⁸⁵⁴ У РС се такође радници који раде у нестандартним облицима рада, посматрано из угла права која остварују, сматрају радницима другог реда, док се у посебно неповољном положају налазе платформски радници, тако да су из угла радноправних гаранција, готово невидљиви.⁸⁵⁵

Блиско повезани са новим формама рада су и тзв. микропослови, односно микрозадачи, који подразумевају да се одређени посао, који се најчешће обавља преко платформе, „уситњава“ на мање задатке, колико год је то могуће.⁸⁵⁶ Они који обављају те задатке често немају одговарајуће уговоре, то јест основ рада, а бивају плаћени врло мало, по обављеном задатку.⁸⁵⁷ Микропослови често представљају прекарни рад, док радници који обављају овакве послове, којих је према недавно извршеном истраживању, само у Француској било 260 хиљада, остају невидљиви.⁸⁵⁸ И у погледу оваквих (микро)послова, долази до изражаја родна сегрегација, како жене бивају мање плаћене, док овакви послови често постају њихов трећи терет, поврх редовног посла и обавеза у вези са домаћинством.⁸⁵⁹ Такав контекст ствара плодно тле за настанак различитих облика дискриминације.

У светлу наведеног, МОР нарочито истиче да је потребно водити рачуна о интерсекцијски условљеној различитости гиг радника.⁸⁶⁰ ЕУ усваја Директиву 2024/2831/ЕУ о побољшању услова рада платформских радника⁸⁶¹. У преамбули овог правног инструмента се реферише на друге изворе ЕУ који забрањују дискриминацију у сфери запошљавања и рада, али и истиче то да се кроз платформу мора вршити контрола активности које подразумевају висок ризик дискриминације.⁸⁶² Поред помињања дискриминације у преамбули, и у обавезујућем делу Директиве се изричито препознаје дискриминација у контексту аутоматизованих система, те се у том смислу забрањује дискриминација од стране и на дигиталним платформама.⁸⁶³ Треба препознати и кораке напред који се у овом контексту предузимају на националним нивоима – у Белгији и на Кипру одређене нове форме рада, попут повременог рада, је могуће увести само уз поштовања јасних ограничења која предвиђа домаће законодавство.⁸⁶⁴ У Јужној Кореји су пак уведене различите стратегије, и Стратешки план

⁸⁵³ Valerio De Stefano, *The Rise of the 'Just-in-time Workforce': On-demand work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-economy*, International Labour Office, Geneva, 2016, 11.

⁸⁵⁴ Satoshi Sasaki, Digital Labour Platforms can Advance Social Justice by Focussing on Worker Welfare: Opening Remarks at the OMI Foundation's National Dialogue: Social Protection and Sustainable Welfare in the Platform Economy, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/statement/digital-labour-platforms-can-advance-social-justice-focussing-worker>, 5. 11. 2025. године.

⁸⁵⁵ Бранка Анђелковић, Јелена Шапић, „Да ли су платформе посредници или послодавци: исходи по остваривање агенде достојанственог рада у Србији“ у: *Предводници промена на тржишту рада: прототипови достојанственог рада за Србију у дигиталном добу* (ур. Тања Јакоби, Бранка Анђелковић), Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2020, 12.

⁸⁵⁶ Julieta Haidar, Maarten Keune, “Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism” у: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, Springer, Cham, 2021, 2, 13.

⁸⁵⁷ Reilly Kincaid, Jeremy Reynolds, “Unconventional Work, Conventional Problems: Gig Microtask Work, Inequality, and the Flexibility Mystique”, *The Sociological Quarterly*, Vol. 65, бр. 2/2024, 248.

⁸⁵⁸ Antonio A. Casilli et al, *Le Micro-Travail en France. Derrière l'automatisation, de nouvelles précarités au travail?*, Rapport de recherche, Projet de recherche DiPLab, 2019, 29.

⁸⁵⁹ Paola Tubaro et al, “Hidden Inequalities: The Gendered Labour of Women on Micro-tasking Platforms”, *Internet Policy Review*, Vol. 11, бр. 1/2022, 2–17.

⁸⁶⁰ International Labour Organization, *Expansion of the Gig and Platform Economy in India Opportunities for Employer and Business Member Organizations*, International Labour Office, Geneva, 2024, viii.

⁸⁶¹ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on Improving Working Conditions in Platform Work, 11.11.2024, *Official Journal of the European Union*, L 2024/2831.

⁸⁶² Преамбула, ст. 2. и 47.

⁸⁶³ Директива 2024/2831/ЕУ, чл. 10, ст. 3.

⁸⁶⁴ I. Mandl, 2020, *op. cit.*, 27.

осигурања за случај незапослености (енг. *Employment Insurance Roadmap*), које имају за циљ пружање заштите свим радницима, укључујући оне који раде у новим формама рада.⁸⁶⁵

6.4. Аутоматизовано одлучивање и ризик укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених

Пре свега, треба истаћи да концепт аутоматизације, у најширем смислу речи, сеже вековима уназад. Тако о првој значајној аутоматизацији рада говоримо још у време Прве индустријске револуције, када се догодило то да рад који су до тада нужно обављали људи, почињу да обављају машине. До тог тренутка је било незамисливо да било који посао, чак и потпуно мануелан и крајње репетитиван, обавља било ко сем човека. Увођење машина, односно оваква аутоматизација рада је олакшала и убрзала низ послова, потпуно мењајући слику света рада. Кроз друге индустријске револуције, али и све што се догађало у међувремену, свет рада је постао крајње аутоматизован. Као што је преко неколико векова било незамисливо да одређене послове обавља било ко осим човека, данас је тако готово незамисливо, барем у индустријски развијеним државама, да одређене послове обављају људи, а не машине, док алгоритми у већој или мањој мери обликују различите сфере живота.⁸⁶⁶ Поставља се питање зашто је онда ова, Четврта индустријска револуција толико другачија, те ствара толики страх код кандидата за запослење и запослених, док истовремено понавља идеју о „капиталистичкој утопији“ заснованој на идеји аутоматизације рада.⁸⁶⁷ Један од кључних разлога је у томе што алгоритми улазе у свет рада и брже него што су радноправне норме у стању да их препознају, а човечанство почиње да се плаши будућности без послова (енг. *jobless future*).⁸⁶⁸

Да бисмо даље анализирали питање алгоритамског одлучивања, као аутоматизације рада XXI века, потребно је да разграничимо и разумемо однос појмова аутоматизација рада – алгоритамско одлучивање – вештачка интелигенција. Наиме, појам и концепт аутоматизације је најшири и крајње поједностављено речено – односи се на то да машине замењују рад човека. Неке, сложеније машине, које имају и изворни систем, односно софтвер који може да тумачи и категоризује податке, представљају алгоритме.⁸⁶⁹ Наглашавамо да представљају, а не да јесу алгоритми, а будући да је алгоритам заправо одређени запис који је отелотворен кроз машину која функционише по принципу тог записа.⁸⁷⁰ Дакле, алгоритми могу да доносе и одређене пословне одлуке, те тиме суштински утичу на положај и судбину кандидата за запослење и запослених. Наиме, они значајно доприносе ефикасности процеса избора кандидата за запослење.⁸⁷¹ Тако се алгоритми често користе како би (ефикасно) анализирали профиле кандидата за запослење, како на професионалним, тако и другим друштвеним мрежама, или

⁸⁶⁵ International Labour Organization, 2025, *op. cit.*, 49.

⁸⁶⁶ Juliane Jarke *et al*, “Knowing in Algorithmic Regimes: An Introduction” у: *Algorithmic Regimes: Methods, Interactions, and Politics* (eds. Juliane Jarke *et al*), Amsterdam University Press, Amsterdam, 2024, 7.

⁸⁶⁷ Ana Cecilia Dinerstein, Frederick Harry Pitts, *Futures Past and Present: On Automation, A World Beyond Work?* (Society Now), Emerald Publishing Limited, Leeds, 2021, 48.

⁸⁶⁸ Konstantinos Pouliakas, “Risks Posed by Automation to the European Labour Market” у: *Economy, Employment and Skills: European, Regional and Global Perspectives in an Age of Uncertainty* (ed. Hogarth Terence), Fondazione Giacomo Brodolini, Rome, 2018, 53.

⁸⁶⁹ Sabina Bogilović, “Innovative Work Behaviour in the Digital Age of Business” у: *Digital and Green Transitions: New Perspectives on Work Organization* (eds. Doğa Başar Sariipek, Valetina Franca), DORA Basım-Yayın Dağıtım Ltd, Bursa, 2023, 51.

⁸⁷⁰ За више о томе како функционишу алгоритми вид. Sara Baiocco *et al*, The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts, JRC Technical Report, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, 2022/02, Background Paper Series of the Joint EU-ILO Project “Building Partnerships on the Future of Work”, 29–30.

⁸⁷¹ Maurice Heine, *Der Vorbehalt menschlicher Entscheidungen im Arbeitsverhältnis: Zum Einsatz “Künstlicher Intelligenz” in Arbeitsrechtlichen Entscheidungsprozessen*, Duncker & Humblot, Berlin, 2023, 50–63.

пак за прегледање послатих професионалних биографија.⁸⁷² Одређени алгоритми, који уче из података, прилагођавају се и доносе одлуке се сматрају вештачком интелигенцијом. У самом срцу дигиталне револуције је вештачка интелигенција, док алгоритми који се могу сматрати вештачком интелигенцијом „проналазе ситне, скривене корелације, које човек не би узео у обзир да анализира те податке“, што додатно отежава препознавање ризика дискриминације и утврђивање тога да је дошло до дискриминације.⁸⁷³ Ипак, треба имати у виду то да новоусвојена Уредба о вештачкој интелигенцији ЕУ препознаје системе вештачке интелигенције који се користе у области запошљавања и самозапошљавања као високоризичне системе.⁸⁷⁴

Претходно смо говорили о стереотипима и предрасудама као корену дискриминације у свету рада. С обзиром на то да се, када је реч о одлукама које доносе људи у поступку избора, ризик дискриминације не може у потпуности елиминисати, људи су се окренули ка алгоритмима за помоћ, поклањајући велико поверење претпоставки неутралности алгоритама.⁸⁷⁵ Ово је важило све до случаја Амазон (енг. *Amazon case*), који се тичао запошљавања у компанији Амазон и велике улоге коју су алгоритми имали у процесу избора кандидата за запослење.⁸⁷⁶ У поменутом случају, алгоритам је био коришћен са циљем да олакша и убрза поступак избора кандидата за запослење у великој, глобалној компанији каква је Амазон. Међутим, како се накнадно испоставило, овај алгоритам није био неутралан, већ је, у контексту „типично мушких“ послова, попут посла инжењера, давао предност мушкарцима у односу на жене. Када је откривена ова пристрасност алгоритма, поставило се питање шта се налази у сржи оваквих одлука и испоставило се да је реч о подацима којима је годинама и деценијама уназад алгоритам храњен. Подаци су указали на образац да овакве послове по правилу обављају мушкарци и да се предност даје мушкарцима.⁸⁷⁷ Док ово можемо оставити као отворено питање, оно што је сигурно, из угла права, јесте да је начин на који је овај алгоритам вршио селекцију кандидата за запослење дискриминаторан.⁸⁷⁸ Постојање дискриминаторног алгоритма у случају Амазон је отворило питање и да ли су и сви други алгоритми који се користе у процесу запошљавања дискриминаторни. Штавише, у литератури се посебно истиче да ризик укрштене дискриминације нарочито долази до изражаја у контексту аутоматизације рада, а како алгоритми репродукују суштински вишеструко

⁸⁷² Alina Köchling, Marius Claus Wehner, “Discriminated by an Algorithm: A Systematic Review of Discrimination and Fairness by Algorithmic Decision-making in the Context of HR Recruitment and HR Development”, *Business Research*, Vol. 13, бр. 3/2020, 832–834.

⁸⁷³ Љ. Ковачевић, „Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти“, *Пословни изазови*, Vol. 2, 2024, 93–94.

⁸⁷⁴ Уредба о вештачкој интелигенцији (Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and the Council of 13 June 2024 Laying Down Harmonised Rules on Artificial Intelligence and Amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828, 12.07.2024, *Official Journal of the European Union*, L 2024/1689), чл. 6. и Анекс III, ст. 1, тач. 4.

⁸⁷⁵ Max Wimmer, *Algorithmusbasierte Entscheidungsfindung als Methode des diskriminierungsfreien Recruitings*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2022, 30–75. У немачкој литератури се чак говори о „аутоматизованој дијагностици“ избора кандидата за запослење која је замишљена тако да буде заснована на потпуно неутралном и непристрасном тестирању, отклањајући проблеме који оптерећују процес избора кандидата за запослење деценијама уназад. David Bomhard, *Automatisierung und Entkollektivierung betrieblicher Arbeitsorganisation*, Springer, Cham, 2017, 10.

⁸⁷⁶ Mark Lemley, Discrimination and the Human Algorithm, Symposium on Orly Lobel's “The Equality Machine”, доступно на: <https://www.yalejreg.com/nc/discrimination-and-the-human-algorithm-by-mark-lemley/>, 20. 11. 2025. године.

⁸⁷⁷ Дакле, овај алгоритам се понашао дискриминаторно због информација којима је претходно „храњен“, односно које су уношене у овај алгоритам. Филозофско и етичко питање које се отвара у овом погледу јесте – да ли је за ову дискриминацију „крив“ алгоритам или човек који га је „хранио“ информацијама. Brid Murphy, Orla Feeney, “AI, Data Analytics and the Professions” у: *The Future of Work: Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn et al), Palgrave Macmillan, Cham, 2023, 43.

⁸⁷⁸ Adrian Todolí-Signes, “Making Algorithms Safe for Workers: Occupational Risks Associated with Work Managed by Artificial Intelligence”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 27, бр. 4/2021, 433–451.

дискриминаторне обрасце који су деценијама и годинама формирали савремени свет (рада).⁸⁷⁹ Тако они који су били у лошем положају бивају изнова стављени у такав положај по више основа, али не више од стране човека, већ од стране машине која понавља дискриминаторне обрасце човека. Такви обрасци нису грађени по једној оси, то јест по основу једног личног својства, већ на основу преклапања и укрштања више личних својстава, који су створили односе привилегије и подређености који се манифестују и у савременом свету рада.

Аутоматизација рада је дакле утицала и на положај радника, и то како у традиционалним, тако и у новим радним окружењима. Утицај аутоматизације може бити сагледан у погледу бројних радноправних института. Посебно интересантан случај у том смислу јесте Глово Шпанија (енг. *Glovo Spain*), који се тичао рада платформских радника у компанији Глово.⁸⁸⁰ Овај случај је указао на то да, ма колико усавршени алгоритми били, они су и даље неспособни да препознају контекст, а управо таква неспособност је условила постојање неједнаког третмана, то јест дискриминаторни отказ. Наиме, реч је о раднику који је радио као достављач за компанију Глово, где је платформа коју користи ова компанија додељивала задатке достављачима. Систем који је коришћен на овој платформи је направљен на начин да, барем у некој мери, препознаје сложености које подразумева стварност, те је тако постојала могућност да радник одбије задатак без начелних последица. Међутим, испоставило се да је систем који је коришћен у оквиру ове платформе ипак, у најмању руку, несавршен. Кључни проблем је у томе што алгоритам није умео да препозна контекст, односно чињеницу да је оправдано то што неко привремено не може да ради услед болести, односно здравственог стања, те да лице не сме бити санкционисано због тога, а како је такав отказ у својој сржи дискриминаторан.⁸⁸¹

Дакле, алгоритамска аутоматизација рада не ствара по себи ризик укрштене дискриминације, али понавља овај ризик који постоји у обрасцима које су деценијама и вековима уназад стварали људи. Ови обрасци постоје у различитим сферама живота, али су посебно присутни у свету рада, као средини која нужно подразумева вертикалну неједнакост страна, то јест принцип правне и економске надређености и подређености. Стога се алгоритми и данас сматрају црним кутијама, а како њихова примена подразумева бројне препознате, али и, у овом тренутку, непрепознате ризике.⁸⁸² Управо како би се ови ризици, ако не избегли, онда макар умањили, сматра се да је потребно да постоји људско управљање алгоритмима (енг. *human-in-command approach*).⁸⁸³ Другим речима, уколико релевантне процесе, односно одлуке које се доносе у контексту тих процеса у потпуности препустимо алгоритмима, то доводи до

⁸⁷⁹ Catherine A. MacKinnon, "Intersectionality as Method: A Note", *Signs*, Vol. 38, бр. 4/2013, 1029–1030.

⁸⁸⁰ Decision of the Supreme Court of Spain: Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 25. 9. 2020, STS 2924/2020 – ECLI:ES:TS:2020:2924. Интересантно је поменути да су се у претходним годинама слична питања постављала у контексту платформских радника – достављача у САД, међутим, како су ови случајеви окончани споразумно, питање њиховог положаја остаје отворено. Cristiano Codagnone, Fabienne Abadie, Federico Biagi, *The Future of Work in the Sharing Economy: Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, European Union, Brussels, 2016, 55.

⁸⁸¹ У конкретном случају радник је више пута пријавио то да не може да обавља рад због температуре, односно здравственог стања. Након иницијалног одбијања послова неколико дана због лошег здравственог стања, радник је у новом кругу доделе задатака, односно послова, такође одбио посао позивајући се на здравствено стање. То је условило даљи неповољнији третман и коначно прекид радног ангажовања. У вези са тим, поставила су се два питања: прво, да ли се лице налази у радном односу и друго да ли је оправдан престанак оваквог односа. Иако у овом случају формално није постојао радни однос, Врховни суд Шпаније је, водећи рачуна о свим околностима случаја, закључио да радни однос ипак постоји. На овај начин, кроз препознавање прикривеног радног односа, Суд је истински применио и спровео заштитни карактер радног права, штитећи радника, то јест запосленог, од злоупотребе радних права. Последишно, поставило се и питање (не)оправданости отказа који је запослени добио, а Суд је закључио да је овакав отказ неоправдан. Додатно истичемо да је реч о отказу који је дискриминаторан, а будући да је основ давања отказа здравствено стање.

⁸⁸² Thomas Wischmeyer, "Artificial Intelligence and Transparency: Opening the Black Box" у: *Regulating Artificial Intelligence* (eds. Thomas Wischmeyer, Timo Rademacher), Springer, Cham, 2020, 75–101.

⁸⁸³ European Trade Union Confederation (ETUC), *AI – Humans Must be in Command*, 2020, доступно на: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>, 25. 10. 2025. године.

неправедне, а тиме потенцијално и дискриминаторне, селекције кандидата за запослење.⁸⁸⁴ Примена овог приступа сведочи о парадоксу иновација, односно томе да се стално тежи ка даљем развоју технологије, док се пак на одређеном нивоу развоја закључује да би потпуно препуштање кормила технологији довело до негације оних циљева чијем остваривању технолошки развој треба да допринесе.⁸⁸⁵ Истовремено, потребно је улагати напоре како би се променили обрасци понашања појединаца који доносе одлуке у контексту запошљавања и рада, а како би се изашло из зачараног круга у ком људи „хране“ алгоритме подацима о дискриминаторним праксама – алгоритми постају дискриминаторни, а контролу над тиме да не буду дискриминаторни врше људи (који су иницијални „творци“ дискриминације).

7. Прекарни рад и укрштена дискриминација

Одредити значење прекарног рада, а тиме и положај прекарних радника није нимало једноставно. С обзиром на то, ми ћемо одредити две полазне тачке у одређењу прекарног рада, а потом указати на блиску и нераскидиву повезаност прекарног рада и укрштене дискриминације. Прва полазна тачка у одређењу прекарног рада јесте сама етимологија речи. Наиме, овај придев потиче из латинског језика где је означавао нешто несигурно и нестабилно, условљено милошћу другог.⁸⁸⁶ До данас је задржао врло слично значење. Уколико бисмо као релевантну узели само ову, језичку, одредницу, закључили бисмо да је сваки рад који има компоненту несигурности и нестабилности уједно и прекарни рад. Ипак, овакво одређење би било прешироко, те је потребно пронаћи додатне одреднице које ће нам помоћи да ближе одредимо прекарни рад. Друга одредница коју ћемо користити јесте *скала негације достојанственог рада*. Док ропство и ропски положај представљају облик негације сваког облика права, принудни рад је концепт радног права, чије постојање подразумева радноправне и кривичноправне санкције. Он подразумева рад који се обавља без сагласности лица и под претњом санкцијом, а представља негацију начела слободе рада. Мање екстремна од поменутих појава, а будући да подразумева постојање сагласности лица јесте радна експлоатација, под чим треба подразумевати злоупотребу туђег осетљивог положаја ради стицања профита.

Прекарни рад јесте мање екстремна појава у односу на ропство и ропски положај као најекстремније, принудни рад, па и радну експлоатацију. Они који обављају прекарни рад на то пристају слободном вољом, без принуде и гарантован им је мањи или већи обим радних права. Иако прекарни рад у неким случајевима може бити и законит, уколико законска решења омогућавају постојање нестабилних и несигурних режима рада, он је свакако противан циљевима и природи радног права. То посебно важи када је реч о вишегодишњем, па и вишедеценијском држању радника у прекарном положају. Са друге стране, овај проблем

⁸⁸⁴ Helga Špadina, “Legal Aspects of Artificial Intelligence in the Employment Process”, *Stanovništvo*, Vol. 61, бр. 2/2023, 177.

⁸⁸⁵ Jeremias Adams-Prassl, “What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, бр. 1/2019, 2.

⁸⁸⁶ Значење овог придева се до данас није изменило много у односу на изворно, те тако у Лексикону страних речи и израза наилазимо на одредницу: „Precarius (lat. (*precārius*) – измољен, испрошен, дат привремено, зависан од нечије воље или милосути; опозивљив, привремен, несталан, несигуран, пролазан“. Милан Вујаклија: Лексикон страних речи и израза (у: С. Брадаш, Лука Петровић, *Против прекарног рада, за достојанствен рад*, Фондација Центар за демократију, Београд, 2019). На овај начин придев „прекаран“ одређује и Мериам Вебстер речник (енг. Merriam-Webster Dictionary, доступно на: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/precarious#:~:text=%3A%20characterized%20by%20a%20lack%20of,try%20to%20talk%20him%20down%20%E2%80%A6>). Интересантно је пак да речник Шпанске краљевске академије садржи ширу, али истовремено прецизнију одредницу у овом погледу – тиче се тога да лице које обавља прекарни рад ради у условима нестабилности и несигурности, али истовремено нема адекватне ресурсе да унапреди свој положај. Helena Ysàs Molinero, “La precariedad en el empleo en España: apuntes sobre sus principales condicionantes jurídicos”, *Documentación Laboral*, Vol. 1, бр. 122, 2021, 60.

нарочито долази до изражаја и када је реч о онима који се по основу једног или више својстава налазе у ризику од дискриминације и самим тим неповољнијем положају на тржишту рада.

Дакле, прекарни рад не представља проблем у савременом свету рада. Он представља мешавину и последица је различитих чинилаца – нестабилности, несигурности, недостатка заштите, те економских токова и промена.⁸⁸⁷ Ширина концепта прекаријата носи у себи ризик да то постане термин који истовремено означава све и ништа. Разумевању прекарног рада доприноси и одређење које је увео Роџерс (Rodgers), који сматра да оцену тога да ли је дошло до прекарног рада треба вршити кроз разматрање неколико оса анализе: *организациону, временску, друштвену и економску*.⁸⁸⁸ Како је истакнуто у једном истраживању спроведеном у РС, временска димензија се односи на неизвесност трајања рада, организациона на контролу над радом, друштвена на ограничену правну и социјалну заштиту, а економска на висину прихода.⁸⁸⁹ Ризик прекарног рада, а услед флексибилизације рада у савременом свету рада, је посебно наглашен.⁸⁹⁰ Како то наводи Антонијевићева, прекаријат је последица „нових облика производње“, односно померања ка нематеријалном раду, док су „ритмови рада испрекидани, флуидни и без континуитета“.⁸⁹¹

Може се рећи да је раст ризика прекарнизације рада повезан са новим трендовима у свету рада, док са друге стране представља „тренд“ *per se*.⁸⁹² Наиме, ризик прекарног рада је блиско повезан са глобализацијом и социјалним дампингом, односно новим начинима и могућностима увећања профита који су условљени проналаском јефтиније радне снаге изван граница једне државе. Такође, остварењу овог ризика доприноси и дигитализација, односно могућност обављања рада на даљину, преко или уз помоћ дигиталних платформи. Раније поменути микропослови представљају јасан пример прекарнизације рада. Наведено доводи то тога да се флексибилизација рада, барем у неким аспектима, и извесној мери, изједначава и поистовећује са прекарнизацијом рада. То је нераскидиво повезано са проблем дерегулације и недовољно јасних радноправних гаранција које не препознају увек на адекватан начин и правовремено, трендове који обликују савремени свет рада.

Не би било оправдано учинити такву генерализацију која би подразумевала то да се јасно наведе који радници обављају прекарни рад, те рећи да одређена група радника обавља прекарни рад. Међутим, прекарни рад настаје у одређеном контексту – контексту недовољне радноправне сигурности и заштите. Положај оних који су стављени у такав контекст је пак предмет изучавања теорије интерсекционалности која се често поклапа са претходно поменутиим контекстом. Нико не бира, односно не жели да обавља прекарни рад и да ради у неформалној економији. Кроз претходна разматрања смо на више места помињали повезаност ризика укрштене дискриминације са одсуством избора у свету рада, што често доводи до тога да одређени појединци обављају прекарни рад.

Подаци указују у неким државама, попут Камеруна и Руанде, преко 90% оних који одрастају у сиромашним домаћинствима касније заврше као радници у неформалној

⁸⁸⁷ Александра Марковић, „Предиктори прекарног положаја радно активног становништва у Србији, Немачкој и Хрватској: упоредна анализа“, *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања*, Vol. 42, бр. 1/2023, 22.

⁸⁸⁸ Gerry Rodgers, “Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate” у: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in the Western Europe* (eds. Gerry Rodgers, Janine Rodgers), International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, Geneva, 1989, 1–16.

⁸⁸⁹ С. Брадаш, Л. Петровић, *оп. cit.*, 4–5.

⁸⁹⁰ Karla Kotulovski, S. Laleta, “Atypical Forms of Employment – a Hint of Precariousness? Struggling with the Segmentation and Precarisation of the Labour Market”, *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series*, Vol. 4, 2020, 702.

⁸⁹¹ Зорана Антонијевић, *Уродњавање јавних политика у Србији 2000-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција* (необјављена докторска дисертација), Асоцијација центара за интердисциплинарни имултидисциплинарни студије и истраживања – АЦИМСИ, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, 78–79.

⁸⁹² Karla Alejandra Martínez-Licerio, Juan Marroquín-Arreola, Humberto Ríos-Bolívar, “Precarización laboral y pobreza en México”, *Análisis Económico*, Vol. XXXIV, бр. 86, 2019, 113–131.

економији.⁸⁹³ Када је реч о домаћем контексту, Повереник за заштиту равноправности упозорава да се „социјални капитал и политичке везе сматрају факторима за запошљавање који су битнији од стручности и нивоа образовања. Отежано запошљавање је показатељ све веће прекарности рада“.⁸⁹⁴ У посебном ризику од прекарног рада, па и радне експлоатације, су сезонски радници, и то посебно Роми који раде на сезонским пословима. Нека од искустава указују на то да, поред тога што сматрају да су изложени лошем третману на раду, они такође сматрају да су дискриминисани. О томе говоре сведочанства попут следећих: „плаћају нас мање него остале, иако радимо исти посао“ или „више ће да каже да је задовољан са Србином иако ми радимо 10 пута боље, није задовољан власник колико год да радимо“.⁸⁹⁵

И док, уопште посматрано, више мушкараца, у односу на жене, ради у неформалној економији, интересантно је да је број жена већи када је реч о раду у неформалној економији у земљама у развоју.⁸⁹⁶ У том контексту, ваља истаћи то да, на пример, у Јужној Азији, у неформалној економији ради чак 82% становништва, 66% у субсахарској Африци, а 51% у Латинској Америци.⁸⁹⁷

Проблем прекарног рада осетљивих и угрожених радника је присутан и у начелно „непрекарним“, односно економски развијеним друштвима, попут држава ЕУ, где су у посебном ризику од прекарног рада младе раднице.⁸⁹⁸ На глобалном нивоу, посебно се примећује то да жене које имају породичне дужности, неретко, у одсуству могућности да пронађу било какво запослење, односно ускладе професионалне и породичне дужности, често прихватају било који посао, односно то да обављају прекарни рад.⁸⁹⁹

У светлу промена у свету рада, долази до нових фаза у развоју концепта прекарног рада – сајбертаријата (енг. *cybertariat*), што се користи да се објасни контекст у ком се људи третирају на исти начин као услуге⁹⁰⁰. На сличном фону, данас се говори и о „хиперпрекаријату“ у контексту одређених категорија радника, попут радница мигранткиња у Бангладешу, што поново сведочи о повезаности ризика укрупњене дискриминације и прекарног рада.⁹⁰¹ Проблем прекарног рада и даље злоупотребе које произилазе из овог проблема се могу разумети на адекватан начин само кроз постављање питање ко су они који обављају прекарни рад, односно који су у најизраженијем ризику од прекарног рада. Како би се дао одговор на ово питање, неопходно је применити интерсекцијски приступ. Истовремено, треба водити рачуна о томе да прекарни радници не представљају хомогену категорију, те да се међу њима могу пронаћи они који су жртве дискриминације по основу једног, али и више личних својстава. Кључно је да такав приступ буде препознат, а потом и примењен, од стране инспекције рада, али и свих других који примењују радно право.

⁸⁹³ Florence Bonnet, Joann Vanek, Martha Chen, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Brief*, International Labour Office, Manchester, 2019, 15.e

⁸⁹⁴ Повереник за заштиту равноправности, 2019, *op. cit.*, 192.

⁸⁹⁵ Мартина Семино *et al*, *Права сезонских и неформално ангажованих радника у Србији: експлоатација, несигурни услови и правна неизвесност*, А11 Иницијатива, Београд, 2025, 9.

⁸⁹⁶ *Ibidem*, 5.

⁸⁹⁷ European Commission, *Employment and Decent Work*, доступно на: [⁸⁹⁸ Eva María Blázquez Agudo, “La interseccionalidad en las políticas de empleo. La discriminación por ser mujer agravada por la interacción de otra circunstancia personal”, *Femeris*, Vol. 9, бр. 1/2024, 7.](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en#:~:text=The%20International%20Labour%20Organization%20(ILO,employment%20and%20safe%20working%20conditions, 20. 11. 2025. године.</p></div><div data-bbox=)

⁸⁹⁹ Laura Herman, “Globalized Creative Economics, Globalized Creative Economics: Rethinking Local Craft, Provenance and Platform Design” у: *Feminist Futures of Work: Reimagining Labour in the Digital Economy* (eds. Payal Arora, Usha Raman, René König), Amsterdam University Press, Amsterdam, 2023, 60.

⁹⁰⁰ Nada Bodiřoga-Vukobrat, Ana Pošćić, Adrijana Martinović, “Making a Living in the ‘Gig’ Economy: Last Resort or a Reliable Alternative?” у: *Transnational, European, and National Labour Relations Flexicurity and New Economy* (eds. Gerald G. Sander, Vesna Tomljenović, Nada Bodiřoga-Vukobrat), Springer, Cham, 2018, 67.

⁹⁰¹ Hosna J. Shewly, Ellen Bal, Runa Laila, “Hyper-Precarious Lives: Understanding Migration, Global Supply Chain, and Gender Dynamics in Bangladesh”, *Social Inclusion*, Vol. 12, 2024, 1–14.

8. Борба против укрштене дискриминације запослених – од маргинализације до прихватања и неговања различитости

Борба против било ког облика дискриминације, и у сваком контексту, није нимало једноставна. Међутим, борба против дискриминације у свету рада је посебно отежана, а будући да је свет рада контекст који је обликован по принципу неједнакости, али и у ком неједнакости посебно долазе до изражаја. Са друге стране, али и истовремено, борба против укрштене дискриминације, као облика дискриминације, подразумева посебне изазове. Свакако, борба у овом погледу се мора водити на теоријском, али и на нивоу праксе, са циљем указивања на то да различитост и развој треба посматрати као међусобно повезане и условљене, а не супротстављене појаве.

Постоје два колосека која су међусобно повезана и испреплетана, а која представљају претпоставку и пут за борбу против укрштене дискриминације у свету рада. Један колосек се тиче ширења опсега у контексту препознавања различитих облика дискриминације у свету рада. Опсег се шири тако што се сем непосредне препознаје и посредна дискриминација, али и други облици дискриминације попут структурне или пренесене дискриминације. У вези са тим јесте и препознавање дискриминације по једном и по више основа, а тиме и укрштене дискриминације. Друга оса се пак односи на препознавање питања и односа: забране дискриминације, једнакости и различитости. Свакако, на формалну једнакост не треба гледати са потцењивачким тоном, будући да увођење гаранција једнакости и забране дискриминације, на међународном и националном нивоу, није било нимало једноставно. Међутим, показало се да увођење ових гаранција није и довољно како би се заиста спроводила борба против дискриминације, а камоли дискриминација елиминисала у свету рада.

Проблем суштинске једнакости јесте у томе што је у питању врло широк и апстрактан концепт. Као такав, он пре остаје идеал, него стварност у којој живимо. Међутим, исто тако, суштинска једнакост не сме престати да буде идеал ком тежимо, будући да у супротном борба против дискриминације постаје беспредметна. Кроз развој свог трансформативног потенцијала, концепт једнакости је дошао до тога да једнакост подразумева не само једнако третирање истих, већ и различитих, уколико различитост не условљава, само изузетно, и оправдано прављење разлике.

Иако наведено има призвук утопистичког, истиче се то да уместо да се у радној средини тежи хомогенизацији различитих идентитета појединаца, треба тежити препознавању различитих талената и знања појединаца.⁹⁰² Ово је утолико пре важно узимајући у обзир да код многих послодаваца у савременом свету рада предност над знањима и вештинама добијају крајње неодређени, а неретко и дискриминаторни критеријуми, попут уклапања у одређену средину, односно организациону културу.⁹⁰³ Дакле, једнакост треба да буде концепт који не само прихвата, већ и подстиче различитост.⁹⁰⁴ Међутим, *препознавање* различитости, барем у свом пуном обиму, је немогуће без теорије интерсекционалности, која је кључни алат који нам помаже да уочимо различите идентитете појединца и њихову нераскидиву повезаност са односима моћи у друштву.⁹⁰⁵

МОР указује на то да бројни послодавци примећују и постају свесни предности које увођење и неговање различитости у радној средини има. Као највеће предности овакве радне средине се истичу: размена различитих идеја и погледа на пословне изазове; проширени опсег

⁹⁰² M. Tomei, 2003, *op. cit.*, 414.

⁹⁰³ Memoona Tariq1, Jawad Syed, "Intersectionality at Work: South Asian Muslim Women's Experiences of Employment and Leadership in the United Kingdom", *Sex Roles*, Vol. 77, 2017, 512.

⁹⁰⁴ О овоме се говори и у извештају који се тиче будућности послова, где се истиче важност различитости и инклузивности, што представља предуслов за постизање напретка у сваком другом погледу. World Economic Forum, *Future of Jobs Report 2025*, 2025, доступно на: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf, 22. 12. 2025. године, 55.

⁹⁰⁵ Helen Skouteris *et al.*, "No One Can Actually See us in Positions of Power": The Intersectionality between Gender and Culture for Women in Leadership", *BMJ Leader*, Vol. 8, 2024, 63–66.

различитих знања и вештина које неко доноси у радну средину; ближе разумевање потрошача, односно различитих искустава корисника производа; те коначно дуже задржавање запослених од којих се очекује да ће имати изражену лојалност према послодавцу.⁹⁰⁶ Такође, показује се да се у срединама које негују различитост конфликти на радном месту разрешавају брже, ефикасније и са више успеха, управо захваљујући различитим перспективама условљеним различитим животним искуствима.⁹⁰⁷ Са друге стране, како би подстицао различитост, послодавац мора и сам бити спреман да преиспита своје ставове и да се бори против предрасуда које потенцијално препозна код себе.

Такође, он мора бити спреман на разумно прилагођавање, у контексту места рада и радног времена. Ово свакако не важи само у погледу послодавца, већ уопште радне средине, те у том контексту посебан значај могу имати обуке запослених, који имају за циљ препознавање и борбу против предрасуда.⁹⁰⁸

Насупрот наведеном, постојање дискриминације у савременом свету рада сведочи о томе да је потпуно прихватање различитости за многе и даље само апстрактна идеја – којој се одупиру. Уместо тога, послодавци запошљавају лица по моделу сличности личних својстава, односно тражећи она лица која су најсличнија њима самима. Стога се и даље препознаје постојање недовољне укључености (енг. *underinclusivity*) осетљивих и угрожених група радника, те посебно интерсекцијски условљених категорија радника.⁹⁰⁹

9. Укрштена дискриминација и колективно радно право

Центар нашег истраживања је на индивидуалној димензији радног права која је разматрана кроз призму једног од фундаменталних начела – начела једнакости и забране дискриминације. Показали смо да сам ризик укрштене дискриминације у значајној мери обликује како сферу запошљавања, односно тржиште рада, тако и радно место, односно радну средину, утичући на права, обавезе и одговорности на раду. Иако нису на тај начин блиско повезани, ипак је важно поменути и однос укрштене дискриминације и колективног радног права. Наиме, синдикати, од свог настанка, имају за циљ да представљају специфичне организације, које морају бити самосталне и независне – како у односу на државу, тако и послодавце, као и сва трећа лица. Синдикати су, деценијама, имали кључну улогу у успостављању и унапређењу радноправних стандарда, односно гаранција. Начело трипартизма, које претпоставља то да у социјалном дијалогу, како на националним нивоу, тако и на међународном нивоу, па и у оквиру МОР-а, учествују и радничке, као и послодавачке, организације.⁹¹⁰

⁹⁰⁶ International Labour Organization, *Promoting Equity*, International Labour Office, Geneva, 2014, 22–23.

⁹⁰⁷ Dipama Hamado et al, *Diskriminierung im Kontext Arbeit: Praxisfallsammlung und Handlungsempfehlungen*, Printzipia, Würzburg, 2021, 13.

⁹⁰⁸ Sharma Shikha, Mann Nimarta, “Workplace Discrimination: The Most Critical Issue in Managing Diversity” у: *Management Techniques for a Diverse and Cross-Cultural Workforce* (eds. Sharma Naman, Kumar Singh Vinod, Pathak Swati), IGI Global, United States of America, 2018, 218. За више о важности проактивног приступа свих у радној средини, и коришћењу нових технологија у овом погледу вид. Kevin S. Groves, Jaclyn Margolis, Cristina Gibson, “Cultivating the Experience of Dignity at Work during Digital Transformation: Protective & Proactive Strategies for Leaders and Organizations”, *Organizational Dynamics*, Vol. 54, бр. 3/2025, 1–9

⁹⁰⁹ Jessica A. Clarke, “Beyond Equality? Against the Universal Turn in Workplace Protection”, *Indiana Law Journal*, Vol. 86, бр. 1219, 2011, 1227.

⁹¹⁰ Корени синдикалног организовања се могу наћи још у XVIII веку, али је синдикално организовање дуго било забрањено државним службеницима у континенталним системима (на пример у Француској све до 1946. године), док је у САД ово право признато још 1912. године. У нашој држави је пак Устав из 1888. године омогућавао да се грађани могу удруживати, под условом да циљ удруживања није противан закону. Ф. Бојић, „Слобода удруживања државних службеника у домаћем и упоредном праву“ у: *Упоредноправни изазови у савременом свету – in memoriam др Стефан Андоновић* (ур. Јована Рајић Ђалић), Институт за упоредно право, Универзитет у Крагујевцу – Правни факултет, Београд, 2023, 264–265.

Међутим, у последњим годинама долази до опадања стопе синдикализације, што је условљено смањеном мером поверења у синдикате. Овај губитак поверења је повезан са схватањем да синдикати неретко у пракси заступају и бивају вођени различитим интересима који не само да нису интереси радника, већ су неретко у сукобу са интересима радника.⁹¹¹ У вези са тим, треба се подсетити кратке историје синдикализма у нашој држави. У време Југославије је постојао један синдикат, док је са вишепартијским системом и транзицијом, дошло и време у ком постоје вишеструки синдикати. У социјалистичкој Југославији, након Другог светског рата, дошло је до потпуног срастања партије и синдиката, док, од 1946. године, није било закључивања колективних уговора, сем у приватном сектору, који је био крајње маргинализован. И данас, деценијама касније, у, барем начелно, другачијим систему, ми имамо свега три синдиката који имају статус репрезентативности, од којих је један „израстао“ из синдиката који је постојао у време Југославије. То је Савез самосталних синдиката Србије, који представља наставак синдиката из југословенског времена. Удружени грански синдикат „Независност“ је настао у турбулентно време транзиције, деведесетих година прошлог века. Трећи репрезентативни синдикат, чија репрезентативност је додуше неретко преиспитивана, је Конфедерација слободних синдиката, основан 2003. године.

Сама чињеница да не постоји више репрезентативних синдиката сведочи о губитку вере и незаинтересованости у овом погледу, а делимично услед сумње да синдикати заиста штите и заступају интересе радника. Према подацима ОЕБС-а, 2014. године стопа синдикализације запослених је била 26,1%, док је 2019. године број запослених који имају право, то јест могућност да учествују у колективном преговарању био 30%.⁹¹²

Видимо два питања која повезују борбу против укрштене дискриминације и колективно радно право. Прво се односи на то да сви радници треба да имају право на синдикално удруживање, преговарање и деловање, без страха од „одмазде”.⁹¹³ Међутим, многи бивају искључени из ове могућности – да се боре за своја права кроз колективно удруживање. Посебно треба имати у виду то да коришћење алгоритама, посебно у платформском раду, и другим, новим формама рада, али и у традиционалним радним окружењима, доводи до индивидуализације рада, а последично и наметнуте отуђености међу радницима.⁹¹⁴ Екстреман пример наведеног се може наћи у пракси да се радницима контролише и време које проведу заједно – на паузама, како би се спречио „ризик“ синдикалног организовања.⁹¹⁵ Са друге стране, све и када је реч о запосленима, не треба испустити из вида то да они који су формално представници или „гласни“ чланови синдикати, неретко бивају изложени ризику дискриминације. Посебно је забрињавајуће, како истиче професор Бојић, то што је изменама и допунама ЗОР-а из 2014. године дошло до снижавања степена заштите у овом погледу, како је изворни текст закона предвиђао то да послодавац ни на који начин – било пребацивањем на ниже радно место, смањењем зараде или на други начин, ставити представника запослених у неповољнији положај, док је ово било истакнуто и када је реч о отказу уговора о раду.⁹¹⁶

⁹¹¹ Примера ради, МОР наводи да би стопа неједнакости прихода у Мексику била знатно нижа да је стопа синдикализације у 2000. години остала иста као у 1984. години. Susan Hayter, *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, International Labour Office, Geneva, 2011, 155.

⁹¹² OECD, *Main Indicators and Characteristics of Collective Bargaining*, доступно на: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/main-indicators-and-characteristics-of-collective-bargaining-2021-country-notes_4b5553c9/serbia_5bbeeb53/e97e35e9-en.pdf, 10. 10. 2025. године.

⁹¹³ Сама природа синдикалног удруживања је супротна идеји индивидуализације која настаје под окриљем либералне филозофије. Jinú Carvajalino Guerrero, “Solidaridad de intereses: la transformación del derecho social como dominación en Lorenz von Stein”, *Revista de Estudios Sociales*, Vol. 46, 2013, 88.

⁹¹⁴ Pauline Kim, “Artificial Intelligence, Big Data, Algorithmic Management, and Labour Law” у: *The Oxford Handbook of the Law of Work* (eds. Guy Davidov, Brian Langille, Gillian Lester), Oxford Academic, Oxford, 2024, 819–833.

⁹¹⁵ Valerio de Stefano, *Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, Employment Working Paper, 246, International Labour Office, Geneva, 2018, 7.

⁹¹⁶ Ф. Бојић, „Заштита синдикалних представника у домаћем и међународном праву“ у: *Право и јавне делатности: Liber amicorum Јовица Тркуља* (ур. Слободан Вукадиновић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Институт за упоредно право, Београд, 2024, 87–88.

сматрамо да је неопходно учинити јаснијом заштиту представника запослених, док ћемо ризик дискриминације на основу синдикалне припадности ближе разматрати у петом делу дисертације. Ово је нужно како би појединци и синдикати истински могли да заштите и друге – па и потенцијалне жртве дискриминације,

Друга линија разматрања се тиче важности увођења питања дискриминације, и посебно укрштене дискриминације у колективно преговарање, односно социјални дијалог као шири концепт, о чему ћемо више говорити у десетом делу. Ипак, на овом месту подвлачимо то да степен развијености колективног преговарања, а тиме и важност уређења различитих радноправних питања кроз колективне уговоре зависи од снаге послодавачких и радничких организација.⁹¹⁷ Са надом и уверењем да ће у будућности синдикати изнова стећи веће поверење, а што ће довести и до пораста стопе синдикализације, истичемо то да је неопходно питање укрштене дискриминације препознати од стране, репрезентативних и других, синдиката, те га укључити у социјални дијалог. Наиме, можда се на први поглед може учинити да синдикати имају многа друга, питања од веће хитности, којима треба и морају да се баве, у другим државама, као и у РС. Тако се може учинити да је питање укрштене дискриминације удаљено и апстрактно, те да га треба оставити за каснија разматрања. Међутим, овај утисак би био погрешан, а како бављење жртвама укрштене дискриминације подразумева бављење проблемима оних који су најугроженији и који се налазе на самим маргинама света рада. Другим речима, то су често они чија права нико не заступа, и који, као што смо више пута напоменули, остају „невидљиви“, а уколико пођемо од тврдње да је улога синдиката да заштити „слабије“, онда синдикат мора заштитити жртве укрштене дискриминације и уопште оне који се налазе у ризику од овог облика дискриминације у свету рада. Дакле, синдикати треба да помогну појединцима да препознају то да су изложени неоправданом неједнаком третману, али и да се оснаже да предузму одговарајуће кораке у борби за своја права. Иако мање вероватно, не би штетило то да се ово питање препозна и са друге – послодавачке стране. Може се учинити да су интереси послодавца такви да су нужно супротстављени свим интересима, па тако и повећању степена заштите од дискриминације, укључујући и укрштену дискриминацију. Међутим, у ширем смислу, унапређење положаја радника доприноси и економском развоју послодавца, тако да шири поглед на ово питање показује да је и за послодавце важно да разматрају ово питање и подстичу његово увођење у социјални дијалог.

10. Укрштена дискриминација у сфери социјалне сигурности као последица укрштене дискриминације у свету рада

Кроз претходна поглавља смо разматрали ризик укрштене дискриминације у контексту кандидата за запослење и запослених. На тај начин смо уочили и закључили да се ризик укрштене дискриминације може испољити већ у тренутку објаве огласа за неки посао, затим у процесу тестирања кандидата – како кроз писане тестове, тако и разговоре за посао. Међутим, окончањем процеса избора кандидата за запослење не престаје да постоји и ризик различитих облика дискриминације, укључујући ризик укрштене дискриминације. До укрштене дискриминације може доћи и у току трајања радног односа и то у вези са различитим радноправним институтима, односно правима, обавезама и одговорностима из радног односа. Такође, ризик укрштене дискриминације је изражен и када је реч о престанку радног односа, то јест дискриминаторном отказу. Ризик укрштене дискриминације је најближе повезан са незапосленошћу, али и прекарним радом, што даље употпуњује слику савременог света рада. Међутим, ни ту се радноправна прича о ризику укрштене дискриминације не завршава. На њу се директно и без линије прекида надовезује социјалноправна димензија ризика укрштене дискриминације, те тако долаз до самопојачавајућег процеса где дискриминација у свету рада доводи до остварења социјалних ризика, а наступање осигураног случаја опет ставља

⁹¹⁷ П. Јовановић, „Радноправни стандарди у вези колективног преговарања“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 43, бр. 2/2009, 102.

појединце у неједнак и неповољан положај.⁹¹⁸ Тим поводом, а с обзиром на тему и обим нашег истраживања, ми се нећемо бавити правима из сфере социјалне сигурности као таквим, већ ћемо се пре ограничити на реперкусије које укрштена дискриминација у сфери запошљавања и рада може имати на сферу социјалне сигурности.

У том погледу ћемо се посебно бавити здравственим и пензијским осигурањем. Пре разматрања ризика укрштене дискриминације у овим контекстима, дотаћи ћемо се, у најкраћим цртама, питања како је настао концепт социјалне сигурности. Кроз већи део историје су постојали само недиференцирани методи заштите у случајевима када лице више није у стању да ради. Природа ових механизма је подразумевала то да само поједини, одабрани, имају могућност да живе достојанствено и када не раде. Временом се на ширем друштвеном нивоу препознаје да је потребно успоставити систем који би, барем у извесној мери, штитио појединце од последица догађаја који су наступили, али и могу да наступе, док друштво у сваком тренутку препознаје само одређене ризике за које сматра да су тог степена значаја да захтевају државну интервенцију.⁹¹⁹

Бизмарков модел, као први модел социјалне сигурности, успостављен крајем XIX века, је био заснован на моделу комутативне правде, односно на принципу – онај ко је претходно радио, има право да буде збринут и када више не може да ради. Иако је Бизмарков модел представљао велики и истински револуционаран корак напред, време је указало на мане и пропусте овог система, односно „несавршености“ које су онемогућиле немалом броју лица остваривање права из сфере социјалне сигурности. Средином XX века настаје нови Беверицов модел социјалне сигурности, који се пак заснива на моделу дистрибутивне правде, а који поставља опсег примене знатно шире, не условљавајући право на социјалну сигурност претходним радом. Уместо тога, у основи овог система се налази схватање да свако, самим тим што је људско биће, има право на минимални ниво социјалне сигурности. Оно што је заједничко, како Бизмарковом, тако и Беверицовом моделу социјалне сигурности јесте идеја да треба створити одређену заштитну мрежу која би сваком лицу, без обзира на радну способност, професионална и лична својства, омогућила минимум достојанственог живота.⁹²⁰ Настанак наведених система, је израз идеје социјалне правде, као крајњег циља и идеје водиле радног, али и социјалног права.⁹²¹ Међутим, како професор Бојић примећује, до данас не постоји општеприхваћена дефиниција социјалне сигурности док (пре)остаје и питање да ли је реч о концепту или праву, што говори о сложености бављења овим питањем.⁹²²

Посебно важан корак у погледу система социјалне сигурности јесте и усвајање Конвенције МОР-а број 102 о минималним нормама социјалне сигурности⁹²³, која је одредила девет најважнијих социјалних ризика. Уколико дође до остварења *социјалног ризика*, наступа осигурани случај и тада право социјалне сигурности треба да створи сигурносну мрежу у коју ће „пасти“ то лице, односно чланови његове породице.⁹²⁴ Ризици који су препознати у

⁹¹⁸ Javier Álvarez-Gálvez, Alvaro Suárez-Vergne, “Estudio de la asociación entre la discriminación laboral, la salud y el uso de servicios sanitarios en Andalucía: Una aplicación de propensity score matching con muestras pequeñas”, *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, бр. 48, 2020, 162.

⁹¹⁹ Б. Шундерић, „О појму социјалног ризика“, *Радно и социјално право*, год. XV, бр. 2/2011, 3.

⁹²⁰ Истовремено, „социјална права по правилу немају дефинитиван карактер, односно нису трајна права, јер она могу престати ако нестане, односно отпадне један од услова њиховог настанка“. Ф. Бојић, „Престанак права на социјалну престајацију“, *Радно и социјално право*, год. XXII, бр. 2/2018, 60.

⁹²¹ The International Forum for Social Development, *Social Justice in an Open World: The Role of the United Nations*, United Nations, New York, 2006, 12.

⁹²² Ф. Бојић, *Право на социјалну пензију у систему права социјалне сигурности* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2018, 83–84. За више о сложеним изазовима који постоје у сфери социјалне сигурности вид. Љ. Ковачевић, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву* (одбрањена магистарска теза), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2007.

⁹²³ *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/55.

⁹²⁴ *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/55.

⁹²⁴ Додуше, иако начелно за системе социјалне сигурности везујемо социјални ризик, може се приметити да је у Уставу Шпаније (чл. 41) наведено да права из области социјалног осигурања припадају свима који се налазе у

Конвенцији МОР-а број 102 су: болест, материнство, незапосленост, инвалидност, старост, повреда на раду, професионална болест, издржавање породице, смрт издржаваоца. Иако су ови ризици присутни и данас, присутно је и становиште да треба преиспитивати „традиционално“ схватање социјалних ризика у време деиндустријализације и убрзаног развоја привреде која великим делом почива на услугама, те се предлаже препознавање нових социјалних ризика и наглашених јазова у богатству.⁹²⁵ Другим речима, иако ова конвенција до данас представља „златни стандард“, ипак „савремени светски поредак, који је захваћен бројним друштвеним променама, захтева нови концепт социјалне сигурности“ који ће изнедрити МОР.⁹²⁶

Право социјалне сигурности треба да допринесе социјалном благостању, те да доприноси остварењу гаранција инклузивности.⁹²⁷ Оно обухвата елемент економске сигурности, елемент социјалне сигурности и елемент личне сигурности.⁹²⁸ Основ система социјалне сигурности је заштита од ризика који угрожавају економску и социјалну сигурност појединца, а морају бити засновани на принципу једнакости у смислу једнаке заштите од различитих социјалних ризика. Ипак, посматрано из савремене перспективе, поменути системи, односно идејне основе на којима почивају никако нису били родно неутрални. Наиме, када је реч о Бизмарковом систему, сама идеја да они који су претходно радили остварују одређена права из сфере социјалне сигурности подразумева то да су из овог система *de facto* искључене жене које обављају неплаћени кућни рад и које су свакако искључене са тржишта рада. Бевериџов модел се такође темељи на идеји породице у којој је мушкарац хранитељ породице, док жена води рачуна о породици и домаћинству и социјално је обезбеђена посредством супруга, док је основно право из области социјалне сигурности које су имале право на породичну пензију.⁹²⁹

Када је реч о правима из области здравственог осигурања и посебно здравственој заштити, иако се у европским државама стреми ка идеји универзалности у смислу тога коме припадају ова права, ипак се, детаљнијом анализом система у различитим државама могу уочити одређени ризици. Иако, подразумева се, државе у оквиру Европе имају у извесној мери различите системе који су обликовани и идеологијама прошлости, ипак се може уочити одређена правилност. Та правилност подразумева то да што неко ради по основама које су више удаљене од стандардног радног односа, а ближе неформалној економији, то је већа шанса да ће му, било формално, или пак фактички, бити ускраћена одређена права из ове сфере, или бар да ће му бити пружен нижи квалитет услуга.⁹³⁰ То нас опет враћа на важност увођења интерсекцијске перспективе и разматрање односа укрштене дискриминације и рада у нестандартним облицима рада. Важност интерсекцијске перспективе када је реч о заштити здравља и права из области здравственог осигурања а посебно у вези са репродуктивним и

стању социјалне потребе. Jesús Martínez Girón, Alberto Arufe Varela, Xosé Manuel Carril Vázquez, *Derecho de la Seguridad Social*, Netbiblo, S. L, La Coruña, 3.

⁹²⁵ Д. Вуковић, „Како се боримо против сиромаштва и социјалне искључености у ЕУ и Србији“ у: *Социјално укључивање: концепти, стање, политике* (ур. Марија Бабовић), SeConS – група за развојну иницијативу Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду, Београд, 2022, 153.

⁹²⁶ Ф. Бојић, „Право на социјалну сигурност и концепт обезбеђења лица код којих је наступио социјални ризик старости у стандардима Међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, год. XXIII, бр. 2/2019, 104. У Шпанији су већ четрдесетих година XX века донети закони који су посвећени пензијама, док се су се ова права развијала фрагментарно у смислу тога да су прво призната само запосленима у одређеним делатностима. Ово је посебно интересантно ако имамо у виду то да су тек законом из 1952. године уведена одређена права попут права на радни дан у смислу ограниченог радног времена, као и право да зарада буде у новцу, а не у натури. Patricia Antezena de Guzman, “Historia del derecho laboral”, *Fides et ratio*, Vol. 5, бр. 5/2012, 69–70.

⁹²⁷ Doğa Başar Sarıipek, Gökçe Cerev, “Adapting Welfare Law to Social Change: Rethinking Social Protection in the 21st Century”, *Revue Européenne du Droit Social*, Vol. 71, бр. 3/2026, 74.

⁹²⁸ Ф. Бојић, *Преиспитивање услова за остваривање основних права из пензијског и инвалидског осигурања*, Универзитет у Београду – Правни факултет, 2026, 21.

⁹²⁹ Ф. Бојић, 2015, *op. cit.*, 126–127.

⁹³⁰ М. Kuzminac, “Health Insurance at the Margins: Access to Healthcare and Other Health Benefits for Workers in Non-Standard Forms of Employment in Europe”, *Revue Européenne du Droit Social*, Vol. 72, бр. 3/2026, 169–175.

сексуалним здрављем, је наглашена од стране Радне групе за недискриминацију жена и девојчица ОУН-а. Ова група наглашава да траума која настаје из негирања наведених права често дубоко обликује схватања жена не само у оквиру једне генерацијске, већ то постаје вишегенерацијско питање.⁹³¹

Такође у вези са здравственим осигурањем, интересантна је одлука ЕСЉП у случају *Jurčić против Хрватске*, који се тицао подносиољке представке која је неколико дана након што је прошла кроз процес вантелесне оплодње засновала радни однос.⁹³² Како је поступак био успешан, она је затруднела, али трудноћа је подразумевала компликације услед којих је она отишла на боловање.⁹³³ Хрватски завод за здравствено осигурање је одбио да јој исплаћује накнаду, уз образложење да је њено запослење заправо само начин да стекне права из здравственог осигурања, имплицитно сугеришући да је требало да одбије запослење уколико се могућност да се запосли појавила свега неколико дана након што је прошла кроз процес вантелесне оплодње.⁹³⁴ ЕСЉП је у овом случају закључио да је дошло до повреде чл. 14 заједно са Протоколом 1 (чл. 1), то јест да је подносиољка представке била дискриминисана.⁹³⁵ У издвојеном мишљењу судије Војтицека (Wojtyczek) се ближе разматра питање упоредника. Наиме, иако не изражава несагласност са пресудом, овај судија додатно истиче да би требало размотрити ближе ко се сматра упоредником у овом случају – жене које затрудне у току запослења; жене које не могу да раде дужи период због трудноће, а запослене су; жене које не добијају право на накнаду зараде у току боловања, или пак оне за које постоји тврдња да врше одређену превару система. Он истиче да је срж овог случаја на питању да ли је подносиољка представке на одређени начин изиграла систем, а да није, макар не од кључног, значаја, то што је реч о вантелесној оплодњи.

У погледу ситуације у РС, пре свега треба напоменути да новија истраживања Повереника за заштиту равноправности показују да је међу областима где је поднето највише притужби на дискриминацију здравствена заштита.⁹³⁶ Ризик укрштене дискриминације је посебно изражен у контексту материнства и уопште репродуктивног здравља жена, где жене често наилазе на броје изазове када је реч о остварењу новчане компоненте права из области здравственог осигурања, али и на неадекватан стандард здравствене заштите.⁹³⁷ Штавише, сам развој медицине говори, слично као и развој радног права, о томе да је модел развоја био модел мушкарца, док су типично женске болести неретко занемарене, а чак у неким случајевима пре третиране као израз психичке нестабилности него „стварна“ болест. Пример из праксе Повереника говори о понижавајућем и дискриминаторном поступању ком су жене некада изложене на здравственим прегледима. Тако је лекар – гинеколог, одбио да изврши гинеколошки преглед жене која је навела да је имала односе, али не са супротним полом, а уместо тога је понудио да спроведе другу врсту прегледа која се спроводи када је реч о лицима која претходно нису имала сексуалне односе.⁹³⁸ Штавише, он је тврдио да су једини „нормални“ односи они који постоје између мушкарца и жена, те да не признаје било које друге сексуалне односе. Повереник је закључио да је у овом случају дошло до дискриминације, а ми додајемо да је реч о укрштеној дискриминацији – на основу пола и сексуалног опредељења. Штавише, „Повереник је 2024. године упутио гинеколошко-акушерским

⁹³¹ Human Rights Council, Women's and Girls' Sexual and Reproductive Health Rights in Crisis: Report of the Working Group on Discrimination against Women and Girls, 28 April 2021, A/HRC/47/38, ст. 14, 19. и 54.

⁹³² *Jurčić v. Croatia*, 04.05.2021, App. No. 54711/15, ст. 1.

⁹³³ Ст. 9–13.

⁹³⁴ Ст. 16 и 17. Посебно треба нагласити и да је закључак вештака у овом случају био такав да подносиољка представке није могла да зна, у тренутку заснивања радног односа, да ли ће процес вантелесне оплодње успети (ст. 15).

⁹³⁵ Ст. 84 и 85.

⁹³⁶ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2025.

⁹³⁷ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2023. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2024, 178.

⁹³⁸ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-161/2023-02 од 30. 5. 2023. године.

клиникама и Министарству здравља препоруку мера да, између, осталог, обезбеди јачање капацитета здравствене установе, како просторних услова, тако и редовне провере квалитета пружених услуга здравствене заштите“, те је након тога, а са циљем смањења увредљивог и нехуманог третмана трудница и породиља, извршена контрола свих породилица у РС од стране Министарства здравља.⁹³⁹

У вези са здравственом заштитом је важно поменути и зараженост *HIV* вирусом, како зараженост овим вирусом подразумева стигму условљену незнањем и неразумевањем. Особе заражене овим вирусом се неретко, у страху од стигматизације, уопште не обраћају за помоћ, док у здравственом систему бивају суочене са неједнаким третманом или чак одбијањем пружања помоћи.⁹⁴⁰ У складу са подацима Института за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“, у периоду од скоро четири деценије, од 1985, а закључно са 2024. годином је регистровано 4.903 особа инфицираних *HIV* вирусом, док чак једну трећину представљају особе старости између 20 и 29 година.⁹⁴¹ У пракси Повереника је такође потврђено да је дошло до дискриминације на основу наведеног личног својства у случају у ком су лицу померали и одбијали да изврше преглед и неопходну медицинску процедуру без икаквог оправданог разлога, а заправо јер је реч о пацијенту зараженом *HIV* вирусом.⁹⁴² Стигматизација која се везује за овај вирус је повезана и са претпостављеним сексуалним опредељењем, а како се од открића овог вируса сматрало да се он појављује само код геј популације и да се преноси само кроз истополне односе.

У пракси Повереника се појавио и случај против Републичког фонда за здравствено осигурање који је показао то да лица која имају мутацију *BRAF* гена и болују од меланома, не могу да добију, за разлику од оних који немају мутацију овог гена, адекватне лекове на терет средстава обавезног осигурања.⁹⁴³ Утврђено је да је овде реч о дискриминацији на основу генетских карактеристика, а свакако је овде релевантно, као лично својство, и здравствено стање, што нас подстиче да закључимо да је такође реч о укрштеној дискриминацији. Ове и друге проблеме треба посматрати кроз призму тога да многи припадници осетљивих и угрожених група радника, а посебно они који су изложени ризику укрштене дискриминације, раде ван оквира формалне економије и бивају лишени одређених права из која припадају социјалном осигурању. Шири проблем се тиче питања у којој мери систем социјалне сигурности заиста стоји на располагању онима који су у стању сиромаштва и друштвене вулнерабилности.⁹⁴⁴ Овај проблем се делимично препознаје и кроз Агенду 2030, како боља будућност нужно подразумева и универзалан приступ здравственој заштити, свих – без обзира на лична својства.⁹⁴⁵

До остварења ризика укрштене дискриминације посебно долази и у контексту старосних пензија, те ћемо у том смислу направити неколико напомена у вези са пензијским системом. Пензијски систем, то јест први стуб пензијских система, који се односи на државне пензије, а који је у одређеним државама попут наше не само доминантан, већ уз одређене изузетке, готово и једини постојећи, почива на идеји и претпоставци *међугенерациске*

⁹³⁹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2025. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2026, 151.

⁹⁴⁰ Слађана Барош, *Перцепција дискриминације и правног одговора из перспективе особа које живе са HIV-ом: квалитативна студија*, Човекољубље: Добротворна фондација Српске православне цркве, Београд, 2020, 6.

⁹⁴¹ Повереник за заштиту равноправности, 2025, *op. cit.*, 153.

⁹⁴² Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-619/2023-02 од 11. 3. 2024. године.

⁹⁴³ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-431/2017-02 од 12. 1. 2018. године.

⁹⁴⁴ European Anti-Poverty Network, Poverty Watch Serbia 2024: Toward a Systemic Approach to Social Protection, доступно на: <https://secons.net/wp-content/uploads/2025/01/Poverty-Watch-Serbia-2024-za-sajt.pdf>, 29.12.2025. године, 9.

⁹⁴⁵ Delanyo Dovlo, “People and Their Health Systems: The Right to Universal Health Coverage and the SDGs in Africa” у: *Sustainable Development Goals and Human Rights* (eds. Markus Kaltenborn, Markus Krajewski, Heike Kuhn), Springer, Cham, 2020, 61.

солидарности.⁹⁴⁶ Ово треба посматрати у светлу тога што се уопште право социјалне сигурности одликује врлином солидарности, иако није нимало једноставан задатак претворити, односно пренети ову врлину у правне гаранције.⁹⁴⁷

Како наглашава Повереник за заштиту равноправности: „старост је свима нама једина сигурна будућност, а међугенерациска солидарност темељни уговор између свих чланова друштва“.⁹⁴⁸ У светлу наведеног, као посебно позитиван пример треба навести Пакт из Толеда из 1995. године којим се наглашава да пензијски систем мора почивати на идеји солидарности која своје утемељење има у шпанском уставу.⁹⁴⁹ Ваља се подсетити тога да је у нашој држави, у време самоуправног социјализма, политика пуне запослености омогућавала и функционалност пензијских фондова, који су постојали истовремено са концептом породице у којој млађи чланови имају велики степен одговорности бриге ка старијима.⁹⁵⁰ Наиме, нефундирани системи социјалне сигурности почивају на томе што радно активно становништво, додуше имплицитно, пристаје на то да се део њихове зараде одваја за пензије оних који више не раде, верујући да ће исто важити у тренутку када они испуне услове за старосну пензију.⁹⁵¹

Међутим, не остварују сви једнако и на једнак начин право на старосну пензију, а у овом погледу посебно долази до изражаја неједнак третман између мушкараца и жена. Пре свега, родно заснована професионална сегрегација која је посебно изражена у свету рада подразумева то да жене, независно од квалификација, знања и вештина, раде на мање плаћеним и вреднованим пословима. Будући да се износ пензије утврђује на основу износа претходне зараде, а да жене и даље мање зарађују у односу на мушкарце, и њихови износи пензија су нижи. Према подацима МОП-а, разлике у старосним пензијама међу мушкарцима и женама су, на глобалном нивоу, између 30% и 40%.⁹⁵²

Иако су ове неједнакости неоправдане, оне су у тој мери структурно утемељене и присутне, њих није могуће препознати као дискриминацију на нивоу пензија, иако представљају простор који је нужно имати у виду у даљим реформама законодавства и изградњи мера економске и социјалне политике. Овај проблем не само да наставља да постоји, већ постаје и посебно наглашен у контексту пензија будући да су пензије ниже у односу на зараде, а да су старија лица изложена стигматизацији и у посебном ризику од сиромаштва. Екстремнији пример, где је могуће јасно утврдити дискриминацију, се тиче ситуација када су лица искључена из одређених пензијских схема услед личних својстава, а на основу наизглед неутралних мерила. Треба се треба подсетити да је овакав случај био подстицај за настанак концепта посредне дискриминације, што је ближе разматрано у првом делу (*Bilka-Kaufhaus* случај). У вези са наведеним, професор Бојић посебно упозорава на бројне проблеме са којима се суочавају жене са инвалидитетом када је реч о остварењу права на старосну пензију. Наиме, често жене са инвалидитетом уопште не испуњавају услове који се тичу радног стажа када је реч о остварењу права на старосну пензију, што јасно говори о интерсекцијски условљеним

⁹⁴⁶ Ипак, треба приметити и да постоје разлике између различитих делова света – док се у Европи значајан број становника ослања на пензију у старијем добу, у државама Азије и Латинске Америке се појединци приоритетно ослањају на сопствени рад и капитал, у контексту остварења прихода у старости. Carla Henry, Matías Golman, *Old Age Work and Income Security in Middle Income Countries: Comparing the Cases*, ILO Working Paper 34, 2021, 8.

⁹⁴⁷ Ф. Бојић, 2026, *op. cit.*, 26.

⁹⁴⁸ Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај о дискриминацији старијих грађана*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2021, 4.

⁹⁴⁹ José María Alonso Seco, “Seguridad Social y Principio de Solidaridad”, *Revista de Derecho Político*, бр. 108, 2020, 151.

⁹⁵⁰ Ф. Бојић, 2018, *op. cit.*, 96.

⁹⁵¹ Б. Лубарда, „Социјално право и солидарност“, *Радно и социјално право*, год. XVII, бр. 1/2013, 58–60.

⁹⁵² International Labour Organization, *Towards Pay Equity A Comprehensive Response to the Gender Pay Gap*, *op. cit.*, 57.

проблемима са којима се оне суочавају – како на тржишту рада, тако и у погледу остварења права на пензију.⁹⁵³

О интерсекцијски условљеним проблемима и предрасудама можемо говорити и у контексту породичних пензија, а у том погледу је посебно значајан случај *Muñoz Diaz против Шпаније*.⁹⁵⁴ Овај случај се тичао Ромкиње која је била у браку који је закључен у складу са правилима која важе у ромској заједници, и мада се никада нису „званично“ венчали, овом брачном пару је од стране Министарства правде издат документ који препознаје њих и њихово шесторо деце као велику породицу (шп. *Registro civil*).⁹⁵⁵ Она никад није обављала рад ван куће, а била је осигурана преко мужа који је више од 19 година уплаћивао доприносе за схему социјалне сигурности. Након смрти мужа она није стекла право на породичну пензију, како није дошло до закључења брака, у формалном смислу речи.⁹⁵⁶ ЕСЉП је закључио да је она била изложена дискриминацији, односно да је дошло до повреде чл. 14. ЕКЉП-а и Протокола 1 тиме што јој је ускраћено право на породичну пензију.⁹⁵⁷ У литератури наилазимо на становиште да је Суд овде пропустио да препозна дуплу дискриминацију⁹⁵⁸, а на сличном фону, сматрамо да је у овом случају, без обзира на то да ли у крајњој линији ЕСЉП изводи закључак да је дошло до дискриминације или не, потребно узети у обзир интерсекцијску перспективу која подразумева: маргинализацију и стигматизацију ромске заједнице; неплаћени рад жена и родну перспективу, као и породичне дужности.

Треба се подсетити да је Европска комисија још 2005. године усвојила Зелену књигу о демографским променама где се истиче да се структура друштва радикално мења, што захтева одговор свих држава.⁹⁵⁹ Питању пензија је у потпуности посвећена Бела књига Европске комисије из 2012. године у којој се говори о финансијској (не)одрживости пензијских система, док посебну пажњу посвећује постизању једнакости између мушкараца и жена на тржишту рада, и последицама које неједнакост има у смислу пензија.⁹⁶⁰ Стога се кроз ову књигу посебно указује на значај целоживотног учења, прилагођавање радних места разноврсној радној снази, али и изједначавања старосне границе за старосну пензију за мушкарце и жене. Наша држава спада у државе „са високим уделом старијих, а према прогнозама, до 2041. године ова популација ће чинити 24,1% укупног становништва наше земље“.⁹⁶¹ „Иако индекс функционалног становништва расте, старије особе у Србији се и даље налазе у неповољном положају, у већем ризику од сиромаштва од чега је ризик код жена израженији у односу на мушкарце (24,6% у односу на 20% код мушкараца), суочавају се са родним јазом у пензијама иако је он значајно мањи у поређењу са ЕУ просеком (13,7% у Србији, у поређењу са 25,2% у ЕУ)“.⁹⁶² У извештају за 2025. годину, Повереник подвлачи то да „родни јаз у пензијама и даље износи 16,8%“.⁹⁶³

⁹⁵³ F. Bojić, “Social Security for Women with Disabilities in the Pension and Disability Insurance System” у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 583–584.

⁹⁵⁴ *Muñoz Diaz v. Spain*, 08.03.2010, App. No. 49151/07.

⁹⁵⁵ Ст. 8–10.

⁹⁵⁶ Ст. 12.

⁹⁵⁷ Ст. 81. и 86. Судија Мујер (Myjer) је написао издвојено мишљење у ком преиспитује оправданост поистовећивања бракова закључених у складу са специфичним правилима одређене заједнице са формално закљученим браковима. Он наглашава то да сматра да је неопходно говорити о неједнакостима којима су изложени Роми, али исто тако да суд – ЕСЉП не може стварати нова права која нису предвиђена ЕКЉП-ом (Dissenting Opinion of Judge Myjer).

⁹⁵⁸ Kristin Henrard, “The European Court of Human Rights, Ethnic and Religious Minorities and the Two Dimensions of the Right to Equal Treatment: Jurisprudence at Different Speeds?”, *Nordic Journal of Human Rights*, Vol. 34, бр. 3/2016, 170.

⁹⁵⁹ Вид. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52005DC0094>, 10. 1. 2026. године.

⁹⁶⁰ Вид. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52012DC0055>, 10. 1. 2026. године.

⁹⁶¹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 155.

⁹⁶² *Ibidem*.

⁹⁶³ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2026, *op. cit.*, 91.

Имајући у виду претходне напомене, оправдано се може претпоставити да ће ови проблеми посебно доћи до изражаја у контексту оних који су већ маргинализовани, стигматизовани и дискриминисани у свету рада, а који ће бити стављени у посебно неповољан положај у контексту старосних пензија.

У светлу права из области социјалне сигурности, посебно из интерсекцијског угла, као нарочито значајно ваља издвојити постојање система *координације* (пре свега у ЕУ) који као један од кључних циљева имају борбу против непосредне и посредне дискриминације *радника миграната*, што се постиже одређивањем меродавног законодавства и очувањем стечених права. Другу групу инструмената који могу бити од значаја за борбу против дискриминације, и посебно укрштене дискриминације, чине инструменти *хармонизације права* социјалне сигурности, што има за циљ и намеће обавезу смањења разлика између различитих система, те успостављање минимума стандарда. Када је реч о ситуацији у РС, ваља оценити систем социјалне сигурности као релативно сигуран, уз посебну похвалу усвајања новог Закона о здравственом осигурању⁹⁶⁴ и Закона о здравственој заштити⁹⁶⁵.

Међутим, раскорак нормативног и стварног, када је реч о остварењу права из сфере социјалне сигурности остаје велик, што посебно долази до изражаја у државама као што је РС. Она лица која су у ризику дискриминације, и то неретко на основу више од једног личног својства, су често стављена у положај где немају избора, те раде на слабо плаћеним и вреднованим пословима. То је неретко и прекарни рад у неформалној економији. Положај таквих радника је изузетно неповољан као такав, али та неповољност се одржава, у мањој или већој мери, и на сферу социјалне сигурности. Одређена права тим појединцима могу бити негирана, док се у контексту других могу наћи на самим маргинама, где постоји ризик да први „склизну“ из простора у ком постоје различита права у сфери социјалне сигурности. Из тог разлога би разматрање ризика укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада остало непотпуно уколико ово „преливање“ на сферу социјалне сигурности не би било макар поменуто. Такође, интерсекцијски метод, који ће бити разматран у наредном делу мора бити примењен не само приликом анализе ризика дискриминације у сфери запошљавања и рада, већ и у сфери социјалне сигурности.

⁹⁶⁴ Закон о здравственом осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 25/2019, 92/2023 и 109/2025 - др. закон.

⁹⁶⁵ Закон о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 25/2019, 92/2023 - аутентично тумачење и 29/2025 - одлука УС.

V ДЕО

МОГУЋИ ОСНОВИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У КОНТЕКСТУ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА

1. Увод

Укрштену дискриминацију је могуће, али и нужно, уколико желимо да заиста разумемо овај концепт, сагледати из различитих углова.

У четвртом делу смо се посветили анализи положаја кандидата за запослење и запослених, без обзира на потенцијална лична својства која представљају основе укрштене дискриминације. Насупрот томе, у овом делу ћемо поклонити пажњу потенцијалним основама дискриминације, из радноправног угла. У овом делу ћемо имати две целине. Истраживачки проблем на који наилазимо у том погледу јесте парадокс издвајања личних својстава, а с обзиром да „издвајањем“, односно засебном анализом било ког, појединачног личног својства, ми заправо напуштамо координате теорије интерсекционалности, те оквира укрштене дискриминације. Супротно томе, у одсуству овакве анализе пак, долазимо до ситуације у којој разматрамо ризик укрштене дискриминације на основу одређених личних својстава, а без да смо се претходно уопште дотакли природе и обима проблема са којима се суочавају жртве дискриминације на основу једног личног својства. Приликом даљих разматрања, вођени смо ставом да не постоји суштински разлог који захтева категоризацију личних својстава, али да је она неопходна из угла правног прагматизма.⁹⁶⁶ На то се надовезује други, можда и сложенији проблем, а који се тиче одабира комбинација личних својстава због којих најчешће долази до укрштене дискриминације у свету рада. Потрудили смо се да издвојимо оне примере који, у савременом свету рада, стварају посебно ризичне сценарије, док истичемо да је овакав списак склон допунама.

2. Формирање каталога заштићених својстава у радном законодавству

Постојање норме, односно радноправне гаранције једнакости и забране дискриминације нужно подразумева и препознавање одређених личних својстава као потенцијалних основа дискриминације. Уколико сагледамо овакве одредбе у изворима права, на универзалном, европском и домаћем нивоу, закључићемо да велики број правних инструмената садржи отворени каталог личних својстава као потенцијалних основа дискриминације.⁹⁶⁷

Важно је рећи и то да нису од самог почетка развоја радног права постојале ни антидискриминационе норме, а камоли отворени каталози личних својстава као потенцијалних основа дискриминације. У почетку је, наиме, забрана дискриминације само корак више у заштити коју треба пружити свим радницима. И док све радноправне норме, те радно право као посебна грана права има за циљ пружање заштите, такође се препознаје да се одређене категорије радника налазе у посебно ризичном положају, те да је стога њима – женама и деци, потребно пружити посебну и додатну радноправну заштиту.⁹⁶⁸ Временом долази до

⁹⁶⁶ Iyiola Solanke, “Putting Race and Gender Together: A New Approach to Intersectionality”, *The Modern Law Review*, Vol. 72, бр. 5, 724–725. Тако се у литератури чак говори о „категоријски одређеним личним својствима“ (енг. *categorical characteristic*), те потреби трансформације структура, институција, процедура и бирократско-друштвених образаца. Rosita Fibbi, Arnfinn H. Midtbøen, Patrick Simon, *Migration and Discrimination*, Springer, Cham, 2021, 8.

⁹⁶⁷ На овом месту изворе права на универзалном, европском и националном нивоу помињемо само начелно, с обзиром на то да ће они бити предмет детаљније анализе у седмом, осмом и деветом делу докторске дисертације.

⁹⁶⁸ У светлу иницијално препознатих осетљивих и угрожених категорија радника, наглашавамо да је данас децји рад, односно злоупотреба деце кроз децји рад, изричито забрањена, те се у том смислу деци не пружа заштита као осетљивој категорији, већ се њихов рад, уз одређене изузетке, забрањује. Са друге стране, када је реч о

проширења каталога заштићених својстава, што је одраз зачетка и развоја идеје једнакости у смислу инклузивности – од патерналистичке оријентисаности, ка „концепцији радног права у чијем се срцу налази право на достојанствене и праведне услове рада“.⁹⁶⁹ Дакле, кроз антидискриминационе клаузуле у радном праву, су препозната и бројна друга, „нова“ својства попут расе, сексуалног опредељења, здравственог стања, инвалидитета, боје коже, трудноће, националне припадности, социјалног порекла и имовног стања, вере, синдикалне припадности, те политичког уверења.⁹⁷⁰

Указује се на важност „осетљивости својстава“ (енг. *grounds sensitivity*), што захтева препознавање и навођење разлога зашто су одређена лична својства изричито препозната као основи дискриминације.⁹⁷¹ Тако учавамо три смера кроз које и у којима видимо ширење основа дискриминације – *социоекономске неједнакости, здравствена питања и род и родни идентитет*. Штавише, концепт личних својстава као потенцијалних основа дискриминације се шири у тој мери да чак постоје становишта да не би требало говорити о личним својствима, већ о „изворима неједнакости“.⁹⁷² Ипак, чак и са наведеним, ризик укрштене дискриминације по правилу остаје непрепознат.

3. Парадокс напуштања укрштене дискриминације издвајањем личних својстава

Разматрање личних својстава као потенцијалних основа дискриминације у свету рада јесте истраживачки проблем који, попут сваког другог истраживачког проблема, има своје почетне хипотезе, али исто тако и своје полазне тачке разматрања. Међутим, код овог питања је проблем наћи полазне тачке, а будући да овде наилазимо на један парадокс – да бисмо анализирали „улогу“ личних својстава у постојању укрштене дискриминације, потребно је претходно издвојити лична својства, то јест постојање и утицај дискриминације на појединце у свету рада. Парадоксално, уколико било које лично својство издвојимо, ми напуштамо концепт укрштене дискриминације, а како укрштена дискриминација не представља сабирање више личних својстава, већ њихово прожимање и укрштање са синергијским ефектом.

Ова „тензија“ се налази у самом срцу интерсекцијског разматрања дискриминације, док овај проблем посебно долази до изражаја уколико узмемо у обзир то да је једноосни приступ дискриминацији кроз године и деценије уназад, постао „убичајени“ начин разумевања и тумачења случајева који се тичу дискриминације.⁹⁷³ Дакле, разматрање ризика дискриминације кроз призму једног личног својства нужно подразумева поједностављења која никако не могу приказати целокупност и сложеност искуства жртве дискриминације – ни по

заштити жена, док је иницијално заштита имала свој основ у разумевању да су жене слабије у сваком смислу речи (манифестација оваквог схватања се огледа, на пример, у потпуној забрани ноћног рада, што данас називамо бенигном дискриминацијом), данас говоримо о заштити жена у свету рада првенствено у контексту заштите од дискриминације, односно гаранција суштинске једнакости. Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 642.

⁹⁶⁹ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 38.

⁹⁷⁰ Кроз увођење различитих личних својстава у каталог заштићених својстава, можемо уочити и одраз великих друштвених покрета и промена, те се тако данас посебно штите одређена својства, што је пре свега неколико деценија било незамисливо. Наведено важи за расу, у ком погледу се до самог краја XX века суочавамо са законима који, ако не изричито, онда барем имплицитно, предвиђају расну сегрегацију. Наведено утолико пре важи када је реч о сексуалном опредељењу, које се исто, кроз међународне изворе права, као и у РС, сматра заштићеним својством – како у антидискриминационом, тако и у радном законодавству. Са друге стране, у низу држава, је припадност *LGBTQ+* и даље криминализована, што говори, у најмању руку, о парадоксима присутним у савременом свету, али и изазовима у борби против дискриминације у свету рада. Matthew M. Kavanagh *et al*, “Global Legal Environment for LGBTQ+ Sexuality and Public Health”, *Journal of Law, Medicine & Ethics*, Vol. 53, бр. 1/2025, 115–133.

⁹⁷¹ Tarunabh Khaitan, *A Theory of Discrimination Law*, Oxford University Press, Oxford, 2015, 88.

⁹⁷² Parra-Moreno Paul, José López Álvarez María, Mota López Rosalía, “Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España”, *Investigaciones Feministas*, Vol. 13, бр. 1/2022, 165.

⁹⁷³ S. Atrey, *op. cit.*, 379–382.

основу једног личног својства увек, а утолико пре жртава укрштене дискриминације.⁹⁷⁴ Нешто екстремнији ставови у литератури подразумевају постављање питања зашто се уобичајило да се „раздваја нераздвојиво“, те да не треба схватити укрштање олако и као саморазумљив концепт, већ као питање које мора бити предмет даљих истраживања.⁹⁷⁵ На сличном трагу се упозорава на то да, чак и када постоји намера разумевања интерсекцијских ефеката, анализа се на крају сведе на сагледавање адитивних ефеката који постоје у случајевима вишеструке, а не укрштене дискриминације.⁹⁷⁶ Свесни несавршености система који смо одабрали, одлучили смо се за то да прво анализирамо одређена лична својства засебно, односно издвајајући их, како бисмо поставили темеље за каснија разматрања.

4. Најчешћи основи дискриминације у свету рада

4.1. Пол, род, родни идентитет и сексуално опредељење

4.1.1. Значење и разликовање појмова „пол“, „род“, „родни идентитет“ и „сексуално опредељење“

Дискриминација жена у свету рада је толико уобичајена појава да се неретко, нажалост, сматра природном, а како су полно и родно засновани стереотипи толико дубоко укореењени, да их готово и не примећујемо. Међутим, треба водити рачуна и о томе, како Батлерова истиче, да није могуће поистоветити искуства свих жена, те да уколико очекујемо исти идентитет свих жена, ми заправо негирамо хетерогеност искустава, и искључујемо одређене жене из сфере заштите.⁹⁷⁷ Са друге стране, присутна је тенденција поистовећивања родне равноправности са заштитом жена, а истовремено потпуног занемаривања тога да и мушкарци, посебно у свету рада, могу бити жртве дискриминације, изложени стереотипним очекивањима и суочени са (микро)агресијама у случају неиспуњења таквих очекивања.⁹⁷⁸ Коначно, родна филозофија је напустила оквире бинарности који подразумевају нужно поистовећивање рода са полом, те изнедрила идеју већег броја потенцијалних родова, али и могућност особе да се идентификује као трансродна, у смислу тога да се родни идентитет не поклапа са полом, или небинарна, што значи не као мушкарац или жена. Стога је, пре разматрања родно и полно засноване дискриминације у свету рада потребно термилошки разграничити ове појмове, односно расветлити потенцијалне недоумице које постоје у овом погледу, у мери у којој је расветљавање и разјашњавање могуће.

Пол је биолошка категорија, те пол – који начелно може бити само мушки и женски, бива условљен примарним и секундарним полним карактеристикама по рођењу.⁹⁷⁹ Управо пол је иницијално био препознат као основ који обликује друштвене односе и условљава различит третман на основу схватања да су мушкарци јачи и способнији пол, који последично има и улогу да учествује на тржишту рада, те обезбеди не само себе, већ и своју породицу, односно

⁹⁷⁴ Amier Nikpey, Shiva Bazargan, “Intersectionality and Intersectional Discrimination: The Critical Approach to Anti-Discrimination Law”, *The Quarterly Journal of Public Law Research*, Vol. 74, бр. 23, 2022, 181–212.

⁹⁷⁵ Lena Gunnarsson, “Why we Keep Separating the ‘Inseparable’: Dialecticizing Intersectionality”, *European Journal of Women’s Studies*, Vol. 24, бр. 2/2017, 114–119.

⁹⁷⁶ Daniel Holman, Alan Walker, “Understanding Unequal Ageing: Towards a Synthesis of Intersectionality and Life Course Analyses”, *European Journal of Ageing*, Vol. 18, 2021, 243–244.

⁹⁷⁷ Judith Butler, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, London–New York, 1999, 21.

⁹⁷⁸ Nancy Levit, *The Gender Line: Men, Women, and the Law*, New York University, New York–London, 1998, 105–111.

⁹⁷⁹ Свакако, и када је реч о полу постоје одређени сложенији случајеви, како из биолошке, тако и из правне, па и радноправне перспективе, попут хермафродита, или лица која су, путем операција променила пол. Са друге стране, појединци мењају своја тела како би се прилагодила друштвеним и културним очекивањима стандарда изгледа, односно лепоте, и мада су разлози другачији, оно што је сигурно јесте да данас медицина омогућава деконструкцију и реконструкцију наших тела. Susana Chiarotti, “Aportes al Derecho desde la Teoría de Género”, *Otras Miradas*, Vol. 6, бр. 1/2006, 10.

представља, како патријархални обрасци то налажу, „главу куће“.⁹⁸⁰ Међутим, од седамдесетих година прошлог века све већу улогу добија термин, али и концепт рода, као категорије која није биолошки, већ је друштвено условљена и обликује односе унутар породице, али и у свим другим сферама живота.⁹⁸¹ Не улазећи у специфичности родних улога из различитих перспектива, нагласићемо да се из радноправног угла родне улоге подразумева то да је мушкарац прототип лица које ради и зарађује за породицу, односно издржаваоца породице, док је жена та која има задатак и улогу да остане код куће и брине о деци, другим члановима породице и домаћинству. Род дакле подразумева и особине и улоге које друштво деценијама и вековима уназад додељује појединцима, односно начин на који се очекује од појединаца да се понашају. Истовремено, баш зато што је род друштвени конструкт, долази до препознавања да постоји више од два рода. Трећа категорија коју уводимо јесте родни идентитет. Оно што је заједничко за род и родни идентитет јесте то да су у питању категорије које се не заснивају на биолошким карактеристикама. Уколико бисмо пак правили разлику између ове две категорије, рекли бисмо да је род приоритетно друштвена, а родни идентитет приоритетно психолошка категорија, која се дефинише кроз самоидентификацију.⁹⁸² Уколико ову теоријску дискусију сведемо на практични ниво, долазимо до закључка да најчешће у пракси особа има исти пол, род и родни идентитет, док само изузетно постоји дискрепанција између ових категорија код појединца. Међутим, уколико таква дискрепанција постоји, појединац се не осећа природно и добро у својој кожи, што се одражава и на целокупно психофизичко (благо)стање и самоостварење.⁹⁸³

Коначно, у ово разматрање уводимо и сексуално опредељење као још једно лично својство које је од значаја за интерсекцијска разматрања, али има и посебан значај у светлу родне филозофије, иако се род и сексуалност не могу поистоветити.⁹⁸⁴ Као што долази до проширења каталога родова, тако се у последњих пар деценија, и посебно година, говори о све већем броју потенцијалних сексуалних опредељења.⁹⁸⁵ Можемо уочити паралеле у развоју

⁹⁸⁰ Elizabeth Holzleithner, *Recht Macht Geschlecht*, Facultas, Wien, 2002, 18.

⁹⁸¹ Karina Trejo Sánchez, “Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral”, *Revista latinoamericana de derecho social*, бр. 24, 2017, 137–138.

⁹⁸² Ellena Fisher, Sarah Wright, Cora Sargeant, “What do Measures of Gender Identity Tell Us About Gender Identity Over Time?”, *British Journal of Developmental Psychology*, Vol. 43, бр. 2/2025, 321.

⁹⁸³ Joyce J. Endendijk et al, “Gender-identity Typologies are Related to Gender-typing, Friendships, and Social Emotional Adjustment in Dutch Emerging Adults”, *International Journal of Behavioral Development*, Vol. 43, бр. 4/2019, 329. У светлу родног израза, треба напоменути да истраживања у последњих неколико година показују да је за трансродне особе изузетно значајно да њихов идентитет буде истакнут у идентификационим документима. Lena Holzer, “Legal Gender Recognition in Times of Change at the European Court of Human Rights”, *ERA Forum*, Vol. 23, 2022, 168. Реч је о врло деликатним питањима, у погледу ког изражавамо бојазан да у савременом свету наилазимо на екстреме који се на налазе готово на самим крајевима скале у смислу прихватања и негирања идеја родне филозофије. Са једне стране, у одређеним деловима света, жене и даље немају основна људска права, где је један од најочигледнијих примера ситуација жена у Авганистану. Са друге стране, на политичком Западу, родна филозофија је веома изражена и, барем на идејном нивоу, има тенденцију да иде и у екстреме, на пример у погледу говора о томе да постоје десетине родова или да се род, односно родни идентитет не може условити трајним временским координатама. За више о томе вид. Elisabeth Schömbucher, “I Lost My Son Whom I Raised for 12 Years’ – Anxieties Among Parents of Trans Children” у: *Querying Childhood: Feminist Reframings* (eds. Mary E. John, Barbara Lotz, Elisabeth Schömbucher), Routledge, New York, 2025, 270–282.

⁹⁸⁴ Ateret Gewirtz-Meydan et al, “Ageism and Sexuality” у: *Contemporary Perspectives on Ageism* (eds. Liat Ayalon, Clemens Tesch-Römer), Springer, Cham, 2018, 150.

⁹⁸⁵ Тако се поред хетеросексуалности и хомосексуалности говори и о бисексуалним (сексуална оријентисаност ка мушком и женском роду), пансексуалним (сексуална оријентисаност ка свим лицима, без обзира на род), али и асексуалним лицима (одсуство сексуалности). Међутим, поред ових, начелно јасних категорија, постоје и друге међукатегорије, односно слојеви сексуалности, попут лица која су: демисексуална (сексуална оријентисаност само ка лицима са којима се развије снажна емотивна повезаност), квир (без јасног одређења, начелно подразумева напуштање хетеросексуалности, али и шири друштвени покрет), андросексуална (привлачност ка израженим типично мушким или женским родним карактеристикама), полисексуална (сексуална оријентисаност ка већем броју родова, али не нужно свим родовима) и лица „сиве“ сексуалности (ретко, односно само под одређеним условима, постојање сексуалне заинтересованости за друга лица).

родне филозофије са једне стране, и развоја сексуалних слобода са друге, имајући у виду то да, посебно почевши од последње деценије XX века, како родни, тако и квир приступи имају за циљ истраживање и борбу против различитих режима неједнакости.⁹⁸⁶ Ми ћемо размотрити родно засноване разлике, односно родно условљен неоправдан третман кандидата за запослење, али и сексуално опредељење као потенцијални основ дискриминације у свету рада, што ће нам омогућити (и) увођење интерсекцијске перспективе у следећем кораку.

4.1.2. Родно заснована професионална сегрегација

Родно заснована професионална сегрегација представља структурну дискриминацију која обликује начин на који функционише тржиште рада на ширем и дубљем нивоу у односу на ниво једног послодавца, док се најчешће може уочити и уколико направимо корак уназад – у образовном систему.⁹⁸⁷ Овде постоји одређена врста повратне спреге, будући да се одређени послови сматрају мање вредним, те стога постоји уверење да треба да их обављају само жене, док се баш јер их жене обављају, додатно умањује значај одређених послова.⁹⁸⁸ Ово се односи и на целокупне секторе, где жене по правилу раде у секторима који су „осетљивији“ на повреду основних радних права.⁹⁸⁹ Типичан пример у овом погледу јесте сектор неге, који је слабо плаћен и вреднован, а често подразумева рад ван оквира формалне економије, и без бројних радних права и приступа механизмима заштите.⁹⁹⁰ Такође, мушкарци ретко раде у образовању, као и у пословима у области социјалне заштите.⁹⁹¹ У вези са наведеним, истраживања МОП-а показују да у следећим занимањима, односно пословима, жене представљају више од 90% радне снаге: у сектору неге деце, бабице, у домаћинству, потом као васпитачице, медицинске секретарице, пратитељке и собарке, док жене чине 88% наставника за децу са менталним инвалидитетом, односно посебним потребама.⁹⁹²

Дакле, иако жене постају више укључене у тржиште рада, често је тај рад прекарни рад, односно има експлоататорску компоненту.⁹⁹³ У креативним индустријама су мушкарци по правилу они који режирају и воде процес, док су жене чешће оне које шминкају, односно представљају помажући део особља.⁹⁹⁴ Мушкарци су пак, готово искључиво, инжењери, што се третира као високо вредновано и по правилу солидно плаћено занимање.⁹⁹⁵ Жене су, по правилу, медицинске сестре и бабице, а мушкарци лекари, док се родна диференцијација може

⁹⁸⁶ Gabriele Winker, Nina Degele, “Intersectionality as Multi-Level Analysis: Dealing with Social Inequality”, *European Journal of Women’s Studies*, Vol. 18, бр. 1/2011, 51–52.

⁹⁸⁷ Jan Acosta-Ballesteros, Maria del Pilar, Olga del Rosal Rodriguez-Rodriguez, “Measuring the Effect of Gender Segregation on the Gender Gap in Time-related Underemployment”, *Journal for Labour Market Research*, Vol. 52, бр. 22, 2021, 22.

⁹⁸⁸ Francesco Pace, Guilia Sciotto, “Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception”, *Sustainability*, бр. 14, 2022, 3.

⁹⁸⁹ V. Beghini, U. Pozzani, E. Cattaneo, *op. cit.*, 12.

⁹⁹⁰ Nicole Kalms, Laura McVey, “Commentary on Let Us Pee” у: *The Feminist Legislation Project: Rewriting Laws for Gender-based Justice* (eds. Becky Batagol et al), Routledge, Oxon/New York, 2024, 189.

⁹⁹¹ Lj. Kovačević, “Access to Employment and Gender-based Discrimination” у: *Law and Gender in Practice and Education* (eds. Isabel Ribes Moreno, Teresa Pontón Aricha), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, 38–39.

⁹⁹² International Labour Organization, Where Women Work: Female-dominated Occupations and Sectors, доступно на: <https://ilostat.ilo.org/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/>, 20. 11. 2025. године. Истраживања МОП-а из 2017. године показују да је присутност професионалне сегрегације знатно већа у државама у развоју (30,4%) у односу на развијеније државе (17%). International Labour Organization, *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017*, International Labour Office, Geneva, 2017, 12.

⁹⁹³ Malcolm Brynin, Francisco Perales, “Gender Wage Inequality: The De-gendering of the Occupational Structure”, *European Sociological Review*, Vol. 32, бр. 1/2016, 170–172.

⁹⁹⁴ Valeria Pulignano, “‘Know Where to Fish’ Class and Gender Precarity and Project-based Networks in Creative and Cultural Industries” у: *Re-Imagining Class Intersectional Perspectives on Class Identity and Precarity in Contemporary Culture* (eds. Michiel Rys, Liesbeth François), Leuven University Press, Leuven, 2024, 121.

⁹⁹⁵ Jorge E. Horbath, Amalia Gracia, “Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México”, *Sociedad y Territorio*, Vol. 14, бр. 45, 2014, 474.

наћи и међу специјализацијама – тако су жене најчешће гинеколози и педијатри, а ретко (ортопедски) хирурзи.⁹⁹⁶ Такође, иако све већи број жена почиње да ради у академији, и даље „мушкарци трче академске стазе, док жене прескачу сексистичке препреке“.⁹⁹⁷ Предвиђа се да ће у будућности, с обзиром на демографске трендове, али и ритам савременог живота, значај овог проблема пораста, са све значајнијом транснационалном компонентом.⁹⁹⁸ Подела на „мушке“ и „женске“ послове, која је најближе повезана са професионалном сегрегацијом, у неким случајевима бива условљена физичким предиспозицијама, односно физичком снагом, те у таквим случајевима није увек лако повући линију између дискриминације и случајева када заиста, из разлога професионалне нужности, треба дати предност мушкарцу. У другим случајевима пак, којих је знатно више, сматра се да треба дати предност мушкарцу због интелектуалне супериорности, развијеније логике и других, неутемељених аргумената из којих се развија и путем којих се негује дискриминација, то јест професионално заснована сегрегација.⁹⁹⁹

Насупрот контексту у ком постоји родно заснована професионална сегрегација, истраживања показују да предузећа где жене представљају 30–39%, имају чак 18,5% шансе да унапреде пословне резултате, док уопште увођење веће родне равнотеже доприноси чак до 20% у овом погледу.¹⁰⁰⁰ У РС, „према областима у којима је пол наведен као лично својство, и у 2019. години као и претходних година, највећи број притужби односи се на област рада и запошљавања, што по учесталости основа у овој области представља 20,3%“, док се Поверенику за заштиту равноправности најчешће обраћају жене.¹⁰⁰¹

4.1.3. Неједнако вредновање „мушких“ и „женских“ послова

Данас, у највећем броју држава, жене имају начелно једнак приступ тржишту рада и пословима као и мушкарци. Ипак, рад мушкараца и жена се не вреднује на једнак начин, како у материјалном, тако и сваком другом смислу речи. Хронолошки осврт на ово питање сведочи о томе колико је тешко остварити у пракси гаранцију која се тиче једнаке зараде мушкараца и жена за исти рад или рад исте вредности. Поред новчаног аспекта неједнаког вредновања, треба обратити пажњу и на друге, неновчане аспекте вредновања.¹⁰⁰² Део разлога за наведено се огледа у отпору који мушкарци, посебно они на водећим положајима, пружају увођењу концепта родне равноправности не због дубље укореењених негативних ставова према женама, већ због схватања односа на тржишту рада да уколико жене добију, то аутоматски значи да мушкарци губе.¹⁰⁰³ Интересантан је теоријски концепт *индекса различитости*, којим се поставља питање колико жена и мушкараца би требало да замене послове како би се постигла статистичка једнакост, и док се уочава пад у овом погледу, што значи улазак жена у типично

⁹⁹⁶ Elaine Pelley, Molly Carnes, “When a Specialty Becomes ‘Women’s Work’: Trends in and Implications of Specialty Gender Segregation in Medicine”, *Academic Medicine*, Vol. 95, бр. 10, 1503–1506.

⁹⁹⁷ Lea Skewes, “Men Run Academic Track; Women Jump Sexist Hurdles” у: *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region* (eds. Maja Lundqvist, Angelica Simonsson, Kajsa Widegren), Bristol University Press, Bristol, 2023, 92–114.

⁹⁹⁸ H. Lutz, *op. cit.*, 81–82.

⁹⁹⁹ Истраживање спроведено у Сплиту, 2008. године, је показало, на узорку од 680 жена, да жене преко 40 година највећим делом у овом погледу сматрају да је дошло до еманципације, док оне до 30. године, сматрају да готово уопште није дошло до еманципације на радном месту. Renata Relja, Branka Galić, Mirela Despotović, „Položaj žena na tržištu rada grada Splita“, *Sociologija i prostor*, Vol. 47, бр. 3/2009, 236.

¹⁰⁰⁰ International Labour Organization, *Overcoming Gender Segregation*, *op. cit.*

¹⁰⁰¹ Повереник за заштиту равноправности, *Скраћени редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2020, 32.

¹⁰⁰² Eva Bermúdez Figueroa et al, “Gender and Structural Inequalities from a Socio-Legal Perspective” у: *Gender-Competent Legal Education* (eds. D. Vujadinović, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2023, 118.

¹⁰⁰³ International Labour Organization, *Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work*, International Labour Office, Geneva, 2013, 8.

„мушка“ занимања, неједнакости и даље остају присутне.¹⁰⁰⁴ Додатни слој проблема се огледа у томе не само што су одређени послови *de facto* доступнији мушкарцима у односу на жене, већ и што постоји различито вредновање послова на основу наведеног.¹⁰⁰⁵

Ово нас доводи и до закључка који се тиче тога да једнакост не сме бити посматрана као истост, већ као једнак третман различитости, што подразумева и једнак третман различитих послова. Можда и најочигледнији пример наведеног се може пронаћи у томе што се „типично мушки“ послови, попут рада на градилишту, сматрају и истичу као изузетно физички тешки. Са друге стране, у погледу „типично женских“ послова попут посла рада у фризерском салону или уопште у сектору услуга, ретко постоји свест о томе да је такође реч о физички захтевним и напорним пословима. Дакле, управо то у којој мери се посао препознаје као тежак – или пак не толико тежак, бива условљено, барем делом, родном компонентом.¹⁰⁰⁶ Такође, треба имати у виду да се ово питање не може свести на разлике у секторима и занимањима, већ и када раде у истом сектору постоји тенденција да се мушкарци боре за рад код послодаваца на бољем гласу, док женама једино остаје могућност да раде код оних послодаваца где су зараде мање.¹⁰⁰⁷ Са друге стране, треба имати у виду да овај проблем није једнако изражен у свим државама – тако је знатно израженији у Немачкој, где се „мушки“ послови по правилу сматрају престижнијим, у односу на Шпанију или Шведску.¹⁰⁰⁸

Са циљем утицаја на перцепцију послова као више или мање вредних кроз родну призму, сматра се да је важно оцењивати значај посла не само на основу конкретног новца који постоји у одређеној индустрији или сектору у датом тренутку, већ шире, узимајући у обзир целокупни друштвени значај одређеног посла.¹⁰⁰⁹ Са друге стране, иако је природа родно засноване сегрегације таква да подразумева давање предности мушкарцима, не треба заборавити да и мушкарци могу бити жртве дискриминације.¹⁰¹⁰ Наведено посебно долази до изражаја уколико мушкарци желе, или су у одсуству других могућности, приморани да обављају типично женске послове, односно раде у „женским“ секторима. У том случају, мушкарци се неретко сусрећу, не само са моралном осудом, већ и са дискриминаторним третманом.

4.1.4. Родно засновани платни јаз

Начело једнакости и забране дискриминације јесте једно од фундаменталних начела радног права. Иако ово начело бива свакодневно и „на сваком углу“ доведено у питање, па и повређено, интересантно је да се кроз радноправне гаранције препознаје посебан израз овог начела – гаранција једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности. У том смислу, МОП истиче да се овим начелом морају обухватити и они који обављају различите послове, али се

¹⁰⁰⁴ Rebecca Allen *et al*, “More Reliable Inference for the Dissimilarity Index of Segregation”, *The Econometrics Journal*, Vol. 18, бр. 1/2015, 40–42.

¹⁰⁰⁵ На проблем неједнаког вредновања мушког и женског рада, али и прихватања оваквог стања као „нормалног“ указује и УГС „Независност“, упозоравајући на то да су жене у неједнаком положају „и на послу и у браку“. Вид. УГС „Независност“, Положај жена у Србији: Економска независност предуслов слободе, доступно на: <https://nezavisnost.org/polozaj-zena-u-srbiji-ekonomska-nezavisnost-preduslov-slobode/>, 20. 10. 2025. године и Да ли жене у Србији имају достојанство, пристојну плату и живот који није на ивици егзистенције?, доступно на: <https://nezavisnost.org/da-li-zene-u-srbiji-imaju-dostojanstvo-pristoynu-platu-i-zivot-koji-nije-na-ivici-egzistencije/>, 20. 10. 2025. године.

¹⁰⁰⁶ Assaf Rotman, Hadas Mandel, “Gender-Specific Wage Structure and the Gender Wage Gap in the U.S. Labor Market”, *Social Indicators Research*, Vol. 165, 2023, 602–603.

¹⁰⁰⁷ Carmen Brick, Daniel Schneider, Kristen Harknett, “The Gender Wage Gap, Between-Firm Inequality, and Devaluation: Testing a New Hypothesis in the Service Sector”, *Work and Occupations*, Vol. 50, бр. 4/2023, 575–577.

¹⁰⁰⁸ Sabine Krueger, Daniela Rohrbach-Schmidt, “Gender Composition and the Symbolic Value of Occupations: New Evidence of a U-shaped Relationship between Gender and Occupational Prestige Based on German Microdata”, *Work, Employment and Society*, Vol. 38, бр. 1/2024, 255–256.

¹⁰⁰⁹ Morley Gunderson, *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*, International Labour Office, Geneva, 1994, 25–27.

¹⁰¹⁰ International Labour Organization, 2013, *op. cit.*, 7.

установи да је реч о пословима исте вредности.¹⁰¹¹ СПЕУ одлуком у случају *Brunnhof v Bank* истиче да се ово начело не тиче само основне зараде, већ свих аспеката зараде мушкараца и жена.¹⁰¹² Управо важност посебног истицања гаранције једнакости у контексту зараде заправо говори о томе колико често долази до повреде ове гаранције, односно начела – кроз родно засновани платни јаз.¹⁰¹³

Жене се, у каријерном напредовању, суочавају са бројним невидљивим баријерама, што условљава њихово спорије и ограничено напредовање, а тиме и ниже зараде.¹⁰¹⁴ Неједнако вредновање мушког и женског рада повезано је и са схватањем да жена има обавезе у домаћинству што значи да не може бити у довољној мери, односно потпуно, посвећена професионалној сфери живота.¹⁰¹⁵ Другим речима, послодавци се често „плаше“ да улажу већи новац у неког ко неће бити доступан „у недељу увече“ после целе радне недеље у којој је, поред обавеза и одговорности на послу, на својим плећима носио и целокупан терет домаћинства.¹⁰¹⁶ У светлу наведеног, у литератури се говори о родно заснованом платном јазу као изразу родне неправде који указује и на бројне друге проблеме са којима се суочавају жене.¹⁰¹⁷

О постојању родно заснованог платног јаза на глобалном нивоу говоре подаци МОР-а. Подаци МОР-а показују да је у последњих неколико деценија дошло до смањења родно заснованог платног јаза, од 27,1% у 1991. години до 23,1% у 2024. години, што има корелацију и са неједнаким стопама (не)запослености: док је 69,5% мушкараца у 2024. години било запослено, ово важи за свега 46,4% жена.¹⁰¹⁸

Интересантно је напоменути да, иако се у извештају МОР-а који се тиче зарада за период 2018/19. годину наводи да је проблем дискриминације осетљивих и угрожених група радника видљив кроз неједнаке зараде, ризик укрштене дискриминације се не помиње изричито.¹⁰¹⁹ У Извештају за 2024/2025. годину се пак јасно истиче ризик укрштене дискриминације, односно важност интерсекцијске перспективе у разматрању родно заснованог платног јаза.¹⁰²⁰ Подаци из 2023. године показују да је родно засновани платни јаз у ЕУ био 12%, са доста великим разликама међу државама, и највишом разликом забележеном у Летонији (19%), а одсуством разлике, односно разликом од 0,9% у корист жена у Луксембургу.¹⁰²¹

¹⁰¹¹ Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei, *Equal Pay – An Introductory Guide*, International Labour Office, Geneva, 2013, 31.

¹⁰¹² Case C-381/99, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 26 June 2001, ECLI:EU:C:2001:358, ст. 80.

¹⁰¹³ Ivana Grgurev, „Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56, бр. 4/2006, 1106–1108.

¹⁰¹⁴ Blandine Mollard et al., *Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market*, European Institute for Gender Equality, Lithuania, 2021, 27

¹⁰¹⁵ Eleonora Matteazzi, Stefani Scherer, “Gender Wage Gap and the Involvement of Partners in Household”, *Work, Employment and Society*, Vol. 35, бр. 3/2021, 502.

¹⁰¹⁶ Elise Gould, Jessica Schieder, Kathleen Geier, *Women’s Work’ and the Gender Pay Gap*, Economic Policy Institute, Washington, D.C., 2016, 6. Тако су жене оне које, по правилу, раде са непуним радним временом, и плаћене су мање – не само по принципу *pro rata temporis*, већ и (дис)пропорционално мање. Blandine Mollard et al., *Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market*, European Institute for Gender Equality, Lithuania, 2021, 26.

¹⁰¹⁷ Maria S. Floro, Mieke Meurs, *Global Trends in Women’s Access to ‘Decent Work’*, Friedrich Ebert Stiftung, International Labour Organization, Geneva, 2009, 19.

¹⁰¹⁸ International Labour Organization, *Women and the Economy: 30 Years after the Beijing Declaration*, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/IWD_STATISTICS_GEDI_EN.pdf, 16. 1. 2025. године, 3.

¹⁰¹⁹ International Labour Organization, *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*, International Labour Office, Geneva, 2018.

¹⁰²⁰ International Labour Organization, 2024, *op. cit.*, 102.

¹⁰²¹ Eurostat, *Gender Pay Gap Statistics*, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics, 15. 1. 2025. године.

Последњи подаци објављени од стране РСЗ-а у овом погледу се односе на 2018. годину, када је родно засновани платни јаз био 8,8%, док сагледавање овог јаза кроз старосне категорије показује да је јаз највећи када је реч о женама између 30 и 39 година (12,2%) и између 40 и 49 година (12,3%).¹⁰²²

4.1.5. Феномен „стакленог плафона“

Како се исправно примећује, жене су својим радом срушиле стереотипе о томе да су мање способне и вредне, односно да су „створене“ за пасивну улогу *само* мајке и супруге.¹⁰²³ Међутим, оне се и даље суочавају са бројним препрекама када је реч о каријерном напредовању, а посебно доласку до највиших, управљачких позиција. Као и сваки метафорички термин, а који се дотиче саме суштине проблема, феномен тзв. „стакленог плафона“ привлачи велику пажњу радноправне теорије, али нешто мању пажњу законодаваца и праксе. Наиме, у питању је феномен који представља израз родно засноване вертикалне професионалне сегрегације. Он се односи на невидљиве, а истовремено непробојне препреке са којима се суочавају жене на „мердевинама“ каријерног напредовања. Истовремено, тзв. „стаклени плафон“ представља и израз „претходних“ неједнакости у образовању, запошљавању и на раду.

Како бисмо сагледали важност препознавања овог феномена, битно је да имамо у виду све препреке са којима су се жене већ бориле како би уопште добиле запослење, онда како би добиле више плаћен и вреднован посао, то јест радно место, те како би прелазиле једну по једну степену на скали професионалног напредовања.¹⁰²⁴ Ипак, најчешће се оне сусретну са тешко премостивим препрекама, без обзира на своја знања, компетенције и потенцијале, и када је реч о највишим, управљачким позицијама, те стога кажемо да наилазе на „стаклени плафон“. Према подацима из 2019. године, жене су биле на водећим положајима у свега 27,1% случајева, док је осврт на прошлост, у (да)том тренутку указивао на врло мале промене у последњих 27 година.¹⁰²⁵ Такође, „70% од 1,3 милијарде најсиромашнијих људи на свету – оних који живе са мање од 1 америчког долара дневно чине жене“, док „у државама као што су Аустралија, Канада, Тајланд и САД, више од 30% свих предузећа данас је у власништву или под управљањем жена, при чему је Тајланд на врху листе са скоро 40%“.¹⁰²⁶

Иако је проблем тзв. стакленог плафона присутан у различитим секторима и делатностима, стаклени плафон са којим жене бивају суочене је нарочито изражен у делатностима које се сматрају типично мушким, где уопште посматрано, жене представљају знатно мањи део радне снаге.¹⁰²⁷ Са друге стране, у одређеним делатностима, попут здравствене делатности, жене представљају већину, али такође најчешће само на нижим

¹⁰²² РСЗ, 2024, *op. cit.*, 99.

¹⁰²³ Farida Mohamed, Abdel Moniem M.K. Elsaid, Ghadeer Mohamed Badr ElDin Aboul Ela, “The Glass Ceiling Phenomenon: A Review of Literature and a Theoretical Perspective”, *The Business and Management Review*, Vol. 14, бр. 2/2023, 206.

¹⁰²⁴ Santiago García Campa, Asunción Ventura Franch, “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 170–171.

¹⁰²⁵ V. Beghini, U. Pozzani, E. Cattaneo, *op. cit.*, 13.

¹⁰²⁶ International Labour Organization, Facts on Women at Work, доступно на: [¹⁰²⁷ Mary Jean Amon, “Looking through the Glass Ceiling: A Qualitative Study of STEM Women’s Career Narratives”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 8, 2017, 2.](https://www.ilo.org/media/314216/download#:~:text=Key%20Statistics%3A&text=Women%20spend%20twice%20as%20much,as%20men%20on%20unpaid%20work.&text=Worldwide%2C%20women%20on%20average%20earn,third%20of%20what%20men%20earn.&text=Women%20make%20up%20the%20majority,part%2D%20time%20workers%20are%20women,14.1.2025.године.</p></div><div data-bbox=)

позицијама, односно како се пењемо скалом хијерархије радних места, тако се број жена смањује.¹⁰²⁸

Уколико пак жене постају мајке касније, како се граница у овом погледу знатно помера, често управо због професионалног пута и (не)успеха, оне се налазе у ризику да изгубе управљачко радно место, односно хијерархијску позицију до које су дошле у већ неправедној „трци“.¹⁰²⁹ Међутим, данас се говори не само о „стакленом плафону“, већ и тзв. „стакленим зидовима“, што се односи на то да жене, све и када успеју да дођу до управљачких структура, заузимају место само у делу тих структура.¹⁰³⁰ Чиниоци који доприносе наведеном се тичу породичних дужности, наизглед родно неутралних правних норми које у крајњем исходу дају предност мушкарцима, неадекватне перцепције сопствених способности, културних стереотипа, те економских нестабилности и недостатка приступа ресурсима.¹⁰³¹ С обзиром на то, посебно је значајно развити менторске и друге програме и обуке, које би омогућиле женама које стреме ка управљачким позицијама, стицање одговарајућих вештина, али и познанстава, односно социјалног капитала.¹⁰³²

4.1.6. Сексуално опредељење као основ дискриминације у свету рада

Имајућу у виду претходне напомене у погледу сексуалног опредељења, истичемо да подела која постоји у овом погледу није бинарна, већ подразумева препознавање правила – хетеросексуалног опредељења и изузетка – оних који су свих других сексуалних опредељења. У одређеним случајевима, постоји претпоставка да на радном месту постоји атмосфера која је омогућила запосленом или га чак подстакла да помене своју сексуалну опредељеност, било непосредно, или посредно.¹⁰³³ Међутим, када ово није случај, онда се они који се налазе у ризику од дискриминације на основу сексуалног опредељења налазе у зачараном кругу у ком су већ изложени неједнаком третману због претпоставке да нису хетеросексуалног опредељења, што ствара оправдани додатни страх да искажу своје сексуално опредељење.¹⁰³⁴ Свакако, не треба занемарити све што је до сада постигнуто у овом погледу, односно велике напоре који су довели до тога да сексуално опредељење уместо основа за кривично гоњење који је своју основу имао у схватању „нормалног“ и „девијантног“ постане заштићено лично својство.¹⁰³⁵ Међутим, истовремено треба имати у виду испреплетаност рода, расе, класе и

¹⁰²⁸ Zahra Zeinali et al, “Intersectionality and Global Health Leadership: Parity is Not Enough”, *Human Resources for Health*, Vol. 17, бр. 29, 2019, 1–3.

¹⁰²⁹ Astrid Kunze, *Parental Leave and Maternal Employment*, Discussion Paper No. 01/2022, Norwegian School of Economics, Department of Economics, Bergen, 2022, 11.

¹⁰³⁰ International Labour Organization, *Women in Business and Management: Gaining Momentum*, доступно на: <https://www.ilo.org/publications/women-business-and-management-gaining-momentum>, 15. 1. 2025. године, 13.

¹⁰³¹ International Labour Organization, *Women in Business and Management*, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_446100.pdf.

¹⁰³² Audrey Babic, Isabelle Hansez, “The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 12, 2021, 13.

¹⁰³³ Истраживање спроведено са 1197 припадника сексуалних мањина у Немачкој је показало да за већину окружење које је отворено и толерантно у односу на сексуално опредељеност представља важнији чинилац у одабиру запослења у односу на вишу зараду или брже каријерно напредовање. Lisa de Vries, “Job Attribute Preferences of Sexual Minority People: The Role of Past Discrimination and Safe Havens”, *Social Sciences*, Vol. 13, бр. 124, 13–14.

¹⁰³⁴ Karel Fric, “How Does Being Out at Work Relate to Discrimination and Unemployment of Gays and Lesbians?”, *Journal for Labour Market Research*, Vol. 53, бр. 14, 2019, 11. Такође, треба поменути да је истраживање спроведено у УК показало да се они који припадају другим сексуалним мањинама – тако да нису хомосексуалци или лезбејке, налазе у (нај)већем ризику од дискриминације на радном месту, посебно када је реч о каријерном напредовању. Nicholas Litsardopoulos, George Saridakis, Andrew E. Clark, “Variants of Gender Bias and Sexual-Orientation Discrimination in Career Development”, *BE Journal of Economic Analysis and Policy*, Vol. 23, бр. 4/2023, 1184.

¹⁰³⁵ Raewyn Connell, “A Very Straight Gay: Masculinity, Homosexual Experience, and the Dynamics of Gender”, *American Sociological Review*, Vol. 57, бр. 6/1992, 747.

сексуалности, као ширег појма који подразумева и сексуално опредељење у изградњи система друштвене контроле и подређености.¹⁰³⁶ У светлу наведеног се препознаје да сексуално опредељење, односно маргинализација и стигматизација повезана са сексуалним опредељењем условљава и економску вулнерабилност, односно изложеност прекарном раду.¹⁰³⁷

У вези са тим, треба истаћи да је ризик дискриминације на основу сексуалног опредељења посебно изражен када је реч о нискоквалификованим радницима.¹⁰³⁸ Дискриминација на основу сексуалног опредељења је присутна и у РС, где и даље, у деловима друштва, постоји став да је хомосексуалност болест.¹⁰³⁹ Поверенику за заштиту равноправности је током 2022. године поднето неколико притужби које се односе на дискриминацију на основу родног идентитета и сексуалног опредељења, док су области у којима су најчешће подношене притужбе поступање органа јавне власти и област рада и запошљавања.¹⁰⁴⁰

Богату праксу у овом погледу има СПЕУ. Тако је, на пример, у случају *JK v Transmission Polska* СПЕУ закључио да је дошло до дискриминације, како је пракса закључивања уговора између институције која врши јавно емитовање и тужиоца (самозапосленог лица) престала након што је његов партнер јавно поделио да промовише толеранцију према истополним паровима кроз објављени видео снимак.¹⁰⁴¹ СПЕУ је закључио није постојао оправдани разлог за наведено, истичући да се забрана дискриминације не односи само на запослена лица, већ да одредбу треба применити и на овакве ситуације.¹⁰⁴² У случају *NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, који се тичао адвоката који је јавно објавио, у интервјуу који је емитован на радију, да никад не би запослио хомосексуалца, нити користио било које услуге које продају хомосексуалци, СПЕУ је такође закључио да овакве одредбе треба сматрати дискриминаторним, иако није постојала конкретна жртва дискриминације.¹⁰⁴³ Сличан контекст је постојао и у случају *Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, који се тичао румунског фудбалског клуба чији је председник изјавио да никад не би као играча ангажовали хомосексуалца. Национална тела су само опоменула овај клуб, истичући да овде није дошло до дискриминације како у том моменту овај клуб и није тражио нове играче. СПЕУ је пак истакао да, без обзира на ту чињеницу, овакве изјаве треба сматрати дискриминаторним.¹⁰⁴⁴

4.1.7. Положај трансродних и небинарних особа на тржишту рада

Посебно се дотичемо положаја трансродних и небинарних особа, истичући да трансродна особа означава особу која се идентификује кроз више родова, што подразумева и

¹⁰³⁶ A. Bohrer, *op. cit.*, 73.

¹⁰³⁷ Jade Schif, "Structural Injustice and Two Faces of Vulnerability" у: *What Is Structural Injustice?* (eds. Jude Browne, Maeve McKeown), Oxford University Press, Oxford, 2024, 127.

¹⁰³⁸ Alexandre Flage, "Discrimination against Gays and Lesbians in Hiring Decisions: A Meta-Analysis", *International Journal of Manpower*, Vol. 41, бр. 6/2020, 682.

¹⁰³⁹ Маја Исаковић, Жолт Лазар, „Проблем дискриминације LGBT популације у Србији“, *Годишњак Филозофског факултета у Новом Саду*, књига XLI, бр. 2/2016, 398.

¹⁰⁴⁰ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за 2022. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2023, 208.

¹⁰⁴¹ Case C-356/21, *J.K. v TP S.A.*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 12 January 2023, ECLI:EU:C:2023:9, вид. ст. 18–23.

¹⁰⁴² Ст. 77–79.

¹⁰⁴³ Case C-507/18, *NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 23 April 2020, ECLI:EU:C:2020:289, вид. ст. 24 и 65.

¹⁰⁴⁴ Case C-81/12, *Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, Judgment of the Court (Third Chamber), 25 April 2013, ECLI:EU:C:2013:275, вид. ст. 35 и 52.

небинарне особе.¹⁰⁴⁵ Дакле, трансродне, и посебно небинарне особе јесу оне које се не идентификују тако да припадају мушком или женском роду. Још један термин који додајемо јесте родно флуидна особа (енг. *gender-fluid*), што подразумева особу која се није нужно и статично определила за један род. И мада треба правити разлику између дискриминације у запошљавању и на раду на основу родног идентитета са једне, и на основу сексуалног опредељења, са друге стране, истовремено треба имати у виду да се у основи дискриминације на основу наведеног налазе схватања послодаваца да одређена лица не деле „традиционалне, хетеросексуалне вредности“.¹⁰⁴⁶ У одређеним областима и деловима света је овакав развој родне филозофије врло заступљен, док су посебне мере у корист ових лица уведене. Истовремено, код многих постоји стигма према овим, односно некоме ко је „другачији“.¹⁰⁴⁷ Наведено доводи до тога да уопште посматрано, трансродне особе бивају вредноване мање у сфери запошљавања и рада.

Уколико спустимо ово разматрање на врло прагматичан ниво, запитаћемо се да ли се заиста може очекивати од послодаваца, да у односу у ком имају економску (над)моћ одаберу некога кога друштво стигматизује и маргинализује. Свакако, не може се дати генерализовани одговор у име свих послодаваца, али је оправдано веровати да се велики број њих не би определио на овако ризичан корак. Дакле, неједнакост на радном месту не може бити посматрана независно од односа према трансродним особама у друштву, што је повезано са стигмом условљеном неразумевашем и рушењем традиционалног система.¹⁰⁴⁸ Тако је, на пример, истраживање спроведено са 1902 трансродне особе у САД показало да чак 82% њих сматра да је претходно доживело дискриминацију и узнемиравање.¹⁰⁴⁹ Друго истраживање које је спроведено са чак 27 715 трансродних особа широм САД-а показује да 27% испитаника сматра да су били изложени дискриминацији у сфери запошљавања и рада.¹⁰⁵⁰ О постојању дискриминације говори и истраживање спроведено у Мексику, које је било спроведено тако што је укупно 512 радних биографија жена послато послодавцима у секторима који се сматрају типично „женским“ – администрацији и сектору услуга. Међутим, у одређеном броју биографија је било наглашено да је реч о женама које су хетеросексуалног опредељења, док је у другим биографијама било наведено да је реч о трансродним женама, које су у 36% мање случајева позване на други круг тестирања.¹⁰⁵¹ С обзиром на наведено, не изненађује то што многи појединци на радном месту крију родни идентитет, док је откривање родног идентитета и сексуалног опредељења повезано са великим степеном стреса.¹⁰⁵²

Уколико се осврнемо на судску праксу међународних судова, примећујемо да ЕСЉП у својој пракси истиче важност заштите личног интегритета и једнакости када је реч о промени

¹⁰⁴⁵ Међутим, у емпиријским истраживањима се неретко не прави разлика између сексуалног опредељења и родног идентитета као основа дискриминације, већ се кроз ове категорије разматрају заједно. На пример, вид. Sucharita Maji, Nidhi Yadav and Pranjal Gupta, “LGBTQ+ in Workplace: A Systematic Review and Reconsideration”, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 43, бр. 2/2024, 313–360.

¹⁰⁴⁶ Shanna K. Kattari et al, “Policing Gender Through Housing and Employment Discrimination: Comparison of Discrimination Experiences of Transgender and Cisgender LGBTQ Individuals”, *Journal of the Society for Social Work & Research*, Vol. 7, бр. 3/2016, 430–431.

¹⁰⁴⁷ David J. Kinitz et al, “Associations of Minority Stress and Employment Discrimination with Job Quality among Sexual and Gender-minority Workers”, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 51, бр. 3/2025, 221.

¹⁰⁴⁸ Nickolas B. Davis, Stephen T. Yeung, “Transgender Equity in the Workplace: A Systematic Review”, *Sage Open*, Vol. 12, бр. 1/2022, 5.

¹⁰⁴⁹ Brad Sears et al, Workplace Experiences of Transgender Employees (Report), UCLA School of Law: Williams Institute, доступно на: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Trans-Workplace-Discrimination-Nov-2024.pdf>, 10. 1. 2025. године, 2.

¹⁰⁵⁰ Melanie Brewster, Brandon Velez, Data Reveals New Insights on Transgender Workplace Experiences, доступно на: <https://www.tc.columbia.edu/articles/2024/april/data-reveals-new-insights-on-transgender-workplace-experiences/>, 20.10.2025. године.

¹⁰⁵¹ Alejandra Martínez-Alfaro, Adan Silverio-Murillo, Jose Balmori-de-la-Miyar, “What’s in a Name? Evidence of Transgender Labor Discrimination in Mexico”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 227, 2024, 5.

¹⁰⁵² Theodor Mejías Nihlén et al, “Transgender and Gender-Diverse Individual’s Experiences of Openness and Concealment at Work in Sweden”, *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 66, бр. 4/2025, 600.

пола и родног идентитета, позивајући се на чл. 8 ЕКЉП-а.¹⁰⁵³ Када је пак реч о СПЕУ, наглашавамо важност одлуке у случају *P v S and Cornwall County Council* која је донета још 1996. године.¹⁰⁵⁴ Овај случај се тичао жене која је обавестила свог послодавца да пролази кроз процес промене идентитета, те да ће се подвргнути и операцији промене пола. Када је утврђено да представља вишак запослених, тврдила је да је изложена дискриминацији.¹⁰⁵⁵ Домаћи судови су се пак обратили СПЕУ, који је закључио да се гаранције које предвиђа право ЕУ, а које се тичу забране дискриминације на основу пола, примењују и на овакве случајеве, односно промену пола.¹⁰⁵⁶ С обзиром на крајње прогресиван став који је Суд заузео у овом случају, ова одлука је револуционарног значаја, како је показала спремност суда да на холистички начин тумачи одредбе које се тичу забране дискриминације у области запошљавања и рада. Деценију касније, у случају *Sarah Margaret Richards v Secretary of State for Work and Pensions*, СПЕУ закључује да се дискриминацијом на основу пола може сматрати и негирање права особи да се пензионише у складу са правилима која важе за жене у датом тренутку, а како је претходно, на основу операције пола, постала жена.¹⁰⁵⁷ Недавно је овај суд, у случају *M.-A.A. v Direcția de Evidență a Persoanelor Cluj and Others*, заузео став да државе чланице ЕУ имају обавезу да препознају и признају промену родног идентитета до ког је дошло у другој држави¹⁰⁵⁸.

4.2. Раса, етничка припадност, боја коже, порекло, национална припадност и језик

4.2.1. Општа разматрања

У самој основи теорије интерсекционалности јесу одређена лична својства, односно комбинација одређених личних својстава – пол и род са једне стране и раса са друге. Иако ће лична својства, у интерсекцијској перспективи, бити детаљније разматрана у другим потцелинама овог дела, важно је већ на овом месту истаћи значај расе, као заштићеног личног својства. Међутим, важно је истаћи да се раса и друга својства, која су најближе повезана са расом – етничка припадност, боја коже, порекло, национална припадност и језик, налазе међу најчешћим основама дискриминације. Раса остаје једно од личних својстава која представљају најчешће основе дискриминације, док је борба против расно засноване дискриминације управо у свету рада заправо од кључне важности и када је реч о постизању расне једнакости у другим сферама живота.¹⁰⁵⁹ Другим речима, радно место представља место сусрета различитих раса и расних обичаја и култура, али је и својеврсна лакмус хартија за процену положаја расних мањина.

Раса појединца је условљена етничким пореклом, те тако није могуће разматрати једно лично својство без другог. Опет, раса појединца одређује боју коже, која је, са друге стране, можда и најбољи показатељ тога да припадници одређене осетљиве и угрожене групе не смеју бити посматрани кроз призму вештачке хомогености. У неким случајевима раса одређује и националну припадност, док је у другим случајевима најближе повезана са статусом радника мигранта. Коначно, сва поменута својства, на челу са националном припадношћу, по правилу одређује матерњи језик појединца. Могућност појединца да научи друге језике, што је пожељно, па и захтевано у савременом свету рада је условљено, у извесној мери,

¹⁰⁵³ Вид. *Christine Goodwin* против УК (*Christine Goodwin v. the United Kingdom* 11.07.2002, App. No. 28957/95).

¹⁰⁵⁴ Case C-13/94, *P v S and Cornwall County Council*, Judgment of the Court of 30 April 1996, ECLI:EU:C:1996:170.

¹⁰⁵⁵ Ст. 5, 6 и 14–16.

¹⁰⁵⁶ Ст. 21–24.

¹⁰⁵⁷ Case C-423/04, *Sarah Margaret Richards v Secretary of State for Work and Pensions*, Judgment of the Court (First Chamber) of 27 April 2006, ECLI:EU:C:2006:256, ст. 38.

¹⁰⁵⁸ Case C-4/23, *M.-A.A. v Direcția de Evidență a Persoanelor Cluj and Others*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 4 October 2024, ECLI:EU:C:2024:845, ст. 57–60.

¹⁰⁵⁹ International Labour Organization, *Racial Discrimination in the World of Work: Programme for the Promotion of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Office, Geneva, 5.

социоекономском ситуацијом појединца која би му омогућила учење и усавршавање новог језика. Дакле, наведена својства су веома блиско, нераскидиво и нераздвојиво повезана, што се наглашава и у литератури¹⁰⁶⁰, док ми, на основу тога, изводимо закључак да је дискриминација до које долази по основу наведених личних својстава у свету рада заправо укрштена дискриминација.¹⁰⁶¹

4.2.2. Колонијална прошлост и ропство – реперкусије на савремени свет рада

Прошлост света рада је не само обележена, већ је обликована ропством, као једном од најмрачнијих појава људске прошлости. Историја света јесте историја неједнакости. У макросмислу, та историја, између осталог, подразумева колонијалну прошлост у којој су одређене државе биле колонијалне силе, док су друге сматране интересним сферама, односно територије које треба заузети и искористити. Ово коришћење је подразумевало узимање и експлоатисање руда, племенитих метала, и свих других природних богатстава које би омогућиле онима којима то припада, односно који долазе из колонијалних сила, даље богаћење.¹⁰⁶² Са друге стране, без обзира на то да ли су формално, у дато време, биле државе или не, огромне територије, па и цели континенти, су били лишени сопствених природних богатстава. Са друге стране, детерминишући чинилац, за који се сматрало да одређује то да ли је неко човек – господар или пак ствар – роб је била раса.¹⁰⁶³ И по окончању историјског периода и система колонијализма, ове државе су остале девастиране – како у погледу природних богатстава и других ресурса којима су располагале, тако и када је реч о људском капиталу.¹⁰⁶⁴

Стога не изненађује то што раса представља једно од најчешћих основа дискриминације у свету рада, односно то што су припадници расних и етничких мањина посебно често изложени неједнаком третману. Дакле, не говоримо о новој појави, већ о понављању већ установљених образаца, сада у новом руху – неоколонијализму, и повезаности неоколонијализма са дискриминацијом по основу других личних својстава (на првом месту рода). У том светлу треба напоменути да, иако су црнци били примарне жртве колонијализма, данас су посебно често жртве дискриминације платформски радници који су индијског и кинеског порекла, што се може сматрати обликом неоколонијализма.¹⁰⁶⁵ Поред свеобухватног приступа у препознавању свих жртава системског расизма и улоге колонијалне прошлости у томе, временом се препознаје и значај истовремене примене постколонијалне критике и интерсекцијског приступа, што ће бити од посебног значаја и за наша даља разматрања.

¹⁰⁶⁰ M. Tomei, 2003, *op. cit.*, 408.

¹⁰⁶¹ Иако не противречимо ставу на који често можемо наићи у литератури, а који се тиче тога да расна дискриминација представља посебно тежак облик дискриминације, додајемо да ова „тежина“ произилази из интерсекцијске перспективе. Коначно, ова лична својства се често налазе у додатној интерсекцијској комбинацији са другим личним својствима, попут рода или мигрантског статуса, што ће бити ближе анализирано у другој целини овог дела.

¹⁰⁶² Michiel Rys, Liesbeth François, “Re-Imagining Class Intersectional Perspectives on Class Identity and Precarity in Contemporary Culture” у: *Re-Imagining Class Intersectional Perspectives on Class Identity and Precarity in Contemporary Culture* (eds. Michiel Rys, Liesbeth François), Leuven University Press, Leuven, 2024, 19.

¹⁰⁶³ Brooke Ackerly, “Murmurations of Injustice: Dynamics of Structural Injustice and Epistemic Oppression” у: *What Is Structural Injustice?* (eds. Jude Browne, Maeve McKeown), Oxford University Press, Oxford, 2024, 211.

¹⁰⁶⁴ Joseph E. Stiglitz, “From Manufacturing-Led Export Growth to a Twenty First Century Inclusive Growth Strategy: Explaining the Demise of a Successful Growth Model and What to Do about It” у: *Inequality in the Developing World* (eds. Carlos Gradín, Murray Leibbrandt, Finn Tarp), Oxford University Press, Oxford, 2021, 294.

¹⁰⁶⁵ Wing-Fai Leung, Premilla D’Cruz, Ernesto Noronha, “Freelancing Globally: Upworkers in China and India, Neoliberalisation and the New International Putting-out System of Labour (NIPL)” у: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Edgar Publishing, Cheltenham/Northampton, 2021, 146.

4.2.3. Положај расних и етничких мањина у свету рада

Припадници расних и етничких мањина се суочавају са бројним препрекама и изазовима у савременом свету рада. Свакако, не постоје два идентична случаја и хомогена искуства, међутим, можемо начелно издвојити две групе ситуација са којима се они суочавају. Прву групу ситуација представљају оне где припадници расних и етничких мањина живе и одрастају у одређеној држави, где су, од рођења или најмлађих дана, припадали расним и етничким мањинама.¹⁰⁶⁶ Без намере да неоправдано генерализујемо, можемо приметити да најчешће они који одрастају као припадници расних и етничких мањина одрастају у породицама које се не налазе у најповољнијем економском и социјалном положају, што може утицати на приступ образовању, али и другим ресурсима који могу допринети развоју знања и вештина, односно квалификација. Стога долази до тога да је њихов положај у свету рада посебно осетљив – и како, на основу објективних критеријума, односно мањка професионалних квалификација и способности, тако и услед стереотипа и предрасуда који условљавају постојање расно засноване дискриминације. Међутим, и одсуство професионалних квалификација може бити, у овим случајевима, најближе повезано са личним својством, односно својствима, што сведочи о вишеструким „порама“ у којима може постојати дискриминација.¹⁰⁶⁷ Са друге стране, узимамо у обзир и ситуације где лице није рођено и/или одрасло у држави где тражи запослење или на други начин учествује у свету рада. Уместо тога, можемо замислити да је ово лице, самостално, или заједно са својом породицом, емигрирало у потрази за бољом будућношћу. Начелно, положај радника који су на овај начин постали припадници расних и етничких мањина у одређеној средини, из радноправног угла, јесте посебно ризичан и неповољан. Међутим, тиме већ долазимо на терен разматрања положаја радника миграната, што ће пак бити предмет наше анализе касније. Сигурно је да у оба случаја припадници расних и етничких мањина неретко бивају изложени неоправданом неједнаком третману у свету рада, док се, управо због расних теорија и колонијалне прошлости, овај облик дискриминације сматра посебно тешким обликом дискриминације.

У РС, према истраживањима Повереника за заштиту равноправности за 2021. годину се наводи да је „због дискриминације на основу националне припадности и етничког порекла поднето је укупно 96 притужби. Највећи број притужби, као и претходних година, поднет је због дискриминације припадника ромске националне мањине (74), што чини 77,1% свих притужби које су поднете због дискриминације по овом основу“.¹⁰⁶⁸ Извештај Повереника за 2024. годину указује на то да се највећи број притужби подноси од припадника ромске националне мањине, „што чини 55% од свих притужби које су поднете због дискриминације по овом основу“, док „по учесталости подношења, следе притужбе албанске националне мањине, хрватске, румунске, руске, бугарске, влашке, египатске и по једна притужба бошњачке, ашкалијске, буњевачке, немачке, македонске, русинске, црногорске, јеврејске, цинцарске“.¹⁰⁶⁹

4.2.4. Неповољан положај миграната на тржишту рада

4.2.4.1. Формалне препреке за проналазак запослења

Радници мигранти се на тржишту рада суочавају са бројним изазовима и препрекама. Иако су и унутрашње миграције често подстакнуте економским разлозима, управо с обзиром

¹⁰⁶⁶ Andrew Gill, “The Role of Discrimination in Determining Occupational Structure”, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 42, 1989, 622.

¹⁰⁶⁷ Mary C. Daly, Bart Hobijn, Joseph H. Pedtke, “Labor Market Dynamics and Black–White Earnings Gaps”, *Economics Letter*, Vol. 186, бр. 108807, 2020, 4.

¹⁰⁶⁸ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2021. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2022, 196.

¹⁰⁶⁹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 166.

на то да се миграција одвија у оквиру исте државе, не постоји изражен ризик дискриминације који постоји када је реч о међународним миграцијама. Према подацима МОП-а из 2019. године, 169 милиона људи се могло сматрати радницима мигрантима.¹⁰⁷⁰ Недавно спроведено истраживање идентификује три основне групе чинилаца који доводе до миграција из економских разлога, а који су међусобно повезани и условљени: чиниоци повезани са развојем личности и компетенцијама; они повезани са послом и развојем каријере, те коначно, чиниоци повезани са животним стандардом и ширим друштвеним контекстом.¹⁰⁷¹ Свесни тога да оваква подела нужно подразумева и неоправдано поједностављење, ипак се усуђујемо да кажемо да се радници мигранти суочавају са две врста изазова и препрека. Прва група се тиче формалних ограничења која се постављају пред раднике мигранте и њихове (не)оправданости у савременом свету рада. Друга група се пак односи на стереотипе и предрасуде о радницима мигрантима, који су увек неоправдани и тиме дискриминаторни.

Када је реч о првој групи изазова са којима бивају суочени радници мигранти, важно је имати у виду то да се ово питање суштински тиче постизања равнотеже између три групе интереса: интереса послодавца, интереса домаћег тржишта рада, а тиме посредно и државе, те интереса, односно заштите радника мигранта.¹⁰⁷² Другим речима, увођење формалних услова и ограничења пред раднике мигранте има за циљ да заштити радника мигранта, истовремено гарантујући и заштиту домаће економије и тржишта. Дакле, потребно је ограничити право на једнакост у мери у којој је то оправдано ради заштите других, *легитимних*, интереса, а тако да ова ограничења не буду неоправдана, односно дискриминаторна.¹⁰⁷³

Државе уводе различите системе кроз које су одређени услови који морају бити испуњени како би радник мигрант законито могао да борави и ради на територији друге државе. Ипак, широм света, у одсуству могућности да законито мигрирају, односно испуне услове који се захтевају у овом погледу, долази до илегалних миграција, што доводи до постојања великог броја нерегуларних миграната. Услед тога, државе уводе програме регуларизације, који имају за циљ да доведу до тога да статус радника мигранта постане легалан, чиме се третира последица, а не узрок.¹⁰⁷⁴

Питање које се поставља јесте зашто долази до тога да лица не мигрирају законито, и у складу са постављеним условима, већ многи „бирају“ незаконит пут, у сваком смислу речи, преласка у, и обављања рада у другој држави. Наиме, у неким случајевима постоје формални услови који представљају директно ограничење, попут квота које ограничавају број радника миграната који законито смеју, у једној години, прећи у другу државу. За разлику од квота, које представљају директно ограничење, посредна ограничења, односно препреке које се постављају пред раднике мигранте се тичу дугих, напорних и неефикасних бирократских процедура. Ове процедуре захтевају време и новац, што су ресурси који по правилу представљају луксуз за потенцијалне раднике мигранте. Можемо да претпоставимо да лице које је приморано да постане радник мигрант често неће бити у ситуацији да има одговарајуће

¹⁰⁷⁰ Наиме, „од 169 милиона међународних радника миграната, 63,8 милиона или 37,7% је у Европи и централној Азији. Још 43,3 милиона (25,6%) је у Америци [...] Процена за 2019. указује на повећање од 5 милиона радника миграната (3,0%) у односу на процену из 2017. године. International Labour Organization, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, International Labour Office, Geneva, 2021, 11.

¹⁰⁷¹ Б. Урдаревић, „Импликације радних миграција на европско тржиште рада – радноправни аспекти“, *Становништво*, Vol. 61, бр. 1/2023, 94–95.

¹⁰⁷² Могу се издвојити два облика миграционих политика које државе примењују: *усељенички програми* (који имају за циљ дугорочно настањење у држави пријема) и *привремени програми* (који се тичу позваних, то јест упућених, на ограничен временски период) радника миграната, где су посебно честе циркуларне миграције. Љ. Ковачевић, „Запошљавање радника миграната – претпоставке, услови и ограничења“, *Страни правни живот*, Vol. 64, бр. 2/2020, 8–9.

¹⁰⁷³ Jan O. Jonsson, Frank Kalter, Frank van Tubergen, “Studying Integration: Ethnic Minority and Majority Youth in Comparative Perspective” у: *Growing Up in Diverse Societies: The integration of the Children of Immigrants in England, Germany, the Netherlands and Sweden* (eds. Frank Kalter et al), Oxford University Press, Oxford, 2018, 8.

¹⁰⁷⁴ Elena Tyuryukanova, Regularization and Employer Sanctions as Means towards the Effective Governance of Labour Migration Russian Federation and International Experience, International Labour Organization, Geneva, 2009, 103–106.

ресурсе који би му омогућили то да се уопште пријави за мигрантски статус, формално и законито.¹⁰⁷⁵ Поред овога, треба узети у обзир и друге чиниоце, а који се тичу тога да они који се налазе у тешком материјалном стању које се чини безизлазним могу бити склонији томе да дају поверење и онима који то не заслужују, а који тврде да ће им омогућити лакши и јефтинији пут до места где ће живети у бољој економској стварности.

4.2.4.2. Стереотипна уверења о мигрантима у свету рада

Поред формалних изазова са којима су радници мигранти, односно они који имају намеру да постану радници мигранти, суочени, они се такође често суочавају са бројним стереотипима и на тим стереотипима заснованим предрасудама. Кроз трансрегионалне, па и глобалне миграције, долази до својеврсне „селидбе“ целих култура и начина живота. То условљава и својеврсни „сукоб цивилизација“ и јачања негативних ставова о и према радницима мигрантима, што доводи до дискриминације.¹⁰⁷⁶ Како истиче Међународна комисија правника: „када људи пређу границу своје земље, свет их више не посматра као раније, мада они тога можда још нису свесни. Сада имају посебну етикету или статус: они су мигранти“.¹⁰⁷⁷ Кроз јачање оваквих ставова, утемељених, са једне стране, на одсуству чињеница, а са друге на злоупотреби структурних неједнакости, долази до растућих струја борбе против радника миграната и слободног кретања.

Наиме, наратив који је присутан и који се изнова гради се односи на то да радници мигранти нужно негативно утичу на положај домаћих радника, и то из више разлога. Пре свега, ствара се слика о бинарној подели која подразумева сужени видик у ком постоји само један посао, који ће нужно добити или домаћи радник или радник мигрант. На то се надовезује и други аргумент, а то је да је рад радника мигранта јефтинији, те ће стога послодавац дати приоритет раднику мигранту.¹⁰⁷⁸ И мада, овај, потоњи аргумент, није у потпуности нетачан, он сведочи о системским проблемима неједнакости и злоупотребе моћи, уместо „кривице“ радника мигранта. Ипак, наратив се не изграђује увек на чињеницама и доказима, о чему сведочи и перцепција радника миграната. Наведено спречава радника мигранта, који се посматра као јефтинија радна снага која суштински не припада домаћем тржишту рада, да нађе запослење које би се сматрало достојанственим радом.¹⁰⁷⁹ У вези са тим, мада радници мигранти као такви представљају осетљиву и угрожену групу радника, ипак треба направити разлику између оних који се, барем у неким аспектима сматрају *пожељним*, кроз препознавање тога како они могу допринети привредном развоју и других – *непожељних*, по правилу нерегуларних радника миграната.¹⁰⁸⁰

¹⁰⁷⁵ Наиме, разлог зашто радници мигранти одлучују да мигрирају се огледа у томе што траже боље услове рада, односно имају за циљ постизање вишег степена економских и социјалних права. Тако је једино логично претпоставити да лице, које жели да мигрира, у најмању руку, није задовољно својом ситуацијом, из радноправног угла, у држави из које жели да мигрира. Када је реч о новцу, поред непосредних трошкова, треба водити рачуна и о посредним трошковима – на пример трошкови превоза због непознавања језика или трошкови нотарске овере.

¹⁰⁷⁶ Горица Лукић, „Савремене миграције и интеркултурализам у образовању“ у: *Савремене миграције и друштвени развој: интердисциплинарна перспектива* (ур. Зоран Лутовац, Слободан Мрђа), Српско социолошко друштво, Институт друштвених наука, Универзитет у Београду – Филозофски факултет, Београд 2018, 39, 45.

¹⁰⁷⁷ Међународна комисија правника, Миграције и међународно право људских права: Водич за практичаре, бр. 6, Међународна комисија правника, Женева, 2016, 39.

¹⁰⁷⁸ Jyoti Sanghera, “Floating Borderlands and Shifting Dreamscapes. The Nexus Between Gender, Migration and Development” у: *Femmes en mouvement: Genre, migrations et nouvelle division internationale du travail* (eds. Fenneke Reysoo, Christine Verschuur), Graduate Institute Publications, Geneva, 2004, 68.

¹⁰⁷⁹ Jorma Rantanen, Franklin Muchiri, Suvi Lehtinen, “Decent work, ILO’s response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17, бр. 10/2020, 1–27.

¹⁰⁸⁰ Иако је реч о проблему који је глобално присутан, у одређеним државама је он посебно изражен, попут Италије, где се радници налазе у готово безизлазном положају. Наиме, у Италији постоји систем према ком је добијање дозволе за рад условљено претходним добијањем статуса имигранта, што је пак условљено адекватним

Дакле, у посебном ризику од негативних последица стереотипних уверења су нерегуларни мигранти. За разлику од регуларних миграната којима и стоје на располагању одређени механизми за заштиту права, нерегуларни мигранти бивају стављени у ситуацију где негативни ставови средине према њима могу довести до њихове депортације, што значи да они заправо морају да живе са њима и да учине себе што мање „видљивим“ на тржишту рада.¹⁰⁸¹

4.2.4.3. Ризик прекарног рада и радне експлоатације миграната као последица одсуства могућности

Претходно смо постављали питања са којим и каквим се изазовима и препрекама суочавају лица која мигрирају, односно намеравају да мигрирају из економских разлога. На одговоре на претходна питања, који су делом дати, се надовезује питање и какав рад обављају радници мигранти, у светлу специфичне субординације, која превазилази оквире правне субординације, а која је условљена предрасудама према њима.¹⁰⁸² Одговор на ово питање је, у извесној мери, условљено тиме да ли су лица мигрирала кроз редовне, легалне токове миграција или је пак реч о нерегуларним мигрантима. Може се претпоставити да је положај оних који законито мигрирају бољи, барем утолико што не морају да се крију од државе, односно брину за то да ће њихов боравак и рад у иностраној држави бити откривен. Ипак, из тек површне, а потом и дубље анализе се може закључити да постоји диспропорционална заступљеност одређених сектора и занимања у којима раде радници мигранти. Тако се, на пример, примећује да радници мигранти посебно често раде у пољопривреди, док су раднице мигранткиње нарочито заступљене у сектору неге, те се тако у савременој радноправној литератури говори о одливу сектора неге.¹⁰⁸³ Реч је о секторима који су иначе слабије плаћени и познати по врло напорном, а истовремено недовољно вреднованом раду, док то посебно важи када је реч о радницима мигрантима који најчешће обављају прекарни рад у овим секторима.

Са друге стране, услед мањег броја баријера које се по правилу постављају пред појединце, радници мигранти пристају да обављају платформски рад за који су

смештајем и обрнуто. Поврх тога, у истој држави постоји систем квота који ограничава број радника миграната који годишње могу да уђу у Италију легално, односно кроз званични систем пријема радника миграната. На тај начин се затвара круг, односно формира зачарани круг који великом делу радника миграната суштински онемогућава да законито уђу у Италију и законито обављају рад. Тако се суштински подстиче неједнакост, нерегуларност у миграционим кретањима, прекарни рад или радна експлоатација. Иако је случај Италије посебно сликовит, ово се догађа и у другим државама, што доводи до миграционих кретања стотине, хиљада, па и милиона радника миграната којима није обезбеђена готово никаква радноправна заштита, а који су лишени „сна“ о достојанственом раду.

Camilla Devitt, “The Admission of Foreign Workers to Italy: Closing the ‘Gap’ with Northern Europe” у: *Migration Control Logics and Strategies in Europe: A North-South Comparison* (eds. Claudia Finotelli, Irene Ponzio), Springer, Cham, 193–202.

¹⁰⁸¹ Стога се препознаје да се у савременом свету рада и у светлу глобализације, продубљује јаз између оних којима формално припада право на правну заштиту и оних који су тог права лишени (што треба истаћи и приликом анализе положаја радника миграната и посебно упућених радника). Ulla Liukkunen, “The ILO and Transformation of Labour Law” у: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2021, 20.

¹⁰⁸² Patricia Hill Collins, *Intersectionality as Critical Social Theory*, Duke University Press, Durham, 2019, 84.

¹⁰⁸³ H. Lutz, *op. cit.*, 61–64. О томе колико мигрантски статус, чак и независно од других личних својстава, утиче на положај појединца у свету рада, говори то што су Јеврејке из СССР-а деведесетих година прошлог века, биле дискриминисане не само у другим државама, већ и у Израелу, као раднице мигранткиње. Irena Kogan, Yinon Cohen, “Educational Selectivity and Labour Market Attainment of Jewish Immigrants from the Former Soviet Union in Israel and Germany in the 1990s” у: *Migrants and Markets: Perspectives from Economics and the Other Social Sciences* (eds. Holger Kolb, Henrik Egbert), Amsterdam University Press, Amsterdam, 2021, 115–116.

преквалификовани.¹⁰⁸⁴ Све и када радници мигранти успеју, уз велике напоре и бројне препреке, да стигну до више плаћених и вреднованих послова, попут рада у академији, и даље не остаје заборављено то да имају прекарни пасош, односно перцепција њих као неког ко је мање заслужан таквог радног места, и права – привилегија, које то радно место подразумева, у односу на домаће држављане.¹⁰⁸⁵ Неке од економски веома развијених држава, попут Италије, бивају окарактерисане као државе у којима нема места за високо образоване (раднике) мигранте.¹⁰⁸⁶ Дакле, чак и они мигранти који прођу кроз дуг и нимало лак процес преласка у другу државу, често нема достојанственог рада, већ они, привремено или трајно, обављају прекарни рад. Мешавина формалних ограничења и предрасуда доводи до тога да је слабост положаја радника мигранта релативно лако злоупотребити, што пред раднике ставља избор између обављања прекарног рада и повратка у земљу порекла.¹⁰⁸⁷

Неупоредиво тежи јесте положај нерегуларних миграната, који по правилу и мигрирају кроз врло ризичне путеве, у сваком смислу речи. Често преварени, лишени својих докумената и под претњом санкцијом, нерегуларни мигранти бивају жртве најтежих повреда основних права, изложени принудном раду.¹⁰⁸⁸ Уколико пак и избегну ризик принудног рада, велика је шанса да ће радници мигранти постати жртве радне експлоатације, односно да ће њихов осетљив положај бити злоупотребљен ради стицања профита. На скали повреде радних права, нерегуларни мигранти се, парадоксално, могу сматрати готово привилегованим уколико су изложени само прекарном раду. У вези са тим, треба имати у виду то да је, по природи ствари, положај радника нерегуларног радника мигранта такав да он и не може имати законит основ обављања рада, а како мора остати невидљив за систем државне власти и контроле. Можемо закључити да су нерегуларни мигранти готово осуђени на негацију достојанственог рада, која најчешће постоји у форми прекарног рада, али неретко и кроз екстремније повреде гаранција достојанственог рада.¹⁰⁸⁹

4.3. Здравствено стање и инвалидитет

4.3.1. Одређење појма инвалидитет и однос са појмовима инвалидности, болести, старости и гојазности

Особе са инвалидитетом представљају највећу мањину на свету, како чине око 15% светске популације, док је 80% радно способно, у смислу узраста за рад.¹⁰⁹⁰ Истовремено, реч је о групи која је посебно изложена маргинализацији и стигматизацији.¹⁰⁹¹ Ваља се подсетити тога да се и појам инвалидитета временом развијао, те да је у почетку постојао медицински модел инвалидитета, који је подразумевао усмеравање пажње на инвалидитет који има лице.

¹⁰⁸⁴ Julieta Haidar, Maarten Keune, "Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism" у: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Elgar Publishing, Geneva, 2021, 4.

¹⁰⁸⁵ Tara Asgarilaleh, "On Being a 'Migrant Academic': Precarious Passports and Invisible Struggles" у: *Migrant Academics' Narratives of Precarity and Resilience in Europe* (eds. Olga Burluk, Ladan Rahbari), Open Book Publishers, London, 2023, 95–96.

¹⁰⁸⁶ Giorgio D'Agostino, Luca Pieroni, Margherita Scarlato, *Italy: No Country for Highly Educated Immigrant Workers*, MPRA Paper 112956, 2022, 1–15.

¹⁰⁸⁷ International Labour Organization, What Role Can International Labour Standards and the ILO Play in the Protection of Migrant Workers' Wages?, доступно на: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_876167/lang--en/index.htm, 15. 10. 2025. године.

¹⁰⁸⁸ Љ. Ковачевић, „Радно ангажовање субјеката нерегуларних миграција“ у: *Казнена реакција у Србији*, IX део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду, Београд, 2020, 242.

¹⁰⁸⁹ Bridget Anderson, "Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers", *Work, Employment & Society*, Vol. 24, бр. 2/2010, 304, 306.

¹⁰⁹⁰ International Labour Organization, Disability and Work, доступно на: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--en/index.htm>.

¹⁰⁹¹ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Human Rights of Persons with Disabilities, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/disabilities>.

Данас се пак медицински модел инвалидитета сматра превазиђеним, док је општеприхваћен социјални модел инвалидитета, према ком се особа са инвалидитетом одређује као особа која има физичка, ментална или сензорна оштећења која ометају свакодневно функционисање у друштву.¹⁰⁹² Социјални модел подразумева усмеравање пажње не ка самом инвалидитету, већ ка особи која има инвалидитет, те препрекама које инвалидитет ствара у различитим областима живота.¹⁰⁹³ Последишно, увођење социјалног модела инвалидитета има за циљ препознавање изазова са којима се суочавају особе са инвалидитетом у различитим сферама живота, и посебно у сфери запошљавања и рада. Тако транзиција са медицинског на социјални модел инвалидитета бива праћена и начелном променом приступа у погледу запошљавања особа са инвалидитетом, тако да се фокус ставља на однос појединца и околине.¹⁰⁹⁴ У време када је био прихваћен медицински модел инвалидитета, постојале су и заштитне радионице, као посебна места где је предвиђено да раде само особе са инвалидитетом. Напуштање медицинског модела инвалидитета је повезано и са напуштањем идеје да особе са инвалидитетом треба да раде на посебним, издвојеним местима, односно радионицама. Уместо тога, сматра се да особама са инвалидитетом треба, под једнаким условима, обезбедити учешће на отвореном тржишту рада. У светлу идеје о једнакости и инклузивности, потребно је препознати инвалидитет као основ дискриминације и изричито забранити дискриминацију на основу инвалидитета. Иако увођење гаранција једнакости и забране дискриминације јесте нужно, оно није и довољно како би се једнакост постигла у пракси. Стога се често уводе и посебне мере у корист особа са инвалидитетом, док је посебно интересантан и концепт заштитних радионица који ће бити детаљније разматран у наставку.¹⁰⁹⁵

Интересантно је поставити питање које би се тицало односа болести, инвалидитета и инвалидности.¹⁰⁹⁶ Наиме, вирус или прехлада ће најчешће подразумевати привремену спреченост за рад, односно одсуство запосленог са рада неколико дана. Друге болести су пак хроничног карактера, те запослени морају живети са њима, док само изузетно, када доживљавају наглашен бол или друге симптоме, одлазе на боловање, односно бивају привремено спречени да обављају рад. Коначно, неке болести су блиско, те и нераскидиво, у одређеним случајевима, повезане са инвалидитетом или инвалидношћу појединца.¹⁰⁹⁷ Наиме,

¹⁰⁹² Медицински модел инвалидитета, који подразумева стављање фокуса на сам инвалидитет као биолошки проблем, је служио као оправдање за прављење демаркционе линије између „оних са оштећењем“ од „нормалних“, стварајући сегрегативне системе у којима особе са инвалидитетом немају приступ ономе што је резервисано за „нормалне“, укључујући запослење. Tina Goethals, Elisabeth De Schauwer, Geert Van Hove, “Weaving Intersectionality into Disability Studies Research: Inclusion, Reflexivity and Anti-Essentialism”, *Journal of Diversity and Gender Studies*, Vol. 2, бр. 1–2/2015, 85–86.

¹⁰⁹³ О социјалном моделу се више говори од седамдесетих година XX века, док овај термин по први пут јасно користи Мајк Оливер (Mike Oliver) 1983. године. Сматра се да је овај концепт ближе развио Међународни покрет особа са инвалидитетом. Mike Oliver, “The Social Model in Action: If I Had a Hammer” у: *Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research* (eds. Colin Barnes, Geof Mercer), The Disability Press, Leeds, 2006, 18–31. За разлику од социјалног модела у чијој основи је схватање да заправо друштво „ствара“ концепт инвалидитета, тако да он подразумева бројне препреке са којима се појединац суочава, биопсихосоцијални модел, који настаје у слично време, а о ком је прво писао лекар Џорџ Енгел (George L. Engel) пажњу усмерава ка међусобном деловању и условљавању биолошких, социјалних и психолошких чинилаца. George L. Engel, “The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine”, *Science*, бр. 196, 1977, 129–136.

¹⁰⁹⁴ Saunders Hannah, “The Invisible Law of Visible Difference: Disfigurement in the Workplace”, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, бр. 4/2019, 489–491.

¹⁰⁹⁵ Важно је направити разлику између термина „особа са инвалидитетом“ и „инвалид“. Док је први од наведених термин део радног права и односи се на особе које имају радну способност, али које се суочавају са различитим препрекама у свету рада, услед физичких, менталних или сензорних оштећења, термин инвалид је пак термин социјалног права и односи се на особу код које је утврђен губитак радне способности.

¹⁰⁹⁶ Ово посебно с обзиром на то да степен права који „држава благостања обезбеђује појединцима у великој мери зависи од начина на који држава процењује нечије стање у смислу тога у којој мери је појединац допринео свом стању“. D. Schiek, “Intersectionality and the Notion of Disability in EU Discrimination Law”, *Common Market Law Review*, Vol. 53, бр. 1/2016, 45.

¹⁰⁹⁷ Miguel Malo Angel, Ricardo Pagán Ricardo, “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del panel de hogares”, *Moneda y crédito*, бр. 225, 2007, 14.

одређена болест може довести до инвалидитета, односно трајног оштећења које ће се сматрати инвалидитетом. Са друге стране, управо дуготрајно присуство болести које онемогућава лице да обавља рад условљава слање лица на инвалидску комисију да би се утврдило да ли је наступила инвалидност. Другим речима, болест може бити узрок, како инвалидитета, тако и инвалидности. Разматрања у овом погледу бивају додатно усложњена у савременом свету рада, где се као основ дискриминације препознају и генетичке карактеристике, а када на местима рада почињу да се спроводе *генетички мониторинг* (како би се утврдило како различити чиниоци, посебно на радним местима са повећаним ризиком, утичу на здравље радника) и *генетички скрининг* (којим се утврђују генетске предиспозиције које повећавају ризик од каснијег развијања одређених болести).¹⁰⁹⁸

Иако се старији радници суочавају са ризиком дискриминације „само“ због старости, треба имати у виду то да старост по природном току ствари подразумева већи ризик развоја различитих болести, а у неким случајевима и инвалидитета, што говори о блиској повезаности ових личних својстава. Ипак, не сме се, неопрезно закључити, да сви старији људи, односно радници, због болести које развијају, или чак можда и инвалидитета који је настао у старости, представљају популацију неспособну за рад. С обзиром на то, старост се не сме поистоветити са болешћу или инвалидитетом, а како би овакво уверење било стереотипно, са негативним реперкусијама на старије раднике у свету рада.

Конечно, када се говори о „новим“ личним својствима, све чешће се говори и о гојазности, али и повезаности овог, са другим личним својствима. Ваља напоменути да о гојазности говоримо не из угла естетских критеријума, већ из угла потенцијалних ограничења које гојазност може имати у контексту обављања радних задатака и дужности. У одређеним случајевима, гојазност је последица одређене болести, односно здравствених проблема, те се иза гојазности заправо крије здравствено стање као потенцијални основ дискриминације, док ово питање остаје недовољно истражено.¹⁰⁹⁹ И док претходно постојећи здравствени проблеми могу довести до гојазности, истовремено, гојазност може бити узрок настанка здравствених проблема, па чак и инвалидитета, док у другим случајевима може представљати основ дискриминације *per se*.

Важно је поменути случај *Kaltoft* који се тичао мушкарца који је радио као дадиља, односно неко ко брине о деци.¹¹⁰⁰ Након 15 година рада је добио отказ уз образложење да више не постоји потреба за његовим радом, док је он тврдио да је заправо добио отказ због гојазности и да је жртва дискриминације, те је тужио општину као послодавца, а овај случај је стигао и до СПЕУ.¹¹⁰¹ СПЕУ оцењује да се, како право ЕУ не препознаје гојазност као потенцијални основ дискриминације, не може закључити да је лице дискриминисано на основу овог личног својства, већ му се заштита од дискриминације може пружити само уколико је гојазност довела до других оштећења која се сматрају инвалидитетом и на тај начин ограничавају учешће особе у професионалном животу.¹¹⁰²

¹⁰⁹⁸ С. Стојковић Златановић, *Генетички и други здравствени основи дискриминације на раду*, Институт друштвених наука, Београд, 2019, 97–98.

¹⁰⁹⁹ Katrin Elisabeth Giel et al, “Weight Bias in Work Settings – a Qualitative Review”, *Obes Facts*, Vol. 3, бр. 1/2010, 39.

¹¹⁰⁰ Case C-354/13, *Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL)*, Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 18 December 2014, ECLI:EU:C:2014:2463.

¹¹⁰¹ Ст. 2 и 39.

¹¹⁰² У том контексту, интересантно је поменути и случај *Walker v Sita Information Networking Computing Ltd UKEAT* (Appeal No. UKEAT/0097/12/KN, At the Tribunal On 8 February 2013), у ком је Апелациони трибунал за радне спорове закључио да су нижи судови, у контексту запосленог који се суочавао са бројним здравственим проблемима, у погледу физичког, али и менталног здравља, погрешно пажњу усмеравали само ка узроцима ових стања, а не и последицама у смислу потешкоћа и проблема са којима се запослени суочава у професионалној сфери. За више о резонувању суда у овим пресудама вид. Charanjit Singh, “Disability Discrimination: Obesity and the Court of Justice of the European Union’s Decision in Karsten Kaltoft v Billund Kommune Case C-354/13 ECJ”, *Issues in Legal Scholarship*, Vol. 12, бр. 1/2016, 1–11.

4.3.2. Утицај здравственог стања и инвалидитета на положај појединца у свету рада

Иако здравствено стање и инвалидитет не представљају исти основ дискриминације, у питању су посебно блиско повезани основи дискриминације, те смо се стога определили да их анализирамо на истом месту.¹¹⁰³ Проблеми са којима се суочавају особе са здравственим сметњама, али и инвалидитетом су бројни и у том смислу их није једноставно свеобухватно сагледати и категоризовати. Они се крећу од послодавачких просторија које нису доступне на пример за особе у колицима, па до свести о томе да су особе са инвалидитетом мање продуктивне и способне, што их чини „неисплативим“ за послодавца. Овакво схватање, иако можда у мање израженој мери, је присутно и када је реч о појединцима са здравственим сметњама. Наиме, ови проблеми почињу већ у одрастању, а посебно образовању, како особе са инвалидитетом често бивају искључене, без адекватне помоћи и подршке из образовног система, што доводи до тога да уопште не стичу образовање, или уз много препрека завршавају ниже степене образовања, док само изузетно стичу виши степен образовања.¹¹⁰⁴ Стога, са једне стране, особе са инвалидитетом не испуњавају услове за бројне послове, док са друге стране, и независно од „претходне дискриминације“ у образовању, оне бивају маргинализоване, стигматизоване и дискриминисане у сфери запошљавања и рада.¹¹⁰⁵

Дакле, тек недавно се уочава да проблем незапослености и недовољне запослености особа са инвалидитетом треба посматрати не само кроз индивидуалну димензију, већ као структурни проблем. МОР указује на зачарани круг болести, инвалидитета, сиромаштва и искључености, који утиче на положај особа са инвалидитетом.¹¹⁰⁶ У вези са наведеним, професорка Гргурев наглашава то да се данас у контексту особа са инвалидитетом, говори о *инклузивној једнакости*, што подразумева препознавање повезаности стигматизације и неповољног економског положаја особа са инвалидитетом.¹¹⁰⁷

Када је реч о ситуацији у РС, треба напоменути да се за 2019. годину као лично својство по основу ког је поднет највећи број притужби наводи инвалидитет (118 притужби), док се на трећем месту налази здравствено стање (86 притужби).¹¹⁰⁸ У 2020. години пак највише притужби Поверенику је поднето због дискриминације на основу здравственог стања и старосног доба, док када је реч о области, највише притужби је поднето због дискриминације пред органима јавне власти, а затим у поступку запошљавања или на раду.¹¹⁰⁹ У истој години је пак највише притужби по основу здравственог стања поднето управо у сфери запошљавања и рада.¹¹¹⁰ Неколико година касније, током 2023. године Поверенику су поднете чак 93 притужбе због дискриминације на основу инвалидитета, што представља 13,4% од укупног броја обраћања и трећи основ по учесталости навођења у притужбама.¹¹¹¹ У извештају

¹¹⁰³ Интересантно је то да се у литератури не може пронаћи много извора који се баве овим питањем, а извори се најчешће свде на приручнике, односно упутстава у погледу тога како укључити раднике са хроничном болешћу у радну средину (нпр. вид. European Patients Forum, Inclusion of People with Chronic Diseases in the Workplace: How to Foster Inclusive Workplaces, доступно на: <https://www.eu-patient.eu/globalassets/policy/employment/recommendations-for-employers.pdf>, 20. 10. 2025. године.

¹¹⁰⁴ David J. Connor et al, "Disability Studies and Inclusive Education: Implications for Theory, Research and Practice", *International Journal of Inclusive Education*, Vol. 12, бр. 5–6/2008, 454.

¹¹⁰⁵ Jenny Morris, *Feminism, Gender and Disability*, Paper Presented at a seminar in Sydney, Australia, February 1998, 2–3.

¹¹⁰⁶ International Labour Organization, *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation*, International Labour Office, Geneva, 2011, 1.

¹¹⁰⁷ I. Grgurev, „Zaštita osoba s invaliditetom od diskriminacije na tržištu rada u hrvatskome pravu i pravu Europske unije“ u: *Javne politike za osobe s invaliditetom u Hrvatskoj* (ur. Marija Bađun), Institut za javne financije, Zagreb, 2025, 190.

¹¹⁰⁸ Повереник за заштиту равноправности, *Скраћени редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину*, *op. cit.*, 99.

¹¹⁰⁹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2020. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2021, 8.

¹¹¹⁰ *Ibidem*, 18.

¹¹¹¹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2024, *op. cit.*, 160.

Повереника за 2024. годину инвалидитет је био, по учесталости, други основ дискриминације (78 притужби), а здравствено стање трећи (77 притужби).¹¹¹² „Пракса Повереника у 2025. години показује да је здравствено стање по учесталости било други основ дискриминације“, са чак 112 притужби, док се „овај основ дискриминације неретко наводи у комбинацији са још неким личним својством, најчешће инвалидитетом, старосним добом, полом и др“. ¹¹¹³

У светлу наведеног, борба против дискриминације особа са здравственим проблемима и особа са инвалидитетом захтева препознавање дубоко укоревених друштвених ставова, који оправдавају третирање наведених особа као мање вредних, односно, у радноправном контексту, „мање употребљивих“. ¹¹¹⁴ Како до измене ових образаца неће доћи „природним путем“, неопходно је увести радноправне мере и гаранције које ће привремено дати предност особама са инвалидитетом, а у циљу постизања, у што ближој будућности, суштинске једнакости. ¹¹¹⁵

4.3.3. Од заштитних радионица до квота за запошљавање – (не)једнакост особа са инвалидитетом у свету рада

Сурови систем који је постојао кроз историју је често подразумевао да су они који нису у стању да раде, а немају породично богатство на које би могли да се ослоне, осуђени на беду, глад и сиромаштво. С обзиром на то, сама идеја да је потребно укључити особе са инвалидитетом у свет рада представља велики корак напред. ¹¹¹⁶ Међутим, одговор на питање који приступ треба применити када је реч о укључењу особа са инвалидитетом у свет рада се временом мењао. Први приступ, који је био директно у вези са прихваћеним медицинском моделом инвалидитета, се односио на заштитне радионице. У питању су посебне радионице које су имале за циљ да учине особе са инвалидитетом продуктивним члановима друштва, а тако што ће им бити дато да обављају одређени, најчешће мануелни, посао. Настале су након Другог светског рата са идејом пружања могућности рада онима који су рањени, односно „стекли“ инвалидитет у рату. ¹¹¹⁷ Ипак, природа ових радионица је подразумевала својеврсно издвајање особа са инвалидитетом и јачало идеју да особе са инвалидитетом живе и раде одвојено од других – особа без инвалидитета.

Такав систем се данас сматра превазиђеним, док је замењен идејом инклузивности која има за циљ запошљавање особа са инвалидитетом на отвореном тржишту рада. Иако овакав приступ представља израз начела једнакости и стремљења ка инклузивности, у пракси су послодавци у најмању руку врло „опрезни“ у погледу давања шанси особама са инвалидитетом. Зато је потребно, са циљем постизања суштинске једнакости, увести посебне мере у корист особа са инвалидитетом, као и разумно прилагођавање у радној средини. Када је реч о посебним мерама, нарочит значај имају квоте у корист особа са инвалидитетом, које

¹¹¹² Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 191.

¹¹¹³ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2026, *op. cit.*, 136.

¹¹¹⁴ Carmen Caramés Ferradans, Eva Pérez Garrido, “Discapitados, Universidad y Empleo”, *Derecho y sociedad*, бр. 37, 2011, 81–82.

¹¹¹⁵ Hannah Saunders, “The Invisible Law of Visible Difference: Disfigurement in the Workplace”, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, бр. 4/2019, 502.

¹¹¹⁶ Осврт на даљу историју нас подсећа на то да је у старим цивилизацијама, у којима се неговало схватање о поистовећивању снаге духа и тела, било уобичајено да се деца која су сматрана недовољно снажном жртвују боговима, а уколико би пак ипак успели да преживе, постајали су врачевци и магови. У средњем веку се развија, у неким аспектима, милосрдни приступ ка „убогима“, али само одређенима чији се инвалидитет сматрао „прихватљивим“, док су особе са менталним инвалидитетом неретко завршавале и на ломачи. До зачетка институционализације долази тек у време Просветитељства, док XX век, иако доба просперитета, истовремено јесте и време незапамћених злочина, укључујући и нацистички програм еутаназије особа са инвалидитетом као „ниже расе“. Милица Мима Ружичић, *Представљање особа са инвалидитетом у медијском дискурсу Србије*, Центар „Живети исправно“, Нови Сад, 2015, 92.

¹¹¹⁷ Gemma L. Bend, Vincenza Priola, “There is Nothing Wrong with Me: The Materialisation of Disability in Sheltered Employment”, *Work, Employment and Society*, Vol. 1, бр. 9, 2021, 450–451.

подразумевају увођење обавезе да послодавци запосле одређен број лица са инвалидитетом. Иако квоте нису идеално решење, имајући у виду екстремно неповољан положај особа са инвалидитетом на тржишту рада, некада су оне једини начин омогућавања особи са инвалидитетом да пронађе запослење.¹¹¹⁸ Међутим, неретко квоте које се уводе имају и своју алтернативу – која се огледа у санкцији коју послодавац фактички може да „изабере“, а која се огледа у обавези уплате новца у фондове усмерене ка пружању помоћи и подршке особама са инвалидитетом.¹¹¹⁹

Разумно прилагођавање пак јесте концепт уведен кроз Конвенцију ОУН-а о правима особа са инвалидитетом¹¹²⁰, а тиче се обавезе послодавца да прилагоди радну средину и радно место, како би се омогућило особама са инвалидитетом да се запосли и учествују у радном процесу.

Дакле, овај концепт има за циљ стварање најповољнијег могућег окружења где ће лице са инвалидитетом показати своје способности. Са друге стране, одбијање послодавца да изврши разумна прилагођавања се може сматрати посредном дискриминацијом. У вези са наведеним, треба направити неколико напомена, од којих се прва тиче тога да овај концепт треба тумачити тако гарантује не само могућност да лице са инвалидитетом обавља рад, већ и достојанство на раду. На то се надовезује и схватање, присутно у савременом радном праву, да се ово не односи само на радни простор, већ и на радно време, право на боловање и друге аспекте рада.¹¹²¹ Друга напомена се пак тиче епитета „разумно“ што значи да примена овог концепта ипак подразумева проналазак равнотеже између легитимних интереса послодавца и права особа са инвалидитетом, али истовремено оставља простор за тумачење у сваком појединачном случају.¹¹²² Оно што се начелно може закључити јесте то да не би било разумно од послодавца очекивати прилагођавање који би захтевало екстремно велике новчане издатке, али ни које би захтевало изузетно дуго време или пак запошљавање или радно ангажовање трећих лица која би кроз свој рад помагала особи са инвалидитетом да обавља рад. Дакле, поред неопходности прилагођавања, нужно је водити рачуна и о пропорционалности мера које се захтевају од послодавца.¹¹²³

Треба поменути и неколико пресуда СПЕУ кроз које је додатно прецизиран појам разумног прилагођавања. Први је случај *Ruiz Conejero* у ком је суд закључио да је неоправдано дати отказ запосленом због недовољне продуктивности, посебно уколико претходно послодавац није покушао да изврши разумно прилагођавање.¹¹²⁴ Други је случај *DW v Nobel Plastiques Ibérica SA*, где је СПЕУ дошао до истог закључка у контексту запослене која је одсуствовала са рада услед професионалне болести, док је професионална болест довела до

¹¹¹⁸ Arthur O'Reilly, *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*, International Labour Office, Geneva, 2007, 95–96.

¹¹¹⁹ За више о квотама у различитим националним системима вид. International Labour Organization, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes*, International Labour Office, Geneva, 19–27.

¹¹²⁰ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/2009

¹¹²¹ Концепт разумног прилагођавања се не примењује само када је реч о особама са инвалидитетом, већ и када је реч о трудницама и породиљама, те прилагођавању услова рада специфичним променама и стањима кроз које жена пролази у овом периоду. Међутим, у литератури су све присутнији гласови који истичу да се прилагођавање не сме узети само за трудноћу, већ и за менструалне болове и менопаузу, управо уз тврдњу да жене у овом погледу често одлучују, односно бивају научене да ћуте и стоички издрже своје болове. Grace James, “Labour Law’s (Mis)Management of Menopausal Workers”, *Feminist Legal Studies*, Vol. 33, 2025, 38–39. У контексту ширења овог концепта Вадингтонова упозорава на сувише широко тумачење овог концепта, а тако да се примењује на свако лично својство, како је оваква врста заштите заправо већ покривена кроз концепт посредне дискриминације. Lisa Waddington, “Reasonable Accommodation: Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability?”, *NTM|NJCM-Bulletin*, Vol. 36, бр. 2/2011, 197.

¹¹²² International Labour Organization, 2014, *op. cit.*, 19.

¹¹²³ Rafael de Asís Roig, “Reasonableness in the Concept of Reasonable Accommodation”, *The Age of Human Rights Journal*, Vol. 6 2016, 50–53.

¹¹²⁴ Case C-270/16, *Carlos Enrique Ruiz Conejero v Ferroservicios Auxiliares SA and Ministerio Fiscal*, Judgment of the Court (Third Chamber) of 18 January 2018, ECLI:EU:C:2018:17, ст. 57.

настанка инвалидитета.¹¹²⁵ Важан је и случај *XXXX v HR Rail SA*, где је СПЕУ нагласио то да разумно прилагођавање подразумева и пребацивање на друго радно место, ако је лице постало неспособно да обавља послове на које се односи одређено радно место.¹¹²⁶

Повереник за заштиту равноправности је припремио упутство које се тиче разумног прилагођавања радног места за особе са инвалидитетом. Кроз ово упутство се послодавци подстичу да особе са инвалидитетом третирају са посебном дозом разумевања.¹¹²⁷ Иако послодавци треба да из сопствених средстава финансирају разумно прилагођавање, оно подразумева само оно што је потребно за обављање посла, а не опрему коју лице користи у свакодневном животу, као што су: наочаре, слушни апарат или инвалидска колица.¹¹²⁸ Такође, Повереник наглашава важност уклањања архитектонских препрека, али и то да прилагођавање мора бити циљано и оптимизовано, а да особе са инвалидитетом никако не треба одвајати у посебне просторије, како на тај начин долази до искључења ових појединаца из колектива.¹¹²⁹

4.3.4. Стигматизација особа са менталним инвалидитетом у свету рада

Иако говоримо о инвалидитету као потенцијалном основу дискриминације у сфери запошљавања и рада, те стога и посебној заштити особа са инвалидитетом, сигурно је да је сваки случај другачији, али је приметно и да се врсте инвалидитета могу класификовати по различитим основама. Мера нашег разматрања у овом погледу ће бити условљена утицајем које постојање одређеног инвалидитета може имати на положај појединца у свету рада.¹¹³⁰ У том контексту, може се приметити да су у посебном ризику од стигматизације, и дискриминације која се рађа из ове стигматизације, особе са менталним инвалидитетом, а како се ментални инвалидитет на тржишту рада сматра својеврсном „стигматизирајућом дангом“.¹¹³¹ То је посебно парадоксално имајући у виду пажњу која се посвећује менталном здрављу на раду са једне стране, али и великом броју менталних болести и поремећаја који све учесталије настају на раду и у вези са радом.

У вези са тим, поставља се и питање како се врши разумно прилагођавање особама са менталним инвалидитетом. Оно што је јасно на први поглед јесте да је разумно прилагођавање у овим случајевима знатно сложеније, па и теже у односу на прилагођавање радног места особи са физичким, па чак и сензорним инвалидитетом.¹¹³² Оно подразумева препознавање и разумевање тога на који начин ментални инвалидитет спречава и онемогућава лице да обавља одређене радне задатке, те посебно како може утицати на интеракцију са клијентима и осталим трећим лицима. Уместо улагања напора, послодавци чешће одлучују да не пружи прилику особама са менталним инвалидитетом, а све и када немају изражене предрасуде, чини се да би

¹¹²⁵ Case C-397/18, *DW v Nobel Plásticos Ibérica SA*, Judgment of the Court (First Chamber) of 11 September 2019, ECLI:EU:C:2019:703, ст. 75.

¹¹²⁶ Case C-485/20, *XXXX v HR Rail SA*, Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 February 2022, ECLI:EU:C:2022:85, ст. 49.

¹¹²⁷ Повереник за заштиту равноправности, Упутство за спровођење активности у вези са разумним прилагођавањем радних места/послова за особе са инвалидитетом, доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/12/Uputstvo-brosura-PZR-e-publikacija.pdf>, 20. 12. 2025. године.

¹¹²⁸ *Ibidem*, 5.

¹¹²⁹ *Ibidem*, 6.

¹¹³⁰ Тако се истиче да се синтагма „ментални инвалидитет“ може користити са ширим значењем у односу на психосоцијални инвалидитет, а како обухвата и интелектуални инвалидитет, који подразумева тешкоће у учењу и стицању вештина, повезане са екстремно сниженим коефицијентом интелигенције. Mark Bell, Lisa Waddington, *The Employment Equality Directive and Supporting People with Psychosocial Disabilities in the Workplace: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016, 31–32. Додати Александру Рабеновић.

¹¹³¹ Lori Anderson Snyder et al, “Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 22, бр. 5/2010, 7.

¹¹³² Katharina Vornholt et al, “Disability and Employment – Overview and Highlights”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 27, бр. 1/2017, 50.

само адекватно обучавање и укључивање особе са менталним инвалидитетом у радну средину било исувише компликовано и тешко.¹¹³³ Дакле, особе са менталним инвалидитетом су изложене значајној стигматизацији, која подразумева стављање у средиште неоправданог схватања да, насупротив томе шта каже и гарантује савремено радно право, особе са менталним инвалидитетом заправо нису способне за рад.¹¹³⁴ Стигматизација, а последично и дискриминација са којом се суочавају ове особе је изузетно изражена, али и специфична у својој природи, а како се ове особе од стране друштва често доживљавају и као мање вредне, чак и у односу на особе са физичким инвалидитетом. На овај начин се врши стереотипна генерализација и вештачка хомогенизација, која резултира тиме да особе са менталним инвалидитетом најчешће уопште не добијају прилику и могућност да се запосле.

4.4. Старост

4.4.1. Отежан положај младих радника на тржишту и свету рада

С обзиром на то да ће велика већина људи, широм света, у одређеном тренутку живота, ступити на тржиште рада, може се претпоставити да ће већина то урадити у младости, по завршетку образовања, чинећи корак, односно „скок“ из света образовања у свет рада.¹¹³⁵ Претпоставка је да, у почетку, запослени може мање да допринесе послодавцу, него што ће то бити касније, када стекне практичне вештине рада у пракси. Међутим, ову објективну околност послодавци неретко злоупотребљавају, те, позивајући се на то да они заправо чине својеврсну услугу младима тиме што им омогућавају да стичу практично знање, што доводи до прекарног рада, па и радне експлоатације.¹¹³⁶ Ова схватања су праћена и стереотипима о томе да су млади радници мање способни и мање посвећени, што је ојачано схватањима о међугенерациској разлици као међугенерациском јазу, уместо прилици за међугенерациску сарадњу. Ово посебно важи у погледу система где не постоји јасна повезаност света образовања и света рада, односно где формално стечено образовање има све мању улогу у контексту могућности које стоје на располагању појединцу.¹¹³⁷

Професионалне могућности које су отворене за младе раднике су, дакле, формално посматрано, неограничене, а заправо често сужене, због наведених стереотипа и посебно тренда присутног у савременом свету рада, а који се односи на то да се, и за почетне позиције, захтева претходно искуство које је потпуно неадекватно за рад на одређеном послу и радном месту.¹¹³⁸ Свесни наведеног, те уопште потреба савременог тржишта рада, млади често већ

¹¹³³ На пример, 2017. године је у САД стопа незапослености лица која имају аутизам, а која се налазе у узрасту за рад и имају стечена квалификације које би им у другим околностима – да немају аутизам, омогућила да пронађу запослење, била чак 83%. Angela Marie Mai, “Hiring Agents’ Beliefs: A Barrier to Employment of Autistics”, *SAGE Open*, Vol. 9, бр. 3/2019, 2.

¹¹³⁴ Jonas-Sébastien Beaudry, “Beyond (Models of) Disability?”, *The Journal of Medicine and Philosophy*, Vol. 41, бр. 2/2016, 225.

¹¹³⁵ Иако се може претпоставити да су млади људи претходно, кроз образовање, стицали знања и вештине – некад у већој, а некад у мањој мери, прелазак у свет рада ипак подразумева нову сферу учења и усавршавања у којој лице заправо учи и сазнаје како да примени научено. С обзиром на то да је у питању процес, на самом почетку послодавац мора уложити ресурсе у радника, како би га на одговарајући начин научио како да обавља посао на што ефикаснији и продуктивнији начин, односно како да остварује што боље резултате рада. За више о томе вид. Milica Kovač Orladncić, “Students’ Jobs – the Necessity of Labour Law Protection”, *Stanovništvo*, Vol. 61, бр. 2/2023, 81.

¹¹³⁶ José Antonio Pérez Islas, “La discriminación sobre jóvenes. Un proceso de construcción”, *El Cotidiano*, бр. 163, 2010, 40.

¹¹³⁷ Насупрот томе, треба поменути јапански систем у ком је веза света, односно успеха у сфери образовања и сфери запошљавања врло јасна и наглашена. Наиме, у овом систему послодавци траже своје будуће запослене већ у школским клупама, а тако што се формирају спискови који показују успех и склоности ученика, одређујући, од најранијих дана, у значајној мери, нечији професионални пут. Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 189.

¹¹³⁸ Santamaría López, “Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha”, *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, Vol. 15, 2018, 2.

кроз и у току образовања траже могућности за обављање пракси, волонтирање или било какво стицање практичног искуства, које ће им помоћи да касније пронађу запослење. Ипак, велики број младих се налази у врло неповољном статусу – нису у образовању, на пракси, нити имају запослење (енг. NEET – *Not in Education, Employment, or Training*)¹¹³⁹. Овај проблем је присутан не само у земљама у развоју, већ и у економски најразвијенијим државама света, о чему сведочи ситуација у ЕУ. Према проценама МОР-а, 2013. и 2014. године је чак 73 милиона младих и радно способних људи било незапослено.¹¹⁴⁰ Истих година, стопа младих (од 15 до 29 година) који нису у образовању, на пракси, или имају запослење, је у ЕУ достигла чак 16%.¹¹⁴¹

У циљу елиминисања, или макар умањења проблема младих који се не налазе у образовању, пракси или запослењу, ЕУ је у последње две деценије предузела већи број корака, од којих се посебно истиче Гаранција за младе 2013. године¹¹⁴². Оно што је препознато и кроз Гаранцију, али и уопште када је реч о радним праксама, јесте проблем квалитета пракси, односно организовања и спровођења радних пракси на тај начин да оне заиста омогуће појединцу да унапреди свој положај и могућности на тржишту рада.¹¹⁴³ Стога је циљ ове Гаранције борба против незапослености младих, посебно када та стопа прелази 25%. То се чини кроз развијање механизма који ће омогућити младима прелазак из света образовања у свет рада, попут приправништва, обука, те радних пракси, док постизању треба да допринесу јасне мере попут обавезе држава да младој особи, у року од четири месеца од тренутка када је постала незапослена, омогуће проналазак запослења, радног ангажовања или барем праксе, односно рад који јесте запослење или има потенцијал да постане запослење.¹¹⁴⁴ У том смислу се препознаје важност социјалног дијалога, и уопште сарадње различитих актера у свету рада, али и посебно ризичан положај нискоквалификованих младих радника, односно оних који су рано напустили образовање (енг. *early school-leavers*).¹¹⁴⁵ О сталним напорима које ЕУ улаже у овом погледу говори то што је већ наредне – 2014. године, усвојена Препорука Савета Европе која се тиче квалитетних радних пракси¹¹⁴⁶, док се 2020. године, у току пандемије COVID-19, усваја обновљена Гаранција за младе¹¹⁴⁷. У последњих неколико година је на нивоу ЕУ усвојен и низ других инструмената који представљају својеврсни „обновљени пакет за младе“, односно имају за циљ да унапреде положај младих на тржишту рада, а што укључује и Предлог Директиве о радним праксама¹¹⁴⁸. Ова директива, односно предлог, се бави бројним важним питањима, почевши од отвореног приступа тржишту рада и примене гаранција једнакости и забране дискриминације када је реч о практикантима, па до прикривања радних односа кроз

¹¹³⁹ Eurofound, NEETs, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topics/neets>. Истиче се да проблеми са којима се суочавају ови млади људи не смеју бити посматрани само из угла њиховог тренутног положаја, већ и њихове професионалне будућности. Lara Maestripieri, Stefania Sabatinelli, “Young People Experiencing Work Precariousness: Risks and Opportunities” у: *Social Vulnerability in European Cities: The Role of Local Welfare in Times of Crisis* (eds. Ranci Costanzo, Brandsen Taco, Stefania Sabatinelli), Palgrave MacMillan, London, 2014, 194–195.

¹¹⁴⁰ International Labour Organization, 2016, *op. cit.*, 134.

¹¹⁴¹ *Ibidem*.

¹¹⁴² Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee and the Youth Employment Initiative, 26.04.2013, *Official Journal of the European Union*, C 120.

¹¹⁴³ Љ. Ковачевић, „Појам радне праксе и положај практиканата“ у: *Судски поступак – правда и правичност: Зборник радова 35. Сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић* (ур. Ј. Перовић Вујачић), Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2022, 619.

¹¹⁴⁴ Ст. 1.

¹¹⁴⁵ Ст. 2, 11 и 12.

¹¹⁴⁶ Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships, 27.03.2014, *Official Journal of the European Union*, C 88.

¹¹⁴⁷ Council Recommendation of 30 October 2020 on A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on Establishing a Youth Guarantee (2020/C 372/01), 04.11.2020, *Official Journal of the EU*, C 372.

¹¹⁴⁸ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving and Enforcing Working Conditions of Trainees and Combating Regular Employment Relationships Disguised as Traineeships (‘Traineeships Directive’), COM/2024/132.

форму приправништва.¹¹⁴⁹ У јуну 2026. године је стопа незапослености младих у ЕУ била 15,5%.¹¹⁵⁰

По узору на мере уведене од стране ЕУ, и РС је увела сличне мере, са циљем да унапреди положај младих на тржишту рада.¹¹⁵¹ Тако је, са истим циљевима, у РС уведена Гаранција за младе.¹¹⁵² Неке од активности које су препознате кроз Гаранцију су саветовање са саветником за младе о најефикаснијим начинима проналажења одговарајућег запослења и потребној подршци; мотивационо – активационе радионице за тражење посла; сајмови запошљавања – сусрети са послодавцима који имају слободна радна места, уживо и у виртуелном облику; кратке обуке – страни језици, дигиталне вештине, пословна комуникација, активно слушање, клуб за тражење посла – радионичарски рад у трајању од пет дана; признавање претходног учења - алтернативни начин да се препознају, процене и признају знања и вештине стечене кроз различите обуке, животно и радно искуство, ван формалног образовања, те новчани додатак за бригу о деци.

Из Гаранције за младе је проистекао и програм „Моја прва плата“ који има за циљ да омогући младима, без претходног радног искуства, интеграцију у тржиште рада. Учешће у овом програму имају млади који имају високо или средње образовање, и док је идеја да се програм спроводи код послодаваца како из приватног, тако и јавног сектора, приоритет имају они из приватног сектора, и то у трајању од девет месеци. Овај програм се спроводи *без заснивања радног односа*, а „током трајања програма НСЗ исплаћује новчану накнаду у износу од 20.000 динара младима са средњим образовањем, односно 24.000 динара младима са високим образовањем, на месечном нивоу“.¹¹⁵³ Оно што се може истаћи као позитивно јесте то да увођење оваквих програма показује да постоји свест о тешком положају у ком се налазе млади на тржишту рада и намера да се предузме мере како би се положај младих унапредио. Међутим, овом програму се много тога може и замерити – почевши од термиолошке димензије која говори о суштинским проблемима са разумевањем различитих радноправних института (како овде не долази до заснивања радног односа, може се говорити само о новчаној накнади, а не о плати), али и тога што је предвиђена накнада много мања у односу на минималну зараду у РС. Такође, не постоји никаква гаранција да ће, по истеку овог програма, послодавац дати било какву прилику младом раднику, што у великој мери обесмишљава програм и код многих може створити лажну наду у то да ће добити запослење.¹¹⁵⁴

Увођење оваквих програма је посебно ризично у контексту у ком млади иначе обављају рад по основу бројних уговора којима се не заснива радни однос, већ обављају несигуран, а често и неадекватно плаћен и вреднован рад, преко студентских задруга Дакле, и поред мера

¹¹⁴⁹ Према подацима из 2019. године, „34% младих у ЕУ-27 узраста од 20–24 године били су искључиво у образовању, 33% искључиво у запослењу, 19% је комбиновало образовање и запослење, а 15% није било ни у запослењу, ни у образовању, нити на обуци“, ¹¹⁴⁹ док је 2023. године број младих у ЕУ који нису у образовању, на пракси, нити имају запослење био 11,2%. Eurostat, *Statistics on Young People neither in Employment nor in Education or Training*, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training, 26. 7. 2025. године.

¹¹⁵⁰ Eurostat, *Unemployment Statistics*, *op. cit.*

¹¹⁵¹ Пре разматрања ових мера, ваља истаћи то да су истраживања од пре једне деценије у РС показала велики степен ентузијазма и позитивног односа према будућности међу младима, али такође и то да се у највећем ризику од дискриминације налазе они који су у неповољнијем социоекономском положају. Смиљка Томановић, Драган Станојевић, *Млади у Србији 2015: стања, опажања, веровања и надања*, SeCons група за развојну иницијативу, Београд, 2015, 112.

¹¹⁵² НСЗ, Гаранција за младе – нове могућности и прилике, доступно на: <https://www.nsz.gov.rs/nsz/garancija-za-mlade-%E2%80%93-nove-mogucnosti-i-prilike/11107>, 5. 5. 2025. године.

¹¹⁵³ НСЗ, Програм „Моја прва плата“, доступно на: https://www.nsz.gov.rs/live/info/saopstenja/program_moja_prva_plata_cid69719, 10. 5. 2025. године. Како би се ближе регулисало ово питање, донета је и Уредба о програму подстицања запошљавања младих „Моја прва плата“, *Службени гласник РС*, бр. 107/2020, 79/2021, 92/2022 и 83/2023.

¹¹⁵⁴ Држава нуди „Гаранције за младе“ али посла и уговора баш и нема, доступно на: <https://www.masina.rs/drzava-nudi-garancije-za-mlade-ali-posla-i-ugovora-bas-i-nema/>, 12. 5. 2025. године.

које имају за циљ подстицање запошљавања младих и унапређење положаја младих на тржишту рада, млади се и даље суочавају са бројним проблемима и неједнаким третманом на тржишту рада. Повереник за заштиту равноправности истиче да је положај младих у сфери запошљавања и рада посебно погоршан у току пандемије COVID-19.¹¹⁵⁵ Постојање наведеног проблема је потврђено и тиме што се у току 2023. године највећи број поднетих притужби тичао старосног доба као основа дискриминације, а 62% притужби су поднели млади, испод 18 година живота¹¹⁵⁶, док је пак у 2024. години поднето 77 притужби по овом основу.¹¹⁵⁷

4.4.2. Дискриминација старијих радника

Ограничења радног века, односно периода када се очекује да лице буде радно активно, се постављају како у погледу минималног узраста за рад, тако и кроз постављање услова за стицање права на старосну пензију. Са једне стране, ове гаранције имају за циљ стајање на пут децем раду, а са друге, обезбеђивање права лицу да, након деценија рада, у старости не буде у стању нужности да обавља рад. То значи да се претпоставља да ће лице, одређени период живота, обављати рад. Међутим, и у току тог периода се лица не сматрају једнако пожељним кандидатом за запослење или запосленим, док у осетљиве и угрожене групе радника спадају како млади, тако и старији радници.¹¹⁵⁸

Наиме, оно што се узима као једна од највећих предности старијих радника свакако јесте раније стечено искуство. Ипак, послодавци често одлучују да не запосле старије раднике, односно да их ставе, приликом прављења избора у погледу запошљавања, али и каријерног напредовања у неповољнији положај. Дакле, уместо препознавања психолошког отпора, оснаженог друштвеним чиниоцима, које старији радници, посебно који су радно стасали у потпуно другачијим системима, могу имати када је реч о учењу, они често бивају искључени из могућности да стекну нова знања и вештине. У погледу њих важе стереотипи да су спорији, мање способни и прилагодљиви услед своје старости, те несвесни начина на који функционише савремени свет рада и неспремни да тај начин функционисања прихвате. Уколико и постоји истинит део у овим уверењима, онда тај део представља простор за унапређења системског приступа упознавања старијих радника са променама до којих је дошло у свету рада, односно савременим местом рада и свим предностима и манама које оно подразумева. Опет, оваква уверења су често, највећим делом, заснована на стереотипним схватањима, што условљава неспремност давања прилике старијим радницима да разумеју послодавце.

Недавно се пред ЕСЈП-ом појавио случај који се тиче наставника српског етничког порекла који је 1999. године добио отказ са свог посла у Хрватској.¹¹⁵⁹ Не улазећи ближе у различите аспекте који обликују контекст овог случаја будући би они подразумевали напуштање оквира радног права, интересантно је истаћи да је послодавац као образложење користио тврдњу да, узимајући у обзир то да је у датом тренутку ово лице имало 55 година, не може бити очекивано да стекне нова знања и вештине које би омогућиле пребацивање на друго радно место.¹¹⁶⁰ Са друге стране, треба поменути случај *Mangold*, која се тича тога што је у Немачкој дозвољено да се са лицима која имају преко 52 године закључи уговор о раду на одређено време, до тренутка када испуне услов за старосну пензију.¹¹⁶¹ Узимајући у обзир циљ

¹¹⁵⁵ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2021, *op. cit.*, 20.

¹¹⁵⁶ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2024, *op. cit.*, 134–135.

¹¹⁵⁷ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 155.

¹¹⁵⁸ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2024, *op. cit.*, 145.

¹¹⁵⁹ *Mile Novaković против Хрватске (Mile Novaković v. Croatia)*, 17.12.2020, App. No. 73544/14).

¹¹⁶⁰ Ипак, ЕСЈП је закључио да је дошло до повреде чл. 8 ЕКЈП који се односи на поштовање приватног живота будући да тужени није дао одговор на питање зашто није примењена друга мера већ је запослени добио отказ (ст. 66–70).

¹¹⁶¹ Case C-144/04, *Werner Mangold v Rüdiger Helm*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2005, ECLI:EU:C:2005:709,

и (дис)пропорционалност ове одредбе, СПЕУ је закључио да је оваква одредба дискриминаторна, водећи се ставовима које смо и ми навели у оквиру овог поглавља.¹¹⁶² Из праксе Повереника за заштиту равноправности је интересантно издвојити случај где је Повереник закључио да је дошло до дискриминације у случају у ком је послодавац дао предност млађој кандидаткињи, а уопште није оспорио то „да се приликом избора кандидаткиње као критеријумом водио и њеним годинама живота, и да је изабрао другу млађу кандидаткињу, наводећи да би применом наставних и педагошких метода, као особа која је ђацима по годинама ближа, остварила бољи однос са њима“.¹¹⁶³ Другачији поглед на ово питање, показује да генерацијска разлика заправо може бити одлична прилика за међусобно учење, које би омогућило пренос искуственог знања са старијих на младе раднике, али и вештина потребних у савременом свету рада са млађих на старије раднике.

4.5. Брачни и породични статус

4.5.1. Историјски контекст – улоге у браку и улоге у свету рада

Никако не бисмо могли да разумемо положај жене, у историјском контексту и савременом свету рада, уколико не бисмо имали у виду значај феминистичке борбе и свих феминисткиња чији се глас чуо. Међутим, излазак жена из приватне сфере не би био могућ ни без борбе радника широм света за своја права и праведнији свет рада, односно радничких револуција – радних људи.

Дуго се сматрало се да је обавеза мушкарца, као „главе породице да ради ван домаћинства. Са друге стране, веровало се да жене не раде, док је целокупно друштво значајан део историје било „слепо“ за неплаћени рад који жене обављају у домаћинству и посебно када је реч о бризи о члановима породице. Заправо, жене „излазе“ на тржиште рада, масовно и потпуно, парадоксално тек када је то било нужно, у време Другог светског рата, када је било потребно толико радне снаге, да је чак и женама дозвољено да раде. У том контексту, подаци из САД показују да је 1950. године свега једна петина жена била радно активна, док је почетком 21. века, односно 2005. године, то било око 60%.¹¹⁶⁴ Дакле, ова, историјска подела на рад код куће и рад ван куће се одражава и на тржиште рада које познајемо данас. Жене се сусрећу са бројним препрекама када уопште улазе на тржиште рада, а потом и у контексту самог запослења, тражећи своје прилике, у релативном смислу речи, новом моделу – „женске каријере“.¹¹⁶⁵ Њихов пут је испуњен бројним изазовима, а све и када дођу до највиших позиција, не добијају једнако признање и поштовање као њихове колеге.

Штавише, то што је женама дозвољен излазак на тржиште рада не значи да је подела уведена и у контексту породичних и других обавеза у домаћинству, која се и даље најчешће сматрају обавезама које припадају *само* женама. Тако жене имају „двоструки терет“, професионалне обавезе са једне стране, док кућне обавезе са друге стварају повратну спрегу, тако да се синтагма „двоструки терет“ не користи само у метафоричком смислу речи, већ подаци заиста показују да жене проводе дупло више времена у односу на мушкарце у обављању кућних послова. Са једне стране, постојање професионалних обавеза је „само“ допринело броју обавеза који имају жене. Са друге стране, управо постојање породичних

¹¹⁶² Ст. 55–65.

¹¹⁶³ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-00229/2022-02 од 14. 9. 2022. године.

¹¹⁶⁴ Mark Brenner, Stephanie Luce, “Women and Class: What has Happened in Forty Years?” у: *More Unequal: Aspects of Class in the United States* (ed. Michael D. Yates), Monthly Review Press, New York, 121–130. Међутим, не треба заборавити да и данас, на основу патријархалних и религијских образаца, жене и даље у одређеним деловима света немају основна права, нити право, односно могућност да раде. Bob Hepple, “The Key to Greater Gender Equality”, *The Equal Rights Review*, Vol. 12, 2014, 59.

¹¹⁶⁵ Catherine Hein, *Reconciling Work and Family Responsibilities, Practical Ideas from Global Experience*, International Labour Office, Geneva, 2005, 57.

обавеза и/или других обавеза у вези са домаћинством знатно отежава положај жена на тржишту рада, а с обзиром на негативан став који низ послодаваца има када је реч о женама уопште, на основу претпоставки у вези са породичним и другим дужностима.¹¹⁶⁶

4.5.2. Посебна заштита материнства

Гарантије једнакости мушкараца и жена, односно родне и полне једнакости, имају више слојева- Посматрано из перспективе пола, као биолошке карактеристике, трудноћа и материнство су по природи везани само за положај жена. Женама треба обезбедити посебну заштиту које ће им омогућити заштиту здравља и сигурност у погледу трудноће и порођаја, док истовремено не смеју бити дискриминисане као кандидати за запослење и запослени.¹¹⁶⁷ Неке од мера које се уводе са циљем заштите жена у контексту материнства се тичу тога да се посебно мора водити рачуна о томе да труднице не смеју обављати рад који би био ризичан по саму жену, али и дете. Поред тога, жене имају право на различите врсте одсуства. За разлику од породичног одсуства, које по правилу користи жена, право на негу и посебну негу детета једнако и без додатних услова припада како жени, тако и мушкарцу. Ипак, ово одсуство, као и породично, у пракси најчешће користе жене док су мушкарци који желе да користе ово одсуство изложени друштвеној стигми.¹¹⁶⁸

С обзиром на одсуства жене са рада и обавезе које послодавац има у овом периоду, да плаћа неког ко *de facto* не обавља рад, послодавци жене виде као додатни трошак и скупљу радну снагу, чему неретко дају превагу у односу на квалификације, те допринос који запошљавање жене може да има. Штавише, ризик дискриминације због материнства прати жене чак и пре него што постану мајке, па чак и ако не желе, односно не планирају да постану мајке. Дакле, самим тим што се налазе у периоду живота када се претпоставља да могу постати мајке, жене већ, као кандидати за запослење, бивају изложене ризику дискриминације у вези са материнством.¹¹⁶⁹ Послодавци, насупрот постојању изричитих забрана, приликом тестирања кандидата постављају питања у вези са брачним и породичним статусом, односно будућим плановима жене, док неретко и само заснивање радног односа условљавају тестом трудноће.¹¹⁷⁰ Уколико жена пак и добије посао, често мора да буде у страху од тога да ће затруднети, односно да ће изгубити посао или, у мање лошем сценарију, бити пребачена на гори посао, по повратку са одсуства. Управо услед проблема са проналаском запослења, жене неретко раде у неформалној економији, будући да је у питању једини могући начин да стичу одређени приход, док истовремено воде рачуна о деци.

4.5.3. Проблем усклађивања професионалних и породичних дужности запослених

Свакодневни живот појединца функционише по принципу мозаика, односно усклађивања низа свакодневних обавеза са временом одмора и доколице, то јест време одмора

¹¹⁶⁶ J. Charnes, *op. cit.*, 109.

¹¹⁶⁷ Парадоксално, и не доводећи у питање патерналистички однос ауторитативних држава према жена, може се приметити да су гаранције и права у овом погледу постојале за жене у социјалистичким режимима, док је за жене у државама либералног капитализма то био само утопистички сан. Judith Lorber, *The Variety of Feminisms and their Contributions to Gender Equality*, Oldenburger Universitätsreden, Oldenburg, 1997, 11.

¹¹⁶⁸ Eugenia Caracciolo di Torella, "Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union", *European Law Journal*, Vol. 20, бр. 1/2014, 95–100. Решења која предвиђа домаће законодавство у овом погледу, посебно у контексту неједнаког законског третмана запослених жена и предузетница ће бити ближе анализирано у деветом делу тезе.

¹¹⁶⁹ International Labour Organization, International Labour Standards on Maternity Protection, доступно на: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-en/index.htm>, 10. 10. 2025. године.

¹¹⁷⁰ Изузетак у односу на ово правило се примењује „ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа“ (ЗОР, чл. 26, ст. 3).

и доколице са обавезама које припадају различитим сферама живота.¹¹⁷¹ Питање тога који део дана припада чему је питање које већ дуже време заокупља људску пажњу, о чему сведочи и слоган – осам сати рада, осам сати сна и осам сати одмора.

Данас се изузетна пажња посвећује питању усклађивања професионалне и породичне сфере живота, што истовремено говори о важности овог питања, али и изазовима у овом погледу.¹¹⁷² Парадоксално, након настанка и развоја радноправних гаранција у овом погледу, из разлога који се свode на трку за профитом, али услед развоја технологије, долази до феномена „немерљивог радног времена“. Истовремено, рад ван просторија послодавца, односно рад на даљину, постаје све заступљенији, нарочито у периоду након пандемије COVID-19. Често лица, и посебно *жене* са породичним дужностима, захтевају флексибилнији рад, у контексту радног времена и места рада, што је заправо условљено одсуством развијеније системске подршке, односно чињеницом да је то једини начин да заправо обаљају рад.¹¹⁷³ Дакле, управо флексибилизација рада доводи до знатног снижавања радних права, што ставља лица са породичним дужностима у нарочито осетљив положај.¹¹⁷⁴ Услед ове осетљивости положаја, а како би могла да, колико толико, ускладе обавезе у професионалној и у породичној сфери, по правилу жене са породичним дужностима пристају на неповољнији, односно често и дискриминаторни третман у свету рада.

Поред увођења гаранција којима се промовише и негује једнакост, за саму могућност остварења равнотеже различитих сфера живота је нужно постојање адекватне инфраструктуре. Под овом инфраструктуром се подразумевају вртићи, предшколско образовање, те друге установе које омогућавају родитељима да у току радног времена оставе децу. Проблем који често настаје није у томе што овакве установе не постоје, већ у томе што су препуњене, те родитељи месецима и годинама унапред морају да „резервишу“ место за своју децу. То, надаље, доводи и до тога да се оснивају приватни вртићи и друге установе, које постају све мање доступне већини људи тако да, узимајући у обзир временске, али и новчане аспекте, наведено постаје не могућност, већ привилегија, што игра улогу у проблемима усклађивања професионалног и породичног живота. О овом проблему говори и случај из праксе Повереника где је утврђена дискриминација, а у ком је запослена, као самохрана мајка, добила отказ због породичних дужности, односно тога што је тражила слободан дан због породичних дужности.¹¹⁷⁵ Нарочито је индикативно то што је послодавац у одговору на притужбу навео да се из преписке (подносиољке притужбе) са колегиницом може закључити „да подносиољки притужбе посао „није приоритет“.

4.6. Вероисповест

Разматрање вероисповести као личног својства, односно потенцијалног основа дискриминације, захтева узимање у обзир субјективне димензије – нечијих уверења (*forum internum*), али и спољне димензије, која се тиче изражавања вере, било кроз вршење верских обреда или ношење верских симбола, на радном месту (*forum externum*). Уколико лице не изражава своју вероисповест, а послодавац сазна нечија уверења, може се претпоставити да је дошло до повреде права на приватност, односно да је послодавац поставио питање, да ли кроз процес запошљавања или у току рада, које се односи на вероисповест појединца.

Ризик дискриминације на основу вероисповести у сфери запошљавања и рада је у значајној мери условљен целокупним односом средине према одређеној вероисповести и

¹¹⁷¹ Jeffrey H. Greenhaus, Karen M. Collins, Jason D. Shaw, “The Relation between Work–Family Balance and Quality of Life”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, бр. 3/2003, 525.

¹¹⁷² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Combining Family and Full-time Work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, 10.

¹¹⁷³ *Ibidem*.

¹¹⁷⁴ Blandine Mollard et al., *Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market*, European Institute for Gender Equality, Vilnius, 2021, 29–30.

¹¹⁷⁵ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-492/2025-02 од 9. 12. 2025. године.

стереотипима који се развијају у том погледу. У савременом свету сведочимо расту исламофобије, што је делимично повезано и са миграторним кретањима, односно већем броју миграната из муслиманских ка европским државама. Стереотипи и предрасуде у овом погледу су присутни и посебно изражени у савременом свету рада, те тако припадници верских мањина често не добијају прилику уопште да добију запослење, посебно уколико кроз ношење верских симбола или на други начин јасно приказују своју вероисповест.¹¹⁷⁶ Све и када сами послодавци немају, или барем тврде да немају предрасуде у овом погледу, уколико је реч о услужној, односно било којој делатности где запослени имају контакт са клијентима или трећим лицима, неретко постоји позивање на то да ће та, трећа лица, негативно реаговати, што ће се у крајњој линији негативно одразити на пословање.¹¹⁷⁷ Посебно специфична ситуација је у државама где су постојали социјалистички режими, те је било забрањено изражавање религије – односно, како је религија уопште била маргинализована, сви „верујући су били у мањинском положају“.¹¹⁷⁸

Ипак, потребно је водити рачуна и о односу права на слободно изражавање вероисповести и других права на раду и у вези са радом, те проценити шта се и у којој мери мора жртвовати.¹¹⁷⁹ Истовремено, не треба занемарити контекстуално условљене захтеве, те тако не треба посматрати на исти начин ове захтеве када је реч, на пример, о идентификацији путника на аеродрому, и са друге стране, на радном месту.¹¹⁸⁰

Такође, посебна правила која подразумевају дерогацију од формалне једнакости важе када је реч о запошљавању вероучитеља, што суштински почива на идеји да појединац може потражити ново запослење, док црква, односно верска заједница или друга установа или организација чије деловање почива на одређеној вери не може да промени своје учење, то јест уверења на којима почивају та учења.¹¹⁸¹

Интересантан је случај Сика који је носио турбан, а радио на железници, те је било потребно проценити на који начин изражавање ове слободе може утицати на безбедност на раду. Узимајући у обзир све околности случаја, Врховни суд Канаде је закључио да, иако не треба доводити у питање право на изражавање вероисповести, у овом конкретном случају, а с обзиром на околности посла, предност мора бити дата безбедности и заштити здравља на раду.¹¹⁸²

Са друге стране, када је реч о ситуацијама када делатност послодавца почива на вери, онда се сама логика запошљавања мења, а како вера представља кључно својство за заснивање

¹¹⁷⁶ B. F. Reskin, *op. cit.*, 90.

¹¹⁷⁷ Lj. Kovačević, “Manifestation of Religion or Belief as (In)Valid Reason for Termination of Employment” у: *Зборник радова са међународне конференције посвећене десетогодишњици издавања часописа Политикологија* (ур. Милољуб Јевтић, Марко Вековић), Центар за проучавање религије и верску толеранцију, Универзитет у Београду – Факултет политичких наука, Београд, 2017, 196–197.

¹¹⁷⁸ Зорица Кубурић, *Верске заједнице у Србији и верска дистанца*, Центар за емпиријска истраживања религије, Нови Сад, 2010, 15. На основу истраживања из 2010. године се закључује да су кључни чиниоци који доприносе настанку дискриминације на основу вероисповести у РС незнање и ставови породице. Јавно мњење о дискриминацији и неједнакости у Србији, доступно на: [https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/download/Javno%20mnjenje%20o%20diskriminaciji%20feb%2009%20\(2\).pdf](https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/download/Javno%20mnjenje%20o%20diskriminaciji%20feb%2009%20(2).pdf), 1. 8. 2025. године.

¹¹⁷⁹ Fabio Spitaleri, “Religious Freedom and Employment Discrimination in the Case Law of the European Court of Justice” у: *Protection and Promotion of Freedom of Religions and Beliefs in the European Context* (eds. Luca Paladini, Maria del Ángel Iglesias Vázquez), Springer, Cham, 2023, 221.

¹¹⁸⁰ У глобализованом свету се само одрастање и образовање мења, а тако да су појединци изложени утицајима различитих култура, те, по природи ствари, упознатији са „другачијим животима“, што доприноси инклузивности, али истовремено и отпорима инклузивности кроз потребу да се заштити сопствена заједница. Henrik Simojoki, “Collision of Contexts? Human Rights Education and Interreligious Learning in a Globalized World” у: *Human Rights and Religion in Educational Contexts* (eds. Manfred L. Pirner Johannes Lähmann Heiner Bielefeldt), Springer, Cham, 2016, 233–241.

¹¹⁸¹ Љ. Ковачевић, „Особености запошљавања наставника верске наставе и радног ангажовања код послодавца чија делатност почива на вери“ у: *Државно-црквено право кроз векове* (ур. Владимир Чоловић *et al*), Институт за упоредно право, Православна Митрополија Црногорско-приморска, ИИУ „Светигора“, Београд/Будва, 2019, 723.

¹¹⁸² K.S. Bhinder and the Canadian Human Rights Commission (1985) 2 S.C.R. 561.

радног односа. СПЕУ оцењује да постоји дискриминаторно поступање у случају у ком је петак, одређен као празник, дат као слободан дан само припадницима одређене вере, то јест хришћанима, који су били су додатно плаћени уколико обављају рад на овај дан.¹¹⁸³ Коначно, ова разматрања постају додатно усложњена уколико узмемо у обзир аргумент живота у заједништву (енг. *living together*), који се истиче од стране СПЕУ, а најчешће у контексту ношења хиџаба, између осталог, на радном месту.¹¹⁸⁴ Наиме, поставља се питање у којој мери живот у одређеној заједници подразумева прилагођавање правилима те заједнице, а у којој дозвољава приказивање сопственог идентитета, што у неким случајевима подразумева и ношење верских симбола. Иако је питање шире у односу на ношење хиџаба, опет је ово тема која се налази у самом средишту поменутих разматрања. Са једне стране, ношење хиџаба, а утолико пре никаба и бурке, је у одређеним државама наметнуто женама и представља израз дубоко патријархалне матрице која се оправдава позивањем на сопствена тумачења религије. Жене које одбију да се повинују праксама, међу којима је и поменуто, могу бити изложене и великим казнама. У том светлу, није неразумљиво то што ношење хиџаба може за одређене појединце представљати израз опресије жена у форми која се сматра далеко превазиђеном у, на пример, европским државама. Међутим, са друге стране, многе жене носе овај и друге верске симболе јер су поносне на свој идентитет и чак јер их виде као инструмент оснаживања. У том смислу, иако разумемо начелну идеју иза аргумента живота у заједници, проблем настаје када се овај аргумент користи као оправдање за неспремност да се разуме и прихвати друга и другачија култура.

4.7. Политичко уверење и чланство у политичким организацијама

Начелно појединац не сме од стране послодавца или на било који други начин бити спречен да има и испољава своја политичка уверења, кроз учлањење у политичку партију, заговарање одређених идеја или на било који други начин, сем изузетно, ако то озбиљно нарушава углед послодавца и неспојиво је са врстом посла коју обавља.¹¹⁸⁵ Са друге стране, појединац не сме користити радно место као форум за испољавање својих политичких уверења и ставова, односно промовисање политичких партија. То што ипак долази до дискриминације на основу овог личног својства говори о системским друштвеним проблемима који захватају и свет рада, а опредељују положај појединца на основу политичких уверења и припадности.¹¹⁸⁶ Осврт на историју, посебно у домаћем, мада не и само у домаћем контексту, сведочи о томе да је партијско запошљавање било присутно правило, пре него нека врста прикривене праксе. У нашој држави, чланство у Комунистичкој партији Југославије (КПЈ), односно СКЈ је било предуслов за рад на великом броју послова, док су успеси и посвећеност партији директно утицали на каријерно напредовање и професионалне могућности. Можда и највећи тег који је вукао овај, социјалистички систем, ка доле јесте управо једнопартијска контрола државе, тржишта рада, сваког места рада и радника – као самоуправљача. Долази до „својеврсне симбиозе технократије у привреди и руководећих политичких група у друштвено-политичким

¹¹⁸³ Case C-193/17, *Cresco Investigation GmbH v Markus Achatz*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 January 2019, ст. 88 и 89.

¹¹⁸⁴ Ово ће бити детаљније сагледано приликом анализе судске праксе, у форми студије случаја, у осмом делу дисертације.

¹¹⁸⁵ Samantha Sinclair, Artur Nilsson, Jens Agerström, “Judging Job Applicants by Their Politics: Effects of Target–Rater Political Dissimilarity on Discrimination, Cooperation, and Stereotyping”, *Journal of Social and Political Psychology*, Vol. 11, бр. 1/2023, 85–86.

¹¹⁸⁶ МОР одређује дискриминацију на основу овог личног својства тако да она подразумева „припадност политичкој партији; изражене политичке, друштвено-политичке или моралне ставове; као и грађанску ангажованост“. International Labour Organization, *Eliminating Discrimination in the Workplace*, доступно на: <https://www.ilo.org/media/340696/download>, 1. 10. 2025. године.

заједницама“.¹¹⁸⁷ Оваква нераскидива повезаност, односно поистовећеност државе, партије и послодавца је рађала систем у ком се не може говорити о политичкој припадности као основу дискриминације. Спрега света рада и политичких уверења, како код нас, тако и у другим државама, наставља да постоји кроз, ако не захтевање, онда макар подстицање појединаца да се приклоне одређеној, најчешће доминантној, политичкој опцији. Они који пак одбију да то учине се налазе у ризику од тога да буду третирани неповољније, односно да постану жртве дискриминације.¹¹⁸⁸

О ризику дискриминације на основу овог личног својства говори то што је код Повереника за заштиту равноправности „током 2024. године формиран 31 предмет по притужбама на основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама и 25 по верским или политичким убеђењима“, док је најчешће до дискриминације долазило у области запошљавања и рада.¹¹⁸⁹

И мада овај ризик нигде није у потпуности искључен, такође сматрамо да је он израженији у јавном сектору у односу на приватни сектор. Можда неоправдано, а ипак нужно поједностављење нам говори да овом доприносе покретачке снаге различитих сектора – у приватном сектору је по правилу идеја водиља профит, те у том смислу, и дискриминација, на основу других личних својстава, бива повезана са профитом, односно стереотипним и нетачним уверењима да рад припадника осетљивих и угрожених група „мање вреди“. Насупрот томе, у јавном сектору профит не игра (већу) улогу, а, барем начелно, се велика пажња посвећује неговању меритократије, односно вредновању и напредовању по основу пословних резултата. Међутим, у државној управи политика често игра одређену улогу, без обзира на то колико су јасно постављене гаранције, права и правила. На пример, у поступку по притужби коју је против Градске управе Града Крагујевца поднела Асоцијацији слободних и независних синдиката (АСНС) због дискриминације на основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама, подносилац притужбе је истакао да је, након одбијања да потпише капиларне гласове пребачен да чува и рукује печатом месне заједнице у просторији где нема пијаће воде, тоалета, нити грејања, а плафон се обрушава. Поступак инспекције је потврдио наводе подносиоца притужбе, а Повереник је утврдио постојање дискриминације.¹¹⁹⁰ Повереник је дискриминацију такође утврдио у случају где су чланови и симпатизери Демократске странке били пребачени на нижа радна места са нижим коефицијентима зараде јер су другачијих политичких уверења од председника општине Кикинда.¹¹⁹¹ У светлу студентских и грађанских протеста у РС у току 2025. године се у пракси Повереника за заштиту равноправности може уочити и неколико нових мишљења и препорука који се тичу ризика дискриминације. Тако је Повереник утврдио постојање дискриминације у ситуацији где, насупрот изванредним резултатима наставници у основној школи, по истеку времена на које је закључен уговор о раду није понуђено то да закључи нови уговор, за шта је она навела да је у вези са подршком коју је давала протестима. Посебно је истакнуто то да „у изјашњењу школе нису наведени конкретни и објективни разлози који би оправдали промену учитеља, иако је неспорно да је и даље постојала потреба за обављањем истих послова, односно радом у истом одељењу“.¹¹⁹² Сличан сценарио је постојао и у другој основној школи

¹¹⁸⁷ Љ. Ковачевић, Тијана Угарковић, „Радно право у социјалистичкој Југославији“ у: *Социјалистичко право у Југославији 1945–1990*, трећи том (ур. Дејан Поповић, Борис Беговић, Зоран С. Мирковић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2024, 1323.

¹¹⁸⁸ Запослени су, барем формално, заштићени од отказа на основу политичке припадности, међутим да је положај практиканата и приправника нарочито ризичан у овом погледу, а како послодавац може одлучити да не продужи сарадњу са њима, односно не запосли их, због политичке припадности, а без обавезе да образложи разлог. Simoni Takashvili, “Discrimination Based on Political or Other Opinions: Impact on the Labor Rights of Probationary Employees and Interns”, *Journal of Legal Studies*, Vol. 34, бр. 48, 2024, 24–26.

¹¹⁸⁹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 179.

¹¹⁹⁰ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-580/2023-02 од 8. 3.2024. године.

¹¹⁹¹ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-127/2014-02 од 4. 9. 2014. године.

¹¹⁹² Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-756/2025-02 од 21. 5. 2026. године.

где, након четири године, није дошло до поновног закључивања уговора о раду на одређено време са наставником руског језика¹¹⁹³, као и у случају у ком уговор није обновљен са наставником информатике у једној средњој школи¹¹⁹⁴, а Повереник је и у овим случајевима закључио да је дошло до дискриминације.

У судској пракси се такође могу пронаћи случајеви који се баве овим питањем, те тако треба поменути да је лице, које се, по окончању јавне функције, вратило на рад у Министарство унутрашњих послова – Полицијска управа за Косовску Митровицу, по повратку са функције начелника Косовско-митровачког управног округа, било дискриминисано због политичких изјава које је давало као функционер, а које су се разликовале од политичких ставова Владе у погледу Косова и Метохије. Министарство унутрашњих послова је донело одлуку о престанку радног односа свих запослених на територији Косова и Метохије, али, за разлику од својих колега, подносилац притужбе није остварио право на посебну пензију која је гарантована лицима са територије Косова и Метохије¹¹⁹⁵, те је стога он остао без икаквих примања, као и права на здравствену заштиту у периоду више од три године.¹¹⁹⁶

4.8. Чланство у синдикату или својство представника радника

О дискриминацији кандидата за запослење и запослених говоримо пре свега из угла индивидуалног радног права, односно заштите појединца који тражи запослење или ради. Међутим, до испреплетаности питања која припадају сфери индивидуалног и сфери колективног радног права посебно долази када је реч о чланству у синдикату, односно представника запослених, као потенцијалном основу дискриминације. Како бисмо ближе размотрили наведено, потребно је да се запитамо зашто би послодавац дискриминисао неког ко је члан синдиката, односно представник запослених. Одговор се крије у суштински супротстављеним интересима радника и послодаваца, односно изражено више марксистичким речником, рада и капитала.¹¹⁹⁷ Иако колективно радно право има за циљ да помири те интересе, односно да кроз колективно преговарање, то јест социјални дијалог, омогући проналазак заједничких решења, то не мења чињеницу да су полазне основе ових интересних група – радника и послодаваца, потпуно различите. Стога је онај ко заступа интересе радника – члан или представник синдиката, природни „непријатељ“. С обзиром на то, не зачуђује што чланство у синдикату спада у посебно честе основе дискриминације, о чему говори и препознавање овог проблема, у контексту запошљавања, али и давања отказа, у Конвенцији МОР-а број 98.¹¹⁹⁸

Иако је данас чланство у синдикату изричито препознато као потенцијални основ дискриминације, дискриминаторне праксе послодаваца, попут размена тзв. „црних листа“ о томе ко су посебно истакнути и „гласни“ чланови синдиката, настављају да постоје и данас. На овај ризик упозорава и ЕСЈП одлуком у случају *Danilenkov против Русије*, истичући да домаће право мора да заштити од дискриминације на основу синдикалне припадности и деловања.¹¹⁹⁹ Када је реч о пракси СПЕУ, треба поменути случај *Laval*¹²⁰⁰, који се тицао

¹¹⁹³ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-711/2025-02 од 31. 3. 2026. године.

¹¹⁹⁴ Мишљење и препоруке Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-765/2025-02 од 18. 3. 2026. године.

¹¹⁹⁵ Реч је о специфичној новчаној накнади која је уведена посебним актима Владе РС за запослене у МУП-у РС на територији АП Косово и Метохија којима је престао радни однос. Ова накнада је карактерисана као посебна пензија која има за циљ да омогући редовна новчана примања лица.

¹¹⁹⁶ Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж 5070/2023 од 26. 6. 2024. године.

¹¹⁹⁷ Jean-Michel Servais, “Anti-union Discrimination in the Field of Employment”, *International Labour Review*, Vol. 115, бр. 3/1977, 295–297.

¹¹⁹⁸ Конвенција МОР-а број 98, чл. 1.

¹¹⁹⁹ *Danilenkov and Others v. Russia*, 30.07.2009, App. No. 67336/01, ст. 140–143.

¹²⁰⁰ Case C-341/05, *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 December 2007, ECLI:EU:C:2007:809.

литванске грађевинске компаније која је пословала у Шведској, није поштовала правила успостављена колективним уговором у погледу упућених радника.¹²⁰¹ Стога су шведски синдикати покренули колективну акцију против овог послодавца, тражећи да постане потписник гранског колективног уговора, што подразумева поштовање вишег нивоа радних права, пре свега у контексту зарада, у односу на права предвиђена тада важећом Директивом о упућивању радника¹²⁰². СПЕУ је у овом случају стао на страну туженог, док је једина санкција за туженог била накнада штете која је касније одређена од стране шведског суда.¹²⁰³

Поверенику за заштиту равноправности је током 2022. године поднето 27 притужби које се тичу чланства у синдикалној или политичкој организацији, а 17 од тих 27 је у сфери запошљавања и рада.¹²⁰⁴ Интересантан је случај из праксе Повереника у ком је представница синдиката била искључена из комисија за испите, њени успеси нису вредновани приликом доделе награда, те јој је неоправдано смањен фонд часова, а када се супротставила наведеном, била је изложена вређању и омаловажавању од стране директорке школе. Иако је Повереник закључио да је дошло до повреде чл. 12. 33Д-а, ово је Повереник закључио само у погледу дела радњи, док у контексту оних које су извршене пре него што је директорка знала да је реч о представници синдиката, како није постојала узрочно-последична веза личног својства и извршених радњи, није закључено да је дошло до дискриминације.¹²⁰⁵ У другом случају, Повереник закључује да је дошло до дискриминације како је подносиатељка притужбе, која је 16 година предавала математику на мађарском језику, те је, без објашњења, пребачена да предаје друге предмете, док је убрзо добила и решење о престанку радног односа.¹²⁰⁶ Она је била председница синдиката, али и на челу штрајкачког одбора који је организовао штрајк у току 2025. године, а у вези са студентским протестима. Додатна димензија сложености овог случаја се огледа у томе што она није имала уговор о раду на неодређено време, већ уговоре о раду на одређено време који се редовно обнављају, а да са њом, за разлику од њених колега, није закључен нови уговор о раду. Повереник је у овом случају закључио да је дошло до дискриминације. Линија разматрања која је релевантна, а излази из оквира нашег истраживања, а пажњу јој у овом случају није посветио ни Повереник, се тиче односа штрајка и израза грађанског незадовољства. Друга линија разматрања коју и Повереник наглашава је постојање дискриминације и то по основу више личних својстава – синдикалне и политичке припадности.

4.9. Имовно стање и социјално порекло

Начело једнакости и забране дискриминације подразумева то да сви имају једнаке могућности у свету рада. Међутим, све и када би ово начело било у потпуности остварено у пракси, односно када би сви *заиста* имали једнаке могућности, они и даље не би имали исте полазне основе, а с обзиром на имовно стање и социјално порекло. Иако се у последњим деценијама примећује значајан пад броја оних који живе у екстремном сиромаштву (које је,

¹²⁰¹ Ст. 18–23.

¹²⁰² Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 Concerning the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services, 14.02.1976, *Official Journal of the of the European Communities*, L 18, чл. 1, 3 и 4.

¹²⁰³ Ст. 118–120.

¹²⁰⁴ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2023, *op. cit.*, 220. О томе да се ови проблеми појављују и пред судовима говори случај, покренут од стране синдиката, Евровозач против Градског саобраћајног предузећа Београд, а поводом увођења Бусплус система у возила. То је условило пребацивање, без оправданог разлога, запослених са места возача на место контролора, мењање распореда на свакодневном нивоу, те пребацивање председника синдиката са погона Карабурма у погон Земун. Виши суд у Београду је закључио да је дошло до дискриминације на основу синдикалне припадности. Нав. према: Пресуда против дискриминације на основу синдикалне припадности, доступно на: <https://www.masina.rs/presuda-protiv-diskriminacije-na-osnovu-sindikalne-pripadnosti/>, 10. 10. 2025. године.

¹²⁰⁵ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-551/2024-02 од 23. 4. 2025. године.

¹²⁰⁶ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-717/2025-02 од 14. 11. 2025. године.

2021. године, одређено тако да подразумева живот на основу мање од три америчка долара дневно), према подацима из 2025. године, и даље 808 милиона људи живи у екстремном сиромаштву.¹²⁰⁷

Сталешки систем јесте, у великом делу света, постао систем прошлости, мада и данас говоримо на пример о постојању различитих касти у Индији. Постојање касти, односно сталежа, представља систем у ком је хијерархија условљена личним својствима општеприхваћена као чинилац који поставља појединца у одређени положај. Ипак, постојање оваквих система је у данашњем свету изузетак, а не правило, док се у савременим системима начелно и формално сви сматрају једнаким. Међутим, положај кандидата за запослење и запослених неизоставно, барем у извесној мери, бива условљен „генерацијским богатством“ (енг. *generational wealth*), односно имовним стањем и социјалним пореклом. У том погледу се говори о јазу у богатству (енг. *wealth gap*) чији корени се могу наћи далеко у прошлости, али који и данас у великој мери утичу на имовно стање појединца.¹²⁰⁸

Ова лична својства утичу на приступ образовању, како формалном, тако и неформалном, а нераскидиво су повезани и испреплетани са сиромаштвом.¹²⁰⁹ Услови у којима дете живи и одраста имају значајну улогу у томе колико оно може да се посвети образовању: упоредимо само положај детета које као једину обавезу има школу и детета које мора родитељима да помаже у домаћинству, брине о зависним члановима породице или чак обавља дечји рад за треће лице. Дакле, у тренутку када лице изађе на тржиште рада, лице је претходно стекло квалификације, односно практичне вештине, за шта се може претпоставити да су, ако не у потпуности, онда барем делом, условљене имовним стањем и социјалним пореклом што значи да сам положај лица као кандидата за запослење бива, барем у извесној мери, условљен овим личним својствима.¹²¹⁰ Штавише, може се претпоставити да је и спремност лица да прихвати одређено запослење, иако оно не одговара стеченим квалификацијама и професионалним циљевима појединца, условљена имовним стањем, односно могућношћу или одсуством могућности појединца да одбије прву прилику за запослење која се појави. Свесни тога на који начин социјално порекло и имовно стање могу утицати на објективни положај појединца, али и субјективни доживљај запослења од стране појединца, послодавци злоупотребљавају свој надмоћни положај. Истраживања Повереника за 2023. године показују да се као друштвене групе изложене највећој маргинализацији у РС могу издвојити Роми и сиромашни¹²¹¹, али и да се одређене жене као што су Ромкиње и жене са села посебно суочавају са проблемом сиромаштва и неприступачношћу услуга¹²¹².

¹²⁰⁷ United Nations, Goal 1: End Poverty in All Its Forms Everywhere, доступно на: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/poverty/>, 20. 10. 2025. године.

¹²⁰⁸ Тако се у САД као посебно истакнута појава уочава расно засновани јаз (који се може пратити још од 1860. године) у богатству између белаца и Афроамериканаца – где је (не)сразмера у богатству шест према један. Ellora Deroncourt *et al*, The U.S. Racial Wealth Gap, 1860–2020, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 2022, 1–5.

¹²⁰⁹ Сиромаштво подразумева економске неједнакости, али се не може поистоветити са економским неједнакостима – тако се, на пример, примећује да је свеукупни проблем сиромаштва сличан у Аустрији и Словенији, али су стопе неједнакости знатно мање у Словенији, док су у односу на Аустрију, знатно више на Малти. М. Бабовић, „Сродни појмови – неједнакости и дискриминација“ у: *Социјално укључивање: концепти, стање, политике* (ур. М. Бабовић), SeCons – група за развојну иницијативу Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду, Београд, 2016, 21.

¹²¹⁰ Д. Вуковић, М. Бабовић, *У лавиринту сиромаштва и социјалне искључености: социјална политика и држава благостања у Србији*, Досије студио, SeCons – група за развојну иницијативу, Београд, 2022, 45.

¹²¹¹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2024, *op. cit.*, 216. Налазимо да се може дискутовати о томе да ли треба издвајати сиромашне као засебну осетљиву групу која се налази у ризику од дискриминације. Ми заузимамо став да се не може говорити о сиромашнима као хомогеној, или уопште једној групи, већ да сиромаштво представља једну од кључних компонената зачараног круга у ком се налазе жртве дискриминације. Оно што је пак сигурно јесте да у РС постоји велики друштвени отпор заснован на стигматизацији која прати сиромаштво.

¹²¹² Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај о дискриминацији жена*, 2025, *op. cit.*, 15.

5. Непрецизирани основи дискриминације – „свако друго лично својство“

Осврт на настанак и развој каталога заштићених личних својстава, из радноправног угла, подразумева неколико кључних тренутака, односно тачака развоја. Једна од тих тачака јесте и увођење отворених, уместо раније присутних каталога заштићених личних својстава. Кроз само неколико речи – да је забрањена дискриминација, поред изричито поменутих личних својстава, и на основу сваког другог личног својстава, мења се целокупан приступ забрани дискриминације.¹²¹³ Наиме, затворени каталог личних својстава подразумева да је, да би лице било заштићено од дискриминације у сфери запошљавања и рада, неопходно да је лично својство на које се лице позива изричито препознато као потенцијални основ дискриминације. Ма колико су широко постављени овакви спискови и колико се развијају, увек (пре)остаје могућност да неко лично својство остане изостављено, што за последицу има то да жртви дискриминације неће бити обезбеђена заштита. Увођењем отвореног каталога личних својстава се чини корак који показује спремност да се уоче недостаци у постојећим нормама које се тичу забране дискриминације, али и либерализација у контексту „страха“ да се нека лична својства препознају као основи дискриминације. Другим речима, тиме ствараоци норми одлучују да прихватају ризик да у пракси буде препознато и неко лично својство које претходно није, односно које потенцијално законодавци, односно законописци не би увели. Из угла укрштене дискриминације, овакав корак напред је двоструко важан. Са једне стране, његова важност се огледа у крајње очигледном аргументу да препознавањем могућности да и додатна лична својства буду потенцијални основи дискриминације, долази и до могућности да се препозна сваки облик дискриминације који подразумева (и) ова својства. Значај овог корака напред није ништа мањи ни из симболичког угла, будући да показује намеру даљег развоја норми које се тичу забране дискриминације.

На пример, тако се говори о гојазности као основу дискриминације, као проблему који је знатно чешћи у XXI веку у односу на прошлост. Насупрот израженим проблемима са гојазношћу који се одражавају и на способност појединца да обавља рад, у пракси се гојазност не препознаје као основ дискриминације, што потврђује одлука СПЕУ у случају *Kaltoft*, који је раније поменут.¹²¹⁴ Штавише, посебно је интересантно то што се овај случај тицао гојазне жене и типично женског занимања – дадиле, што указује на то да се ризик гојазности у овом случају може разматрати и кроз родну, односно интерсекцијску перспективу. Са друге стране, генетички скрининг који постаје све „популарнији“ у контексту кандидата за запослење, а има за циљ да утврди да ли кандидат за запослење има одређене наследне болести или је пак у посебном ризику од развијања болести у контакту са одређеним супстанцама на радном месту. Идејна основа наведеног се огледа у жељи послодаваца да смање трошкове у вези са професионалним болестима, док се као оправдање користи аргумент да оваква информација може бити значајна и запосленима. Међутим, спровођење оваквог тестирања носи велики ризик дискриминације кандидата за запослење, а омогућено је развојем савремених технологија.¹²¹⁵ Генетички скрининг такође може бити сагледан из интерсекцијске перспективе како је он често повезан са сексизмом, аблеизмом, расизмом и посматрањем здравствених проблема кроз призму класе.

Повереник за заштиту равноправности, у свом извештају за 2020. годину, наводи да је „поднето 47 притужби по основу неког другог личног својства“ у односу на она која су изричито препозната, међу којима се наводи пребивалиште, као и мигрантски статус.¹²¹⁶ У редовном годишњем извештају за 2024. годину се такође као потенцијални основи

¹²¹³ Michael P. Foran, “Grounding Unlawful Discrimination”, *Legal Theory*, Vol. 28, бр. 1/2022, 3– e4.

¹²¹⁴ Zofia Bajorek, Stephen Bevan, *Obesity and Work: Challenging Stigma and Discrimination*, Institute for Employment Studies, Brighton, 2019, 22.

¹²¹⁵ Сања Стојковић Златановић, *Генетички и други здравствени основи дискриминације на раду*, Институт друштвених наука, Београд, 2019, 102–106.

¹²¹⁶ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2021, *op. cit.*, 193.

дискриминације помињу пребивалиште, боравиште, статус азиланта, избеглице и интерно расељеног лица.¹²¹⁷ У пракси Повереника се као основ дискриминације наводи и естетски деформитет – ожиљак, будући да је подносила притужбу против Центра за основну полицијску обуку Министарства унутрашњих послова тврдио да је због ожиљка уоченог на систематском прегледу лишен могућности да се запосли у полицији.¹²¹⁸ Анализирајући релевантни правни оквир, а посебно Уредбу о стручном оспособљавању и усавршавању у Министарству унутрашњих послова¹²¹⁹, Повереник наводи да „једини оправдани разлог за дисквалификацију кандидата услед постојања неке аномалије или оштећења на кожи, постојао би уколико би наведено оштећење било сметња за професионално обављање полицијског посла“ што овде није био случај. Пажњу треба обратити и на случај где је Повереник такође истакао то да постоји дискриминација будући да је послодавац прописао да жене морају да изгледају на тачно одређени начин, што је утемељено на стереотипним и сексистичким схватањима: „уредно завезана коса у реп или пуштена коса (исфенирана или опеглана), уредно нашминкана, са *обавезним* црвеним кармином)“.¹²²⁰ Интересантан је случај у ком је Уставни суд закључио да је дошло до дискриминације на основу пребивалишта будући да кондуктерка није могла да испуњава радне обавезе како је стављена на линије које полазе рано ујутру, а живи у месту које је удаљено преко 10 километара, када нема јавног превоза којим би дошла на радно место. Насупрот њеним жалбама упућеним послодавцу, ова пракса се поновила више пута, што је резултирало тиме да јој послодавац, позивајући се на дисциплинске разлоге, дао отказ за који је касније утврђено да је незаконит.¹²²¹

Насупрот томе, како је потврђено у домаћој судској пракси, сама незапосленост не може сматрати основом дискриминације.¹²²² Међутим, утврђивање тога ко су стигматизована лица често може открити и ближу повезаност са одређеним, јасно препознатим, личним својствима. Тако се на пример, сиромаштво начелно не сматра основом, већ пре честом последицом дискриминације. Међутим, ближа анализа тога ко су лица која живе на граници или у сиромаштву, могу се установити, на пример, обрасци, расно и етнички условљеног сиромаштва.¹²²³ С обзиром на наведено, може се рећи да је препознавање претходно непрепознатих личних својстава од значаја *per se*, међутим неретко открива и постојање ризика укрштене дискриминације.

6. Разматрање личних својстава у контексту укрштене дискриминације у свету рада

6.1. Укрштање пола, рода и расе као основа дискриминације

6.1.1. Положај Афроамериканки – основ за настанак теорије интерсекционалности

Иако смо други део докторске дисертације посветили питању настанка и развоја теорије интерсекционалности, овде ћемо се вратити на то питање, у мери у којој је то потребно и важно како бисмо створили оквир за даља разматрања укрштене дискриминације. Ваља се подсетити тога да је професорка Креншо, као полазну основу користили разматрање специфичног положаја Афроамериканки. Иако истраживања која је спроводила Креншо нису усмерена само ка анализи положаја Афроамериканки у сфери запошљавања и рада, ово јесте једна од

¹²¹⁷ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 178.

¹²¹⁸ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-348/2022-02 од 5.12. 2022. године.

¹²¹⁹ Уредба о стручном оспособљавању и усавршавању у Министарству унутрашњих послова, *Службени гласник РС*, бр. 42/2017, 56/2018, 34/2019, 11/2020, 24/2021, 49/2022, 54/2023 и 78/2024.

¹²²⁰ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-573/2020-02 од 19. 7. 2021. године.

¹²²¹ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 1820/2011 од 5. 10. 2011. године.

¹²²² Пресуда ВКС, Рев2. 315/19 од 19. 9. 2019. године.

¹²²³ Athena D. Mutua, “Introducing Class Crits: From Class Blindness to a Critical Legal Analysis of Economic Inequality”, *Buffalo Law Review*, Vol. 56, бр. 4/2008, 879.

кључних сфера које она анализира, ослањајући се и на судске пресуде које се тичу дискриминације на раду, а које смо помињали у другом делу докторске дисертације.

Како је то теорија интерсекционалности открила, положај Афроамериканки не може бити правилно сагледан кроз само једну осу – осу рода и пола са једне стране и расе са друге. Не само да ниједна од ових перспектива не би успешно објаснила положај Афроамериканки, већ подразумева потпуно занемаривање аспеката дискриминације који, како се показало, не смеју бити занемарени. Тврдња да су Афроамериканке изложене укрштеној дискриминацији проистиче из разумевања да дискриминација којој оне бивају изложене не представља прости збир дискриминације на основу пола и рода. Стога и није могуће раздвојити деловање ових личних својстава, односно утврдити у којој мери и на који начин свако лично својство делује. Наведено доводи до стварања зачараних кругова у којима Афроамериканке одрастају, образују се, раде и живе. Оне се најчешће рађају у сиромашним породицама, у насељима која су већ – управо услед сиромаштва, али и предрасуда усмереним ка онима који живе у њима, у већој или мањој мери, изолована, и изложена стигматизацији. Велике стопе сиромаштва у таквим насељима су блиско повезане и са порастом стопе криминала, али и ранијим напуштањем образовања. Тако долази до настанка зачараног круга у ком појединци немају приступ образовању или пак раније напуштају образовање из низа разлога који су повезани са средином из које долазе.

Наведено представља само „кроки“ слике у којој се налазе Афроамериканци пре свега у САД, али и бројним другим – „белачким“ државама широм света. Уколико уведемо и родну перспективу, у одсуству мреже подршке, Афроамериканке су често стављене у положај да морају да брину о члановима домаћинства који не остварују права из сфере социјалне сигурности – што је опет повезано са претходним проблемима који се тичу запослења. Када ово узмемо у обзир заједно са проблемима који се тичу одсуства квалификација, долазимо до закључка да Афроамериканке имају врло ограничене могућности да пронађу било какво, а камоли запослење које би се сматрало достојанственим радом. То доводи, поједностављено посматрано, до два могућа сценарија. У првом оне обављају рад у одсуству гаранције основних радних права, што је последица ранијих проблема и препрека којима су биле изложене. У другом сценарију оне успешно, и уз велике напоре, превазилазе постављене препреке, те успевају да стекну неопходне квалификације, односно знања и вештине, које би им омогућиле бољи положај на тржишту рада и проналазак запослења које би им омогућило да напредују у односу на средину из које долазе.

6.1.2. Положај припадница расних и етничких мањина у савременом свету рада

Један од кључних тренутака у развоју теорије интерсекционалности је тренутак препознавања тога да ова теорија није примењива само како би објаснила положај Афроамериканки, већ да опсег њене примене може и мора бити универзалнији. Уколико узмемо положај жена као почетну основу, долазимо до закључка да нису само жене које су Афроамериканке стављене у посебно неповољан положај, као (потенцијалне) жртве укрштене дискриминације, већ да ово важи и када је реч о припадницама других расних и етничких мањина.

Поред положаја Афроамериканки, посебно је важно осврнути се на неповољан положај Ромкиња – како глобално посматрано, тако и у РС, у свету рада. Наиме, Ромкиње су у својој заједници често изложене насиљу, те им бива забрањено – било изричито, било кроз постављање других обавеза, да се образују, али и да траже запослење. Тако су оне неретко у потпуности економски зависне од партнера и жртве различитих облика насиља, укључујући економско насиље.¹²²⁴ Ако остану без економских средстава партнера, често остају и без било

¹²²⁴ Tania Sordo Ruz, *Guide on Intersectional Discrimination: The Case of Roma Women*, Fundación Secretariado Gitano, Madrid, 2019, 26.

каких прихода, и живе у великом, па чак и екстремном сиромаштву.¹²²⁵ Уколико успеју да напусте ове затворене средине и стекну квалификације које им омогућавају да траже запослење на отвореном тржишту рада, ту поново постају „губитнице“ могућности, како они који су надређени траже оне сличније себи, односно траже кандидате за запослење не само по сопственом избору, већ и по сопственом узору, што чини Ромкиње мање пожељним кандидатима за запослење.

Просечан животни век Ромкиња је мање од 50 година, а више од половине младих Ромкиња су у децјим браковима. Оне живе у изолованим ромским насељима у којима постоје засебна правила, а која представљају потпуно одвојени свет у односу на свет рада у којима други траже запослење и раде. Стога Ромкиње често постају сакупљачице секундарних сировина или неко ко живи на основу пронађених остатака хране, а њихов положај у РС представља израз феминизације сиромаштва. Тако се, у контексту РС, наглашава да „Роми и Ромкиње доживљавају као ‘паразити’ и нерадници, или особе које покушавају да преваре систем“.¹²²⁶ Један од истакнутих примера злоупотреба права се односи на ситуацију у којој је око 10 Рома и Ромкиња из насеља „Вук Врчевић“, код Панчевачког моста, било лишено основних права, како су им личне карте одузете да би били пријављени на фиктивна радна места. С обзиром на наведено, они су изгубили права на здравствено осигурање и новчану социјалну помоћ.¹²²⁷ Иако су ово проблеми са којима се суочавају сви Роми, увођење родне перспективе указује на посебан ниво проблема са којима су суочене Ромкиње.

То важи и уопште када је реч о припадницама расних и етничких мањина, и то у свим држава света, укључујући нордијске државе које представљају државе благостања, а сматрају се узором у смислу нивоа постигнуте дистрибутивне правде.¹²²⁸ Управо положај жена које су припаднице расних и етничких мањина говори о важности укључивања родне перспективе у разматрања тржишта рада у постфордистичком друштву.¹²²⁹

6.2. Укрштање рода, расе и мигрантског статуса као основа дискриминације

6.2.1. „Сукоб цивилизација“ у свету рада

Долазак радника миграната у нову средину је готово увек повезан са низом препрека и проблема, које је тешко и набројати, али ипак начелно могуће поделити у две начелне групе. Са циљем да што мање понављамо претходно наведено, потрудићемо се да сагледамо ове две групе проблема.

¹²²⁵ European Institute for Gender Equality, *Poverty, Gender and Intersecting Inequalities in the EU Review of the Implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016, 84.

¹²²⁶ A11: Иницијатива за економска и социјална права, Светски дан Рома и Ромкиња – Сиромаштво, дискриминација и стигматизација, доступно на: <https://www.a11initiative.org/svetски-dan-roma-i-romkinja-siromastvo-diskriminacija-i-stigmatizacija/>, 15. 12. 2025. године.

¹²²⁷ На пример, „једна од преварених Ромкиња отишла је у Републички фонд за здравствено осигурање како би оверила своју здравствену књижицу – а тамо је сазнала да њен послодавац није за њу уплаћивао доприносе за обавезно здравствено осигурање, те не може да продужи важење књижице. Она је до тада управо због свог лошег социјалног статуса имала здравствено осигурање преко свог статуса кориснице новчане социјалне помоћи [...] Испоставило се да је та особа са десетак Рома и Ромкиња, којима је узела личну карту, закључила фиктивне уговоре о раду са различитим компанијама тако што је фалсификовала њихове потписе“. A11: Иницијатива за економска и социјална права, Из праксе Иницијативе A11: Како смо открили масовну злоупотребу права и личних података Рома, доступно на: <https://www.a11initiative.org/iz-prakse-inicijative-a-11-kako-smo-otkrili-masovnu-zloupotrebu-prava-i-licnih-podataka-roma/>.

¹²²⁸ Sofia Strid, Anne Laure Humbert, Jeff Hearn, “The Violently Gender-equal Nordic Welfare States” у: *Re-imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region* (eds. Maja Lundqvist, Angelica Simonsson, Kajsa Widegren, Bristol University Press, Bristol, 2023, 87.

¹²²⁹ Rosa Lázaro Castellanos, Olga Jubany Baucells, “Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista”, *Revista de Estudios de Género*, Vol. 5, бр. 46, 2017, 238.

Прва група проблема се тиче формалних процедура које су бирократске, напорне, дуге, тешке и скупе. На тај начин се пред раднике мигранте стављају бројни изазови које је потребно успешно превазићи, док појединац често нема ресурсе, како временске, тако и новчане, за те процедуре. Друга група препрека, а која је директно повезана са и условљена претходно наведеном групом разлога, се тиче стереотипа и предрасуда у погледу радника миграната. Наратив који постоји, али који се одржава и у данашњем, глобализованом свету, јесте да долазак радника миграната у „домаћу средину“ представља својеврсни „сукоб цивилизација“. Из радноправног угла, кључни ризик у овом погледу се тиче изградње стереотипних уверења која се односе на то да мигранти узимају и „отимају“ послове домаћим радницима, те да снижавају трошкове рада. Додуше, феномен социјалног дампинга и измештање производње у делове света где је радна снага јефтинија у извесној мери и елиминише потребу за миграцијом радника, из угла послодавца. Међутим, управо у наведеном, се, између осталог, огледа и разлог за миграрање, односно потраге за бољом будућношћу.

На ово треба придодати ризике који произилазе из тога радник мигрант, посебно „непожељни мигрант“, потенцијално разликује од домаћег становништва, сем држављанства, и на основу других личних својстава – расе, боје коже, језика, потенцијално религије и других личних својстава, што указује на важност увођења интерсекцијске перспективе у разматрање положаја радника миграната.¹²³⁰ Поред држављанства, односно националне припадности, неки од најчешћих основа дискриминације са којима су истовремено суочени радници мигранти су раса, етничка припадност, боја коже, језик социоекономски статус и род, те се у том смислу говори о различитим димензијама дискриминације радника миграната. Управо увођење интерсекцијске перспективе додатно разоткрива проблеме са којима се радници мигранти суочавају када покушају да уђу у оквире формалне економије.¹²³¹ То се може видети и кроз положај радника миграната у различитим државама ЕУ – у зависности од тога да ли долазе из других држава чланица ЕУ или пак трећих држава, и да ли је реч о европским државама или не, степен неповољности њиховог положаја се знатно разликује.¹²³² Дакле, дискриминација радника миграната по основу једног личног својства би пре представљала изузетак, док у случајевима дискриминације најчешће постоји укрупњена дискриминација.

6.2.2. Феминизација миграција

Жене су дуго мигрирале готово само у оквиру породичних миграција, односно као пратећи чланови породице у оквиру породичних миграција које су предводили мушкарци. Истовремено, није постојало икакво или одговарајуће интересовање за специфичне изазове са којима се суочавају жене као раднице мигранткиње, већ је такво интересовање новијег датума.¹²³³ Феминизација миграција подразумева осамостаљивање жена, односно жене почињу саме, не у оквиру породичних миграција, да мигрирају тражећи запослење, односно боље услове живота и рада.¹²³⁴ Овај феномен се не може посматрати одвојено и од измене демографске слике, односно тога да долази до каснијег рађања, мањег броја бракова, а веће

¹²³⁰ У светлу јачања десних политика, насупрот неговања мултикултуралности, долази до оживљавања идеје поистовећивања држављанства са целокупним идентитетом појединца, односно захтевања асимилације радника миграната. Åsa Gunnarsson, Lena Svenaeus, Eva-Maria Svensson, “Sweden: From Proactive Policies to Anti-discrimination Law” у: *Nordic Equality and Anti-Discrimination Laws in the Throes of Change Legal Developments in Sweden, Finland, Norway, and Iceland* (eds. A. Hellum et al), Routledge, London–New York, 2024, 64.

¹²³¹ Sylvia Chant, Carolyn Pedwell, *Women, Gender and the Informal Economy: An Assessment of ILO Research and Suggested Ways Forward*, International Labour Office, Geneva 2008, 3.

¹²³² С. Брадаш, Прекарни рад у Србији: извештај из истраживања, доступно на: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-prekarni-rad-u-srbiji.pdf>, 20. 9. 2025. године, 4.

¹²³³ Мирјана Мороквашић, „Феминизација миграција“, *Становиштво*, Vol. 48, бр. 2/2010, 25.

¹²³⁴ З. Мршевић, „Заштита људских права мигранткиња“ у: *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања* (ур. Кнежевић Бранислава, Милићевић Милена), Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2019, 38.

стопе развода и доминације нуклеарне породице.¹²³⁵ Позитиван аспект феминизације миграција се огледа у томе што овај феномен сведочи о осамостаљивању жена, односно промени у свету рада, али и породичним односима, тако да жене почињу и саме да емигрирају.¹²³⁶ Истовремено, феминизација миграција разоткрива додатне ризике са којима се суочавају жене као раднице мигранткиње, које бивају изложене различитим повредама и злоупотребама радних права.¹²³⁷

Треба имати у виду то да је свет рада иначе обликован родно заснованом професионалном сегрегацијом, што долази до изражаја посебно и када је реч о радницама мигранткињама, иако су жене које мигрирају по правилу млађе и образованије у односу на мушкарце.¹²³⁸ Као раднице мигранткиње, посебно уколико долазе са Глобалног југа, оне бивају стављене у крајње неповољан радноправни положај, односно представљају најслабије карице у глобалном ланцу производње.¹²³⁹

Спајање чињеница и уверљивих претпоставки које се тичу, са једне стране, жена уопште, а са друге, радника миграната, у свету рада, долазимо до закључка да се раднице мигранткиње налазе у посебно осетљивом и ризичном положају, који може у потпуности бити сагледан само из интерсекцијске перспективе. Тако говоримо о „одливу сектора неге“, односно женама које мигрирају да би обављале послове у области неге, који су често слабо плаћени, обављају се на основу различитих уговора којима се не заснива радни однос, те подразумева одсуство сигурности и стабилности. Сектор неге можда најбоље сведочи о тврдњи да је положај радница мигранткиња посебно тежак, али свакако није једини сектор где долази до посебно изражених проблема у овом погледу. Посебно интересантан у овом погледу јесте и положај жена у пољопривреди, имајући у виду да су послови у пољопривреди по природи физички тешки, те су дуго сматрани само мушким пословима, док у савременом свету рада, упоредо са феминизацијом миграција долази и до феминизације пољопривреде. Пољопривреда тако постаје све више женска делатност.¹²⁴⁰ Иако је развој технологије допринео и развоју пољопривреде, те су у неким аспектима тешког и мукотрпног рада машине замениле људе, послови у пољопривреди ипак остају веома тешки, а по правилу недовољно плаћени, што условљава чињеницу да су на овим пословима нарочито често радно ангажовани радници мигранти. Овај ризик по сезонске раднице у пољопривреди, које су истовремено и раднице мигранткиње, је нарочито изражен у државама Балкана, где рад у пољопривреди и даље има нарочито значајну улогу.¹²⁴¹ Иако су ово неки од најистакнутијих примера, овај проблем, који се тиче посебно неповољног третмана мигранткиња у светлу феминизације миграција, је присутан и када је реч о другим пословима и секторима.

¹²³⁵ Hania Zlotnik, “Migration and the Family: The Female Perspective”, *Asian and Pacific migration journal*, Vol. 4, бр. 2–3/1995, 254.

¹²³⁶ Међутим, не треба заборавити да се и у XXI веку одређене државе, попут Бангладеша, Ирана, Непала и Пакистана, уводе ограничења у погледу кретања жена – из „заштитних разлога“. Lee Sohoon, Piper Nicola, *Understanding Multiple Discrimination against Labour Migrants in Asia: International Policy Analysis*, Friedrich Ebert Stiftung, 2013, 4.

¹²³⁷ European Institute for Gender Equality, 2016, *op. cit.*, 77.

¹²³⁸ Милица Бобић, „Родни приступ у истраживању миграција, Род и интеграција у оквиру миграција“ у: *Савремене миграције и друштвени развој: интердисциплинарна перспектива* (ур. Зоран Лутовац, Слободан Мрђа), Српско социолошко друштво, Институт друштвених наука у Београду, Универзитет у Београду – Филозофски факултет, 2018, 74.

¹²³⁹ Sylvia Chant, Carolyn Pedwell, *Women, Gender and the Informal Economy: Assessment of ILO Research and Suggested Ways Forward*, International Labour Office, Geneva, 2008, 1.

¹²⁴⁰ За више о изузетно тешком положају жена пољопривредница вид. Лара Кончар, „О положају и искуству сезонских радница у пољопривреди у савременој Србији: може ли се говорити о елементима структурног насиља?“, *Антропологија*, Vol. 20, бр. 3/2020, 66.

¹²⁴¹ Сретен М. Јелић, Вукашин Ж. Коларевић, „Значај пољопривреде у привредног структуру и привредном развоју земаља у транзицији“, *Социолошки преглед*, Vol. 53, бр. 3/2019, 999–1019.

6.3. Ношење верских симбола на радном месту – укрштање рода, расе и религије

Мада се ношење верских симбола не везује за једну религију, ово питање је посебно актуелно у погледу ношења хиџаба, никаба или бурке. Иако се ови верски симболи у одређеним друштвима користе као снажно средство репресије, они истовремено могу представљати и израз ослобођења од друштвених очекивања. У последњих неколико година се сусрећемо са већим бројем случајева који се тичу ношења хиџаба, у контексту потенцијалне дискриминације на раду, а у циљу заштите неутралности и секуларизма. Треба напоменути да забрана ношења верских симбола на радном месту често претходи забрана ношења верских симбола у образовању, са идејом неговања секуларног образовног система који је одвојен од утицаја религије.¹²⁴² О томе колико су јаке предрасуде које се тичу хиџаба говори то што жене које носе хиџаб често бивају одбачене већ у процесу тестирања уколико њихова радна биографија садржи њихову фотографију – са хиџабом.¹²⁴³ Штавише, у одређеним државама, попут Аустрије, Бугарске, Белгије и Француске су уведене јасне мере забране прекривања лица на јавним местима, док у већем броју држава постоји разматрање могућности увођења истих мера.¹²⁴⁴

У циљу избегавања понављања, а како ћемо ове случајеве ближе анализирати у седмом делу докторске дисертације, овде нећемо наводити конкретне случајеве и улазити у детаље чињеничног стања и закључака Суда. Ипак, напоменућемо да се у овим случајевима родна димензија огледа у томе што хиџаб (исто као и никаб и бурку) носе само жене, а не и мушкарци муслиманске вероисповести, што значи да је питање ношења овог верског симбола искључиво женско питање.¹²⁴⁵ Такође, сматрамо да ни раса као лично својство не би смела бити (у потпуности) занемарена у овим случајевима. Наиме, муслиманке које носе хиџаб по правилу нису беле расе, што додаје још једну осу осетљивости и угрожености њиховог положаја у свету рада.¹²⁴⁶ Другим речима, у контексту муслиманки које носе верске симболе постоји истакнут ризик да дође до укрштене дискриминације на основу вероисповести, рода и расе.¹²⁴⁷ Другим речима, „рат против тероризма“ се води преко женских верских симбола.¹²⁴⁸ Парадоксално, забрана ношења верских симбола се претвара у симболички дискриминаторни акт, али који садржи и интерсекцијску перспективу, односно представља укрштену дискриминацију.

¹²⁴² Nicole Kalms, Laura McVey, “Commentary on Let Us Pee” у: *The Feminist Legislation Project: Rewriting Laws for Gender-based Justice* (eds. Becky Batagol et al, Routledge, Oxon/New York, 2025, 189. У прилог овоме говори одлука у овом случају *Leyla Şahin против Турске* (*Leyla Şahin v. Turkey*, 10.11.2005, App. No. 44774/98), где је подносиоци представке, као студенткињи медицине било забрањено да носи хиџаб на предавања и испите, а ЕСЉП је закључио да није дошло до повреде одредаба ЕКЉП-а (ст. 163–166).

¹²⁴³ Maximilian Sprengholz, *Intersecting Inequalities: Labor Market Outcomes by Nativity and Gender in Germany*, Fakultät der Humboldt – Universität zu Berlin, Berlin, 2024, 31.

¹²⁴⁴ Erica Howard, *Religious Clothing and Symbols in Employment: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States*, European Commission, 2017, 107.

¹²⁴⁵ Sigtona Halrynjo, “Naming and Framing of Intersectionality in Hijab Cases – Does It Matter? An Analysis of Discrimination Cases in Scandinavia and the Netherlands”, *Gender Work and Organization*, Vol. 23, бр. 3/2015, 285.

¹²⁴⁶ *Ibidem*, 5.

¹²⁴⁷ Cara Donegan, “Thinly Veiled Discrimination: Muslim Women, Intersectionality and the Hybrid Solution of Reasonable Accommodation and Proactive Measures”, *European Journal of Legal Studies*, Vol. 12, бр. 2/2020, 144–145.

¹²⁴⁸ Свакако, овде не говоримо о примерима када постоји други разлог, радноправне природе, који би оправдао забрану ношења верских симбола на радном месту, попут разлога који се тичу безбедности и здравља на раду, или које подразумева сама природа одређеног посла.

6.4. Укрштање пола, рода и породичних дужности као основа дискриминације

6.4.1. Укрштена дискриминација жена са породичним дужностима

Ближе разумевање ризика укрштене дискриминације ком су изложене жене са породичним дужностима у свету рада захтева узимање у истовремено разматрање неколико личних својстава: пола, рода и породичних дужности. Иако се, већ извесно време, инсистира на важности улоге како жене, тако и мушкарца у породици, односно барем начелној расподели дужности у том погледу, породичне дужности и данас најчешће бивају посматране као само женске дужности.¹²⁴⁹ Дакле, проблем се у овом погледу јавља кроз два нивоа – први се односи на то да је и даље и те како присутно становиште о томе да су само жене те које треба да обављају породичне дужности, а други кроз дискриминацију жена на основу породичних дужности, а о мушкарцу као издржаваоцу породице.¹²⁵⁰ Дакле, иако је у последњих неколико деценија и посебно година дошло до великих промена у свету рада, функционисање породице се и даље ослања приоритетно на рад жена.¹²⁵¹ Степен повезаности, испреплетаности и укрштености различитих личних својстава условљава да везивање породичних дужности само за жене сматрамо у тој мери природним и нормалним да је исувише лако пропустити интерсекцијску димензију дискриминације до које може доћи у овом погледу, уз објашњење да је реч о биолошкој условљености. Међутим, биолошка компонента је присутна само делимично, и то у вези са трудноћом и порођајем. Сви други аспекти анализе ове ситуације, који се тичу улоге у бризи о деци и другим, зависним члановима породице, су заправо условљени родном улогом у обављању породичних дужности.

Иако се на први поглед може учинити да је условљена само полом, дискриминација на основу материнства постаје и дискриминација на основу рода, односно јасно друштвено условљених и додељених родних улога. Уколико то сведемо на крајње прагматичан сценарио, долазимо до следеће једначине – ако је жена мајка, односно жели или се пак само претпоставља да може да постане мајка, она је на први поглед дискриминисана због пола, а како је материнство повезано са овом биолошком категоријом. Међутим, она постаје дискриминисана не због тога што има дете или можда добије дете, већ због родне улоге коју друштво претпоставља да има, како се мајка често перципира као једина која треба да брине о детету, што последично значи да не може у сваком тренутку и у потпуности да буде посвећена послу.¹²⁵² У том погледу се идентификују две врсте проблема – један је у томе што се брига о деци схвата као дужност само жене, односно мајке детета, а други уопште дискриминација на основу тога што особа брине о детету.¹²⁵³

¹²⁴⁹ Paul Parra-Moreno, José López María Álvarez, Rosalía Mota López, “Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España”, *Investigaciones Feministas*, Vol. 13, бр. 1/2022, 167.

¹²⁵⁰ Williams Joan C, Bornstein Stephanie, “The Evolution of 'FRd': Family Responsibilities Discrimination and Developments in the Law of Stereotyping and Implicit Bias”, *Hastings Law Journal*, Vol. 59, 2008, 1358. Врховни суд, када је реч о бризи о деци, закључује да мајка детета има право на издржавање од оца детета и када отац детета постане незапослен (Сентенца Ј. Боровац, *Билтен судске праксе*, бр. 1/2008, 55–56, односи се на пресуду Врховног суда Србије у Београду, Рев. 69/2008 од 7. фебруара 2008. године), док у другом случају закључује да је брига о оцу (у светлу накнаде штете коју је захтевала тужила) само морална дужност (Сентенца Г. Слијепчевић, *Билтен ВКС*, бр. 1/2009, 90, односи се на пресуду Врховног суда Србије у Београду, Рев. 1538/07 од 10. априла 2008. године).

¹²⁵¹ Empar Aguado, *Segregación ocupacional: una mirada crítica a la participación tamizada de las mujeres en el empleo*, Universitat de València, Valencia, 2018, 291.

¹²⁵² Маријана Пајванчић, „Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена – кратак осврт на садржај“ у: *Омбудсман против двоструке дискриминације жена* (ур. Покрајински омбудсман), Нови Сад, 2008, 16.

¹²⁵³ Интересантно је поменути да су истраживања у 31 држави показала да је стопа незапослености била већа за жене које су мајке са децом у односу на оне које немају децу, док је у периоду од 2005. до 2015. године ова „казна за мајчинство“ порасла за чак 38,4%. V. Beghini, U. Pozzani, E. Cattaneo, *op. cit.*, 14. Такође, посебно издвајање материнства, односно увођење посебне заштите материнства говори о томе да не би требало сводити породичне дужности само на материнство, већ обухватају и бригу о другим члановима породице. Може се поставити питање

Уколико се вратимо самим темељима теорије интерсекционалности и одређењу укрштене дискриминације, присетићемо се тога да је реч о дискриминацији више личних својстава која делују синергијски. Стога смо склони закључку да не постоји јаснији пример укрштене дискриминације од материнства, где долази до „укрштања“ пола, рода и самог материнства као основа дискриминације. Исто важи и када је реч о бризи и нези старијих и других зависних чланова породице, што је често неоправдано занемарена тема. Ово потврђују и ставови Повереника за заштиту равноправности, који о овоме говори у редовним годишњим извештајима за неколико последњих година – тако се у редовном годишњем извештају за 2022. годину наводи „да се пол и брачни и породични статус као основ дискриминације у највећем броју случајева појављују заједно, као вишеструка и/или укрштена дискриминација и то најчешће у области рада и запошљавања“¹²⁵⁴, док се у извештају за 2024. годину истиче да је Поверенику „поднето 37 притужби по основу брачног и породичног статуса као личног својства“, а да су их најчешће подносиле жене¹²⁵⁵. Коначно, у извештају за 2025. годину је наведено то да је „Поверенику поднето 43 притужбе по основу брачног и породичног статуса као личног својства које су углавном поднела физичка лица и то 27 жена и 14 мушкараца“, док сам Повереник истиче то да је у овим најчешће реч о дискриминацији на основу више личних својстава.¹²⁵⁶

6.4.2. Дискриминација мушкараца са породичним дужностима

За разлику од жена, где се дискриминација на основу породичних дужности сматра готово природним продужетком родно заснованих дужности, породичне дужности се најчешће, сем уколико постоји објективан разлог зашто жена не може да их обавља, не сматрају мушким дужностима. Послодавци, дакле, очекују и претпостављају да су жене те које имају или које ће имати породичне дужности, те их стога често дискриминишу већ као кандидате за запослење и као запослене. Насупрот томе, мушкарци су дискриминисани ако имају и обављају породичне дужности због неочекиваности ове ситуације. Послодавци бивају склони томе да изграде посебно негативан став о оним мушкарцима који имају породичне дужности, односно у погледу којих је потребно водити рачуна о усклађивању професионалног и породичног живота. Парадоксално, мушкарци који су спремни да учествују у подели породичних дужности, односно заиста разумевају важност једнакости у овом погледу, бивају изложени наглашеном ризику дискриминације у свету рада услед свог „непримереног понашања“.¹²⁵⁷

Ваља споменути случај *Marc Betriu Montull* из 2013. године, који се тичао оца (запосленог лица) који је желео да искористи право на одсуство уместо мајке детета. Мајка је, Наиме, била samozапослена (предузетница) и као таква није била обухваћена обавезним системом социјалног осигурања који би јој признао изворно право на одсуство ради неге детета.¹²⁵⁸ СПЕУ је у овом случају заузео доста рестриктиван став, те је закључио да није

зашто смо се посебном заштитом материнства бавили раније, а разлог је у томе што се посебна заштита у овом погледу „традиционално“ сматра дискриминацијом на основу једног личног својства, док ми тврдимо да је реч о укрштеној дискриминацији. Martínez Fernando Rey, “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, Vol. 28, бр. 84, 2008, 256.

¹²⁵⁴ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2023, *op. cit.*, 45.

¹²⁵⁵ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 121–122.

¹²⁵⁶ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2026, *op. cit.*, 154.

¹²⁵⁷ Савез самосталних синдиката Србије: „Патернално одсуство припрема очеве за родитељство“, доступно на: <https://www.masina.rs/savez-samostalnih-sindikata-srbije-paternalno-odsustvo-priprema-ocve-za-roditeljstvo/>, 10. 10. 2025. године.

¹²⁵⁸ Case C-5/12, *Marc Betriu Montull v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*, Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 19 September 2013, ECLI:EU:C:2013:571, стр. 62–65.

дошло до дискриминације.¹²⁵⁹ Тиме је Суд занемарио суштински проблем неједнаког положаја запослених жена и предузетница у вези са материнством, али и потврдио ставове о јасно подељеним родним улогама међу родитељима детета. Одлуком СПЕУ у овом случају је потврђена логика изражена деценијама раније у случају *Hofmann v. Kindergeldkasse*, где је СПЕУ закључио да право на одсуство након рођења детета, односно одсуства у вези са материнством, припадају само женама услед биолошких разлога, али и специфичног односа мајке и детета.¹²⁶⁰ Са друге стране, у случају *Roca Álvarez* из 2010. године, СПЕУ упозорава на незаконитост одредбе у шпанском законодавству, којом се омогућава мајци детета право на паузу за дојење само ако је запослена, док – уколико мајка није запослена, отац детета нема право на ову паузу.¹²⁶¹ Иако овакво „упозорење“ можемо пронаћи и у самој пресуди, јасно наглашавање тога да је оваква одредба дискриминаторна и противна гарантијама и начелима европског комунитарног права је изражено у издвојеном мишљењу генералне адвокаткиње Кокот, која истиче да је важно преиспитати теоријске основе начела једнакости и забране дискриминације.¹²⁶² Истичући важност улоге оба родитеља у одгајању детета, СПЕУ истиче да је одсуство овог права за очеве у супротности са гарантијама једнакости и забране дискриминације.¹²⁶³ Дакле, иако се могу уочити кораци напред у смислу препознавања једнакости мушкараца и жена у обављању породичних дужности у пракси СПЕУ, истовремено се препознаје и недоследност, која носи ризик правне несигурности, а тиме и понављања већ установљених и јасно познатих образаца.¹²⁶⁴

Примећује се да је ситуација у којој мушкарац узима било које одсуство како би водио рачуна о деци у РС „инцидентна“.¹²⁶⁵ Ипак, Повереник за заштиту равноправности (у контексту 2018. године) указује на извесне помаке, на шта упућују незванични подаци, према којима у Републици Србији више од 300 мушкараца годишње користи одсуство ради неге детета уместо својих супруга“, што указује на велики пораст у овом погледу.¹²⁶⁶

6.5. Укритање рода и старости као основа дискриминације

Осврт на старост као основ дискриминације нас доводи до два закључка. Први закључак се односи на то да кандидати за запослење и запослени могу бити жртве дискриминације у сваком тренутку, односно да не постоје године када је појединац потпуно заштићен од ризика дискриминације – како на основу других личних својстава, тако и на основу старости као личног својства. Други закључак се пак тиче тога да су појединци у свету рада посебно изложени ризику дискриминације уколико се налазе близу једном или другом крају скале радног века, односно уколико су у питању млади, као и старији радници.

¹²⁵⁹ Овакво схватање је доведено у питање у издвојеном мишљењу генералног адвоката Ватхелета (Opinion of Advocate General Wathelet Delivered on 11 April 2013, ECLI:EU:C:2013:230), који инсистира на томе да би ЕУ требало да уведе мере које би гарантовале већи степен једнакости мушкараца и жена у овом погледу (ст. 83–86).

¹²⁶⁰ Case C-184/83, *Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse*, Judgment of the Court of 12 July 1984, ECLI:EU:C:1984:273, ст. 28.

¹²⁶¹ Case C-104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 30 September 2010, ECLI:EU:C:2010:561, ст. 14–17.

¹²⁶² Opinion of Advocate General Kokott Delivered on 6 May 2010, ECLI:EU:C:2010:254.

¹²⁶³ Ст. 51–53.

¹²⁶⁴ S. Fredman, 20166, *op. cit.*, 74.

¹²⁶⁵ Татјана Мацура, Родитељско одсуство у Србији са посебним освртом на очеве као кориснике права, доступно на: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-06/roditeljsko_odsustvo_sa_posebnim_ostvrtom_na_oceve_kao_korisnike_prava.pdf, 10. 10. 2025. године. Ваља такође напоменути да се у литератури примећује и то да је занимљиво то што се не преиспитују норме које се тичу породилског одсуства, а које захтевају, макар у европским законодавствима, од жена да одређено време буду одсутне са рада, често са нижим примањима у односу на то да обављају рад. Bridget Rose, “Role Reversal: Can Dad Stay at Home while Mom Goes to Work? An Analysis of Maternity and Parental Leave in the United Kingdom and European Union through Principles and Treaties of International Human Rights Law”, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 12, бр. 1/2022, 92.

¹²⁶⁶ Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај*, 2019, *op. cit.*, 151.

Чак и када је реч о економски развијеним државама, попут држава ЕУ, и даље се уочава проблем незапослености жена, и то посебно у одређеним старосним категоријама. Тако је стопа незапослености посебно изражена када је реч о женама које имају између 25 и 29 година¹²⁶⁷, док су истраживања из 2023. године показала да је већи број жена и девојчица између 15 и 29 године било ван образовања, обуке и без запослења, у односу на мушкарце – 12,% у односу на 10,1%.¹²⁶⁸ На глобалном нивоу је у 2025. години стопа оних који нису у образовању, на обуци или запослени била 42,6% младих жена у односу на 18,1% младих мушкараца.¹²⁶⁹

На неповољан положај младих жена у РС, поготово када је реч о проналаску запослења и третману на раду, упозорава Кровна организација младих РС у свом алтернативном извештају – „подаци показују да је много већи број незапослених младих жена од мушкараца у узрасту од 25 до 29 година (за трећину више, 17.043 незапослене младе жене у односу на 12.131 незапосленог младог мушкарца)“.¹²⁷⁰ Дакле, младе жене су често стављене у посебно неповољан положај на тржишту рада, и то како на основу објективних чинилаца, тако и на основу стереотипне перцепције која постоји на послодавачкој страни, док се стварност њиховог радноправног положаја може у потпуности сагледати тек кроз увођење интерсекцијске перспективе.¹²⁷¹ Вредност, у професионалном смислу речи, бива двоструко умањена кроз призму послодаваца, када је реч о младим женама – због тога што су младе и због тога што су жене, али не због сваког од та два својства одвојено, већ јер су младе жене. Баш зато што су младе жене, оне ће најчешће бити лишене могућности да добију посао који одговара њиховим квалификацијама. Уместо тога, оне најчешће обављају мање плаћене и слабије вредноване послове, уз врло ограничене могућности за каријерно напредовање.

Са друге стране, када је реч о старијим женама, ситуација у којој се оне налазе је нарочито сложена, а како постоји врло негативан однос према њима на тржишту рада. Глобално посматрано, стопе запослености старијих жена су ниже како у односу на старије мушкарце, тако и жене других животних доба.¹²⁷² У РС, Повереник за заштиту равноправности, кроз посебан извештај указује на то да треба водити рачуна о родним разликама међу старијим грађанима, али и о другим поделама – тако су на пример, изражене разлике између оних који живе у урбаним или у руралним срединама или између „старијих“ старих, односно оних који имају више од 80 година живота и млађих, што говори о томе да „старије“ не можемо посматрати као хомогену групу.¹²⁷³ У редовном извештају Повереника за 2024. годину су, када је реч о дискриминацији на основу старости, највећи број притужби поднеле старије жене.¹²⁷⁴ Кроз ранија истраживања, Повереник истиче да је положај жена у РС додатно отежан када је реч о женама старијим од 45 година, домаћицама, пољопривредницама, младим женама и (другим) женама из вишеструко дискриминисаних група.¹²⁷⁵ Тако резултати једног истраживања показују да постоји низ чинилаца који утичу на посебно положај старијих жена, из радноправног угла, у РС, а да су међу њим и недовољна мотивација, али и осуда чланова породице (ако покушају да нађу запослење).¹²⁷⁶ Са тим је

¹²⁶⁷ Eurostat, Participation of Young People in Education and the Labour Market, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market, 10. 12. 2025. године.

¹²⁶⁸ Eurofound, NEETs, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/neets>, 10. 12. 2025. године.

¹²⁶⁹ International Labour Organization, Employment and Social Outlook: Trends 2026, *op. cit.*, 27.

¹²⁷⁰ Бобан Стојановић, Александар Ивковић, Борис Каличанин, *Алтернативни извештај о положају и потребама младих у Републици Србији – 2025*, Кровна организација младих Србије, Београд, 2025, 130.

¹²⁷¹ Carolina V. Zuccotti, Jacqueline O'Reilly, "Ethnicity, Gender and Household Effects on Becoming NEET: An Intersectional Analysis", *Work, Employment and Society*, Vol. 33, бр. 3/2019, 351–373.

¹²⁷² Claire Harasty, Ostermeier Martin, *Population Ageing: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work*, International Labour Organization, Geneva, 2020, 8.

¹²⁷³ Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај*, 2021, *op. cit.*, 19.

¹²⁷⁴ *Ibidem*, 209.

¹²⁷⁵ Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај*, 2015, *op. cit.*, 77.

¹²⁷⁶ Нав. према: Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2024, *op. cit.*, 147.

повезана и чињеница да ризик дискриминације старијих жена нарочито долази до изражаја када је реч о отказу уговора о раду.¹²⁷⁷ Дакле, иако је положај свих старијих радника отежан, услед неутемељених и неоправданих ставова о старијим радницима као мање продуктивној радној снази, интерсекцијска перспектива указује на то да је посебно отежан положај старијих жена и то нарочито које су имале, то јест које имају породичне дужности, што условљава и каријерне паузе.¹²⁷⁸

6.6. Укрштање рода и инвалидитета као основа дискриминације

Прототип особе са инвалидитетом јесте мушкарац са инвалидитетом, што је условило то да је изградња мера усмерених ка посебној заштити особа са инвалидитетом изграђена по моделу мушкарца са инвалидитетом, док искуства жена са инвалидитетом остају маргинализована. О системском проблему непрепознавања укрштене дискриминације жена са инвалидитетом говори и то што се јавне политике по правилу ослањају само на једно од личних својстава, занемарујући друге димензије неједнакости са којима су суочене жене са инвалидитетом.¹²⁷⁹ У том смислу, Џени Морис (Jenny Morris) говори о томе да су искуства жена са инвалидитетом остављена по страни, док се њихов глас не чује.¹²⁸⁰ Стога се у основи идеје правде за особе са инвалидитетом (енг. *disability justice*) недвосмислено налази и узимање у обзир интерсекцијске перспективе.¹²⁸¹

Показује се да проблеми са којима се суочавају жене са инвалидитетом почињу већ у најранијем одрастању и образовању, што доводи до изолације особа са инвалидитетом, па и неисправне свести о броју особа са инвалидитетом.¹²⁸² Међутим, препреке, како физичке у смислу неприступачности радних места, тако и менталне, у смислу стереотипа и предрасуда усмерених ка женама са инвалидитетом, постају посебно изражене у сфери запошљавања и рада, на шта упозорава и МОР.¹²⁸³ Особе са инвалидитетом, често јер су лишене могућности да пронађу запослење, живе на граници сиромаштва или чак у сиромаштву.¹²⁸⁴ Управо перцепција особа са инвалидитетом, а посебно жена, као некога ко може мање да допринесе, доводи и до неадекватне расподеле посла, што у крајњој линији потврђује претходно успостављену предрасуду да особе са инвалидитетом раде мање продуктивно.¹²⁸⁵ Прва истраживања која су указала на знатно ниске стопе запослености жена са инвалидитетом потичу још из осамдесетих година XX века, док су подаци из 2007. године крајње поражавајући – тако су у одређеним европским државама, попут Италије и Кипра, стопе запослености знатно ниже када је реч о женама са инвалидитетом у односу на мушкарце са инвалидитетом.¹²⁸⁶ Према подацима из 2014. године, 45% жена са инвалидитетом није било

¹²⁷⁷ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 200–201.

¹²⁷⁸ Borooah Vani, Arun Shoba, Thankom Gopinath, “The Effect of Career Breaks on the Working Lives of Women”, *Feminist Economics*, Vol. 10, бр. 1/2004, 65–84.

¹²⁷⁹ Maria Leonor Beleza, *Discrimination against Women with Disabilities*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2003, 9.

¹²⁸⁰ J. Morris, *op. cit.*, 2.

¹²⁸¹ Nancy E. Naples, Laura Mauldin, Heather Dillaway, “Gender, Disability, and Intersectionality”, *Gender & Society*, Vol. 33, бр. 1/2019, 10.

¹²⁸² Frederick Angel, “Mothering While Disabled”, *Context*, Vol. 13, бр. 4/2014, 30–35.

¹²⁸³ International Labour Organization, *Disability: A Human Rights Issue*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ifp_skills/documents/publication/wcms_229918.pdf, 10. 12. 2025. године, 2.

¹²⁸⁴ Manuela Samek Lodovici, Nicola Orlando, *Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities*, Study for the EMPL Committee, 2017, 29.

¹²⁸⁵ Lori Anderson Snyder *et al.*, “Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 22, бр. 5/2010, 9.

¹²⁸⁶ Karolina Pawlowska-Cyprysiak, Maria Konarska, “Working Life of Women with Disabilities – a Review”, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol. 19, бр. 3/2013, 410. То потврђују и подаци о неједнаким зарадама у Шпанији који указују на неповољан третман жена са инвалидитетом, опет у поређењу са обе очигледне, али и суштински не сасвим адекватне (имајући у виду проблеме које смо разматрали у шестом делу докторске дисертације), групе упоредника – како мушкарцима са инвалидитетом, тако и женама без

радно активно, у поређењу са 35% мушкараца са инвалидитетом, док је 29% жена које нису радно активне навело да помажу у бризи о домаћинству и члановима породице, а то је навело само 1% мушкараца.¹²⁸⁷ Новија истраживања Европског института за родну равноправност који се тичу ЕУ показују да „20% жена са инвалидитетом је запослено на пуно радно време, у поређењу са 29% мушкараца са инвалидитетом и 48% жена без инвалидитета“.¹²⁸⁸

На посебно неповољан положај жена са инвалидитетом када је реч о проналаску запослења, али и напредовању на раду и остварењу права из радног односа указује Повереник за заштиту равноправности.¹²⁸⁹ Интересантан је случај у ком је Повереник закључио да је дошло до дискриминације, а који се тичао жене са инвалидитетом, која је, насупрот договору са послодавцем, одређено време по почетку рада пребачена на друго радно место. Потом се разболела, док је „након повратка са боловања пребачена на теже радно место, а затим у други објект као испомоћ, а све то без узимања у обзир чињенице да је особа са инвалидитетом“.¹²⁹⁰ У другом случају, у ком је Повереник такође закључио да је дошло до дискриминације, будући да је послодавац запослену, која има здравствене проблеме и која је у том тренутку била на боловању, прогласио за технолошки вишак.¹²⁹¹ Дакле, иако се уопште особе са инвалидитетом налазе у неповољном положају на тржишту рада, то посебно важи када је реч о женама са инвалидитетом, чије постојање и допринос је често у потпуности занемарен, а које су двоструко маргинализоване и стигматизоване.¹²⁹²

6.7. Маргинализација и стигматизација бивших осуђеника у свету рада

6.7.1. Дискриминација на основу укрштања расне и етничке припадности са статусом бившег осуђеника

Једно од личних својстава којима се посвећује пажња, у контексту света рада, у последње време јесте бивша осуђиваност лица.¹²⁹³ Није увек лако повући линију између случајева када је оправдано и када није оправдано, односно када је дискриминаторно, правити разлику на основу бивше осуђиваности. У неким случајевима, претходна осуђиваност може представљати сметњу за заснивање радног односа, а такве сметње морају бити јасно унапред утврђене, те „не могу бити утврђене тако да се њима онемогућава или прекомерно отежава остваривање права на рад, нити се њиме сме успоставити дискриминација по било ком основу“.¹²⁹⁴ Тако се, најчешће, сматра оправданим, незапошљавање лица које је претходно

инвалидитета. Miguel Malo Ángel, Ricardo Pagán, “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del panel de hogares”, *Moneda y crédito*, бр. 225, 2007, 36–37.

¹²⁸⁷ European Institute for Gender Equality, *Poverty*, 2016, *op. cit.*, 72.

¹²⁸⁸ European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index, доступно на: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>, 10. 12. 2025. године.

¹²⁸⁹ Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији особа са инвалидитетом*, 2025, *op. cit.*, 65.

¹²⁹⁰ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2023, *op. cit.*, 185–186.

¹²⁹¹ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-00724/2022-02 од 4. 7. 2023. године.

¹²⁹² Konstantina Davaki et al, *Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability*, European Parliament, Brussels, 2013, 34–35. Посебно је ризичан положај жена са инвалидитетом које постану мајке. За више о томе вид. М. Kuzminac, “Empowerment of Working Women with Disabilities regarding Motherhood – Finding an Exit from the Labyrinth of Stereotypes and Discrimination”, у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 545–572

¹²⁹³ У контексту овог личног својства, као и (претпостављене) заражености *HIV* вирусом, оправдано би се могло поставити питање зашто се она анализирају тек овде, а не претходно, када се анализирају засебна својства. Разлог је у томе што сматрамо да је мало вероватно, иако не и искључено, да долази до дискриминације на основу ових личних својстава – појединачно, а да је у овим случајевима заправо „типичан“ облик дискриминације укрштена дискриминација.

¹²⁹⁴ Љ. Ковачевић, „Осуђиваност радника као сметња за заснивање радног односа“, *Радно и социјално право*, год. XXVII, бр. 1/2023, 98.

осуђивано за кривично дело из области, односно у вези са оним чиме се послодавац непосредно бави.¹²⁹⁵ Насупрот томе, уколико не постоји повезница која би оправдала бојазан, већ одбијање шансе да се бившем осуђенику пружи прилика произилази из стигматизације, тада говоримо о постојању дискриминације.¹²⁹⁶ Другим речима, све и уколико лице није претходно било осуђено за кривично дело које је у непосредној вези са делатношћу послодавца, послодавци неретко тврде да је запошљавање бившег осуђеника сувише велики репутациони ризик, што онемогућава давање друге шансе.¹²⁹⁷ Дакле, бивши осуђеници су, генерално посматрано, изузетно стигматизована група на тржишту рада.

Питање које се поставља пред нас јесте како је бивша осуђиваност, у контексту дискриминације кандидата за запослење и запослених, испреплетана са расом и етничким пореклом појединца. Како бисмо дали одговор на ово питање, важно је вратити се корак уназад и запитати се на који начин градим о слике о другим лицима, те како друштво, медији и други канали информисања допринесу изградњи тих слика, ма колико оне често необјективне, а тиме и нетачне, биле. Управо расистичке теорије, односно теорије о расној супериорности и инфериорности, које су претходно детаљније разматране, и данас, у свету формалне једнакости, имају своје трагове, између осталог, у „расној обојености“ приказивања криминала.¹²⁹⁸

Однос расе и криминала је веома сложен, а огледа се у различитим феноменима. Пре свега, постоји тенденција да црнци, и припадници других расних и етничких мањина, бивају осуђени на строже казне, или су у већем ризику да буду неправедно осуђени.¹²⁹⁹ Иако је овај проблем посебно изражен у САД-у, он је присутан и у Европи, и то чак и у државама благостања. Истраживање спроведено у Шведској показује да они у чијој радној биографији стоји да су претходно били осуђивани имају 7% до 18% мање шансе да добију позитиван одговор од послодавца, посебно када је реч о пословима који се сматрају посебно одговорним.¹³⁰⁰ Истраживање спроведено у Финској, у периоду између 2007. и 2018. године,

¹²⁹⁵ Н. Петрушић, К. Бекер, *op. cit.*, 26

¹²⁹⁶ Милица Симовић, „Постпенални прихват кроз оспособљавање осуђеника као фактор смањења рецидивизма“, *Зборник Института за криминологију и социологију истраживања*, Vol. 43, бр. 1–2/2024, 106.

¹²⁹⁷ Наташа Николић, Невена Николић, *Време је за другу шансу: могућности за запошљавање бивших осуђеника – анализа и препоруке*, Огранизација за европску безбедност и сарадњу: Мисија у Србији, Београдски центар за људска права, Београд, 2016, 4. Треба напоменути да НСЗ спроводи обуке који имају за циљ борбу против предрасуда које се тичу бивших осуђеника (вид. НСЗ, Подршка стручном образовању и обуци у затворским установама Србије, https://www.nsz.gov.rs/live/info/podr_ka_stru_nom_obrazovanju_i_obuci_u_zatvorskim_ustanovama_srbije.cid2696) и Повереник за заштиту равноправности (вид. Повереник за заштиту равноправности, Повереница на друштвеном дијалогу „Рехабилитација, ресоцијализација и реинтеграција бивших осуђеника – пут до корисног члана друштва“, <https://ravnopravnost.gov.rs/rs/poverenica-na-drustvenom-dijalogu-rehabilitacija-resocijalizacija-i-reintegracija-bivsih-osudjenika-put-do-korisnog-clana-drustva/>).

¹²⁹⁸ Највећи проценат становништва у затворима, и уопште са криминалном прошлошћу, има САД. Сваке године, око пола милиона становника САД одслужи своју затворску казну, односно излази на слободу, што подразумева и потрагу за запослењем. U.S. Chamber of Commerce, *The Workforce Impact of Second Chance Hiring*, доступно на: <https://www.uschamber.com/workforce/data-deep-dive-the-workforce-impact-of-second-chance-hiring-3>, 7. 12. 2025. године. У САД је уведена и тзв. ВТВ (*Ban the Box*) политика, која се односи на то да је забрањено уносити поље које морају да попуне кандидати за запослење, а које се тиче претходне осуђиваности, како је ово у САД била уобичајена пракса, независно од врсте посла и стварног значаја те информације. Парадоксално, док је овим смањена дискриминација на основу претходне осуђиваности у запошљавању, дошло је до пораста расно засноване дискриминације, како су до већег изражаја дошле предрасуде послодавца на основу расе и чак претпостављања расе на основу личног имена, а онда и предрасуде да је „расно неодговарајући кандидат“ повезан са криминалом. Shiyun Zhang, *Discrimination against Ex-offenders in Frictional Labor Markets*, доступно на: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5600933, 5. 12. 2025. године.

¹²⁹⁹ Hedwig Lee, “How Does Structural Racism Operate (in) the Contemporary US Criminal Justice System?”, *Annual Review of Criminology*, Vol. 7, 2024, 233–255.

¹³⁰⁰ Ali M. Ahmed, Elisabeth Lång, “The Employability of Ex-offenders: a Field Experiment in the Swedish Labor Market”, *IZA Journal of Labor Policy*, Vol. 6, бр. 6/2017, 14–15.

додуше са фокусом само на мушкарце, је показало да је запослење нашло свега 11,1%, док је 44,7% у првих шестих месеци по изласку из затвора извршило ново кривичног дело.¹³⁰¹

Све и када извршиоци расних и етничких мањина јесу заиста и извршиоци кривичних дела, треба имати у виду то да у неким ситуацијама разлог, мада не и оправдање, за вршење одређених кривичних дела може бити у екстремно лошој социоекономској ситуацији у којој се налази појединац и његова породица. То није оправдање извршења кривичних дела, али говори о мотивацији иза одређених кривичних дела и зачараном кругу неостварења основних економских и социјалних права. О томе да је овај проблем присутан и у домаћем контексту говори то што Повереник наводи да послодавци често траже потврду о неосуђиваности, док су бивши осуђеници корисници новчане помоћи који живе у сиромаштву.¹³⁰² Проблем реинтеграције у друштво, и посебно проналазка запослења, Повереник наглашава и у Извештају за 2023. годину.¹³⁰³ Уочава се значајан потенцијал социјалног предузетништва као врсте предузећа где постоји већа шанса за инклузивност, па и за оне који немају „идеалну“ радну биографију из угла савременог света рада, те се истиче да је потребно подстицати запошљавање бивших осуђеника у социјалним предузећима.¹³⁰⁴ Треба посебно похвалити напоре Повереника за заштиту равноправности који је упутио Препоруку мера за остваривање равноправности и заштити од дискриминације НСЗ-у где наглашава важност препознавања бивших осуђеника као теже запошљиве категорије лица којој је потребно пружити системску подршку, управо с обзиром на стигматизацију и дискриминацију са којом се бивши осуђеници суочавају у тражењу запослења.¹³⁰⁵

Дакле, постоји тенденција да се појединци који припадају расним и етничким мањинама, схватају као ближе повезани са криминалом, односно ризиком криминалних активности. Свакако, у овој ситуацији може доћи до укрштене дискриминације на основу укрштања стварног личног својства – расе или етничког порекла и претпостављеног личног својства – осуђиваности. Уколико је пак лице заиста претходно било осуђивано, може се претпоставити да ће одређен број послодаваца, који већ имају претходна стереотипна уверења, ово узети као потврду тога да су били у праву и да не треба дати поверење лицима одређене расе или етничког порекла.¹³⁰⁶ На тај начин предрасуде ојачавају, а бивши осуђеници бивају лишени већине, ако не и свих могућности, на тржишту рада.¹³⁰⁷ Уколико пак и успеју да пронађу запослење, врло је плаузибилно очекивати да ће бити суочени, у најблажем случају, са мањком поверења, што значи већи, па и претерани степен контроле, забрану увида у поверљиве информације и низ других, незаконитих и нелегитимних, ограничења.¹³⁰⁸ Препознавање дискриминације у овим случајевима подразумева приступ кроз који неће

¹³⁰¹ Riku Laine et al, “Industry-specific Labour Demand, Post-prison Employment and Recidivism – Evidence from Finland”, *Journal of Quantitative Criminology*, Vol. 41, 2025, 302.

¹³⁰² Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2023, *op. cit.*, 224.

¹³⁰³ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2024, *op. cit.*, 218.

¹³⁰⁴ Александар Михајловић, „Значај социјалног предузетништва за радну интеграцију осуђених лица“, *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања*, Vol. 42, бр. 2–3/2023, 165.

¹³⁰⁵ Препорука мере Националној служби за запошљавање бр. 021-01-909/2023-02 од 12. 6. 2023. године. За више о томе како у складу са домаћим правом изгледа програм помоћи, са којим се започиње најкасније месец дана пре отпуста, а који има за циљ (ре)интегрисање у друштво по изласку на слободу вид. Анђелија Тасић, Г. Обрадовић, „(Не)осуђиваност као дискриминаторски услов за заснивање радног односа“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LXII, бр. 100, 2023, 146–147.

¹³⁰⁶ Zawadi Rucks-Ahidiana, David J. Harding, Heather M. Harris, “Race and the Geography of Opportunity in the Post-Prison Labor Market”, *Social Problems*, Vol. 68, 2021, 455–457.

¹³⁰⁷ Треба нагласити да овај закључак посебно важи када је реч о лицима који су више пута били осуђени. Amanda D. Emmert, “Doing Time and the Unemployment Line: The Impact of Incarceration on Ex-inmates’ Employment Outcomes”, *Crime Delinq*, Vol. 65, бр. 5/2019, 705–708.

¹³⁰⁸ Са друге стране, у савременом свету се све више говори о жртвама расистички мотивисаног криминалитета. За више о томе вид. Магнус Линдгрен, Весна Николић-Ристановић, *Жртве криминалитета: међународни контекст и ситуација у Србији*, Организација за европску безбедност и сарадњу, Мисија у Србији, Београд, 2011, 65–66.

засебно бити разматране ранија осуђиваност, са једне стране, и раса и етничко порекло, са друге, већ кроз који ће бити сагледана међусобна уграђеност сваког од ових својства у друго.

6.7.2. Дискриминација бивших осуђеница у свету рада

Ризик укрштене дискриминације у контексту припадника расних и етничких мањина, односно појединаца одређених раса и етничког порекла, произилази из изграђене слике о нераскидивој повезаности ових својстава, односно посматрања криминала кроз призму расе и етничког порекла. Када је пак реч о бившим осуђеницама, ризик дискриминације у свету рада бива заснован на „неочекиваности“ укрштања личних својстава. Како бисмо ближе објаснили наведено, потребно је подсетити се свих стереотипа о женама и улози жене који су се развијали и јачали кроз деценије и векове. У основи тих стереотипима се налази схватање о женама као нежнијим, у смислу слабијих – не само физички, већ и психички и емотивно. Иако је општеприхваћеност ових образаца остала у прошлости, њихови трагови и аспекти остају присутни до данас, о чему смо детаљније говорили када смо се бавили и самим настанком теорије интерсекционалности. Баш у таквим уверењима и схватању улоге жене долази до изненађења у погледу тога да жена може извршити кривично дело, односно бити осуђеница. Са друге стране, треба имати у виду то да бивше осуђенице по правилу напуштају затвор са новим страховима и посебним „жигом“.¹³⁰⁹ Другим речима, све и када је издржала своју казну, жена по правилу бива строже морално кажњена у односу на мушкарца и по истеку казне, а како је својим понашањем прекршила закон, али и погазила улогу коју јој је друштво доделило.¹³¹⁰

Послодавци представљају део тог друштва, то јест оне у друштву којима је дата моћ и улога да одлучују о положају кандидата за запослење и запослених. У том контексту, жене које су бивше осуђенице бивају суочене са моралном осудом и стављене у изузетно тежак положај без обзира на врсту кривичног дела, или било какав контакт са кривичним системом.¹³¹¹ Ова стигматизација, појачана родном димензијом, је наглашена ако је послодавцима дозвољено да унапред захтевају податке о претходној осуђиваности од кандидата за запослење.¹³¹² Ови и други проблеми посебно долазе до изражаја уколико су бивше осуђенице и мајке или брину о другим, зависним, члановима породице. Треба се подсетити иначе отежаног положаја у који су стављене жене које су мајке, које планирају да постану мајке или за које се претпоставља да планирају да постану мајке због старосне доби у којој се налазе. Уколико су пак жене истовремено и бивше осуђенице, њихове шансе да пронађу запослење су сведене на минимум, што је нужно сагледати из интерсекцијског угла. Такође, додатно је отежан положај старијих жена, које иначе имају проблем да докажу послодавцима своје компетенције, што постаје готово немогућ задатак ако су претходно биле осуђене.¹³¹³ Управо немогућност проналаaska запослења им онемогућава, или барем чини

¹³⁰⁹ Ивана Стевановић, Сања Ћопић, Никола Вујичић, *Жене у затвору у Србији: Међународни стандарди, национално законодавство и квалитет живота*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2025, 204.

¹³¹⁰ Неретко (бивше) осуђенице пате од депресије или су претходно биле жртве сексуалног насиља. Harry J. Holzer, Steven Raphael, Michael A. Stoll, *Employment Barriers Facing Ex-Offenders, Employment Dimensions of Reentry: Understanding the Nexus between Prisoner Reentry and Work*, New York University Law School, 2003, 5.

¹³¹¹ Amanda Sheely, “Criminal Justice Involvement and Employment Outcomes among Women”, *Crime & Delinquency*, Vol. 66, бр. 6–7/2019, 973–994.

¹³¹² Xiaoye Zhang, “Labor Market Reentry Among White-Collar Female Ex-Prisoners in China: A Feminist Desistance Perspective”, *Feminist Criminology*, Vol. 20, бр. 3/2025, 301–302. О проблемима са којима се суочавају бивше осуђенице, али и важности системске подршке говори тзв. оксфордски систем смештаја, као вид постпеналног збрњавања који подразумева заједничко живљење и борбу против различитих зависности које су блиско повезане са претходном осуђиваношћу вид. Sarah Callahan, Leonard A. Jason, and LaVome Robinson, “Reducing Economic Disparities for Female Offenders: The Oxford House Model”, *Alcohol Treat*, Vol. 34, бр. 3/2016, 295–299.

¹³¹³ Piotr Błędowski *et al*, „Incarceration Experience at Older Ages. Does Employment Protect against Recidivism?”, *Economics and Sociology*, Vol. 16, бр. 1/2023, 22–23.

изузетно отежаним реинтеграцију у друштво. Стога оне *de facto* често имају могућност да раде, и то у најбољем случају, само у флексибилним облицима рада, без сигурности и стабилности запослења. У другим случајевима оне раде у потпуности „испод радара“, са изузетно ниским приходима, што их чини подложнима рецидивизму, односно поновном извршењу кривичних дела.

6.8. Укрштање сексуалног опредељења и расе или етничке припадности

Претходно су анализиране бројне препреке, ризици и проблеми са којима се суочавају припадници расних и етничких мањина у различитим сферама живота, а посебно када је реч о проналаску запослења и обављању рада. Са друге стране, сексуално опредељење представља, у крајњем релативном смислу речи, „нови“ основ дискриминације, уколико узмемо у обзир то да је пре свега неколико деценија сексуално опредељење било, не заштићени основ дискриминације, већ основ за кривично гоњење и осуду.¹³¹⁴ Међутим, оно на шта је посебно важно указати, а шта често пролази непримећено јесте дискриминација до које долази на основу укрштања расне и етничке припадности са једне стране и сексуалног опредељења са друге. Наиме, специфичност укрштене дискриминације до које долази у овом случају јесте у комбинацији стереотипних уверења схватања појединаца као мање важних, „нижих раса“ и са мањом људском вредношћу, са стереотипима о томе да је неко другачији, у девијантном смислу речи.

Дакле, слобода у контексту сексуалног опредељења се у одређеним случајевима гарантује само неким – најчешће само белцима, и то бољег социоекономског статуса, док у супротном долази до *двоструке осуде*.¹³¹⁵ Иако не доводимо у питање то да се свака особа која припада *LGBTQ+* заједници може суочити са дискриминацијом у сфери запошљавања и рада, односно да је, по правилу, положај припадника ових група у свету рада тежи у односу на појединце хетеросексуалног опредељења, и други чиниоци ипак знатно доприносе положају појединца, у смислу потенцијалног погоршавања тог положаја. Имајући у виду наведено, уколико белци, и то посебно белци вишег staleжа, односно бољег социоекономског положаја промовишу сексуалне слободе, на то се често може гледати не само благонаклоно, већ и на као изузетно инспиративан чин који подстиче и инспирише сваког да слободно говори о различитим аспектима своје личности. Уколико је пак реч о припаднику расних и етничких мањина, који долази из породице лица која нису била у прилици да стекну образовање и немају акумулирано породично богатство, на лична својства овог појединца ће послодавци гледати са знатно мањим, ако и икаквим, одобравањем. МОР препознаје вишеструке слојеве дискриминације који постоје у овом погледу, истичући одсуство заштитне мреже у контексту економских и социјалних права.¹³¹⁶

Потребно је водити рачуна и о томе да се мере усмерене ка постизање инклузивности могу претворити у своју супротност ако се од појединаца захтева да негирају и прикривају своје идентитете.¹³¹⁷ Другим речима, увођење инклузивности и различитости у радну средину често не укључује и интерсекцијску перспективу, посебно када је реч о поменутих личним

¹³¹⁴ International Labour Organization, Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO's PRIDE Project, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/brief/discrimination-work-basis-sexual-orientation-and-gender-identity-results>, 12. 12. 2025. године.

¹³¹⁵ María del Pilar Hernández Limonchi, Esteban David Pérez López, Nancy Elizabeth Wence Partida, “Doble identidad, doble condena: una mirada a la discriminación y desigualdad laboral de las personas indígenas LGBTQ+ en Cuetzalan del Progreso, Puebla”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, бр. 27, 2023, 199.

¹³¹⁶ International Labour Organization, Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (LGBTIQ+) Persons in the World of Work: A Learning Guide, International Labour Office, Geneva, 2022, 22.

¹³¹⁷ International Labour Organization, *Transforming Enterprises through Diversity and Inclusion*, International Labour Office, 2022, 36–37.

својствима.¹³¹⁸ Другим речима, „право на рад не састоји се само од учествовања у тржишту рада, већ подразумева и инклузивно радно окружење у оквиру којег особа може да развије свој пун потенцијал уз поштовање, једнакост и слободу да се изрази, слободна од насиља и осуђивања“.¹³¹⁹ С обзиром на наведено, питање се своди на то да ли заиста мислимо да ће послодавац (односно више од једног послодавца) дати стварну прилику за запошљавање, а камоли запослење на пример Рому, или посебно Ромкињи, која је припадница *LGBTQ+* популације. Ово питање се може учинити као реторско, а како стварност света рада у овом погледу негира потенцијални ентузијазам који се рађа из жеље за једнакошћу. Наведено утолико пре важи уколико претпоставимо да је реч о послу који није на самом дну скале професионалне сегрегације, односно који је више плаћен и вреднован.

6.9. Укрштање сексуалног опредељења и здравственог стања у контексту (претпостављене) заражености *HIV* вирусом

Врло интересантан пример на који је потребно скренути пажњу из радноправне перспективе, а које се тиче укрштене дискриминације, јесте пример укрштања сексуалног опредељења и заражености *HIV* вирусом. Пре свега, треба истаћи да је, према подацима из 2024. године, чак 40,8 милиона људи заражено *HIV* вирусом, док су, глобално посматрано, најтеже погођени становници Африке.¹³²⁰ О овој теми се више говори од осамдесетих година прошлог века, када су први случајеви забележени у САД, што је довело до јачања стигматизације хомосексуалаца.¹³²¹ Од случајева који се тичу негирања права на азил и боравиште пред ЕСЈП-ом¹³²², преко случајева где је појединцима онемогућено да раде због заражености овим вирусом, што се брани аргументацијом да је и даље реч о новом и недовољно истраженом питању¹³²³, па до чињенице да постоје законодавства, попут индијског, где зараженост *HIV* вирусом није препозната као потенцијални основ дискриминације¹³²⁴, сигурно је да за појединце који су заражени овим вирусом, а којима су услед тога негирана различита права, укључујући и радна права, није нимало једноставно.¹³²⁵

Посебно је интересантан случај *I.B. против Грчке* који се тичао запосленог зараженог *HIV* вирусом, где су, по откривању наведеног, други запослени вршили притисак на послодавца да му да отказ, аргументујући то тврдњом да послодавац мора да заштити њихово

¹³¹⁸ Jinyoung Hwang, “Exploring the Intersectionality of Gender and Race in Employment Discrimination: Case Studies from the Corporate Sector”, *International Journal of Science and Research Archive*, Vol. 13, бр. 2/2024, 4103.

¹³¹⁹ Марко Милановић, Младен Антонијевић Приљева, *Достојанство на раду: Истраживање о положају LGBTQ+ особа у области рада и запошљавања*, Центар за истраживање и развој друштва IDEAS, Београд, 2018, 22.

¹³²⁰ World Health Organization, *HIV*, доступно на: <https://www.who.int/data/gho/data/themes/hiv-aids>, 15. 10. 2025. године. Наиме, 2022. је 86% оних који живе са овим вирусом било свесно да је заражено. The Global HIV and AIDS Epidemic, доступно на: <https://www.hiv.gov/hiv-basics/overview/data-and-trends/global-statistics>.

¹³²¹ Hyun Jung Lee, *Discrimination Based on Sexual Orientation Jurisprudence of the European Court of Human Rights and the Constitutional Court of Korea*, Springer, Cham, 2022, 62.

¹³²² Вид. *M.S.S. против Белгије и Грчке* (*M.S.S. v. Belgium and Greece*, 21.01.2011, App. No. 30696/09); *Kiyutin против Русије* (*Kiyutin v. Russia*, 15.09.2011, App. No. 2700/10); *Yordanova и други против Бугарске* (*Yordanova and Others v. Bulgaria*, 14.09.2012, App. No 25446/06).

¹³²³ У питању је случај *Wu v. Education Bureau and Human Resources and Social Security Bureau*, који се тичао лица који се пријавио за радно место наставника, те успешно прошао како писано тестирање, тако и разговор за посао, али на крају није примљен јер је заражен *HIV* вирусом. Нав. према Zengyi Xie, *Labor Law in China: Progress and Challenges*, Springer, Cham, 2015, 44–45.

¹³²⁴ Maithili Pai, Nupur Raut, “India” у: *Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law Challenges and Innovative Tools* (eds. Marie Mercat-Bruns, David B. Oppenheimer, Cady Sartorius), Springer, Cham, 2018, 304.

¹³²⁵ МОР је 2010. године усвојила Препоруку која се тиче *HIV* вируса и сиде (R200 - HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200)). Кроз ову препоруку се истиче то да су појединци заражени *HIV* вирусом способни да раде, те да им, у складу са принципом једнакости и забране дискриминације морају, као и сваком другом, и под једнаким условима, бити обезбеђене могућности за рад и каријерно напредовање (ст. 3, тач. ц).

право на рад и здравље на раду.¹³²⁶ Овај случај је стигао до Касационог суда Грчке, који је, насупрот становишту које је заузео Апелациони суд, закључио да у овом случају није дошло до дискриминације.¹³²⁷ ЕСЉП наглашава проблем стигматизације особа заражених *HIV* вирусом, истичући да у овом случају здравствено стање запосленог није онемогућило то да он извршава посао који се тичао производње накита, нити је његово стање захтевало велике издатке од стране послодавца, те да је дошло до дискриминације.¹³²⁸ Иако је важно што је у овом случају ЕСЉП заштитио жртву дискриминације (позивајући се на чл. 8 и 14. ЕКЉП)¹³²⁹, ипак ваља приметити да се нигде у пресуди није позивао на Конвенцију о правима особа са инвалидитетом, нити се бавио концептом разумног прилагођавања – уколико би се испоставило да запослени ипак не може неометано да обавља посао.¹³³⁰

Прво питање ког ћемо се дотаћи у овом контексту јесте питање приватности лица, из радноправног угла. Са једне стране, како би послодавац постао упознат са сексуалним опредељењем, а са друге стране здравственим стањем, у контексту заражености *HIV* вирусом, потребно је да дође до екстремне повреде приватности, односно заштите података о личности кандидата за запослење или запосленог.¹³³¹ До ове повреде може доћи на различите начине – кроз постављање питања у самом пријавном формулару, писане тестове кроз које се врши тестирање кандидата, као и усмено тестирање кроз разговор за посао. У другом сценарију пак, послодавац нема информацију о нечијем сексуалном опредељењу или пак потенцијалној заражености *HIV* вирусом, али у овом погледу има двоструки систем стереотипних претпоставки. Прва група стереотипа се тиче нечијег сексуалног опредељења, односно претпоставке да је неко припадник *LGBTQ+* популације, а друга тога да су припадници *LGBTQ+* популације заражени, или да су у посебном ризику од заражености *HIV* вирусом. На основу стереотипа и предрасуда према особама зараженим *HIV* вирусом, посебно ако су припадници *LGBTQ+* популације, било да су претходно наведена лична својства стварна или претпостављена, долази до дискриминације ових лица у различитим сферама живота.¹³³²

Непознавање и неспремност друштва да се упозна са стварним ризицима које зараженост поменути вирусом може имати по појединце, те начинима на које се овај вирус преноси доводи до тога да у пракси бројни послови постају недоступни за појединци заражене овим вирусом.¹³³³ На истом фону, управо страх од стигматизације – не само због вируса, већ и претпостављеног сексуалног опредељења, неретко доводи до тога да особе заражене овим вирусом не примају одговарајућу или било какву терапију.¹³³⁴ Недавно спроведена истраживања од стране МОП-а су показала да велики број људи сматра да не би требало омогућити појединцима зараженим *HIV*-ом да буду у непосредном контакту са другим запосленима (35,6% испитаника који су учествовали у истраживању).¹³³⁵ То условљава и високе стопе незапослености, које су у одређеним афричким државама, на челу са Угандом,

¹³²⁶ *I.B. v. Greece*, 03.10.2013, App. No. 552/10, ст. 8–10 и 15.

¹³²⁷ Ст. 23–26.

¹³²⁸ Ст. 64. и 72.

¹³²⁹ Ст. 91.

¹³³⁰ Dimitrios Goulas, “Workplace Discrimination against People with HIV/AIDS in Greece, Europe and Australia: A Comparative Overview”, *Hellenic Review of European Law*, 2017, 169.

¹³³¹ Nora McDonald, Andrea Forte, “Privacy and Vulnerable Populations” у: *Modern Socio-Technical Perspectives on Privacy* (eds. Bart P. Knijnenburg et al), Springer, Cham, 2022, 342–343.

¹³³² Црвена линија, Стигма и дискриминација, доступно на: https://www.crvenalinija.org/stigma_i_diskriminacija.html, 14. 12. 2025. године.

¹³³³ International Labour Organization, *Workplace Action on HIV/AIDS: Identifying and Sharing Best Practice: Background Report for Tripartite Interregional Meeting on Best Practices in HIV/AIDS Workplace Policies and Programmes 15–17 December 2003*, ILO, Geneva.

¹³³⁴ International Labour Organization, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work Survey*, International Labour Office, Geneva, 2021, 8.

¹³³⁵ *Ibidem*, 3.

преко 60%, оних заражених *HIV* вирусом.¹³³⁶ У РС је посебно изражена социјална дистанца управо према особама зараженим *HIV* вирусом.¹³³⁷ Одсуство овакве социјалне дистанце у контексту других вируса и здравствених стања говори о истовременом постојању претпоставки које се тичу сексуалног опредељења. Недавно спроведено истраживање у РС показује да „чак 55% послодаваца, 40% запослених и 50% незапослених сматрају да особе које живе са *HIV*-ом имају неправедан положај на тржишту рада“.¹³³⁸ Дакле, питање заражености овим вирусом не може разматрати независно од ризика дискриминације на основу сексуалног опредељења, што говори о важности интерсекцијске компоненте приликом разматрања дискриминације када је реч о овим личним својствима.¹³³⁹

7. Издајање главног својства као основа дискриминације – нужност или напуштање теорије интерсекционалности

Једна од највећих дилема, које задиру у саму срж теорије интерсекционалности, јесте она која се тиче односа личних својстава у постојању укрштене дискриминације. Иако се на први поглед може учинити да је реч о недоумици, ипак би отворено питање у овом погледу требало третирати као дилему, а како се она у суштини своди на два могућа избора – један да постоји главно својство дискриминације, и други да такво својство не може бити пронађено.

У овој дилеми наилазимо и на велику дискрепанцију између теоријских разматрања и третмана дискриминације по више основа у пракси. Наиме, у основи теорије интерсекционалности, те појма и концепта укрштене дискриминације који је настао на основу ове теорије јесте то да не постоји главно својство, то јест основ дискриминације. О томе сведочи и разматрање случаја *DeGraffenreid v. General Motors*, где је, својом пресудом Суд показао потпуно неразумевање тога да се у случајевима укрштене дискриминације не може тражити једно лично својство које би било главно. Деценијама касније, судови и даље често, све и када препознају да постоји дискриминација по основу више личних својстава, најчешће траже главно својство дискриминације, док су и различити правни инструменти изграђени по једноосним принципима, где је можда и „најпроблематичнији“ пример право ЕУ.¹³⁴⁰

Интересантно је приметити то да чак и правни системи који потичу из исте правне традиције некада садрже врло различита решења, али и систем тумачења постојећих правних решења.¹³⁴¹ Штавише, све и када постоји одговарајући правни основ за борбу против укрштене дискриминације, судови најчешће траже главно својство на основу ког је дошло до дискриминације.¹³⁴² На тај начин се успоставља вештачка хијерархија међу личним

¹³³⁶ Global Network of People Living with HIV, HIV Stigma and Discrimination in the World of Work: Findings from the People Living with HIV Stigma Index, доступно на: https://reliefweb.int/report/world/hiv-stigma-and-discrimination-world-work-findings-people-living-hiv-stigma-index?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwjeuyBhBuEiwAJ3vuoXfhfKrbYj8_KiDM0A2UHyaeA3lUiaf9hop-3wpowerNbmf7KrxZbxoCyMcQAvD_BwE, 13. 12. 2025. године, 10.

¹³³⁷ Повереник за заштиту равноправности, Светски дан борбе против *AIDS*-а, доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/rs/svetски-dan-borbe-protiv-aids-a/>, 14. 12. 2025. године.

¹³³⁸ Влада Републике Србије, Положај осетљивих група у процесу приступања Републике Србије Европској унији, доступно на: https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/12/Polozaj_osetljivih_grupa_u_procesu_pristupanja_Republike_Srbije_EU-Polozaj_osoba_koje_zive_sa_HIV.pdf, 14. 12. 2025. године, 4.

¹³³⁹ International Labour Organization, 2013, *op. cit.*, 7.

¹³⁴⁰ Paulo Corte-Real *et al*, “Keeping it Together: How to Design Legal Protection against Multiple and Intersectional Discrimination”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 25, бр. 3/2025, 296–299.

¹³⁴¹ Paola Uccellari, “Multiple Discrimination: How Law can Reflect Reality”, *The Equal Rights Review*, Vol. 1, 2008, 35–37.

¹³⁴² Lj. Kovačević, “Intersectional Discrimination of Women with Disabilities in the World of Work: Advantages and Challenges of Applying an Intersectional Approach?” у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 347.

својствима, што је директно супростављено тврдњама на којима почива теорија интерсекционалности.¹³⁴³

Међутим, у случајевима укрштене дискриминације не постоје „једнаки удели“ различитих својстава у постојању дискриминације, већ удели и улоге различитих својстава у конкретном случају не могу бити прецизно измерени и утврђени. Поређења ради, у случајевима вишеструке дискриминације је хипотетички могуће, иако тешко у стварним случајевима, пронаћи и издвојити различита лична својства, а тиме и одредити доминантност одређеног личног својства као основа дискриминације. Са друге стране, издвајањем главног својства се обесмишљава сама идеја укрштене дискриминације, а последично и ускраћује могућност онима који су жртве дискриминације да се уопште обрате суду или другом органу, односно да им буде пружена заштита.

8. Замена каталога личних својстава забраном стигме – предности и мане

Хронолошки осврт нам указује на то како су настајали и развијали се каталози заштићених личних својстава, док ближе разматрање ситуације у овом тренутку показује, да препознавање личних својстава у контексту забране дискриминације није нимало лак и једноставан задатак. Све и уколико кажемо да су, у овом тренутку у времену, отворени каталози личних својстава већ готово општеприхваћен приступ, је однос основа дискриминације и неједнакости и даље предмет бројних преиспитивања. Другим речима, промена околности и контекста захтева и преиспитивање каталога заштићених личних својстава, те постојање питања да ли су такви каталози довољни, односно адекватан начин да се заштите све жртве дискриминације (у свету рада).

Једно интересантно и иновативно решења на које наилазимо у овом погледу у теорији јесте да је потребно заменити каталог личних својстава *забраном стигме*.¹³⁴⁴ Гаранције које се тичу забране дискриминације би у том случају гласиле тако да је забрањено искључивање, укидање или ограничавање условљено *стигматизацијом појединца*.¹³⁴⁵ Начелне предности овог решења би биле у томе што би се стало на пут сталним преиспитивањима и недоумицама у погледу тога да ли је одређено лично својство препознато као основ дискриминације, те на који начин ће се ови каталози мењати у будућности. Из интерсекцијске перспективе пак, предности овог решења се огледају у томе што би био укинут једноосни приступ, а како стигматизација није нужно везана за једно лично својство, док је сигурно да су жртве укрштене дискриминације изложене и стигми. Тако се, на пример, у контексту Ромкиња у РС наводи да су оне изложене двострукој стигматизацији, а посебно се истиче да се сматрају нечистим или прљавим.¹³⁴⁶ Уколико би дошло до замене каталога личних својстава забраном стигме, не би

¹³⁴³ Susanne Burri, D. Schiek, *Multiple Discrimination in EU Law Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination?*, European Institute for Gender Equality, Vilnius, 2009, 3.

¹³⁴⁴ Iyiola Solanke, "Putting Race and Gender Together: A New Approach to Intersectionality", *The Modern Law Review*, Vol. 72, бр. 5/2009, 736–739. Реч стигма води порекло чак из Античке Грчке, где је овај термин означавао жиг на телу – робова, криминалаца и других који су сматрани морално-политички проблематичним и неподобним. Међутим, „идеја о стигматизацији као друштвеном процесу своје идејно утемељење има у интеракционистичкој социологији и њеној теорији етикетирања [...] Значење девијантности и нормалности суштински се налази у флексибилним границама друштвено-структурисане реалности“. Александар Југовић, „Стигматизација као друштвени процес“, *Темид*, 2008, 6–7. Дакле, концепт стигме обухвата неколико елемената: проблем (не)знања, проблем става, односно предрасуда, те последично и проблем дискриминаторног понашања. Ивана Милачић Видојевић, Војислав Јовановић, Бранислав Бројчин, „Стигматизација и дискриминација у области запошљавања особа са шизофренијом“, *Енграми*, Vol. 32, бр. 1–2/2010, 5.

¹³⁴⁵ У истраживањима која се тичу стигме се дискриминација, заједно са стереотипима, узима као елемент и индикатор постојања стигме. Нпр. вид. Tessa E. S. Charlesworth, Mark L. Hatzenbuehler, "The Stigma Stability Framework: An Integrated Theory of How and Why Society Transmits Stigma Across History", *Social and Personality Psychology Compass*, Vol. 19, бр. 3/2025, 7–9.

¹³⁴⁶ Аурелија Ћан, Софија Врбашки, *Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији*, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2019, 23.

било потребно уводити посебне одредбе усмерене ка забрани укрштене дискриминације. Са друге стране, највећа, мада не и једина, мана овог решења, би се огледала у стварању великог терена правне несигурности, у ком би настала, у најбољем случају, бројна отворена питања. Извор правне несигурности би био у улози субјективног осећаја у контексту стигме – тога да се неко осећа стигматизовано, уз одсуство довољно јасних објективних параметара помоћу којих се може утврдити објективни аспект ове тврдње. Проблем је у томе што се на тај начин не може успоставити разлика између моралних и правних категорија. С обзиром на процес одмеравања предности и мана које би замена каталога личних својстава забраном стигме, као начелном одредбом, имала, закључујемо да каталог личних својстава ипак не би требало заменити овом, новом, и свакако револуционарном идејом. Ипак, верујемо да се забрана стигме може користити као својеврсни помоћни механизам који би допринео борби против дискриминације у свету рада. Наиме, поред изричитог препознавања одређених личних својстава као потенцијалних основа дискриминације, као критеријум за тумачење тога шта су непрецизирана лична својства, односно „свако друго лично својство“ треба узети стигму, односно проблем стигматизације одређених група, али и појединаца који по више основа припадају осетљивим и угроженим групама радника.

VI ДЕО

ИНТЕРСЕКЦИЈСКИ ПРИСТУП ЗАБРАНИ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА

1. Увод

Приликом разматрања књижевних покрета и епоха, увек је, у већој или мањој мери, присутно питање шта је био циљ одређеног покрета, односно правца. У неким епохама књижевност је, начелно посматрано, имала за циљ да објасни свет око нас, у неким да открије најгоре аспекте тог света који се „крију на најмрачнијим местима“, а у неким опет да похвали тај свет, систем и уређење. Грубо посматрано, други покрети су пак имали за циљ да се удаље од реалности и да служе себи – уметност ради уметности. Књижевност нам тако показује да циљеви одређене теорије, правца, могу бити не само различити, већ и суштински супротни и супротстављени, а да је крајње оправдано и да књижевност не служи ничему другом сем себи, односно лепоти уметности. За разлику од уметности која, све и када нема другу „функцију“, већ довољно доприноси самим својим постојањем, за правне и друштвене теорије се ипак не би могао донети исти или барем сличан закључак. Теорије се по правилу граде да би објасниле различите феномене, али и да би дале предлоге како мењати постојеће стање ствари на боље. То је циљ и теорије интерсекционалности – да објасни различите осе опресије и њихов утицај на положај појединца, али исто тако и да помогне онима који су жртве дискриминације по више основа. Другим речима, пун потенцијал теорије интерсекционалности може доћи до изражаја тек уколико се установи механизам примене, односно установи метод примене ове теорије.¹³⁴⁷

Кључну улогу игра интерсекцијски метод, који ћемо детаљније разматрати у овом делу докторске дисертације. Оправдано је поставити питање зашто се интерсекцијском методом бавимо на овом месту, док смо претходно, у другом и трећем делу докторске дисертације разматрали теорију интерсекционалности и појам и корене укрштене дискриминације. Наиме, може се рећи да су први и други део докторске дисертације служили за само постављање две осе теоријских основа разматрања у целој дисертацији. Квантитативно посматрано, а с обзиром на то да је докторска дисертација подељена на десет делова, првих пет делова су прва целина. Почевши од шестог дела, улазимо у другу целину дисертације, где ће срце нашег разматрања бити на конкретизацији онога што је разматрано у ранијим деловима.

Ту конкретизацију почињемо са питањем интерсекцијског приступа, као метода за примену теорије интерсекционалности, односно препознавања укрштене дискриминације. У том погледу, анализираћемо интерсекцијски приступ као инструмент за постизање суштинске једнакости у свету рада. Ову анализу ћемо извршити тако што ћемо са једне стране сагледати разлике у примени интерсекцијског и једносног приступа, из радноправне перспективе, а потом значај интерсекцијског приступа за постизање и очување достојанственог рада. Са друге стране, а са циљем сагледавања питања интерсекцијског приступа на свеобухватан начин, размотрићемо изазове и критике у вези са применом интерсекцијског приступа у радном праву. Група критика у овом погледу је методолошког карактера и односи се на немогућност спровођења квантитативних истраживања, и у вези са тим потпуну индивидуализацију искустава. На наведено се надовезује и истакнути изазов који се тиче непостојања упоредника, барем у строгом смислу речи. Размотрићемо и потенцијалне начине за превазилажење проблема непостојања упоредника – кроз флексибилно и/или контекстуално поређење, али и становиште на које наилазимо, а то је да се одсуство упоредника може заправо сматрати предношћу. Сагледаћемо и једну врло специфичну критику, а која се односи на то да интерсекцијски приступ доводи до одродњавања радног права, те ћемо напоследку, а

¹³⁴⁷ Anne McBride, Gail Hebson, Jane Holgate, “Intersectionality: Are we Taking Enough Notice in the Field of Work and Employment Relations?”, *Work, Employment and Society*, Vol. 29, бр. 2/2015, 341.

узимајући у обзир све наведено, размотрити тврдњу о (не)успеху теорије интерсекционалности, у светлу теорије и праксе.

2. Интерсекцијски приступ као инструмент за постизање суштинске једнакости у свету рада

2.1. Забрана дискриминације у радном праву – једноосни *versus* интерсекцијски приступ

Препознавање дискриминације као проблема у свету рада није новина, а норме забране дискриминације су присутне деценијама уназад. Међутим, те норме су грађене деценијама уназад по једноосном принципу, односно постављањем питања које лично својство се налази у основи дискриминације, што посебно долази до изражаја кроз вертикалну, хоризонталну и временску фрагментацију.¹³⁴⁸ Примена једноосног приступа подразумева разматрање дискриминације по основу различитих оса, али те осе функционишу по принципу паралелних линија које се међусобно не дотичу. Тиме простори између тих линија остају непрепознати, а носе са собом бројне и истакнуте ризике дискриминације, који се применом овог приступа, више посматрају као „остаци“ него као предмет детаљнијег разматрања.¹³⁴⁹ Дакле, док једноосни приступ подразумева сагледавање више личних својстава „изоловано“, употреба интерсекцијског приступа захтева одговор на питање на који начин свако од личних својстава утиче на друга, а последично и на положај жртве дискриминације.

Уколико се вратимо на разматрање различитих облика дискриминације по више основа, приметимо да, иако једноосни приступ није идеалан у овом погледу, он је ипак примењив када је реч о препознавању вишеструке дискриминације уколико вишеструку дискриминацију посматрамо кроз математичко сабирање више основа дискриминације. Међутим, ситуација са укрштеном дискриминацијом је знатно другачија, јер без обзира на напоре који се улажу да би се различита својства, као основи дискриминације, препознала и сабрала“ примена једноосног приступа никако не може резултирати препознавањем укрштене дискриминације.¹³⁵⁰ Уместо тога, препознавање овог облика дискриминације у радном праву захтева промену парадигме приступа дискриминацији, односно измену почетних тачака кроз које настаје призма посматрања дискриминације.¹³⁵¹ На прагматичнијем нивоу, промена парадигме се односи на другачију изградњу радноправних норми забране дискриминације и/или кроз другачије тумачење постојећих норми. Када је реч о гаранцијама, односно правним инструментима кроз које се препознаје само једно лично својство као основ дискриминације, тумачење није од велике помоћи, будући да не би било оправдано проширити опсег примене тако да покрива и она својства која нису поменута, а тиме и облике дискриминације који се тичу више својстава.

Није могуће препознати укрштеноу дискриминацију уколико сагледамо неједнакост само у садашњем тренутку, односно у савременом свету рада, већ то подразумева и узимање у обзир ширег историјског контекста, као основа за изградњу правних оквира будућности.¹³⁵² Стога примена интерсекцијског приступа захтева постављање питања како се различити доминантни наративи преливају, кроз укрштена лична својства, на ситуацију појединца. Другим речима, може се закључити да теорија интерсекционалности уочава разлике које су до тада биле невидљиве, не јер нису уочљиве у свакодневном функционисању, већ су толико

¹³⁴⁸ Dalia Gesualdi-Fecteau, Richard Johnstone, Geneviève Richard, “The Fragmentation and Complexity of Labour Law agmentation and Complexity of Labour Law, Effective Protections, and Better Work: An Analytical Framework”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 45, бр. 1/2025, 23–26.

¹³⁴⁹ Devan Pager, Western Bruce, “Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments”, *Journal of Social Issues*, Vol. 68, бр. 2/2012, 222.

¹³⁵⁰ Gergely Csanyi, Eszter Kovats, Intersectionality: Time to Rethink, Social Europe, доступно на: <https://socialeurope.eu/intersectionality-timefor-a-rethink>, 20. 8. 2025. године.

¹³⁵¹ К. Бекер, *op. cit.*, 89.

¹³⁵² Aisha Nicole Davis, “Intersectionality and International Law: Recognizing Complex Identities on the Global Stage”, *Harvard Human Rights Journal*, Vol. 28, 2015, 215.

присутне да се сматрају потпуно оправданим и „нормалним“.¹³⁵³ Метафора коју можемо да сретнемо јесте да је потребно ставити „стакла“, односно аналитичке оквири интерсекционалности (енг. *intersectional lenses*), што сведочи о томе у којој мери по правилу нисмо сензитивисани да разлике међу појединцима прихватимо, уместо осудимо. Посматрање дискриминације кроз овај приступ продубљује анализу појединачних случајева у којима послодавац одлучује да не запосли одређено лице због већег броја личних својстава или пак у којима лице зарађује мање у односу на колеге или спорије напредује, независно од професионалних критеријума. Међутим, примена интерсекцијског приступа значи да се у овим случајевима не би поставило питање на основу ког личног својства постоји неједнак третман, већ би дошло до сагледавања целокупног контекста и потенцијалне улоге коју различита лична својства играју у одлуци послодавца.¹³⁵⁴

Правећи аналогију са феминистичким приступом у радном праву, који у већој мери почиње да се у овој грани права користи од осамдесетих година прошлог века, наглашавамо да употреба интерсекцијског метода подразумева већи број „техника“ које имају за циљ идентификовање жртава дискриминације. Дакле, примена феминистичког метода подразумева анализу родно заснованих стереотипа, и у том смислу „разградњу“ постојећих норми¹³⁵⁵, што је нужно и када је реч о примени интерсекцијског метода. Имајући у виду наведено, питање које се поставља јесте и то да ли се интерсекцијски и једноосни приступ међусобно искључују као инструменти за препознавање дискриминације у свету рада. Сматрамо да се ова два приступа међусобно не искључују већ да интерсекцијски приступ подразумева шири скуп. Штавише, можемо тврдити и то да се сваки случај дискриминације може посматрати и из интерсекцијске перспективе. Ипак, таква анализа би била, барем у овом тренутку развоја и проблема са применом интерсекцијског приступа, исувише амбициозна, те би потенцијално унела више ризика него што би донела користи. Ипак, стоји закључак да, без обзира на то колико детаљна и свеобухватна примена антидискриминационих норми била, уколико је заснована на једноосном принципу, она није адекватан инструмент за препознавање укрштене дискриминације у свету рада.

Коначно, а с обзиром на наведено, треба се вратити и на неке од истакнутих циљева радног права – регулисање конкуренције и радно-социјални мир. Иако нелојална конкуренција може настати и у вези са једним личним својством – на пример тиме што послодавац запошљава само жене које плаћа мање у односу на мушкарце, она је утолико пре присутна када се говори о укрштеној дискриминацији. Мада на овом месту нећемо издвајати потенцијалне случајеве у којима може доћи до укрштене дискриминације, ипак се може уочити образац који сведочи о томе да се жртве укрштене дискриминације налазе у експоненцијалном погоршаном положају – на пример жене са инвалидитетом у односу на жене уопште или пак бивши осуђеници црнци или припадници других расних и етничких мањина. Тако настаје систем у ком послодавци могу релативно лако да злоупотребе оне који су свесни тога да немају много или уопште других могућности за проналазак запослења, односно било ког извора прихода. Послодавци који злоупотребљавају свој положај на овај начин доводе и до стварања структурних образаца нелојалне конкуренције. Наведено је најближе повезано и са радним и социјалним миром, а како без заштите радних права оних који су стављени у најнеповољнији положај нема ни радно-социјалног мира. Наиме, претпоставка за остварење радно-социјалног мира јесте то да постоје стране у социјалном дијалогу, односно да синдикати или други облици организовања радника штите њихова права, што је не увек примењива и често оборива претпоставка у савременом свету рада. Уколико су ови циљеви – регулисање

¹³⁵³ Johana Kantola, Nousianen Kevät, “Institutionalizing Intersectionality in Europe”, *International Feminist Journal of Politics – Institutionalizing Intersectionality*, Vol. 11, бр. 4/2009, 462.

¹³⁵⁴ B. Smith, *op. cit.*, 81–82.

¹³⁵⁵ Joanne Conaghan, “Labour Law and Feminist Method”, *International Journal of Comparative Labour Law*, Vol. 33, бр. 1/2017, 100.

конкурвенције и радно-социјални мир, у овој мери угрожени, не може се говорити о социјалној правди као идеалу и циљу радног права.

2.2. Значај интерсекцијског приступа за постизање и очување достојанственог рада

Кроз године, деценије, односно више од века свог постојања и рада, МОП је увела бројне гаранције и поставила темеље савременог радног права. С обзиром на континуиран и велики рад ове организације, о чему сведочи и број усвојених конвенција, не би било оправдано рећи да је одређени период значајнији од другог. Ипак, може се издвојити и неколико кључних тренутака, чија се важност огледа у томе што су потврдили значај, али и одредили даљи правац развоја ове организације.¹³⁵⁶ Свакако, први од таквих тренутака јесте тренутак оснивања ове организације, 1919. године, када је донет и највиши акт ове организације – Устав МОП-а. Следећи такав тренутак се односи на усвајање Филаделфијске декларације, 1944. године.¹³⁵⁷ Надаље, као велики тренутак напред можемо истаћи усвајање Декларације о основним начелима и правима на раду 1998. године, а којом је уведен концепт фундаменталних конвенција МОП-а и кроз холистички приступ указано на значај радног права у савременом свету рада.¹³⁵⁸

Наиме, достојанствен рад се налази у срцу (раднo-социјалног) мира, као и друштвеног напретка.¹³⁵⁹ Овај концепт почива на четири темеља: *стварање послова, радна права, социјални дијалог и социјална сигурност*. Значај овог концепта је најмање двострук. Са једне стране, значај се огледа у томе што се свако од питања, за које се сматра да чине стубове овог концепта даље разматра у контексту могућности за унапређење ситуације у пракси. Са друге стране, значај се може видети и у томе што се, по први пут, ови елементи сагледавају на свеобухватан и потпун начин, кроз јединствен кровни концепт. На тај начин се уочава не само значај сваког појединачног елемента, већ и међусобна повезаност и утицај који сваки од елемената концепта достојанственог рада има на друге.¹³⁶⁰ Тако говоримо о потреби стварања послова као првом елементу, јер управо постојање послова јесте предуслов економске и социјалне сигурности. Међутим, није довољно само да долази до стварања било каквих послова, већ послова *одређеног квалитета* у смислу загарантованих радних права, што је наглашено у самом Извештају. Посебно је важно говорити о овом аспект, а како у условима масовне незапослености долази до ситуације у ком би појединци прихватили било које запослење, односно радно ангажовање.¹³⁶¹ То сведочи о значају другог елемента – радних права. У глобализованом свету рада, у ком је ризик социјалног дампинга израженији него икада пре, посебно је значајно гарантовати минимум радних права на универзалном нивоу, што и јесте циљ МОП-а, заједно са сталном тежњом за унапређењем постигнутог нивоа у овом погледу. Указује се на повезаност достојанственог рада и сиромаштва, а како је илузорно говорити о достизању одређеног нивоа и унапређењу радних права у контексту у ком су многи радници широм света сиромашни радници.¹³⁶² Према подацима МОП-а за 2024. годину, они

¹³⁵⁶ Историјат МОП-а ће бити детаљније размотрен у седмом делу докторске дисертације, док исто важи и за улогу МОП-а у контексту настанка и развоја концепта достојанственог рада.

¹³⁵⁷ Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organization, May 10, 1944, U.N.T.S. 35 /Annex to ILO Constitution.

¹³⁵⁸ Декларација о основним начелима и правима на раду (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, adopted by the ILC at its eighty-sixth session, Geneva, 18 June 1998)

¹³⁵⁹ International Labour Organization, World of Work, *The magazine of the ILO*, International Labour Office, Geneva, 2008, 7.

¹³⁶⁰ Dharam Ghai, *Decent Work: Concepts, Models and Indicators*, Discussion Paper DP/139/2002, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2002, 2.

¹³⁶¹ Gillian MacNaughton, Diane F. Frey, "Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach", *American University International Law Review*, vol. 26, no. 2/2011, 442.

¹³⁶² B. Burchell et al, "The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and On-going Debates", *Cambridge Journal of Economics*, бр. 38, 2014, 459.

чине 6,9% становништва, у односу 5% незапослених.¹³⁶³ Тим поводом, треба истаћи да је „раширена предрасуда о сивој економији или како је другачије зовемо, неформалној економији та да је она присутна (пре свега) у земљама у развоју и транзицији. [...] Висок ниво сиве економије представља симптом дубљих поремећаја привредне структуре, слабе примене закона и лошег функционисања институција“.¹³⁶⁴

Немогуће је говорити о унапређењу, али и уопште примени постојећих гаранција без социјалног дијалога, који представља трећи стуб концепта достојанственог рада. Социјални дијалог јесте специфичан механизам доношења одлука присутан само у радном праву, док МОР одређује овај механизам као „сваку врсту преговора, консултација или уопште размену информација“ између представника радника, послодаваца и државе, односно владе, а у вези са економском и социјалном политиком.¹³⁶⁵ За разлику од уобичајеног механизма стварања правних гаранција, који подразумева то да држава доноси изворе права, док они који заступају различите интересе у том процесу учествује на мање или више посредан начин, социјални дијалог подразумева непосредно учешће различитих актера у свету рада. Он почива на начелу трипартизма – учешћу представника три стране: државе, представника радника и послодаваца, док све већу улогу у томе има и цивилно друштво (трипартизам плус). Циљ социјалног дијалога јесте „прилагођавање ради примене стратешких циљева у свакој држави, претварање економског развоја у социјални прогрес, постизање консензуса у погледу политика које се тичу запослења и достојанственог рада“.¹³⁶⁶ Са друге стране, у самом извештају се упозорава на то да је социјални дијалог готово непостојећи.

Коначно, са наведеним је нераскидиво повезано и питање социјалне сигурности.¹³⁶⁷ Кроз извештај се наглашава важност система социјалне сигурности у контексту „ублажавања оштрица“ савременог света рада. Треба напоменути то да у савременом свету долази до ширења опсега заштите која се гарантује кроз системе социјалне сигурности, али истовремено и изазова у примени основних гаранција које предвиђају ови системи.

Једнакост и забрана дискриминације јесте право на раду и у вези са радом, али и предуслов за остваривање свих других радних права. Ова двојака улога начела једнакости и забране дискриминације је присутна и на следећем нивоу – сваког, али посебно другог стуба концепта достојанственог рада, али истовремено и као општепрожимајући концепт у овом погледу.¹³⁶⁸ Пре свега, када је реч о стварању послова, потребно је створити послове *за све*. То значи да је приликом стварања послова посебно потребно водити рачуна о онима који су изложени маргинализацији, стигматизацији и дискриминацији, то јест онима који су у ризику од укрштене дискриминације. Управо стварање послова има кључну улогу у потврђивању доминантних наратива или пак разбијању образаца дискриминације. Професорка Ковачевић истиче то да „достојанствен рад претпоставља и смањивање неједнакости уклањањем препрека за пуно учешће мушкараца и жена у свету рада“¹³⁶⁹, што важи и када је реч о смањивању неједнакости у контексту других личних својстава и потенцијалних жртава дискриминације – по основу једног или више личних својстава. Гарантовање радних права, то јест стварна имплементација гаранција које се тичу једнакости и забране дискриминације има за циљ да омогући не само једнакост могућности, већ и једнакост резултата. Надаље, потребно

¹³⁶³ ILOSTAT, Global Labour Figures at a Glance, доступно на: <https://www.ilo.org/data-and-statistics>, 12. 12. 2025. године.

¹³⁶⁴ Милена Вујовић, Наташа Николић, Бојана Ружић, *Достојанствен рад и сива економија*, Фондација Центар за демократију, Београд, 2013, 1, 4.

¹³⁶⁵ International Labour Organization, Social Dialogue and Tripartism, доступно на: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang-en/index.htm>, 2. 7. 2025. године.

¹³⁶⁶ Део I, став А, тачка III Декларације.

¹³⁶⁷ Dharam Ghai, “Decent Work: Concept and Indicators”, *International Labour Review*, Vol. 142, бр. 2/2003, 113.

¹³⁶⁸ J. Somavía, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Organización Internacional del Trabajo, Santiago, 2014, 6.

¹³⁶⁹ Љ. Ковачевић, „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања: Прилог дискусији о Нацрту Закона о родној равноправности“, *Радно и социјално право*, год. XII, бр. 1/2018, 114.

је питање укрштене дискриминације увести у социјални дијалог, односно учинити предметом разматрања у социјалном дијалогу. Наведено има за циљ подизање свести различитих актера у свету рада, у погледу укрштене дискриминације, али и увођење питања интерсекционалности у радноправне инструменте. Коначно, одсуство могућности за оне који су у ризику од укрштене дискриминације у свету рада доводи до тога да они који по основу више личних својстава припадају осетљивим и угроженим групама радника, често раде ван оквира формалне економије. Укрштена дискриминација је најближе повезана са прекарним радом, па и радном експлоатацијом. Овакав рад, у сивој економији, ризичан у сваком смислу, по правилу подразумева и одсуство права из сфере социјалне сигурности, односно одсуство заштитне мреже за неке. Стога често баш жртве укрштене дискриминације бивају двоструко „кажњене“ – прво ограниченим могућностима на тржишту рада, а потом чињеницом да им обављање слабо вреднованих и плаћених послова, противно слову, али и духу закона, није омогућило и стицање права из сфере социјалне сигурности. Као такви, они се неретко налазе на маргинама система социјалне сигурности или чак бивају лишени овакве „заштитне мреже“.¹³⁷⁰

Поред тога што је борба против укрштене дискриминације нужна и важна у контексту сваког од стубова концепта достојанственог рада, додуше у погледу неких непосредно, а у погледу других посредно, такође подвлачимо да је сам концепт достојанственог рада у пракси неостварив без борбе против укрштене дискриминације. Наиме, у сржи овог, свеобухватног концепта, се налази схватање да сваком појединцу-раднику, мора бити обезбеђен минимум радних права, што поставља питање ко су они радници којима су одузета и основна радна права.¹³⁷¹

3. Изазови и критике у вези са применом интерсекцијског приступа у радном праву

3.1. Методолошки изазови

3.1.1. Немогућност спровођења квантитативних истраживања

Интерсекцијски приступ представља кључни инструмент у препознавању и борби против укрштене дискриминације у свету рада. Међутим, то не значи да овај приступ нема мане, односно да не постоје оправдане критике овог приступа. Критике у овом погледу су бројне, али и различите природе.

Почећемо од разматрања методолошких изазова у примени овог приступа. Ти изазови су најближе повезани са чињеницом да природа теорије интерсекционалности, те појма и концепта укрштене дискриминације, захтева разматрање искуства сваког појединца као јединственог. С обзиром на то да теорија интерсекционалности подразумева разматрање више личних својстава као потенцијалних основа дискриминације (и то на другачији начин од једноставног један плус један), неретко то онемогућава или се барем претпоставља да онемогућава прикупљање статистичких података, односно вршење квантитативних истраживања¹³⁷². Другим речима, природа теорије интерсекционалности, те концепта укрштене дискриминације, је таква да онемогућава категоризацију по основу једног личног својства, а тиме и стицање шире слике о искуствима оних који су жртве овог облика дискриминације у свету рада. Говори се о потреби „приземљења“ теорије

¹³⁷⁰ На овом месту нећемо детаљније разматрати повезаност ризика укрштене дискриминације и права из сфере социјалне сигурности, како је наведено било предмет разматрања у четвртом делу докторске дисертације.

¹³⁷¹ Hugo Barreto Ghione, “Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente: Entre la Protección Social Básica y la Participación de los Trabajadores en la Empresa”, *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 7, бр. 2/2001, 183.

¹³⁷² Rachel Kahn Best *et al*, Multiple Disadvantages: An Empirical Test of Intersectionality Theory in EEO Litigation”, *Law & Society Review*, Vol. 45, бр. 4/2011, 998–1000.

интерсекционалности која се иначе бави апстрактним структурама и у том смислу (п)остаје непримењива за ситуације у пракси.¹³⁷³

Наиме, уколико дискриминацију кандидата за запослење разматрамо по једноосном принципу, закључићемо да се, по основу различитих личних својстава, формирају групе осетљивих и угрожених категорија радника. Тако одвојено говоримо о положају жена, националних и етничких мањина, особа са инвалидитетом, младих, али и старијих радника итд. Пре свега, могу се тражити, захтевати и анализирати статистички подаци о запослености, али и уопште стопи радно активног становништва у погледу припадника одређене групе. Већ на основу ових података можемо претпоставити да ли се припадници одређене групе суочавају са изазовима и препрекама у проналаску запослења или уопште могућности за рад. Насупрот томе, подаци о незапослености припадника одређене категорије додатно допуњују ову слику и сведоче о потенцијалним потешкоћама и препрекама са којима се припадници одређених група суочавају у свету рада.

Надаље, често на основу доступних података можемо извести и друге закључке, који важе када је реч о одређеној групи. Тако се у погледу одређених група радника примећује да имају ниже просечне зараде, односно примања. „Најистакнутији“ феномен у овом погледу свакако јесте родно засновани платни јаз, који указује на неједнаке зараде мушкараца и жена, а о ком је било више речи у претходном делу докторске дисертације. Са друге стране, подаци о повредама на раду и професионалним болестима нам такође могу указати на одређене правилности у погледу тога да припадници одређених група обављају послове са повећаним ризиком. Штавише, подаци о томе који број лица остварује права из сфере пензијског и инвалидског осигурања такође може представљати значајан параметар у погледу степена економских и социјалних права која су загарантована припадницима одређене групе.

Међутим, информације о запослености жена нам по правилу не говоре много о положају жена са инвалидитетом, старијих, жена са села или жена које припадају расним и етничким мањинама. Не говоре нам ни о нивоу образовања или уопште стеченим квалификацијама жена, али ни о томе да ли се све жене у истој мери сусрећу са професионалном сегрегацијом. Са друге стране, подаци о особама са инвалидитетом нам не откривају много о положају жена са инвалидитетом или старијих особа са инвалидитетом. У том смислу, могли бисмо свако прецизирано, па и непрецизирана лична својства, узети као почетни основ анализе и пронаћи, мање или више, поуздане податке и истраживања о положају припадника те групе у свету рада. Ипак, ми нећемо пронаћи и податке о односу тог и других личних својстава која су потенцијални основи дискриминације, из разлога што би овакво разматрање захтевало укрштање великог, ако не и неограниченог броја личних својстава, чиме би се створио својеврсни *circulus vitiosus*.

У светлу наведеног, интересантно је поменути да служба за статистику МОР-а (енг. ILOSTAT) прикупља податке о годишњој, кварталној и месечној запослености. Врши се категоризација података с обзиром на образовање, пол, године, брачни статус и живот у урбаним/руралним подручјима. Међутим, поред издвојених података у овом погледу, постоје и статистички подаци који се, иако то није изричито назначено, тичу интерсекцијски одређених категорија. То на пример важи када је реч о младим радницима или радницима мигрантима.¹³⁷⁴ Међутим, и ближи подаци у контексту ових група подразумевају даље поделе, што подразумева и сагледавање утицаја већег броја личних својстава на положај појединца. Тако се у контексту радника миграната анализирају подаци на основу пола, старости, држављанства и места рођења.¹³⁷⁵ Када је пак реч о младим радницима, ближи подаци су

¹³⁷³ Greta R. Bauer *et al*, „Intersectionality in Quantitative Research: A Systematic Review of Its Emergence and Applications of Theory and Methods”, *SSM – Population Health*, Vol. 14, бр. 1/2021, 1–11.

¹³⁷⁴ Доступно на: <https://ilostat.ilo.org/>, 20.07.2025. године. На пример, подаци који се тичу РС су доступни на: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer74/?region=ROECA&lang=en&segment=ref_area&id=SRB_Q, 20.07.2025. године.

¹³⁷⁵ Информације о положају радника миграната су доступне на: <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-migration/>, 20.07.2025. године.

одређени према полу, старости, инвалидитету, укључености у образовни систем, обуке, животу у урбаним/руралним подручјима, у контексту преласка из света образовања у свет рада.¹³⁷⁶ У погледу жена, подаци се издвајају на основу пола, али и брачног статуса, старости, али и типа домаћинства у ком живе, а у контексту неједнаке бриге о домаћинству.¹³⁷⁷ Коначно, када је реч о волонтерима, разлике се праве по основу пола и врсте волонтерског рада.¹³⁷⁸ С обзиром на наведено, може се закључити да, иако МОР не користи изричито термин „интерсекцијска анализа“ или наводи ризик укрштене дискриминације, анализе које се врше заправо су интерсекцијског карактера, како се кроз њих указује на утицај већег броја личних својстава на положај појединца у свету рада.

Показује се да, иако је аргумент који се тиче проблема квантитативних истраживања у контексту интерсекцијске анализе валидан, он такође може бити и превазиђен, о чему сведоче истраживања МОР-а. Свакако, додатно се може разматрати то да ли у ова истраживања, посебно када је реч о издвојеним групама треба увести још неке групе – на пример, особе са инвалидитетом. Са друге стране, у контексту запослености, Светска банка указује на разлике у запослености између мушкараца и жена, али и разлике у запослености између старосних категорија.¹³⁷⁹

На нивоу Европе, поуздане податке, додуше само у контексту држава ЕУ, прикупља служба за статистику ЕУ (енг. EUROSTAT). Поред општих података о запослености, ова служба врши поделу према полу и роду, са циљем смањења јаза који постоји између мушкараца и жена, посебно према старости и посебно према нивоу образовања, док се издваја, статистички, и број оних који су преквалификовани.¹³⁸⁰ Када је пак реч о РС, званични подаци на сајту РЗС-а су подложни бројним критикама, почевши од саме дефиниције регистроване запослености, која подразумева то да се запосленост одређује другачије у односу на одреднице које поставља радно законодавство. Наиме, уколико се водимо одредбама ЗОР-а, разумећемо да се под запосленим лицима подразумевају искључиво она лица у погледу којих правни основ за обављање рада представља уговор о раду, на неодређено или одређено време). Са друге стране, РЗС одређује регистровану запосленост (термин који ЗОР не познаје), тако да се односи на „лица која имају формално-правни уговор о запослењу, односно заснован радни однос са послодавцем, на одређено или неодређено време; лица која раде ван радног односа, на основу уговора о делу или на основу уговора о обављању привремених и повремених послова; лица која обављају самосталне делатности или су оснивачи привредних друштава или предузетничких радњи; као и лица која обављају пољопривредне делатности а налазе се у евиденцији Централног регистра обавезног социјалног осигурања“.¹³⁸¹ Дакле, у складу са овом дефиницијом, термин „запослени“ се одређује знатно шире, а тако да обухвата и оне који раде ван радног односа (на основу уговора о делу или уговора о обављању привремених и повремених послова), али и samozапослена лица (предузетници и оснивачи привредних друштава). Није јасно шта је *ratio*, али ни циљ оваквог одређења, што последично утиче и на статистичке податке који се прикупљају. Верујемо да није реч о непознавању права, а ако је циљ пружање већег степена заштите, имајући у виду ограничени домет ЗОР-а, у чијем средишту су само запослени, у горенаведеном смислу речи, онда смо става да ово није прави пут за то. Уместо проширења дефиниције на овај начин, потребно је мењати постојећа законска решења, а како савремени свет рада, у ком рад на основу уговора о раду на

¹³⁷⁶ Информације о положају младих радника су доступне на: <https://ilostat.ilo.org/topics/youth/>, 20.07.2025. године.

¹³⁷⁷ Информације о положају жена су доступне на: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>, 20.07.2025. године.

¹³⁷⁸ Информације о положају волонтера су доступне на: <https://ilostat.ilo.org/topics/volunteer-work/>, 20.07.2025. године.

¹³⁷⁹ Подаци су доступни на: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.VULN.ZS>, последњи приступ 19.07.2025. године.

¹³⁸⁰ Подаци доступни на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics, последњи приступ 21.07.2025. године.

¹³⁸¹ Доступно на: <https://www.stat.gov.rs/sr-Cyrl/vesti/statisticalrelease/?p=16938&a=24&s=2402?s=2402>, 21.07.2025. године.

неодређено време са пуним радним временом постаје пре изузетак него правило, то захтева.¹³⁸² Додатно истичемо то да на исти проблем наилазимо и када је реч о другим радноправним институтима, попут одређења зараде, коју би требало везати само за радни однос, док се пак од стране РЗС-а наводи да зараду чине: „зараде запослених у радном односу, укључујући накнаде за дежурства, за рад ноћу и по сменама, недељом и празником; накнаде за исхрану у току рада и за неизвршене часове рада (годишњи одмор, плаћено одсуство, празници, боловања до 30 дана, одсуство због стручног усавршавања, застој у раду који није настао кривицом радника); регрес за коришћење годишњег одмора, награде, бонуси и сл; накнаде за рад запослених ван радног односа (по основу уговора о обављању привремених и повремених послова)“.¹³⁸³ Надаље, врши се подела на запослене у правним лицима, лица која самостално обављају делатност, запослене по регионима, запослене у јавном сектору, према категоријама осигурања и према полу и општини пребивалишта. Међутим, сем начелног препознавања ових личних својстава и увођења посебних публикација посвећених разликама у положају мушкараца и жена из радноправног угла у РС (од којих посебно треба истаћи значај публикације *Мушкарци и жене у Србији*¹³⁸⁴), не постоји преглед статистичких података који се тичу запослености и различитих радноправних института из угла личних својстава, а камоли из интерсекцијске перспективе.

Са друге стране, извештаји Повереника за заштиту равноправности садрже податке о положају различитих осетљивих група, а у последњих неколико година и изричито помињу проблем укрштене дискриминације у различитим сферама, укључујући сферу запошљавања и рада.¹³⁸⁵ Истичући значај ових извештаја, наглашавамо да сматрамо да је у питању усмерење које би требало да преузме и РЗС, а како тек на овај начин, то јест кроз ове податке, можемо стећи основно разумевање које се тиче проблема са којима се суочавају жртве укрштене дискриминације на тржишту рада. С обзиром на наведено, сматрамо да, иако није лако спроводити квантитативна истраживања у погледу укрштене дискриминације у свету рада, то је ипак могуће, са напоменом да увек постоји могућност увођења додатних категорија, интерсекцијски условљених, категорија.

3.1.2. Индивидуализација искустава као методолошки изазов

Најближе повезан са претходно анализираним, изазовом немогућности вршења квантитативне анализе, јесте проблем индивидуализације искустава, кроз теорију интерсекционалности, односно уз помоћ интерсекцијског приступа. Са једне стране, индивидуализација искустава представља нужни део овог приступа. Истовремено, са методолошке стране, индивидуализација искустава представља велики изазов у препознавању искустава, а како се тражењем одговора на питање ко су жртве укрштене дискриминације

¹³⁸² Ово посебно имајући у виду то да у пракси често долази до злоупотребе уговора о обављању привремених и повремених послова, те се стога у литератури наводи и предлог да би чак требало навести, ако не законом, онда подзаконским актом, случајеве када је оправдано и могуће закључити овај уговор са лицем. Бојан Божовић, Ф. Бојић „Одлучивање у споровима поводом преображаја рада ван радног односа у стандардни радни однос у судској пракси домаћих судова“ у: *Судски поступак – правда и правичност: Зборник радова са 35. Сусрета Копачичке школе природног права Слободан Перовић* (ур. Ј. Перовић Вујачић), Том 2, Копачичка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2022, 680.

¹³⁸³ Информације доступне на: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2025/Html/G20251106.html>, 25.07.2025. године.

¹³⁸⁴ Ова публикација се објављује на сваке три године (почевши од 2005. године), с тим што се последња доступна публикација, у време писања ове докторске дисертације, односи на податке из 2023. године (публикације су доступне на: <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/stanovnistvo/statistika-polova>, 04.01.2026. године).

¹³⁸⁵ Од увођења јасне дефиниције укрштене и вишеструке дискриминације, односно разграничења ових појмова 2021. године, редовни годишњи извештаји Повереника укључују и посебан део који је посвећен ризику укрштене дискриминације. Свакако, и претходни извештаји, како редовни, тако и посебни – попут Посебног извештаја о дискриминацији у области рада и запошљавања, иако не садрже изричито помињање укрштене дискриминације, садрже податке на пример о положају жена са инвалидитетом или жена из руралних подручја.

заправо стално траже пресеци различитих скупова који до сада нису откривени, односно препознати у праву.¹³⁸⁶

Да бисмо ближе разумели овај изазов, поставићемо питање шта значи индивидуализација искустава. Из интерсекцијске перспективе, оваква индивидуализација подразумева анализу свих личних својстава која у конкретној ситуацији потенцијално доприносе неповољности положаја у ком се жртва налази. У одређеном случају ће то бити два, а у другим случајевима и већи број личних својстава, од којих су нека урођена, нека стечена, нека стварна, а нека претпостављена. Свакако, оно што је релевантно у овом погледу јесте то да постоји већи број личних својстава која на неки начин, кроз синергијски ефекат, утичу на положај особе у свету рада.

Како се примећује, немогуће је приказати сложеност друштвене стварности кроз категорије, које подразумевају нужне генерализације и вештачке системе хијерархије међу групама.¹³⁸⁷ Штавише, професорка Мкал (McCall) истиче да тек увођењем међукатегоријског поступка, можемо да уочимо неједнакости унутар група, које су по себи комплексне и променљиве, а антикатегоријског приступа стварну сложеност свих односа идентитета и моћи. Међутим, свесна практичних проблема у примени ових приступа, она оправдано поставља питање може ли категоријски приступ одговорити на изазов(е) приказивања стварности.¹³⁸⁸ Такође, у теорији се уочавају „тензије“ између интра и интеркатегоријског приступа. Док интекатегоријски приступ има за циљ да укаже на разлике међу категоријама, међукатегоријски приступ је усмерен ка анализи утицаја једне осе на групу одређену другом осом разматрања.¹³⁸⁹

Са друге стране, јединство искуства се огледа и у погледу конкретног радноправног института, односно питања, у вези са којим долази до дискриминације. Другим речима, уколико би дискриминација у свету рада била сведена на један радноправни институт, можда би се хипотетички и могла разматрати ако не сва, онда барем знатан део личних својстава у контексту укрштене дискриминације. Међутим, дискриминација се може јавити у погледу бројних радноправних института и у различитим облицима у свету рада. То, посматрано заједно са специфичном комбинацијом личних својстава у сваком конкретном случају укрштене дискриминације онемогућава квантификацију и категоризацију искустава. Свакако, интерсекцијски приступ јесте метод за откривање јединствених искустава, како у објективном, тако и у субјективном смислу речи. Нажалост, разматрање интерсекцијских искустава дискриминације, са свим специфичностима које ова искуства подразумевају, представља методолошки изазов у примени овог приступа.

Како бисмо ближе објаснили проблем индивидуализације искустава као проблем у примени интерсекцијског приступа, направићемо, и на овом месту, додатну повезницу са концептом достојанственог рада, и проблемима у „мерењу“ примене овог концепта у пракси. Како концепт достојанственог рада, тако и теорија интерсекционалности, су крајње апстрактни концепти које је врло тешко свести на ниво конкретних искустава и применити у светлу стварних проблема у пракси.

Свакако „достојанствен рад није апстрактан концепт који долази из теорије радног права, већ је настао из практичне тежње у борби за основна радна права“.¹³⁹⁰ Ипак, измерити

¹³⁸⁶ Ángeles Barrère Unzueta, Dolores Morondo Taramundi, “Subordiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio”, *Anales De La Cátedra Francisco Suárez*, Vol. 45, 2011, 146, 39–40.

¹³⁸⁷ Katherine Gadaglis, Alex Madva, “Intersectionality as a Regulative Ideal”, *Ergo – Journal of Philosophy*, Vol. 6, бр. 44, 2020, 1288.

¹³⁸⁸ L. McCall, *op. cit.*, 1784–1785.

¹³⁸⁹ Greta R. Bauer, Ayden I. Scheim, “Advancing Quantitative Intersectionality Research Methods: Intracategorical and Intercategorical Approaches to Shared and Differential Constructs”, *Social Science & Medicine*, бр. 226, 2019, 261–262.

¹³⁹⁰ М. Рељановић, *На шта мислимо када кажемо...Достојанствен рад*, Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду у партнерству са Институтом за демократски ангажман југоисточне Европе, уз подршку Фондације за отворено друштво, Београд, 2021, 1.

достојанствен рад и различите повреде овог концепта у пракси није нимало једноставно, а како се практични аспекти овог концепта одређују „сходно капацитетима и расположивим ресурсима“.¹³⁹¹ Треба поменути да је, 2008. године, дакле скоро деценију након настанка концепта достојанственог рада, на 18. међународној конференцији статистичара усвојен *оквир индикатора достојанственог рада*.¹³⁹² Циљ индикатора јесте да укажу на то да ли је и у којој мери одређени циљ остварен у пракси. Један од највећих изазова у контроли достојанственог рада у пракси се огледа у томе што многи радници, широм света, раде ван оквира формалне економије, што их чини потпуно невидљивим у статистикама. Индикатори који су постављени од стране МОР-а се тичу могућности за запослење; продуктивног рада; адекватне, односно правичне зараде; радног времена; усклађивања професионалног, породичног и личног живота; рада који је забрањен, стабилности и сигурности запослења; *једнаког третмана*; безбедног радног окружења; и коначно социјалне сигурности и социјалног дијалога.¹³⁹³ Иако су, и овако постављени индикатори, врло апстрактни, они ипак помажу у процени ризика по остварење концепта достојанственог рада у пракси.

Требало би размотрити и индикаторе за препознавање укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада у пракси. Тако је потребно препознати типична укрштања личних својстава¹³⁹⁴, односно увести индикаторе који би допринели препознавању већег броја својстава која могу имати улогу у постојању укрштене дискриминације у контексту кандидата за запослење и запослених. Такође, у овом светлу је важно посветити пажњу и секторима где се може очекивати да постоји посебно изражен ризик од укрштене дискриминације, попут пољопривреде или сектора неге. Интересантно је у том светлу размотрити индикатор мултидимензионалног сиромаштва, које се тиче зачараног круга образовања, становања и радног статуса. Ово питање се може посматрати кроз призму апстрактне скале, где се на једном крају налази потпуни квалитет запослења, док се на другом крају може пронаћи мултидимензионално сиромаштво. Њега треба схватити као положај у ком појединци и породице немају приступ основним ресурсима, од образовања, преко становања, до квалитетне исхране и енергетског сиромаштва, док је овакво сиромаштво истовремено условљено, али и најближе повезано са одсуством запослења које би се сматрало достојанственим радом.¹³⁹⁵ Мултидимензионално сиромаштво захтева и мултидимензионалан одговор, то јест учешће социјалних партнера у одговору на сиромаштво које је присутно у сфери запошљавања и рада, али протеже се и на друге сфере живота, а које је блиско повезано и са укрштеном дискриминацијом.¹³⁹⁶ Наиме, управо они који су у ризику од укрштене дискриминације, што повлачи са собом бројне последице на тржишту рада, су истовремено и у ризику од мултидимензионалног сиромаштва, које је некад и вишегенерацијско.

¹³⁹¹ С. Ковачевић Перић, *op. cit.*, 252.

¹³⁹² Извештај са састанка доступан на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_099764.pdf, 27.07.2025. године.

¹³⁹³ International Labour Organization, Decent Work Indicators, доступно на: https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm, 27. 7. 2025. године.

¹³⁹⁴ О нашем схватању у погледу тога у којим случајевима, односно у погледу којих личних својстава најчешће долази до укрштене дискриминације у радноправном контексту вид. пети део докторске дисертације.

¹³⁹⁵ Kirsten Sehnbruch, Mauricio Apablaza, James Foster, “Poor-Quality Employment: Who Is Deprived in Our Labour Markets?”, *LSE Public Policy Review*, Vol. 3, бр. 2/2024, 3–4.

¹³⁹⁶ International Labour Organization, The End to Poverty Initiative, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/end-poverty-initiative#:~:text=The%20End%20to%20Poverty%20Centenary,all%20aspects%20of%20sustainable%20development,> 25. 7. 2025. године.

3.2. Проблем непостојања упоредника – кандидата за запослење или запосленог

3.2.1. Немогућност поређења у строгом смислу речи

Да би се говорило о постојању дискриминације, мора постојати узрочна веза између личних својстава и неједнаког третмана. Постојање упоредника је у случајевима (непосредне) дискриминације прихваћено као део схематизованог приступа путем ког треба утврдити да ли је у конкретном случају дошло до дискриминације или не.¹³⁹⁷ Поређење подразумева то да се положај лица упореди са стварним или хипотетичким упоредником, са којим лице дели лично својство које је релевантно у контексту процене да ли је дошло до дискриминације.¹³⁹⁸

Дакле, разумевање једнакости у овом смислу подразумева то, да упоредник представља референтно тело на основу ког се процењује да ли је у конкретном случају дошло до дискриминације, те да ли постоји рационално објашњење за неједнак третман.¹³⁹⁹ Дакле, „према компаративном становишту, дискриминација постоји када закон или јавна политика третирају различите људе неједнако, односно супротно начелу једнакости, док некомпаративно становиште под дискриминацијом подразумева немогућност да се према сваком појединцу поступа на начин на који он има (природно) право [...] сходно природи правничког расуђивања, примена некомпаративног принципа није оправдана јер дискриминација, односно утврђивање дискриминације, у сваком случају подразумева поређење, и то било сходно поступању према другом лицу у истој или сличној ситуацији или пак поређење у односу на *ratio* и садржину правне норме“.¹⁴⁰⁰ Уколико се водимо наведеним, да би се утврдило постојање дискриминације, треба поставити питање како се послодавац поставио, односно третирао друго лице које има различита лична својства у односу на лице које тврди да је жртва дискриминације. Није реалистично очекивати то да у сваком конкретном случају постоји друго лице са којим се може вршити поређење. Стога је уведен и концепт хипотетичког упоредника, што смо помињали и у првом делу дисертације. Дакле, концепт упоредника функционише по крајње једноставном принципу – онај ко тврди да је дошло до дискриминације мора учинити вероватним, да је третман појединца различит у односу на упоредника, било да је тај упоредник стваран или хипотетички.

Сигурно је, да и, независно од питања укрштене дискриминације, у вези са концептом упоредника постоје отворена питања. Тако се и даље поставља питање да ли је концепт упоредника релевантан само када је реч о непосредној, или пак и када је реч о посредној дискриминацији. Такође, постојање упоредника је у најмању руку упитно када је реч о пренесеној дискриминацији, али и структурној и институционалној дискриминацији. У вези са тим, на неке од проблема које подразумева примена концепта упоредника је у својој пракси указао у СПЕУ. У случају који се тичао пензија, СПЕУ је одредио да је правило према ком се они који раде као предавачи на колеџу са непуним радним временом класификују као самозапослена, а не као запослена лица, што подразумева губитак низа права, а посебно права из пензијског осигурања, дискриминаторно према женама, које су биле теже погођене наведеним.¹⁴⁰¹ У овом случају, иако СПЕУ није негирао могућност поређења, истовремено је заузео став да вршење поређења није нужно.

Иако је концепт упоредника универзално присутан, можемо приметити да се у одређеним државама, попут УК, посебан акценат ставља на постојање упоредника, док у Холандији или

¹³⁹⁷ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 601.

¹³⁹⁸ Shreya Atrey, “Comparison in Intersectional Discrimination”, *Legal Studies*, Vol. 38, бр. 3/2018, 388.

¹³⁹⁹ Nicolás Osvaldo Didier Pino, “Discriminación laboral desde recursos humanos: un debate técnico pendiente”, *NOVUM: revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, Vol. 1, бр. 9/2019, 13.

¹⁴⁰⁰ С. Глигорић, С. Стојковић Златановић Сања, *op. cit.*, 33.

¹⁴⁰¹ Case C-256/01, *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, Judgment of the Court of 13 January 2004, ECLI:EU:C:2004:18, ст. 84.

Италији, концепт упоредника има мањи значај.¹⁴⁰² У Луксембургу је заузет став да, оправданост прављења разлике на основу личног својства захтева да разлика која се прави буде: објективна, оправдана, адекватна и пропорционална циљу. Сличан став је присутан и у Пољској, с тим што се овде захтева да разлози социјалне правде оправдавају прављење разлике на основу личног својства.¹⁴⁰³ У Немачкој се гарантује једнакост свих грађана пред законом, што се тумачи као потреба да се законодавство гради по принципу истог третмана истих и различитог третмана различитих.¹⁴⁰⁴ Како се примећује, у својој ранијој пракси, Савезни уставни суд је користио произвољно постављени тест (нем. *Willkürformel*), који подразумева да се у сваком случају одлучивало да ли постоји разумни основ, који произилази из саме природе ствари или други оправдани основ разликовања. Како су се временом показале мањкавости овог приступа, Уставни суд је развио тзв. „нову формулу“ (нем. *neue Formel*), која захтева то да се у сваком конкретном случају установи да ли постоји разлог који је те важности да би оправдао одступање од принципа формалне једнакости.¹⁴⁰⁵ Интересантно је то пак што Уставни суд Летоније, закључује да је приликом тумачења принципа једнакости питање различитог третмана оних који се налазе у различитим ситуацијама неоправдано често занемарено.¹⁴⁰⁶ У Пољској је пак Уставни суд заузео становиште да није оправдано правити разлику између „истих“, ни када је реч о неповољнијем третману, али ни када је реч о повољнијем третману.¹⁴⁰⁷

Иако концепт упоредника може бити доведен у питање у вези са различитим облицима дискриминације, он је нарочито споран, и суштински неприменљив у случајевима укрштене дискриминације. Другим речима, у случајевима укрштене дискриминације није могуће утврдити каузалност по основном силогистичком принципу уколико једно, онда друго – на пример, уколико је неко друге расе, и у основи неједнаког третмана је раса, дошло је до дискриминације.¹⁴⁰⁸ Другим речима, у случајевима у којима постоји ризик да је дошло до укрштене дискриминације кандидата за запослење или запослених, се сигурно не може пронаћи *један упоредник*, то јест једно лице које би било сматрано упоредником, било да то лице заиста постоји у датом контексту или је хипотетички постављено, са којим би било извршено поређење.¹⁴⁰⁹ Међутим, то не значи да нужно треба одбацити концепт упоредника, и улогу коју овај концепт има у утврђивању тога да је извршена дискриминација. Уместо тога, потребно је размотрити и начине и могућности проширења примене концепта упоредника, што се чини кроз флексибилно и/или контекстуално поређење.

3.2.2. Флексибилно поређење

Иако се проблеми са применом строгог поређења јављају у погледу бројних облика дискриминације, критике су најприсутније управо када је реч о укрштеној дискриминацији. Један од начина за превазилажење проблема које носи строго поређење јесте систем флексибилног поређења, у чијој сржи идеје се налази схватање да није потребно издвојити посебну групу са којом би се поредио положај лица које тврди да је жртва дискриминације. Уместо тога, могуће је пронаћи различите упореднике, који припадају различитим групама у контексту личних својстава, а који играју улогу у контексту дискриминације у конкретном случају.

¹⁴⁰² S. Prechal, S. Burri, *op. cit.*, 7.

¹⁴⁰³ C. McCrudden, S. Prechal, *op. cit.*, 14–15.

¹⁴⁰⁴ *Ibidem*, 15.

¹⁴⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁴⁰⁶ *Ibidem*, 13.

¹⁴⁰⁷ *Ibidem*, 12–13.

¹⁴⁰⁸ S. Fredman, 2016a, *op. cit.*, 720.

¹⁴⁰⁹ Наведено нас враћа и на почетна разматрања у погледу настанка теорије интерсекционалности, где је проблем у утврђивању положаја жена које су биле изложене дискриминаторном отказу, а које су Афроамериканке, био у томе што се поређење вршило издвојено са женама белкињама и мушкарцима који су Афроамериканци.

Потреба за проширењем концепта упоредника је произашла из схватања да постоји методолошка и концептуална криза када је реч о примени антидискриминационог права и уопште антидискриминационих норми у различитим гранама права, а како долази готово до потпуног ослањања на крајње еластичан и ризичан концепт упоредника.¹⁴¹⁰ Од нарочитог значаја у погледу настанка концепта флексибилног поређења јесте случај *Falkiner*, где је Апелациони суд Онтарија закључио да је потребно применити флексибилно поређење како би се одговорило на потенцијално интерсекцијску природу случаја.¹⁴¹¹ Овај случај се тичао права на социјалну помоћ, односно ситуације када се лице усели заједно са другим, те се примењује правило супружника у кући и губи право на социјалну помоћ. Тужиле у овом случају су биле самохране мајке које су изгубиле право на социјалну помоћ када су се уселиле са партнером, све и када су у питању биле краткотрајне везе. Тужиле су навеле да је дошло до дискриминације на основу пола и брачног статуса, а у контексту права на социјалну помоћ. Суд се у овом случају позвао на део 15(1) Канадске повеље о правима и слободама¹⁴¹², те навео да је потребно применити флексибилни контекстуални приступ кроз који је могуће на адекватан начин представити положај тужила. Када је реч о поређењу, Суд је закључио да је потребно наћи упоредника у погледу сваког личног својства засебно, где се са сваким поређење врши по основу одређеног личног својства. У вези са тим, посебно је интересантно то што су тужиле истакле да нису у браку, уз образложење да позивање само на положај особа које примају социјалну помоћ не расветљава у довољној мери или уопште положај тужила у овом конкретном случају. Примећује се да особе које нису у браку, а почну да живе са партнером, уколико не примају социјалну помоћ, не трпе никакве финансијске или друге последице, због одлуке да почну да живе са неким. Насупрот томе, они који примају социјалну помоћ бивају „кажњени“ и без извора прихода, због одлуке коју доносе у свом приватном животу. У литератури се указује на значај ове пресуде у смислу тога што је указала на то да се приоритетна обавеза социјалне заштите налази на „плећима“ државе, а не породице.¹⁴¹³

Ова одлука канадског суда такође представља корак напред у погледу развоја концепта упоредника. Наиме, Суд, увођењем флексибилног поређења, указује на то да концепт упоредника није нужно посматрати у строгом смислу речи, односно тражити једно лице, које се у потпуности, односно по основу свих личних својстава, може сматрати упоредником. Тако се може рећи да флексибилно поређење представља својеврсни одговор на недовољно инклузивног, као и претерано инклузивног упоредника.¹⁴¹⁴ Надаље, поводом флексибилног поређења, у теорији наилазимо и на приступ да упоредника не треба тражити по *ceteris paribus*, већ по *mutatis mutandis* моделу, где би потоњи представљао хипотетичког, свакако „несавршеног“ упоредника, у ком се оцењује колико је по својим личним својствима, упоредник близу или далеко од потенцијалне жртве дискриминације. Међутим, приступ у овом случају је истовремено и предмет различитих критика, од којих се два смера критике истичу као посебно важна. Један се односи на то да суд у овом случају није прецизирао на који начин треба извршити поређење, односно размотрио детаљније које механизме треба применити у анализи односа положаја лица које тврди да је жртва дискриминације и упоредника. На то се надовезује и критика која се тиче природе интерсекционалности. Не

¹⁴¹⁰ S. Goldberg, *op. cit.*, 753–759.

¹⁴¹¹ *Falkiner et al. v. Director of Income Maintenance (Ont.) et al.*, (2000) 136 O.A.C. 100 (CA).

¹⁴¹² Canadian Charter of Rights and Freedoms, Part I of the Constitution Act, 1982, being Schedule B to the Canada Act 1982 (UK), 1982, c 11.

¹⁴¹³ Mary Jane Mossman, “Choices and Commitments for Women: Challenging the Supreme Court of Canada in the Context of Social Assistance”, *The Osgoode Hall Law Journal*, Vol. 42, бр. 4/2004, 623.

¹⁴¹⁴ Као пример недовољно инклузивног приступа у теорији се наводи пример из праксе САД у ком су жене запослене у затвору тврдиле да су дискриминисане будући да имају ниже зараде у односу на мушкарце, док се послодавац бранио аргументом да би то била дискриминација да жене обављају посао исте вредности као мушкарци, што би могло да се утврди тек ако би и жена и мушкарац радили на истом радном месту. Суд је стао на страну тужила и закључио да је дошло до непосредне дискриминације (*County of Washington v. Gunther*, 452 U.S. 161 (1981)).

доводећи у питање значај уопште препознавања већег броја упоредника, ипак морамо приметити то да је овде извршена подела по личним својствима, те су упоредници тражени сходно овом, фрагментарном приступу. Враћајући се на поделу на вишеструку и укрштenu дискриминацију, примећујемо то да овакво поређење више одговара концепту вишеструке дискриминације, у значењу које подразумева математичко сабирање више личних својстава као основа дискриминације. Разграничење основа дискриминације, тако што се тражи посебни упоредник за свако лично својство, је директно супротно природи укрштene дискриминације. На тај начин је положај тужила раздвојен на више идентитета, уместо да буде разматран као један, интерсекцијски идентитет, који подразумева постојање више личних својстава, али и односе привилегије и подређености. На истом фону, и додатно, у литератури се примећује, и критикује, то што је суд, у проналаску упоредника у погледу сваког од личних својстава, користио врло узак приступ у избору упоредника.

Да закључимо, одлука суда за случај *Falkiner* је значајна *per se*, али и као основ и подстицај за примену флексибилног поређења од стране канадских судова и у другим случајевима, попут случаја *Withler*, у ком је канадски суд заузео становиште да није потребно тражити упоредника „у огледалу“.¹⁴¹⁵ Ипак, треба имати у виду то да флексибилно поређење, барем у значењу у ком га је увео канадски суд у анализираном случају, подразумева поређење по принципу „огледала“, али посебног огледала за свако лично својство. Самим тим, овај приступ је, у најмању руку, неадекватан, када је реч о препознавању и борби против укрштene дискриминације.¹⁴¹⁶

3.2.3. Контекстуално поређење

И са увођењем флексибилног поређења, потрага за адекватним упоредником у случајевима укрштene дискриминације остаје присутна. Следећи корак, који додуше не можемо назвати додатним кораком напред, већ пре још једном опцијом у овом погледу, јесте концепт контекстуалног поређења. У питању је принцип први пут развијен од стране Уставног суда Јужноафричке Републике, у случају *Hassam*, а на основу Устава Јужноафричке републике¹⁴¹⁷.

Овај случај се тичао законског наслеђивања муслиманки које су живе у полигамним браковима, а након смрти супружника биле искључене из законског наслеђивања. Уставни суд је заузео становиште да је дошло до дискриминације и то по више основа – по основу религије, рода и брачног статуса. Уместо тражења једног, односно јединственог упоредника, што би концепт строгог поређења захтевао, суд је нашао више (категорија) упоредника. Те категорије су следеће: удовице у браковима закљученим на основу Закона о браку¹⁴¹⁸; потом удовице у муслиманским, али моногамним браковима; удовице у полигамним браковима закљученим у складу са принципима обичајног права; жене које су удовице, муслимани и коначно, све особе у другим врстама односа. Оно што је специфично у овом конкретном случају јесте то што је реч о врсти односа која је често стигматизована, чиме се, макар то било и подсвесно, оправдава ускраћивање одређених права. Судови ниже инстанце су препознали то да, не само да жене које су остале удовице после оваквих бракова трпе материјалну штету, већ такође њихов положај није препознат на адекватан начин. Суд је у овом случају по први пут увео концепт контекстуалног поређења. Наиме, суд није тражио једног упоредника, како би то налагао концепт строгог поређења. Са друге стране, флексибилно поређење би захтевало „разбијање“ случаја на више личних својстава и тражење упоредника за свако конкретно лично својство.

¹⁴¹⁵ *Withler v. Canada* (Attorney General), 2011 SCC 12, (2011) 1 S.C.R. 396.

¹⁴¹⁶ Shreya Atrey, “Comparison in Intersectional Discrimination”, *Legal Studies*, Vol. 38, бр. 3/2018, 402–409.

¹⁴¹⁷ *Hassam v Jacobs NO and Others* (CCT83/08) [2009] ZACC 19; 2009 (11) BCLR 1148 (CC) ; 2009 (5) SA 572 (CC) (15 July 2009). Вид. делови 9 и 36 Устава Јужноафричке Републике (The Constitution of the Republic of South Africa, As adopted on 8 May 1996 and amended on 11 October 1996 by the Constitutional Assembly).

¹⁴¹⁸ Marriage Act 25 of 1961, s. 2 (South Africa).

Уместо тога, контекстуално поређење у овом случају је постављено знатно шире, где је као упоредник разматран свако чији положај може бити релевантан у контексту положаја тужила. Посебно је интересантно то што се у литератури овај случај анализира кроз Венеов дијаграм, где се као релевантне категорије узимају: *муслимани, жене и особе у полигамним браковима*, док су ове три категорије, односно својства, присутна на различитим осама овог дијаграма.¹⁴¹⁹ Успоставља се систем свих оних који су упоредници у смислу одсуства једног или већег броја личних својства која се сматрају основама дискриминације у овом случају. Тако се упоредником сматра и онај ко не дели ниједно лично својство релевантно у овом случају – ко није муслиман(ка), удовица и у полигамном браку; потом они који деле неку од карактеристика са тужилама; те коначно они који деле све карактеристике. На тај начин се, кроз широк опсег оних који могу представљати упореднике, указује на аспекте неједнаког третмана успостављене кроз једно или више личних својстава, односно видљиве тек кроз призму интерсекционалности.¹⁴²⁰

Закључује се да поређење које је извршено у случају *Hassam* може бити сагледано кроз два корака. Први се односи на препознавање свих оних који се могу сматрати упоредницима, у најширем смислу речи. Други корак ове анализе се пак односи на доказе сличности и разлика положаја између потенцијалне жртве дискриминације и оних који се сматрају упоредницима, а како би се разумела интерсекцијска природа неједнаког третмана ком су изложене жртве укрштене дискриминације. У светлу наведеног, наглашавамо то да увођење контекстуалног поређења „ојачава“ положај жртве дискриминације у сфери запошљавања и рада, односно увођењу ситуационе правде у специфичном, радноправном, контексту.¹⁴²¹ Иако контекст јесте од значаја када говоримо о постојању било ког облика дискриминације, он је од пресудног значаја у контексту бављења укрштеном дискриминацијом, где вршење поређења по једноосном принципу није могуће. Са друге стране, уколико постоји сфера у којој је, независно од врсте дискриминације, контекст од посебног великог значаја, то је сфера запошљавања и рада, која је обликована односима јачег и слабијег, те сталним прављењем разлика међу којима треба препознати то када и које разлике су оправдане, а које не.

3.2.4. Непостојање упоредника као предност

Из претходно реченог, можемо да закључимо да је свакако један од најистакнутијих проблема у примени интерсекцијског приступа одсуство упоредника, барем у строгом смислу речи. Свакако, концепт упоредника никако није савршен инструмент за процену тога да ли је у сваком конкретном случају дошло до дискриминације. Међутим, коришћење упоредника представља најчешћи инструмент који се користи када се утврђује да ли је дошло до дискриминације. Коришћење упоредника чини систем процене дискриминације (релативно) брзим и ефикасним, а с обзиром да подразумева донекле схематизован систем постављања питања помоћу којих треба да се утврди да ли је дошло до дискриминације или не. Тај приступ подразумева да, када се пред судом или другим органом, појави случај у ком лице тврди да је дошло до дискриминације, тражи се одговор на питање шта је основ дискриминације, односно

¹⁴¹⁹ S. Atrey, *op. cit.*, 382–383.

¹⁴²⁰ Основна разлика између флексибилног и контекстуалног поређења јесте у томе што поређење са више лица, на основу различитих личних својстава, представља једини инструмент који се користи у флексибилном поређењу. У контекстуалном поређењу пак, то је само један од механизма који се користе како би се установило да ли је дошло до дискриминације, и саставни део својеврсне скале на којој се установљавају различити упоредници који могу бити од значаја за ближе и боље разумевање положаја у ком се налазе жртве дискриминације у конкретном случају. Контекстуални приступ има за циљ да омогући онима који доносе одлуке да сагледају укупност околности у којима постоји ризик да је дошло до дискриминације. Дакле, ова врста поређења не носи ризик присутан када је реч о флексибилном поређењу, а који се односи на то да се дискриминација дели на више личних својстава (што је карактеристично за вишеструку, а не укрштену дискриминацију), али носи израженији ризик апстрактности.

¹⁴²¹ Ellen Berrey, Steve G. Hoffman, Laura Beth Nielsen, “Situating Justice: A Contextual Analysis of Fairness and Inequality in Employment Discrimination Litigation”, *Law & Society Review*, Vol. 46, бр. 1/2012, 28–29.

које лично својство се налази у основи случаја. Друго кључно питање које се поставља, када разматрамо наведено из радноправног угла, јесте у погледу ког радноправног института је дошло до дискриминације.

Да би се утврдило да је дошло до дискриминације, потребно је пре свега установити да постоји неједнак третман, а онда утврдити да ли постоји узрочна веза између личног својства као основа дискриминације и неједнаког третмана. Истовремено, потребно је сагледати и то да ли постоје разлози који би оправдали прављење разлике по основу личног својства, а који се тичу тога да је лично својство стварни и одлучујући основ за обављање посла и да је испуњен услов пропорционалности, или пак да је уведена посебна мера у корист одређене осетљиве и угрожене групе радника. Уколико се утврди постојање различитог третмана на основу личног својства, то јест узрочна веза личног својства и неједнаког третмана, говоримо о постојању дискриминације. Са друге стране, а како је детаљније указано кроз претходна поглавља, природа укрштене дискриминације је таква да не дозвољава поређење, барем у класичном и строгом смислу речи, односно у случајевима укрштене дискриминације не постоји упоредник, како се овај појам види кроз „традиционално“ схватање. Флексибилно и контекстуално поређење јесу начини, односно системи који омогућавају да се овај проблем, непостојања упоредника, превазиђе барем у извесној мери.¹⁴²² Са друге стране, у теорији се упозорава на то да оваква поређења, која су сувише инклузивна такође могу довести до искривљене слике стварности.¹⁴²³

Ипак, интересантно је то што у теорији наилазимо и на потпуно супротан угао сагледавања овог питања, а то је да непостојање упоредника не треба посматрати као проблем, већ заправо као предност. Тако се говори о томе да фокус треба да буде не на могућностима које појединац има или нема у поређењу са другим појединцима, већ уопште на могућностима које су неке дате, односно ускраћене, на основу личних својстава.¹⁴²⁴ На истом фону, али у екстремнијем смислу, сусрећемо се са схватањем да је концепт упоредника заправо довео до својеврсне „отупелости“ у приступу дискриминацији.¹⁴²⁵ Чак би се могло тврдити да је потребно одбацити концепт упоредника уопште, а како овај концепт уноси више недоумица и ризика него предности. Ово посебно долази до изражаја када имамо у виду то да је овај концепт у потпуности примењив само када је реч о непосредној дискриминацији, док је већ када је реч о посредној дискриминацији, која представља концепт заснован на последицама, тешко примењив. То утолико пре важи у погледу структурне и институционалне дискриминације, то јест сваког облика дискриминације који у себи садржи системску компоненту, што значи да би тражење упоредника значило тражење система који у својим основама нема дискриминаторне компоненте. То важи и када је реч о укрштеној дискриминацији где се, као што смо претходно објаснили, не може наћи један упоредник. Ова линија аргументације подразумева тврдњу да, у случајевима укрштене дискриминације не постоји упоредник, али да, и у случајевима потенцијалне дискриминације на основу једног личног својства треба преиспитати то да ли је употреба концепта упоредника заиста неопходна. Најближи смо ставу Голдбергове, која сматра да је потребно кретати се „изван“ и „преко“ концепта упоредника, што не значи да овај концепт треба у потпуности одбацити, већ га треба користити као један од, а не једини, инструмент, који може допринети препознавању дискриминације.¹⁴²⁶

¹⁴²² Професорка Атреј сматра да флексибилно или контекстуално поређење нису идеални механизми за препознавање и борбу против дискриминације, али јесу потенцијални инструменти који могу допринети овој борби. S. Atrey, *op. cit.*, 393–395.

¹⁴²³ R. Xenidis, *op. cit.*, 61.

¹⁴²⁴ John Gardner, “Discrimination as Injustice”, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 16, бр. 3/1996, 353.

¹⁴²⁵ Annette Martín, “Intersectionality without Fragmentation”, *Ethics*, Vol. 134, бр. 2/2024, 239. За више о различитим приступима значају упоредника вид. Colin Campbell, Dale Smith, “Direct Discrimination Without a Comparator? Moving to a Test of Unfavourable Treatment”, *Federal Law Review*, Vol. 43, бр. 1/2015, 91–118.

¹⁴²⁶ S. Goldberg, *op. cit.*, 809–811.

3.3. Ризик одродњавања радног права

Радно право, од свог настанка носи у себи врлину солидарности и има заштитни карактер. Међутим, оно што се касније уочава јесте и то да радно право, од свог настанка, има истакнуту родну димензију. Ипак, ова димензија, у смислу давања приоритета мушкарцима, је сматрана толико природном да није ни преиспитивана, већ су се родне поделе у свету рада сматрале датим и нормалним стањем ствари. Када је реч о радноправним нормама, односно гаранцијама, сматрано је да се оне граде по неутралном принципу, односно за појединца у свету рада. Ипак, испоставља се да је и перцепција неутралног субјективна, те заправо наводно неутралне норме заправо често имају димензије које уопште нису неутралне, већ у средиште стављају мушкарца.

И мада смо и даље удаљени, и то више корака, од постизања суштинске једнакости у свету рада, истовремено морамо имати у виду то да никада не бисмо постигли и овај ниво једнакости да не постоје радноправне гаранције формалне једнакости. Штавише, поред постојања гаранција једнакости и забране дискриминације, треба имати у виду да је питање једнакости уздигнуто на ниво једног од фундаменталних начела радног права. Дакле, може се закључити да су пол и род међу најчешћим основама дискриминације у свету рада, али да у овом погледу постоји и један дубљи, конститутивни слој, а с обзиром на модел по ком и на ком је изграђено радно право као грана права. Са једне стране, разматрање рода, као друштвене категорије, нужно захтева и разматрање укрштања различитих процеса који се могу окарактерисати као друштвени, политички и психолошки.¹⁴²⁷ Стога се може тврдити да појам и концепт укрштене дискриминације проширује, али и продубљује радноправно начело једнакости и забране дискриминације, а тиме што уводи нову призму кроз коју се омогућава препознавање дискриминације по више основа који делују истовремено и синергијски. Са друге стране, поставља се, крајње оправдано, питање да ли интерсекцијска перспектива помера тежиште са родних улога и неједнакости у свету рада – у смислу родних подела као узрока неједнакости, али и реперкусија неједнакости које су системске природе. Тако одређени аутори упозоравају на то да стављање фокуса на интерсекцијску перспективу носи ризик одродњавања радног права¹⁴²⁸, односно да увођење различитих категорија у анализу ставља у други план историјски присутну родну условљену поделу и вредновање рада.¹⁴²⁹ Сматрамо да ова бојазан јесте оправдана, али да критику засновану на овој бојазни ипак не треба прихватити као став, већ уместо тога сагледати како интерсекцијски приступ заправо може допринети и борби против полно и родно заснованих неједнакости у свету рада.

3.4. Парадокс успеха интерсекцијског приступа у теорији и неуспеха у пракси

Шта је однос теорије и праксе? Колико вредност има теорија било чега, ако није практично примењива? Има ли теорија и вредност као таква, или је стиче тек кад и ако буде примењена? У теорији наилазимо на став да је апсурдно говорити о томе да је нешто „добро у теорији, а не у пракси“.¹⁴³⁰ Ово нарочито долази до изражаја у контексту теорије интерсекционалности, а када узмемо у обзир то да критичари ове теорије често истичу да је реч о још једном вештачком деконструисању и реконструисању које има за циљ конфузију, уместо да доведе до стварних промена у друштву.¹⁴³¹

¹⁴²⁷ Harriet Bjerrum Nielsen, *Feeling Gender: A Generational and Psychosocial Approach*, Palgrave Macmillan, London, 2017, 288.

¹⁴²⁸ Emanuela Lombardo, Lise Rolandsen Augustin, “Framing Gender Intersections in the European Union: What Implications for the Quality of Intersectionality in Policies?”, *Social Politics*, Vol. 19, бр. 4/2011, 482–512.

¹⁴²⁹ Joanne Conaghan, “Gender and the Idea of Labour Law”, *feminists@law*, Vol. 4, бр. 1/2014, 5–6.

¹⁴³⁰ C. MacKinnon, 1991, *op. cit.*, 13.

¹⁴³¹ Ashlee Christoffersen, Akwugo Emejulu, “‘Diversity Within’: The Problems with ‘Intersectional’ White Feminism in Practice”, *Social Politics*, Vol. 30, бр. 2/2023, 633–636.

Ово су нека од питања која треба да имамо у виду када се бавимо практичним импликацијама теорије интерсекционалности, односно, како се истиче, парадоксу успеха интерсекцијског приступа у теорији и неуспеха у пракси. Успех овог приступа у теорији значи да је интерсекцијски приступ препознат као инструмент који може да открије, до тада, непримећене неједнакости и искуства. У питању је инструмент који метафорички можемо да представимо као носиву светиљку, која осветљава до тада невидљиве путеве између категорија, односно укрштања различитих оса неједнакости. На тај начин, интерсекцијски приступ расветљава постојање новог облика дискриминације – укрштене дискриминације. Не доводећи у питање значај примене овог приступа у свакој сфери, истичемо то да је примена интерсекцијског приступа посебно значајна у свету рада, као контексту који генерише и подстиче неједнакости. Може се рећи да свет рада представља контекст који ствара бројне неједнакости, у које се преливају неједнакости из других сфера живота, али и који доприноси неједнакостима и у другим сферама живота. Парадоксално, сматра се да концепт укрштене дискриминације има значајну улогу у разоткривању структурне дискриминације, међутим, интерсекцијски приступ је у потпуности и са успехом примењив само на индивидуалне случајеве. Другим речима, теорија интерсекционалности се често одређује као теоријски оквир који подразумева промишљање, али не и деловање у пракси.¹⁴³²

Изазови у вези са применом овог приступа, који се односе на индивидуализацију искустава и немогућност квантитативних истраживања, долазе до изражаја у димензијама које нису индивидуалне.

На основу наведеног изводимо заључак да је примена интерсекцијског приступа потпуна на нивоу индивидуалне димензије, док је врло упитна на ширем, системском нивоу. Истовремено, примена ове теорије је нужна како би се објаснили одређени феномени, попут прекарног рада жена у „типично женским“ секторима на Југу, али кроз призму индивидуалних искустава.¹⁴³³ Ипак, то што је примена на ширем нивоу отежана не значи и да је немогућа, а посебно када узимамо у обзир то да интерсекционалност представља и важан инструмент за препознавање системских неједнакости. Ово се наслања и на ризик на који је указивала сама Креншо, тврдећи да теорија интерсекционалности не треба да постане израз вулгарног и екстремног анти-есенцијализма, већ уместо тога нова парадигма кроз коју ће се разматрати неповољни положај појединаца у различитим сферама.¹⁴³⁴

¹⁴³² Christine Kelly *et al*, “Doing’ or ‘Using’ Intersectionality? Opportunities and Challenges in Incorporating Intersectionality into Knowledge Translation Theory and Practice”, *International Journal for Equity in Health*, Vol. 20, бр. 187, 2021, 1–2.

¹⁴³³ Natalia Rocha Lawton, Moira Calveley and Cynthia Forson, “Untangling Multiple Inequalities: Intersectionality, Work and Globalisation”, *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Vol. 9, бр. 2/2015, 7–13.

¹⁴³⁴ D. W. Carbado *et al*, *op. cit.*, 2211–2212.

ПРАВНИ ОКВИР ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И ПОТРЕБА УВОЂЕЊА УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ НА УНИВЕРЗАЛНОМ НИВОУ

1. Увод

Уколико сагледамо историју развоја економских и социјалних права, на коју нас подсећа професор Шундерић, сетићемо се индивидуалистичке црте која је осликавала буржоаски приступ правима и била коришћена као средство оправдања „буржоаског демократизма“, који је представљао брану уношењу економских и социјалних права у међународне и националне изворе права.¹⁴³⁵ Професор Јовановић пак истиче да је идеја водиља радничких протеста и револуција (била) социјална правда, док је у природи ових права то да они који их траже заправо траже и већи ангажман, односно позитивну акцију државе и других актера).¹⁴³⁶

Имајући у виду и водећи рачуна о претходно направљеним напоменама, ми смо се определили за то да ближе анализу спроведемо кроз анализу на три нивоа. Први ниво анализе се тиче извора права на универзалном нивоу – односно извора ОУН-а и МОР-а, као специјализоване агенције ОУН-а, која је посвећена развоју и заштити радног права. Прва констатација јесте да право ОУН не препознаје изричито укрштено дискриминације, док кључну улогу у препознавању овог облика дискриминације имају контролна и независна тела ОУН-а.

На основу ове констатације постављамо следеће хипотезе: прву, да изворе права ОУН-а не треба анализирати без пратеће праксе комитета како се тек на тај начин може стећи потпуна и свеобухватна слика, и другу, да је потребно, у погледу будућих инструмената ОУН-а, увести и изричиту забрану укрштене дискриминације. Коначно, тврдимо да приступ „не оставити никог иза себе“ треба да постане кључни инструмент за борбу против укрштене дискриминације у свету рада.

За разлику од извора ОУН, који се баве, *између осталог*, радноправним питањима, МОР је организација која је од оснивања посвећена заштити радних права и без чијег постојања не можемо да замислимо како би изгледао савремени свет рада. Међутим, иако МОР постоји већ више од једног века, ова организација по први пут препознаје ризик укрштене дискриминације тек пре неколико година.

Наведено сведочи о томе колико је тежак пут ка препознавању „новог“ концепта укрштене дискриминације, посебно у свету рада, а такође говори о томе да је потребно да МОР, кроз инструменте који буду донети у будућности, изричито препозна, односно настави да препознаје укрштено дискриминације, будући да интерсекцијски условљене неоправдане неједнакости обликују свет рада какав познајемо данас.¹⁴³⁷

¹⁴³⁵ Б. Шундерић, „Економска и социјална права“, *Радно и социјално право*, год. IX, бр. 7–12/2005, 18.

¹⁴³⁶ П. Јовановић, „Уградња људских права и социо-економских права у међународно, европско и наше право“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2006, 12.

¹⁴³⁷ Професор М. Јовановић истиче да смо дошли у тачку у којој су за највећи број људи, људска права интуитивно прихватљива, док „тврдња о ‘нормалности’ људских права не имплицира да су разрешене бројне контроверзе које постоје у расправама о тим правима. Једна од тих контроверзи тиче се основа, односно извора прокламоване универзалности људских права“, будући да је ову тврдњу потребно помирити са друштвеним, историјским и културним специфичностима политичких заједница. М. Јовановић, „Будућност људских права“, *Анали оградња САНУ у Новом Саду*, бр. 1/2019, 50–51.

2. Стандарди Организације уједињених нација од значаја за забрану дискриминације и њихова важност за област запошљавања и рада

2.1. Улога Организације уједињених нација у борби за људска права

Историја ОУН-а је историја људи и сукоба међу људима, односно порука мира које су уследиле након најгорих сукоба.¹⁴³⁸ Како наглашава професорка Крстић: „Током осам деценија, организација је истовремено била инструмент моћи великих сила, арена за преговоре и симбол универзалног мултилатерализма“.¹⁴³⁹

Претеча ОУН-а јесте Друштво народа, организација која настаје након Првог светског рата. Наиме, „оснивање Друштва народа 1919. године означило је почетак организоване и институционализоване међувладине сарадње на начин на који то никада пре није учињено“.¹⁴⁴⁰ Важно је напоменути да у слично време, а препознајући ужасе рата, немаштине и сиромаштва из друге перспективе, настају и прве женске организације. Ове организације настају са циљем и разумевањем да жене могу допринети постизању демократије и стварању бољег друштва, заснованог на слободи, једнакости и солидарности.¹⁴⁴¹ После Другог светског рада, наследница Друштва народа постаје ОУН, организација која до данас има кључну улогу у препознавању и заштити основних људских права и слобода.

Рад ове организације се види у усвајању текста правних инструмената, који су од великог значаја као такви, али исто тако пример, узор и инспирација за доношење правних инструмената на националном нивоу, док је слоган по ком данас делује ова организација „мир, достојанство и једнакост на здравој планети“.¹⁴⁴²

Постављамо питање зашто нам је, из радноправног угла, посебно значајна улога ОУН-а. Може се рећи да овај значај налазимо у холистичком приступу људским правима и важношћу наведеног у борби за постизање социјалне правде.¹⁴⁴³

Пре свега, осврнућемо се на Повељу ОУН-а¹⁴⁴⁴ која поставља основе за функционисање ове организације и одређује циљеве које она стреми да постигне. У намери да заштите будуће генерације од рата, чланице ОУН изражавају веру у основна људска права, достојанство и вредност сваког појединца, односно људског живота, те једнакост мушкараца и жена, али и једнакост нација, без обзира на њихову величину.¹⁴⁴⁵ Важно је то што Повеља препознаје важност економских и социјалних права за постизање мира и благостања. Тим поводом, указује се на то да је потребно да државе промовишу пуну запосленост, виши стандард живота, те економски и социјални раст и развој.¹⁴⁴⁶ Истовремено, у делу посвећеном економској и

¹⁴³⁸ United Nations, International Human Rights Law: A Short History, доступно на: <https://www.un.org/en/chronicle/article/international-human-rights-law-short-history>.

¹⁴³⁹ И. Крстић, „Осам деценија Уједињених нација: између универзалних идеала и политичке реалности“ у: *Српски годишњак за међународно право* (ур. Душко Димитријевић), Српско удружење за међународно право, Београд, 2025, 15.

¹⁴⁴⁰ Pietilä Hilkka, *The Unfinished Story of Women and the United Nations*, United Nations, New York and Geneva, 2007, 1–2.

¹⁴⁴¹ Представнице женских организација су биле присутне на 12. састанку Друштва народа, мировној конференцији у Паризу, где је планирано било да њихово учешће буде ограничено само на питања за која је сматрано да су од непосредног значаја за жене. Међутим, оне су представиле Женску повељу, кроз коју је указано на кључне проблеме са којима се суочавају жене. Између осталог, жене су захтевале то да имају своје држављанство, да се забрани трговина женама и девојчицама, те, што је за наше истраживање од посебног значаја – *једнакост у области рада*. I. Krstić et al, “The Evolving Recognition of Gender in International and European Law” у: *Gender-Competent Legal Education* (eds. D. Vujadinović, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2023, 317.

¹⁴⁴² Доступно на: <https://www.un.org/en/>, 15. 12. 2025. године.

¹⁴⁴³ Gilian MacNaughton, Diane Frey, “Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach”, *American University International Law Review*, Vol. 26, бр. 2/2011, 455.

¹⁴⁴⁴ United Nations, Charter of the United Nations, 24 October 1945, 1 UNTS XVI.

¹⁴⁴⁵ Повеља ОУН, преамбула и чл. 1.

¹⁴⁴⁶ Повеља ОУН, чл. 55.

социјалној сарадњи, се наводи да је потребно гарантовати људска права и основне слободе, *без обзира на расу, пол, језик или религију*.¹⁴⁴⁷ Дакле, иако је Повеља правни инструмент усмерен приоритетно ка односу држава, односно макроплану, ипак, макар и споредно помињање једнакости, и то баш у контексту економских и социјалних права, има значај за борбу против дискриминације у свету рада.¹⁴⁴⁸

Са друге стране, Универзална декларација о људским правима¹⁴⁴⁹ јесте правни инструмент који је увео и поставио систем заштите људских права, тиме означавајући улазак у „ново поглавље“ људских права и основних слобода. У том светлу, истичемо став професора Јовановића и професорке Крстић да је концепт људских права, онако како је замишљен кроз Универзалну декларацију „прошао кроз фазу адолесценције са својим многобројним успонима и падовима у шездесетим и седамдесетим годинама XX века; након распада биполарног света, он је успео да преживи период типичне кризе средњег доба када се, на моменат, чинило да сваки циљ треба и може да буде испуњен и да више не постоје никакве препреке“, док је након тога уследио период разочарања, а потом период трезвености.¹⁴⁵⁰

Декларација почива на схватању да се сви људи рађају слободни и једнаки у правима и достојанству.¹⁴⁵¹ Дакле, *једнакост* је, заједно са *слободом*, у контексту права и достојанства, постављена у само срце система људских права. Одмах у следећем члану је напоменуто да права која препознаје ова декларација припадају свима, без разлике која би била прављена по основу личних својстава, од којих су нека изричито наведена, али се свакако забрањује прављење разлике и по основу свих других личних својстава.¹⁴⁵² Штавише, посебно се гарантује једнакост пред законом и једнака заштита на коју имају право жртве дискриминације.¹⁴⁵³ У Декларацији се јасно истиче важност права на рад, али и слободан избор запослења, правичне и задовољавајуће услове рада, те у вези са наведеним, и заштиту од незапослености, док се као посебно важно истиче и право на једнаку зараду за једнак рад.¹⁴⁵⁴ Такође, уочава се нови приступ у контексту забране дискриминације – за разлику од Повеље у којој је ова забрана уведена по *numerus clausus* броју личних својстава, Декларација забрањује дискриминације уопште.

Непуне две деценије након Декларације донета су два међународна пакта посвећена „првој“ и „другој“ генерацији људских права, чиме су гаранције и права предвиђени Декларацијом постали неспорно правно обавезујући. На основу наведеног долазимо до два закључка. Први закључак јесте да ОУН, кроз прве донете документе поставља темеље система људских права, и посебно економских и социјалних права. Други закључак јесте да поменути инструменти не помињу и не препознају интерсекцијску перспективу, што је и очекивано, а с обзиром на то да су ови правни инструменти усвојени деценијама пре настанка теорије интерсекционалности.¹⁴⁵⁵

¹⁴⁴⁷ Повеља ОУН, чл. 13, ст. 1, алинеја б).

¹⁴⁴⁸ Сама ОУН указује на то да Повеља није историјски, већ „живи“ документ, чија примена се донекле мења, али значај наставља да постоји и у савременом свету. Dima A. Alsudairy, The UN Charter: A Living Document for Peace, Justice, and Global Cooperation, доступно на: <https://www.un.org/uk/node/231716#:~:text=The%20Charter%2C%20more%20than%20a,States%20have%20committed%20to%20uphold>.

¹⁴⁴⁹ UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 10 December 1948, 217 A (III).

¹⁴⁵⁰ М. Јовановић, Ивана Крстић, „Људска права у XXI веку: између кризе и новог почетка“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. LVII, бр. 4/2009, 12.

¹⁴⁵¹ Универзална декларација о људским правима, чл. 1.

¹⁴⁵² Универзална декларација о људским правима, чл. 2.

¹⁴⁵³ Универзална декларација о људским правима, чл. 7.

¹⁴⁵⁴ Универзална декларација о људским правима, чл. 23.

¹⁴⁵⁵ Не треба испустити из вида и то да је Декларација предмет бројних, мање или више, оправданих критика, од којих се посебно истиче критика која се тиче тога да ова декларација одражава вредности Западног света, односно људска права кроз призму политичког Запада и индивидуализма као највише вредности. Syaiful Anam, “The Universality of the Universal Declaration of Human Rights: Does it Merely Express Western Values?”, *Nation State: Journal of International Studies*, Vol. 1, бр. 1/2018, 1–10.

2.2. Значај Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима за спречавање и заштиту од дискриминације

До данас најсвеобухватнији правни инструмент посвећен заштити економских и социјалних права на универзалном нивоу јесте Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (МПЕСКП)¹⁴⁵⁶ из 1966. године. Усвајање овог пакта је подстакнуто схватањем да се у основи људских права налази људско достојанство, као непоколебљиви темељ и неизбрисива вредност коју има сваки човек. У питању је правни инструмент који је нераскидиво повезан са стандардима МОР-а и концептом достојанственог рада.¹⁴⁵⁷ У почетним члановима, МПЕСКП пажњу посвећује макрослици, односно томе да сваком народу морају бити обезбеђена средства за живот, односно да држава не може бити лишена природних богатстава. Са једне стране се указује на то да држава има обавезу да се понаша у складу са обавезама које предвиђа овај пакт, али и расположивим средствима, уз истовремено истицање тога да држава мора ићи до максимума расположивих средстава, те користити и средства доступна кроз међународну сарадњу и помоћ, а како би се постепено ишло ка потпуном остварењу права које предвиђа овај пакт.¹⁴⁵⁸ Како професорка Ковачевић наводи у овом погледу: „обавеза држава која се тиче *предузимања промишљених, конкретних и циљаних корака у оквиру разумног периода по ступању Пакта на снагу* у одређеној држави уговорници, прецизније, подразумева да је свака држава обавезна да предузима ове кораке и да само у крајње ретким околностима (нпр. у случају избијања рата), може да оправда непредузимање тих корака“.¹⁴⁵⁹ Дакле, идеја јесте у томе да постизање економских и социјалних права које предвиђа МПЕСКП подразумева постепеност, али истовремено не може бити коришћено као изговор за пасивно поступање држава.¹⁴⁶⁰ На то се надовезује обавеза *забране дискриминације* по основу било ког личног својства, односно отвореног каталога личних својстава.¹⁴⁶¹ Као лична својства која су потенцијални основи дискриминације помињу се: раса, боја, пол, језик, вероисповест, политичко или друго уверење, национално или, социјално порекло, имовина и рођење, међутим дискриминација је забрањена и по основу сваког другог личног својства. Свакако, забрана дискриминације јесте својеврсни предуслов за уживање свих права предвиђених МПЕСКП-ом, што се истиче кроз опште коментаре.¹⁴⁶² Надаље, посебно се наводи то да мушкарцима и женама мора бити загарантовано, на једнак начин, уживање права које предвиђа овај пакт.¹⁴⁶³

Указује се на важност различитих мера које држава треба да предузме, попут увођења политика које ће допринети постизању пуне запослености, али и увођења програма стручне

¹⁴⁵⁶ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/71. Поред ратификације МПЕСКП-а, до које је дошло пре више од пола века, треба напоменути и то да је Србија недавно, 2023. године, ратификовала и Опциони протокол уз овај пакт, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 5/2023, који омогућава грађанима наше државе да се, ради заштите сопствених права, обратe Комитету ОУН за економска, социјална и културна права (треба напоменути и то да су овој ратификацији претходила велика залагања цивилног сектора – нпр. вид. текст о овоме на интернет адреси организације A11 – Иницијатива за економска и социјална права: <https://www.a11initiative.org/narodna-skupstina-ratifikovala-opcioni-protokol-uz-medjunarodni-pakt-o-ekonomskim-socijalnim-i-kulturnim-pravima/>).

¹⁴⁵⁷ G. MacNaughton, Diane F, *op. cit.*, 445.

¹⁴⁵⁸ МПЕСКП, чл. 2, ст. 1.

¹⁴⁵⁹ Љ. Ковачевић „Члан 2“ у: Приручник за примену Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима (ур. И. Крстић), Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Београд, 2023, 15.

¹⁴⁶⁰ Наведено је прецизирано у Општем коментару бр 3, ст. 10. Комитета за економска, социјална и културна права (Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 3: The Nature of States Parties' Obligations (Art. 2, Para. 1, of the Covenant), 14 December 1990, E/1991/23).

¹⁴⁶¹ МПЕСКП, чл. 2, ст. 2. и 3.

¹⁴⁶² Од посебног значаја су следећи општи коментари: 5, 6, 13 и 20. На овом месту нећемо ближе анализирати наведене коментаре, а како ће они бити предмет анализе у посебном делу посвећеном пракси независних и уговорних тела.

¹⁴⁶³ МПЕСКП, чл. 3.

оријентације и обука.¹⁴⁶⁴ Такође, говори се о условима рада, где се посебни значај даје праву на *једнаку зараду* (односно примања) *за исти рад и рад исте вредности*, без обзира на то ко обавља рад, док се скреће пажња на то да је посебно потребно водити рачуна о примени ове гаранције у контексту рада који обављају жене, односно (не)једнаког вредновања мушког и женског рада.¹⁴⁶⁵ Из угла забране дискриминације на раду, посебно је значајна и одредба којом се гарантује право на каријерно напредовање, те прецизира да сви имају једнаке могућности у контексту напредовања, а да је једино дозвољено водити рачуна о *навршеним годинама стажа и способностима*, дакле критеријумима професионалног карактера.¹⁴⁶⁶ Такође, гарантује се посебна заштита породице, али и мајки, и то кроз право на плаћено одсуство, те право на разумни период одсуства са посла пре и после порођаја.¹⁴⁶⁷ Са друге стране се указује на потребу заштите деце и младих од радне експлоатације, као и важност одређења минималних година за обављање рада, а важи забрана запошљавања (младих) на пословима који могу довести у питање њихово здравље и морал.¹⁴⁶⁸

Доношење правног инструмента какав је МПЕСКП, е од великог стварног, али и симболичног значаја. Питање које се надовезује на претходно јесте у чему се огледа значај за борбу против дискриминације у сфери запошљавања и рада. Начин на који је написан МПЕСКП и идеја иза овог правног инструмента – остваривање универзалних људских права под једнаким условима и на једнак начин, сведочи о томе да је циљ МПЕСКП-а увођење не само формалне, већ и суштинске једнакости, што нужно подразумева и борбу против сваког облика дискриминације, укључујући и укрштену дискриминацију, мада она није изричито поменута.

2.3. Значај Међународног пакта о грађанским и политичким правима из угла радноправне заштите

За разлику од МПЕСКП-а, који се тиче непосредно економских и социјалних права и као такав има изузетан значај за наше истраживање које се спроводи из радноправне перспективе, Међународни пакт о грађанским и политичким правима (МПГПП)¹⁴⁶⁹ се приоритетно бави грађанским и политичким правима и слободама. МПГПП прописује то да свако има право на слободу мисли, савести и вероисповести.¹⁴⁷⁰ Гарантује се забрана дискриминације по основу било ког личног својства, односно кроз отворени каталог личних својстава¹⁴⁷¹, док је начело једнакости и забране дискриминације један од темеља на којима почива овај пакт. Коначно, треба истаћи да, за разлику од МПЕСКП-а, који садржи антидискриминациону клаузулу која је везана (само) за права која предвиђа овај пакт, МПГПП садржи гаранцију једнакости пред законом и права на једнаку заштиту која се тиче свих права, а не само права која изричито предвиђа овај пакт (дакле, и радних права).¹⁴⁷² Са друге стране, овај пакт садржи и одређена ограничења, од којих се истиче могућност ограничења рада у јавним службама тако да буде доступно само домаћим држављанима.¹⁴⁷³

Овај пакт се бави радним правима изузетно и фрагментарно, што је и за очекивати с обзиром на приоритетну област заштите права. Треба се подсетити тога да су дуго људска права посматрана кроз призму генерација људских права, где су грађанска и политичка права сматрана првом генерацијом, а економска, социјална и културна права другом генерацијом

¹⁴⁶⁴ МПЕСКП, чл. 6, ст. 2.

¹⁴⁶⁵ МПЕСКП, чл. 7, ст. 1, тач. а), алинеја. и).

¹⁴⁶⁶ МПЕСКП, чл. 7, ст. 1, тач. ц).

¹⁴⁶⁷ МПЕСКП, чл. 10, ст. 1. и 2.

¹⁴⁶⁸ МПЕСКП, чл. 10, ст. 3.

¹⁴⁶⁹ Међународни пакт о грађанским и политичким правима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71.

¹⁴⁷⁰ МПГПП, чл. 18.

¹⁴⁷¹ МПГПП, чл. 26.

¹⁴⁷² МПГПП, чл. 26.

¹⁴⁷³ МПГПП, чл. 25, тач. ц)

људских права.¹⁴⁷⁴ Права која припадају првој генерацији, у складу са овом поделом, ограничавају власт државе, а тиме што захтевају да се држава уздржи од одређених радњи, док пак друга генерација људских права захтева од држава одређено чињење. Ипак, овакво схватање се временом напушта, док данас преовладава схватање да су „сва људска права су универзална, недељива и међусобно зависна и повезана“¹⁴⁷⁵, а ово становиште подржавају и домаћи ауторитети попут професора Шундерића који сматра поделу на генерације права превазиђеном у XXI веку¹⁴⁷⁶. Овај аргумент утолико пре долази до изражаја када имамо у виду да у савременом свету рада посебна пажња бива посвећена грађанским правима и слободама на радном месту, у погледу чега је оправдано поставити питање да ли је реч о продору демократских вредности у свет рада или пак компензација за већу несигурност запослења.¹⁴⁷⁷

Свакако, анализа грађанских права и слобода у овом светлу подразумева помирење овлашћења послодавца са правима и слободама појединца у које послодавац не сме да задира, односно која су заштићена у светлу приватног живота запосленог. Тако ограничења која послодавац уводи у овом погледу морају бити легална, легитимна и сведена на најнужнију меру.¹⁴⁷⁸

2.4. Разматрање стандарда Организације уједињених нација усмерених ка борби против расне дискриминације

Док су претходно анализирани правни инструменти ОУН-а који постављају опште темеље радноправних гаранција једнакости и забране дискриминације, у овом и наредним поглављима ће предмет ближег разматрања бити посебне конвенције које (ус)постављају стандарде у погледу забране дискриминације по основу различитих личних својстава.¹⁴⁷⁹ Прво ћемо се дотаћи гаранција које се тичу борбе против расизма, односно Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације (која је донета још 1965. године, док је ступила

¹⁴⁷⁴ Посматрано из ове перспективе, ми смо „обрнули анализу“, што је условљено предметом нашег истраживања у ком доминантно место заузимају економска и социјална права. Од почетка XXI века се све више говори о колективним правима (односно правима која се тичу и заснивају на врлини солидарности или вредности „братства“ – *fra. fratermity*) као трећој генерацији људских права, која настају, односно развијају се у време после великих ратова који су указали на ограниченост међународног права и заједничког деловања у међународним односима. Eric Engle, “Universal Human Rights: A Generational History”, *Annual Survey of International & Comparative Law*, Vol. 12, бр. 1/2006, 260–262. Штавише, посебно актуелна у овом тренутку јесте четврта генерација људских права, која настаје у светлу Четврте индустријске револуције, односно дигитализације у свим облицима и сферама, посебно вештачке интелигенције, те свих „нових“ ризика по људска права, укључујући радна права. Међутим, у литератури наилазимо на становиште да не само да не треба делити људска права по генерацијама, већ да је подела на генерације илузија како она подразумева то да одређена права нису била неопходна људима који су раније живели и привређивали, што се не може прихватити као тачно. Antonio Augusto Cançado Trindade, “Derechos de Solidaridad” у: *Estudios Básicos de Derechos Humanos* (eds. Rodolfo Cerdas Cruz & Rafael Nieto Loaiza), Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1994, 64.

¹⁴⁷⁵ Бечка декларација и акциони програм, усвојени на Светској конференцији о људским правима 1993. године (The World Conference on Human Rights, Vienna Declaration and Programme of Action, 12 July 1993, A/CONF.157/23), тач. 5.

¹⁴⁷⁶ Б. Шундерић, 2001, *op. cit.*, 21.

¹⁴⁷⁷ Ово сложено питање поставља професорка Ковачевић у чланку који је насловљен управо тако – „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, истичући то да су „врата радног права“ отворена за продор права „прве генерације“ осамдесетих година, када се у доктрини радног права препознаје важност међузависности и условљености различитих генерација права. Љ. Ковачевић, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме*, Vol. XXXVII, бр. 4/2013, 1587.

¹⁴⁷⁸ *Ibidem*, 1591.

¹⁴⁷⁹ Овакав, фрагментарни приступ, не изненађује и није последица јасне и системске одлуке, већ пре израз развоја система људских права који подразумева мање и веће кораке који су се догађали у времену. Ипак, у овом тренутку развоја људских права, трећој деценији XXI века, требало би преиспитати постојећи систем, те размотрити начине за унапређење овог система.

на снагу 1969. године)¹⁴⁸⁰. С обзиром на наведени контекст, усвајање ове конвенције је представљало револуционарни корак напред у контексту системске промене и борбе против расизма.¹⁴⁸¹ Како се истиче у преамбули, државе чланице су уверене „да је свака доктрина о супериорности заснованој на разлици између раса научно лажна, за осуду са моралне тачке гледишта и социјално неправедна и опасна и да ништа не би могло оправдати, ма где то било, расну дискриминацију, ни теоријски, ни практично“.¹⁴⁸²

Конвенција одређује расно засновану дискриминацију на врло широк и свеобухватан начин, тако што као расно засновану дискриминацију одређује као дискриминацију на основу *расе, боје коже, предака, националног или етничког порекла*.¹⁴⁸³ Ипак, дозвољава се државама прављење разлике *између оних који су држављани и оних који нису*.¹⁴⁸⁴ Државе се, прихватањем одредаба ове конвенције, обавезују да неће вршити дискриминацију и осуђују било који акт дискриминације. Истовремено, оне преузимају и обавезу да уведу мере које ће допринети ефикасној борби против расно засноване дискриминације, те да преиспитају домаће законодавство и укину све законе и политике који омогућавају дискриминацију засновану на раси.¹⁴⁸⁵ Посебно се забрањује расна сегрегација и апартхејд, али и изношење идеја и функционисање организација које се тичу расне супериорности и инфериорности.¹⁴⁸⁶ У светлу идеје забране расне дискриминације, Конвенцијом се гарантује једнакост пред законом, што подразумева једнакост у судским и другим поступцима, али и једнакост у контексту грађанских и политичких, али и *економских и социјалних права*, те се тако се изричито гарантују права која предвиђа и МПЕСКП, на челу са правом на рад.¹⁴⁸⁷

2.5. Разматрање стандарда значајних за борбу против дискриминације на основу порекла, држављанства и мигрантског статуса

Најближе повезано са расом јесте и питање порекла, држављанства и мигрантског статуса.¹⁴⁸⁸ Када је реч о мигрантима, кључни инструмент ОУН-а јесте Међународна конвенција о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица¹⁴⁸⁹, док је у контексту избеглица то Конвенција о статусу избеглица¹⁴⁹⁰.

Конвенција о статусу избеглица бива донета на основу схватања да државе не могу увек да заштите своје држављане, односно да је чак појединце потребно у неким случајевима

¹⁴⁸⁰ Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, *Службени лист СФРЈ*, бр. 31/67.

¹⁴⁸¹ На основу саме преамбуле, јасно је да се ова конвенција ослања на раније усвојене инструменте ОУН, а посебно на Универзалну декларацију о људским правима, као и Декларацију о давању независности колонијалним земљама и народима (Resolution 1514 (XV), Also Known as the Declaration on the Granting of Independence to Colonial Countries and Peoples, adopted by the UN General Assembly on December 14, 1960), која је усвојена неколико година раније.

¹⁴⁸² Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, преамбула, ст. 6.

¹⁴⁸³ Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, чл. 1, ст. 1. Без жеље да понављамо оно што смо већ наводили у другом делу докторске дисертације, и овде напомињемо то да се наведена лична својства често наводе заједнички, што је смислено, како најчешће постоје „преклапања“ у овом погледу. Међутим, у природи укрштене дискриминације је постојање више својстава која делују синергијски и која није могуће разграничити, те држимо да је и овакву антидискриминациону клаузулу потребно посматрати кроз интерсекцијску перспективу и да је у том смислу треба похвалити, а како не подразумева забрану дискриминације *само* на основу расе.

¹⁴⁸⁴ Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, чл. 1, ст. 2.

¹⁴⁸⁵ Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, чл. 2.

¹⁴⁸⁶ Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, чл. 3. и 4.

¹⁴⁸⁷ Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, чл. 5, ст. 1, алинеја е).

¹⁴⁸⁸ Како можемо закључити из претходно наведеног, у самој дефиницији расне дискриминације, која је дата у Конвенцији о укидању свих облика расне дискриминације, се расна дискриминација одређује, између осталог, и као дискриминација на основу порекла. Иако се држављанство и мигрантски статус не спомињу изричито у овој, претходно анализираној конвенцији, у питању су блиско повезана и често међусобно условљена лична својства.

¹⁴⁸⁹ UN General Assembly, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, 3 March 2005, A/RES/59/262, UN General Assembly

¹⁴⁹⁰ *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/60.

заштитити од држава, односно околности у држави.¹⁴⁹¹ Ова конвенција по први пут установљава дефиницију термина „избеглица“¹⁴⁹² и уводи принцип забране враћања у државу из које је лице избегло (принцип *non-refoulement*)¹⁴⁹³, а изричито прописује забрану дискриминације на основу расе, вере или државе порекла.¹⁴⁹⁴ Начелно се избеглицама гарантује најмање једнак третман као и држављанима одређене државе, док се чак у погледу одређених питања, међу које спада и радноправна заштита, гарантује и повољнији третман.¹⁴⁹⁵ Тако се избеглицама гарантује најповољнији третман – који се обезбеђује странцима, укључујући право на плаћено запослење.¹⁴⁹⁶ Ова обавеза је праћена и обавезом, додуше само разматрања, увођења третмана који би био једнак третману домаћих држављана у погледу оних избеглица које су ушле на територију стране државе у складу са планом усељавања или регрутовања радне снаге.¹⁴⁹⁷ Са друге стране, државе имају могућност увођења посебних мера у корист домаћих држављана, односно како би се заштитило домаће тржиште рада.¹⁴⁹⁸ Највећим делом сличним питањима, али у контексту лица без држављанства (апатрида) се бави Конвенција о правном положају лица без држављанства¹⁴⁹⁹, усвојена свега три године након Конвенције о статусу избеглица, 1954. године. Овом конвенцијом се такође забрањује дискриминација на основу расе, вере или државе порекла, док такође постоји обавеза што повољнијег третмана, а свакако третмана који није неповољнији у односу на странце уопште.¹⁵⁰⁰

Конечно, када је реч о Конвенцији о статусу радника миграната и чланова њихових породица, у почетним члановима, одређен је, на врло широк и свеобухватан начин, опсег примене Конвенције, која се примењује на све раднике мигранте и чланове њихових породица, без обзира на *расу, пол, боју коже, језик, религију или друго уверење, те етничко или социјално порекло, и сва друга лична својства*.¹⁵⁰¹ Конвенција садржи и посебан део посвећен забрани дискриминације у ком се истиче то да државе чланице имају обавезу да гарантују свим радницима мигрантима и члановима њихових породица сва права која предвиђа ова конвенција, без дискриминације по основу било ког личног својства.¹⁵⁰² У светлу борбе против дискриминације, посебно је интересантно то што се изричито гарантује и право на културни идентитет,¹⁵⁰³ а како се долазак радника миграната у нову средину неретко посматра као „сукоб цивилизација“. Када је реч о правима на раду и у вези са радом, кроз ову конвенцију се изричито гарантује право на једнака новчана примања, у односу на држављане државе

¹⁴⁹¹ Kate Jastram, Marilyn Achiron, *Refugee Protection: A Guide to International Refugee Law*, Inter-Parliamentary Union with the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees, Office of the UNHCR, Geneva, 2001, 8.

¹⁴⁹² Конвенција о статусу избеглица, чл. 1. Овде се нећемо бавити овом дефиницијом, која је допуњена и Протоколом о статусу избеглица из 1967. године, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми*, бр. 15/67. Ми нећемо детаљније разматрати дефиницију термина „избеглица“, а како то није од приоритетног значаја за наше истраживање. Ипак, оно што верујемо да је важно истаћи јесте то да, за разлику од радника миграната, који слободном вољом одлучују да потраже бољу будућност, у економском смислу речи, избеглице беже из државе порекла како би заштитиле живот, сигурност и слободу који су озбиљно угрожени. За више о томе вид. Irial Glynn, „The Genesis and Development of Article 1 of the 1951 Refugee Convention“, *Journal of Refugee Studies*, Vol. 25, бр. 1/2011, 134.

¹⁴⁹³ Чл. 33. За више о овом принципу вид. Frances Nicholson, Judith Kumin, *A Guide to International Refugee Protection and Building State Asylum Systems: Handbook for Parliamentarians* N° 27, Inter-Parliamentary Union and the United Nations High Commissioner for Refugees, Geneva, 2017, 19.

¹⁴⁹⁴ Конвенција о статусу избеглица, чл. 3.

¹⁴⁹⁵ Конвенција о статусу избеглица, чл. 24, ст. 1, алинеја а).

¹⁴⁹⁶ Конвенција о статусу избеглица чл. 17, ст. 1.

¹⁴⁹⁷ Конвенција о статусу избеглица, чл. 17, ст. 3.

¹⁴⁹⁸ Конвенција о статусу избеглица, чл. 17, ст. 2.

¹⁴⁹⁹ Конвенција о правном положају лица без држављанства, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 9/59.

¹⁵⁰⁰ Конвенција о правном положају лица без држављанства, чл. 3. и 17.

¹⁵⁰¹ UN General Assembly, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, A/RES/59/262, UN General Assembly, 3 March 2005. чл. 1, ст. 1. У дефиницији радника мигранта се посебно наглашава да се под појмом мигранти не подразумевају ни *избеглице* и *апатриди*.

¹⁵⁰² Конвенција о статусу радника миграната и чланова њихових породица, чл. 7.

¹⁵⁰³ Конвенција о статусу радника миграната и чланова њихових породица, чл. 31.

пријема. То важи и када је реч о радном времену, те уопште условима рада.¹⁵⁰⁴ Поред гаранција једнакости које се тичу самог обављања рада, једнакост се гарантује и у контексту приступа образовању, али и стручног оспособљавања кроз које се стичу одговарајућа знања и вештине, док се такође истиче важност једнаког приступа у погледу здравствених услуга и социјалног становања.¹⁵⁰⁵ Штавише, посебно је наглашено то да појединцима не сме бити негиран једнак третман због тога што су у питању нерегуларни мигранти.¹⁵⁰⁶ Иако ова конвенција датира из 1990. године, и више деценија касније, заинтересованост држава да постану уговорнице ове конвенције остаје релативно мала¹⁵⁰⁷, док се међу разлозима истиче то да државе и даље сматрају питање положаја радника миграната унутрашњим питањем које је само у надлежности државе¹⁵⁰⁸. ОУН упозорава на ризике са којима се суочавају радници мигранти, те указује на то да је нужно престати са третирањем миграната као грађана другог реда.¹⁵⁰⁹

Поред наведеног, треба споменути и два усвојена глобална компакта. Кроз Глобални компакт о избеглицима¹⁵¹⁰ се указује на глобални проблем избеглиштва, који достиже нове димензије у XXI веку, те представља израз амбициозног схватања да је у питању инструмент који ће поставити нове темеље за третман избеглица широм света.¹⁵¹¹ Доношење овог компакта је посебно важно с обзиром на то да, насупрот постојању међународноправних гаранција, избеглице често не могу да пронађу било какво запослење, те пристају на недостојанствен рад.¹⁵¹² Када је реч о Глобалном компакту о сигурним, уређеним и регуларним миграцијама¹⁵¹³ посебно су важни *циљеви који се односе на олакшавање поштеног и праведног запошљавања, те омогућавање услова за достојанствен рад* (Циљ

¹⁵⁰⁴ Конвенција о статусу радника миграната и чланова њихових породица, чл. 25.

¹⁵⁰⁵ Конвенција о статусу радника миграната и чланова њихових породица, чл. 30. и чл. 43, ст. 1, алинеје а), б), ц), д), е).

¹⁵⁰⁶ Конвенција о статусу радника миграната и чланова њихових породица, чл. 25, ст. 3, алинеја б).

¹⁵⁰⁷ Antoine Pécoud, "The Politics of the UN Convention on Migrant Workers' Rights", *Groningen Journal of International Law*, Vol. 5, 1/2017, 57. Детаљнији списак држава које су потписале, односно (и) ратификовале ову конвенцију је доступан на: https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4.

¹⁵⁰⁸ A. Pécoud, "The UN Convention on Migrant Workers' Rights and International Migration Management", *Global Society*, Vol. 23, бр. 3/2009, 348

¹⁵⁰⁹ United Nations, Statement by the UN High Commissioner for Human Rights, Navi Pillay, on International Migrants' Day, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/statements-and-speeches/2009/12/statement-un-high-commissioner-human-rights-navi-pillay>, 20. 10. 2025. године.

¹⁵¹⁰ UN General Assembly, *2018 Global Compact on Refugees*, 2018. Овај компакт предвиђа то да програми усмерени ка пружању помоћи и подршке избеглицима треба да буду засновани на антидискриминационим принципима и да укључе родну перспективу. Такође се истиче да се жене и девојчице суочавају са бројним специфичним препрекама, што посебно долази до изражаја у контексту избеглица. Стога државе морају да предузму одговарајуће мере које ће допринети оснаживању жена у новим заједницама, у које долазе као избеглице. Наглашава се важност приступа жена тржишту рада, али и највишим позицијама, те повезаност ових питања са приступом образовању. Значајно је омогућити приступ запослењу, али и другим услугама, женама, без обзира на старост и инвалидитет.

¹⁵¹¹ UNHCR, *The Global Compact on Refugees*, доступно на: <https://globalcompactrefugees.org/article/global-compact-refugees>, 20. 11. 2025. године. По доношењу овог компакта је уследило и одржавање Глобалног форума посвећеног правима избеглица 2019. године, док је идеја овог форума била у томе да представници различитих држава поделе своја искуства и примере добре праксе у контексту избеглица. Учесници су биле и саме избеглице које су поделиле своја аутентична искуства и тиме указале на највеће изазове са којима се суочавају. UNHCR, *2019 Global Refugee Forum*, доступно на: <https://www.unhcr.org/programme-and-practical-information.html>, 20. 11. 2025. године.

¹⁵¹² Љ. Ковачевић, „Услови и препреке за делотворно остваривање права избеглица на рад – међународно правни инструменти“ у: *Седам деценија правне заштите избеглица: Зборник радова поводом седамдесет година од усвајања Конвенције о статусу избеглица* (ур. Весна Петровић), Београдски центар за људска права, Београд, 2021, 124.

¹⁵¹³ UN General Assembly, *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration*, 19 December 2019, A/RES/73/195.

б).¹⁵¹⁴ Критике овог компакта се пак крећу од тога да процес усвајања овог компакта доводи у питање суверенитет држава, преко истицања не сасвим јасне правне природе овог правног инструмента, па до врло конкретних критика које се тичу тога да се не врши адекватно разликовање регуларних и нерегуларних миграција.¹⁵¹⁵

Наведено сведочи о великим напорима који постоје када је реч о борби против дискриминације како избеглица, тако и посебно радника миграната који се неретко сматрају за непожељну радну снагу. Посматрано из угла забране дискриминације, можемо рећи да правни инструменти који се баве заштитом избеглица, а посебно радника миграната стварају солидну основу за борбу против укрштене дискриминације, иако се овај концепт нигде у наведеним изворима права не помиње изричито.

2.6. Укидање свих облика дискриминације жена као циљ стандарда Организације уједињених нација

Једна од најважнијих конвенција које је ОУН усвојила до данас јесте Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена¹⁵¹⁶, која је усвојена још седамдесетих година прошлог века, а ратификована почетком осамдесетих година. Њене одредбе остају и те како релевантне и у контексту савременог света, поготово узимајући у обзир еволуцију тумачења ове конвенције. Ова конвенција се, како и сам назив сугерише, приоритетно бави положајем жена, одређујући дискриминацију жена у различитим сферама као дискриминацију на основу пола. Међутим, кроз праксу Комитета који примењују ову конвенцију, установљено је то да је ова конвенција кључни инструмент борбе како против полно, тако и против родно условљене дискриминације, на универзалном нивоу.¹⁵¹⁷

Одређење појма дискриминације у овој конвенцији се односи на укидање или ограничење прилика на различитим пољима – политичком, грађанском, економском и другим пољима, односно сферама живота, док равноправност мушкараца и жена мора бити гарантована, без обзира на брачно стање појединца.¹⁵¹⁸ Од кључног значаја је мушкарцима и женама обезбедити једнаке услове рада, што подразумева и професионално усавршавање и каријерно напредовање.¹⁵¹⁹ На одредбе које се тичу једнакости у образовању се надовезују и одредбе које се тичу једнакости у запошљавању и на раду. Тако се Конвенцијом гарантује право на рад, као неотуђиво људско право, те слободан избор запослења, заједно са једнаким приликама за запошљавање, односно примену објективних критеријума за разликовање кандидата за запослење. Опет, предмет гаранција ове конвенције јесу и права на раду и у вези са радом, попут права на новчана примања која нису условљена дискриминаторним критеријумима, стручно оспособљавање и преквалификацију, каријерно напредовање, али и сигурност запослења.

¹⁵¹⁴ За радноправни положај миграната је од посебног значаја и циљ 18 који се тиче улагања у развој вештина и међусобног признавања стечених квалификација (ст. 34). Са друге стране, кроз циљ 17, државе се обавезују да ће „укинути све облике дискриминације, осудити и супротставити се изразима, поступцима и појавама расизма, расне дискриминације, насиља, ксенофобије и повезаних нетрпељивости према свим мигрантима, у складу с међународним правом људских права“ (ст. 33). Коначно, циљ 22, који се тиче преносивости права из сфере социјалног осигурања указује на важност недискриминаторног приступа када је реч о остварењу права из области социјалног осигурања и посебно приступа социјалној заштити (ст. 38).

¹⁵¹⁵ Боган Красић, Бојан Стојановић, „Глобални компакт о миграцијама: Правна природа и потенцијални утицај на развој међународног миграционог права“, *Правни записи*, Vol. 11, бр. 2/2020, 653.

¹⁵¹⁶ Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 11/81.

¹⁵¹⁷ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 16 December 2010, CEDAW/C/GC/28, став 5.

¹⁵¹⁸ Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, чл. 1.

¹⁵¹⁹ Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, чл. 10, ст. 1, алинеја а).

Конвенција гарантује и посебну заштиту материнства, а са циљем спречавања тога да жене због ступања у брак или добијања деце постану жртве дискриминације.¹⁵²⁰ Тако је експлицитно забрањено давање отказа због брачног статуса или пак трудноће/породиљског одсуства. Поред тога, Конвенција прописује и право на породилско одсуство и посебну заштиту трудница у контексту ризичних радних места.¹⁵²¹ О холистичком приступу примењеном у овој конвенцији говори то што се наглашава важна улога жене у породици, у смислу доприноса и значаја који има неплаћени кућни рад. У вези са тим, препознаје се посебно отежан положај жена у сеоским подручјима, те нарочито важна улога коју жене имају у сеоским домаћинствима, у контексту економског опстанка породице.¹⁵²²

Иако није предмет дискусије то да ли се у самој конвенцији помиње укрштена дискриминација, а како је одговор на ово питање одричан, ипак се може закључити да ова конвенција забрањује (и) овај облик дискриминације уколико је тумачимо на системски начин.¹⁵²³ Мада усмерена ка заштити жена, у овој конвенцији се заправо помињу и друга лична својства – брачно стање, трудноћа, материнство, породичне дужности, географска локација, у смислу посебне заштите жена са села, а имплицитно и социоекономски положај, као потенцијални основи дискриминације који постоје заједно и истовремено, а делују синергијски (иако то није изричито поменуто).¹⁵²⁴ Са друге стране, одредбе ове конвенције су и предмет критика кроз тога што не узимају у обзир специфичан, неповољан положај жена које по другим основама припадају (интерсекцијски) маргинализованим категоријама, попут мигранткиња или старијих жена.¹⁵²⁵

2.7. Заштита особа са инвалидитетом кроз стандарде Организације уједињених нација

Иако представљају највећу светску мањину, особе са инвалидитетом су суочене са бројним изазовима и препрекама у различитим сферама друштва, о чему је било више речи у петом делу докторске дисертације. Кључни правни инструмент посвећен овом питању на универзалном нивоу јесте Конвенција о правима особа са инвалидитетом¹⁵²⁶. Идеја у позадини ове конвенције се огледа у схватању да друштво не може заиста бити демократско уколико одређени чланови тог друштва – особе са инвалидитетом, остају потпуно или великим делом искључене.¹⁵²⁷

¹⁵²⁰ Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, чл. 11, ст. 2.

¹⁵²¹ Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, чл. 11.

¹⁵²² Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, чл. 14.

¹⁵²³ Meghan Campbell, "CEDAW and Women's Intersecting Identities: A Pioneering New Approach to Intersectional Discrimination". *Revista Direito Gv*, Vol. 11, бр. 2/2015, 486–490.

¹⁵²⁴ За више о томе вид. Љ. Ковачевић, „Спречавање и заштита од дискриминације у запошљавању – универзални међународни стандарди од значаја за Републику Србију“ у: *Казнена реакција у Србији*, XI део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2021, 226–227.

¹⁵²⁵ Catherine Briddick, "Unprincipled and Unrealised: CEDAW and Discrimination Experienced in the Context of Migration Control", *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 22, бр. 3/2022, 225. Други низ критика јесте то да ова конвенција штити само жене у биолошком смислу речи, а да, све и развојем праксе Комитета који се односи како на забрану полно засноване, тако и родно засноване дискриминације, транс жене остају без заштите на универзалном нивоу. Elise Meyer, "Designing Women: The Definition of 'Woman' in the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women", *Chicago Journal of International Law*, Vol. 16, бр. 2/2016, 590.

¹⁵²⁶ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/2009. Ова конвенција је донета на основу подстицаја, па чак се може рећи и под притиском, невладиних организација, што је ретко случај са међународним правним инструментима. За више о томе вид. Тијана Угарковић, Марко Јовић, „Улога синдиката у сузбијању вишеструке и укрштене дискриминације жена са инвалидитетом“ у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 470.

¹⁵²⁷ Damjan Tatić, "An Analysis of the Implementation of the Committee on the Rights of the Persons with Disabilities Recommendations to the Republic of Serbia Pertaining Specifically to Women and Girls with Disabilities" у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 74.

Дискриминација на основу инвалидитета подразумева негацију основног достојанства и интегритета личности, док су одређене особе са инвалидитетом изложене и посебно тешким облицима дискриминације, што подразумева *и дискриминацију по више основа*. Особе са инвалидитетом се кроз ову конвенцију одређују тако да имају „дугорочна физичка, ментална, интелектуална или чулна оштећења која у интеракцији са разним препрекама могу ометати њихово пуно и ефикасно учешће у друштву на једнакој основи са другима“.¹⁵²⁸

Међу основним принципима на којима почива ова конвенција истиче и принцип забране дискриминације, док се од држава захтева укидање закона и пракси кроз које се омогућава и суштински дозвољава дискриминација особа са инвалидитетом.¹⁵²⁹ Поред тога, гарантује се једнакост пред законом, али се указује и на то да је потребно заштитити особе са инвалидитетом од дискриминације *по било ком основу*.¹⁵³⁰ Приликом самог одређења појма дискриминације, наводи се да се под дискриминацијом на основу инвалидитета сматра негација остварења било ког људског права, *али и негација права на разумно прилагођавање*.¹⁵³¹ Интересантно је то да се у самој Конвенцији, додуше у преамбули, истиче забринутост у погледу „тешких услова са којима се суочавају особе са инвалидитетом које су изложене вишеструким или посебно тешким облицима дискриминације на основу расе, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења, националног, етничког, аутохтоног или социјалног порекла, имовног стања, рођења, старости или другог статуса“.¹⁵³² Штавише, посебан одељак ове конвенције је посвећен женама и девојчицама са инвалидитетом. Изричито се препознаје да су жене и девојчице са инвалидитетом жртве вишеструке дискриминације, те да је потребно уложити посебне напоре како би оне оствариле своја права, односно како би оствариле своја права и слободе у пуном обиму.¹⁵³³ Стога је потребно предузети у посебне мере усмерене ка оснаживању жена, односно стварању услове у којима се права заиста остварују по принципу једнакости.¹⁵³⁴ С обзиром на то, професорка Гргурев подвлачи да ова конвенција забрањује и укрштenu дискриминацију (кроз чл. 5, ст. 2).¹⁵³⁵

О томе да се ове гаранције примењују на сферу запошљавања и рада говори члан 27. Конвенције. Особама са инвалидитетом се гарантује право на једнаке могућности на тржишту рада и свету рада, док тржиште рада које представља „улазницу“ за свет рада, па зато мора бити отворено, инклузивно и приступачно за особе са инвалидитетом. Стога државе имају обавезу да забране дискриминацију „на основу инвалидитета у свим питањима која се тичу свих облика запослења, укључујући услове за запошљавање, пријем у радни однос и сам радни однос, задржавање у радном односу, напредовање у каријери и услове рада“.¹⁵³⁶ Штавише, једнакост мора бити загарантована у контексту новчаних примања, односно једнаке зараде за рад исте вредности, те безбедне и здраве услове рада и посебно заштиту од узнемиравања.¹⁵³⁷ Дакле, особе са инвалидитетом морају бити стављене у једнак положај са свима осталима на

¹⁵²⁸ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, чл. 1, ст. 2.

¹⁵²⁹ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, чл. 3, ст. 1, алинеја б).

¹⁵³⁰ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, чл. 2, ст. 2.

¹⁵³¹ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, чл. 2, ст. 4. Под разумним прилагођавањем у овој конвенцији се подразумева „означава неопходно и адекватно модификовање и усклађивање којим се не намеће несразмерно, односно непотребно оптерећење, тамо где је то у конкретном случају потребно, како би се обезбедило да особе са инвалидитетом уживају, односно остварују равноправно са другима сва људска права и основне слободе“ (чл. 2, ст. 5 исте конвенције).

¹⁵³² Конвенција о правима особа са инвалидитетом, преамбула, ст. п).

¹⁵³³ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, чл. 6, ст. 1.

¹⁵³⁴ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, чл. 6, ст. 2.

¹⁵³⁵ I. Grgurev, “Protection of Women with Disabilities in EU Non-discrimination Law” у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 44.

¹⁵³⁶ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, чл. 27, ст. 1, тач. а).

¹⁵³⁷ Конвенција о правима особа са инвалидитетом, чл. 27, ст. 1, тач. а).

тржишту рада, те им мора бити омогућено да се професионално развијају и напредују, остварујући сва права из радног односа под једнаким условима као и сви други.¹⁵³⁸

2.8. Препознавање укрштене и вишеструке дискриминације кроз праксу комитета Организације уједињених нација

Анализа одредаба конвенција ОУН-а је непотпуна без узимања у обзир и праксе уговорних и експертских тела, надлежних за примену одредаба горепоменутих конвенција. Направићемо две краће напомене, од којих се прва односи на то да ће, иако ови комитети имају изузетно богату праксу, тежиште нашег истраживања је на коментарима, односно мишљењима која су непосредно везана за тему нашег истраживања, док се друга напомена тиче тога да ће саме процедуре пред овим комитетима бити ближе разматране у десетом делу докторске дисертације.

Пре свега, ваља истаћи то да Комитет ОУН-а за људска права заузима став да је дискриминација жена често присутна истовремено, односно „испреплетана“ и са дискриминацијом по основу других личних својстава попут расе, боје коже, језика, религије, политичког или другог мишљења, националног и социјалног порекла, имовине рођења или пак другог личног својства, што државе морају узети у обзир приликом доношења мера усмерених ка борби против дискриминације.¹⁵³⁹

Иако важност увођења интерсексијске перспективе није ограничена само на случајеве где је један од основа дискриминације и раса, односно друго лично својство повезано са расом, Комитет за економска, социјална и културна права се суштински бави овим ризиком, кроз истицање тога да су одређена лица, попут жена које припадају етничким или религијским мањинама, изложене, како се наводи, *кумулятивној дискриминацији*, која има специфичан неповољни утицај на њихов положај, док о непрецизираним личним својствима говори кроз призму теорије интерсекционалности.¹⁵⁴⁰ Такође, бавећи се уопште неповољним положајем жена, овај комитет наглашава да и данас жене често нису власнице земље, што говори о економским неједнакостима које опет могу бити у потпуности сагледане тек увођењем интерсексијске перспективе.¹⁵⁴¹

Комитет ОУН-а за права особа са инвалидитетом је изричито препознао ризик укрштене дискриминације особа са инвалидитетом и истакао потребу да се у правне оквире, на међународном и националном нивоу, уведе овај концепт, који доприноси у стремљењу ка инклузивној правди, кроз увођење партиципативне димензије једнакости.¹⁵⁴² Интересантно је

¹⁵³⁸ Коначно, у овој конвенцији се наводи да све особе са инвалидитетом, а посебно жене и девојчице са инвалидитетом, као и старије особе са инвалидитетом, морају имати приступ социјалној заштити и програмима усмереним ка борби против сиромаштва (чл. 28). Особама са инвалидитетом је такође потребно гарантовати здравствену заштиту и здравствено осигурање, приступ програмима јавног становања, али и право на старосну пензију (чл. 25).

¹⁵³⁹ Human Rights Committee, CCPR General Comment No. 28: Article 3 (The Equality of Rights Between Men and Women), 29 March 2000, CCPR/C/21/Rev.1/Add.10, ст. 30.

¹⁵⁴⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights, 2 July 2009, E/C.12/GC/20, ст. 17 и 27. Уколико улазимо ближе у термилошке детаље, истаћи ћемо то да мислимо да термин „кумулятивна дискриминација“ није адекватан, а како је специфичан ефекат о ком се говори, а који подразумева то да се не могу раздвојити утицаји различитих личних својстава на положај појединца заправо кључно обележје укрштене дискриминације.

¹⁵⁴¹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 26 (2022) on Land and Economic, Social and Cultural Rights, 24 January 2023, E/C.12/GC/26, ст. 13.

¹⁵⁴² Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), General Comment No. 6 on Equality and Non-discrimination, 26 April 2018, CRPD/C/GC/6, ст. 3, 11. и 73, алинеја о). Претходно је ризик укрштене дискриминације жена и девојчица са инвалидитетом препознат и у Општем коментару бр. 3 (Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), General Comment No. 3 (2016) on Women and Girls with Disabilities, 25 November 2016, CRPD/C/GC/3), ст. 13, 16, 17, алинеја е) и ст. 63, алинеја а) и д). У општем коментару број 4 се овај комитет бави инклузивним правом на образовање, где упозорава на то да многе жене и девојчице са инвалидитетом, широм света, немају приступ образовању. Committee on the Rights of Persons with

што се кроз овај коментар наводи и да је потребно успоставити подгрупе особа са инвалидитетом које и по основу других личних својстава припадају осетљивим и угроженим групама, те увести мере у корист ових, специфичних, подгрупа.¹⁵⁴³ Неколико година касније, у коментару који се тиче *запошљавања и рада*, овај комитет изричито указује на то да су особе са инвалидитетом често жртве укрштене дискриминације, а да како концепт вишеструке, тако и укрштене дискриминације заправо указују на то да особа истовремено има више идентитета и негирају схватање о хомогености припадника одређене групе. Вишеструки идентитети заједно са различитим животним околностима, а који се тичу различитих личних својстава попут расе, старости, статуса мигранта, избеглице или тражиоца азила, пола, сексуалног опредељења и других личних својстава, стварају специфичан контекст и препреке на које лице наилази у том контексту.¹⁵⁴⁴ Тиме се наглашава схватање да нечији положај треба посматрати не кроз призму једног личног својства, већ кроз проживљена искуства, а да у том погледу посебну пажњу треба посветити положају жена са инвалидитетом које су нарочито стигматизоване у сфери запошљавања и рада.¹⁵⁴⁵

Комитет за укидање расне дискриминације још у препоруци из 2009. године такође помиње укрштenu дискриминацију, кроз навођење тога да забрана сваког облика дискриминације мора подразумевати и забрану укрштене дискриминације.¹⁵⁴⁶ Такође, треба напоменути да је и деценију пре, 2000. године, овај комитет заузео став да расно заснована дискриминација не погађа мушкарце и жене на исти начин, а да су неки облици дискриминације и повреда права, попут расно мотивисаног узнемиравања жена које су раднице у домаћинству.¹⁵⁴⁷ У посебној препоруци која се тиче лица афричког порекла указано на то да се жене афричког порекла суочавају са вишеструком дискриминацијом.¹⁵⁴⁸ Коначно, посебно је важно имати у виду и препоруку овог комитета која се бави говором мржње, а у којој се наглашава то да је и говор мржње, који доприноси јачању исламофобије, антисемитизма и других облика расистичког размишљања и понашања, између осталог, у сфери запошљавања и рада, такође потребно посматрати кроз интерсекцијску перспективу.¹⁵⁴⁹ Од нарочите важности је општи коментар овог комитета који се тиче права на здравље, а који се овим питањем бави из угла права на социјалну сигурност и интерсекцијску перспективу.¹⁵⁵⁰ Без обзира на порекло, социоекономски статус, уверења и друга лична својства, сваком мора бити гарантовано једнако право на здравствену заштиту, док државе имају обавезу да усвоје

Disabilities (CRPD), General Comment No. 4 (2016): Article 24: Right to Inclusive Education, 2 September 2016, CRPD/C/GC/4, ст. 13 и 44.

¹⁵⁴³ Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), General Comment No. 6 on Equality and Non-discrimination, 26 April 2018, CRPD/C/GC/6, ст. 32 и 71.

¹⁵⁴⁴ Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment, 09 September 2022, CRPD/C/GC/8, ст. 22.

¹⁵⁴⁵ Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment, 09 September 2022, CRPD/C/GC/8, ст. 23. Вид. и ст. 57, 58, 66, 67 и 80.

¹⁵⁴⁶ Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), General Recommendation No. 32, The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms [of] Racial Discrimination, 24 September 2009, CERD/C/GC/32, ст. 7. Додуше, наводи се и то да је укрштена дискриминација синоним са терминима вишеструка и дупла дискриминација, са чим нисмо сагласни, а ове термилошке недоумице смо ближе разматрали у ранијим деловима.

¹⁵⁴⁷ Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 25, Gender Related Dimensions of Racial Discrimination (Fifty-sixth session, 2000), U.N. Doc. A/55/18, annex V at 152 (2000), Reprinted in Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, 2003, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 at 214, ст. 2.

¹⁵⁴⁸ Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), General Recommendation No. 34 (2011) on Racial Discrimination against People of African Descent, 03 October 2011, CERD/C/GC/34, ст. 23.

¹⁵⁴⁹ Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), General Recommendation No. 35 (2013) on Combating Racist Hate Speech, 26 September 2013, CERD/C/GC/35, ст. 6.

¹⁵⁵⁰ Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), General Recommendation No. 37 (2024) on Equality and Freedom from Racial Discrimination in the Enjoyment of the Right to Health, 21 February 2025, CERD/C/GC/37.

посебне мере како би пружиле заштиту и помоћ онима који се налазе у најугроженијем положају у овом погледу.¹⁵⁵¹ Савет за људска права се посебно детаљно бави ризиком укрштене дискриминације и важношћу примене интерсекцијског приступа у светлу борбе против расизма, ксенофобије и мржње на основу ових и повезаних личних својстава.¹⁵⁵²

Не доводећи у питање значај ставова претходно поменутих комитета, ипак би требало истаћи то да посебан значај у борби против дискриминације има Комитет за укидање свих облика дискриминације жена. Овај комитет је у низу мишљења и препорука указао на ризик дискриминације по више основа и посебно укрштене дискриминације. Тако је посебно важно указати на Општу препоруку број 19, којом се овај комитет обавезује да искорени дискриминацију у свим облицима (што подразумева, мада се изричито не помиње, и укрштену дискриминацију).¹⁵⁵³ У другој препоруци овог комитета се указује на то да су жене често жртве дискриминације и по другим основама, попут расе, етничког или религијског идентитета, инвалидитета, старости, класе, касте или других чинилаца (а Комитет овакву дискриминацију назива вишеструком)¹⁵⁵⁴, док овај став Комитет понавља и у другим препорукама.¹⁵⁵⁵ Такође би ваљало истаћи то да се у одређеним препорукама Комитет јасно бави и положајем жена мигранткиња, у вези са расом и етничким пореклом (Препорука број 26¹⁵⁵⁶), жена избеглица и жена без држављанства (Препорука број 32¹⁵⁵⁷), жена и девојчица које припадају аутохтоним народима, где Комитет јасно и на врло детаљан начин образлаже важност интерсекцијске перспективе (Препорука број 39¹⁵⁵⁸) и жена у вези са старошћу, односно забране дискриминације старијих жена (Препорука број 27¹⁵⁵⁹), где се посебно истиче проблем мултидимензионалног сиромаштва и бројни изазови са којима се суочавају старије жене.¹⁵⁶⁰ Кроз већ поменуту Препоруку број 28 се чак ближе објашњава шта подразумева теорија интерсекционалности, уз истицање тога да на положај жена, сем рода и пола, утичу и друга лична својства, као што су раса, етничко порекло, здравствено стање, религијска и друга уверења, старост, родни идентитет, сексуално опредељење, али и каста, класа и/или статус.¹⁵⁶¹ Штавише, кроз Препоруку која је посвећена питању (не)једнаке заступљености мушкараца и жена у процесима одлучивања се говори о системској природи дискриминације и томе како (укрштена) дискриминација спречава жене да дођу до оваквих положаја и да се њихов глас

¹⁵⁵¹ Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), General Recommendation No. 37 (2024) on Equality and Freedom from Racial Discrimination in the Enjoyment of the Right to Health, 21 February 2025, CERD/C/GC/37, ст. 12, 37, 47 и 53.

¹⁵⁵² Human Rights Council, Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance Report of the Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Ashwini K.P., 29 May 2025, GE.25-07755. Овом извештају је претходио и састанак из априла 2025. године, где су разматрана ова питања (вид. <https://www.ungeneva.org/en/news-media/meeting-summary/2025/04/le-comite-pour-lelimination-de-la-discrimination-raciale-tient>, 20. 12. 2025. године).

¹⁵⁵³ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against Women, 1992, ст. 10.

¹⁵⁵⁴ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 25, on Article 4, Paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on Temporary Special Measures, 2004, ст. 12.

¹⁵⁵⁵ Ст. 18.

¹⁵⁵⁶ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, 5 December 2008, CEDAW/C/2009/WP.1/R.

¹⁵⁵⁷ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 32 on the Gender-related Dimensions of Refugee Status, Asylum, Nationality and Statelessness of Women, 5 November 2014, CEDAW/C/GC/32.

¹⁵⁵⁸ Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No. 39 (2022) on the Rights of Indigenous Women and Girls, 31 October 2022, CEDAW/C/GC/39.

¹⁵⁵⁹ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 27 on Older Women and Protection of Their Human Rights, 16 December 2010, CEDAW/C/GC/27.

¹⁵⁶⁰ За више о улози ово комитета у борби против дискриминације по више основа вид. М. Campbell, *op. cit.*, 479–500.

¹⁵⁶¹ Препорука број 28 Комитета за укидање свих облика дискриминације жена, ст. 18 и 26.

чује – како у различитим гранама власти, тако и на радном месту.¹⁵⁶² Посебно значајна јесте и препорука која се тиче трговине женама и девојчицама у светлу глобалних кретања, а где се упозорава на то да њихов положај мора бити разматран кроз интерсекцијску перспективу, како је често реч о девојкама и девојчицама које су младе, у неповољном социоекономском положају или на други начин стављене у положај високог ризика да постану жртве трговине људима.¹⁵⁶³ Поред „тренда“ који се тиче препознавања укрштене дискриминације кроз новије препоруке Комитета за укидање свих облика дискриминације жена, треба истаћи, такође, да се још од осамдесетих и деведесетих година прошлог века овај комитет посвећено бавио питањем дискриминације у запошљавању, о чему сведочи већи број донетих препорука. Пример су Препорука број 13, која се бави питањем једнаке зараде за рад исте вредности¹⁵⁶⁴, те Препорука број 16¹⁵⁶⁵, посвећена женама које обављају рад у породичним предузећима. Ништа мање значајно није ни препознавање ризика родно заснованог насиља, односно узнемиравања на радном месту, што је исто нужно сагледати и анализирати (и) из интерсекцијске перспективе, како Комитет истиче у Препоруци број 35.¹⁵⁶⁶ Значајно је да овај комитет упозорава на интерсекцијске изазове и у контексту приступа правди, говорећи о томе да је оним женама које су жртве укрштене дискриминације неретко, због економске ситуације у којој се налази, заправо онемогућен приступ правди.¹⁵⁶⁷ Важан је и заједнички закључак Комитета за укидање свих облика дискриминације жена и Комитета за права детета којим упозоравају на то да су младе жене и девојчице често изложене различитим облицима експлоатације и других повреда људских права, а у посебном ризику се налазе ако и по основу других личних својстава припадају осетљивим групама.¹⁵⁶⁸ Помињемо и закључак који потоњи комитет заузима поводом ситуације у Мозамбику, наводећи бројне горуће проблеме од експлоатације деце до крајње неповољног положаја особа са инвалидитетом које су маргинализоване, изричито наглашавајући важност примене интерсекцијског приступа у борби против ових и других проблема.¹⁵⁶⁹

Раду овог комитета, то јест остварењу циљева успостављених овом конвенцијом знатно доприноси рад Радне групе за недискриминацију жена и девојчица ОУН-а, које је успостављена на основу специјалне процедуре Комитета за људска права. У свом раду, ова група посебно указује на ризик вишеструке и укрштене дискриминације, истичући то да се жене које су маргинализоване и по основу других личних својстава, сем пола и рода, налазе у ризику од повреде многих права.¹⁵⁷⁰ Кроз свој посвећени рад, ова радна група је сачинила низ извештаја који су посвећени родној (не)неједнакости у светлу бројних изазова у савременом

¹⁵⁶² Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 25 October 2024, CEDAW/C/GC/40, ст. 17, 27, 36 и 66, алинеја и).

¹⁵⁶³ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 38 (2020) on Trafficking in Women and Girls in the Context of Global Migration, 20 November 2020, CEDAW/C/GC/38, ст. 6, 7, 28 и 38.

¹⁵⁶⁴ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 13: Equal Remuneration for Work of Equal Value, 1989.

¹⁵⁶⁵ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation on Article 16 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Economic Consequences of Marriage, Family Relations and Their Dissolution), 30 October 2013, CEDAW/C/GC/29.

¹⁵⁶⁶ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 35 on Gender-based Violence against women, Updating General Recommendation No. 19, 26 July 2017, CEDAW/C/GC/35, ст. 12, 23, 28, 29 и 30, алинеја ф).

¹⁵⁶⁷ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 33 on Women's Access to Justice, 3 August 2015, CEDAW/C/GC/33, ст. 3, 8 и 10.

¹⁵⁶⁸ Joint General Recommendation No. 31 of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women/General Comment No. 18 of the Committee on the Rights of the Child (2019) on Harmful Practices, 8 May 2019, CEDAW/C/GC/31/Rev.1 – CRC/C/GC/18/Rev.1, ст. 6, 15 и 55, алинеја е).

¹⁵⁶⁹ Committee on the Rights of the Child, Concluding Observations on the Combined Third and Fourth Periodic Reports of Mozambique, 27 November 2019, CRC/C/MOZ/CO/3-4.

¹⁵⁷⁰ И. Крстић, *Правни оквир за маргинализоване групе жена у Републици Србији*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2024, 12.

свету. Тако посебно треба истаћи разматрање односа родне неравноправности и вештачке интелигенције, родној димензији система неге, али и феминизацији сиромаштва.¹⁵⁷¹ У извештају који је посвећен неједнакости у свету рада се различите појаве о којима смо говорили, попут родно заснованог платног јаза и „стакленог плафона“ разматрају кроз призму интерсекционалности и структурних неједнакости које су повезане са укрштеном дискриминацијом.¹⁵⁷² Истовремено, ова група указује на зачарани круг сиромаштва из ког жене некад долазе, а који не могу да напусте због бројних, често интерсекцијски условљених, препрека са којима се суочавају у свету рада.¹⁵⁷³ Поред извештаја, треба напоменути и то да ова група спроводи посете државама, те да кроз ове посете и низ других активности доприноси бољем разумевању препрека са којима се жене суочавају, али и укрштене дискриминације.

Напоследку, треба похвалити и новију праксу Комитета за заштиту права свих радника миграната и чланова њихових породица, како овај комитет истиче да примена Конвенције о правима радника миграната и чланова њихових породица, као и Глобалног компакта о миграцијама мора бити заснована на интерсекцијском приступу, а тако да се радницима мигрантима гарантује достојанствен рад¹⁵⁷⁴. Штавише, овај комитет, заједно са Комитетом за укидање свих облика расне дискриминације, указује на размере проблема расизма и ксенофобије и тога на који начин они обликују животе многих који су жртве дискриминације.¹⁵⁷⁵

Улога комитета ОУН-а никако није безначајна ни мала, када је реч о борби против дискриминације, и посебно укрштене дискриминације, у сфери запошљавања и рада. Насупрот томе, управо комитети чине правне инструменте ОУН-а „живим“, односно таквим да иду у корак са временом и да осликавају, али и реагују на стварност, која јесте обликована интерсекционалношћу.

2.9. Увођење забране укрштене дискриминације кроз Пекиншку и Дурбанску декларацију

Кроз Пекиншку декларацију и платформу за акцију¹⁵⁷⁶ и Дурбанску декларацију и акциони план¹⁵⁷⁷ је настао и простор у ком се препознаје дискриминација по више основа и важност интерсекцијског приступа. Уколико погледамо сам садржај Пекиншке декларације и плана акције, уочићемо да су сва поглавља, односно све области којима се бави ова декларација, непосредно или посредно, за остваривање економских и социјалних права. Међу кључним областима се издвајају: *сиромаштво; образовање и обуке; здравље; насиље; економија и уопште људска права*.¹⁵⁷⁸

¹⁵⁷¹ Извештаји су доступни на: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-women-and-girls/annual-thematic-reports>, 19. 7. 2026. године.

¹⁵⁷² Human Rights Council, Women's Human Rights in the Changing World of Work: Report of the Working Group on Discrimination against Women and Girls, 16 April 2020, A/HRC/44/51, ст. 14, 17. и 58.

¹⁵⁷³ Human Rights Council, Gendered Inequalities of Poverty: Feminist and Human Rights Based Approaches: Report of the Working Group on Discrimination against Women and Girls, 26 April 2023, A/HRC/53/39, ст. 13, 14. и 22.

¹⁵⁷⁴ Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, General Comment No. 6 (2024) on the Convergent Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families through the Convention and the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration, 2 January 2025, CMW/C/GC/6, ст. 19 и 54–60.

¹⁵⁷⁵ Joint General Recommendation No. 38 (2025) of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination and General Comment No. 7 (2025) of the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families on General Guidelines for Eradicating Xenophobia towards Migrants and Others Perceived as Such, 3 February 2026, CERD/C/GC/38–CMW/C/GC/7.

¹⁵⁷⁶ United Nations Specialised Conferences, Beijing Declaration and Platform of Action, adopted at the Fourth World Conference on Women – United Nations, 27 October 1995.

¹⁵⁷⁷ United Nations Specialised Conferences, Durban Declaration and Plan of Action, Adopted at the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Violence – United Nations, 8 September 2001.

¹⁵⁷⁸ Не треба заборавити то да овако важни и амбициозни циљеви нису постављени „случајно“, већ су плод састанка на ком је учествовало више десетина хиљада активиста, као и лидера већине држава света, чиме је

Препознаје се да су жене „губитнице“ структурних промена кроз које је њихов положај, из радноправног угла, додатно отежан и погоршан, те су тако (п)остале жртве сиромаштва.¹⁵⁷⁹ Зато је кључно обезбедити свим женама приступ запослењу, односно ресурсе, прилике и приступ јавним службама. У вези са тим, говори се о феминизацији сиромаштва, кроз истицање тога да преко једне милијарде људи, од којих су већина жене, живи у екстремном сиромаштву.¹⁵⁸⁰ Док се на дну налазе жене, како се пењемо степеницама каријерних могућности и успеха, на(и)лазимо на све мање жена, те и до оправдане тврдње изнете у овој декларацији која се односи на то да је половина светске популације искључена из процеса доношења одлука и управљања.

Посебно се истичу и ризици са којима се суочавају старије жене, којима је нарочито отежан положај на тржишту рада.¹⁵⁸¹ Уколико пак нису у потрази за запослењем већ би требало да остварују права из сфере социјалне сигурности, и ова права често остају неостварива, барем делимично, услед пауза које жене праве у вези са материнством.¹⁵⁸² Када је пак реч о младим женама, указује се на то да постоји нераскидива веза света образовања и света рада, те да се тако жене које рано напусте образовање, односно буду лишене прилике да се даље образују, налазе у посебно осетљивом положају.¹⁵⁸³ Подршку је неопходно пружити и радницама мигранткињама, превасходно кроз максимално административно олакшавање миграционих процедура, као и кроз даљи развој међународне сарадње у области признавања диплома, исправа и других стручних квалификација.¹⁵⁸⁴ Тако се међу стратешким циљевима постављеним у Декларацији истиче промовисање економских права и независности жена, што подразумева приступ запослењу и одговарајуће услове рада, али и *контролу над економским ресурсима*.¹⁵⁸⁵ У контексту примене ове декларације РС, Повереник за заштиту равноправности указује на важност *интерсекцијске подршке*, наводећи да је потребно: „дизајнирати посебне пакете мера за Ромкиње, жене са инвалидитетом и дугорочно незапослене (комбиновање обука, подстицаја за послодавце, социјалних услуга и правне помоћи), као и жене са села, уз теренску подршку и посреднике у заједници“.¹⁵⁸⁶

Дурбанска декларација такође има за циљ да допринесе остварењу једнакости свих, без обзира на расу, односно борби против расизма и ксенофобије.¹⁵⁸⁷ Полазна премиса ове Декларације и акционог плана јесте *да је расизам изражена појава у савременом свету, а да расно условљен неједнак третман утиче на различите димензије живота појединца и*

општеприхваћен став да женска права јесу (фундаментална) људска права. UN Women, The Beijing Declaration and Platform for Action at 30: How it Transformed the Fight against Gender-based Violence, доступно на: <https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/the-beijing-declaration-and-platform-for-action-at-30-how-it-transformed-the-fight-against-gender-based-violence>, 15. 12. 2025. године. Постоје различита преиспитивања, бојазни и сумње у вези са остваривошћу циљева којима се стреми, те се у том смислу истиче важност фазног приступа, који би подразумевао постизање суштинске једнакости кроз фазе које се крећу од промоције и усвајања правног оквира, до веће интеграције жена у различите сфере. Rebecca J. Cook, “Effectiveness of the Beijing Conference Advancing International Law Regarding Women”, *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law, April 9–12, 1997)*, Vol. 91, 1997, 310.

¹⁵⁷⁹ Пекиншка декларација и платформа за акцију, ст. 47.

¹⁵⁸⁰ Пекиншка декларација и платформа за акцију, ст. 17.

¹⁵⁸¹ Пекиншка декларација и платформа за акцију, ст. 116.

¹⁵⁸² Пекиншка декларација и платформа за акцију, ст. 52.

¹⁵⁸³ Пекиншка декларација и платформа за акцију, ст. 82, алинеја а).

¹⁵⁸⁴ Пекиншка декларација и платформа за акцију, ст. 58, алинеја ј)

¹⁵⁸⁴ Пекиншка декларација и платформа за акцију, ст. 58, алинеја ј)

¹⁵⁸⁵ Пекиншка декларација и платформа за акцију, ст. 166, алинеја в).

¹⁵⁸⁶ Повереник за заштиту равноправности, *Извештај о оствареном напретку у спровођењу Пекиншке декларације и Платформе за акцију у Републици Србији*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2026, 74.

¹⁵⁸⁷ И припремни материјали указују на важност увођења интерсекцијске перспективе у разматрања расне дискриминације. Ulrika Sundberg, *Durban: The Third World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance*, доступно на: <https://droit.cairn.info/revue-internationale-de-droit-penal-2002-1-page-301?lang=en>, 15. 12. 2025. године.

целокупно друштво.¹⁵⁸⁸ Потребно је борити се против дискриминације миграната, и посебно радника миграната, кроз обезбеђивање приступа образовању, запослењу и правди¹⁵⁸⁹, док се у овом светлу указује на ризик укрштене дискриминације.¹⁵⁹⁰ Надаље се истичу различити ризици са којима се суочавају мигранткиње, а посебно то да треба препознати интерсекцијску перспективу у постојању сексуалног насиља које се често користи као оружје рата.¹⁵⁹¹ Интерсекцијска перспектива је изражена и у делу у ком се државе позивају да пруже подршку и помоћ у проналаску запослења жртвама расно засноване дискриминације које су заражене или се претпоставља да су заражене *HIV* вирусом или другим опасним вирусима, то јест болестима.¹⁵⁹² Од држава се тражи да „укључе жене, нарочито жене жртве расизма, расне дискриминације, ксенофобије и других облика нетолеранције“ у процес доношења одлука које се тичу мера борбе против дискриминације на основу расе и рода,¹⁵⁹³ што говори о јасној препознатој интерсекцијској перспективи.

2.10. Важност забране укрштене дискриминације за остварење Циљева одрживог развоја и примену принципа „да нико не буде изостављен“

Приликом анализе Циљева одрживог развоја ОУН-а из 2015. године, донетих са намером и идејом стварања бољег окружења до 2030. године, пред нас се постављају два истраживачка питања, којима ћемо посветити већу пажњу.¹⁵⁹⁴ Прво питање је да ли постоји посебан циљ који је директно од значаја за борбу против дискриминације у свету рада, а друго питање се тиче тога на који начин су циљеви међусобно повезани и условљени. Одговор на прво питање је потврдан, а како је Циљ број 8 посвећен економском расту и достојанственом раду.¹⁵⁹⁵ Примећујемо да је значајно што се економска и радноправна питања посматрају кроз призму једног циља, а како економски развој не значи нужно и увек и унапређење положаја радника. Одговор на друго питање је такође потврдан, будући да су циљеви међусобно повезани, те представљају основ за стварање боље будућности која нужно подразумева и борбу против сиромаштва, као и смањење неједнакости.¹⁵⁹⁶

Уколико ближе сагледамо Циљ број 8, долазимо до закључка да економски раст може довести до продубљивања јаза богатих и сиромашних, радне експлоатације, а у глобализованом контексту, социјалног дампинга.¹⁵⁹⁷ Стога се кроз овај циљ, без обзира на формални назив у ком се помиње раст, а не развој, заправо промовише економски развој, али

¹⁵⁸⁸ Дурбанска декларација и акциони план, ст. 2.

¹⁵⁸⁹ Дурбанска декларација и акциони план, ст. 48.

¹⁵⁹⁰ Дурбанска декларација и акциони план, ст. 31.

¹⁵⁹¹ Дурбанска декларација и акциони план, ст. 54, алинеја. а).

¹⁵⁹² Дурбанска декларација и акциони план, ст. 75.

¹⁵⁹³ Дурбанска декларација и акциони план, ст. 51.

¹⁵⁹⁴ Претходно би ваљало направити напомену која се тиче тога да се, иако је концепт одрживог развоја релативно нов, зачеци овог концепта се могу наћи у разматрању троструке доње линије, што је концепт настао деведесетих година прошлог века. Он ЈЕ НАСТАО са циљем оцене одрживости предузећа кроз резултате остварене у друштвеном, финансијском и смислу заштите животне средине, односно кроз разумевање односа слова „П“ – људи, планета и профит (у преводу на српски језик, овај концепт губи своје изворно значење троструког слова П које има на енглеском језику – *People, Planet, Profit*). John Elkington, *The Triple Bottom Line*, Routledge, London, 2004, 1.

¹⁵⁹⁵ Циљеви су доступни на следећој интернет адреси: <https://sdgs.un.org/goals>, а они представљају део Агенде ОУН за одрживи развој 2030, која је доступна на следећој интернет адреси: <https://sdgs.un.org/2030agenda>.

¹⁵⁹⁶ International Trade Union Confederation, *Creating Jobs: What Can Governments do? Just Jobs Campaign Brief*, International Trade Union Confederation, Brussels, 2021, 2. Треба истаћи да су Циљеви одрживог развоја такође предмет разматрања Повереника за заштиту равноправности. Повереник указује на то да се Циљ број 8 остварује кроз: „умерен напредак у односу на одржање позитивног економског раста, смањење стопе незапослености младог и укупног становништва радног узраста“. Повереник за заштиту равноправности, Редовни годишњи извештај, 2025, *op. cit.*, 92.

¹⁵⁹⁷ Терминолошки посматрано, интересантно је што се као саставни део Циља број 8 наводи економски раст (енг. *economic growth*), а не економски развој (енг. *economic development*), што је свеобухватнији и вишеслојнији термин.

заједно са инклузивним приступом запошљавању и достојанственим радом за све.¹⁵⁹⁸ У оквиру овог – Циља број 8, су постављени потциљеви који се односе на то да треба тежити ка постизању пуног и продуктивног запослења (за све), остварењу једнаке зараде за рад исте вредности, за све мушкарце и жене, и посебно младе људе и особе са инвалидитетом.¹⁵⁹⁹ Истовремено, кроз увођење и унапређење мера које имају за циљ да допринесу професионалном развоју младих, стреми се ка смањењу броја младих који нису у образовању, тренингу и запослењу. Мора се стати на пут модерном ропству, принудном раду и најгорим облицима деце рада, али истовремено морају бити гарантовани сигурни и безбедни услови рада за све, посебно оне који обављају прекарни рад и раднице мигранткиње.¹⁶⁰⁰

Циљ ОУН-а број 5 се тиче родне равноправности, док је овај циљ најближе повезан са Циљем број 8, а с обзиром на то да није могуће *постићи достојанствен рад без гаранције родне равноправности и обрнуто*. У оквиру Циља број 5 су постављени и потциљеви који се тичу директно економских и социјалних права. Овај циљ подразумева тежњу ка елиминисању свих облика дискриминације жена и девојчица, те посебно сексуалне експлоатације, кроз усвајање закона и мера усмерених ка постизању овог циља. Недавна предвиђања указују на то да ће, уколико се активно ради на постизању родне равноправности у свету рада, бити потребно око 140 година да би нестао јаз на управљачким позицијама.¹⁶⁰¹ Неплаћени рад у домаћинству, и посебно негу о другим члановима породице, је нужно препознати и ценити, заједно са промовисањем једнаке расподеле обавеза у приватној сфери, односно у домаћинству.¹⁶⁰²

Посебно важно обећање и усмерење, које прати Циљеве одрживог развоја, јесте оно које је дато у водећем принципу „Не оставити никога за собом“ (енг. *Leave No One Behind*).¹⁶⁰³ Како се наводи, економске неједнакости достижу неочекиване и готово немерљиве размере, што указује на нарочит значај спровођења равноправних гаранција баш у овом и оваквом контексту. Кроз разматрање структурних проблема и узрочних образаца неједнакости, циљ је процена успеха програма и мера ОУН-а. Истиче се да дискриминација остаје у великој мери присутна у савременом свету, док је велики број лица „погођених вишеструким и укрштеним облицима дискриминације који производе и одржавају дубоке неједнакости кроз генерације“. ¹⁶⁰⁴ То су припадници одређених етничких група, мањина и аутохтоних народа, особе са инвалидитетом, посебно менталним инвалидитетом, мигранти, избеглице, лица без држављанства и расељене особе, деца, млади, старији, становници неформалних насеља, особе које живе са *HIV/AIDS*-ом и сексуалне мањине.¹⁶⁰⁵ У погледу прикупљања података који треба

¹⁵⁹⁸ Како се приближавамо тренутку у ком би Циљеви требало да буду остварени (2030. години), постоји све већа бојазан не само да ови циљеви нису остварени, већ и отворено питање које се тиче тога да ли смо се уопште приближили њиховом остварењу.

¹⁵⁹⁹ Посебно интересантан, из интерсекцијског угла, јесте и Циљ број 4, који се тиче инклузивног образовања, и то не само младих људи, већ имајући у виду концепт целоживотног учења и у том смислу давања прилика за образовање и усавршавање појединцима у сваком животном периоду.

¹⁶⁰⁰ Већи број циљева се тиче зелене економије, односно препознавања климатских и других ризика по животну средину, али и све данас и сваког од данас, те тиме значаја преласка на циркуларну економију и суштинско озелењавање послова, односно увођења зелених послова.

¹⁶⁰¹ United Nations: Department of Economic and Social Affairs, Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls, доступно на: <https://sdgs.un.org/goals/goal5>, 16. 12. 2025. године.

¹⁶⁰² Поред ових циљева, који су од непосредног значаја за борбу против укрштене дискриминације у свету рада, свакако су и други Циљеви ОУН-а од значаја за борбу против наведеног. Први међу (једнаким) циљевима се тиче окончања сиромаштва, у свим облицима и свуда где се међу потциљевима истиче то да је неопходно искоренити екстремно сиромаштво, под чим се подразумева живот на мање на 1.25 америчких долара дневно, али и сиромаштво умањи за најмање 50%. Као и у претходно анализираном циљу број 8, и у овом циљу се указује на значај тога да жене имају приступ економским ресурсима, али и створити политике које су за сиромашне и родно осетљиве (енг. *pro-poor and gender-sensitive policy frameworks*).

¹⁶⁰³ Доступно на: https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/CEB%20equality%20framework-A4-web-rev3.pdf, 16.12.2025. године.

¹⁶⁰⁴ „Не оставити никог иза“, део II, д), стр. 18.

¹⁶⁰⁵ „Не оставити никог иза“, 4.

да укажу на то да ли је и у којој мери дискриминација присутна у пракси, скреће се пажња на то да је потребно, ма колико то тешко било, у прикупљању и анализи података, пажњу обратити и на укрштену дискриминацију. Коначно, а како се и наводи, „не оставити никог иза себе“ значи не оставити жртве укрштене и вишеструке дискриминације без правне заштите и помоћи, а с обзиром на то да су жртве ових облика дискриминације „остављене најдаље“.¹⁶⁰⁶

2.11. Потреба даљег препознавања и санкционисања укрштене дискриминације на нивоу Организације уједињених нација

Из претходне анализе можемо извући неколико закључака, а који се свODE на то да би било неоправдано тврдити да ОУН уопште не препознаје укрштену дискриминацију, али исто тако и тврдити да је ово питање јасно препознато кроз рад ове организације. Највећа препрека која постоји у овом погледу се тиче тога што су правни инструменти ОУН највећим делом грађени по једноосном приступу, што се и може закључити из наше претходне анализе. У питању су конвенције чији је досадашњи значај изузетан, а како не можемо да замислимо који и какав би, на пример, био однос мушкараца и жена без гаранција које предвиђа Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена или пак положај особа са инвалидитетом да није донета Конвенција о заштити права особа са инвалидитетом.

Са друге стране, ниједан правни инструмент ОУН-а није у потпуности остварио свој потенцијал, у смислу тога да је дискриминација на основу одређеног личног својства потпуно искорењена. Штавише, потпуно искорењивање дискриминације на основу било ког личног својства се не може реалистично очекивати ни у блиској ни било којој будућности, посебно када је реч о сфери запошљавања и рада. Ипак, управо ово стално измицање (социјалне) правде јесте стални подстицај за неуморну борбу против дискриминације, кроз увођење правних гаранција, али и мера и система који допринесу спровођењу ових гаранција у пракси. Не доводећи у питање наведено, важно је истаћи очигледне, и мање очигледне изазове у борби против укрштене дискриминације у свету рада кроз изворе ОУН-а.

Наилазимо на две начелне поделе које постављају низ изазова у овој борби. Прва је подела на лична својства, односно разматрање сваког личног својства засебно, као потенцијалног основа дискриминације, те изградњи правних норми и целокупних правних инструмената тако да подразумевају борбу против дискриминације по основу тог, једног издвојеног личног својства, знатним делом занемарујући друге осе опресије са којима ће појединци често бити суочени. Друга подела се тиче поделе на различите, ако не генерације, онда „врсте“ права, која је најизраженија у поменутих међународним пактовима, али која је присутна и кроз делове конвенција и других правних инструмената.

Стога издвајамо три линије које говоре о важности борбе против укрштене дискриминације из угла, то јест на нивоу ОУН. *Први ниво* јесте препознавање дискриминације по више основа у конвенцијама које су начелно посвећене борби против дискриминације по основу једног личног својства, али кроз које се уочава и то да се одређени појединци, и по основу другог личног својства, налазе у нарочито осетљивом положају и ризику дискриминације у контексту економских и социјалних права. Дакле, иако се у овим инструментима не користи изричито термин укрштена дискриминација, они се суштински баве и овим ризиком, додуше по правилу на фрагментаран начин. *Други ниво* заштите се тиче праксе комитета који примењују конвенције ОУН-а, а који су допринели развоју борбе за једнакост и против дискриминације. Коначно, *трећи ниво* се огледа у увођењу нових платформи (Пекиншке и Дурбанске декларације и плана акције) за борбу против свих облика дискриминације, и посебно укрштене дискриминације, која је изричито препозната кроз ове платформе. С обзиром на наведено, сматрамо да не постоји начин увођења једне гаранције макар се она тицала и изричите забране укрштене дискриминације нити предузимања једног корака којим би се искоренила укрштена дискриминација у сфери запошљавања и рада. Ипак,

¹⁶⁰⁶ „Не оставити никог иза“, део VI, ц), стр. 45.

оно што свакако не може шкодити јесте то укрштена дискриминација – и то не само по основу одређених, већ и у контексту комбинације одређеног личног својства са другим, формулисаним кроз отворен каталог, личних својстава, буде јасно препозната од стране ОУН.

3. Улога и значај Међународне организације рада за борбу против дискриминације у свету рада

3.1. Настанак и развој Међународне организације рада

Прве деценије XX века су биле обележене бројним новим открићима и постигнућима, великим и значајним корацима напред – у индустријском, техничком, али и друштвеном смислу. Нажалост, већ у другој деценији XX века долази до раздора, до тада незапамћених размера – Првог светског рата. Први светски рат је променио демографску, стратешку и политичку слику Европе. Овај рат је завршен миром потписаним са сваком од поражених држава, од којих је најзначајнији Версајски мир потписан са Немачком. Не улазећи у различите аспекте значаја овог мира, оно што је посебно важно за предмет нашег истраживања јесте то што се у XIII делу Версајског уговора о миру предвиђа оснивање МОР-а. То значи да је МОР основана пре више од једног века, док неколико деценија касније, након Другог светског рата, 1946. године, ова организација постаје специјализована агенција ОУН-а, и наставља са својим непрекинутим радом до данас.¹⁶⁰⁷ Делатност МОР-а се огледа у успостављању радноправних стандарда, али исто тако и у контролној делатности, те коначно пружању техничке помоћи државама како би примениле радноправне стандарде.¹⁶⁰⁸ Основни, али и, у ширем смислу речи, уставотворни акт, МОР-а јесте Устав, донет још 1919. године. Сам назив Устав говори о специфичној делатности и улози МОР-а.

Поред конвенција и препорука, треба имати у виду и то да је МОР донела неколико декларација – посебно значајне у овом погледу јесу Филаделфијска декларација, Декларација о основним начелима и правима на раду, као и Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације¹⁶⁰⁹. Филаделфијска декларација, која ће бити предмет детаљније анализе у наставку, је донета 1944. године, у ратном контексту и околностима. Усвајање ове декларације, која је постала саставни део Устава МОР-а, није „само“ суштински, већ и симболички значајан корак. Ова декларација изражава идеју да свет који настане након рата мора бити бољи, и из радноправног угла. Пред сам крај XX века, 1998. године, се усваја Декларација о основним начелима и правима на раду. Кроз ову декларацију је изражено схватање да се свет рада мења, те да ће се тек мењати у будућности. Овом декларацијом су одређени стандарди МОР-а – они који се тичу забране принудног рада; једнакости и забране дискриминације; забране децјег рада, као и права на синдикално удруживање и колективно преговарање, проглашени фундаменталним, у значењу да конвенције које прописују наведено

¹⁶⁰⁷ Једна од подела историјата МОР-а на коју наилазимо се односи на то да се период 1919–1939. године може сматрати „експериментом социјалне правде“, период 1940–1948. године „другим оснивањем“, потом период 1949–1976. временом између деколонизације и Хладног рата, док се коначно период од седамдесетих година XX века може сматрати новим заокретом, у ком постоје и нове несигурности, али и преиспитивање договора постигнутих Филаделфијском декларацијом. Daniel Maul, *The International Labour Organization: 100 Years of Global Social Policy*, Walter de Gruyter GmbH, Berlin, 2019. МОР је већ успостављала стандарде радног права, који су релевантни и из угла савременог права, у тренутку када ОУН још нису биле основане. Germán Enrique Avendaño Murillo, “El Derecho Laboral como Derecho Humano”, *Verba Iuris*, бр. 32, 2014, 55.

¹⁶⁰⁸ У литератури се указује на то да је оснивање МОР-а заправо била својеврсна „случајна револуција“, а како значај ове организације није „само“ у томе што штити радна права, већ се додатни слој значаја може пронаћи у томе што је постојање ове организације показало то да међународно право не треба да се бави само односима између држава, већ заправо и правима и судбином појединца. Jan Klabbers, “An Accidental Revolution: The ILO and the Opening Up of International Law” у: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2021, 124.

¹⁶⁰⁹ Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008).

обавезују све државе чланице МОР-а, без обзира на то да ли су их ратификовали или не. Наведено обухвата и две конвенције од посебног значаја за наша разматрања – Конвенцију број 100 и број 111. Коначно, од посебног значаја јесте и Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације из 2008. године, чији саставни део је Агенда о достојанственом раду, кроз коју се додатно развија концепт достојанственог рада, као свеобухватни и оригинални концепт развијен од стране МОР-а.¹⁶¹⁰ Са друге стране, треба имати у виду да, као и када је реч о другим међународним организацијама, МОР-у не стоје на располагању правне, већ пре свега, политичке санкције.

3.2. Место гаранције једнаких могућности у Филаделфијској декларацији

У самој преамбули Устава МОР-а је уклесано то да је постизање мира немогуће без социјалне правде, али да нажалост многе препреке стоје на путу постизању социјалне правде и уопште циљева МОР-а. Многи радници широм света се суочавају са сиромаштвом, тешким и неправичним условима рада, те суочени са бројним неправдама. Стога је потребно гарантовати ограничено радно време, адекватну и једнаку зараду за рад исте вредности, безбедност и здравље на раду, односно заштиту од повреда на раду и професионалних болести, посебну заштиту деце, младих и жена, али и колективна радна права, попут слободе удруживања. Посебно је важно препознавање глобалног и зачетка глобализованог контекста света рада, тиме што се истиче да нехумани, деградирајући услови рада у једној држави заправо погоршавају положај радника широм света.¹⁶¹¹ Овим, питањима самих радних права, знатно детаљније се бави Филаделфијска декларација, која 1944. године постаје саставни део Устава МОР-а. Ова декларација поставља начела на којима се до/и данас развијају радноправне гаранције. Та начела су следећа: „рад није роба; слобода изражавања и удруживања је од суштинског значаја за одржив напредак; сиромаштво било где представља опасност за просперитет свуда; борбу против оскудице потребно је водити неуморно унутар сваке нације, као и путем континуираног и удруженог међународног напора у оквиру којег се представници радника и послодаваца, уживајући једнак статус са представницима влада, укључују у слободну расправу и демократско доношење одлука у циљу унапређења опште доброби“. ¹⁶¹² У том смислу, свим људима, независно од расе, пола или вере, мора бити омогућено материјално благостање и духовни развој, како се истиче, у условима слободе и достојанства, а истовремено у условима економске сигурности и једнаких могућности. ¹⁶¹³ Усвајањем ове декларације се донекле мења и приступ МОР-а, који постаје знатно више усмерен ка мањим државама такође, те односима моћи који постоје на глобалном нивоу, али и повредама радних права у државама и деловима света који претходно нису били предмет већег интересовања ове организације. ¹⁶¹⁴

¹⁶¹⁰ Espen Løken, Å. Seip, J. Dolvik, *Pathways to Decent Work in a Global Economy*, Fafo, Oslo, 2008.

¹⁶¹¹ Устав МОР-а, преамбула, ст. 2 и 3.

¹⁶¹² Део I. Парадоксално, у литератури се истиче да у XXI веку, можда и више него пре, долази до продавања рада на делове, „комаде“, дане и сезоне. Diego López, “¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? la nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo”, *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 10, бр. 1/2004, 37.

¹⁶¹³ Филаделфијска декларација, део II, ст. 1, алинеја а).

¹⁶¹⁴ Jenny Hahs, “The ILO Beyond Philadelphia” у: *International Impacts on Social Policy: Short Histories in Global Perspective* (eds. Frank Nullmeier Delia González de Reufels Herbert Obinger), Palgrave Macmillan, Cham, 2022, 174. Ратни период је захтевао то да дође до промене у оквиру МОР-а, почевши од привременог пребацивања седишта у Монреал. Интересантно је, такође, напоменути, да су, поред новог контекста у ком је било потребно борити се за радна права, постојале различите идеје о томе на који начин градити будућност након рата, а где је СССР била једна од противника утицаја МОР-а, а како је сматрала да ова организација, првобитно настала у оквиру Друштва народа, одржава европске хегемонијске вредности. Véronique Plata-Stenger, *Social Reform, Modernization and Technical Diplomacy: The ILO Contribution to Development (1930–1946)*, Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2020, 280.

МОР изражава поверење да се наведено може постићи кроз међународне и националне механизме, а у том погледу посебно је важно смањивати економске флукуације, те развијати мање развијене регионе света, заједно са постизањем стабилности у погледу цена основних животних намирница и развијањем међународне трговине.¹⁶¹⁵ Свакако, МОР не остаје „слепа“ за стварност, те препознаје то да се све предвиђено овом декларацијом мора применити у погледу свих народа и људи свуда, али исто тако да начин примене јесте условљен и усаглашен са степеном економског и друштвеног развоја у свакој држави чланици.

3.3. *Забрана дискриминације у правним инструментима Међународне организације рада – од фрагментарне до свеобухватне заштите*

Интересантно, али не и неуобичајено, јесте то што су се стандарди међународне организације каква је МОР временом развијали, а тако да се заштита креће од фрагментарног, ка свеобухватном приступу, а онда опет кроз даљу фрагментацију, која је присутна како у *rationae materiae*, тако и у *rationae personae* смислу.

Посебно значајан корак, из угла забране дискриминације, јесте усвајање Конвенције МОР-а број 100. Ова конвенција, која се додуше бави једним издвојеним питањем – једнаким награђивањем мушкараца и жена за рад исте вредности, представља први корак у препознавању неједнаког положаја мушкараца и жена у свету рада. Зачеци свеобухватног приступа се могу видети у Конвенцији МОР-а број 82, која се бави социјалном политиком у колонијама, која се бави забраном дискриминације на основу одређених личних својстава – пола, расе, боје коже, племенске припадности, чланства у синдикату или уверења појединца, у погледу приступа запослењу и услова рада.¹⁶¹⁶

Ипак, правни инструмент који до данас има кључни значај у борби против дискриминације у свету рада јесте Конвенција МОР-а број 111, која је посвећена једнакости у запошљавању и занимању. Након тога су донете бројне конвенције и препоруке посвећене различитим радноправним институтима, што са једне стране говори о посвећеном раду ове организације, а са друге стране ризику пролиферације радноправних стандарда.¹⁶¹⁷ Тако су од посебног значаја за наше истраживање стандарди који се тичу посебне заштите материнства, забране дискриминације на основу породичних дужности или инвалидитета, али и они који се тичу политике запошљавања и плаћеног рада у домаћинству. Ипак, поменуте конвенције чије ће одредбе бити детаљније разматране у наставку, не препознају, барем изричито, укрштеноу дискриминацију. Прва конвенција, односно уопште правни инструмент МОР-а, у ком се изричито помиње укрштена дискриминација, додуше у преамбули, јесте Конвенција МОР-а број 190, усмерена ка спречавању насиља и узнемиравања на раду. Са друге стране, у процесу

¹⁶¹⁵ Филаделфијска декларација, део IV. Како се у литератури примећује, кроз Филаделфијску декларацију се отвара нови простор за транснационалну сарадњу, те схватање да се борба против злоупотребе радних права мора водити не само у оквиру сваке државе, већ и на међународном нивоу. Adelle Blackett, “Beyond a Boundary: On Transnational Labour Law, Discontent, and Emancipatory Social Justice” у: *ILO 100: Law for Social Justice* (eds. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, 464–465.

¹⁶¹⁶ Social Policy (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 82), чл. 18, ст. 1, алинеје б–е). На овај фрагментарни приступ упозорава и професорка Ковачевић, наглашавајући да је ова конвенција „први искорак у односу на овај фрагментарни и партикуларни приступ уређивању заштите од дискриминације“. Ј. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 234. Проблем фрагментације је у директној корелацији и са питањем одговорности. За више по томе вид. Ingrid Landau, Tess Hardy, “Transnational Labour Governance in Global Supply Chains: Asking Questions and Seeking Answers on Accountability” у: *Decent Work in a Globalized Economy: Lessons from Public and Private Initiatives* (eds. Guillaume Delautre, Elizabeth Echeverría Manrique, Colin Fenwick), International Labour Office, Geneva, 2021, 64. Верујемо да је наведено од посебног значаја и у контексту борбе против укрштене дискриминације у свету рада, где је нарочито лако, због сложености и вишеслојности, а истовремено структурне природе концепта, избећи одговорност.

¹⁶¹⁶ Конвенција МОР-а број 82, чл. 1, ст. 1.

¹⁶¹⁷ Yifeng Chen, “Proliferation of Transnational Labour Standards: The Role of the ILO” у: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2021, 97–117.

контроле примене конвенција, МОР препознаје ризик дискриминације по више основа, и посебно укрштене дискриминације, као питање на које државе морају обратити нарочиту пажњу. Коначно, иако свеобухватни концепт достојанственог рада у самом свом језичком одређењу не помиње укрштену дискриминације, суштинско разумевање и циљно тумачење овог концепта нас доводи до схватања да је немогуће говорити о постизању достојанственог рада у пракси без борбе против укрштене дискриминације.

3.4. Анализа стандарда Међународне организације у погледу забране дискриминације и једнакости

3.4.1. Конвенција и Препорука Међународне организације рада број 111 – кључни стандард за постизање једнакости у запошљавању и занимању

Имајући у виду кратку историја настанка и развоја МОР-а, која је изложена у претходно, на овом месту ћемо детаљније говорити о Конвенцији МОР-а број 111, и пратећој Препоруци број 111, као, до данас, најзначајнијим стандардима МОР-а, усмереним ка борби против дискриминације у свету рада.¹⁶¹⁸ Дискриминација се одређује као „свако искључивање, разликовање или давање предности, засновано на раси, боји коже, полу, религији, политичком мишљењу, националном пореклу или социјалном пореклу, која има за последицу укидање или нарушавање једнакости могућности или поступања у запошљавању или занимању“.¹⁶¹⁹ Под дискриминацијом се подразумева и свако друго поступање које доводи до неједнаких могућности или поступања, односно резултата, а које као такво може одредити држава чланица. Опет, уколико се разлика по основу личних својстава прави због суштинских захтева које поставља сам посао, тада се ово разликовање неће сматрати дискриминацијом.¹⁶²⁰

Под запослењем и занимањем се подразумева и приступ стручном оспособљавању, приступ запослењу и одређеним занимањима, те услови рада.¹⁶²¹ Ратификацијом ове конвенције, државе чланице се обавезују да ће, кроз национално законодавство и политике промовисати једнакост и усмерити напоре ка борби против дискриминације.¹⁶²² Тако се захтева сарадња радничких и послодавачких организација, те увођење законодавства и образовних политика кроз које се препознаје ризик дискриминације. Додатно се истиче то да се посебне мере у корист осетљивих и угрожених група радника неће сматрати дискриминацијом. Ова конвенција има за циљ да пружи заштиту појединцима који су стављени у неповољнији положај због свог пола, старости, инвалидитета, породичних дужности, друштвеног или културног статуса, или им је уопште потребно пружити заштиту кроз посебне мере.¹⁶²³ Иако ова конвенција дефинише дискриминацију и захтева напоре држава у борби против дискриминације, она се истовремено узима као пример правног инструмента који државама оставља велику слободу у избору мера које ће применити.¹⁶²⁴ Са друге стране, анализа ове конвенције из угла савременог света рада указује на недовољно наглашену потребу за проактивним ставом, који је нужан у борби против дискриминације.¹⁶²⁵

¹⁶¹⁸ Marie Mercat-Bruns, David B. Oppenheimer, Cady Sartorius, “Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Global Commonalities and Practices” у: *Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Challenges and Innovative Tools* (eds. Marie Mercat-Bruns, David B. Oppenheimer, Cady Sartorius), Springer, Cham, 2018, 13.

¹⁶¹⁹ Конвенција МОР-а број 111, чл. 1, ст. 1.

¹⁶²⁰ Конвенција МОР-а број 111, чл. 1, ст. 2.

¹⁶²¹ Конвенција МОР-а број 111, чл. 1, ст. 3.

¹⁶²² Конвенција МОР-а број 111, чл. 2.

¹⁶²³ Конвенција МОР-а број 111, чл. 5.

¹⁶²⁴ Kofi Addo, *Core Labour Standards and International Trade: Lessons from the Regional Context*, Springer, Cham, 2015, 111.

¹⁶²⁵ Jane Hodges, *ILO's 1998 Declaration: Ratification Campaigns for Convention 111 on Employment Discrimination*, V. *ILO Core Conventions: Prospects for U.S. Ratification*, 2011, 54.

Препорука истог броја – 111, даље разјашњава и прецизира одредбе Конвенције МОП-а број 111. Додатно се истиче то да свим лицима мора бити омогућен једнак приступ радним местима, приступ одговарајућим обукама, једнака новчана примања за рад исте вредности, условима рада – посебно у контексту радног времена и безбедности и здравља на раду, сигурност рада, али и каријерно напредовање у складу са „индивидуалним карактером, искуством, способношћу и марљивошћу“.¹⁶²⁶ Организације, како радника, тако и послодаваца, не смеју да примењују дискриминаторне праксе у погледу свог чланства, а да „у колективним преговорима и индустријским односима стране треба да поштују начело једнаких могућности и поступања у запошљавању и занимању, и да обезбеде да колективни уговори не садрже одредбе дискриминаторног карактера у погледу приступа запослењу, обуке, напредовања, задржавања у радном односу или у погледу услова рада и запослења“.¹⁶²⁷ Посебно је наглашена улога државе у неговању и промовисању принципа једнакости и забране дискриминације, док добијање дозволе за рад приватних агенција за запошљавање мора бити условљено поштовањем овог принципа.

3.4.2. Зачетак гаранције забране дискриминације кроз забрану дискриминације на основу синдикалне припадности

Конвенција МОП-а број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права не помиње дискриминацију изричито, али говори о праву на организовање без било какве разлике (претпоставља се и тумачи – на основу личног својства).¹⁶²⁸ Са друге стране, Конвенција МОП-а број 98 је први правни инструмент који се бави питањем дискриминаторног отказа, и детаљније се бави питањем дискриминације. Овом конвенцијом се гарантује да ће појединци бити заштићени од дискриминације на основу синдикалне припадности, док се ова заштита гарантује како у погледу кандидата за запослење, тако и запослених. Посебно се истиче да се заснивање радног односа не сме условити тиме да лице не буде члан синдиката, односно да престане да буде члан синдиката.¹⁶²⁹ Са друге стране, радник не сме бити отпуштен или на други начин стављен у неповољнији положај јер је члан синдиката или јер учествује у активностима синдиката – било ван радног времена, када му није потребна сагласност послодавца, било у току радног времена, за шта мора да добије сагласност послодавца.¹⁶³⁰ У светлу наведеног, и МОП истиче то да начелно постоје два модалитета кроз које држава у домаће законодавство може увести норме које се тичу забране дискриминације на основу припадности синдикату: први модалитет се тиче антидискриминационих норми кроз које је већи број личних својстава препознат, а међу њима и својство представника или члана

¹⁶²⁶ Препорука МОП-а број 111, део II, 2, алинеје а–д).

¹⁶²⁷ Препорука МОП-а број 111, део II, 2, алинеје е) и ф).

¹⁶²⁸ Конвенција МОП-а број 87, *Службени лист ФНПЈ – Међународни уговори* бр. 8/58, чл. 2.

¹⁶²⁹ Конвенција МОП-а број 87, чл. 1, ст. 1. За више о значају ове конвенције вид. Francisco Rafael Ostau de Lafont de León, Leidy Ángela Niño Chavarro, “Las cláusulas Self-Executing de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de Derecho Laboral Colectivo (Convenios 87 y 98)”, *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores*, Vol. 16, бр. 32, 2013, 123–134

¹⁶³⁰ Конвенција МОП-а број 87, чл. 1, ст. 2. Слобода синдикалног организовања мора подразумевати како позитиван вид ове слободе – право појединца да оснива, односно учлани се у синдикат, али и негативни аспект, право појединца да не буде члан синдиката. Ово право је јасно потврђено пресудом у предмету *James, Young and Webster против УК* (*Young, James and Webster v. The United Kingdom*, 13.08.1981, App. Nos. 7601/76; 7806/77). Овај случај се тичао запослених у железници од којих је захтевано да се, као запослени, учлане у један од три понуђена синдиката (ст. 13–15). Како су то одбили, били су кажњени најтежом радноправном санкцијом – отказом. Након тога што су њихова обраћања домаћим судовима била неуспешна, овај случај је завршио и пред ЕСЈП-ом, који је пресудио у њихову корист (вид. ст. 60–65). Уколико се захтева претходно учлањење у синдикат, ове клаузуле се називају *closed shop*, док се клаузуле кроз које се захтева накнадно учлањење називају *union shop*. За више о погледу на ово питање вид. Gianni Zappala, “The Impact of the Closed Shop on the Union Movement: A Preliminary View”, *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 2, бр. 2/1991, 65–86, а за новији поглед о овом питању вид. “British Trade Unionism in the 1980s Reassessed. Are Recurring Assumptions about Union Membership and Strikes Flawed?”, *Labor History*, Vol. 64, бр. 5/2023, 547–574.

синдиката, док се други модалитет тиче тога да се овакве забране уведе кроз законодавство посвећено колективном преговарању и колективним правима запослених.¹⁶³¹ Ипак, и данас, када је јасно (пре)позната важност права на синдикално организовање (иако долази до опадајућих стопа синдикализације и поверења у синдикате), дискриминације на основу синдикалне припадности остаје присутна. Тако је, у свом извештају који се тиче Турске, за 2024. годину, Комитет експерата за примену конвенција и препорука закључио да Влада не поклања довољну пажњу ризику дискриминације на основу припадности синдикату, да не постоје поуздане статистике у овом погледу, а да споре процедуре доводе у питање стварни значај гаранција које се тичу дискриминације на основу овог својства.¹⁶³² Неколико година раније, исти комитет је изразио сличну бојазан и у погледу ситуације у Француској, закључивши да у постојећој друштвеној клими долазе до раста ризика дискриминације на основу чланства у синдикату, а да послодавци праве „црне листе“ активних чланова синдиката.¹⁶³³

3.4.3. Увођење гаранције родне и полне једнакости кроз принцип једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности

Иако до дискриминације на основу наведених личних својстава може доћи и долази у вези са различитим радноправним институтима, овај ризик је посебно изражен када је реч о заради, као једном од основних радних права и битних обележја радног односа. Посебно је интересантно што је дискриминација на основу пола, у контексту стандарда МОП-а, прво уведена „на мала врата“, кроз гаранцију једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности коју предвиђа Конвенција МОП-а број 100, још из 1951. године. Ова конвенција је донета у време након Другог светског рата, када су се жене активније укључиле у тржиште рада, и биле на „првим линијама одбране“.¹⁶³⁴ Такође, у овој конвенцији се не говори нужно о истом раду, већ о раду исте вредности, као ширем појму који подразумева и послове који подразумевају различите задатке и одговорности.¹⁶³⁵ Ова гаранција може бити уведена кроз хетерономне, али и аутономне изворе радног права.¹⁶³⁶ Посебно се наводи важност утврђивања објективног вредновања рада и у том смислу истиче то да неједнако вредновање послова који се, у складу са објективним системом утврђивања вредности, не могу сматрати радом исте вредности, неће сматрати дискриминацијом.¹⁶³⁷

У пратећој Препоруци број 90¹⁶³⁸ се истиче да је гаранцију једнаке зараде за рад исте вредности потребно постигати прогресивно. Ова препорука се нарочито бави положајем државних службеника, те се тако истиче да једнака зарада за рад исте вредности, без обзира на то да ли тај рад обавља мушкарац или жена мора бити загарантован државним службеницима, запосленима у органима територијалне аутономије и локалне самоуправе.¹⁶³⁹ Нужно је успоставити и одговарајуће системе, уз помоћ којих се врши објективна процена вредности посла, без обзира на то да ли одређени посао најчешће обављају жене или

¹⁶³¹ International Labour Organization, Protection against Acts of Anti-union Discrimination: Evidence from the Updated IRLex Database, October 2022, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_862443.pdf, 20. 10. 2025. године, 3.

¹⁶³² Observation (CEACR) – Adopted 2023, Published 112nd ILC Session (2024): Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Türkiye (Ratification: 1952).

¹⁶³³ Direct Request (CEACR) – Adopted 2020, Published 109th ILC Session (2021): Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – France (Ratification: 1951).

¹⁶³⁴ M. Oelz, S. Olney, M. Tomei, *op. cit.*, 2.

¹⁶³⁵ *Ibidem*, 31.

¹⁶³⁶ Конвенција МОП-а број 100, чл. 2, ст. 2.

¹⁶³⁷ Конвенција МОП-а број 100, чл. 3.

¹⁶³⁸ R090 - Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90).

¹⁶³⁹ Препорука МОП-а број 90, ст. 1.

мушкарци¹⁶⁴⁰, али и промовисати једнаку доступност свих радних места свима, односно не одређивати послове на стереотипан начин – као „мушке“ и „женске“. Исто тако, потребно је, женама које раде, пружити подршку, посебно женама са породичним дужностима, из фондова и схема социјалне сигурности, финансираних кроз новчана примања мушкараца и жена.¹⁶⁴¹

О томе да изричите гаранције у овом погледу и даље нису развијене чак и у економски развијеним државама, сведочи коментар Комитет експерата дат Исланду поводом развоја гаранција у овом погледу 2023. године¹⁶⁴² или пак коментар дат Норвешкој 2024. године, који се тиче тога да, иако постоје позитивни кораци напред у смислу смањења родно заснованог платног јаза, који је смањен на мање од 15%, и даље постоје недоумице у разумевању овог принципа од стране власти и недовољно јасне и транспарентне мере усмерене ка примени овог принципа у пракси.¹⁶⁴³ Корак уназад нам указује на важан став Комитета који се тиче Индије 1995. године, а који се односи на то да родно засновани јаз постоји, док се усвојено тумачење принципа једнаке зараде у овој држави везује искључиво за иста радна места.¹⁶⁴⁴

3.4.4. Посебна заштита материнства

Како бисмо говорили о посебној заштити материнства кроз стандарде МОР-а, потребно је истаћи да се временом сам концепт заштите жена мења, те се уместо заштите кроз забране и ограничења, заштита огледа у гарантовању и спровођењу гаранција једнакости.¹⁶⁴⁵ Иако најближе повезано са полом, али и родом, материнство се издваја као посебно лично својство, те се уводе посебне мере које имају за циљ да заштите труднице и породиље. Тренутно важећа конвенција у овом погледу јесте Конвенција МОР-а број 183¹⁶⁴⁶, док ћемо се конвенцијама које су јој претходиле – Конвенције МОР-а број 3¹⁶⁴⁷ и Конвенције МОР-а број 103¹⁶⁴⁸ дотаћи само у мери у којој је поређење тренутно и претходно важећих решења интересантно и релевантно. Наша теза у овом погледу јесте да је сама заштита материнства, односно жена као трудница и породиља, нужно и увек заштита од укрштене дискриминације, како у овом погледу долази до укрштања (најмање) два лична својства – пола и материнства, а најчешће и рода.

Конвенција МОР-а број 183 уређује питање посебне заштите материнства, кроз препознавање тога да у овом погледу подељен терет треба да носе држава и друштво. Она се примењује на све запослене жене, укључујући оне у „атипичним облицима зависног рада“.¹⁶⁴⁹ Ипак, државама је дозвољено да искључе одређене групе жена, делимично или потпуно, из примене конвенције.¹⁶⁵⁰ Конвенција забрањује женама које су трудне или које доје да обављају рад који може бити ризичан по здравље, док предвиђа право на породилско одсуство у трајању

¹⁶⁴⁰ Препорука МОР-а број 90, ст. 3.

¹⁶⁴¹ Препорука МОР-а број 90, ст. 6.

¹⁶⁴² Direct Request (CEACR) – Adopted 2023, Published 112nd ILC Session (2024), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) – Iceland (Ratification: 1958).

¹⁶⁴³ Direct Request (CEACR) – Adopted 2023, Published 112nd ILC Session (2024), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) – Norway (Ratification: 1959).

¹⁶⁴⁴ Observation (CEACR) – Adopted 1995, Published 82nd ILC Session (1995), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) – India (Ratification: 1958).

¹⁶⁴⁵ Љ. Ковачевић, 2025, *op. cit.*, 2.

¹⁶⁴⁶ Конвенција МОР-а број 183, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 1/10.

¹⁶⁴⁷ Конвенција МОР-а број 3, *Службене новине Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца*, бр. 95-XXII/27.

¹⁶⁴⁸ Конвенција МОР-а број 103, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 9/55.

¹⁶⁴⁹ Конвенција МОР-а број 183, чл. 2, ст. 1. Отворено питање које је посебно актуелно у савременом свету рада, се тиче тога да да ли се гаранције које предвиђа ова конвенција односе и на жене које су предузетнице. Став да би одредбе Конвенције требало тумачити тако да се односе (и) на предузетнице, уколико тумачимо ову конвенцију на системски начин, заузима Адријен Круз (Adrienne Cruz, *Good Practices and Challenges on the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156): A Comparative Study*, Working Paper No. 2/2012, Geneva, 2012, 24), док је овог става и М. Рељановић, *Дискриминација предузетница се наставља*, 2021, доступно: <https://pescanik.net/diskriminacija-preduzetnica-se-nastavlja/>, 20. 12. 2025. године.

¹⁶⁵⁰ Конвенција МОР-а број 183, чл. 2, ст. 2.

од најмање 14 недеља, док најмање шест недеља одсуства мора бити загарантовано након порођаја.¹⁶⁵¹ Поред новчаних престација, посебна заштита материнства се односи и на медицинску негу и помоћ, што подразумева пренаталну и постнаталну негу, те хоспитализацију кад год је то неопходно.¹⁶⁵² Дискриминација је изричито забрањена и у контексту приступа запослењу, које се не сме *условити тестом трудноће*.¹⁶⁵³ Изузетно, ово је дозвољено, у погледу посла, који је, у складу са националним законодавством, забрањен или ограничен за жене као труднице и породиље, или уколико је реч о раду где је присутан, али и *препознат*, изражен ризик по здравље мајке и детета.¹⁶⁵⁴ Забрањено је и давање отказа трудницама и породиљама, на основу материнства, односно одсуства који су у вези са материнством. Иако ова забрана давања отказа важи и у одређеном периоду по повратку жене на посао, изузетак важи уколико дође до отказа, из других *ваљаних* разлога који немају везе са материнством, док терет доказивања лежи на послодавцу.¹⁶⁵⁵ Са друге стране, наглашава се да жена има право да се врати на исту позицију, односно радно место, по окончању одсуства.¹⁶⁵⁶

Претходно важећа конвенција која је била посвећена заштити материнства, Конвенција број 103, још из 1952. године је знатно детаљније регулисала питање тога на кога се примењује, а што заправо сведочи о одсуству свеобухватности ове конвенције.¹⁶⁵⁷ У складу са овом конвенцијом, минимално трајање породилског одсуства је било 12, а не 16 недеља.¹⁶⁵⁸ Иако је и кроз ову конвенцију било забрањено давање отказа на основу материнства, ова гаранција је била постављена уже у односу на тренутно важећу. Наиме, Конвенција број 103 је предвиђала забрану давања отказа уколико је жена на одсуству које је условљено материнством, или уколико би до остварења отказа дошло у току таквог одсуства.¹⁶⁵⁹ Пре ове конвенције, и уједно једна од првих конвенција које је усвојила МОП, је била Конвенција број 3, која је одређивала термин индустријских предузећа, предвиђала право на одсуство у трајању од најмање шест недеља по порођају, али и заштиту од отказа у време одсуства, односно боловања у вези са трудноћом и порођајем.¹⁶⁶⁰

Конвенција МОП-а број 183 је праћена Препоруком МОП-а број 191¹⁶⁶¹, која подстиче државе чланице да додатно прошире обим права предвиђен поменутом конвенцијом.¹⁶⁶² Посебан став ове препоруке се тиче *забране дискриминације* – жени мора бити омогућено да се, по окончању одсуства, врати на исто радно место на ком је претходно радила, и да има исту зараду.¹⁶⁶³ О неким од ризика са којима се суочавају жене у вези са материнством говоре и

¹⁶⁵¹ Конвенција МОП-а број 183, чл. 3. и чл. 4.

¹⁶⁵² Конвенција МОП-а број 183, чл. 4.

¹⁶⁵³ Конвенција МОП-а број 183, чл. 9, ст. 2.

¹⁶⁵⁴ Конвенција МОП-а број 183, чл. 9, ст. 2. Рељановић критикује ову одредбу наводећи да „иако је далекосежан, овај члан ипак не обухвата све случајеве дискриминације мајки, будућих мајки и трудница, који су практично могући приликом преговарања две ‘неравноправне’ стране о заснивању радног односа, као што је нпр. уношење клаузуле у уговор о раду да се запослена одриче права на заснивање породице, односно рађање деце, на одређени период времена“. М. Рељановић „Међународна организација рада и дискриминација при запошљавању“, *Страни правни живот*, год. 56, бр. 3/2012, 89.

¹⁶⁵⁵ Конвенција МОП-а број 183, чл. 8, ст. 1.

¹⁶⁵⁶ Конвенција МОП-а број 183, чл. 8, ст. 2.

¹⁶⁵⁷ Примењује се на жене запослене у индустријским предузећима, неиндустријским делатностима, али и жене које раде у пољопривреди, као и у домаћинству (чл. 1. Конвенције МОП-а број 103).

¹⁶⁵⁸ Конвенција МОП-а број 103, чл. 3, ст. 2. Интересантна је терминологија која се користи у овој конвенцији, а која указује на анахроност: тако се приликом одређења појма „жена“, у 1. члану, подвлачи то да се овај термин односи како на удате, тако и на неудате жене, али и томе што стоји да жени „неће бити дозвољено“ да ради (одређени период након порођаја).

¹⁶⁵⁹ Конвенција МОП-а број 103, чл. 6.

¹⁶⁶⁰ Конвенција МОП-а број 3, чл. 1, 3. и 4.

¹⁶⁶¹ R191 – Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191).

¹⁶⁶² Тако се истиче (а држава подстиче) да продужи трајање породилског одсуства на најмање 18 недеља, док би породилско одсуство требало посебно продужити у погледу жена које су мајке већег броја деце (Препорука МОП-а број 191, ст. 1).

¹⁶⁶³ Препорука МОП-а број 191, ст. 5.

ставови Комитета, који указује на то да у одређеним државама, попут Гане постоји само опционо, а не и обавезно одсуство за жене након порођаја што ствара велики простор за потенцијалну злоупотребу од стране послодавца).¹⁶⁶⁴ Године 2013. Комитет се осврнуо и на ситуацију у РС, истичући потребу унапређења посебне заштите мајки, а како је од стране УГС „Независност“ било указано на то да заправо у пракси само жене које раде у формалној економији на основу уговора на неодређено време остварују права у вези са материнством.¹⁶⁶⁵

3.4.5. Заштита лица са породичним дужностима од дискриминације

Поред посебне заштите материнства, МОР посебно и додатно пружа радноправну заштиту особама са породичним дужностима, што је уређено кроз Конвенцију МОР-а број 156.¹⁶⁶⁶ Ова конвенција се односи како на жене, тако и мушкарце, која брину о зависној деци и/или другим члановима ближе породице, којима је потребна нега и помоћ, док оставља то да се опсег примене, ближе одреди кроз национално законодавство.¹⁶⁶⁷ Циљ ове конвенције јесте да спречи дискриминацију особа са породичним дужностима (како жена, тако и мушкараца) у свету рада, те да се спречи, у мери у којој је то могуће, конфликт између професионалне и породичне сфере живота. Тако је потребно предузети мере које ће омогућити особама са породичним дужностима да се интегришу у тржиште рада, али и да очувају запослење кроз стручно оспособљавање, усавршавање и друге механизме, али исто тако и да се након одсуства, условљеног породичним дужностима, *реинтегришу* у свет рада.¹⁶⁶⁸ Посебно се говори и о стварању „климе“ у којој је могуће да дође до превазилажења изазова са којима се суочавају лица са породичним дужностима у свету рада.¹⁶⁶⁹

Конвенција број 156 је праћена Препоруком МОР-а број 165¹⁶⁷⁰. Овом препоруком је додатно истакнута важност системске подршке лицима са породичним дужностима, кроз изградњу и развој институција и механизма који доприносе олакшаном усклађивању различитих сфера живота. Кључну улогу има флексибилизација рада, како би се изашло у сусрет лицима са породичним дужностима. Потребно је посебно заштитити (од дискриминације) оне који раде са непуним радним временом, који обављају привремене и повремене послове и раднике у домаћинству.¹⁶⁷¹ И кроз ову препоруку, МОР упозорава на родну димензију породичних дужности (односно то да су по правилу жене те које обављају све породичне дужности), али и на важност борбе против друштвене стигматизације мушкараца са породичним дужностима.¹⁶⁷² Као и када је реч о материнству, наше схватање је да би дискриминацију на основу породичних дужности требало сматрати укрштеном дискриминацију, а како она увек садржи и родну перспективу – било ону која се претпоставља (женску) или ону која је „неочекивана“ (мушку).¹⁶⁷³ Из интерсекцијске перспективе би такође требало истаћи то да статистике МОР-а укључују податке који се тичу родно засноване дискриминације, али и повезаности рода са брачним статусом, породичним обавезама и

¹⁶⁶⁴ Observation (CEACR) – Adopted 2024, Published 113rd ILC Session (2025), Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103) – Ghana (Ratification: 1986).

¹⁶⁶⁵ Observation (CEACR) – Adopted 2013, Published 103rd ILC Session (2014): Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) – Serbia (Ratification: 2010).

¹⁶⁶⁶ Конвенција МОР-а број 156, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/87.

¹⁶⁶⁷ Конвенција МОР-а број 156, чл. 1, ст. 1–3.

¹⁶⁶⁸ Конвенција МОР-а број 156, чл. 7.

¹⁶⁶⁹ За више о томе вид. С. Hein, *op. cit.*, 1.

¹⁶⁷⁰ R165 – Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165).

¹⁶⁷¹ Препорука МОР-а број 165, део IV, ст. 18–21.

¹⁶⁷² Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), General Observation, Publication, 2020, 9.

¹⁶⁷³ Rodríguez González Sarai, “Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la directiva 2010/18/UE”, *Anales de Facultad de Derecho*, Vol. 28, 2011, 236, 237.

старошћу, чиме се указује на вишеструко условљен неповољан положај, пре свега жена, у сфери запошљавања и рада.¹⁶⁷⁴

3.4.6. Стандарди од значаја за спречавање дискриминације особа са инвалидитетом

Заштита особа са инвалидитетом је једно од изузетно важних питања у савременом радном праву. Кључни извор у овом погледу представља Конвенција МОР-а број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.¹⁶⁷⁵ У складу са овом конвенцијом, особа са инвалидитетом се одређује као особа чије могућности за проналазак и очување запослења су знатно умањене услед физичких или менталних оштећења.¹⁶⁷⁶ Потребно је да свака држава чланица уведе мере националне политике усмерене ка професионалном оспособљавању и запошљавању особа са инвалидитетом, али и да их периодично преиспитује.¹⁶⁷⁷ Увођење посебних мера у корист особа са инвалидитетом не сматра се дискриминацијом.¹⁶⁷⁸ Напомињемо да се у самој конвенцији не користи синтагма „разумно прилагођавање“, али да се истиче да је, поред тога што је потребно увести мере у корист особа са инвалидитетом, такође потребно прилагодити, када је то могуће и адекватно, постојеће услуге које стоје на располагању радницима, и особама са инвалидитетом.¹⁶⁷⁹ Посебно је интересантно то да се истиче да је потребно основати установе, односно успоставити мере које ће омогућити особама са инвалидитетом у удаљеним и руралним крајевима интеграцију у тржиште рада.¹⁶⁸⁰ Иако без изричитог помињања интерсекционалности, оваква одредба несумњиво у себи садржи интерсекцијску перспективу, односно спаја ризике који подразумевају два лична својства истичући, додуше имплицитно, да се особе са инвалидитетом суочавају са посебним ризицима у руралним и издвојеним срединама.¹⁶⁸¹

Препорука МОР-а број 168¹⁶⁸² одређује особу са инвалидитетом као „појединца чије су могућности да обезбеди, задржи и напредује у одговарајућем запослењу значајно умањене услед званично признатог физичког или менталног оштећења“.¹⁶⁸³ У контексту мера подршке, потребно је водити рачуна о принципу једнакости *мушкараца и жена* (дакле, интерсекцијској перспективи), док се посебне мере у корист особа са инвалидитетом не могу сматрати дискриминацијом.¹⁶⁸⁴ Интерсекцијска перспектива је присутна и у контексту истицања тога да

¹⁶⁷⁴ Статистички подаци су доступни на: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>, 24.12.2025. године.

¹⁶⁷⁵ Конвенција МОР-а број 159, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 3/87.

¹⁶⁷⁶ Конвенција МОР-а број 159, чл. 1, ст. 1.

¹⁶⁷⁷ Конвенција МОР-а број 159, чл. 2.

¹⁶⁷⁸ Конвенција МОР-а број 159, чл. 4. Када је реч о примени ових мера, важно је да у дијалогу учествују представници послодаваца и радника, приватних и државних тела, али и организација које се баве правима особа са инвалидитетом (чл. 5).

¹⁶⁷⁹ Конвенција МОР-а број 159, чл. 7.

¹⁶⁸⁰ Конвенција МОР-а број 159, чл. 8.

¹⁶⁸¹ Са друге стране, треба истаћи и то да су и савремена истраживања инвалидитета често заснована на бинарном схватању – особе са и без инвалидитета, остајући „слепа“ за друга лична својства која утичу на положај особа са инвалидитетом. Tina Goethals, Elisabeth De Schauwer and Geert Van Hove, “Weaving Intersectionality into Disability Studies Research: Inclusion, Reflexivity and Anti-Essentialism”, *Journal of Diversity and Gender Studies*, Vol. 2, бр. 1–2/2015, 75.

¹⁶⁸² R168 – Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168).

¹⁶⁸³ Када је реч о необавезујућим изворима МОР-а који су посвећени заштити особа са инвалидитетом у свету рада, треба истаћи и значај Препоруке број 99 још из 1955. године (R099 – Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955 (No. 99)), која је посвећена стручној рехабилитацији и Препоруке број 168, донете неколико деценија касније, 1983. године. Ми се нећемо дуже задржавати на разматрању одредаба прве од поменутих препорука, а како се у самој преамбули Препоруке број 168 указује на то да су се околности света рада знатно промениле од тренутка доношења Препоруке број 99, што и оправдава и захтева доношење ове препоруке. Додатни аргумент у прилог наведеном јесте то што су све кључне дефиниције, односно одредбе из Препоруке број 99 присутне и у Препоруци број 168.

¹⁶⁸⁴ Препорука МОР-а број 168, ст. 8.

су посебно угрожене особе са инвалидитетом у издвојеним и руралним областима, где су иначе смањене могућности за проналазак запослења, те је стога у овим подручјима потребно успоставити посебне службе за професионалну рехабилитацију и укључивање особа са инвалидитетом у тржиште рада.¹⁶⁸⁵ Свесни тога да постизање једнакости није нимало једноставан задатак у пракси, писци ове препоруке истичу мере које могу бити од значаја за запошљавање, односно уопште укључење особа са инвалидитетом у свет рада.

Од изузетног значаја су финансијски подстицаји послодавцима, разумно прилагођавање, те подршка државе за професионалну рехабилитацију и стручно оспособљавање. У случајевима када пак није могуће говорити о запошљавању на отвореном тржишту рада, треба развијати и *заштићено запошљавање* (али посебно водити рачуна да се овај, или било који други вид запошљавања особа са инвалидитетом не претвори у радну експлоатацију), те проналазити начине путем којих особа са инвалидитетом може прећи из заштићеног запошљавања на отворено тржиште рада.¹⁶⁸⁶

3.4.7. Стандарди о политици запошљавања

На овом месту ћемо анализирати Конвенција МОР-а број 122 о политици запошљавања¹⁶⁸⁷. Како се у преамбули наводи, МОР, још од свог оснивања, а посебно од усвајања Декларације о Филаделфији, промовише пуну запосленост, те усмерава своју пажњу ка постизању вишег животног стандарда. Ова конвенција истиче то да је нужно улагати напоре усмерене ка постизању (пот)пуне запослености.¹⁶⁸⁸ Истовремено, свако има слободу избора запослења, односно одабира посла где ће највише до изражаја доћи његова знања и вештине, без дискриминације по основу расе, боје коже, религије, пола, политичког мишљења, националне припадности и социјалног порекла.¹⁶⁸⁹

Ова конвенција је праћена препоруком бр. 122 која је посвећена политици запошљавања (истог броја).¹⁶⁹⁰ Циљ Препоруке је да додатно укаже на важност вођења политике пуне запослености, а тиме што ће запослење бити омогућено свима који траже запослење, а да је рад продуктиван колико је то могуће. Проблемом незапослености и недовољне запослености се треба бавити кроз опште мере, али и посебне мере усмерене ка појединцима и групама радника. Опште мере се могу уводити краткорочно, како би се у време велике инфлације или других криза спречила потпуна незапосленост и слом привреде одређене државе. Посебне, односно специјалне мере (енг. *selective measures*) пак се могу увести како би се предупредило то да *структурне промене* доведу до незапослености и других проблема који су најближе повезани и са неједнакошћу у свету рада.¹⁶⁹¹ Посебне мере треба да буду уведене у контексту борбе против посебно изражене незапослености младих људи,

¹⁶⁸⁵ Препорука МОР-а број 168, ст. 20. и 21.

¹⁶⁸⁶ Препорука МОР-а број 168, ст. 11, алинеје ц), д) и м). Треба рећи то да савремена друштва теже да ограниче заштитне радионице и уведу инклузивно запошљавање особа са инвалидитетом. Tijana Ugarković, Marko Jović, „Uloga sindikata u suzbijanju višestruke i ukrštene diskriminacije žena sa invaliditetom“ у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 492.

¹⁶⁸⁷ Конвенција број 122 о политици запошљавања, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 34/71. Иако је ова конвенција усвојена готово пола века након оснивања МОР-а, политика запошљавања је свакако, од оснивања ове организације, једно од кључних питања којим се она бави, а како се не може говорити о развоју стандарда рада без узимања у обзир политике запошљавања. Kari Tapiola, “What Happened to International Labour Standards and Human Rights at Work?” у: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkonen), Springer, Cham, 2021, 54.

¹⁶⁸⁸ Конвенција број 122 о политици запошљавања, чл. 1, ст. 2, алинеје а) и б).

¹⁶⁸⁹ Конвенција број 122 о политици запошљавања, чл. 1, ст. 2, алинеја ц).

¹⁶⁹⁰ R122 – Employment Policy Recommendation, 1964 (No. 122).

¹⁶⁹¹ Препорука МОР-а број 122, ст. 12–18. На овом месту смо додатно нагласили оригинални енглески термин са циљем да истакнемо посебну нијансу коју овај термин носи у себи, а која се односи на издвајање одређених група које се налазе у осетљивом положају.

док је такође пажњу потребно обратити на оне раднике који се суочавају са већим бројем изазова који су условљени структурним променама, попут старијих радника, особа са инвалидитетом или свих других радника којима је посебно отежана промена занимања условљена оваквим променама.¹⁶⁹²

Поред тога, потребно је обратити пажњу на рурална и мање развијена подручја, односно у том смислу препознати ризике са којима се суочавају појединци који се и по овом основу налазе у осетљивом положају.¹⁶⁹³ Коначно, наглашава се да је важно унапређивати сарадњу различитих актера у свету рада како би се радницима мигрантима омогућио адекватан третман.¹⁶⁹⁴ У светлу наведеног, важно је приметити да, у новијим запажањима Комитет МОР-а указује да политика запошљавања мора подразумевати и борбу против *укрштене дискриминације*, посебно у време и у светлу глобалних криза.¹⁶⁹⁵

3.4.8. Стандарди о плаћеном раду у домаћинству послодавца

Најчешће је рад у домаћинству слабо плаћен, а обављају га они који, барем у датом тренутку, нису у могућности да пронађу друго запослење или радно ангажовање. Плаћени рад у домаћинству често носи са собом и бројне потенцијалне злоупотребе, те је стога посебно важно што је МОР регулисала ово питање кроз Конвенцију број 189¹⁶⁹⁶. У самој преамбули ове конвенције се препознаје суштински значај који има рад у домаћинству, али истовремено и то да је важност овог рада непрепозната, а да је овакав рад најчешће слабо, ако и уопште вреднован, те да га, по правилу, обављају жене. Не само да су у питању жене, већ су то најчешће мигранткиње или припаднице обесправљених заједница, које се налазе у посебном ризику од дискриминације и повреда људских права у погледу запошљавања и рада.¹⁶⁹⁷ Дакле, иако се не спомиње, изричито, укрштена дискриминација, јасно је да је Конвенција број 189 утемељена на схватању да плаћени рад у домаћинству најчешће обављају жене које су жртве, односно које могу постати жртве, укрштене дискриминације.

Интерсекцијска перспектива је додатно наглашена истицањем социоекономског контекста, односно указивањем на то да у земљама у развоју, које подразумевају нижи степен привредног развоја и где се посебно развија неформална економија, посебну улогу има рад у домаћинству.¹⁶⁹⁸ Конвенција одређује рад у домаћинству као сваки рад који се обавља у домаћинству или за домаћинство, док радник у домаћинству подразумева свакога ко обавља рад у домаћинству у *оквиру радног односа*, а из ове дефиниције искључени они који повремено или спорадично обављају рад у домаћинству.¹⁶⁹⁹ Посебно се истиче да радници у домаћинству не смеју бити изложени принудном или обавезном раду, *да морају бити заштићени од дискриминације*, да је строго забрањен дечји рад, те да имају право на удруживање и колективно преговарање.¹⁷⁰⁰ Надаље, прописано је да је свака држава чланица у обавези да:

¹⁶⁹² Препорука МОР-а број 122, ст. 16.

¹⁶⁹³ Препорука МОР-а број 122, ст. 15–17. и посебно ст. 27. који је посвећен запошљавању у руралним областима.

¹⁶⁹⁴ Препорука МОР-а број 122, ст. 33. Објашњење контекста у ком је усвојена ова конвенција подразумева, између осталог, управо борбу против дискриминације, што, како истиче МОР подразумева стварање политика у којим је забрана дискриминације општепрожимајуће питање. International Labour Organization, *Guide on Employment Policy and International Labour Standards*, International Labour Office, Geneva, 2013, 36.

¹⁶⁹⁵ General Observation on the Application of the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), Adopted by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) at its 91st session (Nov-Dec. 2020), 8.

¹⁶⁹⁶ C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Ова конвенција је ступила на снагу 2013. године, а до сада имала релативно мали број ратификација, те тако истичемо да у тренутку писања ове дисертације РС није ратификовала ову конвенцију (списак држава које су ратификовале ову конвенцију је доступан на: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460).

¹⁶⁹⁷ Конвенција МОР-а број 189, преамбула, ст. 4 и чл. 15.

¹⁶⁹⁸ Конвенција МОР-а број 189, преамбула, ст. 5.

¹⁶⁹⁹ Конвенција МОР-а број 189, чл. 1.

¹⁷⁰⁰ Конвенција МОР-а број 189, чл. 3, ст. 2.

„предузме мере ради обезбеђивања једнаког поступања према радницима у домаћинству и радницима уопште у погледу уобичајеног радног времена, увећане зараде за прековремени рад, периода дневног и недељног одмора, као и плаћеног годишњег одсуства, у складу са националним законима, прописима или колективним уговорима, узимајући у обзир посебне карактеристике рада у домаћинству“.¹⁷⁰¹

Конвенција МОР-а број 189 је праћена Препоруком МОР-а број 201¹⁷⁰². Интересантно је то да се и ова препорука детаљније бави питањем дискриминације, и то у контексту лекарских тестирања која се могу захтевати када је реч о радницима у домаћинству, наглашавајући да је изричито забрањено захтевати тестирање на *HIV* вирус, као и утврђивати то да ли је радница трудна.¹⁷⁰³ Потребно је заштитити раднике у домаћинству, и посебно малолетне раднике, од злостављања, узнемиравања и насиља кроз увођење ефикасних механизма жалбе, односно процеса кроз које ће жртве насиља заиста бити препознате, као и својеврсних сигурних кућа, односно привременог смештаја и здравствене заштите за оне који су били жртве овакве повреде права.¹⁷⁰⁴

Ипак, како подаци из 2023. године показују, чак 81,2% радника у домаћинству ради у неформалној економији, што их чини подложним свим врстама злоупотребе радних права и свакако дискриминацији.¹⁷⁰⁵

3.4.9. Препознавање укрштене дискриминације од стране Међународне организације рада и *de lege ferenda* предлози

Прва конвенција у којој се изричито помиње, додуше у преамбули, питање дискриминације по више основа, те „укрштајућих облика дискриминације“ (енг. *intersecting forms*) јесте Конвенција МОР-а број 190, где се наводи следеће: „признајући да насиље и узнемиравање засновано на полу несразмерно погађа жене и девојчице, и препознајући да је инклузиван, интегрисан и родно осетљив приступ – који се бави основним узроцима и факторима ризика, укључујући родне стереотипе, вишеструке и укрштене облике дискриминације, као и неједнаке односе моћи засноване на полу – од суштинског значаја за окончање насиља и узнемиравања у свету рада“.¹⁷⁰⁶ То показује спремност МОР-а да се јасније ухвати у коштац са питањем укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада. Поред изричитог препознавања укрштене дискриминације кроз правне стандарде МОР-а, никако не треба занемарити и улогу комитета, односно контролних механизма МОР-а, кроз које се у последње године указује на овај ризик.

Пре разматрања коментара, то јест запажања и директних захтева који се тичу непосредно држава, ваља истаћи то да МОР у својим ранијим извештајима говори о ризику дискриминације по више основа. Тако се у извештају генералног директора још из 2007. године говори, на више места, о вишеструкој дискриминацији, у ширем смислу речи. Посебно се о овом ризику говори у контексту радника у домаћинству, те блиској повезаности сиромаштва и дискриминације по више основа, док се говори и о укрштању расе и етничког порекла са родом, као основима дискриминације у свету рада.¹⁷⁰⁷ Штавише, од стране Комитета се указује на то да су у току пандемије *COVID-19* дошле до изражаја вишеструке и

¹⁷⁰¹ Конвенција МОР-а број 189, чл. 10, ст. 1.

¹⁷⁰² R201 – Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201).

¹⁷⁰³ Препорука МОР-а број 201, ст. 3, алинеја ц).

¹⁷⁰⁴ Препорука МОР-а број 201, ст. 7.

¹⁷⁰⁵ International Labour Organization, *The Road to Decent Work for Domestic Workers*, International Labour Office, Geneva, 2023, 22.

¹⁷⁰⁶ Конвенција МОР-а број 190, преамбула, ст. 13. У чл. 6 ове конвенције се једнакост и забрана дискриминације свима, без обзира на то да ли припадају осетљивим и угроженим групама на основу једног или више личних својстава.

¹⁷⁰⁷ International Labour Organization, *Report of the Director-General, Equality at Work: Tackling the Challenges, Report I (B)*, International Labour Office, 96th Session 2007, 56, 107–108, 117.

вишеслојне димензије дискриминације којој су често изложени радници у домаћинству.¹⁷⁰⁸ Проблеми изазвани пандемијом су истакнути од стране Комитета и у извештају који се тиче политике запошљавања, где се изражава то да је криза продубила и појачала постојеће, интерсекцијски условљене, неједнакости.¹⁷⁰⁹

У скоро две године раније објављеном извештају, МОР говори о ризику дискриминације жена са инвалидитетом, као и сиромашних особа са инвалидитетом у мање развијеним државама, док се такође наглашава да је постигнута сагласност да је дискриминацију потребно разматрати из угла више личних својстава.¹⁷¹⁰ У новијем извештају, из 2019. године, који се тиче Конвенције број 111, МОР истиче да су жене и девојчице неретко жртве дискриминације у сфери запошљавања и рада, не на основу једног, већ на основу више личних својстава, као што су порекло, вера или инвалидитет, док ови ризици нарочито долазе до изражаја у контексту дискриминаторног узнемиравања на раду.¹⁷¹¹ О корацима напред, али и вишедеценијској борби против истих проблема говори то што се Комитет експерата позива, у својим новијим разматрањима, позива на ставове изнете још осамдесетих година XX века, где је изражено то да су некад разлике и границе међу личним својствима тешко уочљиве, те се релативно лако може превидети то да је неко заправо жртва дискриминације по више основа.¹⁷¹² Кроз своје најновије ставове где препознаје кључне изазове у савременом свету рада, МОР подвлачи проблем укрштене дискриминације, истичући то да дискриминацију морамо разумети као сложену појаву која може настати из више својстава, те обликовати радни и животни век појединца, стављајући га на маргине света рада.¹⁷¹³ Ништа мање значајно није ни истицање ризика дискриминације приликом разматрања ситуације у пракси, а у вези са применом Конвенције МОР-а број 102. У контексту пензија, Комитет захтева од државе да обезбеди информације о пензији оног ко се сматра типичним корисником пензије – мушкарца, који је испунио захтеве који се тичу година живота и стажа осигурања, која има жену и двоје деце, са једне стране, и жене, кориснице пензије, са друге.¹⁷¹⁴

Комитет се у запажањима из 2024. године, а поводом примене Конвенције МОР-а број 111 у Ирској, дотакао проблема родно засноване дискриминације.¹⁷¹⁵ Он се прво бавио правом на једнакост, а у контексту врло интересантног члана Устава Ирске који предвиђа да ће држава настојати да не доведе мајке у ситуацију где, услед економске нужде, буду принуђене на то да раде – „на штету својих дужности у дому“. Проблем са оваквом одредбом јесте што, иако, може се претпоставити, у најбољој намери, истиче и додатно развија стереотипна уверења у погледу улоге жене и мушкарца. Комисија за људска права и једнакост Ирске је истакла дискриминаторни карактер ове одредбе и захтевала да се ова одредба измени тако да гласи „држава признаје да пружање неге члановима породице, засновано на везама које постоје међу

¹⁷⁰⁸ ILO, Securing Decent Work for Nursing Personnel and Domestic Workers, Key Actors in the Care Economy: General Survey on the Nursing Personnel Convention (No. 149) and Recommendation (No. 157), 1977, and the Domestic Workers Convention (No. 189) and Recommendation (No. 201), 2011, Report III(B), International Labour Conference, 110th Session, 2022, 19.

¹⁷⁰⁹ General Observation on the Application of the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), Adopted by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2020, 8.

¹⁷¹⁰ A. O'Reilly, *op. cit.*, 33, 70, 73.

¹⁷¹¹ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), General Observation, International Labour Office, Geneva, 2019, 2–3.

¹⁷¹² Constance Thomas, Catherine Weber, *Information Paper on Protection against Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics (SOGIESC) Discrimination*, International Labour Office, Geneva, 2019, 5.

¹⁷¹³ International Labour Organization, *Identifying Challenges and Possible Policy Responses regarding the Application of the Principle of Non-discrimination in the World of Work*, 355th Session, Geneva, 17–27 November 2025, 14. Ставови овде изражени су посебно подржани од стране држава кандидаткиња за чланство у ЕУ (вид. https://www.eeas.europa.eu/delegations/un-geneva/eu-statement-ilo-355th-gb-identifying-challenges-and-possible-policy-responses-regarding-application_en, 20. 12. 2025. године).

¹⁷¹⁴ General Observation, Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), Adopted by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2023, 5.

¹⁷¹⁵ Observation (CEACR) – Adopted 2024, Published 113rd ILC Session (2025) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Ireland (Ratification: 1999).

њима, представља подршку друштву која је нужна, те без такве подршке не може доћи до развоја друштва“. Оваква измена ипак није прихваћена, те стога Комитет МОР-а додатно истиче да је неопходно да се Ирска бори против родно утемељених стереотипа, те да редовно подноси извештаје у погледу родне неједнакости. У истом запажању МОР наводи и то да је потребно увести социоекономски статус као основ дискриминације, о чему је било речи још пре неколико деценија, када је Ирска указала на то да разматра увођење овог основа дискриминације. Истраживања показују да је дискриминација на основу социоекономског статуса изузетно заступљена у Ирској, док су они који су слабијег социоекономског статуса често у врло неповољном положају и на тржишту рада, односно имају врло ограничене прилике и приступ запослењу. Увођење овог основа дискриминације би „представљало значајан корак ка већем препознавању укрштене дискриминације, као и ка унапређењу приступа правди за појединце и групе који се налазе у осетљивом положају“.

Исте године је МОР изнела мишљење поводом доношења новог Закона о забрани дискриминације у Црној Гори. Овај нацрт, односно радне верзије, подразумева знатна унапређења антидискриминационог законодавства, која се, између осталог, односе на изричито препознавање укрштене дискриминације као тешког облика дискриминације.¹⁷¹⁶ Коначно, као посебно значајну помињемо и запажање која се тиче примене Конвенције број 111 у Пакистану, из 2022. године.¹⁷¹⁷ Са једне стране, Комитет примећује да се низ закона који су посвећени питању дискриминације и посебно узнемиравања на раду, а чије усвајање треба похвалити, ипак односе само на заштиту жена од ових појава. Уместо, тога заштиту би требало проширити и на мушкарце. Са друге стране, кроз овај коментар се критикује опстанак система касти и *de facto* друштвена изолација далиткиња – оних жена које припадају најнижој касти „недодирљивих“, те позива на њихово укључивање у тржиште рада и апелује на државне структуре и друштво да им омогуће приступ пословима и услугама. Као што и сам Комитет истиче, он се служи, посебно у новијим истраживањима, интерсекцијским приступом у својим истрагама.¹⁷¹⁸ Како Комитет наглашава – у најтежим временима је посебно важно чути глас оних који су стављени у најтеже положаје, а интерсекцијски поглед на ова питања нам омогућава да разумемо потребу за новим „друштвеним уговором“.¹⁷¹⁹

У контексту будућих корака које би МОР требало да предузме, сматрамо да се један од праваца деловања тиче тога да би у будуће инструменте МОР-а требало увести интерсекцијску перспективу, а како је реч о перспективи која се тиче сваког радноправног питања и института. Свакако, ово је праћено сталним проблемом недовољно ефикасних механизма примене међународноправних гаранција, што је питање које превазилази оквире и природу наших разматрања.

¹⁷¹⁶ Поред тога, указује се на важност унапређења и измене дефиниције која се односи на сексуално узнемиравање, а како је потребно истаћи да овај облик узнемиравања није увек израз непријатељског радног окружења, већ да може бити захтевано и у *quid pro quo* смислу. Такође је потребно прецизирати и дати примере ситуација када је лично својство стварни и одлучујући услов за обављање посла. Direct Request (CEACR) – Adopted 2024, Published 113rd ILC Session (2025): Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Montenegro (Ratification: 2006). Вид. И Direct Request (CEACR) – Adopted 2019, Published 109th ILC Session (2021), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Honduras (Ratification: 1960).

¹⁷¹⁷ Observación (CEACR) – Adopción: 2022, Publicación: 111ª reunión CIT (2023), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) – Pakistán (Ratificación: 1961).

¹⁷¹⁸ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Report III (Part A), International Labour Conference, 113th Session, 2025, 580.

¹⁷¹⁹ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Application of International Labour Standards 2023, International Labour Conference 111th Session, 2023, cr. 37.

3.5. Концепт достојанственог рада и забрана укрштене дискриминације

3.5.1. Настанак и развој концепта достојанственог рада

Дуже од једног века МОР, својим посвећеним и преданим радом усмереним ка заштити и унапређењу радних права, доприноси борби против бројних појава у свету рада, гарантујући примену радних права, те штитећи начела на којима ова права почивају. Крајем XX века, након деценија посвећеног и успешног рада МОР-а, оправдано је било поставити питање шта је наредни корак у заштити индивидуалних и колективних радних права. Свакако, у том тренутку су постојала питања која нису препозната или барем нису у довољној мери препозната од стране МОР-а, али и питања за која се није могло ни претпоставити да ће у блиској будућности – већ у првим деценијама XXI века постати изузетно значајна и обликовати положај и „судбину“ бројних радника широм света. Међутим, поред засебног регулисања бројних питања, односно препознавања различитих негативних појава у свету рада, развој МОР-а, односно заштите коју радницима пружа МОР, се развио у још једном смеру – кроз настанак и развој концепта достојанственог рада. Наиме, 1999. године, је настао Извештај генералног директора МОР-а, којим је по први пут уведен, те се чак може рећи и створен концепт достојанственог рада.¹⁷²⁰ У самом извештају се истиче да свет пролази кроз велике промене, али да су турбулентна времена истовремено и времена која у себи носе нове могућности.¹⁷²¹ Концепт достојанственог рада на самом крају XX века, у светлу убрзаног развоја привреде и глобализације, подсећа на то да у средишту (економског) развоја мора бити човек, а да рад не сме бити поистовећен само са новчаном вредношћу коју има, то јест доноси.¹⁷²² Концепт достојанственог рада је даље развијен кроз Агенду о достојанственом раду, која је саставни део Декларације МОР-а о социјалној правди у циљу праведне глобализације из 2008. године, док је достојанствен рад потом постао и саставни део Циљева одрживог развоја ОУН-а¹⁷²³.

Идеја достојанственог рада није нужно да препозна нека потпуно нова питања и појаве, већ да се, кроз крајње свеобухватан и целовит концепт, уче повезнице и условљености различитих права које су раније пропуштене.¹⁷²⁴ Новина коју доноси концепт достојанственог рада није нужно у препознавању индивидуалних права, односно изазова, већ у препознавању начина на који су изазови у свету рада међусобно испреплетани и *укрштени*, што неретко условљава то да је борбу против одређене појаве недовољно сагледати кроз призму само једног правног инструмента.¹⁷²⁵ У томе се огледа допринос концепта достојанственог рада који је тешко квантификовати, а који је опет немерљив у смислу тога да представља једну врсту „шињела“ који представља додатни слој радноправних гаранција, а истовремено указује на шири контекст у ком ове гаранције постоје и простор у ком их је потребно применити. Другим речима, достојанствени рад постаје нека врста златног стандарда у односу на који се мере различите повреде и злоупотребе радних права, те оцењује положај појединачног радника.¹⁷²⁶

¹⁷²⁰ International Labour Organization, Report of the Director General, Decent work, International Labour Conference, 87th Session 1999, International Labour Office, Geneva.

¹⁷²¹ С. Ковачевић Перић, *Пристојан рад*, Универзитет у Нишу – Правни факултет, Ниш, 2011, 56.

¹⁷²² Elizabeth Gálvez Santillán, Esthela Gutiérrez Garza, Esteban Picazzo Palencia, “El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales”, *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 73, бр. 1/2011, 75.

¹⁷²³ Циљеви су доступни на: <https://sdgs.un.org/goals>, последњи приступ 18.07.2025. године.

¹⁷²⁴ International Labour Organization, Decent Work, доступно на: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>, 24.12.2025. године. Елементи појма достојанственог рада су поменути претходно, у шестом делу дисертације, у контексту важности интерсекцијског приступа за постизање и очување достојанственог рада.

¹⁷²⁵ International Labour Organization, 2008, *op. cit.*, 7.

¹⁷²⁶ У том смислу, данас се под правом на рад, као основним радним правом, заправо подразумева *право на достојанствен рад*. Насупрот томе се успоставља скала неповољног положаја оних који обављају рад, а која се креће од прекарног рада, као најблажег облика повреде права, али свакако рада који није у складу са стандардима МОР-а, преко радне експлоатације, па све до принудног рада, те радноправних аспеката ropства и ropског положаја.

Поставља се питање зашто је посебно важно сагледати концепт достојанственог рада из интерсекцијске перспективе, односно који је значај препознавања укрштене дискриминације у светлу борбе за остварење достојанственог рада. Стога постављамо питање коме се гарантује достојанствен рад. Одговор на ово питање би требало да буде – свима и сваком, што значи да је достојанствен рад концепт који мора бити универзалан у свом опсегу, те право на достојанствен рад остварује свако, без обзира на врсту посла коју обавља, лична својства која има или се претпоставља да има, или пак било коју другу, објективну или субјективну околност. Иако је овакав одговор на питање тачан, он нажалост често не коинцидира са стварношћу, у којој не остварују сви право на достојанствен рад, штавише многи обављају рад који ни по ком критеријуму и ни у једном свом аспект не би могао бити окарактерисан као достојанствен. Стога је следеће питање ко су они радници који су лишени права на достојанствен рад, односно који су приморани, у одсуству избора, да обављају прекарни рад или чак стављени у ситуацију где су им у потпуности негирана радна (и друга људска) права. Не постоји општи одговор на то ко су лица која се налазе у овом положају, али постоји вероватноћа и претпоставка да су у великом броју ситуација то управо они појединци који припадају осетљивим и угроженим групама радника. Штавише, ова тврдња има посебан значај када је реч о онима који су потенцијалне жртве дискриминације по више основа – укрштене дискриминације, а у вези са тим је потребно вратити се на разматрање зачараног круга који ствара ризик укрштене дискриминације.

Наиме, корени маргинализације и стигматизације долазе до изражаја већ много раније, пре изласка на тржиште рада, односно почетка професионалне каријере. Они који су маргинализовани по основу својих личних својстава бивају стављени и на саму маргину света рада, а бива им доступан знатно снижен број, по правилу слабије плаћених и мање вреднованих, послова. Штавише, логика неолибералног капитализма, као једног од доминантних наратива, доводи до тога да је социјални дампинг израженији него икад пре, а ова „трка до дна“ тражи своје жртве управо међу онима чији положај у свету рада је најугроженији. Имајући у виду наведено, посебно је значајно препознати блиску и нераскидиву повезаност ризика укрштене дискриминације, са једне стране, и неостварења достојанственог рада, са друге.

3.5.2. Значај забране укрштене дискриминације за стубове достојанственог рада

Стубови на којима почива концепт достојанственог рада су: стварање послова, радна права, социјални дијалог и социјална сигурност. У наставку ћемо ближе анализирати то зашто и на који начин је борба против укрштене дискриминације од значаја за постизање сваког од стубова достојанственог рада, док ћемо истовремено сагледати и значај сваког од стубова достојанственог рада за борбу против укрштене дискриминације у свету рада. Реч је о својеврсној повратној спрези у којој није могуће остварити једно без другог – концепт достојанственог рада без борбе против укрштене дискриминације и обрнуто.

Први стуб се тиче *стварања послова*, што представља претпоставку, и предуслов, за остварење радних права, док се упозорава на велику незапосленост, која је у време доношења Извештаја подразумевала око 150 милиона људи широм света. И када је реч о онима који раде, често се говори о сиромашним радницима, то јест свима онима који, иако раде, не могу да задовоље ни основне потребе.¹⁷²⁷ Дакле, без постојања послова, који представљају основни извор економске и социјалне сигурности, беспредметно је говорити о остварењу радних права, социјалној сигурности и социјалном дијалогу.¹⁷²⁸ Овај стуб је неопходно разматрати у корелацији са другим стубом, који се односи на радна права. Дакле, није довољно створити послове, већ је нужно гарантовати да ти послови подразумевају одређени степен квалитета.

¹⁷²⁷ Marco Biasi, “An Essay on Liberty, Freedom and (Decent) Work”, *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, Vol. 38, бр. 3/2022, 359.

¹⁷²⁸ Cathy Gaynor, *ILO and UN Inter-agency Collaboration: Promoting Gender Equality in the World of Work*, Working Paper WP.1/2010, ILO Bureau for Gender Equality, Geneva, 12.

Другим речима, да би се стварање послова могло посматрати кроз призму достојанственог рада, ти послови не смеју бити такви да подразумевају ускраћивање основних радних права онима који их обављају.¹⁷²⁹ Забрана дискриминације, у контексту другог стуба концепта социјалне сигурности који се односи на *радна права*, представља радно право, али и предуслов за остварење свих других радних права.¹⁷³⁰ Свакако, гаранције једнакости и забране дискриминације представљају израз једног од фундаменталних начела радног права. Истовремено, забрана дискриминације јесте у основи, као предуслов, остварења свих других радних права. Када је реч о социјалној сигурности, посебно је важно истаћи ризик дискриминације у контексту ове сфере, и то из два разлога. Прво, дискриминација у сфери рада се често „прелива“ на сферу *социјалне сигурности*, о чему смо више говорили у четвртом делу дисертације. Друго, све и да није дошло до дискриминације у сфери запошљавања и рада, може доћи до дискриминације у сфери социјалне сигурности.¹⁷³¹ У вези са тим, поставља се питање ко уопште има приступ сфери социјалне сигурности, а како смо ближе објаснили кроз пети део докторске дисертације, управо жртве укрштене дискриминације често бивају лишене и „заштитне мреже“ коју чини сфера социјалне сигурности. Кроз Извештај и Агенду се указује на то да системи социјалне сигурности треба да ублаже оштрице света рада, али да у савременом свету рада постоји растућа брига у погледу трошкова развијених система социјалне сигурности, док је ова брига присутна како у више, тако и мање индустријски развијеним државама. Стуб достојанственог рада представља и *социјални дијалог*, Они који се налазе у посебном ризику да њихова права уопште не буду препозната, а камоли заступљена у социјалном дијалогу, јесу потенцијалне жртве укрштене дискриминације. То нас враћа на једну од постављених хипотеза, која се односи на то да је жртвама укрштене дискриминације потребно дати „глас“, односно учинити њихов положај видљивијим, а увести механизме кроз које ће им бити пружена радноправна заштита.

Изградња ових стубова у пракси захтева сталне напоре и кораке напред, усмерене ка борби за постизање достојанственог рада. Посебно је важно радити на подизању свести о самом значењу и важности концепта достојанственог рада, што подразумева и обуке послодаваца и радника, али и државних органа, као и цивилног друштва. Истовремено, потребно је изградити оквир за прикупљање и систематизацију података, те радити на стварању политика и препорука усмерених ка постизању достојанственог рада у пракси. Свакако, сав напор усмерен ка борби против недостојанственог рада не може уродити плодом уколико не постоји политичка воља усмерена ка озбиљном бављењу овим питањем и препознавању оних радника који се налазе у посебном ризику од тога да им право на достојанствен рад буде ускраћено. То нужно подразумева и контекстуализацију овог питања кроз призму личних својстава и препознавање блиске повезаности (не)достојанственог рада и укрштене дискриминације.

¹⁷²⁹ Како је то навео и сам Хуан Сомавија, творац концепта достојанственог рада: „Циљ није само стварање радних места, већ стварање послова прихватљивог квалитета“.. Jorma Rantanen, Franklin Muchiri, Suvi Lehtinen, “Decent work, ILO’s Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17, бр. 10/2020, 4.

¹⁷³⁰ У неким законодавствима се изричито препознаје повезаност забране дискриминације и достојанственог рада – на пример у Савезном закону о раду Мексика из 2012. године се наводи то да достојанствени рад мора подразумевати да нема дискриминације на основу етничког или националног порекла, пола, старости, инвалидитета, социјалног порекла, здравственог стања, религије, статуса мигранта, сексуалног опредељења, брачног статуса или мишљења и уверења. Juana Patlán Pérez, “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, Vol. 23, бр. 2/2016, 122.

¹⁷³¹ D. Ghai, 2003, *op. cit.*, 113.

VIII ДЕО

МЕСТО ЗАШТИТЕ ОД УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ЕВРОПСКОМ ПРАВУ

1. Увод

Тема укрштене дискриминације ће у овом делу докторске дисертације, а како је наведено и у самом наслову, бити разматрана из угла европског права. Ово разматрање се непосредно наслања и надовезује на разматрање из претходног дела дисертације, које се тицало разматрања извора права на универзалном нивоу. Истраживање које спроводимо, како у претходном, тако и у овом делу дисертације, је усмерено ка питању (не)препознавања укрштене дискриминације и то у једном специфичном правном контексту. Уколико се не бавимо тиме на који начин се одређени систем формирао кроз дужи временски период, те како се „уобичајило“ тумачење норми тог и таквог система, ми заправо нећемо разумети ни: да ли тај систем *заправо* препознаје укрштену дискриминацију и уколико не, на који начин је могуће да забрана укрштене дискриминације буде уведена у такав систем, а да се тој норми да *стварна шанса* за примену.

Предмет анализе овог дела ће бити како европско некомунитарно, тако и европско комунитарно право. Како је РС чланица Савета Европе, европско комунитарно право је за нас обавезујуће и тиме изузетно значајно и за домаћи контекст, то јест РС. Поред европског некомунитарног, разматраћемо и одредбе које садржи европско комунитарно право, односно право ЕУ.¹⁷³² За разлику од европског некомунитарног, одредбе европског комунитарног права нису непосредно обавезујуће за РС, али је још деведесетих година XX века, у најширем смислу речи, почео процес усклађивања домаћег законодавства са правом ЕУ, док овај процес постаје посебно актуелан од почетка XXI века.

2. Забрана дискриминације у европском некомунитарном праву

2.1. Заштита економских и социјалних права у европском некомунитарном праву

Примећујемо то да постоје два основна правна стуба на којима стоји европско некомунитарно право. Један темељ јесте Европска социјална повеља (ЕСП), односно РЕСП, што је правни документ усмерен ка заштити економских и социјалних права. Други темељ јесте ЕКЉП¹⁷³³, као извор права који се приоритетно не бави заштитом економских и социјалних права, већ грађанских и политичких права, али који неспорно има и игра улогу и када је реч о заштити радних права, и посебно борби против дискриминације у овом контексту. ЕСП је донета 1961. године¹⁷³⁴, док је РЕСП¹⁷³⁵ донета нешто више од три деценије касније, 1996. године, а ови извори права се сматрају социјалним Уставом Европе. РЕСП је правни инструмент који је великим делом инспирисан стандардима МОП-а, али се она истовремено наслања на и представља својеврсну допуну ЕКЉП-а.¹⁷³⁶ Значајна пажња у овом правном инструменту је посвећена (не)једнакости на основу пола. Наиме, једнакост мушкараца и жена

¹⁷³² У литератури се често под појмом европско право заправо подразумева само право ЕУ, док је заправо реч о ширем термину. Frans Pennings, Saskia Peters, “European Labour Law: An Introduction” у: *European Labour Law* (eds. Teun Jaspers, Frans Pennings, Saskia Peters), Intersentia Ltd, Cambridge, 2024, 4.

¹⁷³³ Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (са изменама и допунама), *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 - испр. и *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/2010 и 10/2015.

¹⁷³⁴ Council of Europe, *European Social Charter*, ETS 35, 18 October 1961.

¹⁷³⁵ Ревидирана европска социјална повеља, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/09.

¹⁷³⁶ У питању је правни инструмент којим је, по први пут на регионалном – европском нивоу, указано на повезаност и међусобну условљеност запошљавања са једне, те социјалне кохезије и солидарности, са друге стране. Stein Evju, “The European Social Charter” у: *The Council of Europe and the Social Changes of the XXI Century* (ed. Roger Blainpain), Kluwer Law International, The Hague, 2001, 21.

мора постојати када је реч о приступу запослењу, професионалном усмеравању, обукама, условима рада и каријерном напредовању.¹⁷³⁷ Поред тога, РЕСП изричито гарантује право на једнаку зараду за рад једнаке вредности, без обзира на пол, али и забрану сексуалног узнемиравања.¹⁷³⁸ Посебна заштита се прописује у контексту материнства, а како РЕСП гарантује период од најмање 14 недеља пре и после рођења детета (као право на одсуство), док је међу другим, загарантованим правима, посебно интересантно право да „мајке које негују своју децу имају довољно слободног времена за те сврхе“.¹⁷³⁹

Са друге стране, овај правни инструмент се бави и положајем особа са инвалидитетом, те предвиђа право на посебно усмеравање и професионалну обуку, а указује се на важност предузимања различитих мера како би дошло до пуне интеграције особа са инвалидитетом у различите сфере друштва, и остварења права на рад.¹⁷⁴⁰ Пажња је посвећена и положају радника миграната и чланова њихових породица, додуше приоритетно у вези са формалним процедурама и условима за запошљавање и рад.¹⁷⁴¹ Уочени су и ризици са којима се суочавају раднички представници, али и њихова важна улога, између осталог, у процесу колективног отпуштања запослених.¹⁷⁴² Интересантно је поменути да РЕСП посебно препознаје и положај запослених са породичним дужностима, те неке од изазова у овом погледу. Тако се гарантује право запослених са породичним дужностима да заснују и задрже радни однос, али и могућност да поново заснују радни однос након коришћења одсуства.¹⁷⁴³

Поред издвајања осетљивих и угрожених група којима је, из угла РЕСП, потребно пружити посебну заштиту и подршку, РЕСП садржи и антидискриминациону клаузулу која подразумева отворени каталог личних својстава као потенцијалних основа дискриминације, али је истовремено везана за права која предвиђа РЕСП.¹⁷⁴⁴ Из угла забране укрштене дискриминације, РЕСП предвиђа право радника на заштиту од сиромаштва или социјалне искључености. Предвиђа се обавеза уговорница: „да предузму мере, у оквиру свеобухватног и усклађеног приступа, за унапређивање ефективног приступа, нарочито запошљавању, смештају, образовању, обуци, култури и социјалној и медицинској помоћи *за лица која живе или су у опасности да почну да живе у условима социјалне искључености или сиромаштва, као и њихове породице* (истакнуто од стране М.К.)“, а да по потреби, и у циљу прилагођавања, преиспитују ове мере.¹⁷⁴⁵ Забрана дискриминације је предвиђена и када је реч о престанку радног односа, а како се наводи да до отказа уговора о раду од стране послодавца може доћи само у случајевима постојања ваљаних отказних разлога (у смислу разлога које предвиђа Конвенција МОР-а број 158), док разлог за отказ никако не може бити дискриминаторан.¹⁷⁴⁶ Поред радноправних гаранција, ова повеља штити и права на социјалну сигурност, а у том контексту прописује: *једнак третман држављана* других држава уговорница са третманом сопствених држављана у погледу права на социјалну сигурност.¹⁷⁴⁷

Контролу примене одредаба које предвиђа РЕСП врши Европски социјални комитет. Сам метод контроле примене ће бити ближе анализиран у десетом делу докторске дисертације, док ћемо на овом месту издвојити неколико интересантних мишљења Комитета која ће бити

¹⁷³⁷ РЕСП, чл. 20.

¹⁷³⁸ РЕСП, чл. 4, ст. 1, тач. 3.

¹⁷³⁹ РЕСП, чл. 8, ст. 1, тач. 1. и 3. Предвиђена је и забрана давања отказа, од тренутка када је трудница обавестила свог послодавца о трудноћи, до истека породичног одсуства, односно уколико отказни рок истиче у току тог одсуства (тач. 2. истог члана).

¹⁷⁴⁰ РЕСП, чл. 15.

¹⁷⁴¹ РЕСП, чл. 19.

¹⁷⁴² РЕСП, чл. 28. и 29.

¹⁷⁴³ РЕСП, чл. 27. Тако се помиње потреба оснивања јавних и приватних установа за чување деце, што је од кључне важности у контексту усклађивања професионалне и породичне сфере живота (ст. 1, алинеја ц) истог члана).

¹⁷⁴⁴ РЕСП, део V, алинеја Е).

¹⁷⁴⁵ РЕСП, чл. 30.

¹⁷⁴⁶ РЕСП, чл. 24.

¹⁷⁴⁷ РЕСП, чл. 12.

предмет наше ближе анализе. У извештају за 2023. године наводи се да дигитални развој даље открива структурне и интерсекцијски условљене неједнакости¹⁷⁴⁸, док се у извештају за 2021. годину говори о потреби препознавања вишеструке дискриминације у периоду након пандемије COVID-19¹⁷⁴⁹. Са друге стране, у закључцима Комитета се ова тема покрива само делимично и имплицитно, кроз разматрања мултидимензионог сиромаштва.¹⁷⁵⁰ Комитет такође говори о ризику укрштене дискриминације (додуше у вези са правом на абортус) жена у контексту рода, здравственог статуса, социоекономског статуса и географске локације.¹⁷⁵¹ Такође, укрштена дискриминација се помиње у погледу особа инвалидитетом¹⁷⁵²; жена и других осетљивих група (у контексту губитка струје и других основних права у вези са становањем)¹⁷⁵³. Ништа мање значајно није ни позивање на праксу Комитета за укидање свих облика дискриминације жена у контексту положаја Ромкиња¹⁷⁵⁴; као и истицање интерсекцијске перспективе у контексту сегрегације у школском систему са којом се суочавају особе са менталним инвалидитетом¹⁷⁵⁵, али и у контексту права на абортус жена која припадају осетљивим групама (и) по другом основу¹⁷⁵⁶.

Посебно бисмо истакли закључке Комитета који се тичу стања економских и социјалних права у РС (у односу на ситуацију 2020. године), где се од Србије захтева предузимање додатних корака у борби против дискриминације на основу сексуалног опредељења, али и дискриминације Рома који раде под неједнаким, неповољним условима у јавном сектору. Од наше државе се захтевало и то да обезбеди додатне информације о мерама које се предузимају у борби против дискриминације избеглица и миграната у сфери запошљавања и рада, као и о дискриминацији особа са инвалидитетом (посебно у контексту оних особа које су претходно имале инвалидитет и оних за које се претпоставља да имају инвалидитет).¹⁷⁵⁷ Додатно, треба истаћи да се ризик укрштене дискриминације препознаје у неким ситуацијама и без изричите употребе овог термина, о чему сведочи указивање Комитета на посебно ризичан и неповољан положај младих жена, трансродних жена и жена припадница LGBTQ+ популације на раду у РС.¹⁷⁵⁸

¹⁷⁴⁸ European Committee of Social Rights, Activity Report 2023, Council of Europe, Strasbourg, 2024, доступно на: <https://rm.coe.int/prems-018624-gbr-2005-ra-web-16x24-for-publication/1680b0e272>, 26. 12. 2025. године, 65.

¹⁷⁴⁹ European Committee of Social Rights, Activity Report 2021, Council of Europe, Strasbourg, 2024, доступно на: <https://rm.coe.int/ecsr-activity-report-2021/1680a923d0>, 26. 12. 2025. године, 75.

¹⁷⁵⁰ European Committee of Social Rights, Conclusions 2023, March 2024, доступно на: <https://rm.coe.int/general-intro-2023-rev-charter-e-2769-7430-2473-v-1/1680b26f6d>, 26. 12. 2025. године, ст. 22.

¹⁷⁵¹ European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, Council of Europe, Strasbourg, 2022, 206 (вид. Decision on the Merits: International Planned Parenthood Federation - European Network (IPPF EN) v. Italy, Complaint No. 87/2012).

¹⁷⁵² Decision on the Merits: *European Disability Forum (EDF) and Inclusion Europe v. France*, Complaint No. 168/2018, 19.10.2022, ст. 118.

¹⁷⁵³ Decision on Admissibility and Immediate Measures: *Defence for Children International (DCI) and Others v. Spain*, Complaint No. 206/2022, 19.10.2022, ст. 10.

¹⁷⁵⁴ Decision on the Merits: *European Roma Rights Centre (ERRC) v. Bulgaria*, Complaint No. 151/2017, 05.12.2018, ст. 57.

¹⁷⁵⁵ Decision on Admissibility and the Merits: *Mental Disability advocacy Center (MDAC) v. Belgium*, Complaint No. 109/2014, 16.10.2017, ст. 90.

¹⁷⁵⁶ Decision on the Merits: International Planned Parenthood Federation – European Network (IPPF EN) v. Italy, Complaint No. 87/2012, 10.09.2013, ст. 190.

¹⁷⁵⁷ European Committee of Social Rights, Conclusions 2020, доступно на: <https://rm.coe.int/rapport-srb-en/1680a1c7f8>, 5. 5. 2025. године, 6, 25. Извештаји поводом ситуације у другим државама су доступни на: <https://www.coe.int/en/web/portal/-/european-committee-of-social-rights-2020-conclusions-on-employment-training-and-equal-opportunities>, 26. 12. 2025. године.

¹⁷⁵⁸ European Committee of Social Rights, Conclusions 2022: Serbia, доступно на: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-serbia-e/1680aa9852>, 26.12.2025. године, 35.

2.2. *Заштита грађанских слобода и права запослених и кандидата за запослење – разматрање европских стандарда*

2.2.1. Значај Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода

За разлику од РЕСП, ЕКЉП је правни инструмент приоритетно усмерен ка заштити грађанских и политичких права, а који се тек изузетно бави и заштитом економских и социјалних права. Међутим, гаранције предвиђене овом конвенцијом су од значаја за наше истраживање из неколико разлога. Са једне стране, ЕКЉП ипак препознаје одређена радна права. Са друге стране, ЕСЉП, кроз свој холистички приступ људским правима, пружа заштиту жртвама повреде економских и социјалних права, све и када она нису изричито прописано Конвенцијом.¹⁷⁵⁹ Дакле, у самој конвенцији су само два, од више десетина чланова, посвећена економским и социјалним правима. Реч је о члану 4, који је посвећен забрани ропства и принудног рада и члану 11, посвећеном слободи удруживања (укључујући и синдикално организовање). Наиме, члан 4. прописује то да се нико не може држати у ропству или ропском положају, али исто тако да се ни од кога не може захтевати принудни или обавезни рад.¹⁷⁶⁰ Члан 11. пак предвиђа слободу окупљања и удруживања, а под тим се подразумева и слобода оснивања и учлањења у синдикат, док су једина ограничења дозвољена у овом погледу она „која су прописана законом и неопходна у демократском друштву у интересу националне безбедности или јавне безбедности, ради спречавања нереда или криминала, заштите здравља или морала, или ради заштите права и слобода других“.

Поред ових чланова, који су директно и недвосмислено, усмерени ка заштити економских и социјалних права, постоји још неколико чланова на које бисмо посебно желели да скренемо пажњу, а како су ови чланови неретко коришћени, или потенцијално могу бити коришћени, као основ на који се ЕСЉП позива у заштити економских и социјалних права. Од значаја у овом погледу јесте члан 3, који је посвећен забрани мучења, као и члан 8. који се тиче права на *поштовање приватног и породичног живота, дома и преписке*.¹⁷⁶¹ Већ у наредном члану број 9 се гарантује и слобода мисли, савести и вероисповести, под чим се подразумева и слобода човека да јавно или приватно, испољава веру или уверење кроз молитву, проповед, обичаје и обред¹⁷⁶², док је, у ширем смислу значајан и члан 6 који гарантује право на правично суђење.

ЕКЉП предвиђа и забрану дискриминације, и то по, било ком основу, „као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, веза с неком националном мањином, имовно стање, рођење или други статус“, али искључиво у вези са правима које предвиђа Конвенција.¹⁷⁶³ Питању дискриминације је посвећен и посебни Протокол број 12 уз ЕКЉП¹⁷⁶⁴, који је почео да се примењује 2005. године, а чијим усвајањем забрана дискриминације престаје да буде везана само за права која предвиђа ЕКЉП. Овим протоколом је загарантована забрана дискриминације, на основу отвореног списка личних својстава као потенцијалних основа

¹⁷⁵⁹ Напомињемо да смо о међусобној условљености и зависности људских права ближе говорили у претходном делу докторске дисертације, те се на овом месту нећемо понављати.

¹⁷⁶⁰ ЕКЉП, чл. 4, ст. 1. и 2. Исти члан прописује и изузетке, који се тичу ситуација када нема нужно сагласности за обављање рада, али када је дозвољено захтевати рад од лица. У питању су следећи случајеви који се односе на: рад уобичајен у оквиру лишења слобода или у току условног отпуста, службу војне природе (или другу службу која замењује војну службу у државама које признају приговор савести), рад који се захтева у случају кризе која прети опстанку заједнице или пак рад који се захтева у оквиру уобичајених грађанских дужности (чл. 4, ст. 3).

¹⁷⁶¹ ЕКЉП, чл. 8, ст. 1.

¹⁷⁶² ЕКЉП, чл. 9, ст. 1.

¹⁷⁶³ ЕКЉП, чл. 14. За више о значају овог члана вид. И. Крстић, Танасије Маринковић, *Европско право људских права*, Савет Европе, Београд, 2016, 98–100.

¹⁷⁶⁴ Овај протокол је у нашој држави ратификован истим законом као и сама конвенција.

дискриминације и то у контексту *сваког права које предвиђа закон* (државе чланице).¹⁷⁶⁵ Такође, новина, коју предвиђа овај протокол, јесте у томе да се јасно гарантује да јавне власти неће вршити дискриминацију ни према коме по основу било ког личног својства.¹⁷⁶⁶ Имајући у виду како одредбе ЕКЉП, тако и Додатног протокола бр. 12, поставља се питање докле сеже и у чему се огледа значај овог правног инструмента у заштити принципа једнакости и забране дискриминације у сфери запошљавања и рада, посебно узимајући у обзир холистички приступ заштити људских права који има ЕСЉП.

2.2.2. Холистички приступ Европског суда за људска права и проширење каталога заштићених основа

ЕСЉП је суд који је основан још средином прошлог века, односно доношењем ЕКЉП, а одлуке овог суда су обавезујуће за државе чланице ЕКЉП, што значи и нашу државу. ЕСЉП, кроз своју праксу, не само да примењује одредбе ЕКЉП и тиме штити жртве најразличитијих повреда права, већ штити и оне чија права су само посредно, то јест у ширем смислу, гарантована конвенцијом која је основ за деловање овог суда.¹⁷⁶⁷ На овом месту ћемо поменути неколико пресуда овог суда, а које сведоче о холистичком приступу који суд примењује у одлучивању.¹⁷⁶⁸ Циљ наше анализе је двојак – са једне стране, циљ је у томе да укажемо како ЕСЉП, кроз врло широка, па и „креативна“ тумачења, често штити економска и социјална права, док са друге стране имамо намеру да сагледамо докле сеже и у којој мери је самостална одредба забране дискриминације, предвиђена у ЕКЉП и Додатном протоколу број 12.¹⁷⁶⁹

Занимљив је случај *Karlheinz Schmidt против Немачке*, где је представка поднета са тврдњом да је постојао принудни рад, а с обзиром на наметнуту обавезу служења у пожарној бригади.¹⁷⁷⁰ Детаљним испитивањем свих чињеница случаја, ЕСЉП је дошао до закључка да није дошло до принудног или обавезног рада, то јест да је било оправдано захтевати овај рад. Међутим, ова обавеза (служења у пожарној бригади или алтернативно плаћања новчане санкције) *је била наметнута само мушкарцима, а не и женама*, те је ЕСЉП закључио да, иако није дошло до повреде члана 4. који се односи на забрану принудног рада, дошло је до повреде члана 14. који се тиче забране дискриминације.¹⁷⁷¹

¹⁷⁶⁵ Протокол број 12, чл. 1, ст. 1. У преамбули овог протокола се наводи да су државе решене да предузму даље кораке ка постизању једнакости, а да постојање и примена начела недискриминације не спречава државе да предузимају додатне мере ради постизања стварне једнакости, ако постоји објективно и разумно оправдање за ове мере.

¹⁷⁶⁶ Протокол број 12, чл. 1, ст. 2. Када се тиче односа према ЕКЉП, изричито је прописано да су чланице ЕКЉП обавезане и овим протоколом, а одредбе ЕКЉП ће се *сходно* примењивати.

¹⁷⁶⁷ Сматра се да је интеграција економских и социјалних права у језгро права која штити ЕСЉП, између осталог, одговор на неолибералне тенденције у савременом свету рада. Elena Sychenko, Adalberto Perulli, *Employment Law and the European Convention on Human Rights: The Research of the Recent Jurisprudence of the ECtHR Related to Employment Law (2017–2021)*, Kluwer Law International B.V, AH Alphen aan den Rijn, 2023, 6.

¹⁷⁶⁸ George Letsas, *A Theory of Interpretation of the European Convention on Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2009, 18.

¹⁷⁶⁹ Са друге стране, с обзиром на ширење опсега права која су заштићена у пракси ЕСЉП-а, потребно је посебно водити рачуна о равнотежи између надлежности суда и питања која спадају у унутрашњу политику држава – чланица Савета Европе. У том смислу, иако се као позитивно истиче овакво деловање суда, којим се штите и она права која нису изричито препозната кроз ЕКЉП, истовремено се препознаје да на овај начин бива доведена у питање јасност граница деловања суда, а тиме и правна сигурност. Ingrid Leijten, “Defining the Scope and Economic and Social Guarantees in the case law of the ECtHR” у: *Shaping Rights in the ECHR: The Role of the European Court of Human Rights in Determining the Scope of Human Rights* (eds. Eva Brams, Janneke Gerards), Cambridge University Press, Cambridge, 2014, 114–115.

¹⁷⁷⁰ *Karlheinz Schmidt v. Germany*, 18.07.1994, App. No. 13580/88, ст. 12–17.

¹⁷⁷¹ Ст. 24–29.

У случају *Mažukna против Литваније* ЕСЉП је закључио да је дошло до повреде члана 3, а како није спроведена одговарајућа истрага, у оквиру инспекцијског надзора, у погледу тешке повреде на раду.¹⁷⁷²

У контексту члана 8. ЕКЉП-а, посебно је интересантан случај *Sidabras and Džiutas v. Lithuania*.¹⁷⁷³ Реч је о случају који се тичао двоје људи који су претходно, у време Савеза Совјетских Социјалистичких Република (СССР), радили за Комитет државне безбедности (КГБ), а који су тврдили да је дошло до повреде члана 8. тиме што је литванским законодавством које се тичало лустрације онима који су претходно радили у оваквим службама било забрањено да се запосле у приватном сектору и готово деценију по окончању службе.¹⁷⁷⁴ ЕСЉП је закључио да је у овом случају дошло до повреде члана 8, а како овакав захтев, све и да се закључи да служи легитимном циљу, није пропорционалан.¹⁷⁷⁵ Овај члан ЕКЉП је био од посебног значаја и у случају *Aleksandar Volkov против Украјине*, у ком је судија Врховног суда Украјине, након скоро 20 година рада, разрешен јер је наводно прекршио судијску заклетву.¹⁷⁷⁶ Како се испоставило, комисија која је одлучила о његовом отказу није била непристрасна, постојао је терен правне несигурности у контексту тога шта представља повреду судијске заклетве, док су поврх тога у овом случају постојали и политички утицаји. ЕСЉП је у овом случају закључио да је дошло до повреде члана 6, односно права на правично суђење, али и члана 8, као и начела забране дискриминације.¹⁷⁷⁷ Познат је и случај *Bărbulescu против Румуније*, који се тичао инжењера који је добио отказ након што је послодавац приступио његовој приватној електронској комуникацији, те је ЕСЉП заштитио његова радна права уз позивање на разумно очекивање које запослени имају у смислу заштите приватности и ограничења послодавца у овом погледу.¹⁷⁷⁸

Напослетку, посебно су важни случајеви који се тичу права из области социјалне сигурности, а којима се ЕСЉП бавио у светлу заштите права на имовину. У случају *Žegarac и други против Србије*, ЕСЉП је разматрао законитост привременог смањења старосних пензија у РС (у периоду између 2014. и 2018. године), у светлу чл. 14. ЕКЉП-а и Протокола бр. 1, којим се гарантује право на имовину.¹⁷⁷⁹ Суд је закључио да у овом случају није дошло до повреде права на имовину, што критикује професорка Доловић Бојић и професор Бојић, истичући да је Суд поклатио претерано поверење одлуци државе, односно разлозима које је држава навела.¹⁷⁸⁰

Суд је закључио да је до повреде права на имовину и права на правично суђење дошло у случају *Domenech Aradilla and Rodríguez González против Шпаније* који се тичао права на породичну пензију.¹⁷⁸¹ Сличним питањем се ЕСЉП бавио и у случају *Beleer против Швајцарске*, где је ЕСЉП закључио да је дошло до дискриминације у контексту уживања права на имовину, а поводом тога што су удови губили право на породичну пензију у случајевима када су удове настављале да уживају ово право по стицању пунолетства детета.¹⁷⁸²

¹⁷⁷² *Mažukna v. Lithuania*, 11.04.2017, App. No. 72092/12, ст. 87.

¹⁷⁷³ *Sidabras and Džiutas v. Lithuania*, 27.07.2004. App. Nos. 55480/00 and 59330/00,

¹⁷⁷⁴ Ст. 24. За више о контексту који се тиче првог подносиоца представке вид. ст. 11–16, а за више о другом вид. ст. 17–23.

¹⁷⁷⁵ Ст. 56, 59. и 61.

¹⁷⁷⁶ *Aleksandar Volkov v. Ukraine*, 09.01.2013, App. No. 21722/11, ст. 16–23.

¹⁷⁷⁷ Ст. 186. и 189.

¹⁷⁷⁸ *Bărbulescu v. Romania*, 05.09.2017. App. No. 61496/08, ст. 138–141. ЕСЉП је дошао до истог закључка и у случају *Copland против Уједињеног Краљевства* (*Copland v. the United Kingdom*, 03.04.2007, App. No. 62617/00) који се тичао запослене чији су имејлови и друга кореспонденција праћени од стране послодавца без њеног знања (ст. 45–49).

¹⁷⁷⁹ *Žegarac and Others v. Serbia*, 17.01.2023, App. 54805/15. Иако је ЕСЉП закључио да у овом случају није дошло до повреде, ипак је важно истаћи да је питање пензија разматрано под окриљем ЕКЉП-а (вид. 105–107).

¹⁷⁸⁰ Katarina Dolović Bojić, F. Bojić, “The Reduction of the Amount of Pension as a Violation of the Right to Property”, *Revue Européenne du Droit Social*, Vol. 72, бр. 3/2026, 109–111.

¹⁷⁸¹ *Domenech Aradilla and Rodríguez González v. Spain*, 19.1.2023, App. Nos. 32667/19 and 30807/20, ст. 119 и 120.

¹⁷⁸² *Beeler v. Switzerland*, 11.10.2022, App. No. 78630/12, ст. 104–116.

Дакле, ЕСЉП има посебан значај у заштити људских права уопште, а посебно у заштити права на једнакост, чак и у сфери економских и социјалних права.¹⁷⁸³ Док на први поглед овакве одлуке суда могу деловати неосновано, па чак и *contra legem*, ближе и детаљније разматрање холистичког приступа открива да заправо овај приступ сведочи о истинском разумевању људских права као међусобно повезаних, условљених и недељивих.¹⁷⁸⁴

2.2.3. Од непрепознавања до имплицитног препознавања укрштене дискриминације – анализа судске праксе Европског суда за људска права

2.2.3.1. *Dahlab против Швајцарске и S.A.S. против Француске*

Кроз овај и наредне одељке ћемо разматрати неколико издвојених пресуда ЕСЉП-а. Свакако, не сматрамо да су у питању једине пресуде које су од значаја за борбу против дискриминације. Ипак, определили смо се за обрађивање баш ових пресуда, сматрајући да је резонување Суда примењено у погледу ових случајева јасно илуструје ставове Суда, али и изазове на које Суд наилази када је реч о препознавању укрштене дискриминације у својој пракси.

Случај *Dahlab против Швајцарске*, са самог почетка XXI века, се тицао учитељице у основној школи, која је носила верски симбол – хиџаб.¹⁷⁸⁵ Подносиатељка представке, Луција Дахлаб (Lucia Dahlab), је била, од деведесетих година прошлог века, запослена као учитељица у основној школи у женевском округу.¹⁷⁸⁶ По повратку са другог породичног одсуства, 1995. године, је инспектор рада обавестио директорат инспекције да она редовно носи хиџаб, али исто тако да, до тог тренутка, није било никаквих примедби у том погледу. Поводом овог питања је одржан састанак, где је захтевано од подносиатељке представке да престане да носи хиџаб, како то није у складу са прописима који се тичу јавног образовања. Међутим, она је тражила да се овим поводом изда формални захтев, који је и издат од стране Директората 1996. године, а где се у образложењу наводи да се на овај начин врши религијски утицај на ученике, те да је то противно секуларном образовном систему који постоји у Швајцарској.

Она је тврдила да одећа коју она носи може бити купљена у било којој продавници, те да није јасно зашто је њој забрањено ношење мараме, а *што би другој жени било дозвољено уколико би одлучила да мараму носи из естетских разлога*. Федерални суд Швајцарске истиче то ношењем верског симбола, подносиатељка представке утиче на уверења младих којима предаје.¹⁷⁸⁷ Коначно, судови су сматрали да је ова аргументација додатно ојачана тиме што је она, као и други наставници, државни службеник, а да се државни службеници налазе у специфичном односу правне субординације, на који су добровољно пристали. Истовремено, подвучено то да ношење хиџаба није у складу са принципом, односно гаранцијама родне равноправности, које имају значајну улогу у швајцарском друштву. Са друге стране,

¹⁷⁸³ Кроз праксу ЕСЉП-а се потврђује становиште да је разлика између грађанских и политичких права са једне, и економских и социјалних права, са друге стране, релативна. Тако је интересантан и случај *Airey против Ирске* (*Airey v. Ireland*, 09.10.1979, App. No. 6289/73) где је наведено да, иако се ЕКЉП приоритетно бави грађанским и политичким правима, импликације (не)примене права се проналазе и у сфери економских и социјалних права (ст. 52).

¹⁷⁸⁴ Ingrid Leijten, *Core Socio-Economic Rights and the European Court of Human Rights*, Cambridge University Press, Cambridge, 2018, 44.

¹⁷⁸⁵ *Dahlab v. Switzerland*, 15.02.2001, App. No. 42393/98. Треба истаћи да се нигде у овој пресуди не користи термин „хиџаб“, већ се користи термин марама (енг. *headscarf*). Ипак, из контекста, а и с обзиром на уобичајено тумачење, закључујемо да је реч о хиџабу, а не бурки или никабу.

¹⁷⁸⁶ Интересантно је напоменути да је она претходно променила веру, односно након духовне потраге, одлучила да се, из католичанства, преобрати у ислам, а такође се удала за мушкарца алжирске националности, док је почетком деведесетих година почела да носи хиџаб (део А пресуде).

¹⁷⁸⁷ Иако се наводи то да није било директних жалби од стране ученика или родитеља, Суд сматра да постоји могућност да појединци нису желели да подносе жалбу у нади да ће сам образовни систем препознати ризичност ове ситуације и реаговати на њу.

подносиоца представке се позивала на одредбе које предвиђају да ће припадници свих религија бити поштовани, те да су школе секуларне и функционишу по принципу верске неутралности. Тврдња коју је изнела подносиоца представке ЕСЉП-у јесте да се, за четири године, колико је већ у датом тренутку носила хиџаб, нико није жалио, нити је дошло до било какве расправе, а камоли религијски условљеног конфликта.¹⁷⁸⁸ Она је тврдила да је дошло до повреде члана 9. ЕКЉП, који гарантује слободу религијског уверења, у вези са чланом 14. који се односи на забрану дискриминације.

ЕСЉП истиче то да члан 14. ЕКЉП-а штити од дискриминације, али да се дискриминација односи само на неоправдан неједнак третман, то јест различит третман који се уводи без легитимног циља и/или кроз мере које су диспропорционалне. Такође, ЕСЉП наглашава да маргина процене припада држави која примењује меру, то јест у овом случају Швајцарској. Коначно, ЕСЉП наглашава, кроз пресуду, да није реч о мери која је усмерена ка подносиоцима представке као жени, већ мери која има за циљ да очува неутралност у једном специфичном – професионалном контексту.

Сличним питањем се ЕСЉП бавио и у случају *S.A.S. против Француске*, иако овде није било речи о ношењу хиџаба, већ о ношењу никаба. Како бисмо ближе анализирали околности овог случаја, потребно је да се удаљимо корак уназад и размотримо макроперспективу, на нивоу Француске. Наиме, Парламент Француске је био „забринут“ зато што је од почетка ХХИ века почео да расте број жена које носи никаб у Француској, а ова бојазан је условила доношење извештаја који је посвећен овом питању.¹⁷⁸⁹ Важећи закон у Француској у датом тренутку је прописивао забрану прекривања лица, сем у случају спортских догађаја, свечаности, уметничких или традиционалних манифестација.¹⁷⁹⁰ Годину дана касније, 2011. године, је држављанка Француске *S.A.S.* поднела представку ЕСЉП-у, тврдећи да је овакво законско решење дискриминаторно.

О овом предмету је прво одлучивао Врховни касациони суд Француске, који је закључио да ова мера, то јест законско решење, није противно ЕКЉП-у. ЕСЉП, до ког је дошао овај случај, је такође потврдио то да није дошло до дискриминације.¹⁷⁹¹ Француска је у свом одговору издвојила три кључне вредности, односно принципа, који се штите одредбама овог закона. У питању су – поштовање основног људског достојанства, једнакост мушкараца и жена, као и минимални захтеви живота у заједници.¹⁷⁹² ЕСЉП је ставио фокус на аргумент живота у заједници (енг. *living together*), постављајући питање у којој мери је никаб усклађен са принципом живота у заједници.¹⁷⁹³ Другим речима, отворено је питање како ношење никаба од страна припадника друштва утиче на социјализацију и уопште осећај (не)лагодности оних који деле животни простор и представљају део једне заједнице.¹⁷⁹⁴

¹⁷⁸⁸ Део Б), ст. 1.

¹⁷⁸⁹ Ст. 15. и 16.

¹⁷⁹⁰ Извештај је објављен 2010. године, а указано је на то да око 1900 жена у Француској носи никаб, што представља знатан пораст у односу на 2000. годину (ст. 26).

¹⁷⁹¹ Иако је ЕСЉП одлучио да прихвати одлучивање по овој представи, важно је напоменути да није одлучивао по свим члановима – наиме, представка је одбачена у контексту одлучивања по члану 3. који је посвећен забрани мучења и нечовечног поступања, као и члану 11. који се тиче слободе удруживања. Ипак, прихваћено је одлучивање по основу члана 8. који је посвећен заштити приватности, али и члана 9. који је посвећен заштити религијских уверења, али и члана 10. који се тиче слободе изражавања.

¹⁷⁹² Ст. 81. и 82.

¹⁷⁹³ Ст. 82.

¹⁷⁹⁴ Треба рећи и да је у питању мишљење које је заузела већина, док је мањина судија имала другачији став и сматрала да увођење ове забране никако није оправдано. Наиме, ове судије су сматрале да никако није оправдано у овој мери ограничити, па чак и укинути једно врло конкретно људско право, а ради апстрактне идеје, каква је живот у заједници. Они истичу да тако мали број жена носи никаб да је мала шанса да ће већина људи уопште и срести жену која носи никаб, а све и да је сретну, комуникација није нужно условљена тиме да видимо лице саговорника, а као примери у овом погледу се могу узети скијање или карневали. У том смислу, ове судије су сматрале да не постоји легитимни циљ који би оправдао забрану ношења никаба, а све и да постоји легитимни циљ, мера која је уведена није пропорционална (издвојено мишљење судија Нусбергер (Nußberger) и Јадерблум (Jäderblom), њихов закључак вид. у ст. 25. и 26. пресуде).

У овим случајевима постоје различити, а великим делом и супротстављени интереси, које свакако није лако увек ни препознати, а камоли „одмерити“. Ипак, такође треба имати у виду и други случај који се тичао ношења верског симбола, али хришћанског верског симбола. У питању је случај *Eweida и други против УК*.¹⁷⁹⁵ ако је у погледу осталих подносилаца у овом спојеном предмету ЕСЉП закључио да није дошло до повреде Конвенције, у случају Евеиде као подносиоце представке је стао на становиште да постоји повреда члана 9. ЕКЉП-а којим је гарантује право на вероисповест јер је њој, која је радила за приватну авио-компанију *British Airways* било забрањено да носи ланчић са малим симболом крста. Наведено ствара бојазан да ЕСЉП не третира једнако верске симболе, односно различите вере и појединце који им припадају на радном месту.

Конечно, прибојавамо се да је одмеравању интереса у горе поменутих случајевима готово у потпуности изостала интерсекцијска перспектива, кроз коју се истиче да није реч само о ношењу верских симбола, већ да верски симболи у себи садрже религијску, али и родну компоненту, о чему смо више говорили у петом делу дисертације. Не можемо рећи да би пресуде нужно биле другачије да је ова перспектива уведена, али би разматрање свакако било вишеслојније и комплетније, што утиче и на даље расуђивање, а потом и одлучивање.

2.2.3.2. *B.S. против Шпаније*

Претходно смо размотрили два случаја у погледу којих сматрамо да је ЕСЉП у потпуности пропустио да препозна ризик укрштене дискриминације. Међутим, временом се и ставови Суда у овом погледу, у извесној мери, мењају о чему сведочи и пресуда у случају *B.S. против Шпаније*.¹⁷⁹⁶ Овај случај се тичао проститутке нигеријског порекла која је радила у Шпанији. Важно је напоменути да иако подносиоца представке није рођена у Шпанији, али она је имала законито пребивалиште у Шпанији од 2003. године. Више пута је заустављена од стране полиције, која јој је тражила да покаже документа. Међутим, она није била само подвргнута испитивању, већ, како је тврдила и расно заснованим увредама, па и физичком насиљу.¹⁷⁹⁷

Подносиоца представке се обратила надлежним органима и тврдила не само да је била изложена насиљу и дискриминацији од стране полиције, већ такође и у судском систему, где је један од судија користио увредљив језик у свом извештају. У вези са тим, она је посебно истакла то да полиција ни не зауставља, а камоли на овај начин малтретира проститутке које имају европски фенотип, то јест које изгледају „типично европски“, а тврдила је да је она дискриминисана на основу рода и боје коже.¹⁷⁹⁸ Она је сматрала да никако нису предузете све мере како би истрага била што успешнија, наводећи као пример то да није било коришћено двоструко огледало које би јој помогло да идентификује полицајце. Иако је претходно разматран и од стране других домаћих судова, овај случај је завршио и пред Уставним судом Шпаније, који је одбацио жалбу уз објашњење да не постоји основ за обраћање Уставном суду.¹⁷⁹⁹

¹⁷⁹⁵ *Eweida and Others v. the United Kingdom*, 15.01.2013, App. Nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10.

¹⁷⁹⁶ *B.S. v. Spain*, 24.07.2024, App. No. 47159/08.

¹⁷⁹⁷ Полицајци су јој, пред немалим бројем очевидаца говорили „губи се одавде, црна курво“ (ст. 8). Кроз следеће сусрете, такође је била изложена нападима, како по глави, тако и по стомаку, што је документовано и од стране лекара. Полиција је пак одговарала на наведено тврдњама да иначе становници подручја Палма де Мајорке нису задовољни и не осећају се безбедно јер у њиховом крају раде проститутке, те да је она одлучила да се обрати надлежним органима само како би у будућности могла да обавља свој посао неометано, односно како је полиција не би заустављала. Први сусрет са полицијом је описан у ст. 7–20. пресуде, а други сусрет у ст. 21–28. пресуде.

¹⁷⁹⁸ Ст. 29.

¹⁷⁹⁹ О неспремности различитих државних органа да се посвете овом случају сведочи то што уопште нису пронађени полицајци за које је подносиоца представке тврдила да су извршили дискриминаторно насиље према њој. Још један посебно важан аспект на који је она указала се односи на то да су међународне организације, пре свега *UNHCR*, већ препознале присутност дискриминације против црнкиња имигранткиња, што говори о структурној природи овог проблема у Шпанији.

Након дуге и сложене процедуре пред различитим шпанским судовима и другим органима, овај случај је доспео пред ЕСЉП, који је закључио да постојање медицинског извештаја који указује на постојање модрица и других повреда¹⁸⁰⁰, што се поклапа са тврдњом подносиољке представке, не значи да је нужно дошло до повреде члана 3. ЕКЉП-а, али оправдава разматрање тога да ли је дошло до повреде овог члана. ЕСЉП је изразио велико незадовољство начином на који су шпански судови спроводили поступак, а у том погледу посебно истиче проблем неидентификовања полицајаца и врло неуверљиво објашњење да их подносиољка представке не би препознала, како су приликом ранијих сусрета они носили кациге и другу опрему. Исто важи и када је реч о неадекватној анализи медицинске документације, али и незаинтересованости судова да испитају сведоке догађаја у којима подносиољка представке тврди да је била изложена дискриминаторном насиљу.

Иако није искористио термин укрштена дискриминације, ЕСЉП је закључио да је дошло до повреде члана 3, али и члана 14. у вези са чланом 3. Поред тога што је закључио да је дошло до повреде процедуралних гаранција, ЕСЉП је такође заузео став да су шпански судови пропустили да препознају различите димензије дискриминације које постоје у овом случају, а које крећу кроз родну и расну осу.¹⁸⁰¹ Коначно, желимо посебно да истакнемо да су овакој одлуци Суда допринела истраживања истраживачке групе из Барселоне (*Research Group on Exclusion and Social Control – GRECS*) и *AIRE* центар, који су кроз анализу бројних примера из других држава, подстакли ЕСЉП да препозна ризик укрштене дискриминације у овом случају.¹⁸⁰²

2.2.3.4. *V.C. против Словачке, I.G. и други против Словачке и N.B. против Словачке*

Пре него што кренемо са детаљнијим разматрањем, оправдано је поставити питање зашто смо одлучили да три случаја наведена у наслову овог поглавља анализирамо заједно, а не кроз одвојена поглавља. Одговор је у томе што се ови случајеви, иако се неспорно разликују у неким аспектима, суштински баве истим питањем – питањем принудне стерилизације Ромкиња у Словачкој.

Хронолошки посматрано, први од ових случајева о ком је одлучено пред ЕСЉП је *V.C. против Словачке*.¹⁸⁰³ Овај случај се тичао жене, труднице која је Ромкиња и која се порађала у једној болници у источној Словачкој, а где је била смештена у посебну собу у којој су биле само Ромкиње, док је и на формулару било истакнуто да је реч о Ромкињи.¹⁸⁰⁴ У току порођаја, односно пред сам порођај, ова жена је заплашена тврдњом да ће, уколико икад поново буде желела да има децу или она или њено будуће дете преминути.¹⁸⁰⁵ Како се овај страх не би обистинио, од ње је захтевано да потпише формулар који није разумела и то у овако специфичном и деликатном тренутку. Потписом овог формулара, односно потврђивањем написаног, ова жена је наводно дала сагласност да буде стерилисана, што је и учињено.¹⁸⁰⁶ Ментално здравље јој је било екстремно нарушено, те се тим поводом обратила психијатру, а заједно и у вези са тим је била изолована, па чак се може рећи и остракизована од стране заједнице у којој је живела.¹⁸⁰⁷ Она се обратила судовима неколико година након овог догађаја

¹⁸⁰⁰ Ст. 44.

¹⁸⁰¹ Ст. 58–63.

¹⁸⁰² Њихова улога је наглашена у ст. 56. и 57. пресуде.

¹⁸⁰³ *V.C. v. Slovakia*, 08.11.2011, App. No. 18968/07.

¹⁸⁰⁴ Ст. 17. и 18.

¹⁸⁰⁵ Ст. 15.

¹⁸⁰⁶ Ваља напоменути да је у документацију болнице унето то да пацијенткиња захтева стерилизацију. Тек накнадно је сазнала шта је заправо потписала и који су ефекти стерилизације која уопште није била неопходна и која заправо није имала везе са њеним или животом њеног детета током порођаја. Последице ове, невољне стерилизације, су по њу биле велике.

¹⁸⁰⁷ О томе у којој мери је њено ментално здравље било нарушено сведочи и чињеница да је искусила и симптоме лажне трудноће, где је ултразвук показао да заправо није била трудна, иако је доживљавала различите симптоме који би указали на то да јесте. Свакако, ово су само неке од последица са којима је била суочена жртва у овом

– 2004. године, међутим судови нису ни размотрили ову тужбу. Како није била заиста саслушана ни од стране једног словачког суда, обратила се и ЕСЉП-у 2007. године, а рочиште у овом случају је одржано тек 2011. године. Подносиатеља представке је изнела аргументе који су претходно наведени, а направљен је и историјски осврт који указује на то да је за време социјалистичког режима у Чехословачкој постојала системска стерилизација Ромкиња којима су плаћане новчане накнаде уколико би се одлучиле да буду стерилисане, насупрот томе што није постојало медицинско оправдање стерилизације.¹⁸⁰⁸ И пред домаћим судовима се ова болница позивала, иако не наводећи то експлицитно, али суштински, на недовољну одговорност и савесност подносиатеље представке.¹⁸⁰⁹ Када је реч о аргументу који се тичао сегрегација Ромкиња тако што су стављане у посебне просторије, болница је негирала наведено уз тврдњу да Ромкиње често траже да буду смештене у исту болничку собу.¹⁸¹⁰ Ове аргументе је користила и словачка влада истичући да је процедура била медицински неопходна, а да се подносиатеља представке ипак сагласила са овом процедуром.¹⁸¹¹ Међутим, ЕСЉП је дошао до закључка да је у овом случају дошло до повреде члана 14, у вези са чланом 3, 8 и 12. ЕКЉП (ЕСЉП није сматрао потребним да се посебно изјашњава о повреди члана 14. ЕКЉП-а).¹⁸¹²

У случају *N.B. против Словачке*¹⁸¹³ је дошло до принудне стерилизације у том тренутку седамнаестогодишње Ромкиње у болници Гелника (*Gelnica*), која је у то време била државна болница, а није био дат пристанак ни подносиатеље представке, ни њених родитеља. Заправо, она је сазнала за то да је дошло до стерилизације тек неколико месеци касније, након што су њени адвокати вршили проверу документације у овој болници.¹⁸¹⁴ Како је документација показала, стерилизација је одобрена тек накнадно од стране комисије која иначе одлучује о стерилизацији. Поред навода о принудној стерилизацији, подносиатеља представке је тврдила да је већ и приликом самог пријема у болницу била дискриминисана, будући да постоји сегрегација у контексту распоређивања у собе и посебна соба у којој су „циганке“ које су одвојене од других жена трудница.¹⁸¹⁵ Када је овај случај доспео пред ЕСЉП, подносиатеља представке је поновила аргументе изнете пред домаћим судовима, истичући то да ова процедура није била нужна за спасавање живота и да није постојао информисани пристанак.¹⁸¹⁶

Случај *I.G. и други против Словачке* (*I.G, R.K. и M.K. против Словачке*) је заправо први случај, у погледу ког је поднета представка ЕСЉП-у, а који је последњи решен пред овим судом.¹⁸¹⁷ Оно што посебно забрињава у овом случају јесте то што су две од три подносиатеље представке биле малолетне, док су све три подносиатеље представке биле принудно стерилисане у болници Кромпачи (*Krompachy*) у источној Словачкој.¹⁸¹⁸ Чињеница да су се ови случајеви догодили кроз период од више година сведочи о томе да у овој болници

случају, а оне представљају тек врх леденог брега који представља нечији живот. У вези са тим, важно је истаћи и да су касније психолошке процене показале да је подносиатеља представке „на ивици менталне заосталости“, те да је такође било неопходно да комуникација са њом буде прилагођена овој чињеници (ст. 19).

¹⁸⁰⁸ Ст. 43–47.

¹⁸⁰⁹ Чл. 21. и 22.

¹⁸¹⁰ Чл. 23.

¹⁸¹¹ Ст. 48–56.

¹⁸¹² Ст. 176–180.

¹⁸¹³ *N.B. v. Slovakia*, 12.06.2012, App. No. 29518/10.

¹⁸¹⁴ Ст. 13.

¹⁸¹⁵ Ст. 19. У разговору који је *N.B.* имала са психологом се показало да се она суочава са бројним проблемима у браку, а који су условљени немогућношћу да има још деце, док такође пати од депресије, за коју се може претпоставити да је, барем у одређеној мери, повезана са стерилизацијом којој је била изложена (ст. 27). *N.B.* је покренула грађанску парницу, али се обратила и јавном тужиоцу, док је овај случај био и пред Уставним судом Словачке. Уставни суд је одбацио овај случај, а грађански судови су доделили накнаду штете у износу од 1593 евра (ст. 29 и 63).

¹⁸¹⁶ Ст. 65.

¹⁸¹⁷ *I.G. and Others v. Slovakia*, 13.11.2012, App. No. 15966/04.

¹⁸¹⁸ Случај прве подносиатеље представке је ближе размотрен у ст. 8–17; друге у ст. 18–22, а треће у ст. 23–29.

принудна стерилизација Ромкиња није била издвојен случај који се једном догодио, већ пракса која се понављала, а ЕСЈП је и у овом случају закључио да је дошло до повреде (члана 8) ЕКЈП-а.¹⁸¹⁹

Занимљиво је то да је кључну улогу у подстицању жртава да потраже правду у овим случајевима имала невладина организација Центар за грађанска и људска права из Кошица са којом су најближе сарађивали и адвокати који су заступали жртве повреде основних људских права. Друга напомена се тиче интерсекцијске перспективе, а која је изражена у овом случају, како је реч о женама које су – младе жене и Ромкиње, односно женама које по више основа припадају маргинализованим и стигматизованим групама.

3. Европско комунитарно право и (не)препознавање укрштене дискриминације

3.1. Зачеци гаранције једнакости и забране дискриминације у европском комунитарном праву

Европско комунитарно право, односно право ЕУ данас представља добар пример, па чак и узор у погледу развијених гаранција забране дискриминације, уопште и посебно у свету рада. Међутим, како правна, тако и вредносна оријентација ЕУ, која почива на начелу једнакости данас, није била одувек таква. Уместо тога, норме којима се гарантује једнакост и забрана дискриминације су се развијале постепено, временом и не без изазова.¹⁸²⁰

Основ за настанак ЕУ нису биле одређене вредности, већ су заправо то били економски интереси, односно помирење различитих економских интереса, у том тренутку најмоћнијих држава Европе.¹⁸²¹ Временом се ЕУ шири – од шест држава које су биле оснивачице ове заједнице, до тренутног стања у ком ову унију чини 27 држава чланица. Истовремено, економски интереси долазе у други план, или се макар постављају у исту равну са стварањем вредносних компоненти који уједињују и обједињују државе чланице. Уосталом, о значају ових аспеката уједињења сведочи и то што је државама кандидаткињама суштински онемогућен улазак у ЕУ, без обзира на економски, односно привредни развој, док не испуне

¹⁸¹⁹ Ст. 146.

¹⁸²⁰ Иако постоје различите периодизације права ЕУ, начелно се могу издвојити следеће фазе развоја европског комунитарног права у светлу начела једнакости: прва фаза у периоду од 1957. до 1987. године (постављање темеља начела једнакости); друга фаза од 1987. до 1997. године (када долази до проширења гаранција једнакости и забране дискриминације), те трећа фаза од 1997. године (долази до даљег развоја и јачања овог принципа). Marios Costa, Steve Peers, *EU Law*, Oxford University Press, Oxford, 2020, 580–582. Истовремено, треба нагласити да је настанком Уније, односно организација које се сматрају претечом ЕУ, дошло до умањења разлика у економској и социјалној политици међу државама чланицама, што је условљено постојањем минимума права који мора да се примењује без обзира на то да ли се одређена држава претходно развијала као држава благостања или строго капиталистичка држава. Martin Henssler, “Das Arbeitsrecht im Spannungsfeld von Modernisierungsdruck und sozialpolitischem Reflex” у: *Zukunft der Arbeit: Perspektiven und Herausforderungen im internationalen Wettbewerb* (Hrsg. Richard Giesen et al), Walter-Raymond-Stiftung, Berlin, 2014, 9

¹⁸²¹ Sonya Walkila, *Horizontal Effects of Fundamental Rights in EU Law*, Europa Law Publishing, Groningen/Amsterdam, 2016, 69. Са друге стране, у литератури наилазимо и на становиште да је економска сарадња коришћена само као инструмент за постизање демократизације и развоја. Eleni Frantziou, *The Horizontal Effect of Fundamental Rights in the European Union: A Constitutional Analysis*, Oxford University Press, Oxford, 2019, 59. У вези са наведеним, треба истаћи и то да стварање заједничког тржишта није уопште био лак задатак, кроз успостављање равнотеже економских и социјалних димензија ове заједнице. Simon Deakin, “In Search of the EU’s Social Constitution: Using the Charter to Recalibrate Economic and Social Rights” у: *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation* (eds. Filip Dorssemont et al.), Hart Publishing, London, 2019, 62.

¹⁸²¹ Case C-43-75, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (No 2), Judgment of the Court of 8 April 1976, ECLI:EU:C:1976:56.

барем минималне критеријуме демократије и демократичности (додуше из угла политичког запада).¹⁸²²

Важан корак у погледу настанка и развоја ове гаранције је одлука СПЕУ у случају *Defrenne II*, из седамдесетих година прошлог века, који се тицао стјуардесе и неједнаког вредновања рада мушкараца и жена који раде у авио индустрији, а где су жене биле мање плаћене за исти рад.¹⁸²³ СПЕУ је, ослањајући се на члан 119. Уговора о Европској економској заједници (данашњи члан 157. Уговора о функционисању ЕУ¹⁸²⁴) овом случају заузео становиште да принцип једнаке зараде за исти рад мора бити уведен, односно потврђен, али исто тако да овај принцип није само економског карактера, већ да има кључни социјални и вредносни значај за заједнице.¹⁸²⁵ Одлуком у овом случају, потврђено је да начело забране дискриминације у ЕУ има хоризонтално дејство и директну примену.¹⁸²⁶ Поред забране дискриминације жена, то јест забране дискриминације на основу пола, прилично рано се у праву ЕЗ, односно ЕУ препознаје и важност увођења норми забране дискриминације на основу држављанства. Дакле, пол и држављанство су прва лична својства која су препозната као потенцијални основи дискриминације у ЕУ. Посматрано из интерсекцијске перспективе, важно је поменути да су од осамдесетих година феминистичке групе у ЕУ постале нарочито заинтересоване за питања и укључене у борбу против расизма и ксенофобије.¹⁸²⁷

Овај развој – гаранција једнакости и забране дискриминације, је био не само праћен, већ и подстакнут теоријским разматрањима и ослањањем на историјске примере и обрасце неједнакости. Ипак, до данас остаје отворено питање, чак и у економски најразвијенијим државама, да ли се може очекивати да постојеће норме заиста препознају хаотичну стварност света рада, те у којој мери доприносе борби за постизање апстрактних концепта као што су правда и једнакост.¹⁸²⁸

3.2. Разматрање примарног права Европске уније као стожера начела једнакости

Имајући у виду сложеност успостављања хијерархије правних норми на нивоу ЕУ, можемо поставити питање и како је ова хијерархија настала и како се примењује на нивоу једне супранационалне структуре, каква је ЕУ. Крајње поједностављење у овом погледу указује на то да постоји: примарно право ЕУ, секундарно право ЕУ, док трећу категорију чине необавезујући извори права, попут резолуција и стратегија. Поред тога, од посебног значаја је и судска пракса СПЕУ, која представља својеврсно упутство за примену гаранција које предвиђа примарно и секундарно право ЕУ. Примарно право ЕУ поставља темеље начела

¹⁸²² Kantola Johana, Nousianen Kevät, "Institutionalizing Intersectionality in Europe", *International Feminist Journal of Politics – Institutionalizing Intersectionality*, Vol. 11, бр. 4/2009, 463.

¹⁸²³ У светлу наведеног, можда и највише сликовит пример јесте увођења врло важног аспекта родне једнакости – једнаке зараде мушкараца и жена за исти рад или рад исте вредности. Наиме, у време када је питање (не)једнакости зарада из угла регулисања конкуренције поставила, Француска је већ била увела гаранцију једнаке зараде за исти рад, док државе Бенелукса нису у свом законодавству садржале овакву гаранцију. То је имало реперкусије у контексту текстилне индустрије у којој су махом радиле жене, а с обзиром на то да је у оваквом стању ствари за Француску било знатно скупље да плаћа раднице, чиме је настао одређени вид нелојалне конкуренције. Стога је Француска захтевала да се мере којима се гарантује једнака зарада за исти рад уведе на нивоу ЕЕЗ, односно ЕУ, како би се обезбедила фер конкуренција.

¹⁸²⁴ Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, 26.10.2012, *Official Journal of the European Union*, L 326.

¹⁸²⁵ Одлука суда у овом случају означава револуционарни корак напред, који је, идејно, поставио темеље за развој принципа забране дискриминације на нивоу Уније. M. Thomson, F. Wooldridge, "Equal Pay, Sex Discrimination and European Community Law", *Legal Issues of European Integration*, бр. 2/1980, 2–4.

¹⁸²⁶ Хоризонтални ефекат, који подразумева директну примену права ЕУ и на односе између физичких лица, односно приватних субјеката, је до данас предмет бројних критика, подразумева специфичну концептуализацију права ЕУ, што даје основ за посебан вид поверења које појединац развија у односу на право ЕУ. E. Frantziou, *op. cit.*, 80–81.

¹⁸²⁷ R. Xenidis, *op. cit.*, 9.

¹⁸²⁸ M. De Vos, *op. cit.*, 10.

једнакости и забране дискриминације, док се једнакост третира и као једна од основних вредности ЕУ. Међутим, оно не разрађује ближе ове гаранције, већ тај задатак препушта секундарном праву ЕУ. Управо директиве, као извори секундарног права ЕУ, имају кључну улогу у заштити права на једнакост, односно забрани дискриминације. Прво ћемо се дотаћи одредаба које садржи Уговор о ЕУ и Уговор о функционисању ЕУ¹⁸²⁹, који садрже у себи и претходне оснивачке уговоре.

Уговор о ЕУ наводи да Унија почива на вредностима поштовања људског достојанства и људских права, укључујући мањинска права, демократије, једнакости и владавине права.¹⁸³⁰ Из радноправног угла, посебно је важно и то што се у Уговору истиче да ће се ЕУ борити против друштвеног искључивања и дискриминације, а истовремено промовисати и борити се за постизање социјалне правде, једнакост мушкараца и жена, међугенерацјску солидарност и за права детета.¹⁸³¹ Поред тога, Уговор садржи и одредбе које се односе на то да Унија треба да поштује једнакост држава и националне идентитете, али и једнакост свих грађана држава чланица ЕУ, те истичу једнакост као водећи принцип у функционисању и „понашању“ Уније.¹⁸³²

Уговор о функционисању ЕУ такође садржи неколико одредаба које су посвећене начелу једнакости и забране дискриминације. Истакнуто је то да ће ЕУ бити посвећена елиминисању неједнакости између мушкараца и жена у свим својим активностима¹⁸³³, док се посебно истиче једнакост мушкараца и жена у контексту могућности на тржишту рада и услова рада¹⁸³⁴. Са циљем постизања једнакости мушкараца и жена у сфери професионалног живота, потребно је усвојити посебне мере у корист оног пола који је стављен у неповољнији положај.¹⁸³⁵ Треба напоменути да је цео други део овог уговора посвећен принципу забране дискриминације, а сама одредба која се тиче забране дискриминације подразумева затворени каталог личних својстава, где се наводи да ће у својим активностима ЕУ имати за циљ да елиминише дискриминацију по основу пола, расног или етничког порекла, религије или другог уверења, инвалидитета, старости или сексуалног опредељења.¹⁸³⁶ Такође, посебно се подвлачи важност забране дискриминације на основу националности, а у контексту свих основа забране дискриминације, могућност да ЕУ предузме одговарајуће мере како би се борила против дискриминације.¹⁸³⁷ Пажња је посвећена слободи кретања радника, као једној од четири основне слободе на којима почива тржиште у ЕУ. У вези са тим, наглашено је да слобода кретања радника у ЕУ подразумева забрану дискриминације на основу националности у погледу запошљавања, новчаних примања и услова рада.¹⁸³⁸

¹⁸²⁹ Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, 26.10.2012, *Official Journal of the European Union*, C 326.

¹⁸³⁰ Уговор о ЕУ, чл. 2.

¹⁸³¹ Уговор о ЕУ, чл. 3, ст. 3, тач. 2.

¹⁸³² Уговор о ЕУ, чл. 4, ст. 2.

¹⁸³³ Уговор о функционисању ЕУ, чл. 8.

¹⁸³⁴ Уговор о функционисању ЕУ, чл. 153, ст. 1, алинеја. и).

¹⁸³⁵ Уговор о функционисању ЕУ, чл. 157, ст. 4. У вези са тим, интересантно је напоменути да, иако се то претпоставља и једино је логично закључити, европско право нигде не помиње то да позитивна акција, односно посебне мере, треба да буду привременог карактера, односно ограничене постизањем циља.

¹⁸³⁶ Уговор о функционисању ЕУ, чл. 10.

¹⁸³⁷ Уговор о функционисању ЕУ, чл. 18, ст. 1.

¹⁸³⁸ Уговор о функционисању ЕУ, чл. 45–48. Треба напоменути да се, из угла забране дискриминације, концепт слободе кретања радника развијао и преко концепта непосредне дискриминације. Наиме, док се у почетку сматрало да је довољно навести да се одређене гаранције примењују на лица без обзира на њихову националност, временом се развило схватање да није довољно прописати једнакост, већ и водити рачуна о томе колико је грађанима других држава и припадницима других националности (не)оправдано теже да испуне одређене услове за запошљавање (у другим државама ЕУ). М. Costa, S. Peers, *op. cit.*, 479–480. Уз додатну напомену да консолидоване верзије Уговора о ЕУ и Уговора о функционисању ЕУ подразумевају у себи и гаранције једнакости које су предвиђали различити уговори кроз које су постављани темељи ЕУ какву познајемо данас – Уговор из Рима, Мاستрихта, Лисабона и Нице.

Прва повеља коју ћемо анализирати јесте Повеља о основним правима радника из 1989. године¹⁸³⁹. У правном инструменту који је у својој потпуности посвећен постизању достојанственог рада на заједничком тржишту, посебно се истиче гаранција једнакости мушкараца и жена, те важност стварања и развијања једнаких прилика за мушкарце и жене у свету рада, али и увођења мера које доприносе помирењу професионалног и породичног живота.¹⁸⁴⁰ Поред гаранција једнакости мушкараца и жена, Повеља издваја и одређене категорије радника којима је потребно пружити додатну заштиту. Тако Повеља садржи одредбе о забрани дечјег рада, а тиме што поставља доњу границу за обављање рада – 15 година (додуше са изузетком који се односи на лакши рад), али исто тако наглашава и потребу да се рад прилагоди младим радницима, што захтева и стриктно ограничавање броја радних сати, као и забрану прековременог и ноћног рада.¹⁸⁴¹ У току радних сати, младим радницима треба да буде омогућено и стручно оспособљавање са циљем да им се олакша прелазак из света образовања у свет рада.¹⁸⁴² Са друге стране, наводи се да је потребно пружити помоћ и подршку особама са инвалидитетом, како би дошло до друштвене и професионалне интеграције.¹⁸⁴³

Друга посебно значајна Повеља којој посвећујемо пажњу јесте Повеља о основним правима у ЕУ из 2000. године, које је стекла обавезујући карактер Уговором из Нице.¹⁸⁴⁴ Ова повеља садржи јасну одредбу која се тиче забране дискриминације и то на основу отвореног списка личних својстава као могућих основа дискриминације, док је ова клаузула постављена тако да забрану дискриминације не везује искључиво за права предвиђена Повељом.¹⁸⁴⁵ Кроз одредбе ове повеље је прописано да су сви једнаки пред законом, а да једнакост мушкараца и жена мора загарантовати у свим сферама, укључујући (и посебно истичући!) сферу запошљавања и рада, док је дозвољено и усвајање мера у корист мање заступљеног пола.¹⁸⁴⁶ И у овој повељи се истиче важност заштите, у смислу гаранције једнакости, старијих, али и особа са инвалидитетом којима треба да се омогући учешће у животу заједнице и професионалном животу.¹⁸⁴⁷ Поред дела који је посвећен једнакости, Повеља садржи и део који је насловљен „солидарност“.¹⁸⁴⁸ Гарантује се право на фер и праведне услове рада (енг. *fair and just working conditions*), што подразумева право на достојанство на раду, безбедност и здравље на раду, као и ограничено радно време, забрану дечјег рада, те посебну заштиту младих радника.¹⁸⁴⁹ И овде се наводи важност усклађивања професионалног и породичног живота, те забрана давања дискриминаторног одсуства у светлу одсуства у вези са материнством и родитељског одсуства.¹⁸⁵⁰ Примарно право ЕУ је поставило темеље за борбу против дискриминације, али и дало вредносну обојеност борби против дискриминације у свету рада, кроз призму солидарности и социјалне правде. Међутим, како ће се испоставити, оно је

¹⁸³⁹ The Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers, May 1990, *Official Journal of the European Communities*, 6/90.

¹⁸⁴⁰ Повеља о основним правима радника, чл. 16.

¹⁸⁴¹ Повеља о основним правима радника, чл. 20–22.

¹⁸⁴² Повеља о основним правима радника, чл. 23.

¹⁸⁴³ Повеља о основним правима радника, чл. 26.

¹⁸⁴⁴ Charter of Fundamental Rights of the European Union, 18.12.2000, *Official Journal of the European Union*, C 354.

Од деведесетих година XX века на нивоу заједница постао посебно актуелан наратив о потреби доношења својеврсне „повеље основних права“ (у англосаксонском смислу *Bill of Rights*), што се обистинило доношењем Повеље о основним правима. S. Walkila, *op. cit.*, 82.

¹⁸⁴⁵ Повеља о основним правима у ЕУ, чл. 21.

¹⁸⁴⁶ Повеља о основним правима у ЕУ, чл. 20. и 23.

¹⁸⁴⁷ Повеља о основним правима у ЕУ, чл. 25. и 26.

¹⁸⁴⁸ У питању је IV део Повеље о основним правима у ЕУ.

¹⁸⁴⁹ Повеља о основним правима у ЕУ, чл. 31.

¹⁸⁵⁰ Повеља о основним правима у ЕУ, чл. 33. и 30. Интересантно питање које се поставило у теорији се тиче односа правних гаранција и начела које предвиђа Повеља, уз истицање тога да се не може сматрати да су начела само апстрактне прокламације, већ сасвим супротно, да она проширују и продубљују постојеће гаранције. Tobias Lock, “Rights and Principles in the EU Charter of Fundamental Rights”, *Common Market Law Review*, Vol. 56, бр. 4–6/2019, 1226.

пак поставило темеље који су најзначајнијим делом усмерени ка борби против једноосно одређене дискриминације, односно кроз фрагментацију и категоризацију личних својстава.

3.3. Увођење забране посредне дискриминације кроз Директиву о терету доказивања

Под појмом дискриминације се дуго сматрала и наводила само непосредна дискриминација, док је појам и концепт посредне дискриминације, у релативном смислу речи, нов. Иако ова тврдња има шире значење у односу на право ЕУ, она посебно долази до изражаја у праву ЕУ, а где су се забрана непосредне и посредне дискриминације уводиле и развијале кроз различите осе, док гранична линија између ових облика дискриминације до данас остаје предмет дискусије.¹⁸⁵¹

Док зачетке начела једнакости и забране дискриминације можемо пронаћи још у изворима примарног права ЕУ усвојеним средином прошлог века, о посредној дискриминацији се говори тек од доношења Директиве о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола¹⁸⁵². У преамбули ове директиве је изражена намера ЕУ да усмери своје напоре ка постизању једнакости мушкараца и жена, са разумевањем да пут ка једнакости није нимало једноставан, те да је испуњен бројним препрекама.¹⁸⁵³ Приликом одређења дискриминације на основу пола, наглашено је да се под дискриминацијом подразумева како непосредна, тако и посредна дискриминација. Посредна дискриминација је одређена на следећи начин: „када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља у неповољнији положај знатно већи проценат припадника једног пола, осим ако је та одредба, критеријум или пракса примерена, неопходна и може бити оправдана објективним факторима који нису повезани са полом“.¹⁸⁵⁴

Основна идеја ове директиве је у томе да се свакој жртви дискриминације, како непосредне, тако и посредне, обезбеди правна заштита.¹⁸⁵⁵ Управо са овим циљем, Директива уводи тзв. пребацивање терета доказивања на тужену страну.¹⁸⁵⁶ Међутим, ова директива ставља и две напомене уз наведено право о пребацивању терета доказивања. Прва се односи на то да државе чланице могу увести и повољнија правила по тужиоце у случајевима дискриминације.¹⁸⁵⁷ Друга напомена пак се односи на то да државе чланице немају обавезу да примене ово правило о терету доказивања у поступцима где суд или други орган треба да истражи чињенице случаја.¹⁸⁵⁸

3.4. Разматрање директива од кључног значаја за борбу против дискриминације у свету рада

Осврт на развој ЕУ, односно заједница која су претходиле ЕУ, сведочи о значају које су директиве имале и настављају да имају када је реч о борби против дискриминације из

¹⁸⁵¹ Uladzislau Belavusau, Kristin Henrard, “A Bird’s Eye View on EU Anti-Discrimination Law: The Impact of the 2000 Equality Directives”, *German Law Journal*, Vol. 20, бр. 5/2019, 617.

¹⁸⁵² Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the Burden of Proof in Cases of Discrimination Based on Sex, 20.01.1998, *Official Journal of the of the European Communities*, L 14. Ова директива је стављена ван снаге Директивом 2006/54/ЕЗ. Интересантно је што се, на нивоу ЕУ, посредна дискриминација по први пут препознаје у извору права који је посвећен не облицима дискриминације, већ терету доказивања, што значи да је одређење посредне дискриминације у овој директиви донекле споредно. Ипак, управо ово одређење је било основ за даља разматрања и развој правних гаранција које се односе на забрану посредне дискриминације.

¹⁸⁵³ Директива о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола, преамбула, ст. 6–11.

¹⁸⁵⁴ Директива о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола, чл. 2, ст. 2. Интересантно је што се у овој директиви користи термин “apparently” који може означавати да је нешто очигледно, или пак, што је значење у овом правном инструменту – наизглед.

¹⁸⁵⁵ Директива о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола, чл. 1.

¹⁸⁵⁶ Директива о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола, чл. 4, ст. 1.

¹⁸⁵⁷ Директива о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола, чл. 4, ст. 2.

¹⁸⁵⁸ Директива о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола, чл. 4, ст. 3.

радноправне перспективе. Можемо уочити неколико таласа у којим је дошло до доношења директива од изузетног значаја у овом погледу, а како ЕУ од седамдесетих година XX века улаже велике напоре како би постојале једнаке могућности у свету рада.¹⁸⁵⁹ Ипак, имајући у виду то да је фокус нашег истраживања на позитивном, то јест важећем праву, ми ћемо наше даље истраживање највећим делом усмерити ка директивама донетим 2000. и у годинама које су следиле, док ћемо се претходно донетих директива дотичати само у мери у којој то контекст захтева.¹⁸⁶⁰

Наиме, ове директиве су не само прошириле значај и опсег деловања антидискриминационих клаузула европског комунитарног радног права, већ су продубиле разумевање важности борбе против ове појаве.¹⁸⁶¹ Хепл истиче то да је усвајање поменутих директива део тзв. четврте фазе, која је почела кроз делатност судова у одређеним европским државама – посебно холандских и ирских судова, на путу од потпуне неједнакости до трансформативне једнакости.¹⁸⁶² Као посебно значајне истичемо Директиву Савета Европе 2000/78/ЕЗ, Директиву Савета Европе 2000/43/ЕЗ, али и Директиву 2006/54/ЕЗ. Пре него што поставимо питање да ли, и уколико да, ове директиве препознају укрштenu дискриминацију, укратко ћемо се дотаћи садржине ових директива и у том смислу њиховог значаја за борбу против дискриминације у сфери запошљавања и рада.¹⁸⁶³

Прва директива којом се бавимо у овом погледу јесте Директива 2000/78/ЕЗ. Оно што посебно истичемо, и за шта сматрамо да је идејни основ за одредбе предвиђене у овој директиви јесте схватање изражено у преамбули да су запослење и занимање кључни стубови (не)једнакости, која се из ових сфера прелива и у друге сфере живота.¹⁸⁶⁴ Ова директива садржи и јасну антидискриминациону одредбу, којом се забрањује дискриминација на основу религије или уверења, инвалидитета, старости и сексуалног опредељења.¹⁸⁶⁵ Поред самог

¹⁸⁵⁹ Thomas Erhag, Frans Penning, “European Union Law and the Protection of Precarious Workers” у: *European Labour Law* (eds. T. Jaspers, F. Pennings, S. Peters), Intersentia Ltd, Cambridge, 2024, 98.

¹⁸⁶⁰ Важне директиве у овом погледу, које ћемо само навести су: Директива о једнакој заради за мушкарце и жене (75/117), Директива о једнаком третману мушкараца и жена на радном месту (76/207, измењена и допуњена Директивом 2002/73), Директива о једнаком третману мушкараца и жена у програмима обавезног социјалног осигурања (79/7), Директива о једнаком третману мушкараца и жена у програмима социјалног осигурања на основу рада (86/378, измењена и допуњена Директивом 96/97), Директива о једнаком третману мушкараца и жена који се баве самосталном делатношћу (самозапослени), укључујући и пољопривреду (86/613), Директива о запосленим трудницама (92/85), Директива о родитељском одсуству (96/34), Директива о једнаком третману мушкараца и жена у приступу робама и услугама и понуди истих (2004/113) и на крају, такозвана Прерађена Директива (2006/54).¹ Прерађивање великог броја директива има за циљ да разјасни и обједини у један текст главне одредбе постојећих Директива о равноправности полова. Директива (89/391) о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду. За преглед и више о значају директива вид. В. Kresal, “Article 1 – Human Dignity” у: *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation* (eds. Filip Dorssemont et al.), Hart Publishing, London, 2019, 191–208.

¹⁸⁶¹ М. Bell, Ann Numhauser-Henning, “Equal Treatment” у: *European Labour Law* (eds. T. Jaspers, F. Pennings, S. Peters), Intersentia Ltd, Cambridge, 2024, 255.

¹⁸⁶² Претходне фазе подразумевају усвајање радноправних стандарда на универзалном нивоу (стандарда ОУН-а и МОП-а), али и уочавање проблема са концептом формалне једнакости. Bob Hepple, “Equality at Work” у: *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004* (eds. Bob Hepple, Bruno Veneziani), Hart Publishing, Oxford/Portland, 2009, 129.

¹⁸⁶³ Одмах треба напоменути то да Директива 2000/78/ЕЗ има шири опсег примене у смислу личних својстава као потенцијалних основа дискриминације, док Директива 2000/43 има шири опсег примене у контекстуалном смислу, а како се, за разлику од Директиве 2000/78/ЕЗ примењује и на сферу образовања, здравствене заштите, социјалне сигурности и социјалне заштите. Ипак, оно што је заједничко, за ове и друге директиве ЕУ јесте бинарна призма кроз коју се граде антидискриминационе норме – на пример жене не смеју бити другачије третиране у односу на мушкарце. Донекле другачији приступ је примењен једино у вези са особама са инвалидитетом, у погледу којих се уводи концепт разумног прилагођавања. Catherine Barnard, *EC Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2006, 310.

¹⁸⁶⁴ Директива 2000/78/ЕЗ, ст. 3. и 9.

¹⁸⁶⁵ Приликом одређења појма дискриминације у овој директиви користи синтагма „концепт дискриминације“, те се наводи да је забрањена како непосредна и посредна дискриминација, тако и узнемиравање, као облик дискриминације (чл. 1, ст. 1–3).

извршења радње дискриминације, подстицање другог да изврши дискриминацију ће се такође сматрати обликом дискриминације.¹⁸⁶⁶ Као посебан облик дискриминације се забрањује и виктимизација, односно неповољан третман од стране послодавца јер је запослени пријавио незаконит отказ или други облик повреде гаранција једнакости и забране дискриминације.¹⁸⁶⁷ Забрана дискриминације се односи на приступ запошљавању и samozapošljavanju, стручно оспособљавање, услове рада, укључујући зараду и отказ, као и чланство у било којој организацији радника или послодавца.¹⁸⁶⁸ Како је то случај и у другим изворима права, и у овој директиви се наводе случајеви када се прављење разлике по основу личног својства неће сматрати дискриминацијом – „ако, због природе одређених професионалних активности или контекста у којем се оне обављају, таква карактеристика може представљати стварни и одређујући професионални захтев, под условом да је циљ легитиман и да је тај захтев сразмеран“.¹⁸⁶⁹ Поред овог – општег изузетка, захтевање одређеног уверења, односно *ethos*-а, за рад у цркви или приватној организацији чији рад почива на одређеним уверењима, неће бити сматрано дискриминаторним.¹⁸⁷⁰ Законодавства одређених европских држава праве разлику између послова који су идеолошки, односно религијски верски условљени и „обојени“ и оних који то нису, чак и код послодавца чија делатност почива на вери.¹⁸⁷¹

По сличном принципу се, у овој директиви, наводе и случајеви када се прављење разлике на основу година неће сматрати дискриминацијом. У питању су случајеви који се односе на одређивање посебних услова за младе, старије и раднике са породичним дужностима, као и одређивање минималних услова у погледу старосне доби, професионалног искуства или радног стажа за приступ запослењу или одређеним погодностима повезаним са запослење, а са друге стране горње старосне границе за одређене послове.¹⁸⁷² Поред тога, Директива захтева од послодавца разумно прилагођавање у контексту особа са инвалидитетом¹⁸⁷³, док се такође прописује и увођење посебних мера, са циљем постизања *потпуне једнакости*.¹⁸⁷⁴

Директива 2000/43/ЕЗ је усмерена ка борби против израженог расизма у ЕУ, а директно се ослања на Уговор о ЕУ који ствара ближе повезнице, односно ближу заједницу међу људима који живе у државама чланицама ЕУ.¹⁸⁷⁵ Значајан део одредаба су сличне или чак идентичне (са) одредбама које садржи претходно анализирана Директива 2000/78 (попут одредаба које се тичу одређења појма дискриминације или пак одредаба о случајевима када се неједнак третман не сматра дискриминацијом), с тим што је фокус на дискриминацији на основу расе или етничког порекла у сфери запошљавања и рада.¹⁸⁷⁶ Ове две директиве су означиле својеврсну ренесансу антидискриминационих норми у радном праву ЕУ, а како су не само додатно

¹⁸⁶⁶ Директива 2000/78/ЕЗ, чл. 1, ст. 4.

¹⁸⁶⁷ Занимљиво је и то што се приликом одређења дискриминације користи синтагма „концепт дискриминације“, те се наводи да је забрањена како непосредна и посредна дискриминација, тако и узнемиравање, као облик дискриминације (чл. 1, ст. 1–3).

¹⁸⁶⁸ Директива 2000/78/ЕЗ, чл. 3, ст. 1, алинеја а).

¹⁸⁶⁹ Директива 2000/78/ЕЗ, чл. 4, ст. 1.

¹⁸⁷⁰ Директива 2000/78/ЕЗ, чл. 11.

¹⁸⁷¹ Lj. Kovačević, “Employing Confessional Theology Professors in Serbia: (Ir)Reconcilability of Religious Freedom, Academic Freedom, and Guarantees of Labour Rights”, *Equal: Rivista di diritto antidiscriminatorio*, бр. 5/2024, 518.

¹⁸⁷² Директива 2000/78/ЕЗ, чл. 6.

¹⁸⁷³ Директива 2000/78/ЕЗ, чл. 5.

¹⁸⁷⁴ Директива 2000/78/ЕЗ, чл. 7, ст. 1. Овом директивом су постављени само минимални услови, односно стандарди са којима морају бити усклађени законодавство и пракса држава чланица, али се свакако може успоставити и виши ниво права, док се такође морају успоставити одговарајући правни механизми који ће омогућити примену ових гаранција у пракси (чл. 8).

¹⁸⁷⁵ Терминолошка напомена која је направљена у преамбули Директивае2000/43/ЕЗ се односи на то да употреба термина „расно порекло“ никако не означава прихватање и усаглашавање са теоријама о различитим расама. Такође, позивајући се на раније усвојене правне инструменте, кроз преамбуле се указује на значај друштвено инклузивног тржишта рада, на ком се спроводи борба против дискриминације на основу расе и етничког порекла (ст. 6. и 8).

¹⁸⁷⁶ Директива 2000/43/ЕЗ, чл. 1.

привукле пажњу ка питању неједнакости у сфери запошљавања и рада, већ су такође знатно прошириле материјални опсег примене антидискриминационих норми.

Коначно, Директива 2006/54/ЕЗ, иако донета неколика година касније, представља део низа који је почео са претходно поменутим директивама, а кроз које се уочавају велики напори ЕУ да стане на пут дискриминацији. Кроз ову директиву је истакнуто то да ЕУ почива на принципу једнакости мушкараца и жена, али исто тако да треба тумачити норме забране дискриминације на шири и свеобухватан начин, тако да *забрањују како полно, тако и родно засновану дискриминацију*.¹⁸⁷⁷ Овом директивом се гарантује једнакост у контексту запошљавања и рада, а посебно истиче важност принципа једнаке зараде мушкараца и жена за исти рад или рад исте вредности.¹⁸⁷⁸ Ваља посебно истаћи да Директива гарантује и заштиту од дискриминације у контексту повратка на исто радно место након породичног, као и родитељског, односно одсуства на чије право има усвојилац детета¹⁸⁷⁹, што говори о постојању интерсекцијске перспективе. Интересантно је и што ова директива, усвојена пре скоро две деценије, користи нов термин у том тренутку – уродњавање (енг. *gender mainstreaming*), који подразумева узимање у обзир родне перспективе у доношењу закона и политика¹⁸⁸⁰, а да, као и раније поменуте директиве, посебну пажњу посвећује важности социјалног дијалога у борби против дискриминације.¹⁸⁸¹ Посебно значајно јесте и то што поменути извори права посвећују пажњу санкцијама које морају бити делотворне и сразмерне, али и одвраћујуће, а које подразумевају како новчану, тако и неновчану накнаду.¹⁸⁸² Наведене директиве су великим делом преобликовале европско комунитарно право, на основу идеје да је управо сфера запошљавања и рада она сфера коју даље доприноси или друштвеној искључености или пак друштвеној инклузији група и појединаца.¹⁸⁸³

3.5. Фрагментираност секундарног права Европске уније и последице по заштиту жртава укрштене дискриминације у свету рада

Два се закључка намећу на основе анализе примарног, и посебног секундарног права ЕУ, а оба су заснована на анализи квалитета, али и квантитета одредаба које су посвећене забрани дискриминације у свету рада. Први закључак јесте да су значајни и велики напори усмерени ка забрани дискриминације у овом контексту, што треба посебно нагласити и похвалити. Међутим, други закључак, а који донекле представља одраз у огледалу првог – односи се на то да постоји низ извора права који су релевантни и које би требало консултовати у овом погледу. И док постојање више извора права не представља нужно велики проблем *per se*, проблем који настаје, а посебно долази до изражаја из интерсекцијске перспективе, јесте

¹⁸⁷⁷ Директива 2006/54/ЕЗ, преамбула, ст. 3.

¹⁸⁷⁸ Директива 2006/54/ЕЗ, чл. 4, ст. 1. СПЕУ у својој пракси додатно наглашава то да се принцип једнаке зараде не може ограничити само на исти рад, у смислу истог радног места на истом послу, већ и на рад исте вредности, што потврђује и разматрање Суда у случају *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* (Case C-127/92, Judgment of the Court of 27 October 1993, ECLI:EU:C:1993:859).

¹⁸⁷⁹ Директива 2006/54/ЕЗ, чл. 15. и 16.

¹⁸⁸⁰ Директива 2006/54/ЕЗ, чл. 29.

¹⁸⁸¹ Директива 2006/54/ЕЗ, чл. 21. Ова директива, која се на врло свеобухватан и детаљан начин бави питањем родне и полне неједнакости на радном месту је заменила бројне раније важеће директиве које су се, у мањој или већој мери, бавиле питањима које су предмет разматрања и ове директиве.

¹⁸⁸² Љ. Ковачевић, „Правне санкције у свету рада – радноправни аспекти“ у: *Казнена реакција у Србији*, XIII део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 178. У овом контексту се спомиње да аустријски и немачки правни систем предвиђају само накнаду материјалне и нематеријалне штете, док би се у том контексту, одвраћујући ефекат могао мерити само кроз износе досуђене штете, који су обично врло ниски, то јест највише четвороцифрени. Verena Vinzenz, “Punitive damages“ im Antidiskriminierungsrecht” у: *Besonderheiten des Arbeitsrechts?: Dokumentation der 10. Assistentinnen und Assistententagung im Arbeitsrecht vom 29.9.–1.10.2021* (Hrsg. Stephan Seiwert, Stefan Witschen), Nomos, Baden-Baden, 2022, 141.

¹⁸⁸³ C. Barnard, *op. cit.*, 311.

проблем фрагментације права.¹⁸⁸⁴ У вези са тим, осврнућемо се на претходно анализирани секундарне изворе права, где одмах примећујемо то да се различите директиве баве забраном дискриминације по основу одређених личних својстава. Тако Директива 2000/78/ЕЗ на основу религије или уверења, инвалидитета, година или сексуалног опредељења у вези са запошљавањем и занимањем, Директива 2000/43/ЕЗ на основу расе или етничког порекла, а Директива 2006/54/ЕУ на основу пола и рода. Дакле, кроз различите директиве се препознају различита лична својства као могући основи дискриминације, док додатно треба истаћи да ниједна од ових директива не садржи отворени каталог личних својстава као потенцијалних основа дискриминације.

Жртва дискриминације у сфери запошљавања и рада је стављена у врло неповољан положај, како пре свега мора да има у виду и да се позива на више извора права.¹⁸⁸⁵ Овде није реч о томе да један извор права препознаје више основа дискриминације, па је проблем у тумачењу које је једноосно, већ је овде реч о томе да се различити основи дискриминације чак не препознају кроз један извор права. Ипак, када је реч о вишеструкој дискриминацији, под условом да су у питања својства које ове директиве изричито препознају, жртва дискриминације би требало да укаже на математичко сабирање више личних својстава, наведених кроз више различитих директива, која су довела до дискриминације у конкретном случају. Можемо само претпоставити колико је отежан положај жртве која треба да се позива на више извора права и учини вероватним да је до дискриминације дошло на основу нераскидиве комбинације личних својстава који су предвиђени као основи дискриминације кроз те изворе права. Корак даље представља разматрање положаја особе која је жртва дискриминације по основу неког од личних својстава које ове директиве не препознају, односно укрштене дискриминације на основу укрштања неког од својстава које ове директиве изричито препознају и непрепознатог личног својства, у контексту ових извора права. Поред значаја које директиве имају као извори права, не треба заборавити и то да оне имају изузетан значај и утицај на то како ће бити обликована национална политика, те које радноправне мере ће бити уведене како би се постигли даљи кораци на путу ка једнакости у свету рада. Овај аргумент посебно добија на значају када узмемо у обзир то да се управо у контексту норми које се тичу забране дискриминације не само примењују одредбе које предвиђа право ЕУ, већ врши и својеврсна трансплантација у национална законодавства.¹⁸⁸⁶

Управо фрагментарни приступ изражен кроз директиве носи ризик да се и политике и мере које се уводе и унапређују на нивоу једне државе чланице граде и развијају кроз једноосни приступ дискриминацији.¹⁸⁸⁷ Не само да се на тај начин препознају само изазови са којима се суочава одређена осетљива и угрожена група радника, већ на тај начин долази и до ослањања на крајњу ризичну, а најчешће и нетачну претпоставку хомогености припадника одређене групе, док се истовремено ствара, макар апстрактни, конфликт међу припадницима

¹⁸⁸⁴ Sara Benedi Lahuerta, "Has the EU Taken Comprehensive and Coherent Action to Combat Discrimination?" у: *The European Union as Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2020, 172. Иако је фрагментација посебно изражена у контексту забране дискриминације, ваља напоменути да је присутна и када је реч о другим сферама, попут заштите приватности. За више о томе вид. Vivian Genaro Motti, Shlomo Berkovsky, "Healthcare Privacy" у: *Modern Socio-Technical Perspectives on Privacy* (eds. Bart P. Knijnenburg et al.), Springer, Cham, 2022, 219.

¹⁸⁸⁵ И у литератури се истиче да у праву ЕУ не постоји основ, то јест извор, који изричито забрањује препознавање „мултидимензионалне дискриминације“, односно дискриминације по више основа. Evelyn Ellis, Philippa Watson, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, 157–158.

¹⁸⁸⁶ S. Burri Susanne, D. Schiek, *op. cit.*, 6–7.

¹⁸⁸⁷ Snježana Vasiljevic, "New Law and Values: Anti-discrimination Law in Post-communist Countries" у: *New Europe – Old Values?: Reform and Perseverance* (eds. Nada Bodirola-Vukobrat, Siniša Rodin, Gerald G. Sander), Springer, Cham, 2016, 60–62. Ова фрагментарност се донекле „прелива“ и на националне системе који кроз различите моделе забрањују дискриминацију у области запошљавања и рада – кроз општи антидискриминациони закон, посебне антидискриминационе законе, те комбинацију радног и антидискриминационог законодавства. М. М. Рељановић, „Искуства држава чланица Европске уније у спречавању дискриминације при запошљавању“, *Страни правни живот*, год. 54, бр. 3/2010, 67–68.

различитих група. Коначно, тако се наставља зачарани круг једноосног приступа дискриминацији, чиме се жртвама укрштене дискриминације у свету рада *de facto* онемогућава да предузму и први корак у борби против дискриминације и заштити сопствених права.

Не може се рећи да питање фрагментарности није препознато, а управо препознавање овог проблема је довело до усвајања Предлога директиве о имплементацији принципа једнаког третмана независно од вере, уверења, инвалидитета, старости или сексуалног опредељења¹⁸⁸⁸. Иако овај предлог, што се може закључити из самог наслова, има за циљ да покрије различите основе дискриминације, он ипак подразумева и бројне „несавршености“. Пре свега, иако изричито спомиње велики број личних својстава као потенцијалне основе дискриминације, не подразумева отворени списак личних својстава, већ само одређени број личних својстава. Надаље, овај предлог се уопште не бави радноправном перспективом, односно дискриминацијом у свету рада, чиме се врши се фрагментација и у контексту сфера на које се односи забрана дискриминације.¹⁸⁸⁹ Свакако, годинама након што је донет, овај предлог и даље није постао директива, тако да га помињемо тек узгред, док чекање на то да постане директива такође сведочи о „знаковима поред пута“.¹⁸⁹⁰

3.6. Први кораци у препознавању укрштене дискриминације кроз секундарно право Европске уније и *de lege ferenda* предлози

Можемо закључити да се у примарном праву ЕУ, које је претходно било детаљније анализирано, не препознаје питање укрштене дискриминације, али да оно правно и вредносно поставља основ за борбу против дискриминације у свету рада. Када је пак реч о секундарном праву ЕУ, уочавамо неколико „таласа“ у којима су усвојене директиве које су од посебног значаја за борбу против дискриминације, из радноправне перспективе, где је кључни „талас“ био онај крајем XX и почетком XXI века.¹⁸⁹¹ Треба додатно подвући да две директиве донете 2000. године, у својим преамбулама, препознају ризик *вишеструке дискриминације жена*, док је ризик дискриминације по више основа један од циљева Предлога из 2008. године.¹⁸⁹² У последњих неколико година, у новом таласу ЕУ директива се, по први пут, изричито препознаје дискриминација по више основа, из радноправног угла и уопште, чиме се смањује широки простор правне несигурности и неизвесности. Дакле, ЕУ почиње да има више разумевања према жртвама дискриминације по више основа управо што је условљено детаљним истраживањима, те сталним напорима академске и научне заједнице да се овај облик дискриминације препозна у пракси.

Као посебну важну треба споменути Директиву 2019/1158/EУ (енг. *Work-life Balance Directive*)¹⁸⁹³, која се бави усклађивањем различитих сфера живота, што је, како смо показали кроз раније наводе, питање које је неопходно размотрити из интерсекцијске перспективе. Пре

¹⁸⁸⁸ Proposal for a Council Directive on Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Religion or Belief, Disability, Age or Sexual Orientation {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181.

¹⁸⁸⁹ Са једне стране, разумемо наведено, а с обзиром да је у претходно донетим изворима права на нивоу ЕУ знатно већа пажња посвећена дискриминацији у свету рада, у односу на друге сфере живота. Са друге стране, управо значајна пажња посвећена сфери запошљавања и рада је условила постојање немалог броја извора, али и фрагментарни приступ у бављењу овим питањем, што би оправдало и условило доношење директиве која би се на свеобухватан начин бавила забраном дискриминације баш у свету рада.

¹⁸⁹⁰ К. Бекер, *op. cit.*, 151.

¹⁸⁹¹ Значајан корак напред, иако на мосту између права и праксе, јесте и успостављање индекса родне равноправности од стране ЕУ 2012. године, а посебно је интересантно то што је прва држава која је увела овакав индекс, а није чланица ЕУ, била РС. Овај индекс је заснован на наизглед једноставној скали где 1 означава потпуну неравноправност, а 100 потпуну равноправност. Међутим, установити место државе на овој скали није нимало једноставно, а како захтева разматрање различитих димензија (не)једнакости, укључујући дискриминацију по више основа.

¹⁸⁹² Преамбула, ст. 13.

¹⁸⁹³ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU, 12.07.2019, *Official Journal of the European Union*, L 188.

свега, треба напоменути да ова директива гарантује права не само родитељима, већ и неговатељима.¹⁸⁹⁴ Директива уводи право на родитељско одсуство у трајању од четири месеца¹⁸⁹⁵, али и право на „одсуство за очеве“¹⁸⁹⁶. Нарочито је значајно и то што родитељи и неговатељи имају право да захтевају од послодавца да раде у флексибилним облицима рада, док, уколико овакав захтев одбије, послодавац мора то да образложи.¹⁸⁹⁷ Овом директивом се препознаје сложени и вишеслојни проблем, а нарочито је значајно што се уведе и нови институти попут одсуства за очеве и неговатеље. Са друге стране, у литератури се исправно примећује да је пропуштена прилика да се кроз овај инструмент додатно истакне проблем неједнакости у професионалној сфери као последице родне неједнакости у обављању породичних дужности.¹⁸⁹⁸

Надаље, и још конкретније, од посебног значаја је преамбула Директиве 2022/2041/ЕУ¹⁸⁹⁹ о адекватним минималним зарадама у ЕУ, где се указује на то да постоји вероватноћа да „жене, млади радници, радници мигранти, самохрани родитељи, нискоквалификовани радници, особе са инвалидитетом, као и особе изложене вишеструкој дискриминацији“ готово по правилу остварују право на ниже зараде, односно минималну зараду.¹⁹⁰⁰ Такође, укрштена дискриминација се *изричито* спомиње у Директиви 2023/970/ЕУ, која је донета са циљем јачања принципа једнакости зараде мушкараца и жена. Фокус ове директиве је на утврђивању и гарантини једнаке зараде за исти рад и рад исте вредности, кроз консултације са телима која се баве питањем једнакости. У вези са тим, истиче се да структуре кроз које и на основу којих се утврђује зарада, морају бити изграђене тако да омогућавају процену да ли су појединци једнако плаћени ако обављају исти рад или рад исте вредности. Поред изричитог помињања укрштене дискриминације жена у преамбули¹⁹⁰¹, ризик укрштене дискриминације се у овој директиви помиње на још два места. Прво, појам укрштене дискриминације се кроз ову директиву препознаје у смислу укрштања рода са неким од личних својстава поменутих у директивама донетим 2000. године.¹⁹⁰² Укрштена дискриминација се, приликом утврђивања висине накнаде штете, узима за посебно тежак облик дискриминације.¹⁹⁰³

Треба поменути и Директиву 2024/1499/ЕУ¹⁹⁰⁴ која је посвећена телима за постизање једнакости – у контексту расе и етничког порекла; религије, уверења, инвалидитета, старости

¹⁸⁹⁴ Директива 2019/1158/ЕУ, чл. 6.

¹⁸⁹⁵ Директива 2019/1158/ЕУ, чл. 5.

¹⁸⁹⁶ Директива 2019/1158/ЕУ, чл. 4.

¹⁸⁹⁷ Директива 2019/1158/ЕУ, чл. 9.

¹⁸⁹⁸ Thais Guerrero Padrón, Ljubinka Kovačević, María Isabel Ribes Moreno, “Labour Law and Gender“ у: *Gender-competent Legal Education* (eds. D. Vujadinović, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2023, 613.

¹⁸⁹⁹ Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on Adequate Minimum Wages in the European Union, 25.10.2022, *Official Journal of the European Union*, L 275.

¹⁹⁰⁰ Директива 2022/2041/ЕУ, преамбула, ст. 10. У питању је директива која има за циљ унапређење услова живота и рада кроз борбу против неједнакости новчаних примања, те заштиту минималне зараде. Ова борба је посебно важна у контексту који је детаљније описан у преамбули ове директиве, а који се односи на пораст броја оних који раде на ниско плаћеним пословима, односно у контексту у ком је услед пандемије COVID-19 и других глобалних криза дошло до продубљивања јаза између богатих и сиромашних у ЕУ.

¹⁹⁰¹ Директива 2022/2041/ЕУ, преамбула, ст. 25. и 32. Такође, желимо да истакнемо и две додатне смернице које су присутне у преамбули ове директиве. Прва се односи на то да је, да би се закључило да је дошло до дискриминације у контексту зарада, потребно пронаћи упоредника, а у одсуству стварног упоредника, извршити поређење са хипотетичким упоредником. Поред овог метода, треба обратити пажњу и на статистичке податке и друге чињенице које потенцијално указују на то да је дошло до дискриминације. Тим поводом, посебно се указује и на ризик неједнаког вредновања рада када је реч о „типично“ мушким и женским пословима у контексту зараде, те потреби да ЕУ уложи додатне напоре усмерене ка објективизацији критеријума који напуштају родне стереотипе у овом погледу.

¹⁹⁰² Директива 2022/2041/ЕУ, чл. 3, ст. 2, алинеја е).

¹⁹⁰³ Директива 2022/2041/ЕУ, чл. 16, ст. 3 и чл. 23, ст. 3.

¹⁹⁰⁴ Council Directive (EU) 2024/1499 of 7 May 2024 on Standards for Equality Bodies in the Field of Equal Treatment between Persons Irrespective of Their Racial or Ethnic Origin, Equal Treatment in Matters of Employment and Occupation between Persons Irrespective of Their Religion or Belief, Disability, Age or Sexual Orientation, Equal Treatment between Women and Men in Matters of Social Security and in the Access to and Supply of Goods and Services,

и сексуалног опредељења у области запошљавања и занимања; те мушкараца и жена у сфери социјалне сигурности и приступа услугама; као и Директиву 2024/1500/EУ¹⁹⁰⁵, посвећену истом питању, али у контексту мушкараца и жена у сфери запошљавања и рада. Са једне стране треба посебно похвалити то што се у овим директивама изричито помиње укрштена дискриминација – у преамбули (ст. 16 прве и ст. 15 потоње директиве), где се истиче да је посебну пажњу потребно посветити укрштеној дискриминацији, али кроз чл. 5, ст. 2. обе директиве који говори о степену неповољности положаја жртава овог облика дискриминације.

Не доводећи у питање значај усвојених директива, на термиолошком нивоу се може поставити питање зашто се у њима наводи да ова тела могу, а не да морају да узму у обзир ризик укрштене дискриминације. Још значајније отворено питање, у светлу фрагментације права ЕУ, јесте зашто су две различите директиве суштински посвећене истом питању – тела чије деловање је усмерено постизању (суштинске) једнакости.

У контексту даљих корака у борби против укрштене дискриминације, у литератури се препознаје неколико потенцијалних путева напред: *стварање нових подгрупа по интерсекцијском принципу* – укрштањем већег броја личних својстава; *тумачење* – комбиновањем личних својстава препознатим кроз постојеће спискове личних својстава и *коначно тумачење, али кроз схватање да се у сваком, појединачно препознатом личном својству „крију“ и друга лична својства, односно ризик укрштене дискриминације.*¹⁹⁰⁶ Сматрамо да је посебно значајно што се у систему ЕУ, као систему који је изграђен по једноосном принципу, долази до значајне промене и првих корака који означавају и промену односа према дискриминацији у свету рада.

3.7. Значај необавезујућих извора права за борбу против укрштене дискриминације у свету рада

3.7.1. Стратегије и акциони планови Европске уније

Необавезујући извори права представљају смерницу и препоруку, те је стога њихова примена условљена политичком вољом да се примене, а не страхом од санкције и осећајем обавезности.¹⁹⁰⁷ И када је реч о обавезујућим изворима права, најчешће постоји, мања или већа – а посебно велика када је реч о постојању дискриминације, дискрепанција између нормативног и стварног. Код необавезујућих извора не постоји дискрепанција, а како не постоји ни обавеза примене истих, те ни притисак који би подстакао државе и послодавце да примењују радноправне гаранције које се тичу забране дискриминације. Међутим, управо необавезујући извори права су често први извори у којима се одређено питање препознаје, али и подстицај за доношење обавезујућих извора права којима би било регулисано одређено питање. Треба истаћи посебан значај који имају необавезујући извори права када је реч о препознавању, а што је и први корак у борби против, укрштене дискриминације. На овом месту

and Amending Directives 2000/43/EC and 2004/113/EC, 29.05.2024, *Official Journal of the European Union*, L 2024/1499.

¹⁹⁰⁵ Directive (EU) 2024/1500 of the European Parliament and of the Council of 14 May 2024 on Standards for Equality Bodies in the Field of Equal Treatment and Equal Opportunities between Women and Men in Matters of Employment and Occupation, and Amending Directives 2006/54/EC and 2010/41/EU, 29.05.2024, *Official Journal of the European Union*, L 2024/1500.

¹⁹⁰⁶ S. Fredman, 20166, *op. cit.*, 9–10.

¹⁹⁰⁷ Иако се о изворима меког права у ЕУ говори још од шездесетих година XX века, повлачење линије између извора, односно гаранција предвиђених изворима „тврдог“ и „меког“ права није увек једноставно. Стога се у литератури, исправно, додуше у извесној мери утопистички, подвлачи да СПЕУ, све и када не примењује саме одредбе и начела садржана у изворима меког права, треба да узме у обзир идејне основе за усвајање смерница и других извора меког права. Oana Ștefan, “Helping Loose Ends Meet? The Judicial Acknowledgement of Soft Law as a Tool of Multi-Level Governance”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 21, бр. 2/2014, 379.

ћемо се дотаћи неколико врста необавезујућих извора права, од којих посебни значај имају стратегије и акциони планови које изричито препознају укрштenu дискриминацију.¹⁹⁰⁸

У Стратегији за родну равноправност 2020–2025. године се наглашава да ће ова стратегија бити имплементирана применом интерсекцијског приступа, а како интерсекцијске проблеме треба посматрати као општепрожимајуће у светлу постизања родне равноправности.¹⁹⁰⁹ Док се наводи то да је запосленост жена у ЕУ данас виша него икад пре, истовремено су многе жене жртве структурних неједнакости у свету рада, које су најближе повезане са ризиком укрштене дискриминације.¹⁹¹⁰ Посебно се наглашава неповољан положај Ромкиња и припадница *LGBTQ+* популације.¹⁹¹¹ Наведено је потврђено и у Акционом плану за постизање родне равноправности, где се подвлачи важност родно-трансформативног и интерсекцијског приступа.¹⁹¹² Сличан приступ је примењен и у Акционом плану посвећеном забрани расизма за период 2020–2025, где се наглашава важност интерсекцијског приступа у анализи и борби против различитих облика расизма, попут расизма усмереног према црнцима, Азијатима и Ромима, као и антисемитизма.¹⁹¹³ Посебна стратегија, усмерена ка заштити права Рома, указује на друштвену маргинализованост ове групе, што подразумева и негацију основних права у сфери запошљавања и рада, а често произилази из преплитања различитих идентитета.¹⁹¹⁴

Када је реч о Стратегији за права особа са инвалидитетом 2021–2030, постоји разумевање за посебно отежан положај лица у погледу којих долази до укрштања инвалидитета са другим личним својствима попут рода, расног и етничког порекла, сексуалног опредељења и религије или пак социоекономске ситуације и других личних својстава, а са циљем постизања инклузивности.¹⁹¹⁵ Коначно, треба поменути и Стратегију за постизање једнакости *LGBTQ+* особа, где се наводи то да је њихов положај, посебно сагледан из интерсекцијске перспективе, изузетно отежан у свету рада.¹⁹¹⁶ Иако су ово само неке од

¹⁹⁰⁸ European Commission, Employment and Social Affairs, доступно на: https://commission.europa.eu/topics/employment-and-social-affairs_en, 20. 10. 2025. године.

¹⁹⁰⁹ European Commission, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025, Brussels, 05.03.2020, доступно на: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025, 27. 12. 2025. године, 2.

¹⁹¹⁰ European Commission, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025, 7.

¹⁹¹¹ European Commission, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025, 16.

¹⁹¹² European Commission, EU Gender Action Plan (Gap) III – An Ambitious Agenda for Gender Equality and Women's Empowerment in EU External Action, {SWD (2020) 284 final}, Brussels, 25.11.2020, доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017&from=EN>, 2, 27. 12. 2025. године. Важност ових стратегија и акционих планова треба разматрати у светлу Европског социјалног стуба и намере да запосленост лица од 20. до 64. године достигне 78%, а да се сиромаштво смањи за 15 милиона. Annex to the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Roadmap for Women's Rights, 7.3.2025, доступно на: https://commission.europa.eu/document/download/7d965089-e332-473a-88a9-e246f214e3bf_en?filename=Gender%20Equality%20Roadmap%20-%20Annex.pdf, 20. 10. 2025. године, 5.

¹⁹¹³ European Commission, A Union of Equality: EU Anti-racism Action Plan 2020–2025, Brussels, 18.09.2020, доступно на: https://commission.europa.eu/document/download/beb25da4-e6b9-459e-89f7-bcd8d3a8f0c8_en?filename=a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_en.pdf, 27. 12. 2025. године, 2, 13. Такође се наводи да ће запосленима у Европској Комисији бити омогућене обуке који се тичу различитости и инклузивности, те које им помажу да препознају интерсекцијски расизам.

¹⁹¹⁴ European Commission, A Union of Equality: EU Roma Strategic Framework for Equality, Inclusion and Participation, Brussels, 07.10.2020, доступно на: https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/eu_roma_strategic_framework_for_equality_inclusion_and_participation_for_2020_-2030_0.pdf, 27. 12. 2025. године, 2, 7.

¹⁹¹⁵ European Commission, Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030, Brussels, 03.03.2021, доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101>, 27. 12. 2025. године, 3, 19.

¹⁹¹⁶ European Commission, The 2020–2025 LGBTIQ Equality Strategy, Brussels, 12.11.2020, доступно на: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/753174/EPRS_STU\(2023\)753174_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/753174/EPRS_STU(2023)753174_EN.pdf), 16. 11. 2025. године, 5. У (другом) извештају који се тиче примене ове конвенције се наводи то да питање интерсекционалности бива уведено и у националне стратегије, а позитивни примери у овом погледу су Шпанија

значајних стратегија, оне говоре о напорима који се предузимају у промени односа према дискриминацији и препознавању вишеструко маргинализованих и стигматизованих група, те њиховог положаја у сфери запошљавања и рада.

3.7.2. Резолуција Европског парламента о социоекономској ситуацији жена афричког, блискоисточног и азијског порекла

Посебно интересантан и значајан извор права донет од стране ЕУ јесте Резолуција Европског парламента о социоекономској ситуацији жена афричког, блискоисточног и азијског порекла.¹⁹¹⁷ Резолуција је начелно подељена на два дела. У првом делу се гради, односно објашњава контекст у који су стављени интерсекцијски дискриминисане жене када је реч о економским и социјалним правима. Други део пак подразумева конкретне предлоге за јавне политике кроз које треба да буде препознато питање укрштене дискриминације у државама ЕУ, те начине борбе против овог облика дискриминације.

У Резолуцији се истиче то да су многе жене жртве укрштене дискриминације, односно неједнакости условљених укрштањем већег броја личних својстава као основа дискриминације. Посебно је значајно што постоји јасна терминолошка одредница, то јест напомена, да термини *укрштена* и *вишеструка дискриминација* нису синоними, а где ова два појма и дистинкцију између њих треба направити на начин на који смо и ми то учинили у претходним поглављима.¹⁹¹⁸ Интерсекцијски приступ подразумева препознавање многих идентитета појединца и тога како ти идентитети делују у синергији, те нужно захтева разматрање „од дна ка врху“ (енг. *bottom-up approach*).¹⁹¹⁹ Овакав приступ има за циљ да открије структурну природу суштинских неједнакости, те димензије неповољности на које се често „закмури“, кроз примену једноосног приступа.¹⁹²⁰

Већ на самом почетку Резолуције се истиче то да је немогуће говорити о постизању родне равноправности уколико се пажња не прида расној димензији, и другим димензијама опресије које дуго обликују положај жена и слику о женама која постоји у друштву.¹⁹²¹ Међутим, Резолуција није усмерена само ка заштити жена које су изложене укрштеној дискриминацији у контексту укрштања пола и рода са расом, већ посебно препознаје и изазове жена мигранткиња, али и жена које припадају *LGBTQ+* популацији. Важно је и то што се Резолуција дотиче практичних проблема у примени интерсекцијског приступа, указивањем на то да укрштена дискриминација знатно отежава прикупљање статистичких података, те тиме уопште вођење евиденције о неједнакостима. Жене живе у сиромаштву и екстремном сиромаштву, што условљава и друштвену искљученост – то је контекст у ком је свега 20% жена са инвалидитетом запослено са пуним радним временом (где је нпр. само 16% Ромкиња запослено у поређењу са 34% Рома у ЕУ).¹⁹²²

Кроз Резолуцију се, дакле, подвлачи однос и блиска повезаност која постоји између укрштене дискриминације и положаја појединца у свету рада, а такође и у сфери социјалне

и Кипар. European Commission, Report on the Implementation of the 2020–2025 LGBTIQ Equality Strategy, доступно на: https://commission.europa.eu/document/download/d9e23ccc-4032-41d0-b208-68650103ef8a_en?filename=Report%20LGBTIQ.pdf, 27. 12. 2025. године, 16.

¹⁹¹⁷ European Parliament, Resolution of 6 July 2022 on Intersectional Discrimination in the European Union: The Socio-economic Situation of Women of African, Middle-Eastern, Latin-American and Asian Descent (2021/2243(INI)), доступно на: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_EN.html, 27. 12. 2025. године. Иако није у питању резолуција посебно миловзвучног назива, али истовремено назива који јасно сугерише ширину, свеобухватност и сложеност питања обухваћених овом резолуцијом.

¹⁹¹⁸ Резолуција, део I, тач. б).

¹⁹¹⁹ Резолуција, део I, тач. б).

¹⁹²⁰ Резолуција, део I, тач. ц).

¹⁹²¹ Управо у контексту наведеног је одређена и кључна тема ове резолуције, која је додуше, у контексту расе, проширена у односу на сам наслов Резолуције, како се наводи да ће даље бити посебно разматран положај жена *афричког, блискоисточног, латиноамеричког, ромског и азијског порекла*.

¹⁹²² Резолуција, део I, тач. н) и қ).

сигурности.¹⁹²³ Поводом наведеног, жене које се налазе у лошијем социоекономском положају често уопште немају приступ здравственој заштити, док се и њихов социоекономски статус може ближе објаснити и разумети кроз њихова (друга) лична својства. Занимљиво је што се посебно помиње ношење верских симбола као „окидач“, али никако и оправдани разлог дискриминације, те посебно неповољни положај у који су стављене муслиманке у том контексту.¹⁹²⁴

Други део Резолуције је пак посвећен давању предлога за унапређење положаја жртава вишеструке и укрштене дискриминације. ЕУ захтева усвајање прописа „који забрањују како укрштену, тако и вишеструку дискриминацију, и позива на развој смерница ЕУ, укључујући размену добрих пракси о примени интерсекцијског приступа у креирању политика“.¹⁹²⁵ Истраживања о (не)једнакости треба да буду полазни основ за формирање политика и мера које би обезбедиле виши степен заштите припадницама маргинализованих и стигматизованих група, док посебан значај имају и стратегије усмерене ка борби против дискриминације у ЕУ. Интересантно је то што се кроз Резолуцију препознаје и то да нове технологије, посебно вештачка интелигенција, могу допринети продубљивању постојећих неједнакости, те стављању припадника осетљивих и угрожених група у појачано неповољан положај.¹⁹²⁶ У светлу професионалне сегрегације, на којој је фокус у овој резолуцији, посебно се говори о тзв. „стакленом плафону“, односно томе да жене не добијају прилику да раде на највишим позицијама. Ово је повезано и са одсуством генерацијског богатства, то јест присуству генерацијског сиромаштва што доводи до тога да не постоји почетни капитал који би био уложен у предузетништво, односно самозапошљавање.¹⁹²⁷ Коначно, истиче се да СПЕУ чини кораке напред у борби против дискриминације, и то посебно када је реч о роду и инвалидитету као основама дискриминације, али исто тако и да постоји потреба за даљим развојем праксе овог суда.¹⁹²⁸

3.8. *Анализа судске праксе Суда правде Европске уније у погледу забране укрштене дискриминације*

3.8.1. *Chacón Navas v Eurest Colectividades* – немогућност проширења каталога заштићених основа

Кроз претходну анализу смо дошли до закључка да се у праву ЕУ чине први кораци ка препознавању ризика укрштене дискриминације. Међутим, ова анализа би остала непотпуна уколико не бисмо узели у разматрање и судску праксу СПЕУ.¹⁹²⁹

Први случај који ћемо ближе анализирати у овом контексту јесте *Chacón Navas v Eurest Colectividades*, у ком је одлука донета пре две деценије у односу на тренутак писања ове

¹⁹²³ Резолуција, део I, тач. л), п) и х).

¹⁹²⁴ Део I, тач. с). Ово навођење је посебно важно и интересно, имајући у виду праксу СПЕУ, која ће бити анализирана ближе у наставку, а у којој се не препознаје ризик укрштене дискриминације у светлу ношења верских симбола.

¹⁹²⁵ Резолуција, ст. 2.

¹⁹²⁶ Резолуција, ст. 20.

¹⁹²⁷ Резолуција, ст. 45.

¹⁹²⁸ Резолуција, ст. 12. и 13.

¹⁹²⁹ Саша Прешал (Sacha Prechal), која је касније била и судија СПЕУ, још деведесетих година је указала на то да је СПЕУ знатно допринео подизању свести у светлу борбе против дискриминације – иако обраћање Суду јесте и треба да буде *ultima ratio* средство, ипак је дошло до смањивања, макар психолошке дистанце, између појединца и суда у Луксембургу. Sacha Prechal, “Combating Indirect Discrimination in Community Law Context”, *Legal Issues of European Integration*, бр. 1/1993, 97. За више о другим случајевима које нисмо поменули и проблемима о којима ћемо говорити вид. D. Schiek, “On Uses, Mis-uses and Non-uses of Intersectionality before the Court of Justice (EU)”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 18, бр. 2/2018, 85.

дисертације, 2006. године.¹⁹³⁰ Тужилца у овом случају је радила за послодавца који се бавио доставом хране, односно кетерингом. Због болести, која испрва није прецизирана, лекарска одлука, односно препорука је била да она не може у краћем временском периоду да се врати на посао. Она је добила отказ без ближег објашњења, а понуђена јој је новчана компензација.¹⁹³¹

Поводом тога, тужилца се позвала на Међународну класификацију функционисања, инвалидитета и здравља (енг. *International Classification of Functioning, Disability and Health*¹⁹³²), и заузела следећи став: „очигледно је да је ‘инвалидитет’ генерални појам који обухвата оштећења, ограничење активности и рестрикцију учешћа у друштвеном животу. Болест може изазвати оштећења која доводе до инвалидитета појединаца“.¹⁹³³ Услед блиске повезаности болести и инвалидитета, односно тога што болест може довести до инвалидитета, тужилца истиче то да је потребно заштитити и жртве дискриминације на основу болести. Све и да Суд закључи да су болест и инвалидитет два одвојена и раздвојена концепта, требало би узети у обзир то да је болест *чиница која треба посматрати као фактор ризика*, односно који доприноси постојању основа дискриминације који су изричито препознати кроз Директиву 2000/78/ЕЗ.¹⁹³⁴ Постављање овог питања од стране тужилце је директно условило застој поступка пред националним судом и обраћање СПЕУ. СПЕУ прво примећује да је највиши суд Шпаније већ претходно закључио да давање отказа раднику који је неспособан, односно неподобан (енг. *unfit*) за рад на одређеном радном месту не сматра дискриминацијом, али да то не значи да СПЕУ не може да одлучује о постављеним питањима.¹⁹³⁵

У светлу примене секундарног законодавства ЕУ, СПЕУ истиче да се Директива 2000/78/ЕЗ примећује на питање отказа, и то на ризик дискриминаторног отказа на основу инвалидитета. Опет, како би одговорио на постављена питања, овај суд се осврнуо на то како треба тумачити појам и концепт инвалидитета кроз Директиву, те у којој мери су особе са инвалидитетом заштићене кроз ову директиву. Истиче се да појам инвалидитета треба разумети као „ограничење које произилази, пре свега, из физичких, менталних или психолошких оштећења и које омета учешће дотичне особе у професионалном животу“.¹⁹³⁶ Ипак, СПЕУ, иако истиче то да концепт инвалидитета треба тумачити широко, али да постоји разлог зашто се у Директиви користи термин „инвалидитет“, а не и болест.¹⁹³⁷ Штавише, Директива не предвиђа обавезу запошљавања особе која није компетентна, способна и доступна да обавља основне задатке које подразумева одређени посао. Свакако, ова одредба је ограничена обавезом разумног прилагођавања, која се опет везује (само) за особе са инвалидитетом.¹⁹³⁸ Закључак који је СПЕУ заузео јесте да се особе које су добиле отказ на основу болести не могу позивати на заштиту коју предвиђа Директива, тиме дајући одговор на прво постављено питање. Када је реч о другом питању, односно заштити у светлу других правних инструмената ЕУ, СПЕУ заузима став да се нигде изричито не забрањује дискриминацију по основу болести.

Ова одлука је била предмет бројних критика у научним истраживања и академским круговима. Сматра се да она представља корак уназад у контексту заштите жртава

¹⁹³⁰ Case C-13/05, *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006, ECLI:EU:C:2006:456. Истовремено, треба напоменути да је у тренутку доношења пресуде у овом случају прошло чак 17 година између тренутка у ком је Креншо поменула, односно великим делим и створила, теорију интерсекционалности, 1989. године.

¹⁹³¹ Ст. 17. и 18.

¹⁹³² Више о томе доступно на: <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>, 28.12.2025. године.

¹⁹³³ Ст. 22.

¹⁹³⁴ Ст. 24.

¹⁹³⁵ Ст. 31. Посебно је интересантно да се на овом месту користи термин “unfit” за који сматрамо да садржи посебан ризик дискриминације и да би га требало избегавати.

¹⁹³⁶ Ст. 43.

¹⁹³⁷ Ст. 44.

¹⁹³⁸ Ст. 49.

дискриминације у сфери запошљавања и рада, те да подстиче разумевање инвалидитета кроз медицински модел инвалидитета. Овим критикама придодajeмо и критику која се тиче непрепознавања интерсекцијске перспективе, односно ризика укрштене дискриминације, која би подразумевала потребу препознавања различитих личних својстава која играју улогу у овом случају. Међутим, поред тога треба узети у обзир и полну и родну перспективу, а како и даље у друштву постоји недовољно препознавање „женских“ болести, односно здравствених стања која су чешће присутна и више изражена код жена.¹⁹³⁹

3.8.2. *HK Danmark* и *Z. v A Government Department and The Board of Management of a Community School* – ризик укрштене дискриминације на основу рода и инвалидитета

Скоро деценију након претходно анализираног случаја, пред СПЕУ се појавио још један врло интересантан случај, који је до сада подробно анализиран у радноправној литератури, али који је такође незаобилазан уколико је циљ разумевање интерсекцијски условљених дискриминаторних ризика. У питању је случај *HK Danmark* и *Z. v A Government Department and The Board of Management of a Community School*.¹⁹⁴⁰ Тужила је радила као наставница у једној школи у Ирској. Све је било у реду до тренутка када је она, заједно са својим мужем, одлучила да жели да има дете. Међутим, њено специфично медицинско стање је било такво да није имала материцу, те да је било фактички онемогућено да затрудни природним путем, те се стога овај пар одлучио за сурогат материнство као начин да добију потомство. У априлу 2010. године су она и њен муж отпутовали у САД, где је рођено дете који има генетски материјал овог брачног пара, те је, у здравственом смислу, све било у реду, док су се средином маја вратили у Ирску.¹⁹⁴¹

Правни проблем који је настао се тиче тога што се у праву Ирске гарантује како право на породилшко одсуство, тако и одсуство усвојоца, али се не препознаје и право на одсуство у случају сурогат материнства. С обзиром на специфичност ситуације и чињеницу да сурогат материнство није било регулисано у Ирској¹⁹⁴², тужила није, у потпуности, испуњавала услове ни да поднесе захтев за породилшко одсуство, а ни захтев за одсуство на које има право усвојилац. Тврдећи да је дискриминисана на основу пола и рода, породичног статуса и инвалидитета, тужила је одлучила да се обрати Трибуналу за једнакост, а будући да јој је одобрено само неплаћено, а не и плаћено одсуство.¹⁹⁴³ Овај трибунал се обратио СПЕУ, тражећи од овог суда одговор на питање да ли у овом случају постоји дискриминација на основу пола, односно да ли је дошло до повреде одредаба Директиве 2006/54/ЕУ. Надаље, постављено је питање да ли, уколико СПЕУ закључи да није дошло до дискриминације на

¹⁹³⁹ Овде ваља напоменути да није откривено нигде у пресуди о ком здравственом стању, односно болести је реч, тако да се не може поуздано тврдити да постоји и ова перспектива, што свакако не значи да не би требало указати на потенцијални ризик у овом погледу. Како се примећује, није изненађење то што СПЕУ не препознаје интерсекцијску перспективу, а како и у другим аспектима, најблаже речено, пропушта да препозна важност суштинске једнакости (о чему говори непрепознавање важности посебних мери – квота, у корист осетљивих и угрожених група радника у случајевима *Kalanke* и *Marschall*). Marta Otto, Frans Pennings, Saskia Peters, “Fundamental Social Rights in European Union Law” у: *European Labour Law* (eds. T. Jaspers, F. Pennings, S. Peters), Intersentia Ltd, Cambridge, 2024, 145.

¹⁹⁴⁰ Case C-363/12, *Z. v A Government Department and The Board of Management of a Community School*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 March 2014, ECLI:EU:C:2014:159. Посебно треба имати у виду то да је пресуда у овом случају донета након што је ЕУ ратификовала Конвенцију ОУН-а о правима особа са инвалидитетом 2010. године, што се сматра за прекретницу у смислу спремности ЕУ да уведе и интерсекцијску перспективу у разматрање случајева који се тичу ризика дискриминације. Andrea Broderick, “The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and EU Disability Law: Towards a Converging Vision of Equality?” у: *The European Union as Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2020, 363.

¹⁹⁴¹ Ст. 37.

¹⁹⁴² По први пут је регулисано тек 2024. године.

¹⁹⁴³ Ст. 38 и 42–44.

основу пола, постоји неусклађеност поменуте директиве са примарним правом ЕУ.¹⁹⁴⁴ По истом принципу, постављено је и питање да ли је у овом случају потребно и оправдано применити Директиву 2000/78/ЕЗ у контексту ризика од дискриминације на основу инвалидитета, те уколико је одговор одричан, да ли је ова директива усклађена са примарним правом ЕУ. Коначно, у вези са претходно наведеним, да ли се треба ослањати и на Конвенцију о правима особа са инвалидитетом у тумачењу.¹⁹⁴⁵

Интересантно је то што је прво донето издвојено мишљење генералног адвоката Вала (Wahl), 2013. године, док је пресуда донета у пролеће 2014. године.¹⁹⁴⁶ У бављењу дискриминацијом на основу пола, поред ослањања на Директиву 2006/54/ЕЗ, истакао је и важност Директиве 92/85/ЕЗ¹⁹⁴⁷ која има за циљ заштиту материнства, те изричито препознаје важност породилског одсуства. Разматрајући одредбе потоње Директиве, он закључује да је циљ ове директиве да заштити жене у једном врло специфичном периоду и осетљивом положају, како у контексту физичког, тако и менталног здравља, те је потребно омогућити право на плаћено породилско одсуство.¹⁹⁴⁸ Вал наглашава посебну везу која се развија између мајке и детета кроз сам порођај и дојење, те указује на ризик да уколико се схватање породилског одсуства прошири на тај начин да се ови чиниоци занемаре, долази до ризика обесмишљавања гаранција које се тичу породилског одсуства.¹⁹⁴⁹

Када је пак реч о потенцијалној дискриминацији на основу инвалидитета, Вал сматра да није спорно да право ЕУ мора бити усклађено са Конвенцијом о заштити права особа са инвалидитетом, али исто тако и да Директива 2000/78/ЕЗ јесте усклађена са овом конвенцијом. У вези са тим, Вал наводи следеће: „с обзиром на њену жељу да има сопствено дете, стање од којег пати свакако представља извор великог душевног бола. Заиста, у складу са ширим друштвеним схватањем инвалидитета које произилази из Конвенције ОУН-а, могуће је да у одређеним околностима такво оштећење може ометати потпуно и ефективно учешће особе у друштву“, али истовремено наводи да *није убеђен* да у овом случају треба применити Директиву 2000/78/ЕЗ.¹⁹⁵⁰

У самој пресуди, СПЕУ се ослања и на одредбе Конвенције ОУН-а о правима особа са инвалидитетом, као и на Директиву 92/85/ЕЕЗ, те Директиве 2000/78/ЕЗ и 2006/54/ЕЗ. Овај суд истиче да особа не може бити неповољније третирана због сурогат материнства. Ипак, због различитости положаја мајке која је била трудна и породила се, са једне стране, и оне која је

¹⁹⁴⁴ Ст. 45.

¹⁹⁴⁵ Ст. 45.

¹⁹⁴⁶ Opinion of Mr Advocate General Wahl Delivered on 26 September 2013, ECLI:EU:C:2013:604.

¹⁹⁴⁷ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Pregnant Workers and Workers who Have Recently Given Birth or are Breastfeeding (Tenth Individual Directive within the Meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), 28.11.1992, *Official Journal of the of the European Communities*, L 348.

¹⁹⁴⁸ Ст. 44–46.

¹⁹⁴⁹ Иако не доводи у питање то да право ЕУ поставља само минимум стандарда, а да се, кроз национално законодавство, може успоставити виши ниво заштите, како у погледу положаја мајке детета уопште, тако и посебно кроз сурогат материнства. Међутим, он исто тако наглашава да у конкретном случају није успостављен виши ниво заштите, а да тужила, *rationae personae*, не потпада под опсег Директиве 92/85/ЕЗ. Он заузима становиште да ниједна од поменуте две директиве није примењива (ст. 49 и 50). Такође, он наводи један ранији случај са којим врши поређење – случај *Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG* (Case C-506/06, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 26 February 2008, ECLI:EU:C:2008:119), а како би указао да се контекст у ова два случаја не може поистоветити. Ово је такође радноправни случај, а који се тичао жене која је пролазила кроз процес *in vitro* оплодње, а која је добила отказ од стране послодавца. СПЕУ је заузео став да се о ризику дискриминације на основу материнства може говорити тек од тренутка када су оплођене јајне ћелије пребачене у њену материцу. Сматрајући да паралела између ова два случаја не може бити направљена, Вал истиче да је потребно пронаћи мушког упоредника, те закључује да би мушкарац, као отац детета, у истој ситуацији, био третиран на исти начин као тужила. Са друге стране, поређење се може спровести и са мајком која би усвојила дете, а која није прошла кроз физичке и менталне напоре које подразумева трудноћа и порођај (Вал разматра овај случај у ст. 53–60).

¹⁹⁵⁰ Ст. 93. и 94.

добила дете уз помоћ сурогат материнства, са друге, СПЕУ закључује да се не може говорити о постојању дискриминације у контексту директива које се баве заштитом материнства, те полне и родне једнакости. СПЕУ закључује да није дошло ни до дискриминације на основу инвалидитета, а да није могуће проценити да ли је Директива 2000/78/ЕЗ усклађена са Конвенцијом ОУН-а, али да ова директива мора бити тумачена колико год је то могуће, у складу са Конвенцијом.

3.8.3. *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV* и *IX v WABEeV & MH Müller Handels GmbH v MJ* – ношење верских симбола и ризик укрштене дискриминације

Два претходно анализирана случаја су се тичала ризика укрштене дискриминације, а у контексту разматрања пола, рода, болести и инвалидитета, као потенцијалних основа дискриминације. Случајеви који ће на овом месту бити анализирани се тичу ношења верских симбола на радном месту и две различите одлуке које је СПЕУ донео у случајевима који се тичу наведеног питања. Истовремено, анализа ових случајева има за циљ да укаже на проблем исламофобије у ЕУ, али и то колико овај проблем посебно долази до изражаја када се посматра заједно са родном димензијом.¹⁹⁵¹

Хронолошки посматрано, први од ова два случаја је *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*¹⁹⁵², у ком је пресуда донета 2017. године. Тужила се запослила код туженог послодавца још 2003. године, као рецепционарка. Била је запослена на основу уговора о раду на неодређено време, а у тренутку када се запослила је код послодавца постојала, додуше неписана, пракса и правило да се не носе *видљиви, политички, филозофски или верски* симболи.¹⁹⁵³ У априлу 2012. године је Аћабита обавестила свог послодавца да планира да почне да носи хиџаб на послу¹⁹⁵⁴, чему се послодавац супротставио, наглашавајући да би тиме била нарушена политика неутралности. Међутим, она није одустала од своје намере и почела је да носи хиџаб на послу.¹⁹⁵⁵ Ово понашање је подстакло доношење и писаног правила, којим се прописује следеће: „запосленима је забрањено да на радном месту носе било какве видљиве симболе својих политичких, филозофских или верских уверења и/или да учествују у било каквим обредима повезаним са тим уверењима“.¹⁹⁵⁶ Како Аћабита није престала да носи хиџаб, добила је отказ, за који је сматрала да је дискриминаторан, те је одлучила да се обрати Радном суду у Антверпену, Белгији. Став послодавца је био да ова забрана није усмерена ка припадницима одређене религије ислама и да не представља верски засновану дискриминацију, већ да се само односи на забрану кршења политике неутралности коју има послодавац.¹⁹⁵⁷

¹⁹⁵¹ За више о сагледавању религије кроз призму ЕСЉП вид. Paulo Pinto de Albuquerque, Andrea Scoseria Katz, “Is Religion a Threat to Human Rights? Or Is It the Other Way Around?: Defending Individual Autonomy in the ECtHR’s Jurisprudence on Freedom of Religion” у: *Religion and International Law: Living Together* (eds. Robert Uerpman-Witzack, Evelyne Lagrange, Stefan Oeter), Brill/Nijhoff, Leiden/Boston, 2018, 280.

¹⁹⁵² Case C-157/15, *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017, ECLI:EU:C:2017:203.

¹⁹⁵³ Ст. 13.

¹⁹⁵⁴ Напомињемо да се и у овој пресуди такође не користи термин хиџаб, већ „исламска марама“ (енг. *islamic headscarf*).

¹⁹⁵⁵ Интересантно је пак да судови у овом случају нису улазили у ближе разматрање тога шта се сматра оправданим циљем. Тако се истиче да је СПЕУ био спреман да детаљно разматра начин на који се оваква политика примењује, то јест питање да ли је она дискриминаторна у примени, али не и разлоге за увођење овакве политике. Colm O’Cinneide, “Uniformity or Variation: Should the CJEU: ‘Carry Over’ its Gender Equality Approach to the Post-2000 Equality Grounds?” у: *The European Union as Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2020, 126.

¹⁹⁵⁶ Ст. 15.

¹⁹⁵⁷ Штавише, послодавац је истакао да не постоји особа која припада другој религији, а да је другачије третирана у погледу забране ношења верских симбола, дакле упоредник (што је потврдио и белгијски суд).

Након жалби, овај случај је завршио и пред највишим, касационим судом Белгије, који је одлучио да се обрати СПЕУ, са следећим питањем: „да ли се члан 2(2)(а) Директиве 2000/78 треба тумачити тако да забрана ношења мараме на радном месту за муслиманке представља непосредну дискриминацију уколико правило послодавца забрањује свим запосленима ношење спољашњих обележја политичких, филозофских и верских уверења на радном месту?“¹⁹⁵⁸ Као и национални судови, и СПЕУ је такође подвукао да код овог послодавца не постоји други запослени према ком је другачије поступано, односно неједнакост третмана у компаративном смислу речи. Такође, СПЕУ закључује да истицање неутралности, као имица послодавца, представља легитиман циљ, односно отелотворење права послодавца да управља својим послом на начин на који жели.¹⁹⁵⁹ Када је реч о сразмерности предузете мере, СПЕУ оставља националним судовима да процене да ли је евентуално могла бити предузета нека мање екстремна мера, попут премештаја тужиље на радно место где не би имала непосредни контакт са корисницима, уместо отказа, као најтеже радноправне санкције.¹⁹⁶⁰

Предмет одлучивања пред СПЕУ, 2021. године, је био *донекле* сличан случај – случај *WABE eV & MH Müller Handels GmbH v MJ*, који се тичао запослене у вртићу, односно дневном боравку за децу, а у светлу неутралности на радном месту.¹⁹⁶¹ Ради објашњења контекста, треба истаћи да је неколико година пре него што се одиграо чињенични основ за овај случај, град Хамбург усвојио препоруку у којој се наводи да „све установе дневног боравка за децу имају задатак да обрађују и објашњавају основна етичка питања, као и верска и друга уверења, као део животног окружења“, кроз истраживачки, инклузиван и неутралан приступ.¹⁹⁶² Неколико година касније – 2018. године, послодавац (тужени) је усвојио Инструкције за праћење неутралности кроз које се постављају правила која се тичу неутралности на радном месту.¹⁹⁶³ Кроз ове инструкције се истиче да је реч о послодавцу коју негује инклузивност и различитост, али баш како би деца могла слободно да развијају своје ставове, потребно је да запослени поштују и да се понашају у складу са политиком неутралности.¹⁹⁶⁴ У циљу примене ове политике, захтева се да запослени не преносе своја уверења нити обичаје деци, родитељима и трећим лицима, али исто тако и да не носе било какве видљиве политичке, филозофске или верске симболе.¹⁹⁶⁵

Тужилца, која је годинама радила код овог послодавца, је почела да носи хиџаб на посао 2016. године.¹⁹⁶⁶ Како није пристала да скине хиџаб, привремено је удаљена са рада, након усвајања Инструкција. Важно је напоменути да је у истом периоду послодавац забранио другој запосленој да носи, око врата, симбол крста на ланчићу.¹⁹⁶⁷ Сматрајући да је оваква одредба о неутралности само наизглед неутрална, а да је заправо приоритетно усмерена ка муслиманкама, односно ношењу хиџаба и других верским симбола Ислама, тужилца је одлучила да се обрати националном суду. Поред тога што је сматрала да је ово правило приоритетно усмерено ка припадницима одређене вере (Ислама), те да стога представља неоправдано ограничење религијских слобода и дискриминацију на основу религије, она је такође истакла да је овакву политику послодавца потребно преиспитати и из угла других личних својстава. Она истиче родну димензију, то јест чињеницу да ово правило посебно

¹⁹⁵⁸ Ст. 21.

¹⁹⁵⁹ Ст. 38–41.

¹⁹⁶⁰ Ст. 42 и 43.

¹⁹⁶¹ Joined Cases C-804/18 and C-341/19, *IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 July 2021, ECLI:EU:C:2021:594.

¹⁹⁶² Ст. 23.

¹⁹⁶³ Ст. 25.

¹⁹⁶⁴ Ове обавезе су постављене у контексту учитеља, односно оних који имају контакт са децом, а не и административних радника који не долазе у контакт са децом или родитељима деце.

¹⁹⁶⁵ Штавише, у оквиру ових инструкција се налази и неколико хипотетичких питања, међу којима је и питање да ли је дозвољено носити симбол крста на ланчићу, хиџаб или јеврејску кипу, а одговор је био да ношење наведеног није дозвољено (ст. 25).

¹⁹⁶⁶ Ст. 24.

¹⁹⁶⁷ Ст. 29.

погађа жене муслиманке, али и то да не треба занемарити то да је овакво правило посебно дискриминаторно у контексту жена мигранткиња, односно да у овом случају треба размотрити и етничко порекло као основ дискриминације.¹⁹⁶⁸ С обзиром на наведено, суд у Хамбургу се обратио СПЕУ, са питањима да ли је дошло до повреде гаранција које предвиђа Директива 2000/78/ЕЗ и уколико јесте, да ли је у питању непосредна или посредна дискриминација.¹⁹⁶⁹ Други случај, који је спојен са овим, се тичао запослене која је радила у продавници као касирка и продавачица која помаже у продаји. Она је почела да носи хиџаб 2014. године, а како послодавац није „благодонаклоно“ гледао на наведено, пребачена је на друго место рада, међутим и ту су убрзо настали проблеми због неразумевања у погледу ношења хиџаба. Посебно је важно нагласити да је правило послодавца у овом случају било такво да се забрањује ношење *упадљивих* и *великих* симбола.¹⁹⁷⁰

Тумачећи одредбе Директиве 2000/78/ЕЗ, СПЕУ закључује да захтев послодавца који се односи на забрану ношења видљивих симбола политичких, филозофских или верских уверења на радном месту не представља непосредну дискриминацију. Иако тврдећи да увођење и неговање политике неутралности од стране послодавца може представљати легитиман циљ, СПЕУ истовремено говори о условима који морају бити испуњени у овом погледу. Треба водити рачуна о трећим лицима са којима запослено лице (које би носило верски симбол), долази у контакт и потенцијалним негативним ефектима по послодавца у том погледу. Потом, СПЕУ истиче то да оваква политика мора бити спровођена на систематичан и доследан начин, док је неопходно водити рачуна о сразмери, односно томе да мера која је уведена буде најблажа могућа у контексту ограничавања других права и слобода, а да опет не доведе послодавца у неповољан положај.¹⁹⁷¹ Коначно, СПЕУ закључује да, иако је оправдано увести политику неутралности у контексту забране ношења свих верских симбола, не може се сматрати оправданом мера којом се забрањује само ношење великих и упадљивих верских симбола, тиме правећи разлику у оправданости између поменута два случаја.¹⁹⁷² Иако разумемо логику Суда у овом случају, те указивање на то да издвајање одређених верских симбола (кроз одреднице да су велики или упадљиви) води ка дискриминацији, сматрамо да, иако овај ризик није истог степена изражености када је реч о забрани ношења свих верских симбола, он свакако постоји.¹⁹⁷³ Штавише, СПЕУ је у више поменутих случајева који се тичу ношења верских симбола, пропустио да препозна родну димензију, односно то да је реч о верским симболима које носе жене, што заправо поставља пред суд питање не ли да је дозвољено или забрањено ношење одређеног верског симбола, већ да ли је то дозвољено жени.¹⁹⁷⁴

¹⁹⁶⁸ Ст. 30.

¹⁹⁶⁹ Ст. 34.

¹⁹⁷⁰ Ст. 35.

¹⁹⁷¹ Ст. 92 (претходно вид. ст. 70).

¹⁹⁷² У литератури се истиче да су на овај начин разјашњена бројна отворена питања која се тичу ношења верских симбола на радном месту, те стога представљају „трачак наде“ да ће у будућности доћи до промене праксе СПЕУ, тако да се прошири и продуби разумевање дискриминације. Erica Howard, “Headscarves and the CJEU: Protecting Fundamental Rights and Pandering to Prejudice, the CJEU Does Both”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 22, бр. 2/2022, 261–262.

¹⁹⁷³ Интересантно је то што у литератури наилазимо на став да би ови случајеви били другачије посматрани из угла англосаксонског права (америчког и канадског права), а како би у овим случајевима требало такође применити концепт разумног прилагођавања који би подразумевао анализу свих околности и питање на који начин је могуће извршити (у разумној мери) прилагођавање радног места, док је у европском праву примена овог концепта ограничена само на особе са инвалидитетом. Mathias Möschel, “European Anti-Discrimination Law: The American Perspective” у: *The European Union as Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2020, 482.

¹⁹⁷⁴ Поред интерсекцијске перспективе у смислу рода и вере, додатно истичемо да је често реч о женама које су мигранткиње, односно друге националности, па и расе.

3.8.4. *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law* и *Bervidi* – пренесена и/или укрштена дискриминација?

За разлику од претходно наведених случајева у овом делу докторске дисертације, пресуду у случају *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law* смо већ претходно анализирали као случај у ком је по први пут утврђено постојање пренесене дискриминације.¹⁹⁷⁵ Подсећања ради, истичемо да је у питању случај у ком је запослена била дискриминисана, како је СПЕУ утврдио, јер има сина са инвалидитетом. Овај случај се сматра револуционарним коракom напред јер је по први пут препозната, и то од стране суда и у одсуству експлицитне правне нормe посвећене овом питању, пренесена дискриминација. Међутим, у овом случају је било речи о непосредној пренесеној дискриминацији. И мада је раније било индиција да би пренесену дискриминацију требало препознати и као посредну (*CHEZ* случај), изузетно важан корак, и јасна потврда наведеног, се може пронаћи у пресуди СПЕУ из 2025. године, у случају *Bervidi*.

Наиме, иако је СПЕУ, препознао пренесену дискриминацију, у исто време је пропустио да препозна и друге димензије дискриминације које су такође присутне у овим случајевима. Наиме, у оба случаја – *Coleman* и *Bervidi* имамо жену која као мајка, обавља породичне дужности, тиме што брине о сину. Дакле, како бисмо стекли правилну и свеобухватну слику овог случаја, потребно је да уведемо, како полну и родну, тако и димензију породичних дужности, те чињеницу да се обавезе неге по правилу налазе само на женским леђима. У вези са тим, треба имати у виду различите врсте ризика и препрека са којима се жене суочавају у сфери запошљавања и рада, те посебно неповољан положај жена као мајки, које често бивају, у свету рада, *de facto* „кажњене“ јер су или пак планирају да постану мајке. У светлу наведеног, сматрамо да није случајност то што је баш мајка детета са инвалидитетом била изложена дискриминацији од стране послодавца, односно да у овом случају постоји и родна димензија. Ова димензија се огледа у томе што је претпоставка послодавца да је мајка детета та која води бригу у потпуности или највећим делом, што (без обзира на то да ли је утемељено у чињеницама или не) доводи и до схватања да мајка детета не може да усклади професионалне и породичне обавезе, односно да неће бити довољно посвећена послу.

Могло би се тврдити да је ова предрасуда додатно ојачана у случају у ком је дете особа са инвалидитетом. Са друге стране, не може се очекивати да дође до стварне интеграције детета са инвалидитетом у друштво уколико је родитељ тог детета дискриминисан у радној средини.

Дакле, потпуни увид у узроке дискриминације у наведеним случајевима можемо стећи само ако имамо у виду, на првом месту инвалидитет сина као основ дискриминације, али и породичне дужности жене као мајке. Свакако, као и у другим наведеним случајевима, треба напоменути да увођење интерсекцијске перспективе не значи нужно и да је дошло до укрштене дискриминације, али значи да ту перспективу, односно тај ризик, треба узети у разматрање.

3.8.5. *David L. Parris v Trinity College Dublin and Others* и *Lindorfer v Council of the European Union* – пропуштање Суда да препозна укрштену дискриминацију у сфери социјалне сигурности

Анализу судске праксе СПЕУ нисмо засновали на хронолошком принципу, о чему сведочи и чињеница да ће, као последњи случај који разматрамо на овом месту, бити сагледан случај у ком је пресуда донета 2016. године. Уместо хронолошког, определили смо се за редослед разматрања који нам се чинио најближем суштински важним, а организационо разумљивим. Случај *David L. Parris v Trinity College Dublin and Others* анализирамо на самом

¹⁹⁷⁵ Овај случај је био предмет анализе у првом делу дисертације, када смо одредили појам пренесене дискриминације.

крају, из два разлога.¹⁹⁷⁶ Један од разлога је у томе што се овај случај тиче сфере социјалне сигурности, а не сфере запошљавања и рада. Други разлог зашто на овом месту анализирамо поменути пресуду јесте у томе што у овој пресуди не „само“ да није препознат ризик укрштене дискриминације, већ је изричито наведено да овај облик дискриминације не може постојати, те се овај случај у литератури наводи као пример „слепог угла“ СПЕУ.¹⁹⁷⁷ Другим речима, више од четири деценије након случаја *DeGraffenreid v. General Motors*, СПЕУ је применио готово идентично резонување оном које је имао амерички суд у овом случају, а то је да не може да постоји неки нови и другачији облик дискриминације уколико не постоји дискриминација по сваком личном својству као основу. Одлука и образложење суда у *DeGraffenreid v. General Motors* је био један од основних повода за настанак теорије интерсекционалности, док је одлука СПЕУ у *David L. Parris* показала да је пред СПЕУ и уопште ЕУ велики пут у погледу препознавања интерсекционалности, односно укрштене дискриминације.

Наиме, овај случај се тичао породичне пензије на основу схеме Тринити колеџа, где је био запослен тужилац, Парис. Међутим, он није био у браку, већ је живео у цивилном партнерству, са истополним партнером, док је деценијама био запослен као предавач на Тринити колеџу. Наиме, он је засновао радни однос код овог послодаваца још 1972. године, те је постао и члан пензијске схеме коју је имао овај послодавац.¹⁹⁷⁸ Ова схема је иницијално подразумевала право на породичну пензију за супружнике, а од 2011. године и за оне који живе у цивилном партнерству, где супружник, односно партнер, након смрти другог, стиче право на две трећине зараде коју је имао запослени на Тринити колеџу.¹⁹⁷⁹ Међутим, право на ову пензију се стиче само ако су ушли у брак или партнерство пре 60. године. С обзиром на ранију законску немогућност регистравања цивилног партнерства, Парис је то учинио у 63. години живота, након што је већ деценијама живео са својим партнером, док је 2010. године, Парис отишао у превремену пензију.¹⁹⁸⁰ Трибунал за једнакост, ком се обратио тужилац, је истакао то да се Парис пензионисао пре ступања на снагу Закона о цивилним партнерствима, те да стога његов партнер не може стећи право на пензију предвиђену схемом Тринити колеџа.¹⁹⁸¹ Незадовољан овом одлуком, Парис је поднео жалбу Радном суду Ирске, који је пак упутио неколико питања СПЕУ: прво – да ли је дошло до дискриминације на основу сексуалног опредељења, друго – да ли је дошло до дискриминације на основу старости, и треће

¹⁹⁷⁶ Case C-443/15, *David L. Parris v Trinity College Dublin and Others*, Judgment of the Court (First Chamber) of 24 November 2016, ECLI:EU:C:2016:897.

¹⁹⁷⁷ Shreya Atrey, “Illuminating the CJEU’s Blind Spot of Intersectional Discrimination in *Parris v Trinity College Dublin*”, *Industrial Law Journal*, Vol. 47, бр. 2/2018, 283.

¹⁹⁷⁸ Ст. 16 и 17.

¹⁹⁷⁹ Ст. 24 и 25.

¹⁹⁸⁰ Ст. 23. Када је реч о ирском праву, дотаћи ћемо се неколико извора права који су били од посебног значаја за овај случај. Интересантно је да је Закон о пензијама у Ирској донет 1990. године, али да је претрпео веће измене и допуне 2004. године, када су унете одредбе које се односе на гарантiju једнакости и забране дискриминације (The Pensions Act 1990 (‘the 1990 Act’), Amended by Section 22 of the Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act 2004 (No 9 of 2004), which Inserted a new Part VII in the 1990 Act, in Order to Give Effect in National Law to the Provisions of Directive 2000/78 Concerning the Principle of Equal Treatment in Occupational Benefit Schemes). Поред гарантija које се тичу забране дискриминације на основу старости и сексуалног опредељења, овај закон изричито забрањује и дискриминацију на основу брачног статуса, међутим фокус ставља на положај удова и удоваца који су били у браку. Не сматра се дискриминацијом постављање услова за остваривање права на старосну пензију, попут година живота или радног стажа, док год се у овом погледу не постављају различити услови по основу рода. Са друге стране, Закон о цивилном партнерству је ступио на снагу 1. јануара 2011. године (цивилно партнерство Париса регистровано 12. јануара 2011. године), међутим тек изменама и допунама 2015. године је дозвољено закључење брака између припадника истог пола (The Civil Partnership and Certain Rights and Obligations of Cohabitants Act (‘the Civil Partnership Act’), Adopted on 19 July 2010 and Entered into Force on 1 January 2011, after the Necessary Ministerial Order was Made by Statutory Instrument No. 648/2010). Дакле, ово партнерство је регистровано након што су партнери, односно након што је Парис напунио 60 година.

¹⁹⁸¹ Ст. 27.

(уколико Суд одговори одрично на претходна два питања), да ли је дошло до дискриминације по основу комбинације поменутих личних својстава.¹⁹⁸²

СПЕУ је анализирао (не)оправданост, гаранција које предвиђа ирско право. Овај Суд закључује да није дошло до дискриминације на основу сексуалног опредељења.¹⁹⁸³ Исто је СПЕУ закључио и у погледу старости – да није дошло до дискриминације. Коначно, из интерсекцијске перспективе је значајно што је пред СПЕУ постављено питање, да ли, све и да није дошло до дискриминације на основу поменутих личних својстава засебно, да ли је дошло до дискриминације на основу комбинације личних својстава.¹⁹⁸⁴ У одговору на ово питање, СПЕУ наводи следеће: „иако дискриминација заиста може бити заснована на више основа наведених у чл. 1. Директиве 2000/78/ЕЗ, ипак не постоји нова категорија дискриминације која произлази из комбинације више од једне од тих основа, као што су сексуална оријентација и старост, ако дискриминација заснована на тим основама посматраним појединачно није утврђена“.¹⁹⁸⁵ Стога „ако национално правило не ствара дискриминацију ни на основу сексуалне оријентације ни на основу старости, то правило не може произвести дискриминацију засновану на комбинацији та два фактора“.¹⁹⁸⁶ Иако је прошло више од деценије од одлуке СПЕУ у овом случају, овај суд до сада, ни у једној другој пресуди, није оповргао овакво становиште – којим се експлицитно онемогућава препознавање укрштене дискриминације.¹⁹⁸⁷

Одлука СПЕУ у овом случају посебно забрињава имајући у виду раније резонување овог суда у случају *Lindorfer*.¹⁹⁸⁸ Наиме, у овом случају СПЕУ није применио интерсекцијски приступ већ је раздвојено разматрао два лична својства као потенцијалне основе дискриминације, али ипак није истакао *a priori* да је немогуће разматрати више потенцијалних основа дискриминације. Овај случај се тичао тужиле која је поднела захтев да новац, иницијално уплаћиван за пензију у аустријски пензијски фонд пренесе, у откупној вредности, у фонд ЕЗ, односно ЕУ.¹⁹⁸⁹ Аустријски пензијски фонд ју је обавестио о износу у ком би уплаћивана вредност могла да се откупи, уз напомену да она не може да оствари право на пензију у Аустрији с обзиром на то да доприноси нису уплаћивани у минималном периоду од 180 месеци, односно да недостаје 21 месец.¹⁹⁹⁰ Позивајући се на то да је систем који се примењује за обрачун дискриминаторан и нетранспарентан, тужила је довела у питање ове наводе. Позивајући се на одредбе различитих правних аката, она је истакла да су оне противне начелу једнакости, али и слободи кретања радника.¹⁹⁹¹ Првостепени суд закључује да се не може говорити о дискриминацији уколико постављена правила резултирају тиме да виша основна зарада службеника подразумева и мањи број признатих година радног стажа.¹⁹⁹² Аргумент тужене стране се сводио на то да треба осигурати добро финансијско управљање фондовима Заједнице, односно данашње ЕУ. Приликом утврђења обима права, узима се у обзир низ чинилаца и предвиђања, попут тога колико дуго ће капитал стајати у буџету, да ли ће постојати каријерно напредовање, те колико ће трајати каснија давања, односно у ком периоду ће се исплаћивати. Ово је повезано са старошћу и полом у контексту претпостављеног периода колико ће лице радити, али и периода када ће остваривати права из пензијског

¹⁹⁸² Ст. 27–29.

¹⁹⁸³ Ст. 62.

¹⁹⁸⁴ Ст. 78.

¹⁹⁸⁵ Ст. 80.

¹⁹⁸⁶ Ст. 81.

¹⁹⁸⁷ D. Schiek, “Intersektionelle Diskriminierung vor dem Europäischen Gerichtshof – Ein erster verfehelter Versuch? Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 24.11. 2016 – Rechtssache Parris”, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2017, 417.

¹⁹⁸⁸ Case C-227/04 P, *Maria-Luise Lindorfer v Council of the European Union*, ECLI:EU:C:2007:490.

¹⁹⁸⁹ Ст. 14–15.

¹⁹⁹⁰ Ст. 16–17.

¹⁹⁹¹ Ст. 23.

¹⁹⁹² Ст. 27.

осигурања.¹⁹⁹³ Неуспела обраћања првостепеном суду су довела до жалбе, а потом и обраћања СПЕУ. Анализирајући све околности случаја, СПЕУ је закључио да је дошло до дискриминације на основу пола, али не и на основу старости, како се различит износ и метод обрачуна не може сматрати дискриминаторним уколико су запослени у различитим годинама почели са радом.¹⁹⁹⁴

¹⁹⁹³ Ст. 33.

¹⁹⁹⁴ Вид. ст. 60 и 71.

IX ДЕО

ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СФЕРИ ЗАПОШЉАВАЊА И РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

1. Увод

Анализа међународног права је значајна по себи, али истовремено и контекст у ком анализирамо право РС. За то постоји више разлога, али приоритетни разлог је у томе што различити извори међународног права обавезују нашу државу, те су, према хијерархији извора права, одмах испод Устава РС, а изнад закона. То важи како када је реч о анализираним изворима права на универзалном нивоу, тако и у погледу европског некомунитарног права. Када је пак реч о праву ЕУ, оно је за нашу државу значајно из угла обавезе хармонизације права.¹⁹⁹⁵ Међутим, наш циљ истраживања, у овом делу и уопште, је да укажемо и на домаћи контекст, односно ситуацију у РС.

У овом, деветом делу докторске дисертације, ћемо анализирати уставни и законски оквир од значаја за забрану укрштене дискриминације. Циљ који имамо у овом погледу јесте да сагледамо предности и мане постојећих законских одредаба, али и укажемо на потенцијалне *de lege ferenda* предлоге. Ови предлози произилазе из анализе потенцијалних мањкавости постојећих решења, али и стања. Почећемо са анализом уставних гаранција у важећем Уставу РС. У вези са тим, кратко ћемо се осврнути и на уставну историју наше државе, а узимајући у обзир то да се уставом постављају темељи државног и друштвеног уређења.¹⁹⁹⁶ Потом ћемо прећи на анализу законодавства, где је у фокусу радно законодавство, али ће предмет анализе бити и антидискриминационо законодавство, у мери у којој је релевантно у контексту препознавања укрштене дискриминације у свету рада.

Конечно, имајући у виду поделу извора радног права на хетерономне и аутономне изворе права, посветићемо посебну пажњу и аутономним изворима права. Аутономни извори права, посебно они који настају у социјалном дијалогу, представљају изворе права присутне само у радном праву, а тиме један додатни механизам кроз који се може загарантовати забрана свих облика дискриминације, укључујући укрштену дискриминацију. Посебно ће бити разматрани колективни уговори, али и једностранни извори аутономног радног права – правилник о раду, правилник о организацији и систематизацији послова, као и кодекси које доноси послодавац.

2. Начело забране дискриминације у домаћим уставима

Анализа домаћег законодавства у свакој држави, укључујући РС, захтева то да се пође од устава, као највишег правног акта, који поставља темеље државног и друштвеног уређења, али и законодавства у различитим гранама права. У овом делу ћемо детаљније анализирати одредбе важећег Устава РС из 2006. године. Ипак, пре тога треба навести да се наша земља може похвалити уставном историјом коју карактеришу и устави који су били донети у слободарском духу, а посматрано из данашње перспективе, може се рећи и да су били испред

¹⁹⁹⁵ У Уставу РС, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006 и 115/2021 се наводи да наша држава почива и функционише, између осталог на „припадности европским принципима и вредностима“ (чл. 1). За више у погледу усклађивања домаћег законодавства са европским стандардима вид. Владимир Ђурић, „Хијерархија правног поретка и уставносудска контрола подзаконских општих аката“, *Правни живот*, бр. 12/2015, 543–558.

¹⁹⁹⁶ „Стварне последице приватизације су, поред осталих, уништавање друштвене својине и привреде, масован губитак радних места, раст незапослености, продубљивање економских и друштвених неједнакости и настанак друштва на периферији капитализма.“ Нада Г. Новаковић, „Транзиција, раднички протести и блокаде јавних простора у Србији“, *Социолошки преглед*, Vol. LIX, бр. 4/2020, 1155.

свог времена.¹⁹⁹⁷ Како то наводи професор Јовичић: „уставна историја Србије израз је услова у којима се мала балканска земља развијала. Та историја била би лагоднија и лепша да Србију нису притискала два тешка бремена: једно бreme била је непрестана опасност од суседа – непријатеља, а друго – бreme општег сиромаштва и привредне неразвијености“.¹⁹⁹⁸

Важећи устав се сматра уставом умерено социјалне државе, а представља израз тзв. трећег таласа конституционализације у нашој држави, који је већ дошао до пуног изражаја у Уставу Југославије из 1990. године.¹⁹⁹⁹ На самом почетку, у 1. члану, важећег устава се наводи да је РС држава која почива на владавини права и социјалној правди. Ма колико оваква одредба била апстрактна, ипак сматрамо важним то што је социјална правди, највиши циљ радног и социјалног права, постављена као једна од основних вредности на којима почива уставни поредак наше државе. Када је реч о радноправним гаранцијама, препознајемо да Устав гарантује *право на рад*, међутим, Устав не само да гарантује ово право на апстрактан начин, већ прописује и друге гаранције које су од значаја за остваривање права на рад. Треба имати у виду то да „гарантија права на рад, притом, има посебан значај у капиталистичким државама, у којима је економија заснована на масовној производњи роба и пружању услуга, јер је у тим околностима запошљавање изузетно битан инструмент за друштвену укљученост појединца“.²⁰⁰⁰ У вези са тим, Устав гарантује и право на једнаку доступност радних места.²⁰⁰¹ На овај начин Устав повезује начело слободе рада и *начело једнакости и забране дискриминације*, као фундаментална радноправна начела.²⁰⁰²

¹⁹⁹⁷ Најспецифичнији период наше уставне историје јесте период после Другог светског рата који је обележен социјалистичким уређењем, прво под утицајем административног социјализма, а потом оригиналним концептом створеним „у нашој кухињи“ – самоуправним социјализмом, што смо до сада помињали више пута. Из уставноправне перспективе, професор Петров и Николић закључују следеће: „политички систем социјалистичке Југославије изворно је био обележен револуционарним преображајем југословенске државе и друштва [...] Стога је ‘самоуправљање’ настало као симбол једног периода и напретка друге југословенске државе који се заснивао на друштвеној потреби да се држава и друштво ‘ослободе’ етатистичких стега и крену путем демократизације у оквирима социјалистичког поретка. Било је то, ипак, за искрене поклонице те идеје једно самозаваравање, које је произвело и ‘уставну фатаморгану’“. Владан Петров, Алекса Николић, „Уставне основе политичког система Социјалистичке Југославије“ у: *Социјалистичко право у Југославији 1945–1990* (ур. Дејан Поповић, Борис Беговић, Зоран С. Мирковић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2024, 324–325. Посебно интересантан је и систем који се успоставља на основу Устава из 1974. године, а поводом ког професор Шундерић закључује да је „у једној социјалистичкој земљи догодило да је радно законодавство, које је увек било у функцији заштите интереса радничке класе, стављено у функцију јачања покрајинских државности и умножавања бирократско-чиновничког апарата“. Б. Шундерић, „Законодавна надлежност у СР Србији у области радног законодавства“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 6/1988, 703.

¹⁹⁹⁸ Миодраг Јовичић, „Какве нам поруке упућује уставна историја Србије“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 37, бр. 5/1989, 563.

¹⁹⁹⁹ Ова три таласа обухватају период од XVIII до првих година XX века. За више о томе вид. Vladan Petrov, Miroslav Đorđević, „The Influence of Serbia’s Historical Constitutions on Its Modern Constitutional Identity“, *Архив за правне и друштвене науке*, бр. 1/2023, 101.

²⁰⁰⁰ Љ. Ковачевић, „Право на рад – конституционализација, интернационализација и садржина“ у: *Омаж проф. др Ратку Марковићу: Зборник радова* (ур. Дарко Симовић), Криминалистичко-полицијски универзитет, Београд, 2024, 395.

²⁰⁰¹ Чл. 60, ст. 2. и 3.

²⁰⁰² Интересантно је, у том погледу, поменути Устав Републике Хрватске, где се наводи да су, међу највишим вредностима, на којима почива уставни поредак ове државе слобода и једнакост (чл. 3 Устава Републике Хрватске, *Народне новине*, 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14). Са друге стране, овај устав, као и Устав Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 21/92 – пречишћени текст, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05, не садржи општу одредбу која је посвећена забрани дискриминације (иако постоји позивање на забрану дискриминације у преамбули и гаранција једнакости конститутивних народа), док такву одредбу, поред нашег устава, садрже и Устав Босне и Херцеговине, Анекс IV Општег оквирног споразума за мир у Босни и Херцеговини и *Службени гласник БиХ*, бр. 25/2009 - Амандман I (чл. 4), Северне Македоније, *Службен весник на Република Северна Македонија*, бр. 52/1991), са амандманима бр. 1/1992, бр. 31/1998, бр. 91/2001, бр. 84/2003, бр. 107/2005 (чл. 54) и Црне Горе, *Службени лист ЦГ*, бр. 1/2007 и 38/2013 - Амандмани I-XVI).

Поред гаранција које важе за све, додатно је истакнуто то да се посебна заштита гарантује „женама, омладини и инвалидима“.²⁰⁰³ Овакву гаранцију посебне заштите треба тумачити заједно са антидискриминационим нормама које предвиђа Устав. Наиме, наводи се да су пред Уставом и законом сви једнаки и да свако има право на једнаку заштиту, те и могућност да се обрати међународним институцијама у циљу заштите сопствених права.²⁰⁰⁴ Дискриминација је забрањена на основу отвореног каталога личних својстава, односно, како се наводи, „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“.²⁰⁰⁵ Поред заштите људских права свих, посебно се штите права припадника националних мањина, а „достигнути ниво људских и мањинских права не може се смањити“.²⁰⁰⁶ Штавише, истиче се могућност и важност увођења посебних мера у корист осетљивих и угрожених група, то јест оних који су стављени у суштински положај²⁰⁰⁷, док се важност посебних мера истиче и када је реч о припадницима националних мањина који често живе у посебно неповољним условима. Интересантна је формулација која се овде користи – *суштинска неједнакост*, те је треба посебно похвалити, а имајући у виду претходна разматрања на тему односа формалне и суштинске неједнакости.²⁰⁰⁸

3. Законски оквир и (не)препознавање укрштене дискриминације

3.1. Начело забране дискриминације у Закону о раду

Устав РС поставља темеље начела једнакости и забране дискриминације, али и права на рад и у вези са радом. Свакако, нас обавезују и бројне конвенције МОР-а које су од значаја за забрану дискриминације у области запошљавања и рада. Међутим, гаранције које су предвиђене како Уставом, тако и међународним изворима права, су детаљније разрађене кроз радно законодавство.

У ЗОР-у се наводи следеће: „забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност,

²⁰⁰³ Устав РС, чл. 60, ст. 5.

²⁰⁰⁴ Устав РС, чл. 22.

²⁰⁰⁵ Устав РС, чл. 21, ст. 3.

²⁰⁰⁶ На овом месту ћемо направити неколико термилошких напомена које се тичу одређених термина који се користе у Уставу. Наиме, када се говори о забрани дискриминације, користи се термин „једнакост“. Насупрот томе, када се говори о припадницима националних мањина, те положају мушкараца и жена, користи се термин „равноправност“. У првом делу докторске дисертације смо детаљније разматрали однос ових појмова, те закључили да равноправност означава нешто више у односу на формалну једнакост. Овде додатно напомињемо да данас, када говоримо о начелу једнакости и забране дискриминације, ми говоримо о разлици између формалне и суштинске једнакости. Док се формална једнакост односи на то да правни прописи садрже гаранције једнакости, суштинску једнакост је доста теже дефинисати, али оно што је сигурно јесте да суштинска једнакост подразумева препознавање дубоко укорених образаца неједнакости. Према томе, држимо да је да коришћење термина „једнакост“ у уставу треба схватити као суштинску једнакост, која је синоним равноправности. Друга напомена се односи на то да се, када се говори о положају мушкараца и жена, користи термин „полна равноправност“, док термин рода није споменут. Имајући у виду бројна отворена питања, па и контроверзе у погледу односа појмова пола и рода, али и чињеницу да је Устав донет још 2006. године, можемо да приметимо да пропуштање да се помене не само полна, већ и родна равноправност не изненађује. Ипак, верујемо да је појам рода и родних улога изузетно важан и да суштински обликује наше друштво, што поставља императив да се овај термин и појам такође нађе у Уставу, а тиме што би се загарантовала не само полна, већ и родна равноправност.

²⁰⁰⁷ Устав РС, чл. 21, ст. 4.

²⁰⁰⁸ Устав РС, чл. 21, ст. 4. Не доводећи у питање значај сваке норме коју смо навели можемо приметити да су одредба која се тиче увођења посебних мера у корист осетљивих и угрожених група, као и одредба која се тиче посебне заштите жена, омладине и особа са инвалидитетом, противне формалној једнакости у строгом смислу речи, али заправо усмерене ка постизању суштинске једнакости. Иако Устав не помиње изричито укрштenu дискриминацију, овај правни акт свакако поставља и више него солидне основе за борбу против дискриминације кандидата за запослење и запослених, односно борбу за постизање суштинске једнакости у свету рада.

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“.²⁰⁰⁹ Дакле, у питању је отворени каталог личних својства као могућих основа дискриминације, а јасно је наглашено то да је забрањена како непосредна, тако и посредна дискриминација. Постојање отвореног каталога личних својстава као могућих основа дискриминације јесте први корак ка потенцијалном препознавању укрштене дискриминације, а будући да се овај каталог може тумачити на шири начин, тако да не забрањују дискриминацију само по основу сваког личног својства засебно, већ и на основу комбинације личних својстава. Међутим, као што је већ претходно речено, уобичајено и укорењено тумачење ових одредаба је такво да се овакви каталози тумаче једноосно, односно тако да забрањују дискриминацију по основу сваког, а не и свих личних својстава. Оно што је сигурно јесте да ЗОР нигде не помиње укрштену дискриминацију, нити уопште дискриминацију по више основа, као ширу категорију.

Штавише, ЗОР јасно одређује како непосредну, тако и посредну дискриминацију. Непосредна дискриминација се одређује као „свако поступање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона (што су изнад поменута лична својства – додала М.К) којим се лице које тражи запослење“, а којим се кандидат за запослење или запослени ставља у неједнак – неповољнији положај у односу на друге који се налазе у истој или сличној ситуацији.²⁰¹⁰ Када је реч о посредној дискриминацији, ЗОР прихвата дефиницију која је општеприхваћена у међународним изворима права, а то је да се посредна дискриминација односи на ситуацију када постоји „одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона“.²⁰¹¹ ЗОР, поред тога што забрањује уопште дискриминацију, и изричито помиње одређене облике дискриминације (непосредну, посредну, узнемиравање и сексуално узнемиравање), прецизира и то на шта се конкретно односи забрана дискриминације.

Пре свега, забрана дискриминације се односи на „услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла“, дакле забрањена је дискриминација на тржишту рада, у процесу избора кандидата за запослење. Међутим, дискриминација се забрањује и када је реч о условима рада, али и свим правима из радног односа.²⁰¹² Оваква норма има за циљ да покрије разматрање положаја запослених, и то како у контексту услова рада, тако и у контексту права из радног односа.

Опет, истичемо да ЗОР овде изричито помиње само права, а не и обавезе и одговорности из радног односа. Разумемо да је логика законодавца да до дискриминације по правилу долази када је реч о правима из радног односа, где се неке ускурају или барем, у свом обиму у суштини, умањују права. Ипак, сматрамо да дискриминације може доћи и у контексту обавеза и одговорности из радног односа, о чему смо детаљније говорили у четвртм делу докторске дисертације. Такође, ЗОР забрањује дискриминацију у односу на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, али и каријерно напредовање, те коначно када је реч о отказу уговора о раду.²⁰¹³ У вези са наведеним, ваља имати у виду то да управо онемогућавање лица да се усавршава и каријерно напредује представља вид дискриминације који је често „мање

²⁰⁰⁹ ЗОР, чл. 18. Интересантно је поменути колумбијски закон из 2004. године који је предвиђао то да је у процесу запошљавања забрањено вршити дискриминацију, како се претпоставља и подразумева, на основу било ког личног својства, али да је изричито предвиђао то да је забрањено, приликом избора кандидата за запослење, правити разлику на основу старости. José Javier Nuñez Castillo, “La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia”, *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas*, Vol. 4, бр. 7/2019, 315.

²⁰¹⁰ ЗОР, чл. 19. ст. 1.

²⁰¹¹ ЗОР, чл. 19. ст. 2. Поред тога, ЗОР изричито забрањује узнемиравање и сексуално узнемиравање као облике дискриминације (чл. 21).

²⁰¹² ЗОР, чл. 20, ст. 1, тач. 1. и 2.

²⁰¹³ ЗОР, чл. 20, ст. 1, тач. 3, 4. и 5.

уочљив“, јер не представља израз активне радње, него пре пропуштања. Међутим, подсећамо на то да дефиниција дискриминације не захтева постојање намере, те свакако, овакво „пропуштање“ које је мотивисано личним својствима може бити сматрано обликом дискриминације. Напошетку, треба имати у виду то да је дискриминаторни отказ присутан у пракси, а да спада у отказне разлоге који су аутоматски неваљан.

Начело забране дискриминације је додатно истакнуто и кроз члан 104. ЗОР-а, који гарантује једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности код послодавца. Овај члан је врло интересантан, а будући да се разликује од одредаба сличне природе у међународном и страном праву. Наиме, најчешће се одредбе које се тичу једнакости зарада односе на гаранتيју једнаке зараде мушкараца и жена, што је и даље врло деликатно питање и чини се, недостижан циљ, узимајући у обзир постојање родно заснованог платног јаза, присутног у Европи и глобално. У ЗОР-у је пак ова одредба постављена знатно шире, то јест није ограничена само на мушкарце и жене, што сматрамо похвалним. ЗОР прави и два изузетка у односу на претходно наведено. Први се односи на ситуацију када се не сматра дискриминацијом прављење разлике на основу личног својства, односно 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“²⁰¹⁴. У другом ставу истог члана се пак прописује могућност увођења посебних мера у корист осетљивих и угрожених група радника.²⁰¹⁵ Интересантно је то што се наводи да се посебне мере могу увести одредбама закона, општег акта и уговора о раду, што сведочи о томе колико је широко постављена могућност увођења посебних мера. Друга ствар коју примећујемо јесте да се посебно издваја могућност увођења посебних мера у корист особа са инвалидитетом, жена у вези са материнством, као и родитеља, старатеља и хранитеља, али не ограничава могућност увођења посебних мера само у корист ових група радника.²⁰¹⁶

О потреби пружања додатне заштите у вези са брачним и породичним животом сведочи и члан ЗОР-а који прописује то да „послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос“, те да не може условити заснивање радног односа захтевањем теста трудноће, сем ако постоји знатан ризик по здравље жене, што треба да буде утврђено од стране надлежног здравственог органа.²⁰¹⁷ Управо наведено говори о томе да често повреда приватности представља предуслов, односно први корак у дискриминацији кандидата за запослење. До тога долази када је реч о постављању питања која се тичу брачног и породичног статуса, односно питања у вези са приватним животом, а након којих постоји знатан ризик да ће доћи до дискриминаторне одлуке послодавца. Коначно, наводи се да у случајевима дискриминације кандидат за запослење и запослени имају право да захтевају судску заштиту, а да важи тзв. обрнути терет доказивања, односно да ако тужилац учини вероватним да је дошло до дискриминације, терет доказивања пада на туженог.²⁰¹⁸ Међутим, наш закон се бави тиме на који начин кандидат за запослење може да реагује ако такво питање ипак буде постављено. Сматрамо да би се требало водити решењима из Закона о општем једнаком поступању

²⁰¹⁴ ЗОР, чл. 22, ст. 1.

²⁰¹⁵ ЗОР, чл. 22, ст. 2.

²⁰¹⁶ Нејасно је зашто ЗОР на овом месту увођење посебних мера које се тичу материнства, али и бриге о деци, ограничава само на мајке, а с обзиром на то да, у изузетним случајевима које ЗОР изричито предвиђа, право на породично одсуство може користити отац детета, док право на одсуство ради неге и ради посебне неге детета мајка или отац детета могу равноправно користити.

²⁰¹⁷ ЗОР, чл. 26, ст. 2. и 3.

²⁰¹⁸ Свакако, похваљујемо постојање ове одредбе, а овој одредби не би требало замерити ни крајњи апстрактни карактер, имајући у виду то да ЗОР јесте закон материјалне природе, док су процесна питања у вези са радним споровима ближе уређена ЗПП-ом. Међутим, и овде важи иста примедба коју смо упутили и у вези са уопште начином на који је постављена одредба која се тиче забране дискриминације, а то је да држимо да је ова одредба неоправдано ограничена само на кандидате за запослење и запослене, а не и друге раднике (у најширем значењу речи).

Немачке који лицима гарантује не само право да прећуте одговор, већ да у случају оваквих питања дају неистините одговоре, како за кандидата за запослење не би требало да буде од значаја које норме крши уколико их је послодавац већ претходно прекршио постављајући оваква питања.²⁰¹⁹

Законске гаранције предвиђене у радном законодавству су праћене и разрађене кроз важећу Стратегију запошљавања и акциони план (2021–2026).²⁰²⁰ У овој стратегији се наводи да „родна сегрегација која се успоставља током образовања и наставља касније на тржишту рада. Неједнакости су видљиве и у домену новца, јер жене имају ниже приходе од мушкараца, а поједине групе жена изложене су и вишим ризицима од сиромаштва“²⁰²¹, али и ризик дискриминације младих радника²⁰²². Са друге стране, као циљ Стратегије се истиче „развијено тржиште рада које омогућава приступ запошљавању под једнаким условима за све“²⁰²³, док се наглашава и то да „раст запослености карактерише квалитет, али и смањење социјалних неједнакости које су ограничавајући фактор економског раста и свеукупног друштвеног напретка“.²⁰²⁴

3.2. Начело забране дискриминације у Закону о забрани дискриминације

Матични закон који је посвећен забрани дискриминације у РС јесте ЗЗД, који је донет 2009. године, а измене и допуне овог закона су уследиле 2021. године. Доношење овог закона означава једну прекретницу и велики корак напред предузет кроз одлуку да бављење дискриминацијом у различитим сферама мора бити учињено на правни, системски и свеобухватан начин.

ЗЗД садржи изузетно широко постављену дефиницију дискриминације и дискриминаторног поступања, те се наводи да ови термини означавају „свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на 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, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, 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“.²⁰²⁵ Примећујемо да ЗЗД, као и ЗОР, садржи отворен списак личних својстава као могућих основа дискриминације, али да је број личних својстава која су изричито поменута као могући основи дискриминације шири у односу на ЗОР. Још један аспект у ком је ова дефиниција постављена шире у односу на коју поставља ЗОР јесте у томе што препознаје и пренесену дискриминацију тиме што наводи да дискриминација представља неједнак третман у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица.²⁰²⁶

²⁰¹⁹ Marthe Szech, *Die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, Baden-Baden, 2011, 107.

²⁰²⁰ Стратегија запошљавања и акциони план, *Службени гласник РС*, бр. 18/2021-4, 36/2021-45 (исправка).

²⁰²¹ Стратегија запошљавања и акциони план, 3.1.3. (Трендови на тржишту рада).

²⁰²² Стратегија запошљавања и акциони план, 2.1. (Међународни оквир за политику запошљавања).

²⁰²³ Стратегија запошљавања и акциони план, IV (Промена која се постиже спровођењем стратегије).

²⁰²⁴ Стратегија запошљавања и акциони план, Посебни циљ 1: Остварен раст квалитетне запослености кроз међусекторске мере усмерене на унапређење понуде рада и тражње за радом.

²⁰²⁵ ЗЗД, чл. 2, ст. 1, тач. 1.

²⁰²⁶ Једина недоумица коју нам оставља ова дефиниција јесте у погледу тога која је разлика између дискриминације и дискриминаторног поступања, коју ЗЗД не прецизира, а самим тим што користи оба термина одвојено сугерише то да између њих постоји одређена разлика.

Свакако, 33Д се бави различитим облицима дискриминације и у том погледу уводи бројне гаранције које имају за циљ да пруже заштиту свим жртвама дискриминације у различитим сферама. Из радноправне перспективе, посебно је важан члан 16. 33Д-а који се бави забраном дискриминације у области рада. Овај члан се састоји од три става, која ћемо подробније анализирати у наставку. У првом ставу се наводи да је забрањена дискриминација у контексту права на рад и других права у вези са радом, али и у контексту заштите од незапослености²⁰²⁷. Примећујемо да је ова одредба слична оној коју садржи ЗОР, с тим што је шире постављена у погледу неких аспеката. Тако се у овој дефиницији изричито препознаје право на ступање у синдикат, као колективно радно право, као и право на заштиту од незапослености, које је додуше програмског карактера, али свакако има, макар симболички значај. Свакако, и ова одредба оставља одређена отворена питања, попут питања зашто се помиње само право на ступање у синдикат, а не и друга колективна радна права, зашто се посебно издваја право на једнаку накнаду за рад исте вредности, те коначно зашто, поред толико других радних права, изричито бива поменуто право које је приоритетно програмског карактера. Ипак, значај ових недоумица је умањен када узмемо у обзир то да се права у области рада, како је написано у 33Д, наводе по *exempli causa*, а не *numerus clausus* принципу.

Надаље, 33Д садржи одговор на питање ко ужива заштиту од дискриминације у области рада, то јест да се ова заштита односи на лице: „у радном односу, које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, на допунском раду, које обавља јавну функцију“, као и „припадника војске, лице које тражи посао, студента и ученика на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтера и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду“²⁰²⁸. Дакле, за разлику од ЗОР-а, где је прописано да заштиту од дискриминације уживају кандидати за запослење и запослени, 33Д наводи знатно шири опсег оних на које се заштита у овом погледу односи – поред изричитог помињања разних облика обављања рада ван радног односа, на самом крају ове одредбе се налази и гаранција забране дискриминације сваком другом лице које по било ком основу учествује у раду, што је најшире могуће постављен опсег оних којима се заштита гарантује.²⁰²⁹ Начин на који је ово питање уређено је врло сличан немачком законодавству, где је кроз Општи закон о једнаком третману (чл. 6, ст. 1) Немачке²⁰³⁰, који представља кључни закон из области антидискриминационог законодавства, наглашено да се забрана дискриминације примењује и на оне који обављају рад ван радног односа (у најширем смислу речи).²⁰³¹

²⁰²⁷ 33Д, чл. 16, ст. 1.

²⁰²⁸ 33Д, чл. 16, ст. 2. Овакав приступ забрани дискриминације је потврђен и у домаћој судској пракси, где је такође наглашено да све наведене категорије лица морају бити заштићене од дискриминације. Пресуда ВКС, Рев. 2. 687/12 од 27. 12. 2012. године. Ипак, забрињава то што у другој, новијој пресуди, ВКС закључује да жена, којој је формално престао радни однос, а која је наставила фактички да ради код послодавца, нема права у вези са материнством. Сентенца из пресуде ВКС, Рев2 2098/2021 од 17. 9. 2021. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 7. 12. 2021. године, *Билтен ВКС*, бр. 2/2021, 203.

²⁰²⁹ Коначно, последњи став се односи на изузетке које предвиђа и ЗОР, а који се односе на то да се сматра да није дошло до дискриминације ако је неко лично својство стварни и одлучујући услов за обављање посла, док је сврха увођења овакве мере оправдана. Такође, дозвољава се увођење посебних мера у корист, како се наводи: „жена, трудница, породиља, родитеља, малолетника, особа са инвалидитетом и других“ (чл. 16, ст. 3).

²⁰³⁰ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG (General Act on Equal Treatment of 14 August 2006 (Federal Law Gazette I, p. 1897), as last Amended by Article 15 of the Act of 22 December 2023, *Federal Law Gazette* 2023 I, no. 414).

²⁰³¹ Уколико је пак дискриминација извршена од стране трећег лица које ради код послодавца, овај закон предвиђа то да се одговорност приписује послодавцу само ако је то у складу са општим правилима о одговорности (чл. 278 и 831), док је Савезни суд кроз своју праксу заузимао став да готово увек постоји (и) одговорност послодавца. Klaus Sakowski, *Arbeitsrecht*, Springer, Cham, 2020, 18. Додуше, одређена питања у вези са запошљавањем и радом у Немачкој су регулисана и Грађанским закоником (*Bürgerliches Gesetzbuch – BGB* (German Civil Code in the version published on 2 January 2002 (Federal Law Gazette I, p. 42, 2909; 2003 I, p. 738)).), који се посебно детаљно бави дискриминацијом на основу пола, односно дискриминацијом жена (ст. 611).

ЗЗД препознаје бројне облике дискриминације, укључујући на пример говор мржње (који ЗОР не помиње). Међутим, оно што је посебно важно из угла теме ове докторске дисертације јесте то што ЗЗД препознаје укрштenu дискриминацију као тежак облик дискриминације. У иницијалној верзији ЗЗД-а, из 2009. године, била је наведено да дискриминација може постојати и по основу више својстава, док је у загради било додато да је то „вишеструка или интерсекцијска дискриминација“. Мада се у овој дефиницији користио везник типичан за раставне реченице – „или“, у овом контексту он је означавао то да се синтагме вишеструка и интерсекцијска дискриминација могу сматрати синонимима. Већ тада је овакво одсуство даљег прецизирања вишеструке и укрштене дискриминације било примећено, а могло би се рећи чак и критиковано, тиме што је истицано да ЗЗД не прави разлику у овом погледу, али да постоји разлика између ових облика дискриминације, о којој можемо више видети у извештајима Повереника за заштиту равноправности. Оно што је посебно похвално јесте да је изменама и допунама ЗЗД, из 2021. године дошло до прављења јасне дистинкције између вишеструке и укрштене, односно интерсекцијске дискриминације, и то на начин на који смо направили дистинкцију и у овој дисертацији.²⁰³² Тако сада ЗЗД наводи да међу тешке облике дискриминације спада: „дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсекцијска дискриминација)“.²⁰³³

Препознавањем наведеног, РС сврстала међу државе које изричито препознају укрштenu дискриминацију у свом антидискриминационом законодавству.²⁰³⁴ Ван Европе треба истаћи пример Канаде где се препознаје овај облик дискриминације²⁰³⁵, док је на нивоу Европе важно поменути то да су у Белгији, од 2023. године, у антидискриминационом законодавству, изричито препознате вишеструка и укрштена дискриминација. У Португалу²⁰³⁶, Грчкој и Шпанији се препознаје концепт вишеструке дискриминације, али на основу само одређених личних својстава – расе, боје коже, етничког порекла, националности, места порекла и предака.²⁰³⁷ Бугарско законодавство, иако не имплементира непосредну

²⁰³² Мишљење на Нацрт закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације бр. 011-00-9/2021-02 од 9. 4. 2021. године. За више о свим значајнијим изменама из 2021. године вид. Невена Дичић Костић, Андреа Чолак, Софија Врбашки, *Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији*, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022, 12–13.

²⁰³³ ЗЗД, чл. 13, ст. 1, тач. 5. Овим изменама и допунама је извршено усаглашавање са обавезама из Акционог плана за Поглавља 23. Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2022, *op. cit.*, 18. Такође, треба напоменути да су измене из 2021. године, инспирисане и извештајем Европске комисије из 2021. године који је посвећен забрани дискриминације у РС. У овом извештају са напомиње да је домаће антидискриминационо законодавство највећим делом усклађено са европским стандардима, али да би ипак у ЗЗД требало унети измене које се тичу даљег унапређења концепта разумног прилагођавања, посредне дискриминације, али и ближег објашњења ситуација у којима је дозвољено правити разлику на основу личног својства. I. Krstić, *Country Report: Non-discrimination Transposition and Implementation at National Level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 – Serbia*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, 6–8.

²⁰³⁴ У литератури се истиче то да иако изричито препознавање укрштене дискриминације не решава све проблеме, оно показује да постоји одговарајућа друштвена свест – барем у делу друштва, о томе да дискриминацију не смемо посматрати кроз једну линију, док истовремено отвара питања на који начин је могуће (додатно) санкционисати овај облик дискриминације. Michael Grünberger, André Reinelt, *Konfliktlinien im Nichtdiskriminierungsrecht: Das Rechtsdurchsetzungsregime aus Sicht soziologischer Jurisprudenz*, Moch Siebeck Verlag, Tübingen, 2020, 4.

²⁰³⁵ Ontario Human Rights Commission, *An Intersectional Approach to Discrimination: Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims*, доступно на: https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressin_g_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf, 15. 7. 2025. године.

²⁰³⁶ Закон који је посвећен борби против дискриминације на основу ових личних својстава (Law No. 93/2017 of 23 August Establishing the Legal Framework for Preventing, Prohibiting and Combating Discrimination on the Grounds of Racial and Ethnic origin, Skin Colour, Nationality, Descent and Territory of Origin), чл. 3, ст. 1. алинеја е).

²⁰³⁷ Нав. према: European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, *A Comparative Analysis of Non-discrimination Law in Europe 2024*, European Commission, Brussels, 2025, 37.

теорију интерсекционалности, препознаје ризик дискриминације по више основа²⁰³⁸, док исто важи и када је реч о малтешком законодавству.²⁰³⁹ Румунско и аустријско законодавство у извесној мери препознају ово питање, како се постојање дискриминације по више основа сматра отежавајућом околношћу, то јест узима у обзир приликом одмеравања висине накнаде штете.²⁰⁴⁰ Коначно, у Хрватској²⁰⁴¹ и Словенији²⁰⁴² се дискриминација по више основа сматра тешким обликом дискриминације.

У домаћем контексту, треба поменути и Стратегију превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.²⁰⁴³ Како се наводи: „у области рада, а посебно запошљавања, групе које су у ризику од дискриминације постају још подложније дискриминацији, на пример жене, особе са инвалидитетом, млади и старији, Роми и Ромкиње, припадници *LGBT* популације, а нису ретки случајеви вишеструке дискриминације“.²⁰⁴⁴ Поред тога, посебно се истиче да су старије особе често жртве дискриминације у области рада и да живе у великом сиромаштву²⁰⁴⁵, док је такође родна неједнакост наглашено присутна управо у сфери запошљавања и рада²⁰⁴⁶. Вишеструка дискриминација се помиње на више места у овој стратегији, те се истиче да је (у Стратегији) садржано и „сагледавање положаја група које су у ризику од дискриминације, посебно јер се на тај начин јасније уочава вишеструка дискриминација“.²⁰⁴⁷ Иако су и одредбе ове стратегије, као и ЗЗД-а, често начелне природе, она ипак представља корак напред у борби против дискриминације, а како означава спремност да се утиче на различите друштвене актере у борби против дискриминације, (и) у сфери запошљавања и рада. Укрштена дискриминација се помиње изричито и у Стратегији за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период 2021–2025. године²⁰⁴⁸, а пре свега у контексту истицања екстремно неповољног положаја у ком се налазе жене са инвалидитетом, жене са села, лезбејке, транс жене и друге жене, које и по основу других личних својстава, припадају осетљивим групама, те потреби да се кроз законодавство и конкретне мере препознају ови ризици.²⁰⁴⁹ Са друге стране, Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2022. до 2030. године се бави положајем Рома који припадају вишеструко теже запошљивим категоријама, а

²⁰³⁸ Закон против дискриминације (Protection Against Discrimination Act Promulgated, SG No. 86/30.09.2003, Effective 1.01.2004, Supplemented, SG No. 70/10.08.2004, effective 01.01.2005, amended, SG No. 105/29.12.2005, Effective 1.01.2006, SG No. 30/11.04.2006, Effective 12.07.2006), чл. 1, ст. 11.

²⁰³⁹ European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, 2025, *op. cit.*, 37.

²⁰⁴⁰ *Ibidem*.

²⁰⁴¹ Закон о сузбијању дискриминације, *Narodne novine*, br. 85/08, 112/12, чл. 6, ст. 1.

²⁰⁴² Zakon o varstvu pred diskriminacijom (ZVarD), *Uradni list RS*, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg, чл.12.

²⁰⁴³ Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године, *Службени гласник РС*, бр. 12 од 1. фебруара 2022. године. Повереник за заштиту равноправности је дао примедбе на ранији нацрт ове стратегије, које су фокусиране на методолошки приступ управо у контексту појединаца који су изложени вишеструким изазовима и препрекама, а кроз указивање на то да број конкурса или обука који су отворени, односно спроведени, није довољно јасан и свеобухватан показатељ препрека са којима се ови појединци заиста суочавају у пракси. Повереник за заштиту равноправности, Мишљење на Предлог стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2021. до 2030. године бр. 021-01-488/2021-02 од 29. 11. 2021. године.

²⁰⁴⁴ Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

²⁰⁴⁵ Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године, део 3.1.

²⁰⁴⁶ Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године, део 4).

²⁰⁴⁷ Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године, део 5.1. Свакако, треба размотрити колико је овакав приступ адекватан за борбу против вишеструке дискриминације у ширем смислу, а тако да обухвати и укрштenu дискриминацију, што нас враћа на разматрања из петог и шестог дела докторске дисертације. Иако овакав приступ увек носи ризик вештачке хомогенизације, признајемо да он јесте почетна основа за разматрања.

²⁰⁴⁸ Додуше не под називом „укрштена“, а ни под називом „интерсекцијска“, који се користи у ЗЗД-а, већ под називом „интерсекционална“ (део 6.1.1. Стратегије за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период 2021–2025. године, *Службени гласник РС*, бр. 47 од 10. маја 2021).

²⁰⁴⁹ Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период 2021–2025. године, део 6.1.1.

у том светлу се истиче важност примене интерсекцијског приступа²⁰⁵⁰, док Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године такође препознаје ризик тога да одређене групе младих буду вишеструко дискриминисане и у том смислу у појачаном ризику од социјалне искључености, без стварних могућности да остваре економска и социјална права²⁰⁵¹. Поред наведених, треба споменути и Стратегију унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период 2025–2030. године, у којој се наводи да су до сада, услед „горућих“ питања, одређена питања била у потпуности занемарена, између осталог и питање укључивања у свет рада особа са инвалидитетом.²⁰⁵²

3.3. Однос норми Закона о раду и Закона о забрани дискриминације

Закључили смо да ЗОР садржи солидан оквир када је реч о забрани дискриминације, што подразумева низ одредаба посвећених овом питању. Као највећи пропуст у ЗОР-у смо приметили то што су одредбе приоритетно или искључиво посвећене заштити само кандидата за запослење и запослених од дискриминације, а не и свих других који обављају рад по другим основама. Са друге стране, ЗЗД садржи врло детаљно одређење дискриминације, у сваком смислу речи – како када је реч о изричитом препознавању различитих личних својстава која могу бити основи дискриминације, тако и у погледу препознавања различитих облика дискриминације, укључујући укрштену дискриминацију. Имајући у виду анализу одредаба оба закона, поставља се и питање који је однос између ова два закона, те како то утиче на примену права и правну сигурност. Матични, али и кључни закон за област рада, а тиме и положај запослених је ЗОР. Са друге стране, када је реч о дискриминацији, било кога и у било којој сфери, начелно се може рећи да је матични закон ЗЗД. Међутим, ситуација више спорна када се постави питање који закон је матични за питање дискриминације кандидата за запослење и запослених.

Питање које је најближе повезано са овим јесте зашто нам је уопште важно да утврдимо однос ова два закона, уколико оба гарантују забрану дискриминације у свету рада. На апстрактном нивоу, проблем се огледа у одсуству *правне сигурности*, у питању на које није дат прецизан или икакав одговор. На нивоу индивидуалног случаја, питање је који ће закон судски или други орган консултовати уколико се појави случај потенцијалне дискриминације. Не само да, поврх недоумица које поставља комплексност нијанси сваког индивидуалног случаја потенцијалне дискриминације у свету рада, додатни слој недоумица бива уведен питањем који пропис је потребно применити. Значај овог питања постаје још већи када узмемо у обзир то да је начелно посматрано, дефиниција коју поставља ЗЗД шира – у погледу оних на које се забрана дискриминације односи у свету рада, али и у погледу облика дискриминације којима појединац може бити изложен у свету рада. То важи за различите облике дискриминације, али такође за укрштену дискриминацију коју ЗЗД изричито препознаје, а ЗОР не препознаје.

Дакле, уколико би се пред судом или другим органом појавио случај у ком запослени тврди да је био изложен дискриминацији по више основа, поставља се питање у погледу тога које би се одредбе примениле. Проблем је свакако још израженији уколико лице које сматра

²⁰⁵⁰ Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2022. до 2030. године, *Службени гласник РС*, бр. 23 од 17. фебруара 2022, посебан циљ број 4.

²⁰⁵¹ Национална стратегије за младе за период од 2015. до 2025. године, *Службени гласник РС*, бр. 22 од 27. фебруара 2015. године, део I.

²⁰⁵² Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период 2025–2030. године, *Службени гласник РС*, бр. 6 од 21. јануара 2025. године, део 3.1. Тачна формулација која се користи у овој стратегији је следећа: „право на радно ангажовање особа тешкоће и препреке потпуне или вишеструке, односно лице се не може запослити или одржати запослење ни под општим ни под посебним условима или особе формално лишене радне способности“. Сем тога што ова реченица захтева измену у семантичком и синтаксичком смислу, разумемо да је циљ ближа процена радне способности и омогућавање особама са инвалидитетом да се укључе на тржиште рада (мада и кроз запошљавање, а не само радно ангажовање, како се наводи).

да му је одређено право повређено или угрожено одлучи да се прво обрати служби људских ресурса или другој служби код послодавца. Иако се у овом погледу не може и не сме вршити генерализација, ипак се може претпоставити да ће лице које се не бави, макар формално, радним споровима, а потенцијално уопште није правник, консултовати не само прво већ уопште само ЗОР. Уколико би лице које одлучује у овом случају консултовало и применило одредбе ЗЗД-а, тумачећи овај закон на системски начин закључило би да је могуће да је дошло до укрштене дискриминације у области рада. Међутим, уколико би консултовао само ЗОР (што претпостављамо да барем некада може бити случај), велика је вероватноћа да би закључио да концепт укрштене дискриминације није препознат у закону, сем ако би сам отворени каталог личних својстава тумачио на крајње „атипичан начин“, што се не може претпоставити.²⁰⁵³ На овај начин настаје терен правне несигурности, за који сматрамо да може бити попуњен на три начина. Пре свега, потребно је уредити однос ЗОР-а и ЗЗД-а. С обзиром на то да је ЗЗД матични закон из области забране дискриминације, да садржи јасну дефиницију укрштене дискриминације, која се не спомиње нигде у ЗОР-у, али и да су врло актуелне дискусије о потреби доношења новог закона о раду, што не важи и када је реч о ЗЗД-у, сматрамо да би ово питање требало уредити само ЗЗД-ом. Међутим, управо ради заштите правне сигурности, верујемо да би нови закон о раду, односно ЗОР, требало изричито да упућује на ЗЗД у погледу свих питања која се тичу дискриминације, уз истовремено истицање тога да начело једнакости и забране дискриминације представља једно од фундаменталних начела радног права.

3.4. Разматрање забране дискриминације у Закону о родној равноправности и законима посвећеним заштити особа са инвалидитетом

Како смо претходно анализирали одредбе ЗЗД-, сада ћемо пажњу посветити посебним законима који су од значаја за наше истраживање, почевши од Закона о родној равноправности (ЗРР).²⁰⁵⁴ Овај закон се бави отежаним положајем жена као дискриминисане групе.²⁰⁵⁵ На самом почеку, ваља истаћи да овај закон даје врло широку дефиницију родне равноправности, те говори о једнаким правима, обавезама и одговорностима, док ова гаранција подразумева и „остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошких формираних разлика између мушкараца и жена“.²⁰⁵⁶ Из радноправног угла, интересантно је приметити да ова дефиниција не улази дубље у проблем родно и полно заснованих неједнакости у сфери запошљавања и рада. Једино што се помиње да је од значаја у овом погледу јесу једнаке могућности за остваривање права и слобода (што сматрамо да треба тумачити у најширем смислу речи, па се тако односи и на једнаке могућности у свету

²⁰⁵³ Свакако, ситуација би била додатно усложњена уколико то не био био запослени него на пример неко ко обавља рад на основу уговора о обављању привремених и повремених послова, или пак обавља волонтерски рад, а будући да ЗОР наводи да се начело забране дискриминације односи (само) на кандидате за запослење и запослене.

²⁰⁵⁴ Закон о родној равноправности, *Службени гласник РС*, бр. 52/2021. У тренутку писања ове дисертације, актуелна је оцена уставности ЗРР-а (више информација о томе доступно на: <https://ustavni.sud.rs/sednice-suda/saopstenja-sa-sednice-suda/saopstenje-sa-8-sednice-ustavnog-suda-odrzane>, 27. 6. 2025. године).

²⁰⁵⁵ Треба истаћи да су, у годинама пре усвајања овог закона, улагани велики напори усмерени ка постизању једнакости мушкараца и жена, који су свакако допринели уједначавању положаја и приближавању, иако свакако не у потпуности, ситуације у пракси, гаранцијама формалне једнакости. Соња Ћопић, *Родна равноправност у Србији: стање и перспективе*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2016, 171–175. Теме којима се бави овај закон су изузетно важне и сложене, док се нажалост, наратив за и против овог закона у јавности у великој мери свео само на тему родно осетљивог језика.

²⁰⁵⁶ ЗРР, чл. 3. Треба напоменути и то да Повереник за заштиту равноправности прати примену и овог закона и указује на потенцијалне недоумице и ризике, нпр. вид. 373-22 Мишљење на Предлог извештаја о остваривању родне равноправности за 2021. годину, бр. 011-00-12/2022-02 од 7. 6. 2022. године.

рада), као и остваривање једнаке користи од резултата рада.²⁰⁵⁷ У следећем члану се одређује дискриминација на основу „пола, полних карактеристика, односно рода, између осталог у економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja итд.²⁰⁵⁸ Поред тога, дискриминација је забрањена и када је реч о здравственом осигурању и заштити, као и социјалном осигурању и социјалној заштити.²⁰⁵⁹

Посебан део је посвећен постизању родне равноправности у области запошљавања, рада и samozapošljavanja.²⁰⁶⁰ ЗРР такође понавља одредбе које садржи ЗОР, а које се тичу тога у вези са чим је забрањена дискриминација када је реч о сфери запошљавања и рада – почевши од услова за запошљавања, па до отказа уговора о раду, с тим што ограничава примену ових одредаба на питање пола и рода.²⁰⁶¹ Забрањује се и узнемиравање и сексуално узнемиравање, с тим што ЗРР овде садржи шире постављену одредбу у односу на друге законе. Наиме, у овој одредби се прецизира то да се забрана ових облика дискриминације не односи само на радно место, већ такође и на процес *запошљавања, стручног усавршавања и напредовања*.²⁰⁶² Оправдано је правити разлику на основу личног својства када постоји легитимна сврха, а услови су *прикладни*.²⁰⁶³ Поред наведеног, овај закон изричито препознаје укрштену дискриминацију као облик дискриминације, а у том погледу садржи исту дефиницију као ЗЗД.²⁰⁶⁴

Када је пак реч о посебним законима који се баве положајем особа са инвалидитетом, један од ових закона припада радном законодавству – Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (ЗПРЗОСИ)²⁰⁶⁵, док други припада антидискриминационом законодавству – Закон о спречавању дискриминације особа са

²⁰⁵⁷ Примећујемо да је ова одредба крајње атипична, а с обзиром на увођење речи „корист“. Наиме, подсећамо то да суштинска једнакост подразумева како једнакост шанси, тако и једнакост резултата, међутим, овде се користи формулација „једнака корист од резултата рада“. У ужем смислу речи, корист можемо схватити у новчаном смислу, као израз начела једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности. У ширем смислу, корист треба схватити и као израз права на самоостварење, усавршавање и напредовање на раду. Свакако, сматрамо да термин корист није најадекватнији у овом погледу, а будући да истовремено има призвук неолибералног капитализма, али и крајње нејасно значење (у овом контексту).

²⁰⁵⁸ ЗРР, чл. 4, ст. 1.

²⁰⁵⁹ ЗРР, чл. 4, ст. 1.

²⁰⁶⁰ ЗРР, чл. 27, ст. 1.

²⁰⁶¹ ЗРР, чл. 28, ст. 1.

²⁰⁶² ЗРР, чл. 32. Како бисмо приближили значај наведеног, поменућемо једну хипотетичку ситуацију. Замислимо жену која је на разговору за посао изложена сексуалном узнемиравању. На пример послодавац, односно онај ко је у улози послодавца даје непримерене коментаре или чак покушава да додирне жртву дискриминације на непримерен начин, односно да изврши сексуално узнемиравање. Након оваквог разговора за посао, жртва се осећа понижено и уплашено, а неколико дана касније добија и информацију да није добила посао или не добија накнадно икакву информацију, што је посебно честа и лоша пракса. Уколико ставимо по страни, никако занемарљиве, психолошке последице по жртву дискриминације и усмеримо пажњу ка правним аспектима, можемо уочити да, без овакве одредбе, жртва дискриминације не би имала основ да се позива на то да је дошло до сексуалног узнемиравања. Могла би да тврди да је дошло до дискриминације на основу пола и рода, те да посредно доказује постојање сексуалног узнемиравања, а уколико узнемиравање и сексуално узнемиравање вежемо само за радно место. Међутим, уколико проширимо гаранције које се тичу узнемиравања на процес запошљавања, онда, барем формално и у првом кораку, доприносимо побољшању положаја ове жртве дискриминације.

²⁰⁶³ Иако разумемо намеру законодавца, верујемо да термин „прикладни“ оставља велики простор потенцијалног тумачења и субјективне оцене. Овај закон оставља могућност увођења посебних мера у корист жена, посебно трудница, породиља, припадника ромске националне мањине, особа са инвалидитетом, особа другачијег сексуалног опредељења и других. Надаље, ЗРР међу теже запошљивим категоријама наводи и „труднице и породиље“, и, мада у потпуности разумемо логику која се налази у позадини ове одредбе, ипак смо слободни да приметимо то да није јасно зашто се издвајају само труднице и породиље, док се не помињу изричито жене као мајке уопште.

²⁰⁶⁴ ЗРР, чл. 6, ст. 1, тач. 5. и чл. 4, ст. 6.

²⁰⁶⁵ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 32/2013 и 14/2022 - др. закон.

инвалидитетом²⁰⁶⁶. ЗПРЗОСИ има за циљ, за разлику од претходног закона посвећеног овој материји из 1996. године²⁰⁶⁷, за циљ запошљавање особа са инвалидитетом на отвореном тржишту и под једнаким могућностима. Међу основним начелима на којима је заснован ЗПРЗОСИ се истичу подстицање запослености особа са инвалидитетом, али и родна равноправност.²⁰⁶⁸ Управо навођење родне равноправности међу основним начелима на којима почива овај закон сведочи о имплицитно *уведеној интерсекцијској перспективи*, односно укрштању родно засноване и дискриминације на основу инвалидитета.²⁰⁶⁹ Овај закон уводи низ права која имају особе са инвалидитетом, а која се свде на процену радне способности и обезбеђење адекватних услова и могућности у свету рада.

Међутим, исти закон, по принципу огледала, поставља и обавезе које се односе на особе са инвалидитетом, а како би имале ова права, међу којима су обавезе особе са инвалидитетом да се укључи у образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, као и да активно тражи запослење. Такође, ЗПРЗОСИ прави разлику између запошљавања особе са инвалидитетом под општим условима, што одређује као запошљавање без разумног прилагођавања, и под посебним условима²⁰⁷⁰, што пак одређује као запошљавање које захтева разумно прилагођавање код послодавца²⁰⁷¹. Прилагођавање се пак одређује у просторном контексту, али и као добијање стручне помоћи, када за тим постоји потреба. Поред тога, ЗПРЗОСИ уводи и обавезу да сви послодавци који имају 20 и више запослених запосле најмање једну особу са инвалидитетом, док послодавац који има 50 и више запослених има обавезу да запосли најмање две особе са инвалидитетом, док и у погледу сваких додатних 50 запослених има обавезу да запосли најмање још једну особу са инвалидитетом.²⁰⁷² Међутим, овај закон садржи и одредбу о санкцији за послодавца који не испуни претходно наведено – „дужан је да уплати износ од 50% просечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио“.²⁰⁷³ Са друге стране, овим законом се уређује и положај предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, које има право на субвенције на месечном нивоу у износу до 75% бруто зараде, али истовремено у износу који није виши у односу на половину просечне зараде у РС.²⁰⁷⁴ У контексту положаја послодаваца

²⁰⁶⁶ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016.

²⁰⁶⁷ Закон о радном оспособљавању и запошљавању инвалида, *Службени гласник РС*, бр. 25/96 и 101/05.

²⁰⁶⁸ ЗПРЗОСИ, чл. 2, ст. 1, тач. 3. и 6.

²⁰⁶⁹ О укрштању рода и инвалидитета као основа дискриминације смо детаљније говорили у петом делу докторске дисертације, а кључни извор који говори о мултидимензионалним препрекама са којима се суочавају жене и девојчице са инвалидитетом је зборник *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022.

²⁰⁷⁰ ЗПРЗОСИ, чл. 23, ст. 1.

²⁰⁷¹ ЗПРЗОСИ, чл. 23, ст. 2.

²⁰⁷² ЗПРЗОСИ, чл. 24.

²⁰⁷³ ЗПРЗОСИ, чл. 26. На ризике примене оваквог система указује Протић, који кроз статистичке податке показује да се послодавци пре опредељују за санкцију, него да запосле особу са инвалидитетом, чиме долази до прилива великог броја новчаних средстава у државни буџет, док се ситуација за особе са инвалидитетом не мења много. J. Protić, “Effectiveness of the Quota System for Employment of Persons with Disabilities in Serbia” у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 714–717. Интересантно је и то да ЗПРЗОСИ користи једну крајње неправичку, а опет врло важну формулацију – а то је да је потребно подићи мотивацију особа са инвалидитетом, док се гарантују субвенције послодавцу који запосли на неодређено време особу са инвалидитетом (чл. 30). У нашој историји постоји дуга традиција квота за запошљавање особа са инвалидитетом, а како је још Закон о инвалидима из 1929. предвиђао квоте у овом погледу. Љ. Ковачевић, „Запошљавање лица са инвалидитетом“ у: *Социјалне реформе: садржај и резултати* (ур. Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко), Универзитет у Београду – Факултет политичких наука, Београд, 2011, 206.

²⁰⁷⁴ ЗПРЗОСИ, чл. 40. Положај ових предузећа детаљније анализира Н. Јовановић, који сматра то да је реч о повлашћеном привредном субјекту на тржишту, али да се те повластице „потиру“ обавезама које има овакво предузеће и да, мада је положај ових предузећа донекле другачији у односу на остала, не би се могло тврдити да је то неуставно или незаконито. Nebojša Jovanović, „Pravni položaj preduzeća za zapošljavanje osoba s invaliditetom

који запосле особе са инвалидитетом, посебно забрињава предлог да се смање или чак укину олакшице који се тичу доприноса које плаћа послодавац.²⁰⁷⁵

Не треба умањити ни значај Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, који почива на начелима гаранције основног људског достојанства, људских права и забране дискриминације.²⁰⁷⁶ Овај закон садржи одвојене одељке који су посвећени дискриминацији особа са инвалидитетом у различитим сферама, укључујући сферу запошљавања и рада.²⁰⁷⁷ Када је пак реч о дискриминацији особа са инвалидитетом у оквиру радног односа, посебно се истиче ризик дискриминације у контексту зараде и постављање посебних услова рада запосленом који има инвалидитет, а који нису захтев самог посла.²⁰⁷⁸ Штавише, као посебно тежак облик дискриминације се наводи узнемиравање, вређање и омаловажавање лица са инвалидитетом и то како од стране послодавца, тако и непосредно надређеног лица.²⁰⁷⁹ Иако закони који су посвећени положају особа са инвалидитетом не препознају изричито ризик укрштене дискриминације, они свакако представљају и више него солидну основу за борбу против дискриминације на основу инвалидитета у сфери запошљавања и рада.

3.5. Забрана дискриминације у Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености

До сада смо разматрали одредбе општих и посебних закона који припадају радном и антидискриминационом законодавству у РС. Међутим, ова анализа би била непотпуна уколико бисмо занемарили значај Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености²⁰⁸⁰. Једно од шест основних начела на којима се заснива овај закон јесте и *начело забране дискриминације*, које је и прво поменуто.²⁰⁸¹ Међутим, поред изричитог помињања забране дискриминације, и друга начела су мање или више блиско повезана са забраном дискриминације. Тако је једно од начела и *начело родне равноправности*, које сведочи о препознавању родне димензије препрека са којима се суочавају лица у проналаску запослења, али и *афирмативна акција у корист теже запошљивих незапослених лица*.²⁰⁸² Међу начелима која нису непосредно израз начела једнакости и забране дискриминације, скрећемо пажњу на *начело слободе у избору запослења и радног места*²⁰⁸³, што је непосредни израз начела слободе рада, али и посредни израз начела једнакости и забране дискриминације, а будући да стварне слободе рада не може бити уколико радна места нису доступна свима под једнаким условима.²⁰⁸⁴ Једнакост се изричито помиње на још два места. Прво се помиње у контексту обавеза које има послодавац, а где се истиче да послодавац има обавезу да гарантује

у Србији“ у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Lj. Kovačević, M. Evola, D. Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 303.

²⁰⁷⁵ Реч је о Нацрту Закона о изменама Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање, доступно на: <https://mfin.gov.rs/propisi/nacrt-zakona-o-izmenama-zakona-o-doprinosima-za-obavezno-socijalno-osiguranje>, 3. 8. 2026. године. На оваква решења је упућено више замерки у току јавне расправе, а замерке упућује и Повереник за заштиту равноправности (вид. Мишљење на Нацрт закона о изменама Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање социјално осигурање, бр. 011-00-33/2026-02 од 16. 6. 2026. године).

²⁰⁷⁶ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, чл. 2.

²⁰⁷⁷ Чл. 21, ст. 1. И овде, као и на више места до сад, помињемо да би адекватнији термин био „особа са инвалидитетом“, а не „инвалид“ у светлу дистинкције о којој смо ближе говорили у петом делу докторске дисертације.

²⁰⁷⁸ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, чл. 24.

²⁰⁷⁹ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, чл. 15.

²⁰⁸⁰ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 - др. закон и 49/2021. Интересантно је да се претече данашње НЗС у нашој држави могу наћи још у првој половини XIX века, када је у Крушевцу основано склониште за момке који нису могли да пронађу службу. Информација је доступна на: <https://www.nsz.gov.rs/nsz/istorijat/4045>.

²⁰⁸¹ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 5, ст. 1, тач. 1.

²⁰⁸² Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 5, ст. 1, тач. 3. и 4.

²⁰⁸³ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 5, ст. 1, тач. 5.

²⁰⁸⁴ Љ. Ковачевић, 2013, *op. cit.*, 386.

једнак третман свакоме ко се пријавио за одређено запослење.²⁰⁸⁵ Такође, помиње се у контексту рада у иностранству, у смислу гарантовања минимума једнаког третмана са држављанима државе у којој лице привремено обавља рад.²⁰⁸⁶

Поред наведеног, овај закон се у више наврата бави положајем теже запошљивих лица, које одређује као лица која теже проналазе запослење „због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социодемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада“ или пак других објективних околности.²⁰⁸⁷ Наводи се да се лицу које је теже запошљиво може дати предност приликом запошљавања, док они који припадају теже запошљивим лицима имају приоритет и при изради индивидуалног плана запошљавања, док послодавци који запошљавају ова лица могу добити субвенције.²⁰⁸⁸

Надаље, овај закон прописује које НСЗ има обавезе да предузима поводом наведеног.²⁰⁸⁹ Приликом израде индивидуалног плана запошљавања, посебно је важно узети у обзир потенцијалне тешкоће са којима се незапослено лице може уочити, односно, узети у обзир, како закон прописује: „објективне критеријуме који одражавају очекиване тешкоће запошљавања незапосленог и процену запошљивости коју врши НСЗ“.²⁰⁹⁰ Као пример ових критеријума се наводе како професионална, тако и лична својства – образовање, радно искуство, пол, године живота, период незапослености, место пребивалишта. Штавише, о трошку НСЗ-а, незапослено лице може, и то пре укључивања у политике активног запошљавања, бити послато на проверу здравствених способности.²⁰⁹¹ Са друге стране, као посебно проблематичну истичемо одредбу овог закона која предвиђа да лице које је осуђено на безусловну казну затвора у трајању од најмање шест месеци не може основати нити обављати послове у агенцији за запошљавање у периоду од три година након издржавања казне.²⁰⁹² Сматрамо да је овај услов пре свега прешироко постављен – у смислу тога што не прецизира о којим, то јест каквим кривичним делима је реч. Такође сматрамо и да је диспропорционалан у смислу сувише дугог рока, од три године, у ком се лицу негирају одређена права, односно могућности, због претходне осуђиваности.

3.6. Гаранција једнакости у Закону о државним службеницима, Закону о запосленима у јавним службама и Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе

Закон о државним службеницима²⁰⁹³ је донет исте године као и ЗОР – 2005. године, а од тад је претрпео бројне измене и допуне. Режим државних службеника подразумева знатно већи степен сигурности и стабилности, али и већи степен контроле и одговорности у односу на општи режим радног односа. Овај закон уређује положај државних службеника на положају и извршилачким местима, као и намештеника. Ова „строгост“ ЗДС-а, која одражава специфичност режима у ком се налазе државни службеници, се огледа и у постојању одредаба које се изричито баве сукобом интереса, забраном примања поклона, забраном оснивања

²⁰⁸⁵ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 35, ст. 1, тач. 1.

²⁰⁸⁶ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 97, ст. 1.

²⁰⁸⁷ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 31, ст. 4.

²⁰⁸⁸ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 31, ст. 3. и 46, ст. 2.

²⁰⁸⁹ НСЗ тако има обавезу обавештавања, али и посредовања у запошљавању, како у земљи, тако и иностранству. Потом, НСЗ такође има обавезу професионалне оријентације и саветовања о каријери, спровођења мера активне политике, као и издавања дозволе за рад странцу и апатриду (чл. 6).

²⁰⁹⁰ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 48, ст. 2.

²⁰⁹¹ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 48, ст. 3.

²⁰⁹² Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 22, ст. 1, тач. 1.

²⁰⁹³ За више о новинама које уводи овај закон у службенички систем вид. Радоје Брковић, „Основне карактеристике Закона о државним службеницима са компаративним освртом“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2006, 39–52.

привредних друштава и јавних служби, као и ограничењем чланства у органима правног лица.²⁰⁹⁴

Док ЗДС свакако, као и други посебни закони, почива на начелу једнакости и забране дискриминације, постављамо питање и да ли је ово начело изричито поменуто у ЗДС-у. Одговор на постављено питање је потврдан, а у наставку ћемо детаљније размотрити где и на који начин се ово начело помиње. Пре свега, ЗДС гарантује једнаку доступност радних места.²⁰⁹⁵ Избор кандидата се врши на основу провере компетенције, дакле професионалних критеријума.²⁰⁹⁶ Наведено је у складу са општим принципом постављеним у овом закону, а то је да је управљање кадровима засновано на професионалним компетенцијама, под којим се подразумева „скуп знања, вештина, особина, ставова и способности које државни службеник поседује, а који обликују његово понашање и воде постизању очекиване радне успешности на радном месту“.²⁰⁹⁷ Међутим, гаранција избора на основу професионалних критеријума је допуњена ставом да „национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом одслика у највећој могућој мери структуру становништва“.²⁰⁹⁸

Поред тога, ЗДС препознаје и посебне мере у корист осетљивих и угрожених група радника, па тако уводи обавезу давања предности припадницима националне мањине у процесу избора кандидата за запослење.²⁰⁹⁹ Ипак, ово давање предности је присутно само изузетно, а када постоји више једнако квалификованих кандидата. Поред ових одредаба које се односе на кандидате за запослење, ЗДС помиње гаранцију једнакости и када је реч о положају запослених, а у контексту награђивања и напредовања. Када је реч о напредовању, оно је засновано са једне стране на радној способности, а са друге стране, на потребама послодавца. Овакав приступ говори о томе да је напредовање условљено професионалним успехом, а не личним својствима.²¹⁰⁰ Међутим, ово је додатно истакнуто кроз изричиту гаранцију једнакости у погледу награђивања, напредовања и права на правну заштиту.²¹⁰¹ Такође, овај закон садржи и антидискриминациону норму која је заснована на принципу отвореног каталога личних својстава.²¹⁰²

Дотаћи ћемо се и одредаба Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе²¹⁰³. Наиме, овај закон се примењује на запослене у органима

²⁰⁹⁴ ЗДС, чл. 25–29. Идеја изградње државне службе на темељима стручности и заслуга (деполитизације и професионализације), уместо „политичких“ заслуга датира из САД, из осамдесетих година прошлог века. Б. Лубарда, „Државни службеници на положају и Високи службенички савет“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2006, 53.

²⁰⁹⁵ ЗДС, чл. 9, ст. 1.

²⁰⁹⁶ ЗДС, чл. 9, ст. 2.

²⁰⁹⁷ ЗДС, чл. 5а, ст. 2.

²⁰⁹⁸ ЗДС, чл. 9, ст. 3.

²⁰⁹⁹ ЗДС, чл. 61, ст. 5.

²¹⁰⁰ За разлику од дисциплинске одговорности у општем режиму радних односа која је уређена на крајње либералан и фрагментаран начин, у режиму државних службеника постоји врло строг и сложен систем дисциплинске одговорности. У литератури се указује на ризик дискриминације у контексту неједнаког третмана оних којима је већ претходно изречена дисциплинска санкција. Радован Безбрадица, „Дисциплинска одговорност државних службеника“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2007, 195. Иако нисмо у потпуности сагласни са Безбрадицом да би се у наведеној ситуацији могло говорити о дискриминацији, барем у „традиционалном“ смислу речи, сматрамо да овај ризик, сталног „кажњавања“ лица може бити повезан и са одређеним личним својством или својствима, то јест предрасудама који се тичу личних својстава, а тиме и дискриминацијом.

²¹⁰¹ ЗДС, чл. 87–89.

²¹⁰² ЗДС, чл. 7. Мада свакако постоји и простор за унапређење ЗДС, истовремено треба истаћи и то да је претходно важећи – Закон о радним односима у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 48/91, 66/91, 44/98 – др. закон, 49/99 – др. закон, 34/2001 – др. закон, 39/2002, 49/2005 – одлука УСРС, 79/2005 – др. закон, 81/2005 – испр. др. закона, 83/2005 – испр. др. закона и 23/2013 – одлука УС предвиђао, у чл. 10а, ст. 1, то да у контексту заснивања радног односа на одређено време не постоји обавеза јавног објављивања конкурса, чиме је нарушено начело једнаке доступности послова под једнаким условима (Одлука Уставног суда, ИУз бр. 299/2011 од 17. 1. 2013. године).

²¹⁰³ Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 92/2023, 113/2017 - др. закон, 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон,

аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе, док се сходно примењује и на запослене у органима градских општина, али и службама и организацијама које оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине. У овом закону се наводи да је циљ уређивања закона, између осталог, то да се послови обављају непристрасно, политички неутрално и етички прихватљиво.²¹⁰⁴ Такође се предвиђа једнака доступност радних места, што значи да се избор кандидата за запослење врши на основу професионалних компетенција, а исто тако се води рачуна о томе да избор одражава националну, полну и структуру становништва у контексту особа са инвалидитетом.²¹⁰⁵ У контексту вредновања рада, напредовања и стручног усавршавања, истиче се то да је потребно да систем у овом погледу буде правичан, али и, како се наводи „подстицајан за законит, ефикасан и делотворан рад“.²¹⁰⁶

Закон о запосленима у јавним службама гарантује једнаку доступност радних места, а избор кандидата се заснива на компетенцијама – стручној оспособљености, знању и вештинама. У тренутку писања овог дела дисертације Закон је био на снази, док је касније, такође у фазама припреме дисертације, он престао да важи. Нови закон посвећен положају запослених у јавним службама није усвојен, што оправдава анализу одредаба овог, последњег важећег закона.

Овај закон, на врло детаљан начин, уређује поступак избора кандидата за запослење. Тако наводи да конкурсна комисија одлучује о избору кандидата за запослење, а првенство се, као што смо навели, уколико постоје кандидате исте квалификованости, даје предност припаднику националне мањине.²¹⁰⁷ Уколико и даље постоји више кандидата истог степена квалификованости, онда се изнова контролишу, то јест проверавају стручне компетенције.²¹⁰⁸ Коначно, „ако је више кандидата испунило мерила прописана за избор са једнаким најбољим резултатом, предност за запошљавање има кандидат који припада групи лица која се налазе у неједнаком положају, као што су жртве насиља у породици и партнерским односима, особе са инвалидитетом, припадници ромске националне мањине, а законом којим се уређује рад јавне службе, односно колективним уговором могу се одредити и друге групе лица које се налазе у неједнаком положају“.²¹⁰⁹

Надаље, овај закон, изричито гарантује заштиту од дискриминације и злостављања на раду, како запослених, тако и радно ангажованих лица. односно радно ангажованог лица.²¹¹⁰ Међутим, он садржи и специфичне одредбе које се тичу отказних разлога, а где се међу отказним разлозима наводи и отказ због престанка испуњења здравствених услова за рад.²¹¹¹ Овај отказни разлог је директно повезан са условима који су прописани за заснивање радног односа овим законом, где је наведено то да је потребно да кандидат за запослење има неопходну, како физичку, тако и психичку способност за рад на одговарајућем радном месту уколико то прописује Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, други пропис или правилник о раду.²¹¹²

157/2020 - др. закон и 123/2021 - др. закон. На термиолошкоком нивоу, ваља приметити то да би прецизнији наслов закона подразумевао то да се он односи на запослене у *органима* територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе.

²¹⁰⁴ Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, чл. 2, ст. 1.

²¹⁰⁵ Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, чл. 19.

²¹⁰⁶ Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, чл. 2, ст. 1, тач. 2.

²¹⁰⁷ Закон о запосленима у јавним службама, чл. 58, ст. 2.

²¹⁰⁸ Закон о запосленима у јавним службама, чл. 58, ст. 3.

²¹⁰⁹ Закон о запосленима у јавним службама, чл. 58, ст. 4.

²¹¹⁰ Закон о запосленима у јавним службама, чл. 17.

²¹¹¹ Закон о запосленима у јавним службама, чл. 140, ст. 1, тач. 1.

²¹¹² Закон о запосленима у јавним службама, чл. 35, ст. 1, тач. 1. Изражавамо бојазан да одредба постављена на овај начин носи у себи ризик дискриминације, и то из разлога који се могу окарактерисати као двослојни. Пре свега, послови у јавној управи, нису, барем најчешће, послови који подразумевају проверу физичких способности, док ризици у погледу психичког здравља, односно поремећаја такође нису већи у овој области у односу на бројне друге послове и секторе. Са друге стране, основни постулати радног права, па и ЗОР, предвиђају

3.7. Разматрање забране дискриминације у другим релевантним законима

Поред поменутих закона који постављају темеље радног и антидискриминационог законодавства у РС, ваљало би такође поменути и одредбе још неких релевантних закона. Оне указују на кораке напред у смислу препознавања дискриминације у различитим режимима рада, али још више указују на бројне ризике.

Примећујемо да се дуго указивало на потребу доношења посебног закона којим би било уређено агенцијско запошљавање, а то је учињено 2019. године, када је усвојен Закон о агенцијском запошљавању.²¹¹³ Овај закон се бави положајем оних лица која закључују уговор о раду са Агенцијом за привремено запошљавање, ради уступања на привремени рад код послодавца корисника. Оно што одмах напомињемо јесте то да се овај закон примењује на све запослене, без обзира на врсту уговора о раду и радно време, али опет *само на запослене*. Ови запослени се називају уступљеним запосленима, а општи принцип који отелотворује начело једнакости и забране дискриминације у овом контексту јесте то да се начелно уступљеним запосленима гарантује једнак третман са онима који су запослени непосредно код послодавца корисника.²¹¹⁴ Дакле, Агенција са лицем закључује уговор на оно време за које се лице уступа за рад код послодавца корисника, док уговор може бити закључен на одређено или неодређено време.²¹¹⁵

Када је реч о даљем прецизирању начела једнакости и забране дискриминације, овај закон прописује то да уступљени запослени има право на *једнаке услове рада са упоредним* запосленим код послодавца корисника.²¹¹⁶ Надаље, прецизира се и то на шта се односе једнаки услови рада – трајање и распоред радног времена; прековремени и ноћни рад; све врсте одмора; обрачун зараде; плаћено одсуство са рада; безбедност и здравље на раду; заштиту трудница и мајки дојиља, као и омладине; те коначно, како се наводи, забрану дискриминације по свим основама, у складу са законом.²¹¹⁷ Потребно је имати у виду да су и обавезе у овом погледу подељене између Агенције, као послодавца и послодавца корисника, ком је запослени уступљен – тако већину обавеза у контексту обезбеђења поменутих услова рада има послодавац корисник, док обавезе које се тичу зараде и накнаде трошкова падају на Агенцију. Такође се наводи и обавеза послодавца корисника да уступљеног запосленог обавести о доступним пословима, управо како би се спровела гаранција обезбеђења једнаких могућности. Иако овај закон има за циљ да борбу против неформалне економије, ваља напоменути да однос агенцијског запошљавања и режима рада на основу уговора о обављања привремених и повремених послова у домаћем законодавству уопште није уређен. Последица овакве, неуређене нормативне конкурентности, се огледа у томе што послодавац бира онај режим који је повољнији, односно јефтинији, а то је рад на основу уговора о обављању привремених и повремених послова, и то преко студентских задруга. То значи да се ризик прекаризације, који ствара оваква конкурентност, приоритетно одражава на младе раднике.

У светлу фрагментације радног законодавства и ризичних трендова у овом погледу, важно је поменути и Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у

могућност прописивања посебних услова за запошљавање у случајевима када одређено лично својство представља стварни и одлучујући услов за обављање посла, те не видимо потребу додатног истицања наведеног кроз посебан члан.

²¹¹³ Закон о агенцијском запошљавању, *Службени гласник РС*, бр. 86/2019. Како се истицало пре доношења овог закона: „Забринутост представља и одсуство закона који регулише рад преко Агенција за привремено запошљавање. Приликом усвајања Закона о изменама и допунама Закона о раду из 2014. године, неправедно су изостављене одредбе којима се регулише дата област. Уколико посматрамо 88 регистрованих Агенција за привремено запошљавање, оба извора АРС и ЦРОСО, долазимо до податка да је 41% односно 37% жена има учешће у групи запослених преко агенција него када се посматра укупан скуп запослених“. Јована Пантовић, С. Брадаш, Ксенија Петовар, *Положај жена на тржишту рада*, Фондација Friedrich Ebert, Београд, 2017, 7.

²¹¹⁴ Закон о агенцијском запошљавању, чл. 2, ст. 2.

²¹¹⁵ Закон о агенцијском запошљавању, чл. 9, ст. 1.

²¹¹⁶ Закон о агенцијском запошљавању, чл. 18, ст. 1.

²¹¹⁷ Закон о агенцијском запошљавању, чл. 18, ст. 2, тач. 1–10.

одређеним делатностима²¹¹⁸. Пре свега, треба истаћи да је овај закон део таласа поједностављења гаранција које се односе на сезонски рад, што видимо кроз овај закон, иницијативе за усвајање новог закона који би додатно поједноставио, али бојимо се и угрозио, положај сезонских радника, те иницијативе Отворени Балкан.²¹¹⁹ Закон се односи на поједностављено радно ангажовање у сектору пољопривреде, рибарства и шумарства. Овај закон не помиње изричито начело једнакости и забране дискриминације, док се наводи да се „на питања радног ангажовања на сезонским пословима која нису посебно уређена овим законом примењују се одредбе закона којим се уређује рад – у делу којим се уређују привремени и повремени послови“.²¹²⁰ Међутим, када је реч о онима чији је положај уређен овим законом, можемо закључити да њихов положај никако није једнак са онима који се налазе у општем режиму радног односа. Свакако, мислимо да би било неправедно посматрати овај закон само у светлу бројних критика које су му, додуше у потпуности оправдано, упућене. Начелно посматрано, разумемо интенцију законодавца, а која је усмерена ка томе да се олакша повезивање послодавца и радника, а у контексту послова који су привременог и повременог, односно сезонског карактера.²¹²¹ У извршењу ове намере кроз законске одредбе наилазимо на бројне ризике и бојазни, а који сведоче о томе да је у најмању руку доведено у питање, а усудили бисмо се да кажемо и повређено начело једнакости и забране дискриминације.²¹²²

Дакле, може се рећи да је усвајање овог закона део процеса либерализације услова за рад страних радника, што је опет повезано са мигранторним кретањима и глобализацијом. Наиме, Закон о запошљавању странаца је претходно предвиђао да радник мигрант, како би законито

²¹¹⁸ Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, *Службени гласник РС*, бр. 50/2018.

²¹¹⁹ Закон о потврђивању споразума о условима за слободан приступ тржишту рада на Западном Балкану, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 27/2021. Ова иницијатива се заснива на идеји слободе, уведене у ЕУ, а што подразумева и омогућавање сезонским радницима из РС, Северне Македоније и Албаније слободно кретање на основу идентификационог броја Отвореног Балкана (енг. *Open Balkan ID number*). Она за циљ има, између осталог, борбу против „рада на црно“, односно омогућавање лакших и једноставнијих процедура које би све раднике увеле у легалне токове, што јесте исправан циљ. Ипак, кроз даљу дерегулацију, она са собом носи и бројне ризике, који се свеукупно могу приказати кроз оправдану бојазан добровољног пристанка на смањење степена радноправне заштите као природног и нормалног усмерења у светлу неолибералне филозофије, посебно у светлу фрагментације домаћег радног законодавства у погледу сезонских радника. О томе да оваква пракса није неубичајена, односно да се јављала и раније сведочи пример Пољске, како је грађанима Белорусије, Грузије, Јерменије, Молдавије, Русије и Украјине било омогућено да, без стицања радне дозволе, раде до шест месеци у периоду од 12 месеци. Љ. Ковачевић, „Европски стандарди о сезонским радницима мигрантима – нормативна садржина и домашај Директиве 2014/36/EУ“ у: *Међународни правни односи и правда: Зборник радова са 36. Сусрета Копачичке школе природног права* (ур. Ј. Перовић Вујачић), Том 3, Копачичка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2023, 489.

²¹²⁰ Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, чл. 4, ст. 3.

²¹²¹ О (неуспелим) покушајима да се опсег примене посебног закона о сезонском раду прошири сведочи то што је сачињен Нацрт Закона о радном ангажовању због повећаног обима посла у одређеним делатностима, док је накнадно овај нацрт измењен у Нацрт Закона о радном ангажовању на сезонским и другим повременим пословима у одређеним делатностима. Овај нацрт, чији је назив измењен након јавне расправе (а који је и даље у фази нацрта), је доступан на следећој интернет адреси: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje/javni-poziv-za-ucescu-u-javnoj-raspravi-o-nacrtu-zakona-o-radnom-angazovanju-zbog-povecanog-obima-posla-u-odredjenim-delatnostima>, 23.07.2025. године. Када је реч о ризику које фрагментација радног законодавства носи по остварење начела једнакости и забране дискриминације говори и коментар Повереника за заштиту равноправности на доношење посебних закона који се тичу поједностављеног радног ангажовања на сезонским пословима, истичући да „овај вид радног ангажовања потребно уредити Законом о раду као крвним законом, односно системским законом који уређује, између осталог, и рад ван радног односа“. Мишљење на Нацрт закона о радном ангажовању на сезонским и другим повременим пословима у одређеним делатностима, бр. 011-00-30/2021-02 од 29. 10. 2021. године.

²¹²² На пример, то што се ступањем на рад сматра да је усмени уговор о обављању сезонских послова закључен (чл. 5, ст. 3) или чињеница да су права која припадају сфери колективног радног права у потпуности занемарена, сведочи о томе да чак ни „на папиру“ они, чији је положај уређен овим законом, нису у једнаком, већ су у неповољнијем положају, у односу на друге запослене, односно раднике.

боравио и обављао рад на територији наше државе мора да поседује боравишну дозволу, коју издаје Министарство унутрашњих послова, и радну дозволу, коју издаје НСЗ, што је замењено јединственом радном дозволом – дозволом за привремени боравак и рад странаца у РС.²¹²³

Процедуре у овом погледу су постале електронске, док процес испуњености услова за стицање јединствене радне дозволе врши НСЗ, и то како у случајевима *запошљавања*, тако и *посебног запошљавања* (за упућена лица, кретање у оквиру привредног друштва, независног професионалца, оспособљавање и усавршавање и самозапошљавање).²¹²⁴ У светлу односа положаја домаћих радника и радника миграната, треба поменути и тест тржишта рада, који, по захтеву послодавца, спроводи НСЗ, са циљем утврђивања „да ли се на евиденцији организације надлежне за послове запошљавања налазе лица која одговарају условима из захтева послодавца за конкретно радно место, односно лица која остварују право на рад у складу са овим законом и која одговарају условима из захтева послодавца за конкретно радно место“, док спровођење овог теста представља саставни део поступка издавања јединствене радне дозволе.²¹²⁵ Иако не доводимо у питање значај постојања оваквог теста, ипак треба указати на то да овакав тест са собом носи ризике који иду у два смера – са једне стране, може *de facto* онемогућити добијање радне дозволе, док се са друге стране, кроз обесмишљавање услова који се постављају кроз тест (а који нису законски прецизирани, те се хипотетички може прописати и то да је услов за возача аутобуса да говори одређени страни језик), може дати намерна предност радницима мигрантима, како би у крајњем исходу били третирани као јефтинија радна снага.

Надаље, иако је у РС усвојена Гаранција за младе, истовремено није дошло и до усвајања Закона о радној пракси. Овај закон би предвиђао то да радна пракса траје ограничен период времена, да лице обавља рад под менторством послодавца, да има право на ограничено радно време и новчану накнаду (која представља најмање 60% зараде за исте или сличне послове код послодавца), а да по завршетку може добити потврду о обављеној пракси која представља доказ о радном искуству.²¹²⁶ Напоре усмерене ка томе да се на какав-такав начин уреди положај младих на тржишту рада, макар и кроз радне праксе, треба похвалити. Другим речима, свакако је боље да млади, макар и кроз уговор о радној пракси, буду званично ангажовани, у односу на ситуације у којима обављају рад „на црно“ или се воде као волонтери, иако се рад који обављају никако не може сматрати волонтерским. Ипак, нацрту се могу упутити и различите критике, међу којима се посебно издваја критика која се тиче тога да се, уз изузетке, радне праксе везују за лица до 30 година живота. Иако разумемо да је аргумент који се имао у виду тај да старија лица треба да буду запослена, односно раде на основу уговора о раду или барем других врста уговора који гарантују виши степен економске и социјалне сигурности. Ипак, стварност често негира ову претпоставку, па и старија лица не могу да пронађу било какво запослење и радно ангажовање, те сматрамо да не би требало уводити лимите који се тичу година живота. Истовремено, није сасвим јасно зашто је накнада ограничена на 60%, посебно имајући у виду то да, у складу са ЗОР-ом, приправници имају право на зараду у износу од најмање 80% од основне зараде предвиђене за посао који обављају, али и накнаду трошкова и превоза и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду²¹²⁷, те сматрамо да би овај износ требало подићи на бар 80%. Штавише, уколико икада буде усвојен овакав закон, потребно је, како професорка Ковачевић подвлачи, водити рачуна о томе да буду уведени

²¹²³ Закон о запошљавању странаца, *Службени гласник РС*, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 и 62/2023, чл. 4. Ове измене се примењују од 2024. године, док је поступак издавања јединствене радне дозволе ближе уређен Правилником о издавању јединствене радне дозволе за боравак и рад странаца, *Службени гласник РС*, бр. 6/2024. године.

²¹²⁴ Закон о запошљавању странаца, чл. 10. Међутим, прилично широко је одређен круг лица која немају обавезу стицања јединствене радне дозволе у контексту остваривања права на рад у РС, што је прецизирано у чл. 3, ст. 3.

²¹²⁵ Закон о запошљавању странаца, чл. 16а, ст. 1. и 2.

²¹²⁶ Нацрт Закона о радној пракси, чл. 2, ст. 1, чл. 18, чл. 19. и чл. 26.

²¹²⁷ Нацрт Закона о радној пракси, чл. 109.

одговарајући подстицаји за послодавце, како би заиста применили одредбе оваквог закона, исто као и о делотворној примени инспекцијског надзора.²¹²⁸

Конечно, као значајан пример постојеће дискрепанције између нормативног и стварног у нашем друштву наводимо Закон о социјалном предузетништву²¹²⁹. У основи овог закона је племенита идеја о томе да је развити свест о социјалној економији која је од значаја за друштво, а посебно за оне који се налазе у осетљивом положају. Социјално предузетништво се пак одређује као „обављање делатности од општег интереса, ради стварања нових и иновативних могућности за решавање друштвених проблема, проблема појединаца или друштвено осетљивих група и спречавања настајања и отклањања последица социјалне искључености, јачања друштвене кохезије и решавања других проблема у локалним заједницама и друштву у целини“.²¹³⁰ Овим законом се предвиђају како подстицају за социјално предузетништво, тако и санкције у случајевима злоупотребе. Нажалост, ова племенита идеја није значајније заживела у пракси, а међу разлозима се свакако могу пронаћи проблеми у добијању подстицаја и сложене административне процедуре. Из ових и других разлога многа предузећа, која барем у неким аспектима свог пословања јесу социјална, не прихватају ту квалификацију те уместо тога настављају да „редовним“ пословањем.

3.8. *De lege ferenda* предлози за унапређење домаћег радног и антидискриминационог законодавства

У претходним поглављима овог дела докторске дисертације смо анализирали законе који су од кључног значаја у погледу остварења начела једнакости и забране дискриминације у свету рада, а који припадају радном и антидискриминационом законодавству. Потрудили смо се да издвојимо најважније норме у овом погледу, док је анализа норми била праћена и повременим критикама, па и предлозима за потенцијално унапређење. Иако не желимо да се понављамо, верујемо да је корисно додатно истаћи *de lege ferenda* предлоге на једном месту, а да корисност наведеног превазилази негативне аспекте овог понављања, са надом да ће наши читаоци делити овај став. Оно што такође желимо да истакнемо јесте то да не желимо да доведемо у питање врло солидан правни оквир који се тиче забране дискриминације у свету рада, али сматрамо да нема потребе додатно истицати то на овом месту.²¹³¹

У вези са тим, дотаћи ћемо се одредаба ЗОР-а и још једном истаћи да у домаћем законодавству није препозната конкурентност одредаба ЗОР-а и ЗЗД-а, у погледу дискриминације у сфери запошљавања и рада, те да би ово питање требало уредити само једним законом – ЗЗД-ом. Ипак, имајући у виду тренутно стање домаћег законодавства, изнећемо и детаљније коментаре на постојеће одредбе. Врло је интересантно, али нажалост не у позитивном смислу речи, то што ЗОР садржи више одредаба које се тичу забране дискриминације, али које су усмерене искључиво ка заштити кандидата за запослење и запослених. То важи и када је реч о самој одредби кроз коју се забрањује дискриминација на основу отвореног каталога личних својстава, одредбама које се тичу одређења непосредне и посредне дискриминације, као и другим одредбама.

Иако је фокус нашег истраживања на положају кандидата за запослење и запосленима, ипак сматрамо врло неоправданим то што овај закон ограничава примену одредаба које се тичу забране дискриминације само на ове категорије лица. Неспорно је да је цео ЗОР оријентисан приоритетно ка заштити запослених, што свакако сматрамо да треба бити предмет преиспитивања и потенцијалних измена и допуна у будућности, посебно у светлу нових

²¹²⁸ Љ. Ковачевић, „Појам радне праксе и правни положај практиканата – важнија радноправна питања“ у: *Судски поступак – правда и правичност: Зборник радова 35. Сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић* (ур. Ј. Перовић Вујачић), Копаоничка школа природног права Слободан Перовић, Београд, 2022, 630.

²¹²⁹ Закон о социјалном предузетништву, *Службени гласник РС*, бр. 14/2022.

²¹³⁰ Закон о социјалном предузетништву, чл. 3, ст. 1, тач. 2.

²¹³¹ Напомињемо и то да на овом месту нећемо изнова наводити бројеве чланова који се баве одређеним питањем.

трендова у савременом свету рада, о којима смо више говорили у четвртом делу докторске дисертације. Тако се рад обавља на основу бројних „нових“ уговора кроз које се уговарају и нове форме рада. Коначно, ваља поменути и појам фактичког рада, као рада где недостаје један од конститутивних елемената којима се заснива радни однос, односно недостаје валидан правни основ. У вези са тим, не треба заборавити то да је, посебно у РС, истакнут проблем постојања неформалне економије, то јест обављање рада „на црно“ без икаквог уговора. Проблем неформалне економије и одсуства достојанственог рада у том погледу представља шири проблем из радноправне перспективе, али свакако и проблем из угла остварења једнакости и забране дискриминације. Зато је неопходно да ЗОР, односно будући закон којим се уређује рад, који би на свеобухватан и детаљнији начин пружио заштиту свим радницима, а не само онима који обављају рад по основу уговора о раду – запосленима, јасно и недвосмислено упуту на ЗЗД у погледу остварења једнакости и забране дискриминације.

Такође, још једна, мања напомена коју правимо у контексту ЗОР-а се тиче гаранције једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности. Пре свега, сматрамо да би ову гаранцију пре требало да садржи ЗЗД него ЗОР. Такође, а с обзиром да до повреде ове одредбе најчешће долази када је реч о неједнаким зарадама мушкараца и жена, односно родно заснованом платну јазу, сматрамо да би требало додатно истаћи то да је загарантована једнака зарада мушкараца и жена. Такође, као и када је реч о сличним одредбама у изворима међународног права, остаје отворено питање шта је рад исте вредности. Свесни тога да у овом погледу не може бити дата у потпуности прецизна дефиниција тога шта је рад исте вредности у сваком конкретном случају, сматрамо да је било какво прецизирање у овом погледу боље од одсуства било каквог прецизирања, а да би свакако међу критеријумима требало узети *захтеве посла* у смислу претпостављеног напора који запослени мора да улаже, *сложеност* радних задатака и *степен одговорности*. ЗОР прописује то да се „запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца“, а „под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност“.²¹³² У другим државама, попут Немачке и Чешке, се као критеријуми за одређивање рада исте вредности узимају сложеност и одговорност посла, тражена одговорност, те напор који одређени посао захтева, и то како физички, тако и ментални напор, ефикасност, али и претходно искуство, док је посебно интересантна одредба која постоји у законодавству Исланда, где се сматра да рад може имати суштински исту вредност, све и када се захтевају различите образовне квалификације.²¹³³ Као позитивне треба поменути и примере Канаде и Шведске, где послодавци имају обавезу да периодично врше анализе и упоређивања зарада у оквиру шире евалуације свих других аспеката рада.²¹³⁴

Чини нам се да би неки од понуђених критеријума могли послужити као даље смернице за продубљивање критеријума који се узимају у обзир приликом одређења тога који рад се може сматрати радом исте вредности. Са друге стране, у контексту ове одредбе, треба имати у виду и коментар професора Ивошевића, који критичким тоном упозорава на то да би требало

²¹³² ЗОР, чл. 104, ст. 2. и 3.

²¹³³ S. Prechal, S. Burri, *op. cit.*, 14. Интересантна у овом погледу су и решења ирског Закона о једнакости у области запошљавања и рада из 1998. године, где се наводи да се под једнаким радом (односно сличан рад, а како је термин који се користи *like work*) подразумева рад који се обавља под истим или сличним условима, рад сличне природе, или пак рад једнак у вредности у смислу вештина, физичких и менталних захтева, одговорности и услова рада (чл. 7, алинеја. ц) Employment Equality Act, Number 21 of 1998, Updated to 31 May 2025). Коначно, важећи закон Хрватске прописује да се процена врши „узимајући у обзир квалификацију стечену одређеним нивоом образовања и природу посла одређену према објективним критеријумима, као што су потребна знања, вештине, одговорност и самосталност, као и услови у којима се рад обавља“ (Zakon o radu Republike Hrvatske, *Narodne novine* br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23 на снази од 14. 6. 2023, чл. 91, ст. 3. и 4).

²¹³⁴ Natalie Imboden, “Vollzugsnotstand bei der Lohngleichheit. Quo vadis, schweizerische Gleichstellungspolitik?” у: *Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht?* (eds. Kathrin Arioli et al), Dike Verlag, Zürich/St. Gallen, 2007, 127.

јасније утврдити да ли се овај принцип односи само на зараду, а не и друга примања.²¹³⁵ Коначно, када је реч о случајевима где је одређено лично својство стварни и одлучујући услов за обављање одређеног посла, овој норми, како би била усклађена са међународним изворима права, недостаје елемент пропорционалности, дакле навођење да захтев за личним својством треба да буде *пропорционалан*. Такође, с обзиром на специфичности рада у таквом окружењу, требало би увести посебну уредбу којом се регулише неоправданост захтевања одређених личних својстава у контексту рада код послодавца чија делатност почива на вери, односно у чијем основу функционисања је одређени *ethos*.

У контексту посебних закона, треба поменути да би у ЗДС требало проширити опсег норме која се тиче увођења посебних мера, тако да ове мере не буду препознате као могуће само у контексту тачно препознатих осетљивих и угрожених група радника, већ и свих других који се налазе у ризику од дискриминације.

Такође, постоји изражен проблем неуређене нормативне конкурентности између агенцијског запошљавања и рада посредством студентских задруга. Будући да неуређеност ова два режима ствара терен правне несигурности и даје послодавцу одрешене руке да изабере јефтинији режим, потребно је у будућности уредити однос ова два режима – како појединци не би били стављени у неповољнији положај радом у одређеном режиму.

Надаље, као најпроблематичнији део радног законодавства у тренутку писања ове докторске дисертације препознајемо Закон о поједностављеном радном ангажовању у одређеним делатностима.²¹³⁶ Пре свега, сматрамо да није нужно, а ни потребно да сезонски рад буде уређен посебним законом, односно издвојен из матичног закона у овом погледу. Уколико се пак и врши овакво издвајање, оно не би требало да иде у правцу у ком тренутно иде, а који се односи на смањење нивоа постигнутих права. Овакав ток развоја законодавства је, у најмању руку ризичан, посебно када је реч о радном праву, које функционише по принципу, односно које је утемељено на начелу повољности по запослене. Поред начела повољности по запослене, које је кроз овај закон у потпуности обесмишљено, начело једнакости и забране дискриминације је такође суштински и у сваком смислу повређено – а будући да су сезонски радници, и то законским одредбама, стављени у неједнак положај у односу на запослене, али и оне који иначе обављају рад ван радног односа. Дакле, *de lege ferenda* предлог који износимо у овом погледу се односи на то да је потребно вратити питање сезонског рада у оквиру ЗОР-а, те да га је неопходно детаљније регулисати. То регулисање треба засновати на гарантовању начела једнакости између запослених и сезонских радника, те на основу тога повисити ниво постигнутих права. Штавише, као алтернативно решење, били бисмо слободни да предложимо и враћање решења које је постојало пре измена и допуна ЗОР-а из 2014. године, а то је да по правилу основ за сезонски рад треба да буде уговор о раду на одређено време. Након ових измена и допуна, дошло је до тога да је „редовни“ основ за сезонски рад уговор о обављању привремених и повремених послова, а не више уговор о раду. Враћањем сезонског рада у оквиру радног односа не би било ни потребно увести посебне гаранције које се тичу једнакости и забране дискриминације, јер се онда на лице које обавља сезонски рад примењују све гаранције које се иначе примењују на запослене.

Надаље, ЗВ гарантује једнакост према волонтерима. Међутим, пракса показује да посебно често, и то парадоксално баш у правничкој професији, долази до злоупотребе ових одредаба. Стога сматрамо да је кроз ЗВ потребно дотаћи се, на детаљнији начин ових злоупотреба, односно коришћења уговора о волонтирању као основа за обављање других послова, али и увести додатне механизме за препознавање, али и санкционисање злоупотреба у вези са волонтирањем. Ово је нужно будући да се у противном ствара не само простор за прекарни рад, већ чак и радну експлоатацију младих радника, а поред тога што бивају лишени

²¹³⁵ З. Ивошевић, *Закон о раду (према стању законодавства од 8. децембра 2018. године)*, ЈП Службени гласник, Београд, 2019, 31.

²¹³⁶ Закон о поједностављеном радном ангажовању у одређеним делатностима, *Службени гласник РС*, бр. 50/2018.

основних радних права, они су заправо и неједнаког третирали у зависности од социоекономског статуса.²¹³⁷

У погледу ЗРР-а, примећујемо да у својој ширини и свеобухватности, овај закон неретко уводи термине који су подложни тумачењу, те стварају и широко поље недоумица. Тако на пример у самом одређењу једнакости и забране дискриминације, овај закон говори о „једнакој користи од резултата рада“ за мушкарце и жене, као и постизању једнакости „у економској области“. Нисмо сигурни да су овакве формулације довољно јасне, али и да на најбољи начин одсликавају сам дух радног права. Уместо тога, верујемо да би било боље загарантовати једнакост шанси и резултата у сфери запошљавања и рада, без обзира на основ обављања рада. Иако је препознавање разлика између рода и пола изузетно похвално и корак напред – у контексту родне филозофије, али и уопште борбе против дискриминације, нисмо сигурни да је терминологија закон у потпуности и у свакој одредби написан адекватно.²¹³⁸

Додатно примећујемо да није ни положај свих жена које обављају рад једнак у неједнакости, већ се са израженијим ризиком дискриминације често суочавају предузетнице и друге жене које обављају рад ван радног односа. Оне су често не „само“ жртве дискриминације у пракси, већ им основна права у вези са материнством нису загарантована ни у самом законском оквиру. То је случај и у РС, где се годинама уназад води борба за изједначавање положаја запослених жена и предузетница у овом погледу. Истраживања из 2015. године показују да од 170 испитаних, у 153 привредна система, постоји најмање једна формална препрека која спречава жене да постану предузетнице.²¹³⁹ И у РС се предузетнице суочавају са низом препрека, као што су „недостатак почетног капитала, несигурност економског окружења, кредитна неспособност, недостатак власништва над некретностима, недостатак знања и вештина за предузетништво, недостатак самопоуздања и подршке“. Тако су у РС најчешће „женске фирме“ оне које се могу подвести под микро и мала предузећа, и то у нископрофитним, „типично женским“ секторима, као што су занатство, трговина на мало, здравство, образовање, туризам, социјалне и друге услуге.²¹⁴⁰ Водећи се тиме да женско предузетништво „није важно само за привредни раст и развој, већ има посебан значај и за јачање и признавање друштвеног положаја жена“²¹⁴¹, закључујемо да је у РС, барем када је реч о правима у вези са материнством, треба изједначити положај запослених жена и предузетница.

У том контексту, треба напоменути да је положај запослених жена у вези са материнством највећим делом уређен ЗОР-ом, док се само висина накнаде уређује кроз Закон о финансијској подршци породици с децом²¹⁴², док је положај предузетница у вези са овим

²¹³⁷ За више о томе вид. Lj. Kovačević, “Education-to-Work Transition and the Risk of Exploitation: Insights into Work-Integrated Training of Law Students and Recent Law Graduates”, *Bratislava Law Review*, Vol. 10, бр. 1/2026, 169–176.

²¹³⁸ На пример, то посебно важи када је реч о навођењу личних својстава, где се наводи да је забрањена дискриминација на основу „другачијег“ сексуалног опредељења и родног идентитета. Истовремено, закон не одређује у односу на кога је „другачији“ родни идентитет или сексуално опредељење особе. Не само да је оваква одредба непотпуна, већ може допринети и даљој изградњи предрасуда о појединцима као „другачијим“. Стога је предлог за даље унапређење да се јасно дефинише да лица не смеју бити дискриминисана због тога што су припадници *LGBTQ+* популације или лица која имају родни идентитет другачији од оног који подразумевају њихове полне карактеристике. Коментар који се односи на упитну терминологију је присутан и у погледу одредбе којом се дозвољава прављење разлике на основу личног својства, а где се наводи, између осталог, да је потребно да услови буду „прикладни“. Иако немамо предлог идеалног термина у овом контексту, свакако смо става да би термин „прикладан“ требало заменити другим.

²¹³⁹ International Labour Organization, *Women at Work: Trends 2016*, Geneva, International Labour Office, 2016, 40

²¹⁴⁰ Марија Срдић, *Равноправност за маме предузетнице*, 2022, доступно на: <http://www.centaronline.org/sr/vest/12640/ravnopravnost-za-mame-preduzetnice>, 20. 9. 2025. године.

²¹⁴¹ Татјана Јевремовић Петровић, „Правни оквир ЕУ за подстицање женског предузетништва“ у: *Усклађивање пословног права Србије са правом Европске Уније* (ур. Вук Радовић), Београд, 2019, 36.

²¹⁴² Закон о финансијској подршци породици с децом, *Службени гласник РС*, бр. 113/2017, 50/2018, 46/2021 - одлука УС, 51/2021 - одлука УС, 53/2021 - одлука УС, 66/2021, 130/2021, 43/2023 - одлука УС, 62/2023, 11/2024 - одлука УС и 79/2024.

питањем уређен у потпуности овим законом. Кључни аспекти у погледу којих је установљена законска неједнакост запослених жена и предузетница се тичу висине новчаних накнада, дужине трајања одсуства, као и права које има мушкарац, односно отац детета. Услед великих притисака, пре свега цивилног сектора²¹⁴³, дошло је до измене законодавства у корист предузетница, а у вези са материнством, у последњих неколико година. Међутим, и даље постоје разлике у третману на које упозорава Повереник за заштиту равноправности.²¹⁴⁴

У вези са тим, усвојен је Закон о родитељима неговатељима²¹⁴⁵, са циљем да омогући унапређење положаја оних који воде рачуна о деци којој је потребна посебна помоћ и брига због телесних или сензорних оштећења, или пак интелектуалних потешкоћа. И мада усвајања овог закона представља позитиван искорак и препознавање оних који се налазе у изразито тешком положају, такође треба уочити да постоји и простор за унапређење овог закона. Повереник за заштиту равноправности посебно критикује одредбу која предвиђа то да право на новчану накнаду имају искључиво они родитељи који нису запослени, радно ангажовани или обављају било какву плаћену професионалну активност, што значи да су права која предвиђа овај закон у потпуности условљена забраном рада.²¹⁴⁶ Ми смо сагласни са овим ставом и сматрамо да би требало поставити услове које предвиђа овај закон мање рестриктивно.

Када је реч о ЗПРЗОСИ, сматрамо да треба преиспитати одредбу која се тиче обавезе послодавца са преко 20 запослених да запосли најмању једну особу са инвалидитетом, али и новчане санкције коју овај закон предвиђа у случају да се наведена обавеза не испуни. Наиме, предвиђена новчана санкција у овом погледу је врло ниска, те стога може подстаћи послодавце да избегну ову обавезу, без сувише великог страха од санкције. У светлу наведеног, предлагемо поштрење ове санкције, а тако да она буде установљена у барем дупло вишем износу. Алтернативно, домаће законодавство би могло да прати пример хрватског, које предвиђа, у случају да нису испуњене квоте, тзв. *заменске квоте*. Ове квоте подразумевају низ алтернативних мера које се не односе непосредно на запошљавање, али на посредан начин, доприносе интеграцији особа са инвалидитетом у тржиште рада, почевши од закључивања уговора о пословној сарадњи са лицима са инвалидитетом која су samozапослена, преко организовања пракси, те финансирања образовања и оспособљавања.²¹⁴⁷

Иако не припада ни радном ни антидискриминационом законодавству у ужем смислу речи, као значајан помињемо и Закон о волонтирању (ЗВ)²¹⁴⁸, којим се уређује волонтерски рад, као посебна врста рада који има узвишену и хуману сврху, а која се тиче општег добра или добра другог лица. Како закон прописује: „волонтирање се промовише као активност од интереса за Републику Србију, односно од јавног интереса, којом се доприноси активном укључивању грађана у друштвене процесе и развоју хуманијег и равноправнијег демократског друштва једнаких могућности, као и побољшању квалитета живота грађана“.²¹⁴⁹ Он изричито

²¹⁴³ Вид. Дигитална заједница, Предлози Иницијативе „Дигитална заједница“ и „Маме су закон“ за унапређење положаја жена које обављају самосталну делатност, доступно на: <https://www.digitalnazajednica.org/wp-content/uploads/2021/08/Inicijativa.docx.pdf>.

²¹⁴⁴ Повереник за заштиту равноправности, Иницијатива Министарству финансија за изједначавање предузетница и жена које раде по уговору са запосленим женама код послодавца током трудноће и порођаја, бр. 011-00-1/2025-02 од 14.1.2025. године.

²¹⁴⁵ Закон о родитељима неговатељима и неговатељима, *Службени гласник РС*, бр. 63/2026.

²¹⁴⁶ У питању је чл. 4, ст. 1, тач. 8. Вид. Мишљење на Нацрт закона о родитељима неговатељима, бр. 011-00-25/2026-02 од 22. 5. 2026. године.

²¹⁴⁷ Вид. Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, бр. 75/18, чл. 7.

²¹⁴⁸ Закон о волонтирању, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010. Питање да ли волонтерски рад треба уопште разматрати кроз призму радног законодавства је посебно присутно у немачкој правној теорији, а јасан одговор на ово питање даје закон којим се уређује минимална зарада, и који, из правила о заради, искључује волонтерски рад. Са друге стране, као интересантно треба поменути и то што се волонтерски рад одређује као рад који је мотивисан добротворним или верским мотивима, а у пракси се неретко поистовећује само са радом у оквиру верских институција. Laura Dürschmied, *Ehrenamt und Arbeitnehmerbegriff*, Nomos, Baden-Baden, 2021, 40.

²¹⁴⁹ ЗВ, чл. 5.

забрањује свако „неоправдано прављење разлике или неједнако поступање“ од стране организатора волонтирања, осим „ако другачије не произилази из природе волонтерске делатности, могућности самог волонтера или Закон о волонтирању не одређује другачије“. ²¹⁵⁰ Нажалост, у пракси посебно често долази до злоупотребе уговора о волонтирању, о чему сведочи положај приправника у адвокатури и правосуђу. Говорећи о овом „тренду“, професорка Ковачевић и Ђорђевићева упозоравају на то да овакво поистовећивање има озбиљне негативне последице по положај приправника, а да се разлика између приправничког рада и волонтирања мора правити у пракси. Наиме, „основне разлике огледају се у изостанку лукративног циља код волонтирања (односно у чињеници да се радни однос заснива ради обезбеђивања средстава за издржавање запосленог), као и у чињеници да се приправнички рад организује у корист приправника, који жели да стекне вештине, умећа, практична знања и радно искуство, за разлику од волонтерског рада, који се обавља у корист другог лица, иако и то доприноси развоју вештина и личности волонтера“. ²¹⁵¹ Нажалост, неоправданом третману приправника у адвокатури и правосуђу као волонтера доприносе и постојећа законска решења, која јасно омогућавају наведено. Тако Закон о адвокатури ²¹⁵² познаје две врсте адвокатских приправника – оне који заснивају радни однос (приправнике) и оне који раде на основу уговора о волонтирању (приправнике волонтере). Иако није јасно која је, односно да ли уопште постоји разлика у обавезама између адвокатског приправника и адвокатског приправника волонтера, адвокатски приправник има своја права: право на одговарајуће услове рада и у том смислу, што је посебно важно, зараду. ²¹⁵³ Међутим, у Закону се изричито наводи да ова права не припадају и приправнику волонтеру, на ког се сходно примењују одредбе како овог закона, тако и Закона о волонтирању ²¹⁵⁴.

Сличне одредбе садрже и Закон о уређењу судова ²¹⁵⁵, као и Закон о јавном тужилаштву ²¹⁵⁶, који користе термин „волонтер“ за дипломиране правнике који раде ради стицања радног искуства и испуњења услова за полагање правосудног испита. Поред тога што је незаконито и у сваком смислу неадекватно, па чак и радноправни нонсенс, говорити о судијским и адвокатским приправницима као волонтерима, на овај начин долази и до неоправданог неједнаког третмана. Такав третман не може сматрати дискриминацијом у „традиционалном“ смислу речи, али која је свако у потпуности нелегалан и нелегитиман. Корак даље у може открити да поред наведеног, постоји ипак и ризик дискриминације по основу имовног стања, а како се оправдано поставља питање ко може да приушти приправнички стаж. У светлу наведеног, поменути закони захтевају структурне измене које би онемогућиле легитимисање не само прекарног рада, па чак и ризика радне експлоатације, већ и суштински неоправданог неједнаког третмана.

²¹⁵⁰ ЗВ, чл. 6, ст. 1. И овде бисмо истакли да сматрамо да је потребно размотрити измену овакве формулације, а како претпостављамо да је циљ законописца да укаже на то да је у неким случајевима оправдано правити разлику, и то се не сматра дискриминацијом. Уместо тога, из језичког тумачења произилази значењски парадокс да је оправдано правити неоправдану разлику у одређеним ситуацијама.

²¹⁵¹ Ј. Ковачевић, Мила Ђорђевић, „Прелазак дипломираних правника из света образовања у свет рада: проблем приправништва и ‘волонтирања’ у правосуђу“ у: *Актуелни проблеми у теорији и пракси грађанског, привредног, радног и породичног права: зборник радова*“ (ур. Предраг Трифуновић), Глосаријум, Београд, 2025, 255. Истраживање спроведено са 517 приправника у адвокатским канцеларијама у новембру 2021. године додатно сведочи о овом проблему, док посебно забрињава то што једна четвртина испитаника наводи да сматра да су били изложени дискриминацији или злостављању на раду. М. Ђорђевић, Милица Влајић, “How Much for a Legal Intern? Internships at Law Offices in Serbia”, *Правни записи*, год. XIV, бр. 1/2023, 143.

²¹⁵² Закон о адвокатури, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 - одлука УС.

²¹⁵³ Закон о адвокатури, чл. 59.

²¹⁵⁴ Закон о адвокатури, чл. 62, ст. 2.

²¹⁵⁵ Закон о уређењу судова, *Службени гласник РС*, бр. 10/2023, чл. 69.

²¹⁵⁶ Закон о јавном тужилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 10/2023, чл. 137.

Коначно, о проблемима који се тичу уређења положаја младих на тржишту рада у РС, говори и Нацрт Закона о радној пракси.²¹⁵⁷ Овај нацрт предвиђа да је практикант лице које има мање од 30 година, док, изузетно, старије лице може бити ангажовано као практикант ако у периоду од 12 месеци пре закључења уговора о радној пракси није било радно ангажовано у смислу прописа којим се уређује рад, а на евиденцији НСЗ се води као незапослено лице.²¹⁵⁸ Трајање радне праксе је ограничено на шест месеци, а послодавац може уговор о радној пракси да закључи са једним лицем само једном, док изузетно, у случају оправданог одсуства, радна пракса може бити продужена до девет месеци.²¹⁵⁹ Предвиђено је и то да практикант има право на накнаду – у износу на најмање 60% од зараде која у себи не садржи порез и доприносе.²¹⁶⁰ Ваља приметити да је и Повереник за заштиту равноправности указао на одређене бојазни у вези са овим нацртом о ком се говори већ неколико година уназад. Повереник наводи да је „законом прописано на који начин послодавац врши селекцију кандидата за запослење, те давање предности кандидату само зато што је код одређеног послодавца обавио радну праксу у поређењу са кандидатом који то искуство није имао из различитих разлога, може потенцијално довести до неједнаког третмана и неоправданог прављења разлике према кандидатима“.²¹⁶¹ Штавише, Повереник упозорава и на то што није објашњено да ли послодавац мора да образложи разлог за престанак уговора о радној пракси, што практиканта ставља у положај где му је негирана правна заштита.

4. Значај извора аутономног радног права у борби против укрштене дискриминације

4.1. (Не)препознавање укрштене дискриминације кроз колективне уговоре

Специфичности радног права као гране права су бројне, и ми смо их, барем делом, разматрали кроз раније делове докторске дисертације. Од посебног значаја су они извори радног права који настају у социјалном дијалогу – односно преговарањем различитих страна које имају различите интересе. Социјални дијалог је механизам који омогућава то да се чују различити гласови и да се пронађе компромисно решење, насупрот једностраном, па чак се може рећи и „монополистичком“ уређењу радних односа.²¹⁶² Посебни значај социјалног дијалога је у томе што радницима, као слабијој страни, даје „глас“ на нивоу послодавца, али и на вишим нивоима организовања, што представља један од кључних стубова демократизације радних односа. Стога се може рећи да „слобода удруживања и право на колективно преговарање представљају главна начела демократије и основно средство за постизање равнотеже између интереса радника и послодавца у погледу услова рада“.²¹⁶³

²¹⁵⁷ Почетак рада на овом нацрту је био 2021. године, док је стављен на јавну расправу у лето 2023. године. Закон је остао у фази нацрта, а рад на њему се „обнавља“ 2025. године (доступно на: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2025-11/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D1%80%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0%20%D0%BE%20%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%98%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8.pdf>, 12. 7. 2026. године).

²¹⁵⁸ Чл. 4, ст. 1. и 2.

²¹⁵⁹ Чл. 10.

²¹⁶⁰ Чл. 22, ст. 2.

²¹⁶¹ Мишљење на Нацрт закона о радној пракси бр. 011-00-3/2026-02 од 27. 1. 2026. године.

²¹⁶² Richard B. Friedman, James L. Medoff, *What do Unions Do?*, Basic Books, New York, 1984.

²¹⁶³ Б. Урдаревић, „Проширено дејство колективних уговора као начин унапређења колективног преговарања“, *Страни правни живот*, год. LXV, бр. 2/2021, 281. У различитим државама постоје и различити модели колективног уговора о раду, а врло специфичан је пример Пољске, где постоје три врсте колективних уговора које је могуће закључити. Први тип су „класични“ колективни уговори; други тип су колективни уговори који се закључују у изузетним ситуацијама, колективни уговори који се баве нормативним питањима, где је процес доношења знатно флексибилнији (на пример, нема обавезе да се колективни уговор региструје), док се трећи тип колективних уговора закључује у кризним ситуацијама са идејом да привремено уреде одређена питања. Cristina

Сматрамо да колективни уговори о раду, као изузетно важан инструмент радног права, треба да садрже, у нормативном делу, одредбе о укрштеној дискриминацији као облику дискриминације.²¹⁶⁴ Најнижи ниво на ком се доносе колективни уговори јесте ниво послодавца, док се виши нивои доношења могу успоставити на основу вертикалног или хоризонталног принципа. Вертикални принцип подразумева то да се колективни уговори доносе на нивоу гране или струке²¹⁶⁵, док је хоризонтални принцип везан за територијалну организацију, односно подразумева доношење колективног уговора на нивоу општине или друге територијалне јединице. Како се у једној студији посвећеној колективном преговарању у РС указује, постоји пракса закључивања колективних уговора о раду само у јавном, а не и у приватном сектору.²¹⁶⁶ Када је реч о посебним колективним уговорима, посебно бисмо указали на Колективни уговор о раду за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика²¹⁶⁷, чије су последње измене и допуне биле 2025. године а где је наведено да право на јубиларну награду у пуном износу имају само она лица који су чланови синдиката, док остали имају право на 50% јубиларне награде.²¹⁶⁸ Поводом ове одредбе је покренут поступак оцене уставности²¹⁶⁹, а ми (такође) сматрамо да је оваква одредба дискриминаторна што је недопустиво и незаконито *per se*, али и посебно јер шаље поруку да је могуће унети дискриминаторне одредбе у изворе аутономног радног права.

Највиши ниво на ком може бити донет колективни уговор о раду јесте ниво државе. Када је реч о нашој држави, најчешће се колективни уговори доносе на нивоу послодавца или гране привреде. На нивоу државе, први колективни уговор је донет 1990. године, а имајући у виду ограниченост трајања важења колективних уговора на период од три године, усталила се пракса редовног доношења општег колективног уговора, то јест колективног уговора на нивоу државе, на сваке три године. Међутим, последњи ОКУ је донет 2008. године, што значи да је престао са важењем 2011. године. Насупрот напорима који се од тада улажу, а који су усмерени ка томе да се донесе нови ОКУ, у тренутку писања ове докторске дисертације, то још није учињено. Свакако, последњи донети ОКУ није без икаквог значаја данас, а будући да су одредбе овог ОКУ-а инспирисале низ одредаба у тренутно важећим посебним колективним уговорима. Међутим, све и када је ОКУ био на снази, једино место на ком се бавио питањем једнакости јесте у контексту једнакости у резултатима рада и једнаког имовног стања, а у светлу успостављања критеријума за утврђивања вишка запослених, док се поред тога на пар места помиње положај особа са инвалидитетом.²¹⁷⁰ Штавише, у вези са ОКУ, али и уопште

Mihes, *A Comparative Overview of Drivers and Outcomes of Labour Law and Industrial Relations Reforms in Selected Central and Eastern European Countries*, International Labour Office, Geneva, 2020, 20–21.

²¹⁶⁴ И у домаћој судској пракси се наглашава да је потребно дати предност колективним уговорима о раду у односу на једностране изворе радног права. Тако се истиче да се „елементи за обрачун и исплату зарада код послодавца уређују Колективним уговором, а само изузетно правилником о раду, кад су за то испуњени прописани услови, а на основу правилника о организацији и систематизацији послова утврђених услова за рад на одређеним пословима и времена проведеног на раду“ (Одлука Уставног суда Србије, Уо. 275/18 од 2. 7. 2020. године), док се различита питања могу уредити правилником о раду само уколико није усвојен колективни уговор, односно не постоје услови за усвајање колективног уговора (Вид. Решење Уставног суда Србије, У-бр. 302/09 од 30. 5. 2012. године и Решење Уставног суда Србије, У. бр. 638/11 од 18. 4. 2013. године).

²¹⁶⁵ Овај принцип је доминантно присутан у РС, а више информација о гранама у којима постоје тренутно важећи колективни уговори (попут здравствених установа, високог образовања или полицијских службеника) вид. <https://sindikats.rs/kolektivni-ugovori/>, 20.12.2025. године.

²¹⁶⁶ Б. Урдаревић *et al*, Колективно преговарање у Републици Србији, доступно на: <https://cdsr Srbija.org/wp-content/uploads/2024/03/Kolektivno-pregovaranje-u-Republici-Srbiji.pdf>, 15. 10. 2025. године, 10.

²¹⁶⁷ Колективни уговор о раду за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, *Службени гласник РС*, бр. 21/2015, 92/2020, 123/2022 и 13/2025.

²¹⁶⁸ Колективни уговор о раду за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, чл. 31, ст. 1.

²¹⁶⁹ Предлог за оцену уставности и законитости Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, бр. 011-00-1/2024-02 од 21.3.2025. године.

²¹⁷⁰ Чл. 41. се бави критеријума за утврђивање вишка запослених, док се у чл. 10, 11, 35. и 42. помињу особе са инвалидитетом. Како смо се овим детаљније бавили у четвртном делу докторске дисертације, када смо разматрали ризик укрштене дискриминације у светлу треће групе оправданих отказних разлога, те та разматрања нећемо

колективним уговорима о раду у РС, треба поменути то да судови неретко „пропуштају“ да примене начело повољности по запослене, односно занемарују одредбе које садрже колективни уговори о раду, а примењују само законске одредбе.²¹⁷¹

У светлу препознавања и борбе против укрштене дискриминације, отвара се питање, шта је, по правилу, регулисано у нормативном, а која у облигационом делу колективног уговора о раду. С обзиром на то да се облигациони део колективног уговора о раду тиче односа страна у колективном дијалогу, сматрамо да би питање укрштене дискриминације требало увести у нормативни део колективног уговора о раду. Нормативни део колективног уговора о раду је иначе посвећен врло конкретним правима, о којима се преговара на колективном нивоу, али која се одражавају на положај сваког појединачног радника, попут зараде, радног времена, питања безбедности и здравља на раду итд. Имајући у виду наведено, на теоријском нивоу, не постоји препрека да се питање укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених не уведе у нормативни део колективног уговора о раду.

Штавише, можемо уочити да колективни уговори на националном нивоу могу бити погодни инструменти за увођење „нових“ питања у аутономне изворе радног права, попут дигитализације и аутоматизације рада. Наиме, о томе говори и Европски оквирни споразум о дигитализацији²¹⁷², који се имплементира кроз колективне уговоре на нивоу држава, чиме се уважавају „особености које постоје у одређеним секторима или радним срединама, уз благовремену реакцију на промене које се вртоглавом брзином дешавају у области дигиталних технологија“.²¹⁷³ Треба похвалити и колективне уговоре код различитих – великих послодаваца у Шпанији, кроз које се посебно истиче то да запослени у току боловања или годишњег одмора има право да не проверава имејл, односно право на дигитално искључивање.²¹⁷⁴ Такође, секторски колективни уговори у Италији су се показали као сјајан начин да се препознају и да се одговори на технолошке друге изазове савременог света рада.²¹⁷⁵ Ово показује да се „нова“ радноправна питања уводе у социјални дијалог, односно колективне уговоре.

Међутим, како се испоставља, одређена питања је ипак теже увести у колективне уговоре о раду. Тако наилазимо и на отпоре који су посебно присутни када је реч о питању родне равноправности кроз призму колективног преговарања. Наиме, већ извесно време је присутан став да би питање родне равноправности требало увести у колективно преговарање, односно колективне уговоре о раду.²¹⁷⁶ И заиста, уочено је да жене јесу присутне у синдикатима.²¹⁷⁷ Међутим, оне се по правилу не налазе на месту представника синдиката или

понављати на овом месту. Исто важи и када је реч о колективном уговору из 1997. године, где се ово питање уређује кроз чл. 11. и 12. (*Службени гласник РС*, бр. 22/97, 21/98, 53/99 - одлука УСРС, 12/2000 - испр. одлуке и 31/2001).

²¹⁷¹ Б. Божовић, Ф. Бојић, „О методу тумачења радног права у судској пракси домаћих судова“, у: *Право на правду – изазови савременог доба: Зборник радова 37. Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић*, Копаоничка школа природног права Слободан Перовић, Београд, 2024, 13.

²¹⁷² European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, доступно на: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf, 20. 12. 2025. године.

²¹⁷³ Љ. Ковачевић, „Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања“ у: *Право на правду – изазови савременог доба: Зборник радова 37. Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић*, Копаоничка школа природног права Слободан Перовић, Београд, 2024, 597.

²¹⁷⁴ Ana Isabel Pérez Campos, „La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?“, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, Vol. LII, 2019, 115.

²¹⁷⁵ Gianfranco Brusaporci, Riccardo Fazioli, „Social Dialogue: An Essential Element of European Cohesion and Competitiveness“, *E-Journal of International and Comparative*, Vol. 13, бр. 3/2025, 94–95.

²¹⁷⁶ Gill Kirton, „Union Framing of Gender Equality and the Elusive Potential of Equality Bargaining in a Difficult Climate“, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 63, бр. 4/2021, 608–611.

²¹⁷⁷ На пример, подаци из 2009. године су показали да је просечно учешће жена у синдикатима 15%, са највишим уделом у Европи, где је био 16%, док је у неким државама овај проценат био изузетно низак – на пример 3% на Малти или 13% у Финској. International Labour Organization, *Social Dialogue at Work: Voices and Choices for Women and Men*, International Labour Office, Geneva, 2009, 2. Истраживање које је пре неколико година

у телима која одлучују у оквиру синдиката. То значи жене најчешће нису те које доносе кључне одлуке у оквиру синдиката, што се може повезати са тим што питање родне равноправности бива скрајнуто, односно у најмању руку стављено у други план. Поред тога, можда се сматра да је ово пре питање за законодавца, него социјални дијалог, док ми не негирамо да је ово питање које јесте релевантно за законе и друге изворе права. Ипак, искључивањем, односно неувођењем питања родне равноправности у колективно преговарање се негира важност принципа „ништа о нама без нас“, који треба да буде изражен кроз колективне напоре и борбу за заједничке интересе.

Међутим, постоје и помаци напред. На пример, дуго се сматрало да не само породилско, већ и свако одсуство које има везе са негом детета, треба да буде гарантовано само мајци детета. Временом, и барем делимичним разбијањем патријархалних норми, долази до схватања да право на негу детета треба обезбедити и мушкарцу, односно препустити мајци и оцу детета да одлуче о томе ко ће користити ово право. Интересантно, ово право је прво уведено кроз колективне уговоре о раду у различитим државама ЕУ, попут Белгије и Аустрије, али и Уганде.²¹⁷⁸

Као и када је реч о родној равноправности, сматрамо да питање укрштене дискриминације мора бити препознато кроз колективно преговарање. И док не доводимо у питање то да је важно препознати питање укрштене дискриминације у колективним уговорима на нивоу државе и на нивоу гране привреде, сматрамо да је посебно важно истаћи улогу коју увођење овог питања може имати када је реч о колективним уговорима код послодавца. Наиме, постојање укрштене дискриминације подразумева узимање у обзир јединствености и специфичности – положаја жртве дискриминације, али исто тако и средине, односно послодавца од стране ког је лице било изложено укрштеној дискриминацији. Не може се очекивати од закона или пак ОКУ-а да препозна специфичности сваке појединачне радне средине, односно послодавца. Међутим, управо колективни уговор на нивоу послодавца може бити средство, односно инструмент од посебног значаја у овом погледу. Уколико постоји воља и заинтересованост послодавца, као и синдиката, односно представника радника, да препознају и реагују на ризик дискриминације, и то посебно укрштене дискриминације, то се најпре може учинити управо кроз колективни уговор код послодавца. Управо различите стране у социјалном дијалогу би требало да буду у стању да сагледају у погледу којих личних својстава, али и којих аспеката процеса запошљавања или пак радних права у оквиру радног односа постоји посебно изражен ризик дискриминације. То би требало да буде полазна основа за увођење не само апстрактне норме којом би се забранила укрштена дискриминација, већ препознавање тога на који начин и како укрштена дискриминација може утицати на кандидате за запослење и запослене баш код тог послодавца.

4.2. Важност једностраних аката послодаваца из угла забране укрштене дискриминације

Постоје два начина на које настају правни инструменти који се сматрају изворима аутономног радног права. Један начин јесте кроз преговарање, односно социјални дијалог у ком учествује више страна, а где се правни акти доносе на основу договора, односно компромиса. Други начин се пак односи на то да овакве акте доноси сам послодавац. Ова два начина не постоје истовремено, односно нису алтернативни, већ међу њима постоји јасан ред приоритета. У вези са наведеним, сматра се, оправдано, да приоритет треба дати правним актима који настају у социјалном дијалогу, у односу на оне које доноси сам послодавац. Тако колективни уговор не само да има приоритет у односу на правилник о раду, већ правилник о

спроведено у РС је такође показало да се жене осећају да су стављене у неједнак положај у контексту улоге у синдикатима. Вида Вилић, К. Бекер, *Положај жена у синдикатима у Србији*, Удружење грађански FemPlatz, уз подршку ОЕБС-а у Србији, Панчево, 2021, 64–67.

²¹⁷⁸ International Labour Organization, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*, International Labour Office, Geneva, 2014, 58.

раду може бити донет тек ако нису испуњени услови за колективно преговарање или није постигнут договор који би омогућио усвајање колективног уговора о раду.

Ипак, у неким случајевима неће бити закључен колективни уговор о раду, а свакако треба наћи начине да се кроз изворе аутономног радног права допринесе постизању инклузивности у запошљавању и на раду. Како то истиче професор Јовановић, „не постоји обавеза закључивања колективног уговора о раду, јер би се то противило филозофији преговарања. Дакле, постоји неизвесност у погледу исхода процедуре колективног преговарања“.²¹⁷⁹ У том случају биће донет правилник о раду, који је додуше, врло „несавршена“ замена и који произилази из једностране власти послодавца. Када је пак реч о другим актима, попут правилника о организацији и систематизацији послова или различитих кодекса које може донети послодавац, треба имати у виду то да ни ови акти и нису предвиђени као предмет колективног преговарања.²¹⁸⁰ Сви ови акти – правилник о раду, правилник о организацији и систематизацији послова, али и различити кодекси, представљају једностране акте послодавца и произилазе из нормативне власти послодавца.²¹⁸¹ У наставку ћемо се укратко дотаћи сваког од поменутих једностранних правних аката послодавца.

Правилник о раду се доноси уколико нису испуњени услови за колективно преговарање или није дошло до доношења колективног уговора код послодавца. Он представља „последње уточиште“ нормалне власти послодавца, те израз институционалне концепције радног односа. Наиме, „слаба страна наведене супституције огледа се у чињеници што се тако отвара додатни простор за заобилажење колективног преговарања као најдемократичнијег начина регулисања радних односа, спречавања интересних сукоба и нарушавања социјалног мира и стабилности“.²¹⁸² И док сматрамо да је из многих разлога и углова, доношење колективног уговора о раду повољније решење, ипак сматрамо да питање укрштене дискриминације може бити препознато и кроз правилник о раду. Иако верујемо да би на ризик укрштене дискриминације требало указати како кроз колективни уговор, тако и правилник о раду, ипак верујемо да се кључна линија аргументације у овом погледу донекле разликује. Наиме, када је реч о колективном уговору о раду, имамо у виду интересе послодавца, али и запослених, где је право, али и циљ запослених, да не буду у ризику од дискриминације. У погледу правилника о раду, до изражаја долазе само интереси послодавца. Желели бисмо да тврдимо да је у интересу послодавца поштовање радних права, односно поштовање и неговање начела једнакости и забране дискриминације кандидата за запослење и запослених. Међутим, стварност има тенденцију да често негира ову тврдњу, и да покаже да је у основном интересу послодавца (само) профит, што често резултира не само непоштовањем начела једнакости и забране дискриминације, већ заправо повредом и злоупотребом права. Стога сматрамо да је у овом погледу потребно применити пре „профитну“ логику, те указати на то да постојање дискриминације често економски негативно утиче на послодавца.

Када је пак реч о правилнику о организацији и систематизацији послова, треба имати у виду да на први поглед може деловати да се ради о акту који је готово технократског карактера.²¹⁸³ Међутим, ово је правни акт који, у суштини, подразумева вредновање послова, и тиме мора бити заснован на начелу једнакости и забране дискриминације. Стога, посебно је важно водити рачуна о критеријумима на којима се заснивају и захтевима који се постављају за обављање одређеног посла, односно томе да они не садрже, чак ни прикривени, ризик дискриминације. Управо начин на који су послови систематизовани може сведочити о родно

²¹⁷⁹ П. Јовановић, 2013, *op. cit.*, 24.

²¹⁸⁰ Ninoslav Gregurić-Bajza, „Pravilnik o radu, autonomni izvor radnog prava u hrvatskom zakonodavstvu“, *Časopis za društvene i tehničke studije*, god. V, бр. 1/2019, 34.

²¹⁸¹ Ваља додатно истаћи да сва права, али и обавезе и одговорности које има послодавац, могу бити посматрани кроз призму нормативне, управљачке и дисциплинске власти послодавца.

²¹⁸² П. Јовановић, 2014, *op. cit.*, 25–26.

²¹⁸³ За више информација о природи овог акта вид. Жељка Јоргић Ђокић, М. Рељановић, *Приручник радног права за радничке организације*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe, Центар за достојанствен рад, Београд, 2019, 10–11.

заснованој професионалној сегрегацији које можда ни сам послодавац није свестан, као и другим облицима неједнаког вредновања рада који је условљен личним својствима. Са друге стране, једнако вредновање истих послова и послова исте вредности не значи да ће оваква гаранција нужно бити спроведена и у пракси, али јесте први корак ка томе.

Коначно, сматрамо да различити кодекси које доноси послодавац могу бити од значаја у овом погледу. Наиме, овакви кодекси имају за циљ да потврде и учврсте обавезу послодавца да се понаша у складу са начелом једнакости и забране дискриминације, чиме се потврђује намера послодавца да се не понаша дискриминаторно у процесу избора кандидата за запослењ и према запосленима. Некада су овакви кодекси (ус)постављени на више генерички начин, док у другим случајевима садрже детаљније одредбе и смернице које се тичу постизања једнакости. Свакако, не би било рационално очекивати да кодекси послодавца направе кључну разлику у овом погледу. Ипак, они заједно са другим изворима, хетерономног и аутономног радног права, могу допринети борби против укрштене дискриминације у свету рада. Пример и узор у овом погледу могу бити кодекси послодавца који се тичу родне равноправности или инвалидитета.²¹⁸⁴

²¹⁸⁴ Љ. Ковачевић, 2021, *op. cit.*, 1046–1048. Као позитиван пример у овом погледу професорка Ковачевић наводи Кодекс МОП-а о управљању инвалидитетом на месту рада (Code of Practice on Managing Disability in the Workplace Tripartite Meeting of Experts on the Management of Disability at the Workplace Geneva, October 2001). *Ibidem*, 1047.

Х ДЕО

КЉУЧНИ ИНСТИТУЦИОНАЛНИ И ДРУГИ МЕХАНИЗМИ ОД ЗНАЧАЈА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ И БОРБУ ПРОТИВ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА

1. Увод

Кроз претходне делове докторске дисертације бавили смо се појмом и концептом укрштене дискриминације у свету рада. Наше полазне основе су биле двојачке, али међусобно испреплетане, условљене и укрштене.²¹⁸⁵ Оне су се тичале теоријских поставки и радноправног приступа забрани дискриминације. Ипак, постојање развијених правних гаранција које су јасно поткрепљене теоријским аргументима не значи много без постојања адекватних и ефикасних механизма примене права.

С обзиром на то да је један од главних циљева ове докторске дисертације у томе да *допринесе пружању заштите жртвама дискриминације у пракси*, у овом делу ћемо се бавити механизмима примене права, са фокусом на изазове и проблеме који се јављају приликом имплементације правних инструмената. Прво ће бити речи о међународним институционалним механизмима. Како би издвајање механизма сваке међународне организације и тела довело до великог, а усудићемо се да кажемо, беспотребног усложњавања, ми ћемо два основна механизма контроле. Први се односи на подношење редовних извештаја од стране држава, а други на решавање појединачних случајева. У вези са тим, указаћемо и на два кључна проблема која препознајемо у овом погледу, која су међусобно блиско повезана и условљена. Они се тичу – са једне стране, вертикалног приступа у бављењу дискриминацијом из угла радног права, а са друге стране пролиферације међународноправних норми које су од значаја у овом погледу.

Потом ће бити анализирани механизми примене права на националном нивоу, са фокусом на РС. Тако ће предмет анализе бити инспекцијски надзор, судска заштита, али и методи мирног решавања радних спорова у РС, те предности и мана које се уочавају кроз поређење ових механизма. Поред тога, биће разматрани и механизми који стоје на располагању независним телима, док ће посебна пажња у овом погледу бити посвећена раду Повереника за заштиту равноправности. Теоријска разматрања ће бити праћена и кратким емпиријским истраживањем, у форми интервјуа, са инспекторима рада, судијама, запосленима у, као и миритељима и арбитрима РАМППС-а, те запосленима код Повереника за заштиту равноправности. Емпиријско истраживање које смо спровели, а чије резултате уносимо у овај део дисертације, је настало на основу схватања да посебан значај истраживању може дати жива реч оних који заиста примењују радно право у пракси. Вођени смо идејом да је од драгоценог значаја сазнати шта о питањима којима се бавимо сматрају они који примењују радно право у пракси. У циљу давања одговора на питање ко ће представљати истраживачки узорак, разматрали смо то коме се лице може обратити уколико сматра да је било дискриминисано у сфери запошљавања и рада. Тако смо идентификовали четири кључна механизма заштите: инспекцију рада, судску заштиту, мирно решавање радних спорова, то јест покретање спора пред РАМППС-ом, те коначно обраћање Поверенику за заштиту равноправности. Водили смо се принципом сатурације, што значи да смо спровођење интервјуа заустављали онда када смо дошло до закључка да се одговори понављају и да даље емпиријско истраживање не би довело до нових увида. С обзиром на то да је интерсекцијски метод по својој природи квалитативни метод, о чему смо говорили у шестом делу дисертације, истраживање је спровођено у форми полу-структурисаних интервјуа, уживо и путем телефона. За део интервјуа је вођен аудио

²¹⁸⁵ Julia López López, “Inscribing Solidarity in Labor Law: Promise and Limitations” у: *Inscribing Solidarity in Labor Law: Debates in Labor Law and Beyond* (ed. Julia López López), Cambridge University Press, Cambridge, New York, 2022, 1–23.

запис, док су у погледу других коришћене писане белешке. Извршена је селективна транскрипција, што значи да у резултатима истраживања нису наведени делови разговора који нису нужно релевантни за тему, односно није ни нужно пренети непосредном транскрипцијом. Пре изношења питања, свим испитаницима је укратко предочено шта је тема докторске дисертације, како је настала теорија интерсекционалности и шта подразумева концепт укрштене дискриминације

Упитник је био конципиран тако да је за све групе испитаника обухватао укупно 10 питања, с тим што је половина упитника иста за све групе испитаника. Ова питања се тичу уопште стања радних права у РС, структурних проблема на тржишту рада, дискрепнације извора права и ситуације у пракси, те мишљења испитаника у погледу тога која лична својства су најчешћи основи дискриминације, а у погледу којих радноправних питања најчешће долази до дискриминације. Друга група питања је условљена специфичностима различитих механизма примене права, те су тако, на пример, са судијама, као и миритељима и арбитрима РАМРРС-а разматране предности и мане судске заштите и мирног решавања радних спорова; са инспекторима рада и судијама питање специјализације инспектора; а са представницима Повереника значај независних и контролних тела, односно саме институције Повереника за заштиту равноправности. То што су интервјуи полу-структурисани омогућава то да, иако имамо начелну структуру, од ње по потреби одступимо, у већој или мањој мери, у контексту важних питања и тема које испитаници отворе и желе да истакну кроз своје одговоре, што ће такође бити наведено кроз даљу анализу. Како истраживачка етика, као и јасне гаранције поверљивости дате испитаницима налажу, њихова имена, нити било који други податак о њима неће бити откривен, што значи да је извршена анонимизација узорка. Сматрамо да би било какво навођење личних података, попут година или пола, било не само противно јасно датим гаранцијама учесницима у истраживању, већ и противно ставовима које смо износили кроз различите делове дисертације. Сматрамо да овај податак није од значаја за кредибилитет истраживања у контексту теме којом смо се бавили, имајући у виду да смо ову тему разматрали из институционалне перспективе, уочавајући разлике у схватањима између представника различитих институција пре него између појединаца у оквиру једне институције.

Коначно, на наведено се надовезују разматрања која се тичу социјалног дијалога, у смислу улоге коју социјални дијалог, као такав, али посебно заједно са другим поменутих механизмима, може имати у борби против укрштене дискриминације у свету рада. Прича о механизмима заштите ће бити заокружена враћањем на почетак, а то је подизање свести о укрстеној дискриминацији, то јест положају оних који су маргинализовани, стигматизовани и дискриминисани у свету рада. У том смислу, биће размотрена важност бављења овим питањем већ у образовању, а узимајући у обзир нераскидиву везу између света образовања и света рада, као и значај обука послодаваца и запослених.

2. Међународни институционални механизми и укрштена дискриминација у свету рада

2.1. Редовно извештавање од стране држава – потреба укључивања питања укрштене дискриминације

Деценијама и вековима уназад се успоставља и гради однос између међународног и националног права. Иако се системи увођења међународног у национално право донекле разликују, оно што је сигурно јесте да међународно радно право, барем у неким аспектима и кроз одређене правне инструменте, обавезује државе. Међутим, вера у то да сама чињеница да је држава ратификовала одређену међународну конвенцију истовремено значи и да ће се држава понашати у складу са одредбама конвенције, би, у најмању руку била врло наивна. Стога је потребно увести механизме који имају за циљ да осигурају то да се држава, као и сви становници и они који се налазе у тој држави, понашају у складу са преузетим обавезама.

Механизми који се примењују су несавршени, али је исто тако без сумње боље да постоји било какав механизам, у односу на одсуство механизма контроле. Начелна подела механизма контроле коју можемо уочити јесте на: *оне који се односе на редовно извештавање од стране држава* и оне који се односе на *решавање појединачних случајева*, односно поступање по основу појединачних представки. На овом месту ћемо пажњу посветити подношењу извештаја од стране држава, а које може бити редовно или изузетно, уколико околности то оправдају, ванредно.

На нивоу ОУН-а, периоде подношења извештаја и релевантне индикаторе на које треба одговорити у извештају одређују комитети ОУН-а, који имају кључну улогу у примени конвенција. На основу анализе ових извештаја, које Комитети детаљно разматрају, настају закључци кроз које ова уговорна и надзорна тела изражавају своје бојазни, критике, али истовремено и дају похвале и препоруке за даље унапређење ситуације у пракси.

На основу разматрања извештаја, Комитет одређује листу питања у погледу којих захтева додатне информације и разјашњења од држава, а након добијања одговора се организују разговори, односно сесије на којима су ова питања предмет разговора, те коначно Комитет даје своје закључке где наглашава позитивне промене, односно успехе, али и разлоге за забринутост.²¹⁸⁶ Готово идентична процедура постоји и када је реч о подношењу извештаја Комитету за људска права, с тим што се иницијални извештај подноси у року од годину дана од ратификације, а каснији извештаји на сваких осам година (наведено важи од 2019. године, док су се претходно извештаји подносили на сваке четири године).²¹⁸⁷ Сличне процедуре важе и када је реч о другим комитетима ОУН-а, попут Комитета за укидање свих облика дискриминације жена или Комитета за укидање расне дискриминације, али и других комитета, са разликама у погледу тога на колико година се подносе периодични извештаји и да ли је скраћена процедура усвојена као правило или представља изузетак.²¹⁸⁸

Систем контроле, успостављен од стране МОР-а, подразумева различите рокове, то јест периоде извештавања, у зависности од тога да ли је реч о конвенцији која припада групи фундаменталних конвенција или не, као и у зависности од тога колико је времена прошло од тренутка када је држава ратификовала конвенцију. Од тренутка када одређена конвенција ступи на снагу за ту државу, држава има обавезу да поднесе иницијални извештај у периоду од годину дана, док се каснији извештаји подносе – на сваке три године, када је реч о фундаменталним и приоритетним конвенцијама, и на сваких шест година, у погледу осталих ратификованих конвенција.²¹⁸⁹ Ови извештаји се разматрају од стране Комитета експерата и Комисије за примену конвенција и препорука, док, по истом принципу као и када је реч о контроли од стране ОУН-а, постоји и скраћена процедура у којој се већ унапред од стране МОР-а постављају одређена питања, односно прецизира у погледу којих тачно питања и

²¹⁸⁶ Изузетно, уместо ове – редовне процедуре, може бити примењена и скраћена процедура контроле која подразумева то да Комитет унапред држави пошаље листу питања која посебно интересују Комитет, а на која држава има обавезу да одговори. United Nations, Reporting Guidelines: Committee on Economic, Social and Cultural Rights, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cescr/reporting-guidelines>, 28. 12. 2025. године.

²¹⁸⁷ Почевши од 2010. године, скраћена процедура постоји и када је реч о подношењу извештаја овом комитету, док је од 2019. године ова, скраћена процедура, постала правило, уместо изузетка. United Nations, *Reporting under the International Covenant on Civil and Political Rights: Training Guide, Professional Training Series No. 23*, United Nations, New York, Geneva, 2021, 9–11 и United Nations, Reporting Procedure Human Rights Committee, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/ccpr/reporting-procedure>, 24. 5. 2025. године.

²¹⁸⁸ Нпр. вид. United Nations, Reporting Guidelines: Committee on the Elimination of Discrimination against Women, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/reporting-guidelines>, 24. 5. 2025. године и United Nations, Reporting Guidelines: Reporting Guidelines: Committee on the Elimination of Racial Discrimination, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cerd/reporting-guidelines>, 24. 5. 2025. године.

²¹⁸⁹ Извештаји које је до сада поднела РС су доступни на следећој интернет адреси: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:14000:0::NO:14000:P14000_COUNTRY_ID:102839, 25. 5. 2025. године. За више о самој процедури подношења извештаја вид. <https://www.ilo.org/international-labour-standards/constitutional-reporting-and-other-standards-related-obligations-resources>, 30. 5. 2025. године.

практици је неопходно да држава извести ову међународну организацију.²¹⁹⁰ Интересантно је да МОР, на основу члана 19. Устава, може захтевати од државе извештавања у погледу законодавства и праксе које се тичу нератификоване конвенције и/или одређене препоруке.²¹⁹¹ Професор Шундерић указује на то да, иако МОР нема на располагању стварне санкције, није одувек било тако. Наиме, првобитна верзија Устава је садржала овакве одредбе, за које се сматра да су уведене под утицајем нацрта британске делегације, које су се тичале увођења економских санкција, док је одређивање санкција било на анкетном комитету који би био успостављен по *ad hoc* принципу.²¹⁹² Ово није прихваћено, и, иако очекивати санкције другачијег карактера не би било претерано реалистично, нити у складу са међународним правом, чињеница да МОР на располагању има само политичке санкције доводи до бројних проблема у примени.²¹⁹³

Када је реч о механизмима који постоје на регионалном нивоу, поменућемо подношење извештаја ЕСК-у, који врши контролу примене ЕСП и РЕСП. Наиме, од измена које су уследиле почетком XXI века, систем контроле кроз извештаје подразумева то да свака држава има обавезу да поднесе извештај који се тиче једне од следеће четири области: запошљавање, стручно оспособљавање и једнаке могућности; здравство, социјално осигурање и социјална заштита; потом радна права, те коначно деца, породице и мигранти.²¹⁹⁴ Изузетно, ЕСК може захтевати од држава да поднесу извештаје по *ad hoc* принципу, уколико постоји одређено питање на које је потребно одмах реаговати.²¹⁹⁵

Овакав, периодични систем извештавања, има за циљ да прикаже ситуацију у одређеној држави, у контексту примене одредаба конкретног међународног инструмента. Највећа предност извештаја који се подносе међународним телима јесте у томе што дају крајње прегледну слику целокупне ситуације, кроз одабир релевантних индикатора, односно постављање јасних питања на која се захтевају одговори од стране држава. Ипак, све и када је реч о извештајима који се формирају кроз унапред припремљене формуларе са јасним питањима²¹⁹⁶, али и онима који се предају у слободнијој форми, суштински се извештаји великим делом свode на две кључне врсте података. Једна група се тиче законодавних промена и реформи, односно усвајања закона, подзаконских аката, стратегија и акционих планова који имају за циљ да унапреде положај радника у сфери запошљавања, радних права и социјалне сигурности. Друга се пак тиче статистичких података, односно истраживања која се спроводе

²¹⁹⁰ International Labour Organization, *Handbook of Procedures Relating to International Labour Conventions and Recommendations*, International Labour Office, Geneva, 2019, 22–32.

²¹⁹¹ Na ovaj način je izražen univerzalistički pristup MOR-a, odnosno ideja socijalne pravde za sve koju MOR propaga i za koju se neumorno bori. U kontekstu preporuka, takođe dodatno ističemo to da se preporuke MOR-a neretko donose jer u određenom trenutku u vremenu ne postoji dovoljna saglasnost da se određeno pitanje uredi konvencijom, ali da se očekuje da će vremenom preporuka „prerasti“ u konvenciju.

²¹⁹² Б. Шундерић, 2001, *op. cit.*, 141–142.

²¹⁹³ У том контексту се често наводи пример Мијанмара. Наиме, иако је било јасно да је у овој држави принудни рад редовна пракса, Комитет МОП-а није успео ни да приступи овој држави, а камоли да искорени принудни рад. Иако су планиране политичке санкције против ове државе, оне су фактички изостале, а како је већина држава брзо „заборавила“ на овакво, флагрантно, непоштовање основних радноправних начела. Нажалост, и након протека више од две деценије ситуација у Мијанмару, а опет у светлу нових политичких и друштвених тензија, остаје веома слична оној која је постојала крајем XX века. Michael Gillan, Michele Ford, “When Authoritarian Innovations Fail: Labour Governance in Myanmar’s Reform Era and Beyond”, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 66, бр. 4/2024, 643. За више о извештавању МОП-а по овом питању вид. International Labour Organization, Report of ILO Commission of Inquiry Reveals Widespread and Systematic Use of Forced Labour in Myanmar (Burma), доступно на: <https://www.ilo.org/resource/news/report-ilo-commission-inquiry-reveals-widespread-and-systematic-use-forced>, 30.05.2025. године и Amnesty International, Myanmar: Time to End Forced Labour, доступно на: <https://www.amnesty.org/en/documents/ASA16/022/1998/en/>, 30. 5. 2025. године.

²¹⁹⁴ Council of Europe, Reporting System of the European Social Charter, доступно на: [https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system#{%2263920490%22:\[0\]}](https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system#{%2263920490%22:[0]}), 26.05.2025. године.

²¹⁹⁵ Извештаји поднети ЕСК-у су доступни на: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/conclusions-decisions-questionnaires-ecsr>, 30. 5. 2025. године.

²¹⁹⁶ Нпр. формулар МОР-а је доступан на: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:14002,30.05.2025. године.

у пракси. Дакле, у природи извештаја који се редовно подносе међународним телима је у томе што се људи и њихова искуства приказују у форми бројки, то јест статистичких података или као део присутне појаве, често тек са по којим издвојеним индивидуалним искуством, а које има за циљ само ближе појашњење података.

Одређена економска и социјална права имају, барем у извесној мери, програмски карактер, што додатно отежава процену стања ових права кроз прецизно постављене индикаторе, односно питања. Штавише, ови подаци се, по правилу, преузимају од званичних националних тела која се баве прикупљањем података, али и од стране државних институција и тела, као и невладиних организација. Међутим, у пракси неретко долази до тога да се, у погледу припреме ових извештаја, сарађује само са оним организацијама и другим актерима које тек наизглед имају различит поглед у односу на државу, док заправо само додатно изражавају идентичне ставове онима које имају представници власти. Стога је у пракси прилично честа појава тзв. извештаја из сенке (енг. *shadow reports*), у ком стручњаци, организације цивилног друштва и/или други актери износе податке и ставове који су различити у односу на оне изнете у званичним извештајима.²¹⁹⁷ Ипак, имајући у виду све недостатке које систем извештавања од стране држава подразумева, а што га у неким случајевима чини тек „површинским методом“ препознавања проблема, овај систем је ипак значајан. Другим речима, уз напомену да се може претпоставити да су одређени подаци „улепшани“, за сада ипак није пронађен бољи систем који би дао општи преглед стања у односу на редовно извештавање од стране држава. Узимајући у обзир важност овог механизма, посебно је значајно посветити пажњу одабиру индикатора које је потребно обрадити у извештају, односно на основу којих се врши контрола тога да ли се, и у којој мери, одређена конвенција или други обавезујући правни инструмент, примењује у пракси.

Сматрамо да је питање укрштене дискриминације потребно унети као индикатор у редовном извештавању, како у погледу извора ОУН-а, тако и посебно МОР-а. Дакле, верујемо да је у погледу контроле примене одређених конвенција и препорука, попут Конвенције о укидању свих облика дискриминације жена или пак Конвенције МОР-а број 111, свакако потребно увести интерсекцијску перспективу, односно постојање укрштене дискриминације као индикатор. Иако је то у неким извештајима и случај, о чему смо више говорили у седмом делу докторске дисертације, верујемо да би ово требало подићи на виши ниво, што би значило не да постоји могућност да се ово питање уведе као релевантно кроз одређени извештај, већ да мора бити обрађено. Поред тога што је увођење укрштене дискриминације значајно *per se*, увођење ове перспективе у процес извештавања има и посредни значај. Овај значај се огледа у томе што интерсекцијска перспектива открива зачаране кругове неједнакости по више оса, а који остају „невидљиви“ бивају препознати.

Ипак, може се, оправдано, поставити питање, није ли беспредметно па чак и бесмислено, уводити укрштеноу дискриминацију као индикатор у извештавање, ако је ни сам правни инструмент не препознаје изричито. Надаље, треба се присетити и свих изазова којима смо се детаљније бавили у шестом делом докторске дисертације, који је посвећен интерсекцијском приступу. Ови изазови се ослањају на апстрактност теорије интерсекционалности, те готово потпуну индивидуализацију искустава коју захтева примена интерсекцијског приступа, а што је директно супротно прикупљању статистичких података, те било каквој категоризацији. И мада је позивање на ове аргументе оправдано и важно, ипак сматрамо да значај који има увођење интерсекционалности у извештавање односи превагу над бројним изазовима који постоје. Можда, због природе укрштене дискриминације, неће бити

²¹⁹⁷ Нпр. вид. Извештај из сенке који се бави положајем жена и девојчица у Африци, који је доступан на следећој интернет адреси: <https://www.undp.org/africa/publications/shadow-reporting-rights-women-and-girls>, 26. 5. 2025. године. Интересантно је што МОР има донекле формализован систем подношења оваквих извештаја „из сенке“ од стране социјалних партнера. ILO, Social Dialogue: Key to Achieving the 2030 Agenda and its Sustainable Development Goals, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/article/social-dialogue-key-achieving-2030-agenda-and-its-sustainable-development>, 26. 5. 2025. године.

могуће пронаћи поуздане податке у погледу броја оних који су били жртве укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада у претходној години или неколико година, али се потенцијално покаже образац у погледу тога која својства су посебно често у основи укрштене дискриминације. Такође, интерсекцијска перспектива која подразумева бављење зачараним круговима неједнакости може открити и образац у *одређеном сектору* или *занимању*, а који би указао на посебно изражен ризик укрштене дискриминације.

То свакако не би решило проблем појединачних случајева, односно за оне који су жртве у датом тренутку то не би представљало велики помак напред. Другим речима, то што је, у извештајима које подноси држава поменут концепт укрштене дискриминације би само посредно и то можда, било од значаја за конкретно лице које у том тренутку има или планира да покрене судски или други поступак поводом укрштене дискриминације на раду или у вези са радом. Међутим, препознавање овог облика дискриминације у извештајима може и треба да буде подстицај за увођење укрштене дискриминације у међународне изворе права и национално законодавство (тамо где овај облик дискриминације већ није препознат). Иако је реч о дугом, и нимало једноставном путу, он подразумева кораке које није могуће прескочити, а извештавање о одређеном питању, односно проблему, подразумева и намеру да се тај проблем уведе у одређени правни систем.

2.2. Решавање појединачних случајева и (не)препознавање укрштене дискриминације

У претходном поглављу смо поставили питање како међународне организације и тела контролишу примену одредаба конвенција и других обавезујућих правних инструмената у државама које су их ратификовале и које су обавезане овим нормама. Свакако, дати одговор на ово питање није једноставно, и мада постоје бројне нијансе и модалитети, ипак начелно можемо издвојити два начина контроле примене. Први се тиче подношења периодичних извештаја од стране држава, док се друга врста механизма односи на подношење појединачних представки.

Неки комитети ОУН-а дозвољавају подношење индивидуалних представки. То је случај са Комитетом за економска, социјална и културна права, Комитетом за људска права, Комитетом за укидање свих облика дискриминације жена или пак Комитетом за укидање свих облика расне дискриминације. Индивидуалне представке, на пример, не прихвата Комитет који врши надзор примене Конвенције о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица.²¹⁹⁸ Када је реч о МОР-у, иако не постоји механизам појединачних представки, ипак постоје и додатни механизми обраћања овом телу, а који се не тичу подношења периодичних извештаја од стране држава. Тако једна држава против друге може да поднесе жалбу, док послодавачке и радничке организације могу да поднесу приговор. Поред процедура које важе у погледу свих других конвенција, важно је напоменути да МОР има и посебни Комитет за слободу удруживања који се бави заштитом синдикалних права.²¹⁹⁹

Појединци се такође не могу обратити директно ЕСК-у, а то могу учинити и међународне организације послодаваца и радника или невладине организације. Исто важи и када је реч о репрезентативним синдикатима и удружењима послодаваца на националном нивоу, па чак и на, уколико се држава сагласи са тим, невладиним организације на

²¹⁹⁸ United Nations, Individual Communications: Human Rights Treaty Bodies, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/individual-communications>, 25. 5. 2025. године. Свакако, обраћање овим комитетима подразумева то да је држава ратификовала конвенцију, односно по потреби, опциони протокол, да су искоришћени домаћи механизми заштите права, да не постоји поступак који се истовремено води пред другим међународним телом, да обраћање није анонимно и да је поднето у разумном року.

²¹⁹⁹ Council of Europe, Collective Complaints, доступно на: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure>, 29. 5. 2025. године.

националном нивоу (процедура колективних жалби).²²⁰⁰ Свакако, посебан значај у овом погледу има обраћање, то јест подношење представке ЕСЉП и СПЕУ. ЕСЉП-у могу да се обрате појединци, групе појединаца и организације. Услов за обраћање ЕСЉП-у кроз индивидуалну представку је у томе да су исцрпљена домаћа средства, односно да се лице претходно обратило домаћим судовима, те да је прошло четири месеца од доношења коначне одлуке домаћих судова и да се поступак не води пред другим судом.²²⁰¹ За разлику од ЕСЉП, СПЕУ не подразумева директно обраћање појединаца. Уместо тога, национални суд у држави ЕУ пред којим се води поступак може одлучити да се обрати СПЕУ ради тумачења и разјашњења гаранција које предвиђа право ЕУ.²²⁰²

Постављамо питање шта су предности, а шта мане механизма појединачног обраћања у односу на систем подношења извештаја. Свакако, овакво поређење није потпуно исправно, будући да подразумева механизме који су по својој природи потпуно другачији. Наиме, из угла појединца који је жртва укрштене дискриминације у свету рада, увођење призме интерсекционалности у извештај који говори о целокупној ситуацији у одређеној држави неће много променити његов или њен положај. Уместо тога, појединачни механизам заштите права на међународном нивоу, за појединца који тврди и сматра да је био жртва дискриминације у свету рада често представља једини начин да заиста дође до заштите права, а како обраћање међународним телима по правилу захтева то да су се исцрпели национални механизми заштите права. Неспорно је да укрштена дискриминација представља системску појаву која је присутна на структурном и институционалном нивоу, те се тако може закључити да се социјална правда не може у потпуности постићи и остварити кроз индивидуалне представке, односно не „завршава“ на индивидуалном нивоу. Али, она почиње на индивидуалном нивоу, односно кроз пружање заштите свакој појединачној жртви овог облика дискриминације у свету рада.

Уколико то узмемо у обзир, посебно је проблематично то што, до сада, ни ЕСЉП, ни СПЕУ, нису препознали ризик укрштене дискриминације у свету рада. Тиме се наставља зачарани круг непрепознавања овог облика дискриминације, а који је по први пут уочен још у случају *DeGaraffiend* који смо претходно анализирали. Овде подсећамо на то да је један од кључних аргумената које је суд изнео у том случају био тај да овакав облик дискриминације, који не представља дискриминацију засебно ни на основу пола, ни на основу расе, већ на основу комбинације ових својстава постоји, већ би раније био препознат од стране других судова. Деценијама касније, када је толико учињено у контексту промовисања и развоја теорије интерсекционалности, и даље постоји аргумент да овај облик дискриминације – укрштену дискриминацију, судови нису раније препознали, те и бојазан да баш тај суд у одређеном случају по први пут препозна ризик овог облика дискриминације. На тај начин се ствара *circulus vicious* јер, уколико изведемо ту логику до краја, одмах можемо да елиминишемо могућност да ће овај и било који други „нови“ облик дискриминације, бити препознат у пракси.

2.3. Проблем вертикалног приступа у функционисању механизма за сузбијање дискриминације

Како бисмо ближе објаснили проблем вертикалног приступа у функционисању, пре свега међународних, али и националних механизма усмерених ка сузбијању дискриминације у свету рада, потребно је да се вратимо на претходна разматрања. Други, трећи и шести део докторске дисертације су имали за циљ да укажу на то колико је тешко препознати укрштену

²²⁰⁰ Могућност обраћања ЕСК-у на овај начин, односно од стране наведених субјеката, је уведена Додатним протоколом уз ЕСП, из 1995. године (Council of Europe, *Additional Protocol to the European Social Charter providing for a System of Collective Complaints*, 9 November 1995, ETS 158).

²²⁰¹ European Court of Human Rights, Practical Guide on Admissibility Criteria (Updated on 28 February 2025), доступно на: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/admissibility_guide_eng, 30. 5. 2025. године.

²²⁰² Детаљне информације у погледу обраћања овом суду су доступне на следећој интернет адреси: https://e-justice.europa.eu/topics/taking-legal-action/where-and-how/how-bring-case-court_en, 30. 5. 2025. године.

дискриминацију. У основи концепта укрштене дискриминације се налази теорија интерсекционалности, док је алат за примену ове теорије интерсекцијски приступ, који нам помаже да разумемо различитост појединачних искустава. Сам интерсекцијски приступ до данас подразумева многа отворена питања и недоумице, а једино што можемо са сигурношћу да закључимо јесте да се интерсекцијски приступ *не само* разликује од једноосног приступа, већ и представља својеврсну супротност једноосном приступу.

Са друге стране, постоји „традиција“ изградње норми, па чак и целокупних међународноправних инструмената на такав начин да препознају само једно лично својство као потенцијал основ неоправданог неједнаког третмана.²²⁰³ Једноосни приступ је најближе повезан са различитим врстама „вертикала“, које су од значаја и за радно право. На пример, о вертикалном приступу се у литератури говори у контексту тога кога одређена одредба обавезује – вертикално у значењу обавезивања државе, а хоризонтално у контексту обавезности за појединца и институције.²²⁰⁴ Из више правнофилозофске перспективе, вертикални приступ се посматра као израз релационе правде, то јест егалитаризма, у односу на дистрибутивну правду, а подразумева борбу против хијерархије моћи.²²⁰⁵ О вертикалној неједнакости у радном односу и праву говоримо како бисмо описали и разумели однос који постоји између правно и економски јаче стране – послодавца, и слабије стране, запосленог. О вертикалном приступу се говори у контексту вертикалне мобилности, односно социјалне покретљивости „ка горе“, а радноправне норме, и то управо норме које се тичу једнакости и забране дискриминације, имају велику улогу у томе да омогуће ово кретање.²²⁰⁶ Слично, али на макро нивоу, о вертикалном приступу се говори и кроз призму социјалног дампинга, односно тражења јефтиније радне снаге на глобалном нивоу. Наиме, одређене државе се неформално квалификују као државе веће специјализације, а то су по правилу богатије државе са високо специјализованим радницима, док се, вертикално спуштајући на овој метафоричкој скали, долази до држава у којима је радна снага најјефтинија.²²⁰⁷

Иако је свако од ових значења важно и помаже нам у том да изградимо целовиту и свеобухватну слику света рада, ми на овом месту о вертикалном приступу говоримо као о једноосном приступу који условљава фрагментацију права и онемогућава пружање заштите жртвама укрштене дискриминације. Вертикални приступ у закону доводи и до вертикалног приступа у стварању јавних политика и конкретизацији мера које треба да омогуће унапређење положаја оних који се налазе у ризику од дискриминације на тржишту и у свету рада.²²⁰⁸

2.4.Пролиферација међународних инструмената и фрагментација међународног права – утицај на борбу против укрштене дискриминације у свету рада

Питање пролиферације извора међународног права на први поглед се може учинити техничким питањем. Најједноставније посматрано, пролиферација се односи на доношење (пре)великог броја извора међународног права. Овакав, поједностављен поглед на питање пролиферације може условити и крајње једноставан одговор на проблем пролиферације – потребно је смањити број правних инструмената. Међутим, ствар је доста сложенија, уколико

²²⁰³ Anna Maria Sicenica, “Increasing Representation: Expanding Intersectional Claims in Employment Discrimination”, *Duquesne Law Review*, Vol. 61, бр. 2/2023, 341–364.

²²⁰⁴ Debbie Collier, “South Africa” у: *Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Challenges and Innovative Tools*, Springer, Cham, 2018, 434.

²²⁰⁵ Eva Maria Parisi, *Taking Equality Seriously: Why Relational Egalitarians Should Demand Distributive Equality* (Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie), Ludwig-Maximilians-Universität, München, 2021, 33.

²²⁰⁶ Aishwarya Raman, Chhavi Banswal, “Leveraging Platforms to Bridge the Gender Divide and Drive Inclusive Growth: Perspectives and Recommendations from India” у: *Feminist Futures of Work: Reimagining Labour in the Digital Economy* (eds. Payal Arora, Usha Raman, René König), Amsterdam University Press B.V, Amsterdam, 2023, 70.

²²⁰⁷ K. Addo, *op. cit.*, 69.

²²⁰⁸ Peter Utting, “Public Policy” у: *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy* (ed. Ilcheong Yi), Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2023, 401.

је посматрамо заједно са претходно разматраним питањем вертикалног, односно једноосног, приступа дискриминацији у међународном изворима радног права који се баве питањем забране дискриминације.

Као што смо већ запазили, међународноправни извори су по правилу изграђени на начин да препознају једно лично својство, односно да су усмерени ка забрани дискриминације по основу једног личног својства или пак да препознају више личних својстава, али се тумаче тако да забрањују дискриминацију по основу сваког личног својства засебно. О томе да су међународни извори права који се баве овим питањем изграђени по једноосном принципу сведоче и наша разматрања у седмом и осмом делу докторске дисертације, којих ћемо се изнова дотаћи у мери у којој је то значајно за овај део дисертације. Када је реч о изворима ОУН-а, засебно смо разматрали конвенције и друге изворе права који су у потпуности посвећени забрани дискриминације на основу једног личног својства, попут пола, расе или инвалидитета. Иако се ови извори заснивају на идеју свеобухватности у контексту сфера којима су посвећени – а како имају за циљ да размотре ризике са којима се суочавају припадници осетљивих и угрожених група у различитим сферама живота, укључујући и сферу запошљавања и рада, ова свеобухватност изостаје у контексту личних својстава. Тек у скорије време се чине први кораци у погледу превазилажења оваквог приступа, што отвара простор за разматрање положаја жртава укрштене дискриминације, и то првенствено кроз праксу комитета ОУН-а.

Када је реч о изворима МОР-а, број донетих конвенција и препорука, који се изражава у стотинама, сведочи о великим и континуираним напорима ове организације усмереним ка унапређењу положаја појединаца у свету рада, те структурних правила на којима свет рада почива. Са друге стране, овакав приступ, може носити ризик пролиферације, а будући да се кроз различите конвенције и препоруке уређују различити радноправни институти, док до данас кључни инструмент МОР-а посвећен дискриминацији у свету рада остаје Конвенција број 111, која се може сматрати недовољно потпуном и донекле анахроном.

Ризик пролиферације која нужно условљава и фрагментацију је утолико пре изражен када говоримо о европском праву. Први ниво фрагментације се огледа у томе што постоје два система која функционишу упоредо – систем Савета Европе и систем Европске уније, са нормама које се често понављају.²²⁰⁹ Штавише, право ЕУ је готово познато по великом степену фрагментације о чему најбоље говори неколико директива усмерених ка борби против дискриминације у сфери запошљавања и рада, које се баве различитим личним својствима као потенцијалним основама дискриминације. У вези са тим, важно је истаћи, говорећи уопште о изворима међународног права, и то да нису сва лична својства *истовремено* препозната као потенцијални основи дискриминације. Хронолошка дискрепанција у смислу уочавања посебно наглашених ризика које носи неко лично својство, су условили доношење бројних засебних правних инструмената, који се у потпуности или делимично, баве питањем дискриминације.²²¹⁰

Имајући у виду не само временски, већ и временско-друштвено-политички контекст, у тренутку писања ове дисертације можемо само да претпоставимо да ће у наредном периоду бити као потенцијални основи дискриминације препозната и нека својства која у овом тренутку нису.²²¹¹ Фрагментација извора међународног права утолико пре забрињава када

²²⁰⁹ Viktor Muraviov, Olena Sviatun, "Protection of Human Rights in the European Union" у: *The Convergence of the Fundamental Rights Protection in Europe* (ed. Rainer Arnold), Springer, Cham, 2016, 187. Аргумент који ваља истаћи у овом погледу јесте да нису све европске државе истовремено и чланице ЕУ.

²²¹⁰ Такође, фрагментарност извора радног права се одражава и на фрагментарност извора права социјалне сигурности – о овоме посебно сведоче пензијски системи различитих европских држава. Sanja Barić, Matija Milos, "Social Rights in the Republic of Croatia: Scattered to the Four Winds of Regulation" у: *New Europe - Old Values?: Reform and Perseverance* (eds. Nada Bodiroga-Vukobrat, Sinisa Rodin, Gerald G. Sander), Springer, Cham, 2016, 146.

²²¹¹ Federico Casolari, "The Acknowledgment of the Direct Effect of EU International Agreements: Does Legal Equality Still Matter?" у: *The Principle of Equality in EU Law* (eds. Lucia Serena Rossi, Federico Casolari), Springer, Cham, 2017, 86.

имамо у виду фрагментацију тржишта рада засновану на професионалној сегрегацији.²²¹² Иако фрагментација тржишта рада није појава карактеристична (само) за савремени свет рада, посебно долази до изражаја у глобализованом, капиталистичком друштву.

С обзиром на наведено, долазимо до закључка да заједничко деловање вертикалног, једноосног приступа дискриминацији у свету рада и пролиферације међународноправних норми које су посвећене питању дискриминације, ставља жртве укрштене дискриминације у врло неповољан положај.

Ово поврх тога што је положај сваке жртве у контексту какав је свет рада посебно тежак услед правне, економске и фактичке неједнакости моћи страна у радном односу, а која посебно долази до изражаја управо када је реч о доказивању повреде права, све и са тзв. обрнутим теретом доказивања.²²¹³ Често не постоје писани докази, односно трагови. Очекивати помоћ од колега, који су потенцијално и свесни дискриминације, је у најбољем случају, врло наивно, а имајући у виду да је реч о људима који касније треба да наставе рад са тим послодавцем. У том смислу, легитимно је претпоставити да средина у којој неко сматра да је дискриминисан представља средину у којој свакако постоји страх, те је утолико пре мање вероватно да ће неко осећати слободу да искаже свој стварни став у погледу тога да ли је дошло до дискриминације другог лица. Дакле, у случајевима дискриминације постоји врло мала вероватноћа да ће постојати писани докази, али и да ће бити оних који су спремни да сведоче о томе да је дошло до дискриминације.

Уколико сами темељи правних система, постављени кроз међународно право, не пружају заштиту жртвама дискриминације на адекватан и свеобухватан начин, поставља се питање како се то може очекивати од националних система и уопште било кога ко је у положају да одлучује о (радним) правима другог. Да постојимо и живимо у вакууму у времену и контексту, предлог који бисмо изнели би се односио на успостављање новог система међународноправних норми. Међутим, како и правне норме, тако и случајеви дискриминације, постоје у одређеном контексту, а из радноправне перспективе, то је контекст савременог света рада, са свим својим предностима и манама. Стога сматрамо да је у постојећим међународноправним инструментима потребно увести интерсекцијску перспективу, било кроз измену самог текста извора права, што сматрамо повољнијим, али и мање реалистичним, било само кроз јасна тумачења тог правног инструмента и захтевање да се по том питању извештава, што подразумева и то да се то питање извлачи из „мрака“.

3. Институционални механизми у Републици Србији – теоријска разматрања и пракса

3.1. Значај и могућности за унапређење инспекцијског надзора у контексту борбе против укрштене дискриминације у свету рада

3.1.1. Начелна разматрања

У овом делу докторске дисертације ћемо већу пажњу посветити разматрању инспекције рада, као важног радноправног механизма који треба да загарантује законито, али и легитимно поступање послодаваца. Наиме, инспекција рада игра кључну улогу у заштити права запослених, док је рад инспекције посебно отежан у изазовним временима 21. века, односно

²²¹² Hans H. Bass, “German and Japanese Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic Crisis: Towards a Comparison” у: *Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic Crisis. Japan and Germany* (eds. Hans H. Bass, Uwe Staroske, Toshihiko Hozumi), Rainer Hampp Verlag, Munich/Mering, 2010, 80.

²²¹³ Snježana Vasiljević, „Višestruka diskriminacija“ у: *Žene i pravo: feminističke pravne teorije* (ur. Ivana Radačić), Centar za ženske studije, Zagreb, 2009, 16.

знатно измењеном свету рада који се карактерише бројним новим појавама и ризицима.²²¹⁴ Како истиче професорка Ковачевић: „инспекција рада се, у том смислу, појављује као гарант правилне и доследне примене радног законодавства, што је посебно важно у радним срединама у којима радници нису синдикално организовани, као и у малим и средњим предузећима“.²²¹⁵

У РС, Инспекторат рада представља самостално тело у оквиру министарства надлежног за послове рада (Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања), а има дужност да врши контролу над применом хетерономних и аутономних извора радног права.²²¹⁶ Рад инспекције рада у РС је уређен већим бројем закона, што указује на фрагментарни приступ: поред ЗОР-а, то су и други закони, који су *lex specialis* по принципу *rationae materiae*, попут ЗБЗР (којим се уређује надлежност инспектора рада у вези са питањима која се тичу безбедности и здравља на раду)²²¹⁷. Са друге стране, само функционисање инспекције је уређено кроз Закон о министарствима²²¹⁸, Закон о државној управи (ЗДУ)²²¹⁹, као Закон о инспекцијском надзору (ЗИН)²²²⁰, а надзор који спроводи се може окарактерисати као спољни специјализовани управни надзор, што значи да је за ово питање од значаја и Закон о општем управном поступку.²²²¹

Инспекцијски надзор је заснован на начелима која се могу поделити на две групе: општа и посебна. Општа начела која се примењују јесу општа начела управног поступка, што подразумева начело законитости, *заштите права грађана и јавног интереса*. Посебна начела која се примењују у поступку инспекцијског надзора су: *начело изненадности, истражно начело, начело деволутивности, самосталности у раду, те право на дискрециону оцену у избору мере*.²²²² Овоме треба придодати и начело *сарадње* са послодавцима и радницима, као и са другим субјектима, *универзалности* и *усмерености ка превенцији*.²²²³ Инспекцијски надзор се одвија редовно, али и, када околности то захтевају, по *ad hoc* принципу.

Инспекција рада у домаћем систему је, као и у делу европских држава, уређена по латинском моделу што значи да један орган врши надзор целокупног радног законодавства.²²²⁴

²²¹⁴ Eleni Konstantinou, “Health and Safety Inspections in Workplaces: A Review Among Three European Countries”, *Materia Socio-Medica – Journal of the Academy of Medical Sciences of Bosnia and Herzegovina*, Vol. 32, бр. 3/3, 240.

²²¹⁵ Љ. Ковачевић, „Један век инспекције рада у Србији: развој и актуелни изазови“ у: *Казнена реакција у Србији*, XII део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2022, 180.

²²¹⁶ Интересантно је напоменути да инспекцијски надзор у нашој држави има традицију која задире дубоко у прошлост – по први пут се помиње у Закону о радњама, још из 1910. године, док је улога инспекције рада ближе уређена Законом о инспекцији рада из 1921. године.

²²¹⁷ ЗБЗР, чл. 20–23.

²²¹⁸ Закон о министарствима, *Службени гласник РС*, бр. 128/2020, 116/2022 и 92/2023 – др. закон. Овим законом се одређује да министарство које је надлежно за послове рада врши надзор, односно контролу радних односа и безбедности и здравља на раду.

²²¹⁹ Закон о државној управи, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 и 30/2018 - др. закон.

²²²⁰ Закон о инспекцијском надзору, *Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 - др. закон и 95/2018.

²²²¹ Зоран Р. Томић, *Опште управно право*. Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2023, 250–256. РС је ратификовала релевантне конвенције МОП-а које се тичу инспекције рада: Конвенцију МОП број 81 о инспекцији рада, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 5/56 и Конвенцију МОП број 129 о инспекцији у пољопривреди, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 22/75.

²²²² Б. Лубарда, 2020, *op. cit.*, 754–763,

²²²³ Wolfgang von Richthofen, *Labour Inspection: A Guide to the Profession*, International Labour Office, Geneva, 2002, 12–13. Треба водити рачуна и о преклапању надлежности до ког може доћи, на шта упозорава Naled у својој анализи из 2014. године: „више од 50% анализираних инспекција је истакло да у њиховом раду постоји преклапање надлежности са другим инспекцијама, од тога да се у одређеним ситуацијама не зна која инспекција је надлежна и да ли је уопште нека инспекција надлежна, до тога да су надлежне за исту ствар две различите инспекције. Један од узрока за преклапање мандата инспекција свакако је недостатак координације између инспекција и размене информација између инспектора“. НАЛЕД, *Анализа инспекција у Републици Србији*, Naled, Usaid, Београд, 2014, 52.

²²²⁴ Љ. Ковачевић, 2022, *op. cit.*, 191.

У општем режиму радних односа, то је инспектор рада, док је у посебном режиму државних службеника то служба инспекције рада.

Међу овлашћењима које има инспектор рада, ЗОР наводи следеће: увид и контролу општих и појединачних аката, евиденције и све друге документације послодавца; утврђивање идентитета лица и узимање изјава од послодаваца, запослених, али и свих других код послодавца; вршење контроле пријаве на обавезно социјално осигурање; те преглед самих просторија и уређаја послодавца.²²²⁵ Подразумева се то да је обавеза послодавца и свих лица код послодавца да омогуће инспектору вршење надзора, кроз давање одговора на питања, омогућавање приступа документацији, просторијама и уређајима. ЗДУ се такође бави инспекцијским надзором, те прописује следеће: „унутрашњи надзор састоји се од надзора над радом, од инспекцијског надзора преко управне инспекције и од других облика надзора уређених посебним законом“, а наводи се да је инспекцијски надзор ближе уређен другим законом.²²²⁶ ЗИН уређује врсте инспекцијског надзора, те прописује и могућност ванредног надзора када су озбиљно угрожени живот и здравље запослених или радно ангажованих лица или пак када постоји озбиљна опасност по јавни интерес, то јест привреду, животну средину и рад државних органа.²²²⁷ Дакле, инспекција рада подразумева праћење стања, процену ризика, планирање, усклађивање и координацију са другим органима.

Инспекција рада може изрећи три врсте мера: *превентивне, корективне и репресивне* мере. Превентивне мере, како се може претпоставити, се односе на то да се послодавцу укаже на недостатке у раду, али исто тако и начин на који недостаци могу бити отклоњени. Оно што је посебно важно јесте да се превентивне мере не могу изрећи нерегистрованим субјектима, а ЗИН уређује посебан поступак према нерегистрованом субјекту, што треба посебно похвалити.²²²⁸ Корективне мере подразумевају то да се од послодавца императивно захтева отклањање недостатака, односно спровођење мера, са обавезом да у предвиђеном року обавести инспекцију. Коначно, најекстремније мере које на располагању има инспекција рада су репресивне мере, када инспектор рада покреће прекршајни или кривични поступак против послодавца. Дакле, циљ инспекције рада јесте, како МОР подвлачи, контрола тога да ли се радноправне гаранције спроводе у пракси. У пракси, рад инспекције се најчешће своди на борбу за спровођење самих начела радних права, односно борбу против „рада на црно“ и негација основних права.²²²⁹

Имајући у виду то да се рад инспекције најчешће своди на контролу тога да ли радници имају било какав основ за обављање рада и да ли слободно обављају рад, било би крајње упитно, и мало вероватно, очекивати да се инспекција рада бави питањем укрштене дискриминације.²²³⁰ Ипак, широка овлашћења која су дата инспекцији рада, а која представљају израз схватања важности улоге овог тела, у домаћем законодавству, говоре о томе да инспектори рада имају обавезу да утврде проблеме са остваривањем права у радној средини, што нужно подразумева и дискриминаторне обрасце. Такви обрасци могу бити утврђени посредно – кроз анализу интерних аката послодавца који могу садржати дискриминаторне норме, као и разговора са запосленима, који морају бити анонимни и организовани тако да се лицу гарантује то да може слободно, и без страха од одмазде, да говори. Како би могућност препознавања дискриминаторних образаца, а у том светлу, у будућности, потенцијално и ризика укрштене дискриминације, постојала, изнећемо два предлога.

²²²⁵ ЗОР, чл. 268 и 268а.

²²²⁶ Закон о државној управи, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 и 30/2018 - др. закон), чл. 45, ст. 2.

²²²⁷ Врсте инспекцијског надзора су уређене у чл. 6. ЗИН-а.

²²²⁸ ЗИН, чл. 33.

²²²⁹ International Labour Organization, *Labour Inspection and Undeclared Work in the EU*, Working Document Number 29, International Labour Office, Geneva, 2013, 25–31.

²²³⁰ Овај закључак је додатно потврђен емпиријским истраживањем чији резултати ће бити наведени у наставку.

Први предлог, који није директно усмерен ка заштити од дискриминације, али јесте ка унапређењу рада инспекције рада, се тиче повећања броја инспектора рада. Наиме, доступни подаци показују на то да постоји забрињавајуће мали број инспектора рада, што доводи до тога да на годишњем нивоу сваки инспектор рада треба да изврши контролу толико великог броја послодаваца да је унапред јасно да то није фактички могуће.²²³¹ Дакле, не изражавамо бојазан поводом ефикасности, већ поводом фактичке могућности да се изврши инспекцијски надзор. Другим речима, немогуће је да један инспектор рада физички обиђе, а камоли изврши детаљну контролу, то јест надзор над радом стотина послодаваца на годишњем нивоу. Стога сматрамо да је нужно повећати број инспектора рада, а поред самог отварања радних места, преиспитати разлоге зашто више људи (не жели да) ради као инспектор рада, односно где у овом процесу долази до проблема. Надаље, потребно је преиспитати услове рада инспектора рада, са посебним фокусом на зараду и могућност напредовања, али додатну пажњу посветити и вредновању рада – интерно, у самом систему инспекције рада, али и уопште друштвеној перцепцији инспекције рада у РС. Дакле, потребно је уложити труд усмерен ка повећању броја инспектора рада, али тако да ово питање не буде третирано само на нивоу последица (недовољан број инспектора рада), већ и на нивоу узрока који би ближе објаснили како је дошло до таквог стања и како се може извршити превенција истог проблема у будућности. Коначно, напомињемо то да повећање броја инспектора рада не значи нужно да ће доћи до унапређења инспекцијског надзора, али без повећања броја инспектора, до тога сигурно неће доћи.

Други предлог, који се тиче непосредно дискриминације на раду, се односи на *специјализацију* одређеног броја инспектора рада за питања дискриминације.²²³² Свакако, први предлог представља предуслов за други, будући да се не би могло, барем не оправдано, очекивати, да од овог броја инспектора рада, одређен број буде специјализован само за одређена питања. Такође, напомињемо да би специјализација требало да се односи на

²²³¹ Како се наводи: „У Србији тренутно раде 2.384 републичка инспектора, што је три пута мање од референтног броја, мерено према броју становника или величини привреде“. Напомињемо да се ова бројка не односи само на инспекторе рада, већ на све инспекторе (информације доступне на: <https://mduls.gov.rs/reforma-javne-uprave-u-srbiji/aktuelnosti/kontakt-centar-republickih-inspekcija-za-6-nedelja-rada-obradio-vise-od-3000-prijava/?script=lat#:~:text=Republi%C4%8Dki%20inspektori%20u%20Srbiji%20god%C5%A1nje,broju%20stanovnika%20ili%20veli%C4%8Dini%20privrede,01.06.2025. godine>). Реч је о проблему о ком се говори годинама уназад и који је јасно присутан. Тако је 2023. године истакнуто је да на републичком нивоу, од „потребних 3600, недостаје 1200 инспектора рада“, а да се очекује да се ситуација додатно погорша. У Србији све мање инспектора – ниске плате и превише посла су само део проблема, доступно на: <https://www.rts.rs/lat/vesti/drustvo/5244040/u-srbiji-sve-manje-inspektora--niske-plate-i-previsje-posla-su-samo-deo-problema-.html>, 1. 6. 2025. године. Ово потврђује и став удружења Мрежа инспектора Србије: „Инспектори Србије су „затрпани“ послом из два разлога: јер их има изузетно мало – на 1000 становника број инспектора у Србији је бар дупло мањи од броја инспектора у земљама ЕУ и јер је правна уређеност – поштовање закона, на много нижем степену од земаља ЕУ. Када се укрсте горњи показатељи проистиче да један инспектор у Србији ради посао који у европској породици народа обављају најмање три инспектора“. Мрежа инспектора Србије, О нама, доступно: <https://mrezainspektorasrbije.rs/o-nama/>, 01.06.2025. године. Поређења ради, подаци пре нешто више од једне деценије, 2015. године, у овом погледу су били следећи: „пореска инспекција надзире примену 149 прописа, а један порески инспектор у просеку покрива 180 субјеката пореске контроле; тржишна инспекција надзире примену 113 прописа, а један тржишни инспектор у просеку покрива веома велики (практично неутврђен) број контролисаних субјеката; инспекција рада надзире примену 75 прописа, а један инспектор рада у просеку покрива 1.308 надзираних субјеката; урбанистичка инспекција надзире примену 85 прописа, а један урбанистички инспектор у просеку покрива 20 надзираних субјеката; туристичка инспекција надзире примену 36 прописа, а један туристички инспектор у просеку покрива 250 до 300 надзираних субјеката итд“. Милан Стефановић, Добросав Миловановић, Јована Стефановић Иван Драгошан, *Водич за примену закона о инспекцијском надзору*, Представништво Cardno Emerging Markets USA Ltd, Београд, 2015, 81.

²²³² Раније су постојале посебне инспекције за различите гране привреде. Како се наводи у литератури, према Закону о инспекцији рада из 1946. године (*Службени лист ФНРЈ*, бр. 110/46 и 108/48): „Поред опште инспекције рада, постојали су и мањи специјализовани, придружени инспекторати, који су надзирали примену радноправних прописа у одређеним гранама и делатностима (железничка, поморска, речна и ваздушна инспекција, и посебан инспекторат за руднике и топионице). Љ. Ковачевић, 2022, *op. cit.*, 186.

дискриминацију уопште, а не само укрштenu дискриминацију. Ма колико ово питање важно било, поготово јер говори о структурним неједнакостима, а узимајући у обзир ширину спектра надлежности инспектора рада, у смислу тога шта све треба да контролишу, било би крајње нереалистично очекивати врсту специјализације која би се односила само на укрштenu дискриминацију. Међутим, специјализација одређеног броја инспектора рада за питање дискриминације би подразумевала то да се ови инспектори рада баве и питањем укрштене дискриминације и да добију посебне обуке, односно стекну знања у погледу препознавања овог облика дискриминације, али и могућност да реагују у оваквим случајевима.

3.1.2. Емпиријско истраживање (интервјуи са инспекторима рада)

Прва група испитаника у погледу којих ћемо анализирати добијене резултате су инспектори рада. Истраживање је спроведено са укупно пет инспекторки рада. Интервјуи су спровођени уживо, са свима истовремено, како је изричито захтевано да се на тај начин спроводе интервјуи и како је речено да не постоји време, у светлу свих других обавеза, да се свако интервјуише засебно.

Пре свега, треба напоменути да је инспекторкама рада било изузетно важно да истакну вишедеценијску традицију и углед ове институције, те је тако од стране више инспекторки истакнуто да је реч о најстаријој инспекцији у РС, из које су настале и „израсле“ све друге инспекције, али и да је у питању инспекција која је, како је једна инспекторка подвукла, увек „на првој линији отпора“. Међутим, како наводи једна испитаница „законодавац је дао оружје којим многи не знају да баратају, а обраћају се инспекцији рада тек када је исувише касно да се било шта постигне или промени“. У контексту стања радних права у РС, оне наводе то да пре свега не постоји довољна свест о томе шта је уговор о раду, шта треба да буде регулисано овим уговором и зашто је посебно важан да овај уговор буде потписан. Појединци често позивају инспекцију рада жалећи се на послодавци, несвесни тога да и сами поступају незаконито, те нису спремни да прихвате последице сопствених поступака. Пред инспекцијом су се појављивали случајеви када појединци уопште не знају да треба да имају уговор, не знају ко им је послодавац нити на које послове су формално распоређени и да ли у пракси заиста обављају те послове, а новац за обављени рад добијају „на руке“. Лица увек „говоре у прошлом времену“, а никада се не јављају превентивно, односно барем у тренутку када је могуће деловати да би се спречила одређена последица, наводећи да су се плашили да се правовремено обрате. Како испитанице наглашавају, ово је контекст који морамо имати у виду да бисмо се бавили било којим другим радноправним питањем и проблемом. С обзиром на то, може се закључити да инспектори сматрају да је ниво познавања радног права у РС веома низак.

У контексту самих закона, односно (не)усклађености са међународним правом, као посебно проблематична питања, оне су издвојиле следеће: накнада трошкова у контексту распореда запослених на радна места у другим градовима и на већој удаљености; неусклађеност ЗОР-а са Законом о централном регистру, посебно у смислу програмске одјаве, коју предвиђа само потоњи закон; вођење евиденције о прековременом раду, како законом није уређено шире питање вођења евиденције о раду запосленог, те, с обзиром на то, често уопште није могуће утврдити колико је заправо било сати прековременог рада. Посебно је истакнуто, као заједничко мишљење, да је ЗБЗР из 2023. године конфузан, многа питања регулише на начин који је теоријски добар, али незамислив у стварности. Пример је обавеза сваког послодавца да има сарадника или саветника за безбедност и здравље на раду, а изузетно, уколико положи стручни испит, за питања безбедности и здравља на раду може бити надлежан и сам послодавац, али њима није познато да је ико до сада полагао тај испит у Инспекторату. Како истичу, доношење правилника на основу овог закона је одложено два пута, а једна инспекторка наводи да је у питању „чисто комерцијални закон“.

У контексту проблема који се јављају у сфери примене права, испитанице наглашавају то да, за разлику од периода пре неколико година, односно деценију или две, када су се

инспекцији готово искључиво обрађали радници којима су повређена права, данас се дешавају и обрнуте ситуације – где се послодавци жале на запослене, односно раднике.

Оне истичу то да је у својој природи професија инспектора рада врло хумана и одговорна, али да је недовољно цењена у нашем друштву, о чему говори и то што инспектори рада нису укључени у значајне дискусије о изменама и унапређењима радног законодавства.

Њима је било нарочито важно да нагласе да постоје бројне предрасуде према инспекторима за које се претпоставља да ће нужно да казне некога и да само траже пропусте. О томе колико је ситуација у пракси другачија од тога шта пише у законима говори случај који помиње једна инспекторка, када је дошла у надзор послодавцу који има регистровану радњу на месту становања, а како је дошла у време ручка послодавац је рекао „ставите један тањир и за инспекторку“, што говори о недовољном поштовању саме идеје инспектора рада и неразумевању њихове улоге. Са друге стране, појединци се некад и плаше да поделе своја искуства са инспекторима рада. Тако друга инспекторка наводи да се једном приликом посебно потрудила да издвоји особу са инвалидитетом и појединачно поразговара са њом да би разумела како је заиста третирају у тој радној средини.

Посебан проблем је, кажу, недовољан број инспектора рада – у том смислу за целокупну ширу територију града Београда тренутно има свега 15 инспектора рада, што доводи до тога да инспектори некад у периоду од само једног или два месеца одраде онолико посла, односно надзора, колико је то предвиђено годишњим планом. Проблеми који се тичу препознавања важности инспекције рада, те одсуства подстицаја, како финансијских, тако и других, младима да се баве овом делатношћу, условљавају то да долази и до „старења“ инспекције рада. Дакле, све је мања заинтересованост младих да конкуришу за овај посао, тако да се, како испитаници наводе, може претпоставити да ће се број инспектора рада, ако се нешто не промени, додатно смањити у будућности. У вези са тим, једна испитаница помиње то да је раније систем био такав да једног послодавца истовремено обилазе инспектори који припадају различитим инспекцијама – инспекцији рада, али и пореској, тржишној и другим инспекцијама. Међутим, испитанице имају различите ставове у погледу тога колико је овај систем био добар. Оне које сматрају да јесте као кључни аргумент истичу то да је у питању свеобухватни приступ који омогућава да се проблеми који постоје код послодавца сагледају у потпуности, а не да свако посматра одређену групу проблема посматрајући је само кроз призму овлашћења инспекције из које долази. Пример који даје једна испитаница се тиче труднице која је отишла на трудничко боловање, а потом породилско одсуство, што законски значи да послодавац у овом периоду има обавезу да јој исплаћује накнаду зараде. Међутим, послодавцу је у том периоду одузет ПИБ и он више нема статус активног, те не може да врши ни било какве уплате. Формално – она има право које јој не сме бити одузето, али у стварности послодавац, све и са најбољом намером, чије постојање инспекторка рада посебно подвлачи, нема начин да јој законито исплати ову накнаду. Ово је, како каже, питање не само за инспекцију рада, већ за различите инспекције.

Оне које сматрају да овакав систем није био добар истичу пак да сам долазак већег броја инспектора рада одједном ствара психолошку нелагодност и додатно збуни људе. Једна испитаница даје конкретан пример – „замислимо кафић који има власника, једног или два конобара и једног госта у датом тренутку, а одједном се појави три инспектора рада, свима је непријатно, послодавац не зна шта да каже“, а често није реч о томе да не жели да испуни своје обавезе, већ да није ни био свестан да има одређене обавезе или да нема ресурсе које би издвојио како би задовољио захтеве које предвиђа закон и различити правилници.

Иако је на почетку наглашено шта је тема докторске дисертације, испитанице су сматрале да не може говорити о теми дискриминације на раду без претходног упознавања са целокупним контекстом. Оно што је заједнички став свих испитаница јесте да не сматрају да би требало да дође до специјализације дела инспектора рада за питања дискриминације. Ово посебно важи у светлу проблема недовољног броја инспектора рада, али такође истичу да би ово био њихов став да има и много више инспектора рада, како постоје нека друга питања у

погледу којих би било значајно да дође до специјализације. Дакле, став испитаница је да питање дискриминације не спада, барем не у приоритетни, опсег рада инспекције рада и да постоје многа друга радноправна питања која инспектори рада сматрају пречим.

У вези са тим, више испитаница истиче и то да бављење дискриминацијом на раду не спада у непосредну надлежност инспекције, а да, уколико сматрају да је потенцијално дошло до дискриминације, оне упућују лице да се обрати суду или другом органу ради започињања поступка у ком се може утврдити да је дошло до дискриминације. Оне указују на то да сматрају да би у будућности потенцијално требало проширити круг овлашћења инспекције (не нужно у смислу дискриминације), али свакако у погледу мера које стоје на располагању инспекторима рада, и то пре свега мера кажњавања. Наводе да све друге мере, које немају јасно казни карактер, често представљају „мртво слово на папиру“, те да по њима готово нико не поступа. У вези са дискриминацијом на раду, али и другим питањима, оне истичу да не постоји систематичан приступ обукама, односно континуитет у одржавању обуке. Једна инспекторка наводи то да су јој посебно значиле обуке кроз које се говорило о ризику трговине људима – на тај начин јој се у одређеним случајевима, како тврди „упалила лампица“ у погледу тога о чему треба посебно да води рачуна о овом ризику приликом вршења надзора. Како наводи „знате како је то, тај послодавац, он је угасио светло, каже не ради струја, не можете ни да видите ко све ту ради нити у ком су стању ти радници, ја сам се онда сетила тих обука и тога да овде могу бити жртве трговине људима“.

Приликом враћања на терен дискриминације, испитанице изнова истичу проблеме у самом функционисању инспекције рада и упозоравају на ризике злоупотребе, за које наводе да постоје, односно да могу постојати и у контексту дискриминације на раду. једна испитаница тврди да је „бољи био ранији систем у ком је свако морао да се обрати инспекцији именом и презименом, а сада свако може мејлом да се обрати, поднесе представку и мејл сандуче је стално претрпано“, док све упозоравају на наведени ризик „ако би почели детаљније да се баве и дискриминацијом“. Као примере непознавања права и злоупотребе могућности обраћања инспекцији рада наводе два примера. Један се тиче ситуације у којој се појединац обратио инспекцији не тврдећи да су његова права угрожена или повређена, већ да је реч о правима његове (пунолетне) ћерке којој је престао радни однос на одређено време. Други пример се пак односи на појединца који је пријавио да долази до повреде права која се тичу радног времена у здравственој установи, али је имејл потписао псеудонимом (како једна инспекторка наводи „не зна се ко се крије иза представке, тако неко може да се потпише и Мики Маус“), док није на адекватан начин назначио ни о којој здравственој установи је реч. Сматрају да би уместо наведеног требало да постоји систем у ком појединац, да би поднео представку инспекцији, мора да наведе име, презиме, јединствени матични број грађана и друге релевантне податке.

На питање да ли је у овом погледу могуће сарађивати са синдикатима и послодавцима, као социјалним партнерима, испитанице наводе да они немају обавезу да сарађују, посебно са синдикатима. То, како кажу, у неким случајевима може бити и конфликт интереса, док једна испитаница подвлачи да „синдикати очекују да се њима инспекција рада додворава“.

Будући да сматрамо да одговори како инспектора рада, тако и других испитаника „говоре за себе“, а да су наши ставови у погледу постављених питања јасни на основу претходних разматрања, нећемо давати детаљније закључке. Ипак, начелно можемо закључити да је доминантно расположење инспектора рада у погледу стања радних права у РС крајње песимистично. Наиме, они су свесни многих структурних проблема који онемогућавају даља разматрања у погледу тога како је могуће унапредити положај радника. То везују за недовољне капацитете и не сасвим адекватан третман инспектора рада. Другим речима, они сматрају да су не постоји увек адекватна провера капацитета и неадекватно разумевање сложености и одговорности коју подразумева посао инспектора рада, те да њихов рад није вреднован ни плаћен како би требало да буде.

Стога је и разумљиво да испитаницима делује врло удаљено од стварности идеја специјализације, како је она незамислива са овим бројем инспектора рада и нужно би

претходно захтевала знатно повећање самог броја инспектора, што опет захтева веће зараде, промену услова рада и прављење других корака усмерених ка унапређењу њиховог положаја. Такође, из њихових одговора се види да постоји врло ограничено схватање тога у чему се огледа улога инспекције рада, што потврђују и одговори на питање дискриминације не спада у надлежност инспекције. Ипак, сматрамо да ово није израз непознавања надлежности, већ опет последица стварности у којој су инспектори преоптерећени и која им не дозвољава да се на одговарајући начин посвете сваком појединачном случају. Питање реорганизације инспекције рада, поновног разматрања надлежности и уређења услова рада инспектора превазилази оквири нашег истраживања, али представља предуслов за то да и инспекција рада стекле значајнију улогу у борби против (укрштене) дискриминације у свету рада.

3.2. Важност судске заштите за борбу против дискриминације у сфери запошљавања и рада

3.2.1. Општа разматрања

Бављење повредама права из сфере запошљавања и рада подразумева разматрање вишеструких механизма који су усмерени ка томе да се спрече повреде права и/или да се пружи помоћ и заштита онима који су били жртве повреде права. Судска заштита јесте реактивног карактера, а будући да се лице обраћа суду када је дошло до повреде права, односно када сматра да је дошло до повреде права, односно дискриминације у свету рада. Такође, суд више није једино тело ком се лице које сматра да је дошло до повреде права на једнакост у сфери запошљавања и рада.²²³³ Не доводећи у питање значај и улогу других механизма заштите права на националном нивоу, важност судске заштите не може и не треба бити занемарена. Разлози који оправдавају овакву важност судске власти су како правног, тако и практичног, односно прагматичног карактера.

Направићемо неколико општих напомена у вези са самим судским поступком, пре него што се осврнемо на неколико одабраних случајева из домаће судске праксе, које сматрамо значајним из угла (не)препознавања укрштене дискриминације у свету рада.²²³⁴ Треба истаћи да компаративна перспектива указује на три потенцијална модела који постоје у овом погледу: *потпуно специјализовани судови или трибунали који се баве радним споровима; специјализована одређења у оквиру судова који се баве грађанском материјом* и трећи модел који се односи на *судове који нису специјализовани* ни у ком смислу.²²³⁵ У РС не постоји посебни судови који би се бавили радним споровима, већ у оквиру редовних, грађанских судова, постоје одељења која се баве радним споровима, док у Врховном суду не постоји ни издвојено одељење. У првом степену је за спорове који се тичу дискриминације на раду надлежан виши суд, а у другом степену апелациони суд.

С обзиром на то да се радни спор сматра подврстом грађанских спорова, Закон о парничном поступку (ЗПП) уређује само она питања која су другачије, односно специфично уређена у радним споровима у односу на све друге грађанске спорове, кроз одељак који се

²²³³ „У условима економског сиромаштва, отпуштања са посла, и незапослености радници посебно осетљиви на неједнаку примену права (судску и управну и дискриминаторске поступке државе), нарочито у случајевима када посебна индивидуализација или примена правде схваћене као корекције позитивног права није нужна.“ Предраг Трифуновић, „Правично суђење у радно-социјалним споровима“, *Билтен ВКС*, бр. 1/2013, 287.

²²³⁴ Уопште када је реч о уређењу судске власти, треба водити рачуна (и) о менталитетским и културолошким разликама. За више о томе вид. Alan C. Neal, *Implementing ILO Fundamental Labour Rights in China: A Sensitive Meeting of Form and Substance?* у: *Fundamental Labour Rights in China — Legal Implementation and Cultural Logic* (eds. Ulla Liukkunen, Yifeng Chen), Springer, Cham, 2016, 21.

²²³⁵ Kuan-Ling Shen, „Labour Proceedings in the Judicial System: A Comparative Analysis” у: *Comparative Procedural Law and Justice* (eds. Burkhard Hess et al), *Comparative Procedural Law and Justice*, Luxembourg, 2024, 4.

бави посебним поступцима.²²³⁶ ЗЗД садржи одређене норме које се тичу одступања од редовног парничног поступка у споровима који се тичу дискриминације, што подразумева донекле фрагментарни приступ.²²³⁷ Овим се поново отвара питање односа ЗОР-а и ЗЗД-а, а последично и да ли спор који се тиче дискриминације на раду треба окарактерисати као радни или као антидискриминациони спор, што је значајно из многих разлога, почевши од гаранције правне сигурности, до конкретних питања попут тога да ли се примењују преклузивни рокови који важе у радним, а не и антидискриминационим споровима.²²³⁸ Ми смо сагласни са ставом присутним у литератури да, иако постоје донекле супротстављени аргументи, овакав спор ипак треба сматрати радним спором, односно, у контексту кандидата за запослење, неправим радним спором.²²³⁹ Свакако, законодавац би требало да се јасно определи за то која врста поступка се примењује у овим случајевима, што је већ учињено у хрватском законодавству.²²⁴⁰

Свесни тога да постоје аргументи за и против специјализованог судства, сматрамо да би ипак требало дати предност овом делу, те увести посебне судове који би се бавили радним споровима, док овај став темељимо на две групе разлога.²²⁴¹ Прва група разлога се тиче се тога да у радним споровима постоје специфични односи моћи, који их суштински разликују у односу на (друге) грађанскоправне спорове. Други разлог је прагматичан, а тиче се преоптерећености судова, која доводи до тога да суђење у разумном року, односно ефикасност судства остају само „мртво слово на папиру“, док појединци годинама чекају исход спорова, што многе *ab ovo* доводи до становишта да се ни не треба обратити суду.²²⁴² Иако увођење специјализованог судства не би излечило ову „бољку“ нашег правосуђа, верујемо да би, барем делом, допринело борби против наведеног проблема, под условом наравно, да специјализација подразумева и повећање броја судија.

У периоду између 2010. и 2018. године се примећује смањење броја судова опште надлежности у Европи и пораст броја специјализованих судова, док у РС расте број судова опште надлежности.²²⁴³ На пример, у Словенији постоје, на нивоу прве инстанце, четири радна суда и један суд који се бави случајевима из области социјалне сигурности, док су другостепени судови Виши радни и Виши социјални суд.²²⁴⁴ Стога се у литератури примећује

²²³⁶ Закон о парничном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 10/2023 - др. Закон. У питању је део од чл. 436, а закључно са чл. 447 (поступак у парницама из радних односа).

²²³⁷ А. Тасић, Г. Обрадовић, „Последице незаконитог отказа у случају дискриминаторног поступања послодаваца“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LIX, бр. 89, 2020, 124.

²²³⁸ Ljubinka Kovačević, „The Republic of Serbia's Approach to Legal Remedies for the Protection of the Right to Equality at Work“ у: *Заштита од дискриминација в Българија, в Европа и в света. Сборник доклади от междунaродна научна конференция* (ед. Ивайло Стайков), Нов бългaрски универзитет, 2025, 247–250.

²²³⁹ Љ. Ковачевић, Урош Новаковић, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених на основу породичних дужности“, *Право и привреда*, Vol. 56, бр. 7–9/2018, 445. Штавише, поступци поводом заштите од дискриминације учесника на конкурс се сматрају одређеном техничком подгрупом радних спорова – неправим радним спором, те се стога и на ове спорове примењују одредбе ЗОР-а, али и одредбе Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Љ. Ковачевић, „Заштита учесника огласа или конкурса и право на делотворно правно средство у општем режиму радних односа“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LIX, бр. 89, 2020, 271–272 и 274–275.

²²⁴⁰ А. Тасић, Г. Обрадовић, 2020, *op. cit.*, 131–133.

²²⁴¹ Како се у литератури истиче, долази до специјализације у најразличитијим сферама друштва, и посебно у правној професији, док у контексту судства, које представља „круну права“ не долази до, потребне и нужне, специјализације. Управо растући број радноправних спорова је довео и до недавне специјализације судства у Казахстану, иако је реч о судској реформи која је започела још пре три деценије. Yermek Buribayev *et al*, „Advantage and Risks of the Specialization of Courts in Social and Labor Disputes“, *International Journal For Court Administration*, Vol. 14, бр. 1/2023, 3–11.

²²⁴² На интернет страници синдиката УГС Независност се истиче, додуше 2020. године, да радни спорови у просеку трају око пет година. Бранислав Божић, Судски радни спорови: Маратонско истеривање правде, доступно на: <https://nezavisnost.org/sudski-radni-sporovi-maratonsko-isterivanje-pravde/>, 5. 6. 2025. године.

²²⁴³ Бојан Спаић, *Компаративна анализа уређења судова*, Центар за правосудна истраживања, Београд, 2022, 12.

²²⁴⁴ Ови судови су успостављени у складу са Законом о радним и социјалним судовима (*Zakon o delovnih in socialnih sodiščih*, *Uradni list RS*, št. 2/04 z dne 15. 1. 2004).

да у овој држави постоји модел блиске повезаности радног и социјалног судства, док је Словенија једина са територије бивше Социјалистичке Федеративне Републике Југославије (СФРЈ) која је задржала модел специјализованог судства.²²⁴⁵ Дугу традицију специјализованих судова за радноправна питања има Немачка, у којој постоји три степена радних судова, који своје корене имају још првој половини XIX века, када су установљени занатски и фабрички судови.²²⁴⁶ У Француској је пак први трибунал за решавање радних спорова основан још 1806. године.²²⁴⁷ Ово су неки од примера који показују да специјализовани радни судови могу не само да постоје, већ и да одолевају тесту времена. Уверени смо да би даља специјализација судства у нашој држави довела и до ближег разматрања различитих радноправних питања, што укључује и питање дискриминације у свету рада.

Иако начелно свако има једнак приступ суду, односно правди, ситуација у пракси је знатно другачија. Да би се неко обратио суду, унапред мора бити испуњено неколико претпоставки – оне које се тичу времена, материјалних могућности и психолошке отпорности. То значи да у стварности немају сви, уопште, а камоли једнак приступ суду. О овом проблему говоре и наводи Повереника за заштиту равноправности који упозорава на то да се жене посебно ретко обраћају судовима како би заштитиле своја права из радног односа.²²⁴⁸ Иако постоје светли примери у овом погледу, они се често свode на издвојене појединце или организације, а сматрамо да је неопходно установити и систем који би био субвенционисан од стране државе, а који би подразумевао пружање помоћи. Пружање правне помоћи би се могло захтевати како од адвоката, тако и од адвокатских приправника.

Напомињемо да у РС постоји систем бесплатне правне помоћи, али сматрамо да је реч о систему који захтева велике реформе, како на нивоу самог закона, тако и у контексту примене законских одредаба.²²⁴⁹ Наиме, циљ овог система јесте управо омогућавање једнаког и делотворног приступа правди, али закон посвећен овом питању прописује да право на бесплатну правну помоћ имају она лица која су корисници социјалне помоћи или дејчи додатак, односно који би, уколико би сами платили трошкове, постали корисници социјалне помоћи или дејчјег додатка.²²⁵⁰ С обзиром на то да иначе није лако испунити услове за стицање ових права, а да је реч о људима који се налазе у екстремно тешкој економској ситуацији, сматрамо да су услови за остварење права на овакву помоћ исувише строго постављени. Штавише, иако нам је јасна племенита намера која постоји у овом погледу, изражавамо бојазан да одредба која подразумева изузетак у односу на ово правило, а која се односи на: особе са инвалидитетом, избеглице, интерно расељена лица, оне који траже азил у РС, као и лица делимично лишеним пословне способности, оне према којима се извршава мера обавезног психијатријског лечења смештеним у установе социјалне заштите, оне који остварују правну заштиту од мучења и нечовечног поступања, као и децу, не садржи јасан критеријум по ком су изабране ове категорије, што доводи и до неправедне процене тога ко треба да има право на бесплатну правну помоћ.²²⁵¹

Поред тога, сматрамо да је потребно успоставити већу и јаснију улогу синдиката у заштити права радника. Истичемо то да ЗПП даје могућност да запосленог пред судом заступа

²²⁴⁵ Ф. Бојић, „Судска заштита права из пензијског и инвалидског осигурања“ у: *Криза права – стара питања и нове околности: Зборник радова са 38. Сусрета Копаоничке школе природног права* (ур. Ј. Перовић Вујачић), Том II, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2025, 131.

²²⁴⁶ Б. Божовић, *Радни и социјални судови – друштвена улога и оправданост увођења у правосудни систем Републике Србије* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016, 75–77.

²²⁴⁷ Bernd W. Napier, “French Labour Tribunal – An Institution in Transition”, *The Modern Law Review*, Vol. 42 бр. 3/1979, 272.

²²⁴⁸ Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај*, 2019, *op. cit.*, 119.

²²⁴⁹ Овај систем је успостављен на основу Закона о бесплатној правној помоћи, *Службени гласник РС*, бр. 87/2018.

²²⁵⁰ Закон о бесплатној правној помоћи, чл. 4, ст. 1 и 2.

²²⁵¹ Закон о бесплатној правној помоћи, чл. 4, ст. 3.

представник синдиката, уколико је запослени члан тог синдиката, и под условом да је представник синдиката дипломирани правник који је положио правосудни испит.²²⁵² Улога синдиката подразумева пружање подршке и помоћи и на многе, индиректне начине. Ипак, у пракси се синдикатима замера да су недовољно активни, често недовољно самостални и неспремни да угрозе сопствене интересе тиме што ће пружити помоћ запосленима.²²⁵³

Занимљиво је поменути то да је у Шведској омогућено да Омбудсман за једнакост пружи помоћ и подршку потенцијалним жртвама дискриминације у споровима који се тичу дискриминације на основу породичних дужности.²²⁵⁴ Посебно је интересантан систем који постоји у Бразилу, где постоји посебни јавни тужилац који не припада ни једној од три гране власти, а који пред посебним – радним судовима, покреће колективне радне спорове и радне спорове који се тичу заштите јавног интереса, док исто тело може деловати и као медијатор у споровима који се тичу штрајка, али и колективног отпуштања.²²⁵⁵

Коначно, поред обраћања редовним судовима, у РС постоји, у одређеним случајевима и под јасно прописаним условима, и могућност обраћања Уставном суду, подношењем уставне жалбе.²²⁵⁶ Уколико учинимо корак уназад, приметимо да је амерички модел уставног судства изграђен на идеји спонтаности и децентрализације, док европски модел почива на сасвим супротним принципима – централизације и уређености.²²⁵⁷ Тим поводом, у одређеном броју европских држава, попут Немачке, Чешке или Хрватске, Уставни суд има и касаторна овлашћења, док у другим државама, попут Аустрије, контроли по уставној жалби подлежу само акти извршне власти.²²⁵⁸ Штавише, „уставни судови Француске, Немачке и Италије су временом, поред доношења одлука о неуставности аката унутар нормативне контроле, почели доносити и интерпретативне одлуке“.²²⁵⁹ У одређеним државама у региону су могућности употребе уставне жалбе постављене врло рестриктивно (пример у овом погледу је Северна Македонија), а у другим врло „еластично“ (пример је Словенија).²²⁶⁰ У РС, уставна жалба представља правно средство путем ког појединци могу да се обрате Уставном суду, дакле, по принципу диспозиције.²²⁶¹ Уставну жалбу је могуће изјавити само против појединачних аката или радњи и то искључиво против државних органа или пак организација којима су поверена јавна овлашћења, под условом да не постоје или да су исцрпљена друга правна средства (овај последњи услов се не примењује само у контексту повреде права на суђење у разумном року).²²⁶² Међутим, ова жалба, у случају да су исцрпљена друга правна средства, може бити

²²⁵² ЗПП, чл. 85, ст. 3.

²²⁵³ Весна Билбија, „Улога синдиката у заштити појединачних права према изменама и допунама Закона о раду“, *Радно и социјално право*, Vol. XVIII, бр. 2/2014, 32.

²²⁵⁴ International Labour Organization, *Access to Labour Justice: Comparative Law and Practice on Labour Disputes Prevention and Resolution*, International Labour Office, Geneva, 2023, 37–43.

²²⁵⁵ *Ibidem*, 33.

²²⁵⁶ Наиме, у новијим уставима се додатно истиче димензија људских права, и то кроз следеће механизме: проширењем каталога зајемчених људских права и увођењем нових правних механизма за заштиту људских права, најчешће кроз уставну жалбу или друга слична правна средства. Катарина Манојловић Андрић, „Уставносудска заштита људских права повређених или ускраћених у управном поступку или управном спору“, *Билтен ВКС*, бр. 3/2017, 123–170.

²²⁵⁷ Владан Петров, „Поглед на Уставни суд Србије – поводом четврт века од поновног увођења вишестраначја у Србији“ у: *Демократска транзиција Србије: (Ре)капитулација првих 25 година* (ур. Б. Вранић, Г. Дајовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016, 30.

²²⁵⁸ Саво Манојловић, „Уставна жалба у Републици Србији – нормативни и практични изазови“, *Harmonius: Journal of Legal and Social Studies in South East Europe*, бр. 1/2013, 144–145.

²²⁵⁹ Т. Маринковић, „Интерпретативне одлуке уставних судова“, у: *Уставни суд Србије – у сусрет новом уставу* (ур. Боса Ненадић, Срђан Ђорђевић), Уставни суд Републике Србије, Београд 2004, 246.

²²⁶⁰ Дарко Симовић, „Уставна жалба – теоријско-правни оквир“, *Анали Правног факултета у Београду*, год. LX, бр. 1/2012, 214.

²²⁶¹ Доступно на: <https://ustavni.sud.rs/o-sudu/pojedini-postupci-pred-sudom/postupak-po-ustavnoj-zalbi>, 28.12.2025. године (овом питању је посвећен Закон о уставном суду, *Службени гласник РС*, бр. 109/2007, 99/2011, 18/2013 - одлука УС, 103/2015, 40/2015 - др. закон, 10/2023 и 92/2023, чл. 82–92).

²²⁶² Уставни суд, Поступак по уставној жалби, доступно на: <https://ustavni.sud.rs/o-sudu/pojedini-postupci-pred-sudom/postupak-po-ustavnoj-zalbi>, 18.06.2025. године.

поднета и против судских одлука редовних судова. На тај начин се, вршењем контроле одлука, посредно пружа заштита од дискриминације извршене у приватном сектору.

3.2.2. Разматрање судске праксе домаћих судова и проблема непрепознавања укрштене дискриминације

Претходно смо анализирали сам механизам судске заштите у РС. На овом месту ћемо пак сагледати, кроз одређени број издвојених случајева, судску праксу која се тиче дискриминације у сфери запошљавања и рада у РС. У вези са тим, желимо да напоменемо да, према нашем знању, до тренутку писања докторске дисертације, не постоји ниједан случај у домаћој судској пракси у ком је суд закључио да је дошло до укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада.²²⁶³

Једини радноправни случај који нам је познат и где се помиње термин „укрштена дискриминација“ јесте случај у ком је пресуда донета 2012. године, док су се чињенице случаја догодиле још пре доношења ЗЗД-а (те су чињенице случаја посматране само кроз призму ЗОР-а). Наиме, овај случај се тичао лица које се више пута пријављивало на конкурс за избор директора музичке школе, док на крају нико није изабран на конкурс. У образложењу разлога који се тичу тога зашто тужилац није изабран на ово место се наводи да је поднео непотпуну пријаву, да не познаје „проблематику материјалних и људских ресурса локалне заједнице“, те да је мишљење школског одбора било неповољно. Овај случај је доспео и до Уставног суда, а овај суд је закључио да је тужиоцу повређено право на правни лек од стране првостепеног суда, али да није дошло до повреде уставног начела забране дискриминације, те да се не може сматрати да је дошло до дискриминације по основу било ког – појединачног личног својства, али *ни да је дошло до укрштене дискриминације*.²²⁶⁴ Како је ово једини случај у ком је укрштена дискриминација изричито поменута, у наставку ћемо анализирати пресуде за које сматрамо да би било важно размотрити их из интерсекцијског угла или пак да говоре о односу судова према ризику дискриминације у свету рада, што је макар посредно значајно и у контексту борбе против укрштене дискриминације.

Треба додатно истаћи то да и судска пракса показује то да није лако направити разлику између случајева када долази до дискриминације на раду и када постоји стварни разлог који оправдава прављење разлике на основу личног својства. Тако је, на пример, у пракси Апелационог суда у Новом Саду закључено да „не постоји дискриминација на раду нити је запослена стављена у неповољнији положај у односу на друге запослене ни на посредан ни на непосредан начин, тиме што јој је промењено радно место у складу са њеном радном способношћу, односно у складу са њеним здравственим стањем“.²²⁶⁵ У овом конкретном случају, реч је о медицинској сестри која има алергију на пеницилин, те је стога са места главне сменске сестре пребачена на место собне сменске сестре, што је довело и до умањења у заради. Интересантно је да се у образложењу пресуде наводи да због ове алергије тужилца не би смела да ради на месту сменске сестре инструктора, „а самим тим и на радном месту медицинске сестре вође смене, јер је у питању хијерархијска подела послова“. Уз ограду да потенцијално нисмо упознати са свим детаљима случаја, већ само онима који су јавно доступни, истичемо да нисмо сагласни са оваквим становиштем суда, а како сматрамо да није довољно јасна веза конкретне алергије коју тужилца има на пеницилин са пословима који се обављају у оквиру различитих радних места. Другим речима, како би се овакав поступак оправдао, потребно је утврдити да ли посао главне сменске сестре подразумева већи и чешћи додир са пеницилином у односу на посао собне сменске сестре, док позивање на аргумент хијерархије није довољан и адекватан да оправда овакво поступање. Овај случај је посебно важан из интерсекцијске

²²⁶³ Додатно истичемо то да не можемо са сигурношћу ово тврдити, а због одсуства свеобухватних и потпуних база домаће судске праксе.

²²⁶⁴ Пресуда ВКС у случају Рев2 537/12, 27.06.2012. година.

²²⁶⁵ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 2334/12 од 17. 9. 2012. године.

перспективе, а како је реч о послу који се сматра типично женским, те се може поставити питање да ли би исти аргумент хијерархије био искоришћен да се ради о послу који се сматра типично мушким, односно овде би као потенцијални основи дискриминације могли бити размотрени род и здравствено стање.

Такође, иако је ово и претходно поменуто, још једном наглашавамо то да није увек сасвим јасно где се налази граница између дискриминације и других незаконитих појава, пре свега злостављања на раду. Интересантан случај у овом погледу је случај у ком је тужила била омаловажавана од стране колеге, који је непримерним, недозвољеним поступањем повредио част и углед тужиле.²²⁶⁶ Проблеми су настали већ у вези са магистарским студијама тужиле, која је (постала) лекар на специјализацији из радиологије, док су се наставили у погледу стручног усавршавања. Штавише, тужилци је, повишеним тоном, одбијено право да користи слободне дане након дежурства, што је било дозвољено свим другим лекарима. Апелациони суд у Новом Саду је закључио да у овом случају постоји одговорност послодавца за пропуштање, у погледу обавезе да обезбеди запосленом достојанство на раду и рад у сигурној средини. Суд је утврдио како постојање дискриминаторног узнемиравања, тако и злостављања. О томе да некада, додуше ретко, односи моћи могу бити и обрнути, говори случај у ком су запослени изражавали незадовољство према надређеном због умањених зарада, те се он обратио суду тврдећи да је дошло до дискриминације. Ипак, Суд је заузео становиште да се, иако је, услед непријатељског односа према тужиоцу дошло до нарушавања његовог психичког здравља, не може рећи да је дошло до дискриминације (како не постоји лично својство које би се сматрало основом дискриминације).²²⁶⁷

Посебно су интересантни случајеви који се тичу дискриминације трудница и породиља, а како је реч о случајевима који, по нашем уверењу, представљају израз (ризика) укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада. На пример, такав је случај у ком је, на основу тога што је трудна и што је била на одржавању трудноће, анексом уговора о раду, тужила упућена да обавља послове у одељење школе у друго место рада ван седишта, и то без објективног разлога.²²⁶⁸ У овом предмету је пажња посвећена томе да ли је постојала намера да се дискриминише, док је додатно потврђено то да није неопходно да постоји намера да би постојала дискриминација. Суд је закључио да је дошло до дискриминације, да је тужила претрпела психичке болове, те јој је доделио накнаду нематеријалне штете у износу од 50 000 динара. С обзиром на раније изнете ставове, на овом месту подвлачимо да би овај и друге случајеве који се тичу трудноће и материнства требало посматрати из интерсекцијске перспективе, како је нужно реч о постојању више релевантних основа дискриминације. У вези са тим, уопште се може приметити да је пракса домаћих судова да утврђују врло ниске износе накнаде штете у случајевима у којима је дошло до дискриминације на раду.²²⁶⁹

Ризик укрштене дискриминације је дошао до изражаја и у случају у ком је од запослене тражено да потпише бланко споразум о престанку радног односа, који послодавац може „активирати“ у случају боловања, породилског одсуства или одсуства ради неге детета.²²⁷⁰ Иако је у овом случају закључено да је дошло до дискриминације, наглашавамо да је потребно навести, што није учињено, да је дискриминација у овом случају укрштена дискриминација – на основу пола, рода и материнства. Важан је и случај у ком је Суд истакао то да је дошло до дискриминације како послодавац није дао јасне доказе који би оправдали престанак радног односа (на одређено време) жени која је отишла на породилско одсуство.²²⁷¹

²²⁶⁶ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 2261/12 од 30. 3. 2012. године. Овај случај је завршио и пред ВКС, на основу поднетих ревизија тужиле и туженог, које су одбијене (Пресуда ВКС, Рев2 687/2012 од 27. 12. 2012. године).

²²⁶⁷ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 1013/12 од 9. 5. 2012. године.

²²⁶⁸ Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1 2925/17 од 13. 11. 2018. године.

²²⁶⁹ Lj. Kovačević, “Prevention and Protection against Workplace Discrimination in the Republic of Serbia”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, бр. 4/2023, 253.

²²⁷⁰ Пресуда ВКС, Рев2 1328/22 од 14. 9. 2022. године.

²²⁷¹ Одлука Уставног суда Уж 8760/2014 од 9. 11. 2016. године.

Пример дискриминације, односно ризика дискриминације по више основа се може пронаћи у случају где је лице, наставник у школи, било дискриминисано због сексуалног опредељења и националне припадности.²²⁷² Због сексуалног опредељења је био изложен (дискриминаторном) вређању, док су и они који су се дружили са тужиоцем били такође изложени неповољном третману. Међутим, истовремено се суочавао и са бројним другим дискриминаторним понашањима попут тога што су врата школе била закључана у радно време да тужилац не би могао да уђе. Наведено је код тужиоца оставило трајне психичке последице и то у виду трајног поремећаја личности, као и умањења животне активности.

Ризик укрштене дискриминације је посебно истакнут када је реч о отказу од стране послодавца на основу треће групе оправданих отказних разлога, и то када долази до утврђивања вишка запослених. О ризицима и проблемима који настају у контексту утврђења критеријума који се тичу вишка запослених је било више речи раније, у четвртом делу докторске дисертације, те се нећемо враћати на то. Ипак, у контексту анализе судске праксе, додатно истичемо то да одређење критеријума у овом погледу носи у себи велики ризик дискриминације, и то неретко укрштене дискриминације. На пример, закључено је да је „повређена забрана дискриминације када се запослени вишак одређује према годинама радног стажа, јер за то не постоји разумно оправдање“.²²⁷³ У конкретном случају, колективни уговор код послодавца је предвиђао то да лице које има преко 20 година радног стажа код тог послодавца не могу бити проглашена вишком запослених, а Суд је закључио да је оваква одредба дискриминаторна. Међутим, оно на шта се Суд усредредио у овом случају није неједнак однос радног стажа и других, професионалних и личних својстава, већ неједнак однос оних који се стекли радни стаж у трајању од 20 година или више код различитих послодаваца и оних који су стекли овај радни стаж код (ис)тог послодавца, те се стога налазе у неоправдано привилегованом положају. Из интерсекцијске перспективе, истичемо да је значајно узети у обзир и родну димензију, то јест чињеницу да су каријерне паузе условљене материнством, али и другим породичним дужностима, блиско повезане и са оствареним радним стажом.

У светлу наведеног, у судској пракси се наглашава да критеријуми за избор за утврђивање вишка запослених не смеју бити *произвољни* и *волунтаристички постављени*, а како то подразумева ризик дискриминације.²²⁷⁴ Суд је слично закључио, истичући да није довољно испоштовати само форму, а не оправдати отказ као *ultima ratio* меру, у случају у ком је послодавац само навео да до отказа долази услед разлога који се тичу „економских, технолошких и организационих промена“, без улажења у то шта ове промене подразумевају и како се одражавају на положај запосленог који је добио отказ.²²⁷⁵ Иако се ови случајеви не тичу само ризика дискриминације, ризик дискриминације је у њима посебно наглашен.

Посебно је интересантан и случај који се тичао утврђивања вишка запослених и испуњења услова за старосну пензију. Наиме, у овом случају је тужила, стоматолошкиња, добила отказ по основу треће групе оправданих отказних разлога, а на основу закључка Владе РС којим је предложено спровођење рационализације у стоматолошким службама ради утврђивања броја запослених за чијим радом је престала потреба сходно кадровском плану. Према програму решавања вишка запослених који је донело Министарство здравља, пре свега се као вишак утврђују они који то добровољно прихвате, а потом они који су ближе испуњењу услова за старосну пензију, па тек онда они који су остварили најслабије резултате рада. Међутим, тужени је применио као обавезу критеријум који би требало да представља право

²²⁷² Пресуда ВКС, Рев2 107/2016 од 20. 4. 2016. године.

²²⁷³ Одлука Уставног суда, Уо. бр. 916/10 од 19. 6. 2012. године.

²²⁷⁴ Пресуда ВКС, Рев2. 491/20 од 6. 4. 2022. године. Исти став су заузели и Апелациони суд у Београду (Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 1256/19 од 14. 5. 2021. године) и Апелациони суд у Нишу (Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 2466/17 од 4. 9. 2018. године), у случајевима у којима послодавац никако није оправдао и објаснио то како потребе послодавца условљавају давање отказа.

²²⁷⁵ Пресуда ВКС, Рев2. 1184/21 од 20. 1. 2022. године.

или могућност жене, чиме је ставио тужену у неравноправан положај.²²⁷⁶ Иако похваљујемо препознавање дискриминације од стране суда у овом случају, ваља препознати то да је Суд потенцирао полну перспективу, не узимајући у обзир и улогу старости, као другог потенцијалног основа дискриминације. На истом фону, помињемо и случај који се тичао старосне пензије, односно тужила које су испуњавале један од услова за старосну пензију (који се тиче радног стажа), док су, у складу са годинама живота, могле и даље да раде, истовремено желећи да наставе да раде.²²⁷⁷ Послодавац није био задовољан овим, те је почео да их пребацује на друга радна места, која подразумевају нижу зараду, на основу анекса које су биле *de facto* приморане да потпишу да би задржале било какво запослење, иако су оне фактички наставиле да обављају посао који је подразумеваало претходно радно место, а који су комплекснији и за које следи виша зарада. У овом случају је суд закључио да је дошло до дискриминације на основу старости, не узимајући у обзир полна и родна питања.

Разматране пресуде представљају примере који показују да укрштена дискриминација у сфери запошљавања и рада није препозната у домаћој судској пракси, док, неспорно, постоји потреба да се овај ризик препозна. Ово важи посебно када се узме у обзир да је у будућности неопходно „уједначавати судску праксу као један од најважнијих судских механизма и обогаћивати законску легислативу, а све у циљу континуираног сузбијања дискриминације, тј. њеног трајног елиминисања“.²²⁷⁸

3.2.3. Емпијско истраживање (интервјуи са судијама)

Узорак који смо имали, када је реч о судијама, чине судије апелационих судова. Приликом одређења узорка, водили смо рачуна о две групе критеријума. Са једне стране, циљ нам је био да интервјуишемо судије судова више инстанце како је претпоставка да они имају више искуства, али и да су свакако део искуства стекли кроз рад у судовима првог степена. Може се претпоставити да се жалбе подносе у сложенијим случајевима, те да такви случајеви долазе и пред Апелациони суд. Уколико бисмо се водили само наведеним критеријумима, оправдано се може поставити питање зашто интервјуе нисмо спроводили и са судијама Врховног суда. Разлог је у томе што, за разлику од апелационих судова, у Врховном суду не постоје специјализована одељења. Када је реч о опсегу узорка, наша почетна идеја је била да спроводимо интервјуе само са судијама Апелационог суда у Београду, док смо у току ових разговора, али и приликом анализе судске праксе, закључили да би било добро проширити узорак и на судије других апелационих судова у РС. Тако смо, поред судија Апелационог суда у Београду (седам судија), интервјуисали и судије Апелационог суда у Нишу (двоје судија) и Новом Саду (једна судија). Свакако, нисмо намеравали да из истраживања искључимо судије Апелационог суда у Крагујевцу, али како је већ дошло до сатурације, односно наглашеног понашања одговора судија, сматрали смо да нема потребе за даљим спровођењем интервјуа, док додатно напомињемо да ниједна од раније наведених судских одлука није донета од стране Апелационог суда у Крагујевцу. Интервјуи су вођени индивидуално, уживо са судијама из Београда и преко телефона са судијама из других градова.

Судије наводе да постоје многи проблеми са остварењем радних права у пракси, како су код нас нормалне и уобичајене бројне повреде у овом погледу. Као позитиван тренд једна од испитаница наводи да су се судије „охрабриле да доносе одлуке да је дошло до злостављања, па и дискриминације, док су се у почетку плашили да утврде постојање ових појава“.

²²⁷⁶ Сентенца из Пресуде ВКС, Рев2 2665/17 од 8. 11. 2018. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 10. 12. 2019. године.

²²⁷⁷ Пресуда ВКС, Рев2. 2089/19 од 26. 9. 2019. године. Ипак, верујемо да би у овом, као и у другим поменутих случајевима, било не само корисно, већ и нужно, увести и интерсекцијску перспективу, кроз коју би било сагледано укрштање старости и рода као основа дискриминације.

²²⁷⁸ Зорана Делибашић, „Заштита од дискриминације у грађанском судском поступку“, *Билтен ВКС*, бр. 3/2011, 274.

Испитаници сматрају да је наше законодавство највећим делом усклађено са међународним стандардима, али да проблеми настају у пракси. Ипак, једна испитаница наводи следеће: „судије као да се плаше да се позивају на међународне изворе права, па то можемо видети само у пресудама Врховног и апелационих, а не и нижих судова. Некада се чак понашају као и да нас међународно право уопште не обавезује“. Већина испитаника заузима став да је проблем фрагментација радног права, односно доношење низа посебних закона у погледу питања која би требало уредити ЗОР-ом, или чак посебним закоником о раду који би био донет. Једна испитаница истиче да су радници били много више заштићени пре измена и допуна ЗОР-а из 2014. године, док друга наводи да је пример тога „да се не зна у ком смеру идемо“ доношење и укидање Закона о запосленима у јавним службама. Друга испитаница као посебно проблематичан истиче Закон о бесплатној правној помоћи, који нити има адекватне одредбе, нити је „заживео“, а адвокати одбијају да пружају бесплатну правну помоћ. Једна испитаница наводи да је „улога суда да иде и преко закона, ако је то у корист радника“, наводећи као пример прековремени рад и то. Наиме, иако постоји законска ограничења у погледу максималног броја сати прековременог рада на дневном и недељном нивоу, ако се ипак утврди да је неко радио више од тога, треба да му буду исплаћени сви сати рада, а не само они који спадају у законски одређен број сати.

Постоје различити ставови у погледу тога да ли је матични закон за ово питање ЗОР или ЗЗД. Већина наводи да је то ЗОР док једна испитаница ипак наглашава да је то ЗЗД. Једна испитаница у овом контексту истиче „па заправо није ни важно, како одредбе ове ова закона нису супротстављене“, док друга наводи да „у пракси, послодавци читају само ЗОР, а не и друге законе“. Оно поводом чега су испитаници сагласни јесте да би требало да постоји јасно упућивање, у самом ЗОР-у на одредбе ЗЗД-а, посебно одредбе које се тичу укрштене дискриминације.

Већина испитаника наводи да су пред судом чешћи случајеви злостављања на раду, посебно „синдром празног стола“ у односу на дискриминацију, али да у пракси уопште није лако направити разлику између ових појава. Једна испитаница јасно наводи: „у пракси је злостављање на раду важније питање од дискриминације“. Штавише, већина испитаника наводи да постоје и случајеви где се тврди да је дошло до дискриминације, али се уопште не наводи које лично својство је у основи дискриминације, што говори о томе да не само да појединци који сматрају да су им права немају свест о томе шта је дискриминација, већ ни адвокати који подnose тужбе такође не знају да се у основи дискриминације налази лично својство. Све и када се наведе лично својство као основ дискриминације, више испитаника наглашава да је врло тешко утврдити постојање каузалне везе, односно то тога да је неко лично својство условило неједнак третман. Свакако, више испитаника наводи, у светлу разговора о укрштеној дискриминацији, да би била обавеза адвоката који заступа странку да наведе више личних својстава као основе дискриминације, а да није обавеза суда да додатно истражује има ли и других релевантних личних својстава у случају у ком тужилац, односно заступник тужиоца, наведе само једно лично својство. Кроз разматрање дискриминације, једна испитаница наводи да је то „слично као и са узбуњивачима. Лепа и племенита идеја да се неко заштити, која није заживела у пракси“.

Један од испитаника наводи да је врло тешко утврдити дискриминацију у индивидуалним случајевима јер је реч о структурној појави – „на пример, неко нема мању зараду, али је стављен у канцеларију где нема прозора, не добије право да се стручно усавршава, не зову га на битне састанке итд. Најтеже је утврдити дискриминацију у случајевима где се учинилац формално креће у границама овлашћења, а контекстуално посматрано, постоји дискриминација“. Више испитаника као проблем наводи то што у општем режиму радних односа није уређено питање редовног оцењивања рада запослених, што ствара простор за злоупотребе, па и дискриминацију. Насупрот томе, један од испитаника истиче то да се некада дешава и да тужиоци злоупотребљавају права, посебно када је реч о сексуалном

узнемиравању на раду. Ипак, већина испитаника истиче да је ризик дискриминације нарочито изражен када је реч о отказу уговора о раду, и то посебно утврђивању вишка запослених.

У контексту тога која лична својства су најчешћи основи дискриминације, испитаници наводе политичко уверење и припадност политичкој партији. Више њих истиче и да су саме судије биле жртве дискриминације на основу наведеног у периоду реформе пре око 15 година. Проблем политичких уверења је посебно изражен и у контексту лица са Косова и Метохије којима је, услед политичких уверења, било негирано право на пензије.

Испитаницима је постављено и питање које се односи на то како тумаче правни стандард да тужилац има обавезу не да докаже, већ да учини вероватним постојање дискриминације. Сви испитаници су сагласни у томе да то подразумева нижи степен вероватноће у односу на обавезу да се докаже постојање одређене појаве, али већина не одређује прецизно шта се тачно под овим стандардом подразумева. Једна испитаница наводи да је „довољно да постоје индиције“, док друга истиче да у овом контексту долази до изражаја слободно судијско уверење, али да се свакако „не сме упасти у замку да се од лица захтева да докаже нешто у потпуности“. Насупрот томе, трећа судија наводи „каже се да је учинио вероватним, а заправо је доказао“. Више испитаника се дотиче питања неуједначености судске праксе, али изражавају различите ставове у овом погледу. Једна група испитаника сматра да би требало радити на уједначавању судске праксе и да је добро што до тога долази у последњих неколико година, у циљу постизања правне сигурности. Друга група пак сматра да нема потребе инсистирати на уједначавању како ми нисмо прецедентни систем, а не постоје два идентична случаја, која би захтевала доношење исте одлуке.

Испитаници такође наводе да се не организују, барем не у довољној мери, обуке на тему дискриминације у области запошљавања и рада, а двоје судија је изричито истакло да би желели да учествују у таквим обукама. Штавише, једна судија наглашава да је важно да на обукама заједно буду судије и адвокати, јер свима је у циљу да се унапреди квалитет и ефикасност решавања спорова. Постоје различити ставови у погледу тога да ли би требало увести специјализоване радне судове, али сви су сагласни са тим да су судови преоптерећени, што се одражава на ефикасност и тако долази до наратива да радни спорови трају и по неколико година. Судије које сматрају да треба увести специјализовано радно судство наглашавају да радни спорови нису класична парница, већ да однос вертикалне неједнакости указује на то да се они морају решавати на посебан начин, што захтева и специјализацију. Када је реч о методама мирног решавања радних спорова, већина истиче да код нас и даље не постоји одговарајућа свест да радни спор може да се реши и ван суда, а једна испитаница истиче – „па да је то заживело, не би судови били оволико претрпани“.

Постоје одређене недоумице које муче већи број испитаника, што указује на одређени образац. Те недоумице се тичу са једне стране разграничења појава дискриминације и злостављања на раду у пракси, а са друге на разумевање тога шта се подразумева под обрнутим теретом доказивања, то јест под тим да тужилац нешто треба да само учини вероватним. Мада наш систем није прецедентни, те не постоји везаност претходним судским одлукама, одговори на ова питања показују да би и саме судије желеле да добију детаљнија упутства и ближа објашњења у погледу наведених и других отворених питања. Такође, обесхрабрујуће је то што је више судија навело да странке, односно адвокати, у неким случајевима подносе тужбу да је дошло до дискриминације, а уопште не наводе лично својство на основу ког тврде да је дискриминације у свету рада извршена. С обзиром на то, може се претпоставити да је пут до препознавања укрштене дискриминације, пре свега од стране странака и адвоката, што је предуслов и за препознавање од стране суда, веома далеко. Штавише, треба водити рачуна да је овде реч о судијама више инстанце – апелационих судова, док можемо претпоставити да су ови проблеми и недоумице у најмању руку у истој, ако не и већој мери присутни, у нижим инстанцама. За крај, као посебно позитивно бисмо истакли то што су судије спремне и желеле би да се додатно едукују на тему дискриминације кандидата за запослење и запослених, кроз

обуке и друге активности, те је конкретна препорука коју износимо у овом погледу организовање обука и радионица судија на ове теме.

3.3. Разматрање предности и мана судске заштите и метода мирног решавања радних спорова у светлу борбе против укрштене дискриминације у свету рада

3.3.1. Теоријски оквир – разматрање предности и мана судског и вансудских механизма решавања радних спорова

Не доводећи у питање значај судског решавања спорова, важно је пажњу посветити и другим, „новим“ у релативном смислу речи, а како се често називају у радноправној теорији, алтернативним или мирним начинима решавања спорова. Постојање више механизма решавања спорова у РС потврђује тврдњу да „државе имају широке могућности да, у складу са својом правном традицијом, обезбеде заштиту радника, а што у пракси подразумева врло разноврсне приступе, често засноване на комбиновању судске заштите (грађанскоправне, радноправне, управне или кривичне) или управног поступка, са системима алтернативног решавања спорова“.²²⁷⁹ Назив алтернативни је заснован на томе што ови начини решавања спорова представљају алтернативу судском решавању, док карактерисање ових начина решавања спорова као мирних сведочи о њиховој природи. У наставку ћемо ове методе решавања радних спорова називати мирним, са образложењем које се заснива на два аргумента: на аргументу да епитет „мирни“ наглашава природу и представља квалификацију ових методу и на аргументу да је реч о термину који користи и наш законодавац – Закон о мирном решавању радних спорова (ЗМРРС).²²⁸⁰

Усвајањем овог закона и оснивањем РАМРРС-а, Србија постаје једна од држава која има формализован систем мирног решавања радних спорова.²²⁸¹ Треба имати у виду то да „иако САД важе за пионери у институционализованом решавању радних спорова, историја примене вансудских метода решавања спорова задире много дубље у прошлост“ и подразумева људску склоност и спремност да конфликте решавају и ван суда.²²⁸² Данас у великом броју европских држава, попут Аустрије, Данске, Немачке и Шведске, постоје развијени системи мирног решавања радних спорова.²²⁸³ Оно што се „традиционално“, односно од настанка ових механизма сматра њиховим највећим предностима, у односу на судско решавање радних спорова, јесу ефикасност, као и независности и непристрасност.²²⁸⁴ Ефикасност произилази из кратких постављених рокова, али и чињенице да решавање радних спорова вансудским путем по правилу подразумева једностепеност. Гаранција независности и непристрасности је пак заснована на строгим условима и провери услова које лице мора да испуни, а како би се сматрало квалификованим да одлучује, односно учествује у решавању радних спорова. Разлог у корист оваквог начина решавања спорова се тиче и бесплатности. Тако је у РС поступак пред Агенцијом у потпуности бесплатан, што истински омогућава то да свако може да се обрати РАМРРС-у, чиме заиста се гарантује приступ правди.

²²⁷⁹ Љ. Ковачевић, „Правне санкције у свету рада – радноправни аспекти“ у: *Казнена реакција у Србији*, XIII део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 175.

²²⁸⁰ Нисмо сигурни да је термин „мирни“ најадекватнији и када се говори о арбитражи као начину решавања радних спорова, те сматрамо да би термини „вансудски“ или „алтернативни“ били боље решење.

²²⁸¹ За више о разликама судског и вансудског решавања спорова вид. Зоран Ивошевић, „Разграничење и проблеми надлежности по основу рада“, *Правни записи*, год. II, бр. 2/2011, 447–466. У РС увођење метода мирног решавања радних спорова има посебан значај имајући у виду то да не постоји регулисан поступак интерног решавања спорова код послодавца, а који постоји (и) у земљама у региону – у Закону о раду Федерације Босне (*Службене новине ФБиХ*, бр. 1/2016 и 89/2018 и Закон о раду Хрватске (*Народне новине РХ*, бр. 93/2014, 127/2017, 98/2019).

²²⁸² Ивица Лазовић, „Институције за мирно решавање радних спорова у прописима и пракси (примери САД, Бугарске, Црне Горе, Републике Српске и Србије)“, *Радно и социјално право*, Vol. XXVII, бр. 1/2023, 251–252.

²²⁸³ Eurofound, *Individual Disputes at the Workplace: Alternative Disputes Resolution*, Eurofound, Dublin, 2010, 14–15.

²²⁸⁴ Pilot Ndhlovu, Kebiat Mukuze1, Provience Ndhlovu, „Labour Alternative Dispute Resolution Modes in Zimbabwe“, *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 34, бр. 1/2023, 558.

Одраз у огледалу показује да управо ове предности често носе у себи и одређене скривене мане, то јест ризике. Тако ефикасност, посебно у аспекту који се тиче једноступености, представља решење које носи многе ризике за појединца, а који никада не може бити у потпуности сигуран у одлуку која ће бити донета, односно искључити унапред ризик да сматра одлуку неправичном.²²⁸⁵ Вера у стручност и непристрасност мора бити не велика, већ готово апсолутна, да би појединац одлучио да решава спор у поступку где нема права на жалбу.²²⁸⁶

Коначно, постоји и ванправни аспект који има значајан утицај на избор овог облика решавања спорова – у природи мирног, односно вансудског решавања спорова јесте да се оно сматра „мекшим“, односно мање формалним и строгим у односу на суд, што посебно долази до изражаја у контексту неједнаких односа моћи које подразумевају радни односи. Запослени су најчешће у великом страху да покрену било који поступак против послодавца, с обзиром на то да се покретање судског спора сматра „објавом рата“.²²⁸⁷ Тако, мирно решавање радних спорова може бити начин да конфликти у радној средини не остану „заробљени“ у тој средини јер слабија страна (мора да) ћути, које не доведи до неповратно поремећених односа у радној средини.²²⁸⁸ Имајући у виду ове, претходне напомене, дотаћи ћемо се решења које предвиђа ЗМРРС. Наиме, овај закон уређује питање решавања, како индивидуалних, тако и колективних радних спорова, а механизми које изричито препознаје су мирење и арбитража.²²⁸⁹ Када реч о индивидуалним радним споровима, ЗМРРС изричито наводи у вези са чим може постојати индивидуални радни спор, те у том контексту наводи да се овакав спор може тичати, између осталог, дискриминације и злостављања на раду. Предвиђено је, уопште када је реч о индивидуалним радним споровима, да су стране у спору запослени и послодавац, а једини изузетак се прави управо када је реч о споровима *који се тичу дискриминације и злостављања на раду*, где се, како се наводи, „стране у спору одређују у складу са законом“.²²⁹⁰ Ова формулација је врло интересантна из угла забране дискриминације, будући да се поставља питање у складу са којим законом се одређују стране у спору, што нас, изнова, враћа на питање који је матични закон за питање дискриминације у свету рада. Уколико заузмемо став да да је у питању ЗОР и врло строго тумачимо одредбе овог закона, онда ова одредба губи смисао, будући да ЗОР предвиђа такође да се дискриминација односи (само) на послодавце и запослене. Са друге стране, ако се прихвати став да је општи закон у овом погледу ЗЗД, онда се шири круг лица на која се примењују ова одредба, у складу са раније наведеним.

Ако се пред судом води поступак који произилази из истог чињеничног и правног стања као и поступак пред арбитром, суд има обавезу да застане са поступком. Расправа се заказује у врло кратком року од покретања поступка – у року од само три радна дана од пријема предлога којим се спор покреће и пратеће документације.²²⁹¹ Интересантно је истаћи то да је расправа јавна, *сем у споровима који се тичу дискриминације и злостављања на раду*.²²⁹² У овим споровима *не може доћи до окончања на основу решења арбитра, а ако није дошло до споразума странака у спору, долази до обуставе поступка пред арбитром, а тим поводом се може покренути судски спор*.²²⁹³ Интересантно је напоменути да се, поред детаљнијег

²²⁸⁵ На то се надовезује и аргумент стручности и непристрасности, а који се тиче тога да се оправдано може поставити питање зашто би се, по аутоматизму, сматрало да су миритељи и арбитраи стручнији и непристраснији у односу на судије.

²²⁸⁶ International Labour Organization, *Labour Dispute Systems: Guidelines for Improved Performance*, International Training Centre of the International Labour Organization, Geneva, 2013, 34.

²²⁸⁷ М. Рељановић, 2010, *op. cit.*, 80–82.

²²⁸⁸ International Labour Organization, 2013, *op. cit.*, 19.

²²⁸⁹ У контексту колективних радних спорова се може сматрати да ЗМРРС заправо уређује како мирење, тако и посредовање, иако термин „посредовање“ није нигде у овом закону изричито поменут. Ипак, како колективни радни спорови нису предмет нашег ближег разматрања, на овом месту нећемо детаљније улазити у ово питање.

²²⁹⁰ ЗМРРС, чл. 3, ст. 2.

²²⁹¹ ЗМРРС, чл. 16.

²²⁹² ЗМРРС, чл. 32, ст. 1.

²²⁹³ ЗМРРС, чл. 35а и 35б.

уређења кроз посебни закон, арбитража спомиње и у ЗОР-у, у контексту колективног преговарања, али и у контексту решавања спорних питања која се тичу индивидуалних права. Рок за покретање спора, прописан у ЗОР-у, је три дана од достављања (спорног) решења запосленом. Како прописује исти закон, арбитри стране бирају споразумно, а он има обавезу да донесе одлуку у року од 10 дана од подношења захтева за решење спора, док је одлука коју доноси арбитар коначна.²²⁹⁴ Иако треба похвалити напор законодавца усмерен ка томе да се препозна значај метода мирног решавања радних спорова, уређење арбитраже кроз два различита закона, на *донекле* сличан начин, ствара терен правне несигурности и потенцијалне конфузије. Ова конфузија постаје утолико већа када узмемо у обзир одредбе Закона о посредовању у решавању спорова из 2014. године²²⁹⁵. Овај закон одређује посредовање на врло широк начин – као „поступак, без обзира на назив, у којем стране добровољно настоје да спорни однос реше путем преговарања, уз помоћ једног или више посредника, који странама помаже да постигну споразум“²²⁹⁶. Међутим, исто се наводи да је посредовање могуће у споровима где странке могу слободно да располажу својим захтевима²²⁹⁷, што нас изнова враћа на питање да ли би спор који се тиче дискриминације на раду требало сматрати радним или антидискриминационим спором. Иако ни један ни други не могу бити сматрани типичним спором у ком странке, барем у потпуности, располажу својим захтевима, већи степен слободе, а последично и могућности примене овог закона, су присутни када је реч о радним споровима.

Водећи се тиме да смо ове спорове окарактерисали као радне спорове, сматрамо да је и Закон о посредовању у решавању спорова примењив, а да он омогућава посредовање у најширем смислу речи. Уколико бисмо рекли да овај закон представља *lex generalis*, а да је ЗМРРС *lex specialis* онда бисмо рекли да посредовање ипак мора бити искључено и да је једини метод алтернативног, то јест мирног решавања радних спорова који се примењује на спорове који се тичу дискриминације на раду арбитража. Насупрот томе, ако закључимо да однос ова два закона није уређен, онда је и посредовање дозвољено.

У контексту односа ова два закона смо сагласни са ставом који заузимају Рељановић и Мисаиловићева, а који се односи на то да не постоји намера да се у радним споровима искључи примена ЗМРРС-а, већ да се поступци који се темеље на овим законима не могу водити паралелно.²²⁹⁸ Ипак, сматрамо да би у будућности требало ближе уредити однос ових закона, како не би постојао терен отворених питања, а тиме и правне несигурности. Коначно, ЗСЗР предвиђа поступак интерног посредовања²²⁹⁹, што спомињемо имајући у виду да се овај закон бави и сексуалним узнемиравањем, о чему је било више речи у првом делу дисертације. Овај поступак је хитан, у њему може да учествује и представник синдиката, а улога посредника је у томе да помогне странкама да постигну споразум.²³⁰⁰

Имајући у виду укратко изнете предности и мане, те поставке које важе у погледу судског и мирног решавања радних спорова, постављамо питање на који начин лична својства могу бити од значаја у овом контексту. Наиме, иако је постојање метода мирног решавања радних спорова значајно за сваког појединца, сматрамо да овај значај долази до изражаја у контексту оних који се налазе у посебном *ризик*у, али и *страх*у од губитка запослења, што су неретко припадници осетљивих и угрожених група радника који се неретко налазе у ризику од дискриминације по основу више од једног личног својства. У вези са тим, посебно је важно истаћи финансијски аспект – то јест чињеницу да је обраћање РАМРРС-у бесплатно, што представља велику предност за оне који се налазе у неповољном економском положају. Слично важи и када је реч о ефикасности, као једном од истакнутих предности метода мирног

²²⁹⁴ ЗОР, чл. 194. ЗОР-а.

²²⁹⁵ Закон о посредовању у решавању спорова, *Службени гласник РС*, бр. 55/2014.

²²⁹⁶ Закон о посредовању у решавању спорова, чл. 2.

²²⁹⁷ Закон о посредовању у решавању спорова, чл. 3, ст. 1.

²²⁹⁸ М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, *Решавање радних спорова*, Институт за упоредно право, Београд, 2021, 45.

²²⁹⁹ ЗСЗР, чл. 14 и 15.

²³⁰⁰ ЗСЗР, чл. 17. Поступак је ближе уређен и кроз Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду (чл. 23–25).

решавања радних спорова. Не преиспитујући то да достижност правде за сваког појединца подразумева и одређени степен ефикасности, односно временску компоненту, ипак би требало истаћи да ова компонента додатно добија на значају у контексту оних чија сама егзистенција, односно задовољење основних потреба њих самих и њихових породица, зависи од исхода одређеног поступка, што су често, између осталог, управо жртве укрштене дискриминације.

3.3.2. Емпиријско истраживање (интервјуи са запосленима, као и миритељима и арбитрима Републичке агенције за мирно решавање радних спорова)

Када је реч о методама мирног решавања радних спорова, постојале су две групе испитаника са којима су вођени интервјуи – запослени у РАМППС-у са једне стране и миритељи и арбитри са друге. Када је реч о првој групи испитаника у овом контексту, интервјуи су вођени уживо са укупно пет испитаника, укључујући директора Агенције, запослене, саветнике, те запослене у правној и финансијској служби.

У контексту прве групе изнећемо одговоре по истом принципу као што смо то и претходно чинили. Испитаници износе став да постоји солидан правни оквир, мада се уочава и тренд фрагментације радног права – како један од испитаника наводи „постојање више закона није нужно лоше, али је лоше ако они не доносе ништа ново и ако снижавају степен заштите“. Други испитаник истиче да постоји пренормираност многих питања, односно много закона, али и подзаконских аката којима се уређују радноправна питања. Ипак, они истичу то да некада можда имамо и тенденцију да будемо сувише критични према домаћем законодавству, иако кључни проблем није у законима, већ у одсуству примене тих закона. Као пример у овом погледу, двоје испитаника су поменули Закон о штрајку – овај закон је доста критикован јер је донет још 1996. године, дакле пре 30 година, док нико не спомиње да је Закон о штрајку Словеније донет 1991. године. Стога, проблем није у томе када је закон донет, већ да ли садржи добра правна решења и да ли се решења која садржи заиста примењују. У контексту (не)усклађености домаћег законодавства са међународним стандардима, истиче се, од стране више испитаника, то да би РС требало да ратификује Конвенцију МОР-а 190, о чему се тренутно воде разговори међу социјалним партнерима. Запослени у РАМППС-у имају подељене ставове у погледу тога да ли би укрштеноу дискриминацију требало дефинисати и кроз ЗОР.

Као позитивно се истиче то што долази до смањења стопе незапослености, али са друге стране структурни проблем јесте што наставља да постоји „рад на црно“ и посебно што се, насупрот постојању законских гаранција, па чак и новог закона који се бави овим питањем, не поштују мере које се тичу безбедности и здравља на раду. Такође, већи број испитаника наводи да је недовољно развијен социјални дијалог, а да се значајан део разлога за наведено може пронаћи у опадању стопе поверења у синдикат и недовољној проактивности синдиката, односно спремности да се укључе у различите процесе и инсистирају на заштити права радника. Један од испитаника посебно наглашава да се мења сам рељеф тржишта рада, а како су услед, „одлива мозгова“ многи високо квалификовани појединци напустили државу, те сада није проблем више само пронаћи запослење, већ настаје и за послодавце проблем. Један од испитаника наводи то да РАМППС треба да буде „практични алат, а не религијско средство“. Другим речима, ова агенција својим радом и резултатима показује да уколико јој се неко обрати не треба да верује у апстрактном нивоу у значај мирног решавања спорова, већ може заиста очекивати конкретне резултате. Изражен је став међу људима да мирно решавање код нас није заживело и да зато РАМППС не треба ни да постоји, на шта указује више испитаника. Један од испитаника одговара да би то било као када бисмо укинули у потпуности ватрогасну службу јер не избија сваки дан пожар – можда се неће сваки дан неко обратити овој агенцији, али и случајевима када дође до проблема и лица се обрате, добиће ефикасно решење, односно помоћ у решавању спора.

У контексту односа судског и вансудског, односно мирног решавања спорова, испитаници пре свега наглашавају да се лица од древних времена обраћају суду и да стога постоји укоренења свест да уколико постоји неки проблем, односно спор, потребно је обратити се суду, као месту где се тражи правда. Предност суда је у томе што обраћање суду, како правно, тако и психолошки, подразумева одређену тежину и висок степен формализације, која се огледа како у самом процесу извођења доказа, односно трагања за материјалном истином, али и доношењу пресуде која као таква има обавезни и извршни карактер. Предности мирног решавања спорова су пак у бесплатности, ефикасности, али опет у другачијем психолошком осећају, како стране по правилу не доживљавају позив на мирење или арбитражу у тој мери, како један од испитаника наводи „екстремни корак“ као позив на суд. Како једна испитаница наглашава, Агенција је настала на основу племените идеје и модела који је прво настао у САД, међутим, управо то што је поступак пред Агенцијом бесплатан, а што је велика предност, код неких подстиче став да „да ово није довољно озбиљан поступак, они не могу да верују да се ће им неко заиста помоћи да реше спор бесплатно“. То се одражава и на поступак, али и на могућност, када је реч о индивидуалним радним споровима, да и након поступка лице заиста настави рад код послодавца како односи нису у тој мери нарушени као када је реч о обраћању суду.

Испитаници сматрају да ће се у будућности и више људи обраћати РАМППС-у, како у контексту колективних, тако и посебно индивидуалних радних спорова, али да насупрот великим напорима да све већи број људи сазна за ову агенцију и могућност да свој спор реши пред њом, „стална бољка је недовољна свест о томе да спор може да се реши било где другде сем пред судом, то јест недовољна видљивост Агенције“, што истиче један испитаник. Испитаници изражавају различите ставове у погледу тога да ли би мирно решавање спорова требало да буде обавезно или пак да остане у потпуности добровољно, а неки од њих нису сигурни да ли се арбитража уопште може сматрати добровољним механизмом, ако је одлука која се доноси коначна. Како више испитаника наводи, у одређеним правима, попут црногорског, обраћање РАМППС-у, односно мирно решавање спорова је предуслов за обраћање суду. Део испитаника истиче да се на овај начин постиже растерећење судова и указује да спорови могу бити решени и на други начин – мирним путем. Други део испитаника пак сматра да је у бити мирног решавања спорова добровољност, те да то не би требало мењати, посебно како тамо где је мирно решавање обавезно, попут Црне Горе, многи сматрају овакво, обавезно, мирно решавање спорова, само „ходником“ кроз који морају да прођу, да формално испуне услов да заправо уђу у „собу“, односно стигну до суда где заправо појединци и планирају да реше свој спор.

Како РАМППС нема општу надлежност, односно у контексту индивидуалних радних спорова може да поступа само у тачно одређеним, јасно набројаним случајевима, испитаници заузимају различите ставове у погледу тога да ли би ту надлежност требало проширити тако да постане општа, односно да РАМППС постане потенцијално надлежна за све радне спорове. Заједнички став свих испитаника јесте да арбитража коју предвиђа ЗМППС није арбитража у пуном смислу речи, барем на начин на који је арбитража замишљена и предвиђена кроз друге изворе права који се баве овим механизмом решавања спорова, на челу са Законом о арбитражи, већ да је реч о, како наводе „мед-арбитражи“, односно арбитражи која је полу-медијација, а само делом стварна арбитража. Штавише, један од испитаника подвлачи да је у оваквим поступцима важно нагласити странама да нико неће бити оптужен и да нема „победника и губитника“, већ се тражи решење које ће бити најповољније за све и у интересу свих. Наводе да нема много спорова који се тичу дискриминације, а и када их има готово увек су у вези са зарадом или отказом уговора о раду. Знатно више је оних који се тичу злостављања на раду, мада, како истичу, није увек лако повући границу између злостављања и дискриминације. Штавише, када је реч о обукама запослених, један од испитаника наводи да се обуке често организују на тему злостављања на раду, па се кроз те обуке врши поређење и са дискриминацијом, те више узгред говори о дискриминацији на раду. Често странке наведу

неку повреду права, али уопште је не квалификују, већ само наведу чињенице случаја, а све и када наведу лично својство, догађа се и да наведу лично својство које заправо нема везе са случајем. Штавише, често се дешава да појединци зову РАМППС и да не умеју да објасне шта се тачно десило, односно на који начин сматрају да је дошло до повреде одређеног права.

Након што смо изнели ставове запослених у РАМППС-у, у наставку ћемо размотрити и ставове укупно шест миритеља и арбитара Агенције. Одабир оних који ће бити интервјуисани је био заснован на више критеријума. Пре свега, с обзиром на то је у нашем фокусу дискриминација, а да случајеве дискриминације пред РАМППС-у могу решавати само арбитри, први критеријум је био да лице није само миритељ, већ и миритељ и арбитар. Други критеријум је био наш циљ да интервјуишемо људе који су правници, али се баве различитим занимањима, па су тако наши испитаници били из редова професора, адвоката, судија у пензији и државних службеника. Интервјуи су вођени индивидуално, уживо и путем телефона.

Када је уопште реч о стању радних права, једна испитаница истиче да, иако је „у природи и духу радног права да штити радника, послодавац остаје сувише доминантан и намеће своје захтеве, некад и све ако су противни закону“. Друга испитаница, насупрот томе, истиче да је „ЗОР у потпуности наклоњен радницима“, али све више слаби положај синдиката који треба да допринесу томе да се решења која су наведена у закону заиста примењују. Међутим, она додаје да је степен заштите радника смањен изменама и допунама ЗОР-а из 2014. године, како се кроз ове измене „види утицај инвеститора и великог капитала“.

Раскорак прописа и праксе је, како сви испитаници наводе, велики, а једна испитаница каже да имамо случајеве када су запослени натерани да носе пелене на раду како не би правили паузе, односно ишли до тоалета „што говори довољно о стању радних права код нас“. Више испитаника говори о томе да је потребно мењати одредбе ЗОР-а или донети нови закон о раду, а тако да се заштита у потпуности прошири и на све они који обављају рад ван радног односа, које раде преко агенције (уместо да се то регулише посебним законом) и нарочито у новим формама рада, а како су управо они, како једна испитаница наглашава „изложени свим проблемима, па и дискриминацији“. Један од испитаника сматра да је овај проблем најближе повезан и са питањем фискализације, јер све док постоји могућност да се новац пребацује из руке у руку, постоји и ризик да се радници плаћају „на руке“. Неколико испитаника наводи да је потребно изменити и одредбе ЗСЗНР-а, а тако да у сваком аспект буду усклађене са Конвенцијом МОР-а бр. 190, док једна испитаница наводи да „овај закон није заживео“, а други испитаник подвлачи да није оправдано то што се захтева да се радња понавља да би се сматрало да је дошло до злостављања на раду.

Када је реч о односу судског и мирног решавања радних спорова, миритељи и арбитри истичу, као и запослени у РАМППС-у, то да се људи најчешће обраћају суду због ауторитета који суд има и који се гради деценијама и вековима уназад. Насупрот томе, предности обраћања РАМППС-у су бесплатност и ефикасност, али и то што се странке заиста подстичу да разговарају „у много блажој атмосфери, па се некад испостави да ни не постоји стварни проблем већ само неспоразум“, додуше ово ипак важи на првом месту када је реч о мирењу, а не и арбитражи. Испитаници, у смислу поређења судске заштите и мирног решавања радних спорова, посебно истичу то да, иако су радни спорови одређени као хитни, у пракси они трају и по неколико година.

У контексту специјализације судства за радне спорове, постоје различити ставови – и за и против. Један од испитаника наводи да смо ми „укинули све што има предзнак социјализма, чак и кад је добро“, а то важи и када је реч о специјализацији судства. Међутим, он такође наводи да се исти ефекат може постићи повећањем и јачањем капацитета судова. Са друге стране, сви истичу став да, иако се ради на промовисању метода мирног решавања радних спорова и сада постоји знатно већа свест о томе, и даље многи уопште не знају за постојање овог механизма. Неколико испитаника верују да део одговорности спада на синдикате који имају обавезу да укажу запосленима на могућности како да реше спор, а самим тим и да их упознају са постојањем Агенције. Такође, један испитаник истиче да се људи плаше да „ставе

своју судбину у руке једног појединца“, што важи и када је реч о судији, али утолико пре када је реч о неком новом механизму и миритељима и арбитрима.

Један од испитаника наглашава да је овај проблем посебно значајан ако узмемо у обзир то да често многа права, иако би требало да буду, нису заштићена од стране инспекције рада. Како наводи: „они сваки дан пролазе поред послодаваца где се зна да људи раде на црно и ништа не чине тим поводом“. Посебно је проблем радно време, где људи раде и по 10, 15 сати дневно, а инспекција рада не чини ништа тим поводом. Стога један од испитаника предлаже да би требало увести, на свим пословима, картице које би се читавале, а подаци би се директно слали у инспекцију рада, као што се фискални извештаји шаљу Пореској управи, па би се заиста могло утврдити ко ради прековремено, коме је укинута право на годишњи одмор и слично.

Када је реч о индивидуалним споровима, испитаници наводе да су имали више случајева злостављања него дискриминације, а једна испитаница сматра да у истом случају могу постојати и злостављање и дискриминација. Иако је другачији у односу на ауторитет суда, ипак не треба негирати и ауторитет миритеља и арбитра који наступају испред РМРРС-а, како некада и само присуство миритеља, односно арбитра може подстаћи стране да саме одлуче да реше спор, односно буду спремније да прихвате компромисно решење. Ипак, и даље не постоји развијена свест да РМРРС уопште постоји, а камоли да ће заиста помоћи у решавању спора. Део испитаника сматра да треба проширити могућност мирења и на индивидуалне радне спорове, како то не може штетити, јер представља, како једна испитаница наводи „најмирољубивији начин решавања спорова“. Други пак сматрају да у случајевима индивидуалних радних спорова, а посебно оних који се тичу злостављања и дискриминације, већ постоје у тој мери нарушени односи, да би било беспредметно покушати решавање таквих спорова мирењем. Једна испитаница наводи да постоји и процесни проблем, који је опет повезан са тим што ЗМРРС није повезан са другим законима који се тичу посредовања и арбитраже, а тако да миритељи и арбитри у одређеним случајевима нису сигурни да ли би требало да примене ЗПП или неки други закон.

Миритељи и арбитри такође истичу значај обука, односно подизања свести, али и то да се не организује много обука на тему дискриминације на раду. Они истичу да је то посебно важно како миритељи и посебно арбитри морају добро да познају психологију појединца (како једна испитаница наводи „неки људски моменат, када су људи спремни да разговарају, спор се реши без проблема“), дакле да се поставе тако да не продубе постојећи конфликт, већ да допринесу проналаску решења. Више испитаника у том смислу истиче да је уопште за рад миритеља и арбитра потребно имати професионално, али и животно искуство, а једна испитаница посебно подвлачи да би требало поставити, поред услова који се тичу радног искуства, и одређену старосну границу. Ово је посебно важно с обзиром на то да појединци често у пракси немају намеру да дискриминишу и уопште нису свесни да су одређени коментари или радње дискриминаторне – стога је важно едуковати и ширу јавност, али и посебно оне који одлучују о радним правима, односно у овом случају миритеља и арбитра. Кроз интервјуе се истиче то да је посебно ризичан и неповољан положај трудница и породилја (да се у пракси дешава да послодавци условљавају заснивање радног односа негативним тестом трудноће), жена уопште – како једна испитаница наводи „без обзира колико је жена квалификована и успешна, увек ће предност имати мушкарац“, Рома, националних мањина (једна испитаница истиче следеће: „па погледајте и Русе, од кад су почели да долазе, сви мисле да ће им узети послове“), старијих особа, особа са инвалидитетом, као и припадници *LGBTQ+* популације (како наводи једна испитаница „неко је хомофоб и не можемо да променимо то што је хомофоб, али мора да научи како да се понаша у радној средини и да не сме да показује своју хомофобију“). Такође се наводи да су чести основи дискриминације политичка припадност и својство синдикалног представника. Двоје испитаника посебно наглашавају да многа лична својства нису јасно видљива у процесу запошљавања, већ тек након што неко добије

запослење, „кроз радни процес, јер он не може да буде потпуно одвојен од живота“, како један од испитаника наводи.

У контексту различитих права, односно радноправних института у погледу којих долази до дискриминације, испитаници наводе право на стручно усавршавање и у вези са тим каријерно напредовање, као и отказ на основу утврђивања вишка запослених. Међутим, и миритељи и арбитри деле став запослених у РАМППС-у који се тиче тога да у случајевима када они који се обраћају РАМППС-у често уопште не наведу лично својство као основ дискриминације и нису свесни тога да се у основи дискриминације мора налазити лично својство или својства. Испитаници имају различите ставове у погледу тога да ли треба уводити питање дискриминације, а тиме и укрштене дискриминације, у колективне уговоре о раду. Док неки истичу да су колективни уговори не само значајни, већ правни инструменти „потпуно прилагођени радном праву“, други сматрају да је ово законска материја и да нема потребе уводити је и у аутономне изворе радног права. Различити ставови постоје и у погледу тога да ли је неопходно увести концепт укрштене дискриминације у ЗОР, са доминантном ставом да би то требало учинити, или барем у овом контексту, кроз одредбе ЗОР-а јасно упутити на ЗЗД.

Сама чињеница да РАМППС постоји и да добија на значају, представљајући пример добре праксе у бројним погледима, кроз последње године, је веома охрабрујућа. Ипак, до данас, као што се јасно види и из одговора испитаника, постоји доминантна свест о томе да радне спорове треба решавати само пред судом. Кроз неке од одговора испитаника чак долазимо до закључка да они РАМППС, на одређени начин, не доживљавају као „равну“ суду због укореењене друштвене свести да се правда може остварити само пред судом. Такође, интересантно је то да и миритељи и арбитри, као и судије, истичу то да није могуће увек и јасно направити разлику између случајеве дискриминације и злостављања на раду, уз додатно истицање тога да су случајеви злостављања знатно чешћи. То може бити индикација, са једне стране, тога да се жртве дискриминације не осећају довољно оснажено и охрабрено да се обрате за помоћ, а са друге стране, да је и даље неопходно радити на развоју свести оних који доносе одлуке у радним споровима, овом случају миритеља и арбитра, о томе како препознати дискриминацију. На основу добијених одговора, сматрамо да би у будућности требало размотрити и то арбитража не буде једини механизам мирног решавања радних спорова који предвиђа РАМППС, посебно узимајући у обзир и одредбе других закона који се баве питањем радних спорова, али и тврдњу више испитаника да је у овом случају арбитража више нека врста мед-арб (мешавина медијације и арбитраже).

3.4. Разматрање улоге и праксе независних и контролних тела од значаја за борбу против (укрштене) дискриминације у свету рада

3.4.1. Значај различитих независних и контролних тела у препознавању и борби против укрштене дискриминације у свету рада

Како судска заштита, тако и заштита, у индивидуалним споровима, која се остварује кроз механизме мирног решавања спорова, подразумева обраћање неком телу са циљем доношења одлуке која ће бити обавезујућа и која, из угла странке која покреће поступак, доноси правду и гарантује радноправну заштиту.²³⁰¹ Поред судске заштите, и обраћања РАМППС-у, појединци у РС имају могућност да се, у одређеним ситуацијама, обрате и независним телима, или да барем посредно добију заштиту и кроз деловање независних тела.

²³⁰¹ Међутим, лица се, барем не приоритетно, обраћају овим телима не како би била донета правоснажна и обавезујућа одлука, већ како би јавност била упозната са незаконитим и неправедним понашањем појединаца. Не само да ова тела имају могућност да учине јавним дискриминаторна и друга неправедна и незаконита понашања, већ и сам страх од таквог оглашавања носи репутациони ризик за који се може претпоставити да ће одређен број послодаваца одвратити од дискриминаторног понашања.

Прво ћемо се дотаћи улоге Заштитника грађана²³⁰². Пре него што размотримо улогу заштитника грађана у РС, интересантно је поменути да је уговором из Мастрихта на нивоу ЕУ основан Европски омбудсман, који има значајну улогу у заштити права, а улога овог тела је нарочито истакнута у контексту борбе за родну равноправност. Ово тело је заузело став да постизање једнакости у поступку доношења одлука подразумева „минималну заступљеност од 40% сваког рода“, те указује на родну димензију у контексту узнемиравања на раду.²³⁰³ У РС је ова институција, односно независно и контролно тело, основано пре више од две деценије, 2005. године, док доношењем важећег Устава РС из 2006. године постаје уставна институција, а од 2012. године обухвата и посебан Савет за родну равноправност.²³⁰⁴ Из угла забране дискриминације, значајно је што Заштитник грађана пажњу посвећује заштити: права припадника националних мањина, детета, особа са инвалидитетом, лица лишених слободе, као и питању полне и родне равноправности.²³⁰⁵ Из радноправног угла пак, важно је то што Заштитник грађана указује на питања попут унапређења положаја старијих лица у РС и неплаћеног кућног рада у контексту права на здравствено осигурање, али и потребу заштите од дискриминације припадника ромске националне мањина и особа са инвалидитетом.²³⁰⁶ Поред тога што на ова и друга питања, односно проблеме, указује кроз мишљења и ставове, посебно је значајно и то што у својим редовним извештајима Заштитник грађана се бави важношћу унапређења положаја припадника осетљивих и угрожених група из радноправног и социјалноправног угла.²³⁰⁷

Значај у заштити права кандидата за запослење и запослених може имати и Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности. Као што се може закључити из самог назива, основ рада овог Повереника је на томе да са једне стране гарантује јавну доступност информација, а са друге стране заштити приватност лица. Улога Повереника је посебно важна из угла нашег разматрања, имајући у виду то да је повреда приватности често „предуслов“ за дискриминацију, односно „претходно питање“ које треба размотрити у контексту укрштене дискриминације у свету рада. Типичан пример повреде приватности јесте постављање питања, на разговору за посао, у вези са брачним и породичним статусом. Ова повреда приватности је у тој мери присутна у пракси да је ЗОР изричито препознаје, те тиме додатно оснажује гаранције забране дискриминације предвиђене истим овим законом. Рад овог органа је уређен Законом о заштити података о личности.²³⁰⁸ У надлежност Повереника, у складу са овим законом, између осталог, спада и подизање свести о ризицима у вези са повредом података о личности, вршење инспекцијског надзора над применом овог закона, сарадња са надзорним органима других држава, али и поступање по притужбама.²³⁰⁹

Коначно, али и посебно важно имајући у виду централни предмет нашег истраживања, јесте размотрити улогу Повереника за заштиту равноправности. Институција Повереника је

²³⁰² Терминолошка напомена коју правимо у овом контексту јесте да је назив који се користи као синоним „омбудсман“. Међутим, на енглеском језику, у последњих неколико година, и у светлу родне равноправности, све већи значај стиче термин „ombudsperson“ уместо „ombudsman“.

²³⁰³ Уколико је случај већ дошао до СПЕУ, није могуће обраћање Европском омбудсману, док у супротном не постоји (процесни) проблем. М. Davinić, „The Role of the European Ombudsman in Strengthening Gender Equality Within the EU“, у: *Gender Competent Public Law and Policies* (eds. М. Davinić, Svetislav Kostić), Springer, Cham, 2023, 28–37.

²³⁰⁴ Треба истаћи да је реч о институцији која поступа по притужбама, али и на сопствену иницијативу, те да није реч о институцији добровољног права, како државни органи имају обавезу сарадње са овом институцијом.

²³⁰⁵ Информације о Заштитнику грађана су доступне на: <https://www.ombudsman.rs/index.php/o-nama/uloga-i-funkcija>, 30.06.2025. године.

²³⁰⁶ Мишљења и друге ставове Заштитника грађана вид. на: <https://www.ombudsman.rs/index.php/2011-12-11-11-34-45?start=50>, 15.06.2025. године.

²³⁰⁷ Нпр. у извештају из 2023. године се указује на различите изазове и препреке у контексту остварења права на инвалидску пензију, стигматизацију бивших осуђеника и сиромаштво старијих лица. Заштитник грађана, Редовни годишњи извештај Заштитника грађана за 2023. годину, Заштитник грађана, Београд, 2024.

²³⁰⁸ Закон о заштити података о личности, *Службени гласник РС*, бр. 87/2018.

²³⁰⁹ Закон о заштити података о личности, чл. 78.

успостављена доношењем ЗЗД-а, као самостални и независни органа, који својим радом треба да допринесе постизању равноправности. До стварања ове институције није дошло изненадно, већ је то последица година и деценија великих напора усмерених ка изградњи друштва већег степена равноправности.²³¹⁰ Дакле, Повереник је тело које има самосталност у раду и широк круг овлашћења, а по природи је тело омбудсманског типа. Такође, Повереник је „орган парламента јер му помаже да врши парламентарни надзор у материји заштите равноправности, али је и својеврсни орган јавности, односно цивилног друштва, чији је и сам део“.²³¹¹ Мада је у питању самостално тело, подразумева се то да Повереник треба да сарађује и са другим органима, посебно Народном скупштином, али и органима територијалне аутономије и локалне самоуправе, научним и истраживачким институцијама, као и цивилним сектором.²³¹²

Активну легитимацију, да се обрати Поверенику, има свако физичко лице уколико сматра да је дошло до повреде права на једнакост, односно дискриминације, а исто важи и за организације које се баве заштитом људских права.²³¹³ Лице се Поверенику обраћа притужбом, са циљем да Повереник јасно одговори на питање да ли је у конкретном случају дошло до дискриминације, тиме што ће изнети мишљење и дати препоруку по којој је онај, за ког се утврди да је поступао дискриминаторно, дужан да поступи у року од 30 дана.²³¹⁴ У случају да лице које је поступало дискриминаторно не поступи по препоруци Повереника, Поверенику стоје на располагању санкције које су моралног карактера и које се односе на опомену и обавештавање јавности о понашању лица. Повереник може постављати захтеве како кондемпнаторне, тако и конститутивне природе у парничном поступку, као и стратешку парницу, док је Повереник такође овлашћен да покрене и прекршајни поступак.²³¹⁵ Поред улоге коју Повереник има у индивидуалним случајевима дискриминације, Повереник има значајну улогу и у упозоравању јавности на постојање дискриминације. Штавише, Повереник прати спровођење закона и других извора права, те упозорава на изазове у овом погледу и упућује иницијативе за измену законодавства. Дакле, Повереник за заштиту равноправности на различите начине и кроз вишеструке механизме покушава да се бори против дискриминације у различитим сферама нашег друштва, а има посебну важну улогу у борби против дискриминације у сфери запошљавања и рада. Улога Повереника у борби против укрштене дискриминације је посебно значајна, а будући да се како кроз извештаје и

²³¹⁰ Стрфан Андоновић, „Управо-правни аспекти Повереника за заштиту равноправности у Републици Србији“, *Годишњак Факултета Правних наука*, год. 8, бр. 8/2018, 254. Више чинилаца који су деловали кумулативно, су допринели стварању овог, и других механизма који доприносе постизању родне равноправности. У том погледу су од посебног значаја следећи чиниоци: „повећање заступљености жена у органима јавне власти, у првом реду у непосредно бираним представничким телима грађана и грађанки; обликовање међународних стандарда родне равноправности укључујући и механизме родне равноправности као један од стандарда и укључивање ових стандарда у национално законодавство“, те постојање упоредноправне праксе као примера добре праксе, али и политичке воље да се ово питање стави на агенду важних питања. Маријана Пајванчић, Н. Петрушић, Маја Седларевић, *Двадесет година скупштинских механизма за родну равноправност у Србији*, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, 2023, 7. Такође, треба нагласити да је формирање институције Повереника у складу са међународним изворима права – посебно Општом препоруком бр. 2 из 1997. године Европске комисије за борбу против расизма и нетолеранције Савета Европе, која је ревидирана 2017. године (ECRI General Policy Recommendation N°2 revised on Equality Bodies to Combat Racism and Intolerance at National Level – adopted on 13 June 1997 and revised on 7 December 2017) и Директивом 2000/43 ЕУ.

²³¹¹ Н. Петрушић, Момчило Грубач, „Узајамни однос поступка пред Повереником за заштиту равноправности и других антидискриминационих поступака“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. XII, бр. 66, 2014, 72–74.

²³¹² Н. Петрушић, „Правни статус, улога и надлежност Повереника за заштиту равноправности“, *Temida*, Vol. 17, бр. 2/2014, 33–34.

²³¹³ ЗЗД, чл. 35.

²³¹⁴ ЗЗД, чл. 39.

²³¹⁵ ЗЗД, чл. 33. и чл. 41–47.

публикације²³¹⁶, тако и мишљења и препоруке у поступку по притужбама препознаје ризик укрштене дискриминације – уопште, а посебно у сфери запошљавања и рада.

3.4.2. Разматрање мишљења и препорука Повереника за заштиту равноправности

Пре анализе засебних мишљења и препорука, ваља приметити да Повереник изричито помиње укрштену дискриминацију већ у Редовном годишњем извештају за 2022. годину, где се наводи то да је „Повереник примио 183 притужбе у којима је наведено више личних својстава као основа дискриминације. Проблем укрштене дискриминације се препознаје и у извештају за наредну – 2023. годину, када је поднето 142 притужбе у којима је наведено више личних својстава за која се тврди да су основи дискриминације.²³¹⁷ У извештају за 2024. годину, Поверенику је поднето 120 притужби у којима је наведено више личних својстава као основа дискриминације, а у притужбама које се тичу дискриминације по више основа се нарочито често наводе пол и брачни и породични статус, старосно доба и инвалидитет, или старосна доб и здравствено и имовинско стање, као и национална припадност.²³¹⁸ Коначно, у најновијем доступном редовном извештају, за 2025. годину, Повереник истиче то су „Ромкиње, жене са инвалидитетом, избеглице и мигранткиње, старије и младе жене, жене са села, као и припадници *LGBT+* заједнице“, изложене укрштеној дискриминацији.²³¹⁹

Такође, Повереник у последњих неколико година упозорава на то „да се у пракси неретко дешава да подносиоци притужби наведу више личних својстава у ситуацијама када нису сигурни које је лично својство било основ дискриминације“.²³²⁰ У извештају за 2025. годину је истакнуто да се „најчешће удружено, као основ дискриминације наводе пол и брачни и породични статус, инвалидитет, здравствено стање, старосно доба, чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама и верско или политичко уверење и др“.²³²¹

За разлику од судске праксе који није доступна на систематизован начин, пракса Повереника, у смислу поступања по индивидуалним притужбама, ја јавно доступна и јасно систематизована. Тако су на сајту Повереника издвојени случајеви који се тичу дискриминације по основу различитих личних својстава – национална припадност, пол/род, сексуално опредељење, инвалидитет, старосно добра, политичко или верско убеђење и „друга лична својства“.²³²² Поред овог, постоји и посебан одељак насловљен „вишеструка дискриминација“, с тим што напомињемо то да сматрамо да је овде реч о употреби термина „вишеструка дискриминација“ у ширем значењу, тако да обухвата случајеве како вишеструке, у ужем смислу речи, тако и укрштене дискриминације, у складу са поделом коју смо претходно објаснили.²³²³

У већем броју случајева је закључено да је дошло до остварења ризика дискриминације по више основа у сфери запошљавања. Ови случајеви су се тicali тога да су послодавци на својим страницама објавили упитнике које кандидати за запослење треба да испуне, а кроз које се захтева давање одговора на питања која се тичу приватног живота. Први такав случај пред

²³¹⁶ Извештаји и публикације Повереника за заштиту равноправности су доступни на: <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/publikacije/>, 18. 6. 2025. године. Конкретни примери извештаја у којима је препозната укрштена дискриминација су помињани у ранијим деловима докторске дисертације, те их нећемо понављати на овом месту.

²³¹⁷ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2024, *op. cit.*, 221.

²³¹⁸ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 269.

²³¹⁹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2026, *op. cit.*, 168.

²³²⁰ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 269.

²³²¹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2026, *op. cit.*, 199.

²³²² Доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/misljenja-i-preporuke/misljenja-i-preporuke-u-postupku-po-prituzbama/>, 18.06.2025. године.

²³²³ Иако похваљујемо ову систематичност и крајње револуционаран приступ Повереника у смислу посебног издвајања случајева који се тичу дискриминације по више основа, истовремено примећујемо да се случајеви, за које сматрамо да се тичу дискриминације по више основа могу пронаћи у одељцима посвећеним дискриминацији на основу једног личног својства.

Повереником је из 2013. године, а односио се на послодавца који је на свој сајт поставио упитник који садржи давање одговора на следећа питања: а) брачно стање (деца, планови, иностранство), б) националност, ц) да ли верујете у Бога, верска припадност (крсна слава), д) страначка припадност, е) да ли сте осуђивани.²³²⁴ Повереник је закључио да ови услови, односно питања никако не представљају стварни и одлучујући услов за обављање рада у овом привредном друштву, те да је незаконито и дискриминаторно захтевати ове информације. Наредни случај, из 2014. године, се тичао банке, која је у формулару који имају обавезу да испуне кандидате за запослење, између осталог захтевала одговоре на следећа питања: а) име оца б) брачно стање, ц) деца и д) војна обавеза.²³²⁵ Повереник је закључио да је и овај формулар дискриминаторан, те је уклоњен са сајта послодавца. Из исте године је и други случај, где је послодавац кроз упитник тражио следеће информације: брачни статус, деца и фотографија, те је, Повереник такође упозоравајући на ризик дискриминације, истакао да је реч о незаконитом упитнику.²³²⁶ Ово питање се поново поставило 2016. године, с тим што су у овом случају тражене информације које се тичу брачног стања, имовног стања и осуђиваности, а закључак Повереника је био исти.²³²⁷

Са друге стране, интересантан је случај из 2015. године где је подносиатеља притужбе тврдила да је била дискриминисана од стране НСЗ-а, на основу пола и старости, а аргументујући ову тврдњу тиме да је НСЗ на разговоре за посао код одређеног послодавца слала само мушкарце са мање од 35 година живота.²³²⁸ Међутим, НСЗ је доставила доказе који су оповргли ову тврдњу, то јест кроз које је доказано да нису постојала ограничења, како у погледу пола, тако и у погледу старости, у контексту оних кандидата који су упућени на разговор код послодавца. У другом случају је такође закључено да није дошло до дискриминације, иако је подносилац притужбе, који је полицијски службеник, навео да је дошло до дискриминације на основу здравственог стања, чланства у синдикалној организацији и сексуалног опредељења, док је испитивање околности случаја довело до закључка да његове тврдње нису утемељене у чињеницама.²³²⁹ Ипак, напомињемо да, све и да је Повереник закључио да у овом случају јесте дошло до дискриминације по више основа, говорили бисмо о постојању вишеструке дискриминације, у ужем смислу речи, а како је подносилац притужбе навео да је дошло до дискриминације по основу различитих личних својстава у различитим ситуацијама. Закључено је да није дошло до дискриминације и у случају у ком је подносиатеља притужбе навела да је дискриминисана на основу националне припадности или етничког порекла, пола, старосног доба, као и по основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама.²³³⁰ Ипак, како је утврђено од стране Повереника, разлог за давање упозорења пред отказ, али не и отказа, је био у томе што није на адекватан начин уносила податке о школовању кандидата у формуларе који су били од значаја за спровођење различитих програма, иако јој је то било у опису посла, што је довело до даљих реперкусија у функционисању ових програма. Извршено је и поређење са другима који су у сличној ситуацији и закључено је да је од надређених и послодаваца захтевано да утврде одређене пропусте у раду у овом погледу, тако да ова контрола није примењена само у контексту подносиатељке притужбе, већ и других који су обављали исти посао, тако да се не може сматрати да је она стављена у неповољнији положај на основу личног својства или својстава.

²³²⁴ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-606/2013-01 од 17. 12. 2013. године.

²³²⁵ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-33/2014-02 од 10. 3. 2014. године.

²³²⁶ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-130/2014-02 од 9. 6. 2014. године.

²³²⁷ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-134/2016-02 од 21. 4. 2016. године.

²³²⁸ Мишљење и препорука бр. 07-00-485/2014-02 од 12. 6. 2015. године.

²³²⁹ Мишљење и препорука Повереника, бр. 07-00-549/2014-02 од 4. 3. 2015. године. Тако је тврдио да је непосредни старешина игнорисао његово *здравствено стање* приликом извршења службеног задатка обезбеђивања утакмице, што је довело до тога да заврши у ургентном центру, да му је старешина евидентирао неоправдан изостанак са посла током штрајка запослених, јер је *члан синдиката*, али и да је био натеран да се изјашњава о свом сексуалном опредељењу, те да је због *подришке LGBTQ+ заједници* био вређан и омаловажаван.

²³³⁰ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-315/2023-02 од 18. 9. 2023. године.

У контексту пола, рода и материнства, Повереник посебно подвлачи то да су жене често дискриминисане у вези са трудноћом и материнством.²³³¹ Занимљив је случај у ком је запослена пребачена на слабије плаћено и мање вредновано радно место (са места пословне секретарке на место благајнице) по повратку са одсуства ради неге детета.²³³² Образложење послодавца се заснивало на томе да је међувремену укинута радно место на ком је радила, а да је таква одлука донета на основу оцене резултата у периоду када је подносиатељка притужбе била на породилском и одсуству ради неге детета. Дакле, дошло је до смањења броја извршилаца одређеног посла, а послодавац је по аутоматизму у неповољнији положај ставио жену чији резултати рада нису били оцењени јер је била на одсуству, те је и у овом случају закључено да је дошло до дискриминације. Донекле сличан случај се догодио и у Окружном затвору у Лесковцу, а тицао се запослене која је иначе испуњавала услове за напредовање на раду, међутим, ово право јој је ускраћено јер је 2014. године, што је била једна од година која је ушла у вредновање, била одсутна са рада због породилског и одсуства ради неге детета.²³³³ Стога није имала три узастопне оцене рада, што би јој, под условом да су оцене позитивне, омогућило напредовање у виши платни разред. Овде је Повереник такође закључио да је дошло до дискриминације, те је захтевао од послодавца да отклони последице дискриминаторног поступања.²³³⁴

У контексту права из сфере социјалне сигурности, закључено је да је дошло до дискриминације по више основа у случају када је од држављанке Албаније било захтевано да плаћа државно здравствено осигурање („донето је решење којим је обавезана да сваког месеца уплати износ од 2.610,00 динара, с обзиром да је њен супруг незапослен и да не може бити осигурана као чланица његове уже породице“), иако је била удата за Србина и, у конкретном тренутку, у осмом месецу трудноће, те је Повереник закључио да је дошло до дискриминације по основу националне припадности и материнства.²³³⁵ Насупрот томе, закључено је да није дошло до дискриминације у случају у ком је подносиатељка притужбе сматрала да је била дискриминисана јер је проглашена вишком запослених у Топлани „Бечеј“. Иако је утврђено да је подносиатељка притужбе вишак у време док је била на породилском и одсуству ради неге детета, решење о отказу је донето након њеног повратка на рад, те је Повереник закључио да није дошло до дискриминације.²³³⁶ У случају из 2019. године, Повереник је такође закључио да није дошло до дискриминације, узимајући у обзир то да је запослена радила на основу уговора о раду на одређено време због повећаног обима посла. Утврђено је да разлог што није дошло до „продужења“, односно заснивања радног односа на неодређено време, није у томе што је подносиатељка притужбе постала мајка, већ у томе што је директору за ово била потребна сагласност Комисије, будући да је реч о установи која је корисник буџетских средстава, а није постојала потреба да неко трајно ради на том радном месту.²³³⁷ Такође је закључено да није дошло до дискриминације у случају у ком се подносиатељка притужбе пријавила за радно место васпитачице у вртићу, а тврдила је да је, на разговору за посао била

²³³¹ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 715 од 7. 6. 2012. године. Иако у конкретном случају Повереник није установио постојање дискриминације, врло је важно што подвлачи постојање проблема дискриминације у области рада.

²³³² Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-30/2015-02 од 15. 6. 2015. године.

²³³³ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-440/2017-02 од 19. 1. 2017. године.

²³³⁴ Интересантно је то да Повереник класификује случај у ком Министарство просвете, науке и технолошког развоја није женској особи доделило стипендију због тога што је направила прекид између различитих нивоа студирања, који је био условљен порођајем, односно материнством, окарактерисао као дискриминацију на основу пола и породичног статуса, али у сфери образовања и стручног усавршавања. Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-183/2019-02 од 26. 7. 2019. године.

²³³⁵ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-97/2013-02 од 21. 6. 2013. године.

²³³⁶ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-124/2015-02 од 26. 6. 2015. године.

²³³⁷ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. бр. 07-00-00542/2018-02 од 18. 1. 2019. године.

изложена увредљивим коментарима и дискриминаторном третману.²³³⁸ Друга страна је пак обезбедила чињенице о томе колико је било пријављених кандидата и на који начин су спровођени разговори, а Повереник је, узимајући у обзир све околности случаја, закључио да није дошло до дискриминације. На овом месту додатно подвлачимо то да, све и када Повереник или било које друго тело закључи да није дошло до дискриминације, случајеви који се потенцијално тичу више личних својстава морају, како би се заиста пружила заштита жртвама дискриминације, бити разматрани из интерсекцијске перспективе. Чести су и случајеви у којима су Ромкиње дискриминисане на раду, попут случаја у ком је, променом управљачке структуре „смањена или је изостала комуникација надређених са радницама, усмено су упућиване неосноване примедбе на њихов рад, док се настојало и да се умањи њихов контакт са осталим члановима колектива; обезбеђене су им две посебне шоље за кафу“, док су их, напослетку, обавестили да је престала потреба за њиховим радним ангажовањем, иако није изричито речено, али врло је јасно на основу околности случаја, јер су Ромкиње.²³³⁹ У истом контексту, и из интерсекцијске перспективе, треба истаћи и случај у ком је послодавац вређао и дискриминисао запослену тиме што јој је упутио следеће речи: „врати се у чергу из које си дошла, тамо је место и теби и твом оцу“.²³⁴⁰

Треба поменути и случајеве у којима се као основи дискриминације помињу здравствено стање и инвалидитет. На пример, случај у ком је лекарка била, насупротив постојању здравствених проблема и утврђеном статусу особе са инвалидитетом од стране НСЗ-а, распоређена на послове, односно да су јој били додељивани задаци који доводе у питање њено здравље на раду, посебно у светлу инвалидитета који има, а чије постојање је било негирано од стране послодавца.²³⁴¹ О проблемима у овом погледу говори и други случај сличног чињеничног стања, где је надређена пребацила запослену на друго, мање вредновано и плаћено радно место, а потом и у други објекат, односно на друго место рада, не узимајући у обзир њено здравствено стање и чињеницу да је она особа са инвалидитетом, те коначно дала отказ док је запослена била на боловању.²³⁴² Напослетку, важно је размотрити и случај који се тичао запослене која је тврдила да је дискриминисана на основу пола, здравственог стања, инвалидитета и старосног доба.²³⁴³ Наиме, иако је због операције кичме, и последично насталог инвалидитета, требало да буде пребачена на мање захтевно, у смислу физичких напора, радно место, она је наставила да, као помоћни радник у производњи, обавља тешке физичке послове. Са друге стране, тврдила је и да уплата зарада касни и да је нередовнија у односу на друге, мушке колеге, а да је изложена дискриминацији на основу више личних својстава „јер је жена која упркос годинама и процени радне способности и инвалидности ради у погону са тешким цевима“. Иако није учињено вероватним да постоји каузална веза између личног својства – пола и кашњења зарада, Повереник је закључио да је дошло до дискриминације – на основу више личних својстава.

²³³⁸ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 1633 од 29. 12. 2011. године. Пример питања који је навела подносиатеља притужбе у овом погледу је питала: „Што тражите посао у Вашим годинама и зашто сте рађали децу [...] док сте Ви рађали децу ја сам радила и градила каријеру“.

²³³⁹ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-183/2022-02 од 12. 9. 2022. године.

²³⁴⁰ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-89/2017-02 од 7. 7. 2017. године. Иако је изузетно важно што је, кроз праксу Повереника, препозната дискриминација, са друге стране треба навести да се ови случајеви помињу у одељку посвећеном дискриминацији на основу националне припадности, док у њима остаје занемарена родна димензија.

²³⁴¹ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-419/2023-02 од 20. 3. 2024. године.

²³⁴² Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-621/2021-02 од 15. 7. 2022. године.

²³⁴³ Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-126/2024-02 од 9. 8. 2024. године.

3.4.3. Емпиријско истраживање (интервјуи са представницима институције Повереника за заштиту равноправности)

Приликом спровођења интервјуа са запосленима у институцији Повереника за заштиту равноправности, узета је у обзир значајна улога коју Повереник има у овом погледу, али и то да ова институција, што је ретко, не само у домаћем контексту, већ и на међународном нивоу, изричито препознаје вишеструку и укрштenu дискриминацију. У истраживању је учествовала сама Повереница²³⁴⁴, једна од помоћница поверенице, и још двоје саветника. Интервјуи су вођени уживо, посебно са Повереницом, а заједно са осталих троје испитаника међу којима је помоћница Поверенице, саветник и испитаница из одељења које поступа по индивидуалним притужбама.

Сви су сагласни у погледу тога да постоји солидан правни оквир, који је великим делом усклађен са међународним правним оквиром, међутим треба имати у виду и то да ЗЗД у неким аспектима гарантује већи степен, односно свеобухватнију заштиту у односу на изворе међународног права. Испитаници дају различите, и у извесној мери супротстављене одговоре који се тичу анализе каталога личних својстава као потенцијалних основа дискриминације које садржи ЗЗД. Сви сматрају да не треба да постоји *numerus clausus* списак личних својстава, али један од испитаника сматра да би требало додатно проширити ову листу изричитим препознавањем личних својстава као што су гојазност или ниво прихода, док други испитаник има супротан став – да је и сада листа изричито препознатих личних својстава веома, па чак и сувише широка. Ово посебно у светлу тога да иако се препознају нова лична својства, попут рода и родног идентитета, свест друштва не прати правне промене у смислу препознавања ових својстава као посебних својстава у односу на пол. Међутим, постоји огроман раскорак између правних гаранција и стања које постоји у пракси, а о томе треба водити рачуна и у контексту усвајања, односно измена и допуна закона. Повереница нарочито подвлачи то да су структурне неједнакости присутне у сфери економских и социјалних права. Сви испитаници истичу да се не могу само „преузети“ институти из страних права, без вођења рачуна о контексту и томе да ли су они заиста, и на који начин, примењиви. О томе говори и то што, у последњих 10 година и више положај ниједне осетљиве групе није другачији, односно унапређен у пракси. У вези са тим, Повереница наводи следеће: „закони се пишу сувише компликовано, па често сами појединци не умеју да протумаче то која су њихова права и како могу да их заштите“.

Исто тако, напомињу да је дискриминација посебно изражена у сфери запошљавања и рада о чему, како кажу, говори и Посебан извештај Повереника из 2019. године, као и подаци који се сваке године наводе кроз редовне годишње извештаје. О том светлу, иако су иницијално истакли да не постоје велики проблеми у законодавству, испитаници постављају реторско питање колико је заправо закон добар ако се не примењује у пракси. Како једна од испитаница наводи како „код нас је имати неко право привилегија“. Кроз даље прецизирање наведеног, испитаници наводе да је врло тешко говорити о једнакости у врло политизованом контексту и ситуацији када многи заправо немају приступ правди (значајан део разлога за наведено се огледа у одсуству економских ресурса). Са друге стране, Повереница наглашава то да ипак треба уочити и позитивне промене, које се огледају у томе да су појединци спремни да се обрате Поверенику или другом телу како би тражили заштиту, што значи да ипак, у извесној мери, долази до развоја свести о томе да дискриминација не би смела да постоји.

²³⁴⁴ У питању је повереница Бранкица Јанковић, која је нагласила да је сагласна и да сматра да је сасвим оправдано, па можда чак и да би требало, да се њено име и презиме јасно наведе у истраживању. Такође, напомињемо да је интервју спроведен у тренутку када је долазило до промене Повереника за заштиту равноправности, односно када је на ово место ступио Милан Антонијевић. Ипак, ми смо се определили за то да водимо интервју са Бранкицом као неким ко има вишегодишње искуство и ко је у два наврата био у улози Повереника, односно Поверенице за заштиту равноправности.

Када је реч о улози Повереника, са једне стране, испитаници истичу да ова институција, од свог оснивања има изузетно велику улогу и значај у контексту борбе против дискриминације, посебно имајући у виду да, како једна испитаница истиче, „неки механизми, као што је медијација, уопште не функционишу“. Међутим, неретко се дешава да лице које сматра да му је неко право повређено не зна коме да се обрати, па се обраћа Поверенику, иако њихов случај нема никакву повезницу са личним својствима и у том смислу не постоји ни сумња да је дошло до дискриминације, већ повреде других права. У овим случајевима, све и ако је лице свесно да Повереник није овлашћен за бављење таквим питањима, претпоставља да је институција Повереника једина која ће уопште на неки начин одговорити, односно узети у разматрање притужбу, како би детаљно размотрила да ли ипак постоје неки елементи који указују на то да би у конкретном случају Повереник могао да поступа. Ово је условљено, између осталог, што испитаници наглашавају, и недовољним степеном поверења у институције. Једна испитаница наводи да то не зачуђује ако „на сајту неких институција не можемо наћи ни чиме се тачно баве, на који начин им је могуће обратити се, нити који је релевантни правни оквир за њихово поступање, негде чак на сајту не могу да се пронађу никакве информације“.

Кључну улогу у подизању свести имају различите обуке међу којима важну улогу имају и обуке које спроводи Повереник, како са судијама, представницима других органа који спроводе право у пракси, као и адвокатима. Међутим, ефекти обука нису увек исти, а како је некад циљ одређених институција само да испуне формалне захтеве који се пред њих постављају без стварне намере да унапреде знања и примене новостечена знања. Повереница наглашава да је проблем у томе што не постоји системски приступ обукама, поготово када је реч о државној управи, а да у неким случајевима ни не постоји адекватна процена и провера тога ко спроводи обуке на ове важне и деликатне теме. Она додатно подвлачи да сматра да људи концепт дискриминације по више основа доживљавају као нови и да „постоји извесна нелагода“ да се о њему говори. Испитаници заузимају став да је препознавање дискриминације по више основа не само важно, већ и нужно како бисмо на адекватан начин разумели проблем дискриминације и истичу то да Повереник говори о важности вишеструке и укрштене дискриминације кроз различите скупове, конференције и друге активности, у РС, али и међународно. Ипак, испитаници изражавају бојазан у погледу да не постоји адекватно разумевање шта су тежи облици дискриминације (где спадају и вишеструка и укрштена дискриминација) – прво би требало јасније одредити зашто се неки облици дискриминације сматрају тежим у односу на друге, а потом и које су конкретне последице тога да се утврди да је постојао тежак облик дискриминације, и како се оне разликују у односу на последице у свим другим облицима дискриминације.

Повереница наводи да су велики таласи радних миграција у значајној мери обликовали савремено тржиште рада, а да су радници мигранти у РС често жртве дискриминације и радне експлоатације. Поред тога, испитаници истичу дискриминацију жена, посебно у контексту трудноће и материнства, а на питање да ли мисле да се наведено може сматрати укрштеном дискриминацијом, сви се изјашњавају потврдно. Једна испитаница као пример из праксе наводи случај где, иако је важило правило да је забрањено да запослени код истог послодавца буду у љубавној вези, када је послодавац открио да је двоје колега ипак у вези, жену је отпустио, а мушкарац је задржао посао. Поред тога, испитаници наводе да су жртве дискриминације Роми (Повереница у овом контексту истиче посебно неповољан положај Ромкиња и додатно Ромкиња са инвалидитетом). Они нажалост често немају ресурсе да уопште дођу до суда, односно покрену поступак, док једна испитаница напомиње да су дискриминацији у сфери запошљавања и рада често изложени и припадници других националних и етничких мањина – на пример Мађари. Штавише, у Војводини, у местима где доминантно живе Мађари, више нема чак ни мађарских судија, што би омогућило обраћање суду на матерњем језику. Такође су посебно маргинализовани и бивши осуђеници који бивају лишени могућности да се запосле без обзира на то да које кривично дело су претходно

извршили, а често су извршиоци кривичног дела припадници осетљивих група. На питање да ли постоји неко лично својство које није изричито препознато кроз каталоге личних својстава, а представља основ дискриминације, једна испитаница наводи да је интересантно поменути гојазност, а како каже „можда код нас то није толико изражено, али на пример, чула сам да у Швајцарској многи послодавци баш воде рачуна о томе да не запосле гојазне људе“, док друга испитаница истиче да је својство које се често превиди као потенцијални основ дискриминације пребивалиште. Један испитаник наводи случај где су двоје запослених извршили исту дисциплинску повреду, али је један од њих био санкционисан новчаном казном, а други само опоменом „због пријатељског односа који је имао са послодавцем, па је ипак утврђено да није дошло до дискриминације, како се пријатељство не може сматрати основом дискриминације“. Друга испитаница каже да су жене често у неповољном положају, а да је „сексуално узнемиравање посебно тежак облик злостављања на раду“.

Као пример лица која се налазе у ризику од укрштене дискриминације, испитаници наводе старије жене – посебно оне преко 55 година, које су често дискриминисане на раду и које на основу предрасуда које послодавци имају често бивају пребачене на нижа радна места, док у неким случајевима и неоправдано бивају утврђене као вишак запослених. Други пример се односи на Роме са Косова, као интерно расељена лица, који се налазе у знатно неповољнијем положају у односу на Роме уопште, а они често уопште не могу ни да пријаве пребивалиште, те добију лична документа, што је предуслов и за заснивање радног односа, то јест рад у оквиру формалне економије. Испитаници у више наврата истичу да друштвене групе нису хетерогене и да је управо зато важно увести у разматрање и теорију интерсекционалности, односно укрштену дискриминацију. У том контексту наводе и да се са посебним изазовима суочавају Ромкиње, жене са инвалидитетом и жене са села, мигранти и мигранткиње, те припадници *LGBTQ+* које су и по другим основама изложене дискриминацији.

С обзиром на то да се у ЗЗД јасно препознаје разлика између вишеструке и укрштене дискриминације, испитаницима је постављено питање да ли сматрају да је у пракси заиста могуће препознати разлику између ових облика дискриминације, до којих долази на основу више личних својстава. Сви испитаници изражавају став да то није лако, а често ни могуће. Ипак, имају донекле различита схватања у погледу тога да ли је уопште, на нивоу закона, од посебног значаја правити разлику између вишеструке и укрштене дискриминације. Један испитаник истиче да уопште није значајно да ли неки облик дискриминације називамо вишеструком или укрштеном, све док разумемо о чему је реч и да је у конкретном случају особа изложена дискриминацији по основу више личних својстава. Сличан став заузима и Повереница која подвлачи то да ови облици дискриминације имају системску природу. Други испитаник ипак истиче да, иако на практичном нивоу – у смислу индивидуалних случајева, јесте готово немогуће повући ову границу, ипак је важно разумети и разграничити на шта се односи који облик дискриминације, у светлу постизања правне сигурности и са циљем доношења јавних политика које су јасно усмерене ка борби против одређеног облика дискриминације, односно кроз које се препознају специфичности тог облика дискриминације. Ово је посебно важно будући да кроз јавне политике често појединци, „они који су изложени структурној дискриминацији остају невидљиви“.

У одговору на питање да ли концепт укрштене дискриминације треба увести и у друге законе, сем ЗЗД-а, испитаници наводе да сматрају да не би штетило да се оваква одредница наведе и у ЗОР-у, иако би на тај начин дошло до понављања, то јест „гомилања“ норми. Ипак, с обзиром на непознавање права и одсуство свести о различитим облицима дискриминације, сматрају да превагу треба дати томе да овај концепт буде присутан и у другим законима, пре свега ЗОР-у, како је честа ситуација у пракси да они који одлучују о правима других, на пример на нивоу једног послодавца, консултују само ЗОР и ниједан други закон. У вези са заштитом радних права уопште, испитаници наводе да је неопходно унапредити капацитете инспекције рада, како у квантитативном, тако и квалитативном смислу. У погледу судства, сматрају да би требало радити на увођењу, односно враћању специјализованог судства у контексту радних

спорова, што би допринело ефикасности, али и унапређењу стручности. Разматрање реформе судства је свакако значајно, како се услед бројних проблема догађа то да у неким случајевима жртве различитих облика повреде права, па тако и дискриминације, уопште не добијају заштиту како долази до застаревања поступка и других процесних проблема, док неки уопште имају проблем приступа суду из материјалних разлога, што значи да је у најмању руку, доведен у питање приступ правди. Испитаници закључују да је Повереник учинио много у борби против дискриминације оних који припадају различитим осетљивим групама, али и који се, по више основа, налазе у неповољном положају, али да је стварност таква да се не могу очекивати веће промене у блиској будућности, већ да оне захтевају сталан рад, спремност различитих актера да се укључе и промену друштвене свести. Како Повереница наводи: „дискриминација се не третира довољно озбиљно од стране свих државних и друштвених актера и не схвата се као озбиљна опасност која није проблем модерног доба, већ постоји од најстаријих времена и доводи у питање стабилност и опстанак друштва“.

Интервјуи вођени са представницима институције Повереника за заштиту равноправности су потврдили наше претпоставке које су се односиле на то да запослени у оквиру ове институције имају изузетно развијену свест о различитим облицима дискриминације, као и проблемима са којима се припадници осетљивих и угрожених група радника суочавају у РС. Иако смо већ пре самих интервјуа истражили велики број публикација који је објавио Повереник, а које се тичу дискриминације у РС, представници Повереника су нас, кроз интервјуе, додатно упутили на релевантне податке, извештаје и друге публикације. Ипак, направили бисмо и две додатне напомене. Прва се односи на то да је интересантно да не постоји јединствен став, међу представницима Повереника, поводом тога како треба да изгледају каталози личних својстава као потенцијалних основа дискриминације, али и то да испитаници истичу да није нарочито важно у теорији, нити могуће у пракси, правити разлику између вишеструке и укрштене дискриминације. Друга ствар на коју бисмо желели да скренемо пажњу јесте то да Поверенику стоје на располагању само одређена овлашћења, и да док јесте добро то што се све више људи обраћа за помоћ овој институцији, то истовремено говори о томе колико је дискриминација присутна и „убичајена“ појава у нашем друштву.

4. Важност социјалног дијалога за борбу против укрштене дискриминације у свету рада

4.1. Препознавање интереса различитих страна као предуслов за борбу против укрштене дискриминације у свету рада

Борба против укрштене дискриминације, као сложене и, на неки начин, „неухватљиве“ појаве у контексту какав је свет рада, захтева сталну, истовремену и велику борбу на различитим фронтовима и кроз различите механизме. Свакако, без постојања правних гаранција и тумачења тих гаранција које би било усмерено ка заштити жртава свих облика дискриминације, борба против укрштене дискриминације остаје само лепа идеја. Међутим, ништа мање није наивна ни идеја да ће само постојање гаранција које се тичу забране укрштене дискриминације у радноправном контексту осигурати и стварну примену тих гаранција, односно пружање заштите жртвама овог облика дискриминације. Дакле, напори морају бити улагани како би се изградиле радноправне гаранције које ће штитити жртве свих облика дискриминације у свету рада, али и како би се стварали, развијали и унапређивали механизми који ће осигурати примену тих гаранција.

Опет, ближи поглед у механизме нам показује да ти механизми морају бити како правни, тако и ванправни, делимично или потпуно. У претходним поглављима смо анализирали правне механизме заштите права, међу којима смо посебну пажњу посветили судској заштити, методама мирног решавања радних спорова, али и улози независних и контролних тела, понајвише Поверенику за заштиту равноправности. Међутим, постоје и

други механизми који, ако се не искористе у смислу препознавања укрштене дискриминације, не „само“ да ће радно право остати неутрално у овом погледу, већ се заправо и на тај начин шаље одређена порука. Када говоримо о механизмима који су специфични за радно право, кључну улогу има социјални дијалог који подразумева специфичан начин доношења одлука, где свака од страна има право и могућност да истакне своје становиште и мишљење. Претпоставке за успешан социјални дијалог су: „поштовање основних права и слобода, укључујући слободу удруживања и ефикасно признавање права на колективно преговарање; независне, снажне и репрезентативне организације послодаваца и радника; политичка воља и посвећеност свих страна да учествују у дијалогу у доброј вери; те подстицајан правни и институционални оквир“.²³⁴⁵

Дакле, за разлику од једностраног начина доношења одлука који је систем присутан у и типичан за друге гране права, управо изворна неједнакост, али и супротстављеност страна у радном односу оправдава и подстиче механизам у ком постоји могућност да се чују гласови и ставови различитих страна – социјални дијалог.²³⁴⁶ У светлу наведеног, додатно напомињемо да су радноправне гаранције настале са идејом помирења интереса различитих страна који су често, не само различити, него и супротстављени, али и како би се заштитили запослени, односно радници, као слабија страна.²³⁴⁷ Социјални дијалог је механизам за разрешење конфликта, али да је и сам социјални дијалог настао из испреплетаних револуција – индустријске револуције, демократске и капиталистичке револуције.²³⁴⁸ Како подвлачи професор Мирјанић „квалитет дијалога и обим разлика између нормативног и стварног зависи и од тога како су социјални партнери организовани, тј. да ли су они стварно репрезентативне организације радника и послодаваца које су опредељене да воде социјални дијалог у доброј вери“.²³⁴⁹

Социјални дијалог не представља *идеални* механизам у том погледу, али исто тако јесте *најбољи* механизам до сада пронађен. Осврт на мало даљу и ближу историју нам показује да је трипартитни приступ имао изузетан значај у изградњи државе благостања у периоду након Другог светског рата, али и у превазилажења других криза у XX веку. Са једне стране, треба нагласити да је 158 држава ратификовало Конвенцију МОР-а број 144 о трипартитним консултацијама²³⁵⁰ и да су у чак 87% држава чланица МОР-а успостављене трипартитне институције на националном нивоу²³⁵¹. Глобално посматрано, али поготово у државама нашег региона, значајан део изазова који се тиче социјалног дијалога је повезан са одсуством стварне аутономије синдиката, који су често заправо под утицајем послодаваца и државе, што доводи

²³⁴⁵ International Labour Organization, *A Self-assessment Method for Social Dialogue Institutions SAM-SDI*, International Labour Office, Geneva, 2021, 7.

²³⁴⁶ Pavithra S, “Tripartism Mechanisms in Industrial Relations”, *Indian Journal of Integrated Research in Law*, Vol. 4, бр. 2/2024, 132.

²³⁴⁷ Dan Wei, Angelo Patrício Rafael, “Macao” у: *Collective Bargaining in Labour Law Regimes: A Global Perspective* (ed. Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2019, 406.

²³⁴⁸ Claude Kwaku Akpokavie, ILO Century Project: Tripartism, Social Dialogue and Democracy, доступно на: <https://www.ilo.org/media/333806/download>, 15. 6. 2025. године.

²³⁴⁹ Ж. Мирјанић, „Социјални дијалог између нормативног и стварног“, *Радно и социјално право*, год. XXIX, бр. 1/2025, 26.

²³⁵⁰ Конвенција МОР-а број 144, *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 1/05. Информација је доступна на следећој интернет адреси: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312289, 15. 6. 2025. године.

²³⁵¹ *Ibidem*. Иако социјални дијалог не мора нужно бити трипартитни (на пример, може бити и бипартитни, уколико подразумева учешће представника радника и послодаваца), у домаћем контексту, с обзиром на постојећу правну традицију, постоји поистовећивање трипартизма и социјалног дијалога. Професор Јовановић истиче да је „у нашој пракси рудименталног социјалног дијалога држава готово незаобилазна, зато што иницијативе за социјални дијалог по правили долазе ‘одозго’“. П. Јовановић, „Радноправни оквири индустријске демократије у Србији“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. XLI, бр. 1–2/2007, 94.

до тога да радници нису на адекватан начин и у одговарајућој мери заштићени.²³⁵² Штавише, неолибералне тенденције доводе до додатног удаљавања транзиционих држава од европског социјалног модела, што је најближе повезано са кризом колективног радног права.²³⁵³

Као кључни проблеми у овом погледу су идентификоване недовољно развијене организационе структуре, али и велика асиметрија у ресурсима и степену моћи између различитих страна.²³⁵⁴ И поред наведеног, ваља подвући то управо постојање социјалног дијалога може бити велика предност радног права, у односу на друге грана права, а када је реч о препознавању и борби против укрштене дискриминације. Подсећамо да се у основи дискриминације налазе стереотипи и предрасуде. Стога је чути различите стране, што је иначе веома значајно, посебно значајно када је реч о борби против дискриминације у сфери запошљавања и рада.²³⁵⁵ Надаље, поставља се питање шта *тачно* значи увести питање укрштене дискриминације у трипартитни социјални дијалог. Сматрамо да није довољно нагласити то да је питање укрштене дискриминације важно увести у трипартитни социјални дијалог, већ треба водити рачуна и о томе који су интереси различитих страна и зашто би им било значајно да се кроз социјални дијалог разматра и питање укрштене дискриминације.²³⁵⁶

Дакле, верујемо да би било значајно говорити о увођењу теме интерсекционалности у трипартитни дијалог не само кроз разговор о овом питању, већ и директно учешће оних који су претходно били жртве укрштене дискриминације у свету рада, или се пак по основу више личних својстава могу сматрати припадницима осетљивих и угрожених група.²³⁵⁷

4.2. Трипартизам плус – значај улоге цивилног сектора

Циљ трипартизма јесте у томе да се чују различите стране и дође до заједничког решења са којим су и у погледу ког су различите стране сагласне. Међутим, претходно питање јесте ко су стране, односно представници актера за које се сматра да имају кључни утицај на изглед света рада – од нивоа једног послодавца до макронивоа, глобалног и глобализованог света рада. Још пре више од једног века, оснивањем МОР-а, су у овом погледу идентификовани представници државе, радника и послодаваца, што је био револуционаран корак напред и што је поставило темеље за даље функционисање ове организације, али и многих других, док је трипартизам издигнут на ниво једног од фундаменталних начела радног права.

Ипак, свет рада се знатно мења, те је оправдано преиспитивати и претпоставке које се тичу трипартизма, односно тога ко су актери који треба да учествују у разговорима и преговорима који се тичу радних права. Тако се у литератури све више говори о трипартизму плус што подразумева то да су, поред представника државе, радника и послодаваца, укључени и други релевантни актери – пре свега из цивилног, то јест невладиног сектора. У вези са терминологијом, али и пољем деловања цивилног сектора, не би било оправдано рећи да се све организације које припадају овом сектору баве заштитом људских права. Ипак, ма колико утопистички звучало, можемо рећи да је њихово деловање усмерено ка постизању бољег

²³⁵² М. Ђ. Уџур, „Promišljanje prava zaštite na radu kao samostalne pravne discipline“, *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, Vol. 1, br. 1/2013, 198.

²³⁵³ Жељко Мирјанић, „Утицај глобализације на право (пост)транзиционих земаља“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, година LVII, бр. 178, 2018, 77.

²³⁵⁴ Зоран Стојиљковић, *Нови почетак за социјални дијалог*, Фондација Friedrich Ebert, Београд, 2021, 15.

²³⁵⁵ Штавише, пример бављења укрштеном дискриминацијом кроз социјални дијалог може бити и подстицај да се у другим гранама права размотри увођење додатних механизма који су од значаја за борбу против укрштене дискриминације.

²³⁵⁶ П. Јовановић, „Отворена питања код колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*, Vol. 48, бр. 4/2014, 10.

²³⁵⁷ Сматрамо да овако нешто не би било немогуће, посебно узимајући у обзир то да су питања заштите одређених осетљивих и угрожених група поред жена, попут особа са инвалидитетом, младих радника, или радника са породичним дужностима у одређеним случајевима предмет разматрања у социјалном дијалогу. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Challenges and Opportunities for Social Dialogue and Tripartism*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2003, 20.

друштва, свакако са отвореним питањем шта се подразумева под бољим друштвом. Свакако, суштинско питање односа државе и цивилног сектора остаје отворено до данас, а поготово уз нове појаве у овом контексту. Под новим појавама пре свега подразумевамо настанак *Gongo* (енг. *Government Organized Non-Governmental Organizations*), односно невладиних организација које заправо контролише влада.²³⁵⁸ Наведени феномен сведочи о само једном од ризика са којим се суочава цивилни сектор, који треба додати медијски изграђеном негативним наративу који је присутан широм света, а који је усмерен ка овим организацијама.

Имајући у виду претходно изнете напомене, наше разматрање улоге цивилног друштва се тиче улоге коју овај сектор може имати у социјалном дијалогу и посебно борби против укрштене дискриминације кроз социјални дијалог. Наиме, сматрамо да највећи допринос у овом погледу представља другачија, а често и супротстављена перспектива коју има цивилни сектор, у односу на друге актере који учествују у социјалном дијалогу.²³⁵⁹ Треба имати у виду то да се иза извештаја из сенке неретко налазе управо организације цивилног друштва, који покушавају да допуне често не само различитим, већ и супротстављеним подацима извештаје држава у погледу стања економских и социјалних права.²³⁶⁰ Штавише, управо увођење ове компоненте – „плус“ може допринети „оживљавању“ социјалног дијалога за који се са правом примећује да се, ван Европе, није много развио на националним нивоима.²³⁶¹ Са друге стране, треба водити рачуна о ризику слабљења улоге синдиката јачањем улоге организација које се баве економским и социјалним правима, посебно у време опадајуће синдикализације и вере у синдикате.²³⁶² У литератури се истичу и оправдане бојазни које се тичу тога да увођење цивилног сектора може да „разводни“ социјални дијалог, односно преговоре социјалних партнера.²³⁶³ Међутим, уколико узмемо у обзир и то да социјални дијалог треба да представља и механизам који ће омогућити што праведнију транзицију ка савременом свету рада, стојимо на становишту да део „плус“ у контексту трипартизма има приоритетно позитивну конотацију.²³⁶⁴

Свакако, увођење цивилног сектора у социјални дијалог има за циљ увођење нових и другачијих перспектива, у вези са различитим питањима која се непосредно, али и посредно тичу света рада.²³⁶⁵ Иако се различити правни инструменти МОР-а, мање или више посредно дотичу овог питања, важно је истаћи да је 2002. године донета Резолуција која се тиче трипартизма и социјалног дијалога, а у оквиру које се изричито препознаје потенцијална улога цивилног сектора у социјалном дијалогу.²³⁶⁶ С обзиром на то, сматрамо да увођење (н)ове перспективе даје могућност за нова сазнања, што отвара простор и за разматрање различитих облика дискриминације.

²³⁵⁸ Грађанске иницијативе, Гонго и фантомске организације: Приручник за препознавање и праћење, доступно на: <https://www.gradjanske.org/wp-content/uploads/2025/03/PRIRUCNIK-za-prepoznavanje-i-pracenje-GONGO-i-fantomskih-organizacija.pdf>, 30. 6. 2025. године.

²³⁵⁹ Сања Стојковић Златановић, „Улога и значај синдиката за унапређење социјално-правног статуса различитих категорија радника – изазови савременог европског права“ у: *Промислања актуелних друштвених изазова: регионални и глобални контекст* (ур. Ивана Арсић, Владимир Ментус), Институт друштвених наука, Београд, 2020, 72.

²³⁶⁰ International Labour Organization, *National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance*, International Labour Office, Geneva, 2013, 15.

²³⁶¹ Richerd Croucher, Geoffrey Wood, “Tripartism in Comparative and Historical Perspective”, *Business History*, Vol. 57, бр. 3/2015, 347.

²³⁶² Aneta Tyc, *Global Trade, Labour Rights and International Law: A Multilevel Approach*, Routledge, New York, 2021, 61.

²³⁶³ Maarten Hermans, Huib Huyse, Jan Van Ongevalle, Social Dialogue as a Driver and Governance Instrument for Sustainable Development, ILO-ITUC Discussion Note, доступно на: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ilo-ituc_discussion_note_nov_2016_en.pdf, 15. 6. 2025. године.

²³⁶⁴ Oscar Molina Romo, *The Role of Tripartite Social Dialogue in Facilitating a Just Transition: Experiences from Selected Countries*, International Labour Office, Geneva, 2022, 12.

²³⁶⁵ Enver Murat Engin, Bipartite, Tripartite, *Tripartite-Plus Social Dialogue Mechanisms and Best Practices in the EU Member States*, Galatasaray University, Ankara, 8.

²³⁶⁶ Resolutions Adopted by the International Labour Conference at its 90th Session (Geneva, June 2002), део I.

5. Други механизми од значаја за борбу против укрштене дискриминације

5.1. Значај образовања – нераскидива повезаност света образовања и света рада

Примена права подразумева дуг, тежак и трновит пут, са многим „знаковима поред пута“. Овај пут је сачињен од правних гаранција, по којима се креће појединац. Међутим, овај пут није једном изграђен и заувек остављен да постоји и троши се. Уместо тога он се стално гради и мења, са циљем да олакша пут појединцу. Ми смо, као механизме од кључног значаја у том погледу, идентификовали образовање, и то како формално, тако и неформално, дакле, образовање у најширем смислу речи, али и један специфичан вид практичног образовања – обуке послодаваца и запослених.

Појам образовања може бити тумачен на ужи и на шири начин. У ужем смислу, образовање се односи на систем формалног образовања који се успоставља на нивоу сваке државе, али који је, у системском смислу, релативно сличан у свим државама света. Дакле, реч је о систему који подразумева различите нивое образовања, од којих су неки обавезног, а неки факултативног карактера. Међутим, појам образовања се може тумачити и у ширем смислу, а тако да се не односи само на формално образовање, већ и на све организоване форме стицања знања и/или вештина.

Неформално образовање представља веома широку категорију. Стога наглашавамо то да под неформалним образовањем подразумевамо свако системско и трајно стицање знања, које је организовано тако да није директно усмерено ка кандидатима за запослење или запосленима, када већ говоримо о обукама. Иако је утицај образовања на свет рада посредан, он је изузетно велики, а како дискриминација настаје већ у образовању, док у потпуности долази до изражаја у свету рада. О томе сведочи и случај *Oruš и други против Хрватске*, о ком је одлучивао ЕСЉП, а где је закључено да је дошло до дискриминације тиме што су ромска деца издвајана у посебне разреде где је градиво било знатно смањено.²³⁶⁷ То је правдано њиховим недовољним познавањем хрватског језика, или одлуке у случају *D.H. и други против Чешке Републике*, који се тичао тога што су ромска деца била послата у специјалне школе које су биле намењене за децу коју болују од озбиљних болести, имају сензорна оштећења или инвалидитет, само због своје етничке припадности, где је такође утврђено постојање дискриминације.²³⁶⁸ Као што показује већ поменут случај, неретко је сегрегација, то јест дискриминација већ у образовању очигледна, о чему сведочи и поменути случај. Сматрамо да је неопходно говорити о искорењивању дискриминације у образовању да бисмо уопште разматрали примену начела једнакости и забране дискриминације у свету рада. Посматрано из интерсекцијске перспективе, средина где неко живи може да утиче на квалитет образовања, да се не може очекивати да неко оствари исти успех као други уколико има старије књиге, нема „крив над главом“, односно нису му задовољене друге, основне животне потребе.²³⁶⁹

Образовање има кључну улогу у изградњи знања, вештина и компетенција, али исто тако и велику улогу у изградњи личности, али и перцепцији себе и других. Међутим, образовање такође представља и својеврсну „улазницу“ за свет рада, макар начелно, док пружање прилика за раст и развој појединцима игра значајну улогу и у контексту остварења друштвене кохезије.²³⁷⁰ Пре неколико деценија је постојала знатно већа корелација између нивоа и врсте образовања са једне стране и занимања, односно посла које лице обавља, са друге. Не у потпуности, али у великој мери, посебно у државама са социјалистичким државно-

²³⁶⁷ *Oruš and Others v. Croatia*, 16.3.2010, App. No. 15766/03, вид. ст. 184 и 185.

²³⁶⁸ *D.H. and Others v. the Czech Republic*, 13.11.2007, App. No. 57325/00, вид. ст. 217.

²³⁶⁹ Може се закључити да једнак приступ образовању остаје идеал који је (и даље) тешко достижан. За више о томе вид. Wanjiru Njoya, *Economic Freedom and Social Justice: The Classical Ideal of Equality in Contexts of Racial Diversity*, Palgrave Macmillan, Cham, 2021, 35.

²³⁷⁰ European Trade Union Confederation, Education and Training, доступно на: <https://www.etuc.org/en/issue/education-and-training>, 15. 6. 2025. године.

друштвеним уређењем, попут наше, образовање је условљавало и занимање. Данас, у неолибералном, глобализованом и капиталистичком свету рада, ова корелација је знатно мања, а млади људи који излазе по први пут на тржиште рада се налазе у посебном ризику од повреде основних права. Наиме, често послодавци захтевају практична знања, независно од врсте и степена образовања, односно образовних квалификација. Негује се мултидисциплинарни приступ, а који се практично примењује тако што се за различите послове запошљавају и ангажују појединци који су стекли образовање у сасвим другој области. образовање се неретко у савременом свету рада пре посматра, односно процењује у смислу својих посредних, а не непосредних ефеката, док „нове вештине“ попут дигиталних вештина посебно добијају на значају.²³⁷¹ Другим речима, образовање за многе послодавце није толико битно из угла знања које је стечено, већ пре као показатељ нечије одлучности, посвећености, дисциплине, и вештине да превазиђе различите изазове, док се посебан фокус ставља на стицање практичних вештина.²³⁷² Такође, још један аспект који се наглашава јесте то да образовање није везано само за одређени период живота и да представља одређену пред-фазу у односу на рад, већ да је образовање, у ширем смислу речи, целоживотни процес.²³⁷³ На то указује и МОР, истичући да будућност света рада подразумева сталне промене, а да прилагођавање радника овим променама од њих захтева стално учење и стицање нових вештина.²³⁷⁴ МОР је преузела и конкретне кораке у овом погледу усвајањем Стратегије о вештинама и целоживотном учењу 2030 (енг. *The ILO Strategy on Skills and Lifelong Learning 2030*). Један од стубова на којима почива ова стратегија се тиче управо учења о различитости и инклузивности, у светлу начела једнакости и забране дискриминације. То подразумева истицање и неговање једнаких могућности у свету рада, али и давање прилика за учење осетљивим и угроженим групама радника, односно онима за које се може претпоставити да су били или да се налазе у посебно неповољном положају.²³⁷⁵

Неопходно је да образовање од „најранијих ногу“ учи појединце о структурним неједнакостима и начинима на који оне обликују судбину појединца. Можда најприсутнија линија сензитивизације образовања јесте она која се тиче уродњавања образовања, о чему се посебно говори у последњим годинама.²³⁷⁶ У том контексту, „сасвим је извесно да образовање, његови садржаји и праксе представљају моћне инструменте за репродукцију родних односа, али су истовремено и кључни фактор промена актуелног родног режима, демократизације и

²³⁷¹ Shirley Davey, Brian Harney, “Higher Education and Skills for the Future(s) of Work” у: *The Future of Work Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn et al), Palgrave Macmillan, Cham, 2023, 113–114.

²³⁷² European Commission, *Key Competences for Lifelong Learning*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, 14–15.

²³⁷³ Martina Endepohls-Ulpe, Joanna Ostroch-Kamińska, “Gender – Diversity – Intersectionality: (New) Perspectives in Adult Education” у: *Gender – Diversity – Intersectionality (New) Perspectives in Adult Education* (eds. Martina Endepohls-Ulpe, Joanna Ostroch-Kamińska), Waxmann, Münster, New York, 2019, 7–19. Свакако, није у свим државама овај принцип једнако присутан и наглашен, а примери држава у којима су уведене стварне мере које имају за циљ мењање саме структуре тржишта кроз принцип целоживотног учења су Немачка и Јапан. Вид. Hans H. Bass, “German and Japanese Labor Markets and Labor Market Policies Between Globalization and World Economic Crisis – Towards a Comparison” у: *Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic Crisis Japan and Germany* (eds. Hans H. Bass, Toshihiko Hozumi, Uwe Staroske), Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2010, 13–14.

²³⁷⁴ Tarja Halonen, “Harnessing Globalization: An Everlasting Challenge” у: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkonen), Springer, Cham, 2021, 14.

²³⁷⁵ International Labour Organization, *The ILO Strategy on Skills and Lifelong Learning 2030*, International Labour Office, Geneva, 2023, 7.

²³⁷⁶ О томе да увести родну перспективу у образовање, чак и када је реч о економски развијеним државама благостања, није нимало једноставно, сведочи пример Шведске и дуг пут који је требало прећи како би уродњавање од апстрактне идеје постало заступљени принцип у стицању знања. Ulla Eriksson-Zetterquist, “Gender in Education: an Inclusive Project” у: *Making Inclusion Work: Experiences from Academia around the World* (eds. Saija Katila, Susan Meriläinen, Janne Tienari), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2010, 93–108.

модернизације друштва“.²³⁷⁷ Постојање солидног оквира за увођење родне равноправности у образовање и посебно високо образовање, је само први корак ка томе да заиста дође до уродњавања образовања. Стога је потребно усвајати одговарајуће стратешке оквири, али и операционализовати те оквири, те борити се против „скривених курикулума“ патријархалног понашања.²³⁷⁸ У овом погледу, професорка Петрушић закључује да је „образовање у Србији – у целој линији од основног до високошколског – заробљено патријархалном матрицом у погледу садржаја учења, менталних склопова и система вредности носилаца образовног процеса, а, следствено, и њихових педагошких приступа“.²³⁷⁹ Свакако, анализа курикулума у РС указује на потребу за већом родном сензитивацијом, односно препознавањем родне димензије, а у последњих неколико година се улажу велики напори у овом погледу“.²³⁸⁰

Из радноправног угла, посебно треба водити рачуна о томе да се по правилу неједнакости у сфери образовања рефлектују и на неједнакости у сфери рада. Међутим, до дискриминације може доћи и на овом преласку – из света образовања у свет рада, где се испоставља да се у зависности од одређених личних својстава, а независно у односу на раније стечено образовање, неки појединци више вреднују у односу на друге у свету рада. Пример у овом погледу се тиче тога да подаци показују да су жене у РС у просеку више образоване у односу на мушкарце. Истраживање спроведено од стране Повереника за заштиту равноправности показује да је „више или високо образовање стекло 24% од укупног броја жена старијих од 15 година, док је код мушкараца у истој старосној групи удео високообразованих нижи – 20,7%“, а „према подацима за 2022. годину удео жена међу уписаним студентима 59%, а међу дипломираним 61%“.²³⁸¹ У 2022. години докторирало је више жена (59%) него мушкараца (41%)“.²³⁸² Ипак, како иста истраживања показују, жене раде на мање плаћеним и вреднованим пословима, ретко су на управљачким местима и чешће бивају жртве дискриминације у свету рада.

Дакле, образовање представља основ за стицање било каквих могућности у свету рада, док без једнаког приступа образовању, барем у непосредном (а потом и посредном смислу речи), постаје беспредметно говорити о једнаким могућностима у свету рада.

5.2. Важност обука послодаваца и запослених за препознавање и борбу против укрштене дискриминације

Не доводећи у питање значај образовања у борби против укрштене дискриминације, можемо рећи да је значај образовања посредан. Насупрот томе, обуке послодаваца и запослених (које се додуше такође могу сматрати образовањем у најширем значењу речи – преношења знања и вештина) могу имати знатно непосреднији утицај на борбу против

²³⁷⁷ Н. Петрушић, Слободанка Константиновић Вилић, „Интегрисање студија рода у универзитетски систем образовања“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 62, 2012, 18.

²³⁷⁸ Д. Вујадиновић, З. Антонијевић, „Родна равноправност у високом образовању: феминистички изазов за XXI век“ у: *Родна равноправност у високом образовању: концепти, праксе и изазови* (ур. Драгица Вујадиновић, Зорана Антонијевић), Академска књига, Нови Сад, 2019, 15.

²³⁷⁹ Н. Петрушић, Д. Вујадиновић, „Од родно слепог ка родно инклузивном високом образовању у Србији: акциони планови за уродњавање“, *Социологија*, Vol. 60, бр. 1/2018, 315.

²³⁸⁰ *Ibidem*, 322. Значајну улогу, у овом контексту, има Универзитет у Београду – Правни факултет, који последњих неколико година посвећује посебну пажњу активностима и развоју мастер програма који су посвећени питањима родне равноправности, различитости и инклузивности. Развијен је програм „Род и право“ (енг. *Law and Gender*), а информације о овом програму и другим активностима у овом контексту су доступне на: <https://lawgems.ius.bg.ac.rs/>, 19.01.2026. године). Такође, од 2026. године Универзитет у Београду – Правни факултет, учествује као један од партнера у извођењу међународног мастер програма „Право и род, интерсекционалност и различитост“ (енг. *Law and Gender, Intersectionality, Diversity*, информације доступне на: <https://lawgid.ius.bg.ac.rs/>, 19.01.2026. године).

²³⁸¹ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2025, *op. cit.*, 91.

²³⁸² *Ibidem*, 91.

дискриминације у сфери запошљавања и рада. Иако сматрамо да су обуке важне у контексту борбе против сваког облика дискриминације у свету рада, верујемо да ова тврдња посебно важи када је реч о „новим“ облицима дискриминације, као што је укрштена дискриминација.

Обуке послодаваца и запослених треба да имају за циљ да упознају обе стране у радном односу са ризиком укрштене дискриминације и да тиме допринесу не само препознавању, већ и борби против овог облика дискриминације у пракси. У контексту обука за кандидате за запослење и запослене, на првом месту, важно је одговорити на питање ко организује обуке, али исто тако нагласити да сматрамо да обуке не треба да буду организоване само за запослене, већ и за кандидате за запослење. Кључну улогу у овом погледу треба да има НСЗ, односно јавне агенције за запошљавање.²³⁸³ Најчешће се о обукама говори у контексту стручног оспособљавања младих, односно као мера која треба да омогући младима прелазак из света образовања у свет рада²³⁸⁴, али обуке треба да се организују и када је реч о свима другима, а посебно осетљивим и угроженим категоријама радника. Са друге стране, када је реч о обукама запослених, треба истаћи да се ове обуке најчешће организују са циљем унапређења продуктивности запослених, што у крајњој линији има за циљ и већи профит за послодавца.²³⁸⁵

С обзиром на присутност и „истакнутост“ дискриминације у свету рада, заузимамо став да је потребно увести обуке које би биле периодичне, односно редовно организоване за кандидате за запослење од стране јавних агенција за запошљавање, што захтева финансијске и временске ресурсе.²³⁸⁶ Потенцијално би ове обуке биле делом финансиране од стране послодаваца, што је већ модел који тренутно постоји у РС, где мера обука на захтев послодавца подразумева: „реализацију обуке у трајању до 960 часова (у зависности од врсте, сложености послова и других елемената од значаја за трајање обуке), у складу са стандардима нивоа обука, посебним законом или правилником, или реализацију обуке за особе са инвалидитетом у складу са програмом обуке за коју је издато одобрење за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације министарства надлежног за послове запошљавања“ и „заснивање радног односа са најмање 50% полазника који су са успехом завршили обуку“.²³⁸⁷ Доступне информације указују на то да је у току 2024. године НЗС организовала велики број обука за незапослена лица, на којима је присуствовало између пет и 20 лица, а свеукупно 770 лица.²³⁸⁸ Међутим, поред ових обука, НЗС је спроводила и обуке за особе са инвалидитетом,

²³⁸³ На основу Општег закона о једнаком третману, градске управе у различитим немачким градовима попут Франкфурта, Минхена и Хајделберга организују обуке на тему дискриминације за менаџере, оне који раде у служби људских ресурса и административно особље. Annette Icks *et al*, *Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors*, доступно на: https://www.pro-diversity.de/images/pdf/Merx_IfM_Bonn_Diversity_Diskriminierung_Arbeitsleben_ADS_2022.pdf, 22. 12. 2025. године, 21.

²³⁸⁴ Elisabeth Veronika Henn, *International Human Rights Law and Structural Discrimination: The Example of Violence against Women*, Springer, Cham, 2019, 28.

²³⁸⁵ Ова тврдња је први пут јасно изведена кроз теорију људског капитала, чијим творцем се сматра Гари Бекер (Gary S. Becker), који је указао на то како улагање у стицање знања и вештина радника, те њихово целокупно благостање, има позитивне ефекте и по самог послодавца, а како долази до увећане продуктивности и доприноса на раду. Gary S. Becker, *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York, 1975.

²³⁸⁶ Jonathan Schonsheck, “Fatal Flaws in the Libertarian Conception of the Market” у: *Economic Justice: Philosophical and Legal Perspectives* (eds. Helen M. Stacy, Win-Chiat Lee), Springer, Cham, 2013, 114–117.

²³⁸⁷ Национална служба за запошљавање, Обуке на захтев послодавца, доступно на: http://www1.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/edukacija/obuke_na_zahtev_poslodavca.cid43275, 10. 6. 2025. године.

²³⁸⁸ Информације су доступне на: <https://www.nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Katalog%20obuka/2025/Katalog%20obuka%20za%20tr%C5%B4i%C5%A1te%20rada%20-%202024.%20godina.pdf>, 01.07.2025. године. Нажалост, нису доступне и информације о успешности обука, у смислу тога да ли је у референтном периоду након учешћа у обуци лице добило запослење или на други начин побољшало свој положај на тржишту рада. Такође, треба истаћи да обуке нису одржане у свим, него само у неким градовима РС.

на којима је укупно учествовало 434 лица.²³⁸⁹ Поред тога, Повереник за заштиту равноправности је у току 2025. године учествовао на тренинзима који су били посвећени баш теми укрштене дискриминације и који су одржани у више градова у РС, а у којима је учествовало чак 500 запослених у јединицама локалне самоуправе.²³⁹⁰

Свесни смо тога да су у савременом свету рада веома присутне и заступљене обуке које се тичу инклузивности, односно разумевања и поштовања различитости. С обзиром на то, разумемо да концепт који предлажемо није у потпуности нов. Ипак, то не одузима од значаја оваквих обука које је не само потребно, већ и нужно организовати. Са друге стране, верујемо да ништа мање важно није организовати и обуке за запослене, док то треба да буде обавеза послодаваца.²³⁹¹ Међутим, ваља истаћи то да сматрамо да је од значаја да у организовању и спровођењу ових обука учествују и независни стручњаци и/или представници јавних агенција за запошљавање.²³⁹²

Циљ обука, како кандидата за запослење, тако и запослених, је у томе да упознају ова лица са ризиком дискриминације, што би им помогло да препознају то да ли су сами жртве дискриминације или сматрају да се неко од њихових колега/особа које познају налази у ризику од дискриминације. Сем упознавања са основним радноправним гаранцијама, али и механизмима заштите права, потребно је и охрабрити и подржати жртве дискриминације у борби за своја права. Стога, обуке кандидата за запослење и запослених имају за циљ стварање одређених претпоставки, које се тичу препознавања укрштене дискриминације у правним инструментима и механизмима примене права. Додатно бисмо истакли то да се у савременом свету рада, у ком долази до алгоритамошког одлучивања, те све веће улоге вештачке интелигенције говори и о обукама, односно тренингу робота, те се оправдано може поставити питање да ли је обучавање људи застарео концепт.²³⁹³ Одговор на ово питање је одричан, али управо како обуке не би постале анахрон концепт, потребно је извршити и њихову

²³⁸⁹

Информације

су

доступне

на: <https://nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Katalog%20obuka/2025/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D0%B6%D0%B8%D1%88%D1%82%D0%B5%20%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B5%20%D1%81%D0%B0%20%D0%B8%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%BC%20%D0%B7%D0%B0%202024.%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D1%83.pdf>, 1. 7. 2025. године. Важе исти коментари који су дати и у погледу обука уопште, с тим што додајемо коментар који се тиче тога да, иако треба похвалити напоре усмерене ка унапређењу положаја особа са инвалидитетом на тржишту рада, поставља се питање зашто не постоје посебне обуке усмерене и ка припадницима других осетљивих и угрожених група радника.

²³⁹⁰ Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај*, 2026, *op. cit.*, 64.

²³⁹¹ Како МОП истиче, тренинзи и обуке запослених представљају обавезу послодавца, која представља део улагања у развој запослених. International Labour Organization, Skills and Lifelong Learning, доступно на: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/skills-and-lifelong-learning>, 7. 6. 2025. године.

²³⁹² У РС постоји Правилник о ближим критеријумима и условима за укључивање запосленог у обуке за потребе послодавца, ради стицања додатних знања и вештина, *Службени гласник РС*, бр. 13/2018, 57/2018 и 45/2022, који предвиђа да је „обука за запосленог, ради стицања додатних знања и вештина, мера активне политике запошљавања и представља активност усмерену ка одржању запослења“ (чл. 2, ст. 1), а обука се „може финансирати из средстава НСЗ-а под условом да се послодавац обавезао да задржи у радном односу на неодређено време још најмање 24 месеца након стицања сертификата о стеченим компетенцијама, односно да ће у случају отказа радног односа пре истека тог периода НСЗ-у накнадити трошкове обуке и то целокупан износ средстава исплаћених у складу са уговором, са законском затезном каматом од дана преноса средстава“ (чл. 7, ст. 1). Није најјасније како послодавац може бити у обавези да задржи неког у радном односу на неодређено време најмање 24 месеца јер оваква формулација имплицира да је заправо реч о одређеном времену на који се заснива радни однос или пак да без обзира на све околности, послодавац никако не сме окончати радни однос запосленог у првих 24 месеца. Дакле, држимо да да ова формулација није најбоља и да би требало прецизирати на које су обавезе послодавца у овом погледу.

²³⁹³ Ronald Francis, *Equality in Theory and Practice: A Moral Argument for Ethical Improvements*, Springer, Cham, 2020, 86.

специјализацију, односно кроз обуке сагледати актуелна и круцијална питања, што свакако подразумева и ризик дискриминације.²³⁹⁴

Напоследку, ма колико бисмо желели да се поуздамо у аргумент да послодавци не желе да спроводе дискриминацију, односно уопште толеришу дискриминацију, прибојавамо се да би овај аргумент био крајње утопистички. Дакле, послодавце у различитим гранама привреде, односно занимањима треба упознати са радноправним гаранцијама, али и санкцијама у случају понашања супротно овим гаранцијама. Важно је истаћи и ризике, економске и друге природе, са којима би послодавац био суочен у случају да запослени одлучи да се обрати суду или другом телу и да се установи да се послодавац понашао дискриминаторно. Поред директних економских санкција, то представља и огроман репутациони ризик, који посебно долази до изражаја у данашње време када се информације шире брже него икада пре. Имајући у виду горе наведено, не може се гарантовати да би увођење обука допринело у борби против укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада. Оно што је пак сигурно јесте да одсуство обука не може допринети борби у овом погледу, а да се, с обзиром на трендове у савременом свету рада, може само очекивати да дође до даљег погоршања ситуације, док постојање оваквих обука никако не може штетити.

²³⁹⁴ Global Skills Trends: Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work, Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group, 2nd Meeting of the Employment Working Group Geneva, Switzerland, 11 – 12 June 2018, доступно на: <https://www.ilo.org/publications/global-skills-trends-training-needs-and-lifelong-learning-strategies-future-0>, 5. 6. 2025. године.

ЗАКЉУЧАК

Имајући у виду целокупан претходни текст, верујемо да смо дошли до неколико група, шире постављених, закључака, које ћемо навести у наставку. Редослед којим ћемо наводити закључке представља својеврсну комбинацију редоследа делова и постављених, односно доказаних, хипотеза.

У контексту првог дела дисертације, који је био посвећен контекстуализацији начела једнакости и забране дискриминације у радном праву, долазимо до закључка да радно право, као грана права, поставља солидне темеље за борбу против дискриминације у сфери запошљавања и рада. Треба приметити то да радно право штити појединца од ризика дискриминације у свету рада – кроз норме садржане у самим, радноправним прописима, које су посвећене овом питању и представљају отелотворење начела једнакости и забране дискриминације, као једног од фундаменталних радноправних начела, али и позивањем, било изричитим или прећутним, на норме антидискриминационог права. У светлу наведеног, истакли смо битне елементе појма и концепта дискриминације, а посебно то на који начин се овај концепт развијао, узимајући у обзир то да се намера више не сматра битним елементом дискриминације. Ово је посебно важно како показује разумевање да је дискриминација блиско повезана са стереотипима и предрасудама којих ни сами нисмо свесни, а који настају већ у најмлађим годинама, а бивају ојачани стигматизирајућим друштвеним наративима. Поред тога, препознали смо да се дискриминација може појавити у најразличитијим облицима, од којих су неки очигледнији, док је неке знатно теже препознати.

Међутим, управо то што су ови облици дискриминације препознати сведочи о томе да их је ипак могуће препознати, те подстицај органима примене права да их уоче у пракси. Овакав, врло развијени концепт дискриминације се налази у сржи радноправног начела једнакости и забране дискриминације. Међутим, кључно је ово начело разумети као шире у односу на саму забрану дискриминације, барем схваћену у свом „традиционалном“ облику. Једнакост у овом светлу треба разумети не као формалну – једнакост у правним гаранцијама, већ као суштинску једнакост, која је мултидимензионална, те има за циљ препознавање историјски дубоко укореваних образаца неједнакости који и данас појединце, на основу личних својстава, стављају у инфериорни положај. То посебно важи када је реч о радноправном контексту, који је обликован вертикалном неједнакошћу, те, колико год се радно право трудило да заштити запосленог, као слабију страну, послодавац и даље има позицију која му даје моћ, а тиме и простор за потенцијалну злоупотребу те моћи. Стога истичемо да *начело једнакости и забране дискриминације у радном праву мора, стално изнова, бити преиспитивано и унапређивано, кроз препознавање различитих облика у којима се може појавити дискриминација, укључујући укрштеноу дискриминацију.*

Ово посебно, с обзиром на то да, иако је прошло више од три деценије од кад је почело да се говори о интерсекционалности, ова теорија се и даље сматра „новом“, док остаје занемарена у пракси, што значи да је потребно прећи дуг пут како би она постала стварно средство заштите права. Са друге стране, како је доказано кроз истраживање, увођење теорије интерсекционалности у правна разматрања, а укрштене дискриминације у правне оквире, разоткрива то да су гаранције забране дискриминације непотпуне, ограничене у свом деловању и „следе“ за препознавање вишеструких опресија јер су изграђене по једноосном принципу. Другим речима, управо интерсекцијска анализа правних инструмената на универзалном, европском и националном нивоу је показала то да ови инструменти неретко препознају само дискриминацију по основу неколико личних својстава, што је посебно „истакнуто“ када је реч о европском комунитарном праву. Међутим, све и када је реч о отвореним каталозима личних својстава као потенцијалним основама дискриминације који су све „популарнији“, постоји истакнути проблем устаљеног, па чак се може рећи и устаљеног једноосног тумачења. Како је детаљно објашњено кроз текст, једноосно тумачење подразумева систем тумачења у ком, све и када постоји каталог који препознаје већи број личних својстава, па чак и отворени каталог, устаљено тумачење јесте не да је дискриминација забрањена по основу *свих* личних својстава,

што подразумева и потенцијалну комбинацију ових личних својстава, већ на основу *сваког* личног својства. Суштински проблем са оваквим тумачењем није у томе што је оно теоријски несвеобухватно, већ у томе што, последично, доводи до тога да они појединци, који су у ризику од, односно жртве дискриминације по више основа, остају без адекватне, или било какве заштите. Иако ово важи када је реч о било ком облику дискриминације по више основа, то је посебно ризично у контексту укрштене дискриминације, где се говори о дискриминацији ни по основу било ког својства посебно, а по више својстава истовремено. На основу подробне анализе, доказали смо то да је *увођење забране укрштене дискриминације у радно право нужно како би се спречила и санкционисала маргинализација и стигматизација појединаца у свету рада, односно како би се пружила заштита појединцима који су жртве овог облика дискриминације у свету рада.*

Уколико ово сведемо на конкретнији ниво, кроз разматрање различитих радноправних института, долазимо до закључка да се ризик овог облика дискриминације може посматрати у контексту различитих питања која обликују професионалну судбину кандидата за запослење и запослених. Дакле, *укрштена дискриминација значајно доприноси постојању вертикалне и хоризонталне професионалне сегрегације, те у великој мери, обликује изглед тржишта и света рада.* Наиме, овај ризик и све што он подразумева – системски условљену маргинализацију и стигматизацију, значајно доприноси начину на који се појединац контекстуално посматра, из радноправног угла, што може бити сагледано кроз два колосека. Један колосек се односи на више посредне последице наведеног – то што појединац, а на основу личних својстава, одраста у средини, односно окружењу у ком на располагању има знатно мање прилика, те како би стекао исте квалификације, односно знања и вештине, мора да уложи знатно веће напоре, а често то уопште и није могуће, што се одражава и на професионалне прилике, те развој и успех.

У овом контексту, потребно је водити рачуна о томе да не дођемо у парадоксалну ситуацију где, како бисмо препознали стереотипе, уводимо неопориву претпоставку која представља неоправдану генерализацију, односно стереотип да сви припадници одређених група живе и одрастају у сиромаштву и без прилика. Дакле, то није тачно, док је крајње штетно стварати такву слику. Међутим, треба развити свест о повезаности ових проблема и њиховој системској природи како би се разбијали стереотипи и предрасуде да одређена лична својства чине појединце мање вредним, способним и у крајњој линији, мање вредним, на тржишту и у свету рада. Пронаћи ову границу, односно равнотежу, никако није једноставан задатак и захтева сталне напоре и преиспитивања постојећих знања. Ипак, без таквих напора, није могуће суштинско разумевање неједнаког третмана појединаца из радноправног угла, а тиме ни борба за постизање суштинске једнакости. Дакле, постојање укрштене дискриминације у најширем смислу, као неједнаког друштвеног третмана појединаца на основу већег броја личних својстава чији утицај није могуће разграничити утиче и на положај појединца у тражењу запослења, као и на раду и у вези са радом. Други колосек, ком смо посветили пажњу, се тиче непосреднијег утицаја на појединца у свету рада, односно представља одговор на питање на који начин постојање ризика укрштене дискриминације утиче и може утицати на положај појединца. Тако се ови, непосреднији ефекти могу уочити већ када је реч о тражењу запослења, где појединцима право на једнаке могућности бива ускраћено кроз дискриминаторне огласе за посао и/или процес тестирања кандидата. Све и ако пронађу посао, то је често рад ван радног односа, у различитим флексибилним облицима рада, па неретко чак и „рад на црно“ који подразумева одсуство радних права и радноправне заштите. Међутим, како би улазак у ову сферу разматрања отворио низ сложених питања која би превазишла оквир нашег истраживања, ми смо пажњу усмерили приоритетно ка запосленима, што су заправо они појединци који су имали довољно „среће“ да, насупрот свему поменутом, пронађу запослење, односно буду запослени на основу уговора о раду, те буду у ризику од дискриминације у овом, парадоксално, у извесној мери, привилегованом контексту.

Флексибилизације рада и других појава које су карактеристичне за савремени свет рада смо се пак дотакли само у мери која је неопходна како би се ближе расветлио контекст. Ово је значајно с обзиром како нам даје увид у то како се и у којој мери свет рада променио у односу на свет рада који је постојао пре неколико година, а камоли пре неколико деценија. Иако ово важи уопште, посматрано на глобалном нивоу, то посебно долази до изражаја у контексту држава у којима је дошло до транзиције из једне у потпуно другу врсту система, што са собом носи и бројне додатно изражене ризике које треба такође имати у виду и сагледати из угла нових појава у свету рада. Показали смо да *трендови присутни и изражени у савременом свету рада, попут флексибилизације рада и појаве нових форми рада, подразумевају снижен степен или чак непостојање радноправне заштите, што са собом носи обрнуто пропорционалан пораст ризика укрштене дискриминације*.

Како бисмо на адекватан начин проценили утицај ризика дискриминације на кандидате за запослење и запослене, потребно је са једне стране, сагледати овај ризик у светлу различитих радноправних института који су анализирани у четвртм делу докторске дисертације, а са друге кроз призму различитих личних својстава као потенцијалних основа дискриминације. Ту смо наишли на проблем „издвајања“ различитих личних својстава, као потенцијалних основа дискриминације, јер нам се чини да, којим год истраживачким путем да пођемо, наилазимо на својеврсну „замку“. Уколико бисмо по принципу *in medias res* анализирали различита лична својства у светлу дискриминације у свету рада, пропустили бисмо да објаснимо то са каквим и коликим препрекама се, као кандидати за запослење, суочавају појединци који су дискриминисани „само“ на основу једног личног својства, што је предуслов за разумевање положаја оних који су жртве укрштене дискриминације.

Како би уопште постојао полазни основ за препознавање ризика укрштене дискриминације, морамо говорити о отвореном каталогу личних својстава као потенцијалних основа дискриминације. Ипак, верујемо да је неопходно водити рачуна и о томе да не одемо у другу крајност, где се свака повреда радних права сматра дискриминацијом, те не постоји адекватно разумевање односа дискриминације и других појава у свету рада. Уколико се померимо од концепта дискриминације ка ужем концепту укрштене дискриминације, и ту морамо бити пажљиви у контексту препознавања тога шта су са једне стране лична својства, а шта други битни услови и чињенице које је неопходно узети у обзир. У овом погледу није лако наићи ни на конкретне предлоге у погледу тога како решити наведено, односно шта учинити како би се овај проблем превазишао. Један од предлога који можемо пронаћи се тиче тога да се сам каталог личних својстава који је увек у извесној мери ограничен – било тиме што се лична својства препознају по *numerus clausus* принципу или чак иако је у питању отворени каталог – тиме што се успоставља својеврсна хијерархија између личних својстава која су изричито препозната и оних која су непрецизирана. То би подразумевало заштиту сваке особе која сматра да је стигматизована, било по основу једног или више личних својстава. И мада овај предлог јесте веома оригиналан, ипак сматрамо да има више мана него предности, а пре свега како је стигму врло тешко пренети из психолошке и социолошке сфере у сферу права. Све и када се то учини, и даље стигма као категорија носи велики степен субјективности, те сматрамо да не би требало учинити наведено. Стога *није могуће заменити концепт заштићених личних својстава забраном стигме, али је потребно узети у обзир постојање стигме према одређеној групи као параметар приликом утврђивања постојања дискриминације на основу непрецизираних личних својстава, као и приликом увођења посебних мера у корист осетљивих и угрожених група радника*.

Све и ако успемо да превазиђемо, барем начелно, раније постављене препреке и проблеме, долазимо до питања на који начин концепт укрштене дискриминације треба применити у пракси, односно како се може препознати у пракси, у једном специфичном, неједнакошћу обликованом – радноправном контексту. Зато се користи интерсекцијски приступ, као својеврсни алат који треба да помогне у препознавању укрштене дискриминације. Како смо показали кроз шести део дисертације, интерсекцијски приступ захтева то да се

дискриминација не посматра кроз призму једног личног својства, то јест једноосни приступ. У питању је приступ који *доприноси већој солидарности међу, али и са осетљивим и угроженим групама радника, с обзиром на то да указује на то да сваки појединац има одређени идентитет на основу ког се може поистоветити са другим појединцем, али и истиче то како односи привилегије и подређености утичу на све осетљиве и угрожене групе*. Примена овог приступа, у најкраћим цртама, подразумева да нека ситуација у пракси, у сфери запошљавања и рада, буде сагледана на што свеобухватнији начин, како би се узели у обзир различити чиниоци који утичу на положај појединца. Свакако, није реалистично очекивати да у сваком конкретном случају сва лична својства буду сагледана, те тако одговорност за увођење овог приступа лежи не само на оном ко доноси одлуку да је дошло до дискриминације, већ и на ономе ко се обраћа одређеном органу, односно телу, тврдећи да је дошло до дискриминације. Међутим, на оном ко одлучује о примени права је кључна одговорност када је реч о вршењу поређења. Наиме, једноосни приступ дискриминацији подразумева то да се, у сваком конкретном случају, тражи упоредник, односно лице које нема или се претпоставља да нема одређено лично својство, није увек примењив, барем у строгом смислу речи, што смо показали кроз целокупну, а посебно у шестом делу докторске дисертације. *Непостојање упоредника у строгом смислу речи, што представља највећи изазов приликом утврђивања постојања укрштене дискриминације, се може превазићи вршењем флексибилног и/или контекстуалног поређења*. Иако ни ови начини поређења нису увек примењиви, нити представљају „савршено решење“, њима се суштински мења концепт поређења, те се тако он не само шири већ и концептуално мења кроз разумевање да за једну ситуацију не постоји нужно један, већ потенцијално и више упоредника. Било да кажемо да се овим напушта концепт поређења, или да се пак овај концепт шири у тој мери да подразумева целокупну контекстуализацију, једно је сигурно, а то је да једноосни систем поређења у случајевима у којима постоји сумња да је дошло до дискриминације, треба сматрати превазиђеним.

Примена интерсекцијског приступа, која у сваком случају није једноставна, постаје готово немогућа када не постоји одговарајући правни и институционални основ за примену овог приступа. У том смислу, *пролиферација међународних правних инструмената и фрагментација међународног права негативно утичу на ефикасност институционалних механизма у борби против укрштене дискриминације у свету рада*. Стога смо кроз седми, осми и девети део дисертације разматрали изворе права који се баве питањем дискриминације из радноправног угла. Наша анализа извора права – на универзалном, европском и домаћем нивоу, је подразумевала разматрање ових норми кроз језичко и циљно тумачење. Показала је да постоје солидни правни темељи за борбу против дискриминације, али и простор за унапређење ових темеља како би се омогућило препознавање ризика укрштене дискриминације. Стога је анализа била праћена и давањем *de lege ferenda* предлога, изричито, али и имплицитно, кроз указивање на правна решења која сматрамо, из угла заштите жртава укрштене дискриминације у свету рада, недовољно развијеним. Свакако, треба имати у виду и тренутак у ком су норме успостављене и то да је концепт укрштене дискриминације и даље релативно нов. Зато је потребно препознати начин на који (радно)правне норме могу бити унапређене, али и препознати важност тумачења. Дакле, све и када се не може очекивати да дође до промене саме норме, важно је указати на значај тумачења, било да је у питању одређени комитет, суд или пак друго тело које тумачи правне норме. Постоји позитивни тренд, посебно када је реч о пракси комитета ОУН-а, где се, додуше „стидљиво“ у последњих неколико година препознаје концепт укрштене дискриминације. Са друге стране, у пракси судова, како европских, тако и домаћих, укрштена дискриминација остаје, значајним делом, непрепозната. *Непрепознавање укрштене дискриминације у судској пракси међународних и домаћих судова додатно отежава положај судова у будућим случајевима, а с обзиром на то да не могу да се позову на раније пресуде у којима је утврђено постојање укрштене дискриминације*. Међутим, дошли смо и до закључка да проблем непрепознавања укрштене дискриминације није присутан само у судској пракси, већ и када је реч о другим механизмима заштите права. Ово

посебно важи када је реч о инспекцији рада, како *недовољан број и одсуство специјализације инспектора рада чини мало вероватним препознавање, отклањање и кажњавање укрштене дискриминације на раду*. У РС, уопште када је реч о инспекцији рада, постоји потреба за преиспитивањем и унапређењем постојећег система, који подразумева бројне аспекте који стварају терен правне несигурности, а тиме и недовољне заштите – уопште, а посебно када је реч о заштити жртава укрштене дискриминације.

Коначно, али не и мање значајно јесте истаћи то да, *како би дошло до препознавања, а потом и спречавања и санкционисања укрштене дискриминације у свету рада, потребно је уврстити питање укрштене дискриминације у социјални дијалог*. Наиме, иако је и сам значај социјалног дијалога у савременом свету рада доведен у питање, он остаје ипак јединствен механизам који се примењује само у радном праву и омогућава то да се чује „глас“ различитих страна. У таквом дијалогу сваки глас добија значај и зато је управо то место где је неопходно говорити и о укрштеној дискриминацији. Ту, изнова, долазимо до проблема који се тиче наметања одређене теме као дела својеврсне „формалне агенде“, без стварне заинтересованости за бављење тим питањем. Међутим, чекање да одређено питање – „природно“ дође на ред нажалост не доводи до резултата, а како до промена – образаца не долази на овај начин, већ са јасном намером и предузимањем великих корака. То важи када је реч о увођењу питања укрштене дискриминације у социјални дијалог, али и када је реч о увођењу овог питања уопште у радно право.

Напоследку, присетићемо се навода који се тичу очекиваног научног доприноса тезе, где смо навели то да се он огледа у систематизацији постојећих знања која се тичу теорије интерсекционалности и укрштене дискриминације, али и на нове увиде који су од значаја за бављење овим питањем из радноправне перспективе. Остаје наша нада, а како само читаоци могу да донесу коначни закључак, да смо ову тему расветлили како улогу чинилаца који доприносе постојању ризика укрштене дискриминације, али и последица које укрштена дискриминација има, те њену системску улогу у обликовању света рада какав познајемо. То смо учинили посматрајући ово питање из једне специфичне – радноправне перспективе, чиме се указује на то да тема укрштене дискриминације мора бити разматрана и кроз друге гране права, а не само право људских права, али и то да овај концепт не може бити само пренет у друге грана права, већ мора бити на одговарајући начин контекстуализован. То свакако важи када је реч о радном праву, као грани права која у својој основи има племенит циљ – заштите слабије стране и која стреми великим идеалима – социјалне правде, који могу бити остварени само храбрим корацима напред.

ЛИТЕРАТУРА

Монографије

- Abrams Dominic, *Processes of Prejudice: Theory, Evidence and Intervention*, Equality and Human Rights Commission, Manchester, 2010.
- Aguado Empar, *Segregación ocupacional: una mirada crítica a la participación tamizada de las mujeres en el empleo*, Universitat de València, Valencia, 2018.
- Addo Kofi, *Core Labour Standards and International Trade: Lessons from the Regional Context*, Springer, Cham, 2015.
- Bajorek Zofia, Bevan Stephen, *Obesity and Work: Challenging Stigma and Discrimination*, Institute for Employment Studies, Brighton, 2019.
- Barnard Catherine, *EC Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2006.
- Барош Слађана, *Перцепција дискриминације и правног одговора из перспективе особа које живе са HIV-ом: квалитативна студија*, Човекољубље: Добротворна фондација Српске православне цркве, Београд, 2020.
- Bensusán Graciela, *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*, Impreso en Naciones Unidas, México, D. F, 2013.
- Becker Gary S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York, 1975.
- Бојић Филип, *Преиспитивање услова за остваривање основних права из пензијског и инвалидског осигурања*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2026.
- Bomhard David, *Automatisierung und Entkollektivierung betrieblicher Arbeitsorganisation*, Springer, Cham, 2017.
- Boyce Davies Carole, *The Political Life of Black Communist Claudia Jones*, Duke University Press, Durham, 2008.
- Burri Susanne, Schiek Dagmar, *Multiple Discrimination in EU Law Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination?*, European Institute for Gender Equality, Vilnius, 2009.
- Butler Judith, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, London–New York, 1999.
- Byttebier Koen, *Covid-19 and Capitalism: Success and Failure of the Legal Methods for Dealing with a Pandemic*, Springer, Cham, 2022.
- Voss Eckhard, Schöneberg Katharina, Contreras Ricardo Rodriguez, *Collective Bargaining in Europe in the 21st Century*, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- Vrhovac Biljana, *Mittelbare Diskriminierung: Verfassungsrechtliche Kritik einer fragwürdigen Gleichheitskonzeption*, Duncker & Humblot, Berlin, 2020.
- Вуковић Данило, Бабовић Марија, *У лавиринту сиромаштва и социјалне искључености: социјална политика и држава благостања у Србији*, Досије студио, SeCons – група за развојну иницијативу, Београд, 2022.
- Goyes Moreno Isabel, *Derecho Laboral individual con enfoque de derechos y perspectiva de género*, Editorial Universidad de Nariño, San Juan de Pasto, 2018.
- Gunderson Morley, *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*, International Labour Office, Geneva, 1994.
- Davidov Guy, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.
- Davis Anne C. L., *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004.
- Dammann Fabian, *Diskriminierungen im Bereich der Grundfreiheiten und deren Rechtfertigung aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses*, Nomos, Heidelberg, 2018.

- Darsow-Faller Ingebjörg, *Kündigungsschutz in Deutschland und Spanien: Eine rechtsvergleichende Untersuchung mit besonderer Beachtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung*, Peter Lang GmbH, Internationaler Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main – Berlin – Bern – Bruxelles – New York – Oxford – Wien, 2008.
- Delgado Richard, Stefancic Jean, *Critical Race Theory: An Introduction*, The New York University Press, New York, 2001.
- Dinerstein Ana Cecilia, Pitts Frederick Harry, *Futures Past and Present: On Automation, A World Beyond Work? (Society Now)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, 2021.
- Dürschmied Laura, *Ehrenamt und Arbeitnehmerbegriff*, Nomos, Baden-Baden, 2021.
- Elkington John, *The Triple Bottom Line*, Routledge, London, 2004.
- Empar Aguado, *Segregación ocupacional: una mirada crítica a la participación tamizada de las mujeres en el empleo*, Universitat de València, Valencia, 2018.
- Engin Enver Murat, *Bipartite, Tripartite, Tripartite-Plus Social Dialogue Mechanisms and Best Practices in the EU Member States*, Galatasaray University, Ankara.
- Златановић Сања, *Помераћемо границе*, Институт друштвених наука, Београд, 2012.
- Jassir Jaramillo, Daniel Iván, *Del Derecho laboral al Derecho del trabajo: Aproximación al derecho*, Editorial Universidad del Rosario, Bogotá, 2011.
- Kelan Elisabeth, *Patterns of Inclusion: How Gender Matters for Automation, Artificial Intelligence and the Future of Work*, Routledge, Oxon – New York, 2025.
- Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2013.
- Ковачевић Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговор о раду*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016.
- Ковачевић Љубинка, *Заснивање радног односа*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2021.
- Ковачевић Перић Слободанка, *Пристојан рад*, Универзитет у Нишу – Правни факултет, Ниш, 2011.
- König Stefanie, *Labour Market Flexibility between Risk and Opportunity for Gender Equality: Analyses of Self-employment, Part-time Work, and Job Autonomy*, Universität Mannheim, Mannheim, 2016.
- Kocher Eva, *Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law – Regulating Market Organisers*, Hart Publishing, Oxford, 2022.
- Kremer Monique, Went Robert, Engbersen Godfried, *Better Work: The Impact of Automation, Flexibilization and Intensification of Work*, Springer, Cham, 2021.
- Крстић Ивана (ур.), *Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици – десет година примене*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2024.
- Крстић Ивана, Маринковић Танасије, *Европско право људских права*, Савет Европе, Београд, 2016.
- Кубурић Зорица, *Верске заједнице у Србији и верска дистанца*, Центар за емпиријска истраживања религије, Нови Сад, 2010.
- Khaitan Tarunabh, *A Theory of Discrimination Law*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
- Lam David, Ahmed Elsayed, *Labour Markets in Low-income Countries: Challenges and Opportunities*, Oxford University Press, Oxford, 2022.
- Le Baron Genevieve, Neil Howard, Cameron Thibos, Penelope Kyritsis, *Confronting Root Causes: Forced Labour in Global Supply Chains*, Open Democracy and the Sheffield Political Economy Research Institute, Sheffield, 2018.

- Levit Nancy, *The Gender Line: Men, Women, and the Law*, New York University, New York–London, 1998.
- Lee Sangheon, McCann Deirdre, Messenger Jon C., *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, International Labour Office, Geneva, 2007.
- Lee Sangheon, McCann Deirdre, *New Directions in Labour Regulation Research*, Palgrave Macmillan, International Labour Organization, London, 2011.
- Lee Bacchi Carol, *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*, SAGE Publications, London/Thousand Oaks – New Delhi, 1999.
- Lee Hyun Jung, *Discrimination Based on Sexual Orientation Jurisprudence of the European Court of Human Rights and the Constitutional Court of Korea*, Springer, Cham, 2022.
- Leijten Ingrid, *Core Socio-Economic Rights and the European Court of Human Rights*, Cambridge University Press, Cambridge, 2018.
- Letsas George, *A Theory of Interpretation of the European Convention on Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2009.
- Lewis Bridget, Purser Kelly, Mackie Kirsty, *The Human Rights of Older Persons: A Human Rights-Based Approach to Elder Law*, Springer, Cham, 2020.
- Линдгрен Магнус, Николић-Ристановић Весна, *Жртве криминалитета: међународни контекст и ситуација у Србији*, Организација за европску безбедност и сарадњу, Мисија у Србији, Београд, 2011.
- Loenen Titia, *The Conceptualization of Equality and Non-discrimination as Legal Standards: From Formal to More Substantive Equality*, Brill – Leiden – Boston, 2025.
- Løken Espen, Seip Å., Dolvik J., *Pathways to Decent Work in a Global Economy*, Fafo, Oslo, 2008.
- Lorber Judith, *The Variety of Feminisms and their Contributions to Gender Equality*, Oldenburger Universitätsreden, Oldenburg, 1997.
- Лубарда Бранко, *Радно право: расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2020.
- Makkonen Timoo, *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, Turku, 2002.
- Mangold Anna Katharina, Mehrdad Payandeh, *Handbuch Antidiskriminierungsrecht*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2022.
- Marchetti Sabrina, *Migration and Domestic Work*, Springer, Cham, 2022.
- Marx Karl, *Capital: A Critique of Political Economy, Book One: The Process of Production of Capital* (прво објављено на немачком 1867. године, а по први на енглеском 1887. године), Penguin Books Ltd, New York, 1976.
- Maul Daniel, *The International Labour Organization: 100 Years of Global Social Policy*, Walter de Gruyter GmbH, Berlin, 2019.
- Maurice Heine, *Der Vorbehalt menschlicher Entscheidungen im Arbeitsverhältnis: Zum Einsatz "Künstlicher Intelligenz" in Arbeitsrechtlichen Entscheidungsprozessen*, Duncker & Humblot, Berlin, 2023.
- Minow Martha, *Making All the Difference: Inclusion, Exclusion and American Law*, Cornell University Press, Ithaca – London, 1990.
- Mihes Cristina, *A Comparative Overview of Drivers and Outcomes of Labour Law and Industrial Relations Reforms in Selected Central and Eastern European Countries*, International Labour Office, Geneva, 2020.

- Mollard Blandine *et al.*, *Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market*, European Institute for Gender Equality, Vilnius, 2021.
- Мршевић Зорица, *Ка демократском друштву – родна равноправност*, Институт друштвених наука, Београд, 2011.
- Namaste Viviane K., *Invisible Lives: The Erasure of Transsexual and Transgendered People*, The University of Chicago Press, Chicago–London, 2000.
- Nielsen Harriet Bjerrum, *Feeling Gender: A Generational and Psychosocial Approach*, Palgrave Macmillan, London, 2017.
- Njoya Wanjiru, *Economic Freedom and Social Justice: The Classical Ideal of Equality in Contexts of Racial Diversity*, Palgrave Macmillan, Cham, 2021.
- Oppl Stefan, Christian Stary, *Designing Digital Work: Concepts and Methods for Human-centered Digitization*, Palgrave Macmillan, Cham, 2019.
- O'Connor Pam, Earnest Jaya, *Voices of Resilience: Stigma, Discrimination and Marginalisation of Indian Women Living with HIV/AIDS*, Sense Publishers, Rotterdam–Boston–Taipei.
- Palazzani Laura, *Gender in Philosophy and Law*, Springer, Cham, 2012.
- Pasquale Frank, *The Black Box Society: The Hidden Algorithms Behind Money and Information*, Harvard University Press, Boston, 2015.
- Plá Rodríguez Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Biblioteca de derecho laboral, Montevideo.
- Plata-Stenger Véronique, *Social Reform, Modernization and Technical Diplomacy: The ILO Contribution to Development (1930–1946)*, Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston, 2020.
- Рељановић Марио, *Алтернативно радно законодавство*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe, Центар за достојанствен рад, Београд, 2019.
- Рељановић Марио, Мисаиловић Јована, *Решавање радних спорова*, Институт за упоредно право, Београд, 2021.
- Romo Oscar Molina, *The Role of Tripartite Social Dialogue in Facilitating a Just Transition: Experiences from Selected Countries*, International Labour Office, Geneva, 2022.
- Sakowski Klaus, *Arbeitsrecht*, Springer, Cham, 2020.
- Samorodov Alexander, *Ageing and Labour Markets for Older Workers*, International Labour Office Geneva, 1999.
- Szech Marthe, *Die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, Baden-Baden, 2011.
- Smith Adam, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, дигитално издање објављено од стране MetaLibri Digital Library, 2007 (оригинално објављено 1776. године, од стране издавача W. Strahan и T. Cadell).
- Somavía Juan, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Organización Internacional del Trabajo, Santiago, 2014.
- Sonya Walkila, *Horizontal Effects of Fundamental Rights in EU Law*, Europa Law Publishing, Groningen – Amsterdam, 2016.
- Спаић Бојан, *Компаративна анализа уређења судова*, Центар за правосудна истраживања, Београд, 2022.
- Sprengholz Maximilian, *Intersecting Inequalities: Labor Market Outcomes by Nativity and Gender in Germany*, Fakultät der Humboldt – Universität zu Berlin, Berlin, 2024.
- Springer Stephanie, *Virtuelle Wanderarbeit, Das internationale Arbeitsrecht der grenzüberschreitenden Tlearbeit*, Gesellschaft für Informatik, Bonn, 2003.

- Стевановић Ивана, Ћопић Сања, Вујичић Никола, *Жене у затвору у Србији: Међународни стандарди, национално законодавство и квалитет живота*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2025.
- Stein Leon, *The Triangle Fire*, Cornell University Press, Ithaca – London, 1962.
- Stix Carolin, *Subalternität, Rassismus, Recht Eine Analyse der deutschen Rechtsprechung: Eine Analyse der deutschen Rechtsprechung*, Duncker & Humblot, Berlin, 2023.
- Стојковић Златановић Сања, *Генетички и други здравствени основи дискриминације на раду*, Институт друштвених наука, Београд, 2019.
- Sychenko Elena, Perulli Adalberto, *Employment Law and the European Convention on Human Rights: The Research of the Recent Jurisprudence of the ECtHR Related to Employment Law (2017–2021)*, Kluwer Law International B.V, AH Alphen aan den Rijn, 2023.
- Tamayo Juan José, *10 Palabras claves sobre derechos humanos*, Editorial Verbo Divino, Estella (Navarra), 2005.
- Thompson Randal Joy, Egan Chrys, Wu Tina (eds), *Changing Realities for Women and Work: The Impact of COVID-19 and Prospects for the Post-Pandemic Work World*, MDPI, Basel, 2023.
- Тус Анета, *Global Trade, Labour Rights and International Law: A Multilevel Approach*, Routledge, New York, 2021.
- Ћопић Соња, *Родна равноправност у Србији: стање и перспективе*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2016.
- Faioli Michele, *Decency at work, della tensione del lavoro alla dignita: Categorie interculturali e sapere giuridico*, Edizioni Nuova Cultura, Roma, 2008.
- Frantziou Eleni, *The Horizontal Effect of Fundamental Rights in the European Union: A Constitutional Analysis*, Oxford University Press, Oxford, 2019.
- Francis Ronald, *Equality in Theory and Practice: A Moral Argument for Ethical Improvements*, Springer, Cham, 2020.
- Friedman Richard B., Medoff James L, J., *What do Unions Do?*, Basic Books, New York, 1984.
- Fraser Nancy, *Fortunes of Feminism: From State-managed Capitalism to Neoliberal Crisis*, Verso, London–New York, 2013.
- Frye Marilyn, *The Politics of Reality: Essay in Feminist Theory*, The Crossing Press, Berkeley, 1983.
- Hamado Dipama et al, *Diskriminierung im Kontext Arbeit: Praxisfallsammlung und Handlungsempfehlungen*, Printzipia, Würzburg, 2021.
- Hayter Susan, *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, International Labour Office, Geneva, 2011.
- Henn Elisabeth Veronika, *International Human Rights Law and Structural Discrimination: The Example of Violence against Women*, Springer, Cham, 2019.
- Hey Thomas, *Kommentar zum AGG*, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Frankfurt am Main, 2009.
- Hilkka Pietilä, *The Unfinished Story of Women and the United Nations*, United Nations, New York and Geneva, 2007.
- Hill Collins Patricia, *Knowledge, Black Feminist Thought: Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Routledge, New York–London, 2000.
- Hill Collins Patricia, Bilge Sirma, *Intersectionality*, Polity Press, Cambridge, 2016.
- Hill Collins Patricia, *Intersectionality as Critical Social Theory*, Duke University Press, Durham, 2019.
- Hinni Chantal, *Sozialkapital intersektional: Eine empirische Untersuchung an der Schnittstelle Behinderung und Migration*, Verlag, Bielefeld, 2022.

- Holzleithner Elizabeth, *Recht Macht Geschlecht*, Facultas, Wien, 2002.
- Hooks Bell, *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*, Pluto Press, London, 1982.
- Hofmann Kai, *Assistenzsysteme in der Industrie 4.0: Arbeitsrechtliche und beschäftigendatenschutzrechtliche Fragestellungen in einem automatisierten Arbeitsumfeld*, Nomos, Baden-Baden, 2020.
- Howard Erica, *Religious Clothing and Symbols in Employment: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States*, European Commission, 2017.
- Hromadka Wolfgang, Maschmann Frank, *Arbeitsrecht Band 1: Individualarbeitsrecht*, Springer, Berlin, 2023.
- Centel Tankut, *Labour Dispute Resolution in Turkey*, Springer, Cham, 2019.
- Conti Augusto, *Manual de derecho laboral*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2008.
- Cooper Anna Julia, *A Voice from the South*, The Aldine Printing House, Xenia, 1892.
- Costa Marios, Peers Steve, *EU Law*, Oxford University Press, Oxford, 2020.
- Craig Ronald, *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*, Koninklijke Brill NV, Leiden, 2007.
- Chamallas Martha, *Principles of Employment Discrimination Law*, West Academic Press, St. Paul, 2023.
- Шундерић Боривоје, *Право Међународне организације рада*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2001.
- Wilson Valerie, Darity William Jr., *Understanding Black-white Disparities in Labor Market Outcomes Requires Models that Account for Persistent Discrimination and Unequal Bargaining Power*, Economic Policy Institute, Washington D.C, 2022.
- Wimmer Max, *Algorithmusbasierte Entscheidungsfindung als Methode des diskriminierungsfreien Recruitings*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2022.
- Young Iris Marion, *Responsibility for Justice*, Oxford University Press, Oxford, 2011.

Друге књиге

- Аристотел, *Политика*, књига прва, Београдски издавачки графички завод (БИГЗ), Београд, 1975.
- Sartre Jean Paul, *Egzistencijalizam je humanizam*, Veselin Masleša, Sarajevo, 1964.
- From Erih, *Zdravo društvo*, Naprijed, Zagreb 1989, 83.
- Русо Жан-Жак, *Друштвени уговор*, Филип Вишњић, Београд, 1993.

- Avendaño Murillo Germán Enrique, “El Derecho Laboral como Derecho Humano”, *Verba Iuris*, бр. 32, 2014, 53–71.
- Agudo Blázquez Eva María, “La interseccionalidad en las políticas de empleo: La discriminación por ser mujer agravada por la interacción de otra circunstancia personal”, *Femeris*, Vol. 9, бр. 1/2024, 4–7.
- Adams-Prassl Jeremias, “What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, бр. 1/2019, 1–30.
- Akella Devi, “Workplace Bullying: Not a Manager’s Right?”, *Journal of Workplace Rights*, Vol. 6, бр. 1/2016, 1–10.
- Albertson Fineman Martha, “The Vulnerable Subject Anchoring Equality in the Human Condition”, *Yale Journal of Law and Feminism*, Vol. 20, бр. 1/2008, 184–206.
- Álvarez-Gálvez Javier, Suárez-Vergne Alvaro, “Estudio de la asociación entre la discriminación laboral, la salud y el uso de servicios sanitarios en Andalucía: Una aplicación de propensity score matching con muestras pequeñas”, *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, бр. 48, 2020, 147–166.
- Allen Rebecca *et al*, “More Reliable Inference for the Dissimilarity Index of Segregation”, *The Econometrics Journal*, Vol. 18, бр. 1/2015, 40–66.
- Alonso Seco José María, “Seguridad Social y Principio de Solidaridad”, *Revista de Derecho Político*, бр. 108, 2020, 127–164.
- Althoff Lukas, Reichardt Hugo, “Jim Crow and Black Economic Progress after Slavery”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 139, бр. 4/2024, 2279–2330.
- Amon Mary Jean, “Looking through the Glass Ceiling: A Qualitative Study of STEM Women’s Career Narratives”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 8, 2017, 1–10.
- Anam Syaiful, “The Universality of the Universal Declaration of Human Rights: Does it Merely Express Western Values?”, *Nation State: Journal of International Studies*, Vol. 1, бр. 1/2018, 1–10.
- Angel Frederick, “Mothering While Disabled”, *Context*, Vol. 13, бр. 4/2014, 30–35.
- Ángel Malo Miguel, Ricardo Pagán, “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del panel de hogares”, *Moneda y crédito*, бр. 225, 2007, 7–42.
- Anderson Bridget, “Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers”, *Work, Employment & Society*, Vol. 24, бр. 2/2010, 300–317.
- Андоновић Стефан, „Управо-правни аспекти Повереника за заштиту равноправности у Републици Србији“, *Годишњак Факултета Правних наука*, год. 8, бр. 8/2018, 254
- Andrés Rojas Castañeda Carlos, “La flexibilización laboral en Colombia”, *Jurídicas CUC*, Vol. 12, бр. 1/2016, 23.
- Antezena de Guzman Patricia, “Historia del derecho laboral”, *Fides et ratio*, Vol. 5, бр. 5/2012, 67–78.
- Antoine Rose-Marie Belle, “An Intersectional Approach to Addressing Gender and Other Forms of Discrimination in Labour in the Commonwealth Caribbean”, *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, Vol. 1, 2018, 86–114.
- Arango Rodolfo, “Solidaridad, democracia y derechos”, *Revista de Estudios Sociales*, бр. 46, 2013, 43–53.
- Ashiagbor Diamond, “Race and Colonialism in the Construction of Labour Markets and Precarity”, *Industrial Law Journal*, Vol. 50, бр. 4/2021, 506–531.

- Atrey Shreya, “Comparison in Intersectional Discrimination”, *Legal Studies*, Vol. 38, бр. 3/2018, 379–395.
- Atrey Shreya, “Illuminating the CJEU’s Blind Spot of Intersectional Discrimination in *Parris v Trinity College Dublin*”, *Industrial Law Journal*, Vol. 47, бр. 2/2018, 278–296.
- Auvergnon Philippe, “Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, *Revista Derecho Social y Empresa*, бр. 6/2016, 25–42.
- Ahmed Ali M, Lång Elisabeth, “The Employability of Ex-offenders: a Field Experiment in the Swedish Labor Market”, *IZA Journal of Labor Policy*, Vol. 6, бр. 6/2017, 1–23.
- Acker Joan, “From Glass Ceiling to Inequality Regimes”, *Sociologie du Travail*, Vol. 51, бр. 2/2009, 199–217.
- Acosta-Ballesteros Jan, Del Pilar Maria, Del Rosal Rodriguez-Rodriguez Olga, “Measuring the Effect of Gender Segregation on the Gender Gap in Time-related Underemployment”, *Journal for Labour Market Research*, Vol. 52, бр. 22, 2021, 1–16.
- Бабић Јован, „Радна права“, *Социолошки преглед*, Vol. 42, бр. 4/2008, 479–507.
- Babic Audrey, Isabelle Hansez, “The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 12, 2021, 1–17.
- Bagenstost Samuel R., “The Structural Turn and the Limits of Antidiscrimination Law”, *California Law Review*, Vol. 94, бр. 1/2006, 1–48.
- Baer Susan, “Speaking Law: Towards a Nuanced Analysis of Cases”, *German Law Journal*, Vol. 18, бр. 1/2017, 271–292.
- Ballesteros Carlos A., “Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano”, *Opinión Jurídica*, Vol. 1, бр. 1/2000, 111–130.
- Barmes Lizzie, “Silencing at Work: Sexual Harassment, Workplace Misconduct and NDAs”, *Industrial Law Journal*, Vol. 52, бр. 1/2023, 68–106.
- Baroni López Manuel Jesús, “Fourth Generation Human Rights in View of the Fourth Industrial Revolution”, *Philosophies*, Vol. 9, бр. 2/2024, 1–15.
- Bauger Erika Silvina, “El amparo colectivo para garantizar el derecho de igualdad laboral y no discriminación en razón del género”, *Anales*, бр. 50, 2020, 357–388.
- Bauer Greta R., Scheim Ayden I., “Advancing Quantitative Intersectionality Research Methods: Intracategorical and Intercategorical Approaches to Shared and Differential Constructs”, *Social Science & Medicine*, бр. 226, 2019, 260–262.
- Bauer Greta R. *et al*, „Intersectionality in Quantitative Research: A Systematic Review of Its Emergence and Applications of Theory and Methods”, *SSM – Population Health*, Vol. 14, бр. 1/2021, 1–11.
- Безбрадица Радован, „Дисциплинска одговорност државних службеника“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2007, 151–196.
- Bend Gemma L, Priola Vincenza, “There is Nothing Wrong with Me: The Materialisation of Disability in Sheltered Employment”, *Work, Employment and Society*, Vol. 1, бр. 9/2021, 645–664.
- Barrère Unzueta Ángeles, Morondo Taramundi Dolores, “Subordiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio”, *Anales De La Cátedra Francisco Suárez*, Vol. 45, 2011, 15–42.
- Berrey Ellen, Hoffman Steve G, Nielsen Laura Beth, “Situated Justice: A Contextual Analysis of Fairness and Inequality in Employment Discrimination Litigation”, *Law & Society Review*, Vol. 46, бр. 1/2012, 1–36.
- Best Rachel Kahn *et al*, “Multiple Disadvantages: An Empirical Test of Intersectionality Theory in EEO Litigation”, *Law & Society Review*, Vol. 45, бр. 4/2011, 991–1025.

- Biasi Marco, “An Essay on Liberty, Freedom and (Decent) Work”, *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, Vol. 38, бр. 3/2022, 359–380.
- Билбија Весна, „Улога синдиката у заштити појединачних права према изменама и допунама Закона о раду“, *Радно и социјално право*, Vol. XVIII, бр. 2/2014, 131–148.
- Bilge Sirma, “Intersectionality Undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies”, *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, Vol. 10, бр. 2/2013, 405–424.
- Bilić Andrijana, „Diskriminacija u europskom radnom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Splitu*, god. 44, br. 3–4/2007, 557–572.
- Bilić Andrijana, „Fleksibilno radno vrijeme – modus rekonciliјacije privatnog i poslovnog života radnika te povećanja kompetitivnosti poslodavca“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, бр. 3/2017, 561–585.
- Blea Irene I., *La Chicana and the Intersection of Race, Class, and Gender*, Praeger, Westport, 1991.
- Błędowski Piotr *et al*, „Incarceration Experience at Older Ages. Does Employment Protect against Recidivism?“, *Economics and Sociology*, Vol. 16, бр. 1/2023, 11–28.
- Blisset Ed, “British Trade Unionism in the 1980s Reassessed. Are Recurring Assumptions about Union Membership and Strikes Flawed?“, *Labor History*, Vol. 64, бр. 5/2023, 547–574.
- Bojić Filip, “Changes in the Social Protection of Surviving Spouse A Comparative Legal Analysis”, *Annals FLB: Belgrade Law Review*, Vol. LXII, бр. 3/2014, 103–118.
- Бојић Филип, „Положај жена на тржишту рада и у системима социјалне сигурности – историјско компаративна анализа“, *Радно и социјално право*, год. XXIV, бр. 1/2015, 119–136.
- Бојић Филип, „Престанак права на социјалну престајацију“, *Радно и социјално право*, год. XXII, бр. 2/2018, 59–87.
- Бојић Филип, „Право на социјалну сигурност и концепт обезбеђења лица код којих је наступио социјални ризик старости у стандардима Међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, год. XXIII, бр. 2/2019, 91–108.
- Bornstein Stephanie, “Confronting the Racial Pay Gap”, *Vanderbilt Law Review*, Vol. 75, бр. 5/2022, 1401–1460.
- Boumans Saskia, “Employer Discretion: The Role of Collective Agreements in the Liberalization of Industrial Relations”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 77, бр. 2/2024, 227–250.
- Bohrer Ashley J., “Response to Barbara Foley’s ‘Intersectionality: A Marxist Critique’”, *New Labor Forum*, Vol. 28, бр. 3/2019, 14–17.
- Briddick Catherine, “Unprincipled and Unrealised: CEDAW and Discrimination Experienced in the Context of Migration Control”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 22, бр. 3/2022, 224–243.
- Brito Juan José Bernal, “Ambiente laboral, discriminación y acoso: Análisis desde la perspectiva legal ecuatoriana”, *Revista Cálamo*, бр. 15, 2021, 77–91.
- Brick Carmen, Schneider Daniel, Harknett Kristen, “The Gender Wage Gap, Between-Firm Inequality, and Devaluation: Testing a New Hypothesis in the Service Sector”, *Work and Occupations*, Vol. 50, бр. 4/2023, 539–577.
- Brusaporci Gianfranco, Fazioli Riccardo, “Social Dialogue: An Essential Element of European Cohesion and Competitiveness”, *E-Journal of International and Comparative*, Vol. 13, бр. 3/2025, 81–106.
- Brynin Malcolm, Perales Francisco, “Gender Wage Inequality: The De-gendering of the Occupational Structure”, *European Sociological Review*, Vol. 32, бр. 1/2016, 162–174.

- Брковић Радоје, „Основне карактеристике Закона о државним службеницима са компаративним освртом“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2006, 39–52.
- Budde Jürgen, Claus Carolina, Theuerkauf Erik, “Intersektionale Perspektiven auf diskriminierungskritische non-formale Jugendbildung”, *Empirische Pädagogik*, Vol. 38, бр. 2/2024, 220–235.
- Bueno Nicolas, “From the Right to Work to Freedom from Work: Introduction to the Human Economy”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 33, бр. 4/2017, 463–487.
- Burgess-Proctor Amanda, “Intersections of Race, Class, Gender, and Crime: Future Directions for Feminist Criminology”, *Feminist Criminology*, Vol. 1, бр. 1/2006, 27–47.
- Burgoon Brian, Raess Damian, „Does the Global Economy Mean More Sweat? Trade, Investment, Migration and Working Hours in Europe“, *Socio-economic Review*, Vol. 9, бр. 4/2008, 699–727.
- Burgoyne Alexander P, Mashburn Cody A, Engle Randall W, “Reducing Adverse Impact in High-stakes Testing”, *Intelligence*, Vol. 87, 2021, 1–7.
- Burden-Stelly Charisse, “Introduction to Claudia Jones: Foremother of World Revolution”, *Journal of Intersectionality*, Vol. 3, бр. 1/2019, 1–3.
- Buribayev Yermek *et al*, „Advantage and Risks of the Specialization of Courts in Social and Labor Disputes”, *International Journal For Court Administration*, Vol. 14, бр. 1/2023, 1–16.
- Burchell Brendan *et al*, “The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and On-going Debates”, *Cambridge Journal of Economics*, бр. 38, 2014, 459–477.
- Busch Fabian, Fenge Robert, Ochsen Carsten, “The Hiring of Older Workers: Evidence from Germany”, *Empirical Economics*, Vol. 67, 2025, 139–163.
- Butler Judith, “Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory”, *Theatre Journal*, Vol. 40, бр. 4/1988, 519–531.
- Vani Borooah, Shoba Arun, Gopinath Thankom, “The Effect of Career Breaks on the Working Lives of Women”, *Feminist Economics*, Vol. 10, бр. 1/2004, 65–84.
- Vivek Ramakrishnan, Krupskiy Oleksandr, “Breaking Stereotypes, Building Inclusion: Blind Hiring Strategies as Catalysts for a Diverse and Discrimination-free Workplace”, *Bulletin of V N Karazin Kharkiv National University Economic Series*, бр. 107, 2024, 108–122.
- Видановић Катарина, „(Не)оправданост примене радноправних правила о заштити од отказа на samozaposlena лица“, *Страни правни живот*, год. LXV, бр. 2/2021, 293–306.
- Virgilio Zurita Carlos, “Estratificación social y trabajo: Imágenes y magnitudes en Santiago del Estero”, *Trabajo y Sociedad*, Vol. 1, бр. 1/1999, 1–20.
- Vornholt Katharina *et al*, “Disability and Employment – Overview and Highlights”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 27, бр. 1/2017, 40–55.
- Vohra Neharika *et al*, “Inclusive Workplaces: Lessons from Theory and Practice”, *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, Vol. 40, бр. 3/2015, 324–362.
- Вујадиновић Драгица, “The Widening Gap Between Proclaimed Gender Equality and Real State of Affairs in Times of COVID-19 Pandemic”, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 70, бр. 4/2022, 1017–1047.
- Gadaglis Katherine, Madva Alex, “Intersectionality as a Regulative Ideal”, *Ergo – Journal of Philosophy*, Vol. 6, бр. 44, 2020, 1287–1330.
- Gaither Sarah E, “The Multiplicity of Belonging: Pushing Identity Research beyond Binary Thinking”, *Self and Identity*, Vol. 17, бр. 4/2018, 443–454.

- Gaitho Waruguru, “Challenging the Single Axis from the Nexus: Operationalizing Intersectionality in International Human Rights Law”, *Tulane Journal of Law & Sexuality*, Vol. 31, 2022, 1–25.
- Gardner John, “Discrimination as Injustice”, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 16, бр. 3/1996, 353–367.
- García Francisca M. Ferrando, “La discriminación múltiple interseccional en el ámbito laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, бр. 428, 2018, 19–54.
- Gely Rafael, Bierman Leonard, „Pay Secrecy/Confidentiality Rules and the National Labor Relations Act“, *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, Vol. VI, бр. 1/2003, 121–156.
- George Kizito Michael, “The Centrality of Intersectional Analysis in Understanding Development Ethics Problematics in the Post-Colonial South”, *Open Journal of Women's Studies*, Vol. 2, бр. 1/2020, 32–40.
- Gernigon Bernard, Otero Alberto, Guido Horacio, “ILO Principles Concerning Collective Bargaining”, *International Labour Review*, Vol. 139, бр. 1/2000, 33–55.
- Gesualdi-Fecteau Dalia, Johnstone Richard, Richard Geneviève, “The Fragmentation and Complexity of Labour Law Argumentation and Complexity of Labour Law, Effective Protections, and Better Work: An Analytical Framework”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 45, бр. 1/2025, 17–40.
- Giela Katrin Elisabeth *et al*, “Weight Bias in Work Settings – a Qualitative Review”, *Obes Facts*, Vol. 3, бр. 1/2010, 33–40.
- Gillan Michael, Ford Michele, “When Authoritarian Innovations Fail: Labour Governance in Myanmar’s Reform Era and Beyond”, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 66, бр. 4/2024, 629–648.
- Glass James M, “Multiplicity, Identity and the Horrors of Selfhood: Failures in the Postmodern Position”, *Political Psychology*, Vol. 14, бр. 2/1993, 255–278.
- Глигорић Слађана М, Стојковић Златановић Сања, „Савремени облици повреде достојанства личности на раду – основне сличности и разлике“, *Страни правни живот*, Vol. 64, бр. 3/2020, 31–42.
- Goethals Tina, De Schauwer Elisabeth, Van Hove Geert, “Weaving Intersectionality into Disability Studies Research: Inclusion, Reflexivity and Anti-Essentialism”, *Journal of Diversity and Gender Studies*, Vol. 2, бр. 1–2/2015, 75–94.
- Goldberg Suzanne B, “Discrimination by Comparison”, *The Yale Law Journal*, Vol. 728, 2011, 728–814.
- González Anahí, Buratovich Paula, “Migrantes y estereotipos interseccionales: algunos aportes a partir de dos ca-sos judicializados”, *Investigaciones*, бр. 31, 2023, 112–140.
- Goulas Dimitrios, “Workplace Discrimination against people with HIV/AIDS in Greece, Europe and Australia: A Comparative Overview”, *Hellenic Review of European Law*, 2017, 153–176.
- Grgurev Ivana, „Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56, бр. 4/2006, 1103–1142.
- Gregurić-Bajza Ninoslav, „Pravilnik o radu, autonomni izvor radnog prava u hrvatskom zakonodavstvu“, *Časopis za društvene i tehničke studije*, god. V, бр. 1/2019, 33–42.
- Green Tristin K., “The Future of Systemic Disparate Treatment Law”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32, бр. 2/2011, 395–454.
- Greenhaus Jeffrey H, Collins Karen M., Shaw Jason D., “The Relation between Work–Family Balance and Quality of Life”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, бр. 3/2003, 510–531.

- Гречић Владимир, „Трипартитни социјални дијалог као чинилац изласка из економске кризе“, *Економске идеје и пракса*, бр. 14, 2015, 23–37.
- Gill Andrew, “The Role of Discrimination in Determining Occupational Structure”, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 42, 1989, 610–623.
- Gill Karl, “Oppression, Intersectionality and Privilege Theory”, *Irish Marxist Review*, Vol. 3, бр. 9/2014, 62–68.
- Groves Kevin S, Margolis Jaclyn, Gibson Cristina, “Cultivating the Experience of Dignity at Work during Digital Transformation: Protective & Proactive Strategies for Leaders and Organizations”, *Organizational Dynamics*, Vol. 54, бр. 3/2025, 1–9.
- Gunnarsson Lena, “Why we Keep Separating the ‘Inseparable’: Dialecticizing Intersectionality”, *European Journal of Women’s Studies*, Vol. 24, бр. 2/2017, 114–127.
- Ghai Dharam, “Decent Work: Concept and Indicators”, *International Labour Review*, Vol. 142, бр. 2/2003, 113–145.
- Ghidoni Elena, Taramundi Dolores Morondo, “Análisis contextual, interseccionalidad y función justificativa de los estereotipos en el derecho: una réplica”, *Discusiones*, Vol. 28, бр. 1/2022, 109–128.
- Ghione Hugo Barreto, “Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente: Entre la Protección Social Básica y la Participación de los Trabajadores en la Empresa”, *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 7, бр. 2/2001, 181–199.
- Davinić Marko, Krstić Ivana, “The Capacity of the Administrative Court in Serbia to Deal with Asylum Cases”, *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, Vol. 66, бр. 4/2018, 56–83.
- Davis Aisha Nicole, “Intersectionality and International Law: Recognizing Complex Identities on the Global Stage”, *Harvard Human Rights Journal*, Vol. 28, 2015, 205–242.
- Davis Kathy, “Who Owns Intersectionality? Some Reflections on Feminist Debates on How Theories Travel”, *European Journal of Women’s Studies*, Vol. 27, бр. 2/2020, 113–127.
- Davis Nickolas B., Yeung Stephen T., “Transgender Equity in the Workplace: A Systematic Review”, *Sage Open*, Vol. 12, бр. 1/2022, 1–6.
- Daly Mary C, Hobijn Bart, Pedtke Joseph H., “Labor Market Dynamics and Black–White Earnings Gaps”, *Economics Letter*, Vol. 186, бр. 108807, 2020, 1–40.
- Daniels Michael A., Greguras Gary J, “Exploring the Nature of Power Distance”, *Journal of Management*, Vol. 40, бр. 5/2014, 1202–1229.
- Darity William, “Equal Results, Equal Opportunity, and Social Hierarchy”, *PRAXIS International*, бр. 2/1987, 174–185.
- Däubler Wolfgang, “Challenges to Labour Law”, *Revista Direito Das Relações Sociais E Trabalhistas*, Vol. 5, бр. 2/2019, 36–56.
- Dahl Nielsen Maj Britt *et al.*, “Workplace Sexual Harassment: a Qualitative Study of the Self-labelling Process among Employees in Denmark”, *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, Vol. 19, бр. 1/2024, 1–12.
- De Asís Roig Rafael, “Reasonableness in the Concept of Reasonable Accommodation”, *The Age of Human Rights Journal*, Vol. 6 2016, 50–53.
- De Vries Lisa, “Job Attribute Preferences of Sexual Minority People: The Role of Past Discrimination and Safe Havens”, *Social Sciences*, Vol. 13, бр. 124, 1–18.
- De Gioia-Carabellese Pierre, Colhoun Robert J, “Associative Discrimination in Britain and in the European Union: A Still Too Elastic Concept?”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 1, бр. 3–4/2012, 247–261.
- De Saxe Jennifer Gale, Trotter-Simons Bonnie-Estelle, “Intersectionality, Decolonization, and Educating for Critical Consciousness: Rethinking Praxis and Resistance in Education”, *Journal of Thought*, Vol. 55, бр. 1–2/2021, 3–20.

- De Stefano Valerio, Kountouris Nicola, “‘Lifting the Private-Law Veil’: Employer Authority and the ‘Contractual-Coating’ of Worker Subordination”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 44, бр. 3/2024, 274–304.
- Degan Paola, “Domestic/Care Work and Severe Exploitation. The Limits of Italian Migrant Regularization Schemes”, *Frontiers in Human Dynamics*, Vol. 4, 2022, 1–15.
- Dekkers Maurits *et al*, “Meritocracy and Inequality – Exploring a Complex Relationship”, *Sztuka Leczenia*, Vol. 37, бр. 2/2022, 13–22.
- Delgue Juan Raso, “Los principios del Derecho del Trabajo en el siglo XXI”, *Revista Jurídica Del Trabajo*, Vol. 4, бр. 10/2023, 137–160.
- Dietz Mary G., “Current Controversies in Feminist Theory”, *Annual Review Political Science*, Vol. 6, 2003, 399–431.
- Докмановић Мирјана, „Вишеструка и интерсекционална дискриминација: концепт, дефиниције и увођење у законодавство“, година LXVI , *Правни живот*, бр. 10/2017, 211–226.
- Dolović Bojić Katarina, Bojić Filip, “The Reduction of the Amount of Pension as a Violation of the Right to Property”, *Revue Européenne du Droit Social*, Vol. 72, бр. 3/2026, 103–120.
- Donegan Cara, “Thinly Veiled Discrimination: Muslim Women, Intersectionality and the Hybrid Solution of Reasonable Accommodation and Proactive Measures”, *European Journal of Legal Studies*, Vol. 12, бр. 2/2020, 143–179.
- Драгићевић Марија, „Савремене концепције појма ‘послодавац’“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LXI, бр. 94, 2022, 53–73.
- Драгићевић Марија, Обрадовић Горан, „Конвенција Међународне организације рада број 190 о спречавању насиља и узнемиравања на раду – разлози за ратификацију“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LXIII, бр. 103, 2024, 53–80.
- Dudek Michał, Stępień Mateusz, “Toward the Three-Level Power Distance Concept: Expanding Geert Hofstede’s Power Distance Beyond Cross-Cultural Context”, *Studia Socjologiczne*, Vol. 1, бр. 240, 2021, 61–87.
- Ђорђевић Мила, Влајић Милица, “How Much for a Legal Intern? Internships at Law Offices in Serbia”, *Правни записи*, год. XIV, бр. 1/2023, 126–147.
- Ђурић Владимир, „Хијерархија правног поретка и уставносудска контрола подзаконских општих аката“, *Правни живот*, бр. 12/2015, 543–558.
- Einarsen Ståle Valvatne, “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, бр. 4/2000, 379–401.
- Elei Goodluck Chimezie Uncle, “Effects of Workplace Discrimination on Employee Performance”, *Texila International Journal of Management*, Vol. 2, бр. 2/2016, 29–45.
- Ellis Evelyn, Watson Philippa, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012.
- Emmert Amanda D, “Doing Time and the Unemployment Line: The Impact of Incarceration on Ex-inmates’ Employment Outcomes”, *Crime Delinq*, Vol. 65, бр. 5/2019, 705–728.
- Engel George L, “The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine”, *Science*, бр. 196, 1977, 129–136.
- Engle Eric, “Universal Human Rights: A Generational History”, *Annual Survey of International & Comparative Law*, Vol. 12, бр. 1/2006, 219–268.
- Endendijk Joyce J. *et al*, “Gender-identity Typologies are Related to Gender-typing, Friendships, and Social Emotional Adjustment in Dutch Emerging Adults”, *International Journal of Behavioral Development*, Vol. 43, бр. 4/2019, 322–333.
- Espinoza Marcos, Barzola Doris Del Pilar Gallegos, “Discriminación laboral en Ecuador”, *Revista Espacios*, Vol. 39, бр. 23, 2018, 1–15.

- Esposito Eleonora, "Discourse, Intersectionality, Critique: Theory, Methods and Practice", *Critical Discourse Studies*, Vol. 21, бр. 5/2024, 505–521.
- Zappala Gianni, "The Impact of the Closed Shop on the Union Movement: A Preliminary View", *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 2, бр. 2/1991, 65–89.
- Zatz Noah, "Disparate Impact and the Unity of Equality Law", *Boston University Law Review*, Vol. 97, 2017, 1358–1425.
- Zeinali Zahra *et al*, "Intersectionality and Global Health Leadership: Parity is Not Enough", *Human Resources for Health*, Vol. 17, бр. 29, 2019, 1–3.
- Zekić Nuna, "The Normative Framework of Labour Law", *Law and Method*, Vol. 9, бр. 2/2019, 1–17.
- Zinn Maxine Baca, "Field Research in Minority Communities: Ethical, Methodological and Political Observations by an Insider", *Social Problems*, Vol. 27, бр. 2/1979, 209–219.
- Zlotnik Hania, "Migration and the Family: The Female Perspective", *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 4, бр. 2–3/1995, 253–271.
- Zúñiga Romero Marjorie, "Flexibilización laboral y ética empresarial", *Revista de Derecho*, бр. 37, 2012, 321–349.
- Zuccotti Carolina V, O'Reilly Jacqueline, "Ethnicity, Gender and Household Effects on Becoming NEET: An Intersectional Analysis", *Work, Employment and Society*, Vol. 33, бр. 3/2019, 351–373.
- Zhang Xiaoye, "Labor Market Reentry Among White-Collar Female Ex-Prisoners in China: A Feminist Desistance Perspective", *Feminist Criminology*, Vol. 20, бр. 3/2025, 285–306.
- Ивошевић Зоран, „Разграничење и проблеми надлежности по основу рада“, *Правни записи*, год. II, бр. 2/2011, 447–466.
- Iossi Andrea, Persdotter Maria, "Cross-Border Social Dumping as a 'Game of Jurisdiction' – Towards a Legal Geography of Labour Relations in the EU Internal Market", *Journal of Common Market Studies*, Vol. 59, бр. 5/2021, 1086–1102.
- Irial Glynn, "The Genesis and Development of Article 1 of the 1951 Refugee Convention", *Journal of Refugee Studies*, Vol. 25, бр. 1/2011, 134–148.
- Исаковић Маја, Лазар Жолт, „Проблем дискриминације *LGBT* популације у Србији“, *Годишњак Филозофског факултета у Новом Саду*, књига XLI, бр. 2/2016, 397–413.
- James Grace, "Labour Law's (Mis)Management of Menopausal Workers", *Feminist Legal Studies*, Vol. 33, 2025, 133–153.
- Јашаревић Сенад, „Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 42, бр. 1–2/2008, 543–558.
- Јашаревић Сенад, „Социјална сигурност и социјална држава“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 43, бр. 3/2009, 151–165.
- Јашаревић Сенад, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 46, бр. 4/2012, 173–192.
- Јашаревић Сенад, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 47, бр. 3/2013, 237–255.
- Јашаревић Сенад, „Радно право у Србији у XX и XXI веку“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 52, бр. 3/2018, 925–043.
- Јашаревић Сенад, „Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОР и ЕУ“, *Радно и социјално право*, год. XXIII, бр. 1/2019, 69–92.
- Јашаревић Сенад, Божичић Дарко, „Радно право пред изазовима дигиталне економије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 55, бр. 4/2021, 1045–1062.

- Јелић Сретен М, Коларевић Вукашин Ж, „Значај пољопривреде у привредној структури и привредном развоју земаља у транзицији“, *Социолошки преглед*, Vol. LIII, бр. 3/2019, 999–1019.
- Јовановић Миодраг, „Будућност људских права“, *Анали огранка САНУ у Новом Саду*, бр. 1/2019, 49–57.
- Јовановић Миодраг, Крстић Ивана, „Људска права у XXI веку: између кризе и новог почетка“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. LVII, бр. 4/2009, 1–13.
- Јовановић Предраг, „Уговорно заснивање и регулисање радног односа“, *Право – теорија и пракса*, Vol. 12, бр. 7–8/1995, 11–24.
- Јовановић Предраг, „Уградња људских права и социо-економских права у међународно, европско и наше право“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2006, 9–28.
- Јовановић Предраг, „Радноправни оквири индустријске демократије у Србији“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. XLI, бр. 1–2/2007, 91–107.
- Јовановић Предраг, „Радноправни стандарди у вези колективног преговарања“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 43, бр. 2/2009, 101–119.
- Јовановић Предраг, „Интересна обележја радног односа“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 47, 4/2013, 21–34.
- Јовановић Предраг, „Отворена питања код колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*, Vol. 48, бр. 4/2014, 9–23.
- Јовановић Предраг, „Позитивна дискриминација (с освртом на област рада)“, *Радно и социјално право*, Vol. 22, бр. 1/2018, 1–24.
- Јовановић Предраг, Божичић Дарко, „Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 51, бр. 4/2017, 1229–1249.
- Јовичић Миодраг, „Какве нам поруке упућује уставна историја Србије“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 37, бр. 5/1989, 562–566.
- Jonas-Sébastien Beaudry, “Beyond (Models of) Disability?”, *The Journal of Medicine and Philosophy*, Vol. 41, бр. 2/2016, 210–228.
- Jones Kirsten P. et al, “Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle”, *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 10, бр. 1/2017, 51–76.
- Jorba Marta, López de Sa Dan, “Intersectionality as Emergence”, *Philosophical Studies*, Vol. 181, бр. 6–7/2024, 1455–1475.
- Johnson Paul et al., “Industrial Democracy and Socialist Vision”, *Bulletin of Peace Proposals*, Vol. 3, бр. 3/1973, 236–254.
- Kavanagh Matthew M. et al, “Global Legal Environment for LGBTQ+ Sexuality and Public Health”, *Journal of Law, Medicine & Ethics*, Vol. 53, бр. 1/2025, 115–133.
- Каламатиев Тодор, Ристовски Александар, „Субординација у радном односу и савремени изазови разграничења уговора о раду и уговора о делу“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LIV, бр. 70, 2015, 171–194.
- Kantola Johana, Kevät Nousianen, “Institutionalizing Intersectionality in Europe”, *International Feminist Journal of Politics – Institutionalizing Intersectionality*, Vol. 11, бр. 4/2009, 459–477.
- Kessler Laura T., “The Attachment Gap: Employment Discrimination, Women’s Cultural Caregiving, and the Limits of Economic and Liberal Legal Theory”, *University of Michigan Journal of Law Reform*, Vol. 34, бр. 3/2001, 371–468.

- Kattari Shanna K. *et al*, “Policing Gender Through Housing and Employment Discrimination: Comparison of Discrimination Experiences of Transgender and Cisgender LGBTQ Individuals”, *Journal of the Society for Social Work & Research*, Vol. 7, бр. 3/2016, 427–447.
- Kele Juliet Elizabeth *et al*, “Intersectional Identities and Career Progression in Retail: The Experiences of Minority-ethnic Women“, *Gender, Work & Organization*, Vol. 29, бр. 4/2022, 1178–1198.
- Kelly Christine *et al*, “Doing’ or ‘Using’ Intersectionality? Opportunities and Challenges in Incorporating Intersectionality into Knowledge Translation Theory and Practice”, *International Journal for Equity in Health*, Vol. 20, бр. 187, 2021, 1–7.
- Kiaušienė Ilona, Štreimikienė Dalia, Grundey Dainora, “On Gender Stereotyping and Employment Asymmetries”, *Economics & Sociology*, Vol. 4, бр. 2/2011, 84–97.
- Kinitz David J. *et al*, “Associations of Minority Stress and Employment Discrimination with Job Quality among Sexual and Gender-minority Workers”, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 51, бр. 3/2025, 214–225.
- Kincaid Reilly, Reynolds Jeremy, “Unconventional Work, Conventional Problems: Gig Microtask Work, Inequality, and the Flexibility Mystique”, *The Sociological Quarterly*, Vol. 65, бр. 2/2024, 246–268.
- Kirton Gill, “Union Framing of Gender Equality and the Elusive Potential of Equality Bargaining in a Difficult Climate”, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 63, бр. 4/2021, 591–613.
- Kovač Orladncić Milica, “Students’ Jobs – the Necessity of Labour Law Protection”, *Stanovništvo*, Vol. 61, бр. 2/2023, 69–84.
- Ковачевић Љубинка, „Вредновање способности и рада запослених – кључни правни аспекти“, *Право и привреда*, Vol. XLX, бр. 7–9/2013, 548–567.
- Ковачевић Љубинка, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме*, бр. 4/2013, 1583–1599.
- Ковачевић Љубинка, „Изазови кодификације и новелирања законодавства о борачко-инвалидској заштити“, *Радно и социјално право*, Vol. XVIII, бр. 1/2014, 47–72.
- Ковачевић Љубинка, „Персонално подручје примене радног законодавства – (не)поузданост критеријума за квалификацију субјеката радноправне заштите“, *Зборник Матице српске за друштвене науке*, бр. 152, 2015, 505–519.
- Ковачевић Љубинка, „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања: Прилог дискусији о Нацрту Закона о родној равноправности“, *Радно и социјално право*, година 22, бр. 1/2018, 97–143.
- Ковачевић Љубинка, Новаковић Урош, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених на основу породичних дужности“, *Право и привреда*, Vol. 56, бр. 7-9/2018, 432.
- Ковачевић Љубинка, „Запошљавање радника миграната – претпоставке, услови и ограничења“, *Страни правни живот*, Vol. 64, бр. 2/2020, 5–25.
- Ковачевић Љубинка, „Заштита учесника огласа или конкурса и право на делотворно правно средство у општем режиму радних односа“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LIX, бр. 89, 2020, 263–284.
- Ковачевић Љубинка, „Осуђиваност радника као сметња за заснивање радног односа“, *Радно и социјално право*, год. XXVII, бр. 1/2023, 87–114.
- Kovačević Ljubinka, “Prevention and Protection against Workplace Discrimination in the Republic of Serbia”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, бр. 4/2023, 250–255.

- Kovačević Ljubinka, “Employing Confessional Theology Professors in Serbia: (Ir)Reconcilability of Religious Freedom, Academic Freedom, and Guarantees of Labour Rights”, *Equal: Rivista di diritto antidiscriminatorio*, бр. 5/2024, 515–523.
- Ковачевић Љубинка, „Глобални проблеми и изазови савременог радног права“, *Правни живот: лист за правна питања и праксу*, год. 69, бр. 2–3/2024, 28–52.
- Ковачевић Љубинка, „Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти“, *Пословни изазови*, Vol. 2, 2024, 85–133.
- Ковачевић Љубинка, „Неплаћени кућни рад – радноправна перспектива“, *Радно и социјално право*, год. XXVIII, бр. 2/2024, 39–72.
- Kovačević Ljubinka, “‘In Search of Lost Time’: Key Trends in Regulating Rights to Limited Working Hours, Rest, and Leisure”, *Review of European and Comparative Law*, Vol. 62, бр. 3/2025, 155–177.
- Lj. Kovačević, “Education-to-Work Transition and the Risk of Exploitation: Insights into Work-Integrated Training of Law Students and Recent Law Graduates”, *Bratislava Law Review*, Vol. 10, бр. 1/2026, 157–178.
- Kovačević Ljubinka, “Cross-Border Telework – Key Legal Challenges”, *Revue Européenne du Droit Social*, Vol. 72, бр. 3/2026, 18–40.
- Kong Youjin, “Intersectional Feminist Theory as a Non-Ideal Theory: Asian American Women Navigating Identity and Power”, *Ergo: An Open Access Journal of Philosophy*, Vol. 9, бр. 33, 2022, 848–877.
- Konstantinou Eleni, “Health and Safety Inspections in Workplaces: A Review Among Three European Countries”, *Materia Socio-Medica – Journal of the Academy of Medical Sciences of Bosnia and Herzegovina*, Vol. 32, бр. 3/3, 235–242.
- Кончар Лара, „О положају и искуству сезонских радница у пољопривреди у савременој Србији: може ли се говорити о елементима структурног насиља?“, *Антропологија*, Vol. 20, бр. 3/2020, 47–78.
- Kopp Maria S. *et al*, “Work Stress and Mental Health in a Changing Society”, *European Journal of Public Health*, Vol. 18, бр. 3/2008, 238–244.
- Kossek Ellen Ernst, Perrigino Matthew, Rock Alyson Gounden, “From Ideal Workers to Ideal Work for All: A 50-year Review Integrating Careers and Work-family Research with a Future Research Agenda”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 126, бр. 1/2021, 1–18.
- Kott Sandrine, “The Forced Labor Issue between Human and Social Rights, 1947–1957”, *Humanity: An International Journal of Human Rights Humanitarianism and Development*, Vol. 3, бр. 3/2012, 321–335.
- Kotulovski Karla, Laleta Sandra, “Atypical Forms of Employment – a Hint of Precariousness? Struggling with the Segmentation and Precarisation of the Labour Market”, *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series*, Vol. 4, 2020, 701–732.
- Köchling Alina, Claus Wehner Marius, “Discriminated by an Algorithm: A Systematic Review of Discrimination and Fairness by Algorithmic Decision-making in the Context of HR Recruitment and HR Development”, *Business Research*, Vol. 13, бр. 3/2020, 795–848.
- Красић Богдан, Стојановић Бојан, „Глобални компакт о миграцијама: Правна природа и потенцијални утицај на развој међународног миграционог права“, *Правни записи*, Vol. 11, бр. 2/2020, 645–662.
- Krause Annabelle, Rinne Ulf, Zimmermann Klaus F, “Anonymous Job Applications in Europe”, *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 1, бр. 5/2012, 1–20.
- Krstić Ivana, “Affirmative Action in the United States and the European Union: Comparison and Analysis”, *Law and Politics*, Vol. 1, бр. 7/2003, 825–843.

- Krueger Sabine, Rohrbach-Schmidt Daniela, “Gender Composition and the Symbolic Value of Occupations: New Evidence of a U-shaped Relationship between Gender and Occupational Prestige Based on German Microdata”, *Work, Employment and Society*, Vol. 38, бр. 1/2024, 242–261.
- Kuzminac Mina “Analysis of Indirect and Associative Discrimination in Employment from the European Union Law Perspective”, *Strani pravni život*, god. LXVIII, br. 1/2024, 15–37.
- Кузминац Мина, „(Зло)употребе радног односа на одређено време у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, Vol. XXVIII, бр. 2/2024, 161–181.
- M. Kuzminac, “Health Insurance at the Margins: Access to Healthcare and Other Health Benefits for Workers in Non-Standard Forms of Employment in Europe”, *Revue Européenne du Droit Social*, Vol. 72, бр. 3/2026, 159–181.
- La Barbera Maria Caterina, “Intersectional Gender: Thinking about Gender and Cultural Difference in the Global Society”, *The Global Studies Journal*, Vol. 2, бр. 2/2009, 1–8.
- Lawton Anne, “The Meritocracy Myth and the Illusion of Equal Employment Opportunity”, *Minnesota Law Review*, Vol. 85, 2000, 587–661.
- Lawton Natalia Rocha, Calveley Moira, Forson Cynthia, “Untangling Multiple Inequalities: Intersectionality, Work and Globalisation”, *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Vol. 9, бр. 2/2015, 7–13.
- Лазовић Ивица, „Институције за мирно решавање радних спорова у прописима и пракси (примери САД, Бугарске, Црне Горе, Републике Српске и Србије), *Радно и социјално право*, Vol. XXVII, бр. 1/2023, 251–274.
- Laine Riku *et al*, “Industry-specific Labour Demand, Post-prison Employment and Recidivism – Evidence from Finland”, *Journal of Quantitative Criminology*, Vol. 41, 2025, 293–313.
- Lalanne Stéphane, “Posting of Workers, EU Enlargement and the Globalization of Trade in Services”, *International Labour Review*, Vol. 150, бр. 3–4/2011, 211–234.
- Laleta Sandra, „Jedinstveni ugovor o radu“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 34, br. 1/2013, 139–169.
- Le Roux Rochelle, Fiorentino Allison, “Redundancy and Judicial Power: Between Inaction and Creative Boldness”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, бр. 4/2017, 126–137.
- Ledesma María C., Calderón Dolores, “Critical Race Theory in Education: A Review of Past Literature and a Look to the Future”, *Qualitative Inquiry*, Vol. 2, бр. 1/2015, 206–222.
- Lee Tamara L., Tapia Maite, “Intersectional Organizing: Building Solidarity through Radical Confrontation”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 62, бр. 1/2023, 78–111.
- Lee Hedwig, “How Does Structural Racism Operate (in) the Contemporary US Criminal Justice System?”, *Annual Review of Criminology*, Vol. 7, 2024, 233–255.
- Leece Hannah, “Glowing in the Dark: Examining ‘The Radium Girls’ and Other Forgotten ‘Herstory’ Tales”, *The Macksey Journal*, Vol. 2, 2021, 1–10.
- León Llorente Consuelo, “Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España” *Feminismo/s*, бр. 27, 2016, 243–261.
- Lippert-Rasmussen Kasper, “Intentions and Discrimination in Hiring”, *Journal of Moral Philosophy*, Vol. 9, бр. 1/2012, 55–74.
- Litsardopoulos Nicholas, Saridakis George, Clark Andrew E, “Variants of Gender Bias and Sexual-Orientation Discrimination in Career Development”, *BE Journal of Economic Analysis and Policy*, Vol. 23, бр. 4/2023, 1175–1185.

- Lobato Julieta, “Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”, *Revista de la Facultad de Derecho*, Vol. 46, 2019, 1–48.
- Lombardo Emanuela, Augustin Lise Rolandsen, “Framing Gender Intersections in the European Union: What Implications for the Quality of Intersectionality in Policies?”, *Social Politics*, Vol. 19, бр. 4/2011, 482–512.
- López Diego, “¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? la nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo”, *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 10, бр. 1/2004, 21–43.
- López Sánchez Clara, Vilaseca García Carol, Serrano Japa Jazmín Mariana, “Interseccionalidad la discriminación múltiple desde una perspectiva de género”, *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, бр. 14, 2022, 71–81.
- López Santamaría, “Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha”, *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, Vol. 15, 2018, 2–24.
- Lock Tobias, “Rights and Principles in the EU Charter of Fundamental Rights”, *Common Market Law Review*, Vol. 56, бр. 4–6/2019, 1201–226.
- Лубарда Бранко, „Демократија: истина и илузије – идеје и институције“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 3/1990, 343–357.
- Лубарда Бранко, „Државни службеници на положају и Високи службенички савет“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2006, 53–64.
- Лубарда Бранко, „Социјална права и достојанство на раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, 9–37.
- Лубарда Бранко, „Социјално право и солидарност“, *Радно и социјално право*, год. XVII, бр. 1/2013, 57–74.
- Lundberga Camilla, Simonsen Eva “Disability in Court: Intersectionality and Rule of Law”, *Scandinavian Journal of Disability Research*, Vol. 17, бр. 1/2015, 7–22.
- Lynn Denise, “Socialist Feminism and Triple Oppression: Claudia Jones and African American Women in American Communism”, *Journal for the Study of Radicalism*, Vol. 8, бр. 2/2014, 1–20.
- Maestriperi Lara, “The Covid-19 Pandemics: Why Intersectionality Matters”, *Frontiers in Sociology*, Vol. 6, 2021, 1–6.
- Mai Angela Marie, “Hiring Agents’ Beliefs: A Barrier to Employment of Autistics”, *SAGE Open*, Vol. 9, бр. 3/2019, 1–15.
- Maji Sucharita, Yadav Nidhi, Gupta Pranjal, “LGBTQ+ in Workplace: A Systematic Review and Reconsideration”, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 43, бр. 2/2024, 313–360.
- Mala Corbin Caroline, “A Critical Race Theory Analysis of Critical Race Theory Bans”, *UC Irvine Law Review*, Vol. 14, бр. 1/2024, 57–102.
- Maliszewska-Nienartowicz Justyna, “Direct and Indirect Discrimination in European Union Law – How to Draw a Dividing Line?”, *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, бр. 1/2014, 41–55.
- Malos Stan, “Overt Stereotype Biases and Discrimination in the Workplace: Why Haven’t We Fixed This by Now?”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 27, бр. 4/2015, 271–280.
- Mangold Anna Katharina, “Mehrdimensionale Diskriminierung: Potentiale eines materialen Gleichheitsverständnisses”, *Rechtsphilosophie – Zeitschrift*, Vol. 2, бр. 2/2016, 152–168.

- Mann Allison, Di Prete Thomas A, “Trends in Gender Segregation in the Choice of Science and Engineering Majors”, *Social Science Research*, Vol. 42, бр. 6/2013, 1519–1541.
- Манојловић Саво, „Уставна жалба у Републици Србији – нормативни и практични изазови“, *Harmonius: Journal of Legal and Social Studies in South East Europe*, бр. 1/2013, 137–156.
- Mantouvalou Virginia, “Structural Injustice and the Human Rights of Workers”, *Current Legal Problems*, Vol. 73, бр. 1/2020, 59–87.
- Mantovalou Virginia, “Are Labour Rights Human Rights”, *European Labour Law Journal*, Vol. 3, бр. 2/2012, 151–172.
- Marín Luz S. *et al*, “Workplace Sexual Harassment and Vulnerabilities among Low-Wage Hispanic Women”, *Occupational Health Science*, Vol. 5, бр. 3/2021, 391–414.
- Марковић Александра, „Предиктори прекарног положаја радно активног становништва у Србији, Немачкој и Хрватској: упоредна анализа“, *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања*, Vol. 42, бр. 1/2023, 21–40.
- Martín Annette, “Intersectionality without Fragmentation”, *Ethics*, Vol. 134, бр. 2/2024, 214–245.
- Martínez-Alfaro Alejandra, Silverio-Murillo Adan, Balmori-de-la-Miyar Jose, “What’s in a Name? Evidence of Transgender Labor Discrimination in Mexico”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 227, 2024, 5.
- Martínez-Licerio Karla Alejandra, Marroquín-Arreola Juan, Ríos-Bolívar Humberto, “Precarización laboral y pobreza en México”, *Análisis Económico*, Vol. XXXIV, бр. 86, 2019, 113–131.
- Masselot Annick, Bullock Jess, “Stuck at the Cross-Road: Intersectional Aspirations in the EU Anti-Discrimination Legal Framework”, *Australian and New Zealand Journal of European Studies*, Vol. 5, бр. 1/2013, 3–16.
- Матијевић Милица, Ерић Весна, „Мере афирмативне акције: термилошко одређења и Увод о садржини појма“, *Страни правни живот*, год. 54, бр. 3/2010, 85–1-2.
- Matsuda Mari J., “Beside My Sister, Facing the Enemy: Legal Theory out of Coalition”, *Stanford Law Review*, Vol. 43, бр. 6/1991, 1183–1192.
- Matteazzi Eleonora, Scherer Stefani, “Gender Wage Gap and the Involvement of Partners in Household”, *Work, Employment and Society*, Vol. 35, бр. 3/2021, 490–508.
- MacKinnon Catharine A, “Substantive Equality: A Perspective”, *Minnesota Law Review*, Vol. 96, бр. 1/2011, 1–27.
- MacKinnon Catherine A, “From Practice to Theory, or What Is a White Woman Anyway?”, *Yale Journal of Law and Feminism*, Vol. 4, бр. 13, 1991, 13–22.
- MacKinnon Catherine A., “Intersectionality as Method: A Note”, *Signs*, Vol. 38, бр. 4/2013, 1019–1030.
- MacNaughton Gilian, Frey Diane, “Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach”, *American University International Law Review*, Vol. 26, бр. 2/2011, 441–483.
- Medialdea Bibiana, “Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir”, *ATLÁNTICAS – Revista Internacional de Estudios Feministas*, Vol. 1, бр. 1/2016, 90–107.
- Mezzadra Sandro, “Intersectionality, Identity, and the Riddle of Class”, *En Papeles Del CEIC*, бр. 2/2021, 1–10.
- Méndez Cruz José Ricardo, *Derecho Laboral*, The McGraw-Hill Companies, Inc, Colonia Desarrollo Santa Fe, 2009.

- Meyer Elise, “Designing Women: The Definition of ‘Woman’ in the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women”, *Chicago Journal of International Law*, Vol. 16, бр. 2/2016, 590.
- Midtbøen Arnfinn H., “Ethnic Penalties in Western Labour Markets”, *Nordic Journal of Migration Research*, Vol. 5, бр. 4/2015, 185–193.
- Милачић Видојевић Ивона, Јовановић Војислав, Бројчин Бранислав, „Стигматизација и дискриминација у области запошљавања особа са шизофренијом“, *Енграми*, Vol. 32, бр. 1–2/2010, 5–16.
- Miller Marc, “Working Women and World War II”, *The New England Quarterly*, Vol. 53, бр. 1/1980, 42–61.
- Miller Steven K., “Remuneration Systems for Labour-intensive Investments: Lessons for Equity and Growth”, *International Labour Review*, Vol. 131, бр. 1/1992, 77–93.
- Mintz Beth, Krymkowski Daniel H., “The Intersection of Race/Ethnicity and Gender in Occupational Segregation Changes over Time in the Contemporary United States”, *International Journal of Sociology*, Vol. 40, бр. 4/2010, 31–58.
- Мирјанић Жељко, „Транзиција и развој радног права у Републици Српској“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/1997, 59–66.
- Мирјанић Жељко, „Утицај глобализације на право (пост)транзиционих земаља“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, година LVII, бр. 178, 2018, 67–81.
- Мирјанић Жељко, „Социјални дијалог између нормативног и стварног“, *Радно и социјално право*, год. XXIX, бр. 1/2025, 25–38.
- Михајловић Александар, „Значај социјалног предузетништва за радну интеграцију осуђених лица“, *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања*, Vol. 42, бр. 2–3/2023, 153–168.
- Molinero Helena Ysàs, “La precariedad en el empleo en España: apuntes sobre sus principales condicionantes jurídicos”, *Documentación Laboral*, Vol. 1, бр. 122, 2021, 59–71.
- Moon Gay, “Multiple Discrimination – Problems Compounded or Solutions Found?”, *Justice Journal*, Vol. 3, бр. 2/2006, 86–102.
- Morales Delgado Leticia Alexandra *et al*, “La discriminación laboral en las empresas y su incidencia en la baja productividad y la cultura organizacional”, *Arandu UTIC*, Vol. 12, бр. 1/2025, 2250–2263.
- Мороквашић Мирјана, „Феминизација миграција“, *Становиштво*, Vol. 48, бр. 2/2010, 25–52.
- Mossman Mary Jane, “Choices and Commitments for Women: Challenging the Supreme Court of Canada in the Context of Social Assistance”, *The Osgoode Hall Law Journal*, Vol. 42, бр. 4/2004, 615–624.
- Mohamed Farida, Elsaid Abdel Moniem M.K., Aboul Ela Ghadeer Mohamed Badr ElDin, “The Glass Ceiling Phenomenon: A Review of Literature and a Theoretical Perspective”, *The Business and Management Review*, Vol. 14, бр. 2/2023, 197–208.
- Mutua Athena D., “Introducing Class Crits: From Class Blindness to a Critical Legal Analysis of Economic Inequality”, *Buffalo Law Review*, Vol. 56, бр. 4/2008, 859–913.
- McAllister Marc Chase, “Compare This: How Employers Use Comparator Evidence to Defeat Employment Discrimination Claims”, *Michigan State Law Review*, Vol. 803, 2020, 803–852.
- McBride Anne, Hebson Gail, Holgate Jane, “Intersectionality: Are we Taking Enough Notice in the Field of Work and Employment Relations?”, *Work, Employment and Society*, Vol. 29, бр. 2/2015, 331–341.
- McCall Leslie, “The Complexity of Intersectionality”, *Signs*, Vol. 30, бр. 3/2005, 1771–1800.

- McCrudden Christopher, “The New Architecture of EU Equality Law after CHEZ: Did the Court of Justice Reconceptualise Direct and Indirect Discrimination?”, *European Equality Law Review*, бр. 1/2016, 1–10.
- Napier Bernd W., “French Labour Tribunal – An Institution in Transition”, *The Modern Law Review*, Vol. 42, бр. 3/1979, 270–284.
- Naples Nancy E., Mauldin Laura, Dillaway Heather, “Gender, Disability, and Intersectionality”, *Gender & Society*, Vol. 33, бр. 1/2019, 5–18.
- Narayan Yasmeen, “Intersectionality, Nationalisms, Biocoloniality”, *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 42, бр. 8/2019, 1225–1244.
- Ndhlovu Pilot, Mukuzel Kebiat, Ndhlovu Provilence, “Labour Alternative Dispute Resolution Modes in Zimbabwe”, *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 34, бр. 1/2023, 555–571.
- Newman Alexander *et al*, “Hidden Bias, Overt Impact: A Systematic Review of the Empirical Literature on Racial Microaggressions at Work”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 200, бр. 1/2025, 753–772.
- Nieto Fabio David, “Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral”, *Revista de Economía Institucional*, Vol. 18, бр. 34, 2016, 115–134.
- Nikpey Amier, Bazargan Shiva, “Intersectionality and Intersectional Discrimination: The Critical Approach to Anti-Discrimination Law”, *The Quarterly Journal of Public Law Research*, Vol. 74, бр. 23, 2022, 181–212.
- Nihlén Theodor Mejías *et al*, “Transgender and Gender-Diverse Individual's Experiences of Openness and Concealment at Work in Sweden”, *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 66, бр. 4/2025, 600.
- Nicolson Donald, “Affirmative Action in the Legal Profession”, *Journal of Law and Society*, Vol. 33, бр. 1/2006, 109–125.
- Новаковић Нада Г, „Транзиција, раднички протести и блокаде јавних простора у Србији“, *Социолошки преглед*, Vol. LIX, бр. 4/2020, 1152–1182.
- Nuñez Castillo José Javier, “La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia”, *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas*, Vol. 4, бр. 7/2019, 308–320.
- Обрадовић Горан, „Флексибилизација радних односа – узроци и границе“, *Радно и социјално право*, год. 12, 2008, 199–211.
- Ordaz Raquel Guzmán, Rodrigo María Jiménez, “La interseccionalidad como instrumento analítico de interpelación en la violencia de género”, *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 5, бр. 2/2015, 596–612.
- Orsini Juan Ignacio, “Los principios del derecho al trabajo”, *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Vol. 7, бр. 40, 2010, 489–506.
- Ost David, “Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities”, *Politics & Society*, Vol. 28, бр. 4/2000, 503–530.
- Ostau de Lafont de León Francisco Rafael, Niño Chavarro Leidy Ángela, “Las cláusulas Self-Executing de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de Derecho Laboral Colectivo (Convenios 87 y 98)”, *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores*, Vol. 16, бр. 32, 2013, 123–134.
- Pavithra S, “Tripartism Mechanisms in Industrial Relations”, *Indian Journal of Integrated Research in Law*, Vol. 4, бр. 2/2024, 119–133.
- Pager Devan, Western Bruce, “Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments”, *Journal of Social Issues*, Vol. 68, бр. 2/2012, 221–237.

- Паравина Душан, „Нека основна начела радног права“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 1980, 171–211.
- Паравина Душан, „Престанак радног односа и нови Закон о раду Србије: склад и несклад са правилима Међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/2002, 20–32.
- Parra-Moreno Paul, López Álvarez José María, Mota López Rosalía, “Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España”, *Investigaciones Feministas*, Vol. 13, бр. 1/2022, 163–170.
- Patlán Pérez Juana, “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, Vol. 23, бр. 2/2016, 121–133.
- Pace Francesco, Sciotto Guilia, “Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception”, *Sustainability*, бр. 14, 2022, 1–10.
- Pawlowska-Cypriak Karolina, Konarska Maria, “Working Life of Women with Disabilities – a Review”, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol. 19, бр. 3/2013, 409–414.
- Pelley Elaine, Carnes Molly, “When a Specialty Becomes ‘Women’s Work’: Trends in and Implications of Specialty Gender Segregation in Medicine”, *Academic Medicine*, Vol. 95, бр. 10, 1499–1506.
- Pérez Islas José Antonio, “La discriminación sobre jóvenes. Un proceso de construcción”, *El Cotidiano*, бр. 163, 2010, 35–44.
- Pérez Campos Ana Isabel, “La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, Vol. LII, 2019, 101–124.
- Перишић Наталија, „Социјална држава – еволуција једне идеје“, *Социологија*, Vol. 50, бр. 2/2008, 207–224.
- Perkušić Trpimir, „Zaštita i odgovornost za štetu od mobinga na radu i u vezi s radom“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 42, br. 3/2021, 853–872.
- Перовић Слободан, „Природно право као мера светског поретка“, *Беседе са Копаника*, Београд, 2002.
- Перовић Слободан, „Природно право и стварност“, *Беседе са Копаника*, Београд, 2017.
- Petrov Vladan, Đorđević Miroslav, “The Influence of Serbia’s Historical Constitutions on Its Modern Constitutional Identity”, *Архив за правне и друштвене науке*, бр. 1/2023, 97–116.
- Петрушић Невена, Константиновић Вилић Слободанка, „Интегрисање студија рода у универзитетски систем образовања“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 62, 2012, 17–39.
- Петрушић Невена, Грубач Момчило, „Узајамни однос поступка пред Повереником за заштиту равноправности и других антидискриминационих поступака“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. XII, бр. 66, 2014, 69–88.
- Петрушић Невена, Вујадиновић Драгица, „Од родно слепог ка родно инклузивном високом образовању у Србији: акциони планови за уродњавање“, *Социологија*, Vol. 60, бр. 1/2018, 313–329.
- Pécoud Antoine, “The UN Convention on Migrant Workers’ Rights and International Migration Management. Global Society”, *Global Society*, Vol. 23, бр. 3/2009, 333–350.
- Pécoud Antoine, “The Politics of the UN Convention on Migrant Workers’ Rights”, *Groningen Journal of International Law*, Vol. 5, 1/2017, 57–72.

- Pijnenburg Annick, Rijken Conny, "Moving beyond Refugees and Migrants: Reconceptualising the Rights of People on the Move", *International Journal of Postcolonial Studies*, Vol. 23, бр. 2/2021, 273–203.
- Pina Angel *et al*, "Using Machine Learning with Eye-Tracking Data to Predict if a Recruiter Will Approve a Resume", *Machine Learning and Knowledge Extraction*, Vol. 5, бр. 3/2023, 713–724.
- Pino Nicolás Osvaldo Didier, "Discriminación laboral desde recursos humanos: un debate técnico pendiente", *NOVUM: revista de Ciencias Sociales Apliacadas*, Vol. 1, бр. 9/2019, 9–31.
- Poblete Jiménez Carlos, "El objeto del Derecho del Trabajo y su extensión", *Ars Boni et Aequi*, бр. 1/2005, 171–200.
- Powell Mary Elizabeth, "The Claims of Women of Color Under Title VII: the Interaction of Race and Gender", *Golden Gate University Law Review*, Vol. 26, бр. 2/1996, 413–436.
- Prainsack Barbara, Buyx Alena, "The Value of Work: Addressing the Future of Work through the Lens of Solidarity", *Bioethics*, Vol. 32, бр. 9/2018, 585–592.
- Prechal Sacha, "Combatting Indirect Discrimination in Community Law Context", *Legal Issues of European Integration*, бр. 1/1993, 81–97.
- Punz Judith, "Perspektiven intersektional orientierter Sozialer Arbeit Dimensionen des Umgangs mit Differenzkonstruktion und Diskriminierung in der Praxis Sozialer Arbeit", *Wissenschaftliches Journal Österreichischer Fachhochschul-studiengänge Soziale Arbeit*, бр. 13/2015, 63–74.
- Phillips Anne, "Defending Equality of Outcome", *Journal of Political Philosophy*, Vol. 12, бр. 1/2004, pp. 1–19.
- Радованов Александар, Орел Зоран, „Новчана примања запослених“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, Том 87, бр. 4/2015, 219–233.
- Ramos Dominique Luan, "Discriminación interseccional, desarrollo del concepto, inclusión en la jurisprudencia del Sistema Internacional de Protección de Derechos Humanos, el concepto en la jurisprudencia nacional", *Estudios constitucionales*, Vol. 19, бр. 2/2021, 38–70.
- Ramos Vázquez Isabel, "La prevención de la salud y seguridad en las leyes laborales del siglo XIX", *IUSLabor*, бр. 3/2019, 228–258.
- Rantanen Jorma, Muchiri Franklin, Lehtinen Suvi, "Decent work, ILO's response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17, бр. 10/2020, 1–27.
- Rawls John, "Justice as Fairness", *The Philosophical Review*, Vol. 67, бр. 2/1958, 164–194
- Reiss Lea Katharina *et al*, "Intersectional Income Inequality: a Longitudinal Study of Class and Gender Effects on Careers", *Culture and Organization*, Vol. 31, бр. 6/2025, 473–492.
- Relja Renata, Galić Branka, Despotović Mirela, „Položaj žena na tržištu rada grada Splita“, *Sociologija i prostor*, Vol. 47, бр. 3/2009, 217–239.
- Рељановић Марио, „Искуства држава чланица Европске уније у спречавању дискриминације при запошљавању“, *Страни правни живот*, год. 54, бр. 3/2010, 65–84.
- Рељановић Марио, Петровић Александра К., „Шиканозно вршење права, дискриминација и злостављање на раду – законска регулатива и пракса“, *Правни записи*, год. II, бр. 1/2011, 186–196.
- Рељановић Марио, „Међународна организација рада и дискриминација при запошљавању“, *Страни правни живот*, год. 56, бр. 3/2012, 80–94.

- Рељановић Марио, Мисаиловић Јована, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Страни правни живот*, Vol. 65, бр. 3/2021, 407–432.
- Recer Tas Mehmet, “Reading Bell Hooks’s ‘Ain’t I a Woman: Black Women and Feminism’ through the lens of Triple Oppression Theory”, *BSEU Journal of Social Sciences*, Vol. 6, бр. 2/2021, 203–209.
- Rey Martínez Fernando, “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, Vol. 28, бр. 84, 2008, 251–283.
- Rodríguez Ignacio Álvarez, “Luces y sombras de la discriminación interseccional desde el constitucionalismo”, *Feminismo, coeducación y socialización en la posmodernidad*, бр. 19, 2024, 370–385.
- Rodriguez Jenny K. *et al*, „Editorial: Intersectional Inequalities in Work and Employment: Advances, Challenges and Renewed Possibilities”, *Frontiers in Sociology*, Vol. 9, 2024, 1–4.
- Rojo Eduardo Caamaño, “La discriminación laboral indirecta”, *Revista de Derecho*, Vol. 12, бр. 2/2001, 67–81.
- Rombouts Sjef J, Zekić Nuna, “Decent and Sustainable Work for the Future? The ILO Future of Work Centenary Initiative, the UN 2030 Agenda for Sustainable Development, and the Evolution of the Meaning of Work”, *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs*, Vol. 24, бр. 2/2020, 317–358.
- Romero Dolores Figueroa, “Gender Justice and Feminist Politics: Decolonizing Collaborative Research”, *Genealogy*, Vol. 7, бр. 4/2023, 95–105.
- Rose Bridget, “Role Reversal: Can Dad Stay at Home while Mom Goes to Work? An Analysis of Maternity and Parental Leave in the United Kingdom and European Union through Principles and Treaties of International Human Rights Law”, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 12, бр. 1/2022, 75–98.
- Rotman Assaf, Mandel Hadas, “Gender-Specific Wage Structure and the Gender Wage Gap in the U.S. Labor Market”, *Social Indicators Research*, Vol. 165, 2023, 585–606.
- Rucks-Ahidiana Zawadi, Harding David J, Harris Heather M, “Race and the Geography of Opportunity in the Post-Prison Labor Market”, *Social Problems*, Vol. 68, 2021, 438–489.
- Salladarré Frédéric, Hlaimi Stéphane, “Women and Part-time Work in Europe”, *International Labour Review*, Vol. 153, бр. 2/2014, 293–310.
- Santillán Elizabeth Gálvez, Garza Esthela Gutiérrez, Palencia Esteban Picazzo, “El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales”, *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 73, бр. 1/2011, 73–104.
- Sánchez-García Paula Andrea *et al*, “Toward an Intersectional Equity Approach in Social-ecological Transformations”, *Global Sustainability*, Vol. 8, 2025, 1–14.
- Sargeant Malcolm, “The Employment Equality (Age) Regulations 2006: A Legitimation of Age Discrimination in Employment”, *Industrial Law Journal*, Vol. 35, бр. 3/2006, 209–227.
- Saripek Doğa Başar, Cerev Gökçe, “Adapting Welfare Law to Social Change: Rethinking Social Protection in the 21st Century”, *Revue Européenne du Droit Social*, Vol. 71, бр. 3/2026, 63–77.
- Saunders Hannah, “The Invisible Law of Visible Difference: Disfigurement in the Workplace”, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, бр. 4/2019, 487–514.
- Sachs-Cobbe Benjamin, “Recent Work on Meritocracy”, *Analysis*, Vol. 83, бр. 1/2023, 171–185.
- Selva Manuel Díez, “Los principios del Derecho Laboral”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Vol. LXIX, бр. 273, 2019, 323–352.
- Selmi Michael, “Was the Disparate Impact Theory a Mistake?”, *UCLA Law Review*, Vol. 53, бр. 1/2006, 701–782.

- Servais Jean-Michel, “Anti-union Discrimination in the Field of Employment”, *International Labour Review*, Vol. 115, бр. 3/1977, 293–303.
- Sehnbruch Kirsten, Apablaza Mauricio, Foster James, “Poor-Quality Employment: Who Is Deprived in Our Labour Markets?”, *LSE Public Policy Review*, Vol. 3, бр. 2/2024, 1–16.
- Sigtona Halrynjo, “Naming and Framing of Intersectionality in Hijab Cases – Does It Matter? An Analysis of Discrimination Cases in Scandinavia and the Netherlands”, *Gender Work and Organization*, Vol. 23, бр. 3/2015, 278–295.
- Silver Hilary, “Exclusión social y solidaridad social: tres paradigmas”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 113, бр. 5–6/1994, 607–662.
- Симовић Дарко, „Уставна жалба – теоријско-правни оквир“, *Анали Правног факултета у Београду*, год. LX, бр. 1/2012, 203–223.
- Симовић Милица, „Постпенални прихват кроз оспособљавање осуђеника као фактор смањења рецидивизма“. *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања*, Vol. 43, бр. 1–2/2024, 95–109.
- Simpson William R, “The ILO and Tripartism: Some Reflections”, *Monthly Labor Review*, Vol. 117, бр. 9, 1994, 40–45.
- Singleton Benedict E. *et al*, “Intersectionality and Climate Policy-making: The Inclusion of Social Difference by Three Swedish Government Agencies”, *Politics and Space*, Vol. 40, бр. 1/2022, 180–200.
- Singh Charanjit, “Disability Discrimination: Obesity and the Court of Justice of the European Union’s Decision in Karsten Kaltoft v Billund Kommune Case C-354/13 ECJ”, *Issues in Legal Scholarship*, Vol. 12, бр. 1/2016, 1–11.
- Sinclair Samantha, Nilsson Artur, Agerström Jens, “Judging Job Applicants by Their Politics: Effects of Target–Rater Political Dissimilarity on Discrimination, Cooperation, and Stereotyping”, *Journal of Social and Political Psychology*, Vol. 11, бр. 1/2023, 75–91.
- Sicenica Anna Maria, “Increasing Representation: Expanding Intersectional Claims in Employment Discrimination”, *Duquesne Law Review*, Vol. 61, бр. 2/2023, 341–364.
- Skouteris Helen *et al*, “‘No One Can Actually See us in Positions of Power’: The Intersectionality between Gender and Culture for Women in Leadership”, *BMJ Leader*, Vol. 8, 2024, 63–66.
- Skrentny John David, “Pragmatism, Institutionalism, and the Construction of Employment Discrimination”, *Sociological Forum*, Vol. 9, бр. 3/1994, 343–369.
- Sloan Lacey M., Matyók Tom, Schmitz Cathryne L., Short Glenda F. Lester, “A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 1, бр. 3/2010, 87–97.
- Smith Ben, “Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective”, *The Equal Rights Review*, Vol. 16, 2016, 73–102.
- Snyder Lori Anderson *et al*, “Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 22, бр. 5/2010, 5–19.
- Solanke Iyiola, “Putting Race and Gender Together: A New Approach to Intersectionality”, *The Modern Law Review*, Vol. 72, бр. 5, 723–749.
- Spies Tina, “Intersektionale Diskriminierung – Verhandlungen in der Rechts- und Antidiskriminierungspraxis”, *Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken*, Vol. 10, бр. 2/2025, 164–177.
- Спореа Данијел Г, „Социјални дијалог и трипартизам као конструктивни механизам у остваривању и изградњи економско-политичког консензуса“, *Критика: часопис за филозофију и теорију друштва*, Vol. 5, бр. 2/2024, 487–505.

- Steenkamp Petrus L, “Protestant Ethic: Contributing towards a Meaningful Workplace”, *Theological Studies*, Vol. 69, бр. 1/2013, 1–11.
- Ștefan Oana, “Helping Loose Ends Meet? The Judicial Acknowledgement of Soft Law as a Tool of Multi-Level Governance”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 21, бр. 2/2014, 379.
- Стојиљковић Зоран, „Трактат о социјалној правди“, *Српска политичка мисао*, том 59, бр. 1/2018, 41–58.
- Стојковић Златановић Сања, „Субординација *versus* аутономизација и њихове границе код дигиталног рада“, *Право и привреда*, Vol. 61, бр. 1/2023, 25–42.
- Stone Katherine V. W, “Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time”, *Osgoode Hall Law Journal*, Vol. 44, бр. 1/2006, 77–104.
- Sturm Susan, “Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach”, *Columbia Law Review*, бр. 101, 2001, 458–468.
- Sharpe Samantha A, Martinez-Fernandez Cristina M., “The Implications of Green Employment: Making a Just Transition in ASEAN”, *Sustainability*, Vol. 13, бр. 13, 2021, 1–10.
- Sheely Amanda, “Criminal Justice Involvement and Employment Outcomes among Women”, *Crime & Delinquency*, Vol. 66, бр. 6–7/2019, 973–994.
- Sheppard Collen, “Mapping Anti-discrimination Law onto Inequality at Work: Expanding the Meaning of Equality in International Labour Law”, *International Labour Review*, Vol. 151, бр. 1–2/2012, 1–20.
- Shewly Hosna J, Bal Ellen, Laila Runa, “Hyper-Precarious Lives: Understanding Migration, Global Supply Chain, and Gender Dynamics in Bangladesh”, *Social Inclusion*, Vol. 12, 2024, 1–17.
- Scott-Campbell Casey, Williams Matt, “Validating the Workplace Dignity Scale”, *Collabra: Psychology*, Vol. 6, бр. 1/2020, 1–15.
- Scherer Matthew U, King Allan, Mrkonich Marko, “Applying Old Rules to New Tools: Employment Discrimination Law in the Age of Algorithms”, *South Carolina Law Review*, Vol. 71, 2019, 449–522.
- Schiek Dagmar, “Broadening the Scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 12, бр. 4/2005, 427–466.
- Schiek Dagmar, “Intersectionality and the Notion of Disability in EU Discrimination Law”, *Common Market Law Review*, Vol. 53, бр. 1/2016, 35–63.
- Schiek Dagmar, “Intersektionelle Diskriminierung vor dem Europäischen Gerichtshof – Ein erster verfehlter Versuch? Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 24.11.2016 – Rechtssache Parris”, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2017, 407–417.
- Schiek Dagmar, “On Uses, Mis-uses and Non-uses of Intersectionality before the Court of Justice (EU)”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 18, бр. 2/2018, 82–103.
- Schramm Robert M, Dortch Robert Neil, “An Analysis of Effective Resume Content, Format, and Appearance Based on College Recruiter Perceptions”, *The Bulletin of the Association for Business Communication*, Vol. 54, бр. 3/1991, 18–23.
- Takashvili Simoni, “Discrimination Based on Political or Other Opinions: Impact on the Labor Rights of Probationary Employees and Interns”, *Journal of Legal Studies*, Vol. 34, бр. 48, 2024, 21–38.

- Tariq Memoona, Syed Jawad, “Intersectionality at Work: South Asian Muslim Women’s Experiences of Employment and Leadership in the United Kingdom”, *Sex Roles*, Vol. 77, 2017, 510–522.
- Тасић Анђелија, Обрадовић Горан, „Последице незаконитог отказа у случају дискриминаторног поступања послодаваца“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LIX, бр. 89, 2020, 119–137.
- Тасић Анђелија, Обрадовић Горан, „(Не)осуђиваност као дискриминаторски услов за заснивање радног односа“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LXII, бр. 100, 2023, 143–158.
- Tester Griff, “An Intersectional Analysis of Sexual Harassment in Housing”, *Gender & Society*, Vol. 22, бр. 3/2008, 349–366.
- Timmer Alexandra, “Gender Stereotyping in the Case law of the EU Court of Justice”, *European Equality Law Review*, Vol. 11, бр. 1/2016, 37–46.
- Timmons Kelly Cahill, “Pre-Employment Personality Tests, Algorithmic Bias, and the Americans with Disabilities Act”, *Penn State Law Review*, Vol. 125, бр. 2/2021, 389–452.
- Tjon Soei Len Lyn K. L., “Progress towards What? On the Need for an Intersectional Paradigm Shift in European Private Law”, *European Law Open*, бр. 1/2022, 363–373.
- Todolí-Signes Adrian, “Making Algorithms Safe for Workers: Occupational Risks Associated with Work Managed by Artificial Intelligence”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 27, бр. 4/2021, 433–452.
- Tomei Manuela, “Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts”, *International Labour Review*, Vol. 142, бр. 4/2003, 401–418.
- Томић Зоран Р, *Опште управно право*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2023.
- Törngren Sayaka Osanami *et al*, “‘We Choose this CV because we Choose Diversity’ – What do Eye Movements Say about the Choices Recruiters Make?”, *Frontiers in Sociology*, Vol. 9, бр. 1/2024, 1–18.
- Trejo Sánchez Karina, “Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral”, *Revista latinoamericana de derecho social*, бр. 24, 2017, 133–172.
- Tubaro Paola *et al*, “Hidden Inequalities: The Gendered Labour of Women on Micro-tasking Platforms”, *Internet Policy Review*, Vol. 11, бр. 1/2022, 2–25.
- Tunc Yusuf Erdem, “Mobbing in Turkish Labor Law”, *PressAcademia Procedia*, Vol. 3, бр. 1/2017, 409–422.
- Thomas Benjamin, Lucas Kristen, “Development and Validation of the Workplace Dignity Scale”, *Group & Organization Management*, Vol. 44, бр. 1/2019, 72–111.
- Thomson Joseph McGeachy, Wooldridge Frank, “Equal Pay, Sex Discrimination and European Community Law”, *Legal Issues of European Integration*, бр. 2/1980, 1–45.
- Урдаревић Бојан, „Проширено дејство колективних уговора као начин унапређења колективног преговарања“, *Страни правни живот*, год. LXV, бр. 2/2021, 281–292.
- Урдаревић Бојан, „Импликације радних миграција на европско тржиште рада – радноправни аспекти“, *Становништво*, Vol. 61, бр. 1/2023, 91–106.
- Ushakova Tatsiana, “Towards a European Concept of Protection against Unjustified Dismissal”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 12, бр. 3/2023, 45–69.
- Uccellari Paola, “Multiple Discrimination: How Law can Reflect Reality”, *The Equal Rights Review*, Vol. 1, 2008, 24–49.

- Učur Marinko Đ., „Promišljanje prava zaštite na radu kao samostalne pravne discipline“, *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, Vol. 1, br. 1/2013, 197–208.
- Učur Marinko, „Bogatstvo i trajnost ljudskih prava u vrelima prava (dokumentima) Međunarodne organizacije rada (100 godina MOR-a, 1919–2019)“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 41, br. 1/2020, 293–312.
- Fellmeth Aaron Xavier, “Feminism and International Law: Theory, Methodology, and Substantive Reform”, *Human Rights Quarterly*, Vol. 22, 6p. 3/2013, 658–733.
- Fernández-Costales Muñiz Javier, “Salud laboral, digitalización, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 12, 6p. 1/2024, 19–47.
- Fisher Ellena, Wright Sarah, Sargeant Cora, “What do Measures of Gender Identity Tell Us About Gender Identity Over Time?”, *British Journal of Developmental Psychology*, Vol. 43, 6p. 2/2025, 319–341.
- Flage Alexandre, “Discrimination against Gays and Lesbians in Hiring Decisions: A Meta-Analysis”, *International Journal of Manpower*, Vol. 41, 6p. 6/2020, 671–691.
- Flynn Michael A. *et al*, “Health Equity and a Paradigm Shift in Occupational Safety and Health”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19, 6p. 1/2021, 1–13
- Foley Barbara, “Intersectionality: A Marxist Critique”, *New Labor Forum*, Vol. 28, 6p. 3/2019, 10–13.
- Folke Olle, Rickne Johanna, “Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 137, 6p. 4/2022, 2163–2212.
- Foran Michael P., “Grounding Unlawful Discrimination”, *Legal Theory*, Vol. 28, 6p. 1/2022, 3–34.
- Franklin Calderín Pico, Alexander Paz González, “El capitalismo: surgimiento, características, desarrollo, transición, luchas de clases, crisis actual y alternativas”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 6p. 1/2018, 2–12.
- Fredman Sandra, “Substantive Equality and the Positive Duty to Provide”, *South African Journal on Human Rights*, Vol. 21, 6p. 2/2005, 163–190.
- Fredman Sandra, “Engendering Socio-economic Rights”, *South African Journal of Human Rights*, Vol. 25, Part 3, 2009, 410–441.
- Fredman Sandra, “Substantive Equality Revisited”, *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 14, 6p. 3/2016a, 712–738.
- Freeman Alan David, “Legitimizing Racial Discrimination through Antidiscrimination law: A Critical Review of Supreme Court Doctrine”, *Minnesota Law Review*, 6p. 804, 1978, 1049–1119.
- Frey Diane F., MacNaughton Gillian, “A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda”, *Journal of Workplace Rights*, Vol. 6, 6p. 2/2016, 1–13.
- Fric Karel, “How Does Being Out at Work Relate to Discrimination and Unemployment of Gays and Lesbians?”, *Journal for Labour Market Research*, Vol. 53, 6p. 14, 2019, 1–19.
- Fugazza Mario, “Racial Discrimination: Theories, Facts and Policy”, *International Labour Review*, Vol. 142, 6p. 4/2003, 507–541.
- Henrard Kristin, “The European Court of Human Rights, Ethnic and Religious Minorities and the Two Dimensions of the Right to Equal Treatment: Jurisprudence at Different Speeds?”, *Nordic Journal of Human Rights*, Vol. 34, 6p. 3/2016, 157–177.
- Hepple Bob, “Equality and Empowerment for Decent Work”, *International Labour Review*, Vol. 140, 6p. 1/2001, 5–18.

- Hepple Bob, “The Key to Greater Gender Equality”, *The Equal Rights Review*, Vol. 12, 2014, 59–61.
- Heredia Ester Barberá, “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 6p. 50, 2004, 37–53.
- Hernández Limonchi María del Pilar, Pérez López Esteban David, Wence Partid Nancy Elizabeth a, “Doble identidad, doble condena: una mirada a la discriminación y desigualdad laboral de las personas indígenas LGBT+ en Cuetzalan del Progreso, Puebla”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 6p. 27, 2023, 195–216.
- Hideg Ivona, Shen Winny, Koval Christy Zhou, “Hear, Hear! A Review of Accent Discrimination at Work”, *Current Opinion in Psychology*, Vol. 60, 2024, 1–6.
- Hill Collins Patricia *et al*, “Intersectionality as Critical Social Theory”, *Contemporary Political Theory*, Vol. 20, 6p. 3/2021, 690–725.
- Howard Erica, “Headscarves and the CJEU: Protecting Fundamental Rights and Pandering to Prejudice, the CJEU Does Both”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 22, 6p. 2/2022, 245–262.
- Howard Erica, “Intersectional Discrimination and EU Law: Time to Revisit Parris”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 24, 6p. 4/2024, 292–312.
- Hodges-Aeberhard Jane, “Affirmative Action in Employment: Recent Court Approaches to a Difficult Concept”, *International Labour Review*, Vol. 138, 6p. 3/1999, 247–272.
- Holzer Lena, “Legal Gender Recognition in Times of Change at the European Court of Human Rights”, *ERA Forum*, Vol. 23, 2022, 165–182.
- Holman Daniel, Walker Alan, “Understanding Unequal Ageing: Towards a Synthesis of Intersectionality and Life Course Analyses”, *European Journal of Ageing*, Vol. 18, 2021, 239–255.
- Horbath Jorge E, Gracia Amalia, “Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México”, *Sociedad y Territorio*, Vol. 14, 6p. 45, 2014, 465–495.
- Howcroft Debra *et al*, “Digitalisation and the Remaking of the Ideal Worker”, *Work, Employment and Society*, Vol. 39, 6p. 3/2024, 703–726.
- Hswen Yulin *et al.*, “The Relationship between Jim Crow Laws and Social Capital from 1997–2014: A 3-Level Multilevel Hierarchical Analysis across Time, County and State”, *Social Science & Medicine*, Vol. 262, 6p. 1/2020, 113–142.
- Hunt Jr Bruce A, “Locke on Equality”, *Political Research Quarterly*, Vol. 69, 6p. 3/2016, 546–556.
- Huq Aziz, “Judging Discriminatory Intent”, *Cornell Law Review*, Vol. 103, 6p. 5/2018, 1211–1292.
- Hwang Jinyoung, “Exploring the Intersectionality of Gender and Race in Employment Discrimination: Case Studies from the Corporate Sector”, *International Journal of Science and Research Archive*, Vol. 13, 6p. 2/2024, 4094–4104.
- Cavalcante Micaelle, Carvalho Alana, “Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad”, *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 6p. 7/2018, 15–25.
- Calafell Bernadette Marie, ““Did It Happen Because of Your Race or Sex?”: University Sexual Harassment Policies and the Move against Intersectionality”, *Frontiers: A Journal of Women Studies*, Vol. 35, 6p. 3/2014, 75–95.
- Callahan Sarah, Jason Leonard A, Robinson La Vome, “Reducing Economic Disparities for Female Offenders: The Oxford House Model”, *Alcohol Treat*, Vol. 34, 6p. 3/2016, 292–302.
- Campbell Meghan, “CEDAW and Women’s Intersecting Identities: A Pioneering New Approach to Intersectional Discrimination”. *Revista Direito Gv*, Vol. 11, 6p. 2/2015, 479–504.

- Cantalupo Nancy Chi, “And Even More of Us Are Brave: Intersectionality & Sexual Harassment of Women Students of Color”, *Harvard Journal of Law and Gender*, Vol. 42, 6p. 1/2019, 1–81.
- Carvajalino Guerrero Jinú, “Solidaridad de intereses: la transformación del derecho social como dominación en Lorenz von Stein”, *Revista de Estudios Sociales*, Vol. 46, 2013, 74–85.
- Caramés Ferradans Carmen, Pérez Garrido Eva, “Discapacitados, Universidad y Empleo”, *Derecho y sociedad*, 6p. 37, 2011, 81–90.
- Caracciolo di Torella Eugenia, “Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union”, *European Law Journal*, Vol. 20, 6p. 1/2014, 88–106.
- Carbado Devon W. *et al*, “Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory”, *Du Bois Review*, Vol. 10, 6p. 2/2013, 303–312.
- Carbado Devon, Gulati Mitu, “Race to the Top of the Corporate Ladder: What Minorities Do When They Get There”, *Washington & Lee Law Review*, Vol. 61, 2004, 1645–1693.
- Carless Sally A, “Psychological Testing for Selection Purposes: a Guide to Evidence-based Practice for Human Resource Professionals”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, 6p. 12/2009, 2517–2532.
- Casas Lidia *et al*, “Discriminación interseccional: obstáculos en el acceso de las mujeres a la implementación de la ley de aborto en la atención primaria de la Región Metropolitana de Chile”, *Atenea*, 6p. 528, 2023, 135–150.
- Castellanos Rosa Lázaro, Baucells Olga Jubany, “Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista”, *Revista de Estudios de Género*, Vol. 5, 6p. 46, 2017, 202–243.
- Castro Castro José Francisco, “Discriminación en las relaciones laborales: algunos casos particulares”, *Boletín oficial de la Dirección del Trabajo*, 6p. 146, 2001, 1–13.
- Cedrola Spremolla Gerard, “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 5, 6p. 1/2017, 8–37.
- Clarke Jessica A, “Beyond Equality? Against the Universal Turn in Workplace Protection”, *Indiana Law Journal*, Vol. 86, 6p. 1219, 2011, 1219–1287.
- Clark Colin, Matthew Dee, Burns Vicki, “Power, Privilege and Justice: Intersectionality as Human Rights?”, *The International Journal of Human Rights*, Vol. 22, 6p. 1/2018, 108–126.
- Clifford Jarlath, “Locating Equality: from Historical Philosophical Thought to Modern Legal Norms”, *Equal Rights Review*, Vol. 1, 6p. 1/2008, 11–23.
- Collewet Marion, Sauermann Jan, “Working Hours and Productivity”, *Labour Economics*, Vol. 47, 2017, 96–106.
- Conaghan Joanne, “Gender and the Idea of Labour Law”, *feminists@law*, Vol. 4, 6p. 1/2014, 1–20.
- Conaghan Joanne, “Labour Law and Feminist Method”, *International Journal of Comparative Labour Law*, Vol. 33, 6p. 1/2017, 93–114.
- Connell Raewyn, “A Very Straight Gay: Masculinity, Homosexual Experience, and the Dynamics of Gender”, *American Sociological Review*, Vol. 57, 6p. 6/1992, 735–751.
- Connolly Michael, “The ‘Associative’ Discrimination Fiction: Part 1”, *Legal Quarterly*, Vol. 72, 6p. 1/2021, 29–60.
- Connor David J. *et al*, “Disability Studies and Inclusive Education: Implications for Theory, Research and Practice”, *International Journal of Inclusive Education*, Vol. 12, 6p. 5–6/2008, 441–457.

- Connor Tim, “Discrimination by Association: a Step in the Right Direction: Case C-303/06 Coleman v. Attridge Law and Steve Law Judgment of the ECJ 17 July 2008”, *Journal of Social Welfare and Family Law, Journal of Social Welfare and Family Law*, Vol. 32, 6p. 1/10, 59–69.
- Cook Rebecca J., “Effectiveness of the Beijing Conference Advancing International Law Regarding Women”, *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law, April 9–12, 1997)*, Vol. 91, 1997, 310–317.
- Corbett Christianne *et al*, “Glass Ceilings, Step Stools, and Sticky Floors: The Racialized Gendered Promotion Process”, *Sociological Research for a Dynamic World*, Vol. 10, 2024, 1–21.
- Corby Susan, Burgess Pete, Höland Armin, “Employees as Judges in European Labour Courts: A Conflict of Interests?”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 27, 6p. 3/2021, 231–247.
- Correl Shelley J, Stephan Benard, Paik In, “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?“, *American Journal of Sociology*, Vol. 112, No. 5/2007, 1297–1339.
- Corte-Real Paulo *et al*, “Keeping it Together: How to Design Legal Protection against Multiple and Intersectional Discrimination”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 25, 6p. 3/2025, 294–312.
- Cossman Brenda, “Gender Performance, Sexual Subjects and International Law”, *Journal of Law and Jurisprudence*, Vol. 15, 6p. 2/2002, 281–296.
- Coffé Hilde, Saha Sparsha, Weeks Ana Catalano, “Quotas or Parity? How the Framing of Positive Action Measures Impacts Public Support and Backlash”, *Journal of European Public Policy*, Vol. 32, 6p. 10/2025, 2409–2438.
- Crenshaw Kimberlé, “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”, *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, 6p. 1/1989, 139–167.
- Crenshaw Kimberlé, “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color”, *Stanford Law Review*, Vol. 42, 6p. 6/1991, 1241–1299.
- Cronert Axel, “Varieties of Employment Subsidy Design: Theory and Evidence from Across Europe”, *Journal of Social Policy*, Vol. 48, 6p. 4/2019, 839–859.
- Croucher Richerd, Wood Geoffrey, “Tripartism in Comparative and Historical Perspective”, *Business History*, Vol. 57, 6p. 3/2015, 347–357.
- Cukrowska-Torzewska Ewa, Matysiak Anna, “The Motherhood Wage Penalty: A Meta-Analysis”, *Social Science Research*, Vol. 88–89, 2020, 1–19.
- Chamusco Bianca G, “Revitalizing the Law That ‘Preceded the Movement’: Associational Discrimination and the Rehabilitation Act of 1973”, *The University of Chicago Law Review*, 6p. 84, 2017, 1285—1324.
- Chan Xi Wen, Hutchings Kate, “Inequalities, Barriers, Intersectionality, and Facilitators of Careers of Women with Disabilities: Themes and Future Research Agenda from a Scoping Review”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 14, 2023, 1–14.
- Chapagain Rajendra Prasad, “African American Women, Racism and Triple Oppression”, *Interdisciplinary Journal of Management and Social Sciences*, Vol. 1, 6p. 1/2020, 113–117.
- Charlesworth Tessa E. S., Hatzenbuehler Mark L., “The Stigma Stability Framework: An Integrated Theory of How and Why Society Transmits Stigma Across History”, *Social and Personality Psychology Compass*, Vol. 19, 6p. 3/2025, 1–11.
- Chiarotti Susana, “Aportes al Derecho desde la Teoría de Género”, *Otras Miradas*, Vol. 6, 6p. 1/2006, 6–22.

- Christoffersen Ashlee, Emejulu Akwugo, “‘Diversity Within’: The Problems with ‘Intersectional’ White Feminism in Practice”, *Social Politics*, Vol. 30, бр. 2/2023, 630–653.
- Šimečková Eva, “Legislation of Violence on Workplace (Mobbing) in Spain”, *Societas et iurisprudencia*, Vol. 4, бр. 4/2016, 160–191.
- Škorić Jovana, „Problem rasizma i njegove implikacije na socijalni rad“, *Ljetopis Socijalnog Rada*, Vol. 24, br. 3/2017, 415–436.
- Špadina Helga, “Legal Aspects of Artificial Intelligence in the Employment Process”, *Stanovištvo*, Vol. 61, бр. 2/2023, 167–181.
- Шундерић Боровоје, „Морална и политичка подобност као услов за заснивање радног односа“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 30, бр. 1–2/1982, 164–181.
- Шундерић Боровоје, „Неколико општих напомена о остваривању права на рад“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 34, бр. 1–3/1986, 178–184.
- Шундерић Боровоје, „Законодавна надлежност у СР Србији у области радног законодавства“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 6/1988, 700–705.
- Шундерић Боровоје, „Рад брачног друга у истој организацији као мерило за остваривање права на стан“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 38, бр. 3/1990, 361–367.
- Шундерић Боровоје, „Економска и социјална права“, *Радно и социјално право*, год. IX, бр. 7–12/2005, 7–21.
- Шундерић Боровоје, „Социјално право – основне идеје и вредности“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2009, 453–467.
- Шундерић Боровоје, „О појму социјалног ризика“, *Радно и социјално право*, год. XV, бр. 2/2011, 1–17.
- Waddington Lisa, “Reasonable Accommodation: Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability?”, *NTM|NJCM-Bulletin*, Vol. 36, бр. 2/2011, 186–198.
- Waldfogel Jane, “Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, бр. 1/1998, 137–156.
- Wallaschek Stefan, “In Dialogue: Postcolonial Theory and Intersectionality”, *Zeitschrift für Sozialen Fortschritt*, Vol. 4, бр. 4/2015, 218–232.
- Wayne Michael, de Cabral Vinícius Neves, “Capitalism, Class and Meritocracy: A Cross-national Study between the UK and Brazil”, *Educação & Realidade*, Vol. 46, бр. 3/2021, 1–21.
- Williams Joan C, Bornstein Stephanie, “The Evolution of 'FReD': Family Responsibilities Discrimination and Developments in the Law of Stereotyping and Implicit Bias”, *Hastings Law Journal*, Vol. 59, 2008, 1311–1358.
- Williams Joan *et al*, “Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to Do About It”, *American University Law Review*, Vol. 49, бр. 1/2000, 944–985.
- Winker Gabriele, Degele Nina, “Intersectionality as Multi-Level Analysis: Dealing with Social Inequality”, *European Journal of Women’s Studies*, Vol. 18, бр. 1/2011, 51–66.
- Winker Gabriele, “Intersektionalität als Gesellschaftskritik”, *Widersprüche, Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs – Gesundheits- und Sozialbereich*, Vol. 126, бр. 4/2012, 13–26.
- Yanini Margarita Miñarro, “Trabajo productivo (hombre), fuente de riesgo para el trabajo reproductivo (mujer): ¿Qué orden conoce de la responsabilidad: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 1.ª, de 3 de diciembre de 2015, rec. núm. 558/2014?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, бр. 395, 2016, 157–161.
-
-

- Aalders Sophia *et al*, “Discrimination as a Threat to Social Cohesion: An Intersectional Analysis of Discrimination and its Impact on Social Cohesion” у: *Intersectional Challenges to Cohesion?: On Marginalization in an Inclusive Society* (eds. Yudit Namer *et al*), Vol. 7, Campus Verlag, Frankfurt am Mein, 2024, 65–85.
- Aamodt Michael G. *et al*, “Do Structured Interviews Eliminate Bias? A Meta-analytic Comparison of Structured and Unstructured Interviews”, *Conference: Society for Industrial-Organizational Psychology*, Dallas, 2006, 1–9.
- Abramova Sofya Borisovna, “Ideological, Doctrinal, Philosophical, Religious and Political Aspects of the African Slave Trade” у: *The African Slave Trade from the Fifteenth to the Nineteenth Century – The General History of Africa: Studies and Documents*, United Nations, Paris, 1979, 16–31.
- Álvarez del Cuavillo Antonio, Macioce Fabio, Strid Sofia, “Feminist Political and Legal Theories” у: *Gender-Competent Legal Education* (eds. Dragica Vujadinović, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2023, 57–95.
- Анђелковић Бранка, Шапић Јелена, „Да ли су платформе посредници или послодавци: исходи по остваривање агенде достојанственог рада у Србији“ у: *Предводници промена на тржишту рада: прототипови достојанственог рада за Србију у дигиталном добу* (ур. Тања Јакоби, Бранка Анђелковић), Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2020, 10–15.
- Arsić Jelena, Petrušić Nevena, “Gender Perspectives in Mediation” у: *Gender Perspectives in Private Law* (eds. Gabriele Carapezza Figlia, Lj. Kovačević, Eleonor Kristofferson), Springer, Cham, 2023, 221–242.
- Asgarilaleh Tara, “On Being a ‘Migrant Academic’: Precarious Passports and Invisible Struggles” у: *Migrant Academics’ Narratives of Precarity and Resilience in Europe* (eds. Olga Burluk, Ladan Rahbari), Open Book Publishers, London, 2023, 95–102.
- Ackerly Brooke, “Murmurations of Injustice: Dynamics of Structural Injustice and Epistemic Oppression” у: *What Is Structural Injustice?* (eds. Jude Browne, Maeve McKeown), Oxford University Press, Oxford, 2024, 201–220.
- Baas Timo, “Migrationssteuerung vor dem Hintergrund individueller Verhaltensweisen von Migranten” у: *Gleichheit: Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht 2011* (Hrsg. Klaus Barwig, Stephan Beichel-Benedetti, Gisbert Brinkmann), Nomos, Baden-Baden, 2012, 229–236.
- Бабовић Марија, „Сродни појмови – неједнакости и дискриминација“ у: *Социјално укључивање: концепти, стање, политике* (ур. Марија Бабовић), *SeCons* – група за развојну иницијативу Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду, Београд, 2016, 19–22.
- Banyuls Josep, Recio Albert, “Labour Segmentation and Precariousness in Spain: Theories and Evidence” у: *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach* (eds. Damian Grenshaw *et al*), Manchester University Press, Manchester, 2017, 137–165.
- Barić Sanja, Milos Matija, “Social Rights in the Republic of Croatia: Scattered to the Four Winds of Regulation” у: *New Europe - Old Values?: Reform and Perseverance* (eds. Nada Bodiroga-Vukobrat, Sinisa Rodin, Gerald G. Sander), Springer, Cham, 2016, 137–165.
- Bass Hans H., “German and Japanese Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic Crisis: Towards a Comparison” у: *Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic Crisis. Japan and Germany* (eds. Hans H. Bass, Uwe Staroske, Toshihiko Hozumi), Rainer Hampp Verlag, Munich/Mering, 2010, 11–43.

- Bell Derrick A. Jr, "Serving Two Masters: Integration Ideals and Client Interests in School Desegregation Litigation" у: *Critical Race Theory: The Key Writings that Formed the Movement* (eds. K. Crenshaw et al), The New York University Press, New York, 1995, 470–517.
- Bell Mark, Numhauser-Henning Ann, "Equal Treatment" у: *European Labour Law* (eds. Teun Jaspers, Frans Pennings, Saskia Peters), Intersentia Ltd, Cambridge, 2024, 253–326.
- Bielby William T, "Applying Social Research on Stereotyping and Cognitive Bias to Employment Discrimination Litigation: The Case of Allegations of Systematic Gender Bias at Wal-Mart Stores" у: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 395–408.
- Благојевић Марина, „Промена вредности и родни режими у земљама у ‘транзицији’: компаративна перспектива“ у: *Правне студије рода*, Универзитет у Нишу – Правни факултет, Ниш, 2014, 15–20.
- Blackett Adelle, "Beyond a Boundary: On Transnational Labour Law, Discontent, and Emancipatory Social Justice" у: *ILO 100: Law for Social Justice* (eds. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, 463–485.
- Бобић Милица, „Родни приступ у истраживању миграција, Род и интеграција у оквиру миграција“ у: *Савремене миграције и друштвени развој: интердисциплинарна перспектива* (ур. Зоран Лутовац, Слободан Мрђа), Српско социолошко друштво, Институт друштвених наука у Београду, Универзитет у Београду – Филозофски факултет, 2018, 73–87.
- Bogg Alan, "Economic Coordination as Freedom of Association" у: *The Cambridge Handbook of Labor in Competition Law* (eds. Sanjukta Paul, Shae McCrystal, Ewan McGaughey), Cambridge Law Handbooks, Cambridge University Press, Cambridge, 2022, 27–56.
- Bogilović Sabina, "Innovative Work Behaviour in the Digital Age of Business" у: *Digital and Green Transitions: New Perspectives on Work Organization* (eds. Doğa Başar Sariipek, Valetina Franca), DORA Basım-Yayın Dağıtım Ltd, Bursa, 2023, 45–73.
- Bodirola-Vukobrat Nada, Pošćić Ana, Martinović Adrijana, "Making a Living in the 'Gig' Economy: Last Resort or a Reliable Alternative?" у: *Transnational, European, and National Labour Relations Flexicurity and New Economy* (eds. Gerald G. Sander, Vesna Tomljenović, Nada Bodirola-Vukobrat), Springer, Cham, 2018, 59–71.
- Божовић Бојан, Бојић Филип, „Одлучивање у споровима поводом преображаја рада ван радног односа у стандардни радни однос у судској пракси домаћих судова“ у: *Судски поступак – правда и правичност: Зборник радова са 35. Сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Том II, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2022, 675–690.
- Божовић Бојан, Бојић Филип, „О методу тумачења радног права у судској пракси домаћих судова“, у: *Право на правду – изазови савременог доба: Зборник радова 37. Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Копаоничка школа природног права Слободан Перовић, Београд, 2024, 5–25.
- Бојић Филип, „Слобода удруживања државних службеника у домаћем и упоредном праву“ у: *Упоредноправни изазови у савременом свету – in memoriam др Стефан Андоновић* (ур. Јована Рајић Ћалић), Институт за упоредно право, Универзитет у Крагујевцу – Правни факултет, Београд, 2023, 259–283.
- Bojić Filip, "Serbia: Impact and Consequences of Demographic Challenges on Domestic Social Law and Social Security Systems" у: *Sustainability of the Social Security System:*

- Demographic Challenges and Answers in Central Europe. Legal Studies on Central Europe* (ed. Nóra Jakab), Central European Academic Publishing, Miskolc/Budapest, 2023, 155–178.
- Bojić Filip, “Social Security for Women with Disabilities in the Pension and Disability Insurance System” у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 575–602.
 - Бојић Филип, „Усклађеност новог Закона о безбедности и здрављу на раду са конвенцијама Међународне организације рада бр. 155 и 187“ у: *Међународни правни односи и правда: Зборник радова са 36. Сусрета Копаоничке школе природног права* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Том II, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2023, 571–588.
 - Бојић Филип, „Заштита синдикалних представника у домаћем и међународном праву“ у: *Право и јавне делатности: Liber amicorum Јовица Тркуља* (ур. Слободан Вукадиновић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Институт за упоредно право, Београд, 2024, 77–104.
 - Бојић Филип, „Судска заштита права из пензијског и инвалидског осигурања“ у: *Криза права – стара питања и нове околности: Зборник радова са 38. Сусрета Копаоничке школе природног права* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Том II, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2025, 121–145.
 - Brenner Mark, Luce Stephanie, “Women and Class: What has Happened in Forty Years?” у: *More Unequal: Aspects of Class in the United States* (ed. Michael D. Yates), Monthly Review Press, New York, 119–130.
 - Brinbaum Yaël, “Access to Employment of the Second Generations in France: Unequal Role of Family and Personal Networks by Origins and Gender” у: *Revisiting Migrant Networks: Migrants and their Descendants in Labour Markets* (eds. Elif Keskiner, Michael Eve, Louise Ryan), Springer, Cham, 2022, 83–120.
 - Broderick Andrea, “The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and EU Disability Law: Towards a Converging Vision of Equality?” у: *The European Union as Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2020, 363–390.
 - Brunn Niklas, “The Old and New Foundations of Labour Law” у: *The New Foundations of Labour Law* (Kerstin Ahlberg, Niklas Brunn), Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main, 2017, 17–35.
 - Vasiljević Snježana, „Višestruka diskriminacija“ у: *Žene i pravo: feminističke pravne teorije* (ur. Ivana Radačić), Centar za ženske studije, Zagreb, 2009, 361–378.
 - Vasiljević Snježana, “New Law and Values: Anti-discrimination Law in Post-communist Countries” у: *New Europe – Old Values?: Reform and Perseverance* (eds. Nada Bodiroga-Vukobrat, Siniša Rodin, Gerald G. Sander), Springer, Cham, 2016, 55–76.
 - Vinzenz Verena, “‘Punitive damages’ im Antidiskriminierungsrecht” у: *Besonderheiten des Arbeitsrechts?: Dokumentation der 10. Assistentinnen- und Assistenten-Tagung im Arbeitsrecht vom 29.9.–1.10.2021* (Hrsg. Stephan Seiwert, Stefan Witschen), Nomos, Baden-Baden, 2022, 123–142.
 - Vinković Mario, “Transformation of Employment Relations and Social Dumping in the European Union: The Struggle Between David and Goliath?” у: *Transnational, European and National Labour Law: Flexicurity and New Economy* (eds. Nada Bodiroga-Vukobrat Rijeka, Siniša Rodin, Gerald G. Sander), Springer, Cham, 2018, 1–21.
 - Voithofer Caroline, “Mehrfach- und intersektionelle Diskriminierung als Herausforderung für den Zugang zum Recht” у: *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale*

Realitäten und Rechtspraxis (Hrsg. S. Philipp et al), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, 89–92.

- Вујадиновић Драгица, „Перспективе родне равноправности у сфери права – случај Србије“ у: *Перспективе имплементације европских стандарда у правни систем Србије* (ур. Стеван Лилић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2012, 92–109.
- Вујадиновић Драгица, Антонијевић Зорана, „Родна равноправност у високом образовању: феминистички изазов за XXI век“ у: *Родна равноправност у високом образовању: концепти, праксе и изазови* (ур. Драгица Вујадиновић, Зорана Антонијевић), Академска књига, Нови Сад, 2019, 15.
- Вујадиновић Драгица, Станимировић Војислав, „Родни односи у Србији у доба транзиције – Између репатријархализације и еманципације“ у: *Демократска транзиција Србије – (ре)капитулација првих 20 година* (ур. Бојан Вранић, Горан Дајовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016, 189–215.
- Вуковић Данило, „Правосуђе у пост-ери: институционална скепса као норма“ у: *Судство као власт* (Миодраг Јовановић, Ана Здравковић) Центар за правосудна истраживања, Београд, 2020, 35–55.
- Вуковић Данило, „Како се боримо против сиромаштва и социјалне искључености у ЕУ и Србији“ у: *Социјално укључивање: концепти, стање, политике* (ур. Марија Бабовић), *SeCons* – група за развојну иницијативу Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду, Београд, 2022, 151–179.
- Gaertner Samuel L. et al., “Aversive Racism: Bias Without Intention” у: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 377–393.
- Genaro Vivian Motti, Berkovsky Shlomo, “Healthcare Privacy” у: *Modern Socio-Technical Perspectives on Privacy* (eds. Bart P. Knijnenburg et al.), Springer, Cham, 2022, 203–232.
- Gewirtz-Meydan Ateret et al., “Ageism and Sexuality” у: *Contemporary Perspectives on Ageism* (eds. Liat Ayalon, Clemens Tesch-Römer), Springer, Cham, 2018.
- Grgurev Ivana, “Protection of Women with Disabilities in EU Non-discrimination Law” у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 33–50.
- Grgurev Ivana, „Zaštita osoba s invaliditetom od diskriminacije na tržištu rada u hrvatskome pravu i pravu Europske unije“ у: *Javne politike za osobe s invaliditetom u Hrvatskoj* (ur. Marija Bađun), Institut za javne financije, Zagreb, 2025, 181–204.
- Green Tristin K, “Feminism and #MeToo: The Power of the Collective” у: *The Oxford Handbook of Feminism and Law in the United States* (eds. Deborah L. Brake, Martha Chamallas, Verna L. Williams), Oxford University Press, Oxford, 2023, 259–270.
- Gunnarsson Åsa, Svenaeus Lena, Svensson Eva-Maria, “Sweden: From Proactive Policies to Anti-discrimination Law” у: *Nordic Equality and Anti-Discrimination Laws in the Throes of Change Legal Developments in Sweden, Finland, Norway, and Iceland* (eds. Anne Hellum et al), Routledge, London–New York, 2024, 19–69.
- Davey Shirley, Harney Brian, “Higher Education and Skills for the Future(s) of Work” у: *The Future of Work: Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn et al), Palgrave Macmillan, Springer, 2023, 111–125.
- Davinić Marko, “The Role of the European Ombudsman in Strengthening Gender Equality Within the EU”, у: *Gender Competent Public Law and Policies* (eds. Marko Davinić, Svetislav Kostić), Springer, Cham, 2023, 23–41.

- Deakin Simon, “In Search of the EU’s Social Constitution: Using the Charter to Recalibrate Economic and Social Rights” y: *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation* (eds. Filip Dorsemont *et al.*), Hart Publishing, London, 2019, 53–80.
- Devitt Camilla, “The Admission of Foreign Workers to Italy: Closing the ‘Gap’ with Northern Europe” y: *Migration Control Logics and Strategies in Europe: A North-South Comparison* (eds. Claudia Finotelli, Irene Ponzio), Springer, Cham, 189–207.
- Di Stasio Valentina, Larsen Edvard N., “The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets”, *Social Psychology Quarterly*, Vol. 83, 6p. 3/2020, 229–250.
- Dovlo Delanyo, “People and Their Health Systems: The Right to Universal Health Coverage and the SDGs in Africa” y: *Sustainable Development Goals and Human Rights* (eds. Markus Kaltenborn, Markus Krajewski, Heike Kuhn), Springer, Cham, 2020, 53–71.
- Duggan James, Jooss Stefan, “Gig Work, Algorithmic Technologies, and the Uncertain Future of Work”, *The Future of Work: Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn *et al.*), Palgrave Macmillan, Cham, 2023, 53–66.
- Dhawan Nikita, Sauer Birgit, “Stuntreiter*innen: Intersektionalität und Postkolonialität in der deutschsprachigen politikwissenschaftlichen Forschung” y: *Intersektionalität und Postkolonialität Kritische feministische Perspektiven auf Politik und Macht* (Hrsg. Heike Mauer, Johanna Leinius), Verlag Barbara Budrich, Opladen/Berlin/Toronto, 2021, 31–41.
- Evans Elizabeth, Lépinard Éléonore, “Confronting Privileges in Feminist and Queer Movements”, y: *Intersectionality in Feminist and Queer Movements: Confronting Privileges* (eds. E. Evans, É. Lépinard), Routledge, New York, 2020, 1–26.
- Evju Stein, “The European Social Charter” y: *The Council of Europe and the Social Changes of the XXI Century* (ed. Roger Blainpain), Kluwer Law International, The Hague, 2001, 21–33.
- Endepohls-Ulpe Martina, Ostrouch-Kamińska Joanna, “Gender – Diversity – Intersectionality: (New) Perspectives in Adult Education” y: *Gender – Diversity – Intersectionality (New) Perspectives in Adult Education* (eds. Martina Endepohls-Ulpe, Joanna Ostrouch-Kamińska), Waxmann, Münster, New York, 2019, 7–19.
- Eriksson-Zetterquist Ulla, “Gender in Education: an Inclusive Project” y: *Making Inclusion Work: Experiences from Academia around the World* (eds. Saija Katila, Susan Meriläinen, Janne Tienari), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2010, 93–108.
- Ertürk Yakın, “Feminist Advocacy for Family Law Reform: Cross-country Overview” y: *Family Advocacy, Family Law and Violence against Women: International Perspectives* (eds. Mahnaz Afkhami, Yakın Ertürk, Ann Elizabeth Mayer), Routledge, London–New York, 2019, 1–20.
- Erhag Thomas, Penning Frans, “European Union Law and the Protection of Precarious Workers” y: *European Labour Law* (eds. Teun Jaspers, Frans Pennings, Saskia Peters), Intersentia Ltd, Cambridge, 2024, 49–104.
- Zerga Luz Pacheco, “Los principios del Derecho del Trabajo” y: *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (ed. Jaime Zavala Costa), Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Lima, 2015, 589–607.
- Zuckerfeld Mariano, “Platforms and Exploitation in Informational Capitalism” y: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham/ Northampton/Geneva, 2021, 46–68.
- Zheng Xuchang, Schafheitle Simon Daniel, van der Werff Lisa, “Smart Technology in the Workplace: Threats and Opportunities for Trusting Employers”, y: *The Future of Work:*

- Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn, Pierangelo Rosati Edel Conway, Lisa van der Werff), Palgrave Macmillan, Cham, 2023, 67–79.
- Imboden Natalie, “Vollzugsnotstand bei der Lohnungleichheit. Quo vadis, schweizerische Gleichstellungspolitik?” y: *Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht?* (eds. Kathrin Arioli *et al*), Dike Verlag, Zürich/St. Gallen, 2007, 117–135.
 - Iskender Neslihan, Polzehl Tim, “An Empirical Analysis of an Internal Crowdsourcing Platform: IT Implications for Improving Employee Participation” y: *Internal Crowdsourcing in Companies: Theoretical Foundations and Practical Applications* (eds. Hannah Ulbrich Marco Wedel Hans-Liudger Dienel), Springer, Cham, 2021, 103–134.
 - Jarke Juliane *et al*, “Knowing in Algorithmic Regimes: An Introduction” y: *Algorithmic Regimes: Methods, Interactions, and Politics* (eds. Juliane Jarke *et al*), Amsterdam University Press, Amsterdam, 2024, 7–33.
 - Јевремовић Петровић Татјана,
 „Правни оквир ЕУ за подстицање женског предузетништва“
 y: *Усклађивање пословног права Србије са правом Европске Уније* (ур. Вук Радовић), Београд, 2019, 36–57.
 - Jovanović Nebojša, „Pravni položaj preduzeća za zapošljavanje osoba s invaliditetom u Srbiji“ y: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 303, 285–305.
 - Jonsson Jan O., Kalter Frank, van Tubergen Frank, “Studying Integration: Ethnic Minority and Majority Youth in Comparative Perspective” y: *Growing Up in Diverse Societies: The integration of the Children of Immigrants in England, Germany, the Netherlands and Sweden* (eds. Frank Kalter *et al*), Oxford University Press, Oxford, 2018, 3–39.
 - Johnson Lisa, Sweet Katie, “Gender, Gender Identity, Gender Expression and Disability” y: *Social Work Practice and Disability Communities: An Intersectional Anti-Oppressive Approach* (eds. Elspeth Slayter, Lisa Johnson), ROTEL Project, Boston, 2023, 202–220.
 - Kalms Nicole, McVey Laura, “Commentary on Let Us Pee” y: *The Feminist Legislation Project: Rewriting Laws for Gender-based Justice* (eds. Becky Batagol *et al*), Routledge, Oxon/New York, 2024, 186–191.
 - Kasagi Eri, “Solidarity Across Generations from the Perspective of Comparative Law: Reconfiguration of Different Types of Solidarity in the Context of an Aging Society” y: *Solidarity Across Generations: Comparative Law Perspectives* (ed. Eri Kasagi), Springer, Cham, 2020, 3–34.
 - Kavar Mary, “Gender and Migration: Why are Women More Vulnerable?” y: *Femmes en mouvement: Genre, migrations et nouvelle division internationale du travail* (eds. Fenneke Reysoo, Christine Verschuur), Graduate Institute Publications, Geneva, 2004, 71–87.
 - Kim Pauline, “Artificial Intelligence, Big Data, Algorithmic Management, and Labour Law” y: *The Oxford Handbook of the Law of Work* (eds. Guy Davidov, Brian Langille, Gillian Lester), Oxford Academic, Oxford, 2024, 819–833.
 - Klabbers Jan, “An Accidental Revolution: The ILO and the Opening Up of International Law” y: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2021, 123–140.
 - Klare Karl, “The Horizons of Transformative Labour and Employment Law” y: *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities* (eds. Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare), Oxford University Press, Oxford, 2004, 2–29.

- Ковачевић Љубинка, „Запошљавање лица са инвалидитетом“ у: *Социјалне реформе: садржај и резултати* (ур. Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко), Универзитет у Београду – Факултет политичких наука, Београд, 2011, 195–214.
- Ковачевић Љубинка, „Престанак радног односа као дисциплинска мера у општем режиму радних односа“ у: *Казнена реакција у Србији*, II део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2012, 219–243.
- Ковачевић Љубинка, „Развој концепције радног односа у француском праву“ у: *Увод у право Француске* (ур. Оливер Николић, Владан Петров), Институт за упоредно право, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2013, 175–206.
- Ковачевић Љубинка, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“ у: *Казнена реакција у Србији*, VI део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016, 214–242.
- Kovačević Ljubinka, “Manifestation of Religion or Belief as (In)Valid Reason for Termination of Employment” у: *Зборник радова са међународне конференције посвећене десетогодишњици издавања часописа Политикологија* (ур. Мирољуб Јевтић, Марко Вековић), Центар за проучавање религије и верску толеранцију, Универзитет у Београду – Факултет политичких наука, Београд, 2017, 183–203.
- Ковачевић Љубинка, „Универзални међународни стандарди о забрани дечијег рада и њихова примена у праву Републике Србије“ у: *Казнена реакција у Србији* (ур. Ђорђе Игњатовић), VII део, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2017, 186–218.
- Ковачевић Љубинка, „Правни инструменти за сузбијање рада ‘на црно’ у Европској унији – садржина и (не)делотворност“ у: *Казнена реакција у Србији*, IX део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2019, 258–293.
- Ковачевић Љубинка, „Радно ангажовање субјеката нерегуларних миграција“ у: *Казнена реакција у Србији*, IX део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду, Београд, 2020, 231–262.
- Ковачевић Љубинка, „Спречавање и заштита од дискриминације у запошљавању – универзални међународни стандарди од значаја за Републику Србију“ у: *Казнена реакција у Србији*, XI део (ур. Ђорђе Игњатовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2021, 215–250.
- Ковачевић Љубинка, „Услови и препреке за делотворно остваривање права избеглица на рад – међународно правни инструменти“ у: *Седам деценија правне заштите избеглица: Зборник радова поводом седамдесет година од усвајања Конвенције о статусу избеглица* (ур. Весна Петровић), Београдски центар за људска права, Београд, 2021, 99–126.
- Kovačević Ljubinka, “Access to Employment and Gender-based Discrimination” у: *Law and Gender in Practice and Education* (eds. Isabel Ribes Moreno, Teresa Pontón Aricha), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, 35–53.
- Ковачевић Љубинка, „Један век инспекције рада у Србији: развој и актуелни изазови“ у: *Казнена реакција у Србији*, XII део (ур. Ђорђе Игњатовић), Правни факултету Универзитета у Београду, Београд, 2022, 179–225.
- Ковачевић Љубинка, „Појам радне праксе и положај практиканата“ у: *Судски поступак – правда и правичност: Зборник радова 35. Сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2022, 585–634.
- Ковачевић Љубинка, „Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања“ у: *Право на правду – изазови савременог доба: Зборник радова 37*.

Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић, Копаоничка школа природног права Слободан Перовић, Београд, 2024, 567–604.

- Ковачевић Љубинка, „Европски стандарди о сезонским радницима мигрантима – нормативна садржина и домаћа Директиве 2014/36/ЕУ“ у: *Међународни правни односи и правда: Зборник радова са 36. Сусрета Копаоничке школе природног права* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Том 3, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2023, 483–515.
- Ковачевић Љубинка, „Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања“ у: *Право на правду – изазови савременог доба: Зборник радова 37. Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић, Копаоничка школа природног права Слободан Перовић, Београд, 2024, 567–604.*
- Ковачевић Љубинка, „Право на рад – конституционализација, интернационализација и садржина“ у: *Омаж проф. др Ратку Марковићу: Зборник радова* (ур. Дарко Симовић), Криминалистичко-полицијски универзитет, Београд, 2024, 387–435.
- Ковачевић Љубинка, „Слобода изражавања запослених – кључни радноправни аспекти“ у: *Право и јавне делатности: Liber amicorum Јовица Тркуља* (ур. Слободан Вукадиновић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Институт за упоредно право, Београд, 2024, 251–292.
- Ковачевић Љубинка, Угарковић Тијана, „Радно право у социјалистичкој Југолавији“ у: *Социјалистичко право у Југославији 1945–1990, трећи том* (ур. Дејан Поповић, Борис Беговић, Зоран С. Мирковић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2024, 1307–1382.
- Kovačević Ljubinka, “The Republic of Serbia’s Approach to Legal Remedies for the Protection of the Right to Equality at Work” у: *Заштита од дискриминација в Българија, в Европа и в света. Сборник доклади от междунaродна научна конференция* (ed. Ивайло Стайков), Нов български университет, 2025, 243–272.
- Ковачевић Љубинка, „Родна перспектива у радном праву“ у: *Право и род* (ур. Драгица Вујадиновић, Војислав Станимировић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2025, 441–464.
- Ковачевић Љубинка, Ђорђевић Мила, „Прелазак дипломираних правника из света образовања у свет рада: проблем приправништва и ‘волонтирања’ у правосудју“ у: *Актуелни проблеми у теорији и пракси грађанског, привредног, радног и породичног права: зборник радова* (ур. Предраг Трифуновић), Глосаријум, Београд, 2025, 243–273.
- Kogan Irena, Cohen Yinon, “Educational Selectivity and Labour Market Attainment of Jewish Immigrants from the Former Soviet Union in Israel and Germany in the 1990s” у: *Migrants and Markets: Perspectives from Economics and the Other Social Sciences* (eds. Holger Kolb, Henrik Egbert), Amsterdam University Press, Amsterdam, 2021, 104–119.
- Kresal Barbara, “Article 1 – Human Dignity” у: *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation* (eds. Filip Dorssemont et al.), Hart Publishing, London, 2019, 191–208.
- Крстић Ивана, „Заштита права жена у међународном и европском праву“ у: *Право и род* (ур. Д. Вујадиновић, В. Станимировић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2025, 297–320.
- Крстић Ивана, „Осам деценија Уједињених нација: између универзалних идеала и политичке реалности“ у: *Српски годишњак за међународно право* (ур. Душко Димитријевић), Српско удружење за међународно право, Београд, 2025, 13–34.

- Krstić Ivana *et al*, “The Evolving Recognition of Gender in International and European Law” у: *Gender-Competent Legal Education* (eds. Dragica Vujadinović, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2023, 261–303.
- Кузминац Мина, „Примена права и правна (не)сигурност – начело једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности: између мита и стварности“ у: *Примена права и правна сигурност: Зборник радова 34. Сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Том 4, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2021, 7–24.
- Kuzminac Mina, “Empowerment of Working Women with Disabilities regarding Motherhood – Finding an Exit from the Labyrinth of Stereotypes and Discrimination”, *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 545–572.
- Кузминац Мина, „Берачи туђе чоколаде – дечји рад у XXI веку“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици* (ур. Душко Челић), Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици – Правни факултет, Косовска Митровица, 2023, 149–170.
- Кузминац Мина, „Радноправни аспекти стручног усавршавања у Републици Србији: границе обавезе и хоризонти знања“ у: *Криза права – стара питања и нове околности: Зборник радова са 38. Сусрета Копаоничке школе природног права* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Том II, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2025, 165–188.
- Kullmann Miriam, “Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungen: ‘Equality Through Algorithmic Design’” у: *Privatrecht 2050 – Blick in die digitale Zukunft Jahrbuch Junge Zivilrechtswissenschaft* (Hrsg. Elena Beyer *et al*), Nomos, Baden-Baden, 2020, 227–253.
- Landau Ingrid, Hardy Tess, “Transnational Labour Governance in Global Supply Chains: Asking Questions and Seeking Answers on Accountability” у: *Decent Work in a Globalized Economy: Lessons from Public and Private Initiatives* (eds. Guillaume Delautre, Elizabeth Echeverría Manrique, Colin Fenwick), International Labour Office, Geneva, 2021, 43–74.
- Lahuerta Sara Benedi, “Has the EU Taken Comprehensive and Coherent Action to Combat Discrimination?” у: *The European Union as Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2020, 165–184.
- Leibbrandt Murray, Ranchhod Vimal, Green Pippa, “South Africa: The Top End, Labour Markets, Fiscal Redistribution, and the Persistence of Very High Inequality” у: *Inequality in the Developing World* (eds. Carlos Gradín, Leibbrandt Murray, Tarp Finn), Oxford University Press, Oxford, 2021, 205–230.
- Leijten Ingrid, “Defining the Scope and Economic and Social Guarantees in the case law of the ECtHR” у: *Shaping Rights in the ECHR: The Role of the European Court of Human Rights in Determining the Scope of Human Rights* (eds. Eva Brams, Janneke Gerards), Cambridge University Press, Cambridge, 2014, 109–136.
- Leinius Johanna, Mauer Heike, “Gratwanderungen zwischen Differenz und Gleichheit: Intersektionalität und Postkolonialität als Perspektiven der kritischen feministischen Forschung” у: *Intersektionalität und Postkolonialität Kritische feministische Perspektiven auf Politik und Macht* (Hrsg. Heike Mauer, Johanna Leinius), Verlag Barbara Budrich, Opladen/Berlin/Toronto, 2021, 43–66.

- Leung Wing-Fai, D'Cruz Premilla, Noronha Ernesto, "Freelancing Globally: Upworkers in China and India, Neo-liberalisation and the New International Putting-out System of Labour (NIPL)" у: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Edgar Publishing, Cheltenham/Northampton, 2021, 134–156.
- Liukkunen Ulla, "The ILO and Transformation of Labour Law" у: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2021, 17–49.
- López López Julia, "Inscribing Solidarity in Labor Law: Promise and Limitations" у: *Inscribing Solidarity in Labor Law: Debates in Labor Law and Beyond* (ed. Julia López López), Cambridge University Press, Cambridge, New York, 2022, 1–23.
- Лукић Горица, „Савремене миграције и интеркултурализам у образовању“ у: *Савремене миграције и друштвени развој: интердисциплинарна перспектива* (ур. Зоран Лутовац, Слободан Мрђа), Српско социолошко друштво, Институт друштвених наука, Универзитет у Београду – Филозофски факултет, Београд 2018, 49–60.
- Lutz Helma, "An Intersectional Analysis of Transnational Care Work and Transnational Families" у: *Gender and Migration: Transnational and Intersectional Prospects* (eds. Anna Amelina, Helma Lutz), Routledge, London, 2018, 59–82.
- Lynn Theo *et al*, "Introducing the Future of Work: Key Trends, Concepts, Technologies and Avenues for Future Research" у: *The Future of Work: Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn *et al*), Palgrave Macmillan, Cham, 2023, 1–20.
- Maestripieri Lara, Sabatinelli Stefania, "Young People Experiencing Work Precariousness: Risks and Opportunities" у: *Social Vulnerability in European Cities: The Role of Local Welfare in Times of Crisis* (eds. Ranci Costanzo, Brandsen Taco, Stefania Sabatinelli), Palgrave MacMillan, London, 2014, 189–220.
- Maliszewska-Nienartowicz Justyna, "Genuine and Determining Occupational Requirement as an Exception to the Prohibition of Discrimination in EU Law", у: *European Union as a Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Griegerich), Springer, Cham, 2020, 199–217.
- Mandl Irene, "Overview of New Forms of Employment" у: *New Forms of Employment in Europe* (eds. Roger Blanpain, Frank Hendrickx), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2016, 7–21.
- Маринковић Танасије, „Интерпретативне одлуке уставних судова“, у: *Уставни суд Србије – у сусрет новом уставу* (ур. Боса Ненадић, Срђан Ђорђевић), Уставни суд Републике Србије, Београд 2004, 243–261.
- Marko Joseph, "Vom Diskriminierungsverbot zu 'effektiver' Gleichheit? Zur Notwendigkeit interdisziplinärer Forschung von JuristInnen und SoziologInnen" у: *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis* (Hrsg. Simone Philipp *et al*), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, 19–42.
- Martin Gregory, Chang Benjamin, "Intersectionality: Scaling Intersectional Praxes" у: *The Encyclopaedia of Marxism & Education* (ed. Alpesh Maisuria), Vol. 3. Brill, Leiden, 2022, 341–354.
- Marčeta Petar, "Platform Capitalism – towards the Neo-commodification of Labour?" у: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2021, 69–91.
- Massimiliano Nicoli, Paltrinieri Luca, "Managing the Will: Managerial Normativity from the Wage Society to the Platform Age", у: *Capitalism in the Platform Age: Emerging*

- Assemblages of Labour and Welfare in Urban Spaces* (eds. Sandro Mezzadra, Niccolò Cuppini, Mattia Frapporti, Maurilio Pirone), Springer, Cham, 2024, 97–114.
- Mahanta Upasana, Gupta Indranath, “Introducing the Status of Domestic Workers in India” y: *Recognition of the Rights of Domestic Workers in India Challenges and the Way Forward* (eds. Upasana Mahanta, Indranath Gupta), Springer, Cham, 2019, 1–17.
 - Mercat-Bruns Marie, Oppenheimer David B., Sartorius Cady, “Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Global Commonalities and Practices” y: *Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Challenges and Innovative Tools* (eds. Marie Mercat-Bruns, David B. Oppenheimer, Cady Sartorius), Springer, Cham, 2018, 3–13.
 - Mogge-Grotjahn Hildegard, “Intersektionalität: theoretische Perspektiven und konzeptionelle Schlussfolgerungen” y: *Menschenrecht Inklusion 10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention – Bestandsaufnahme und Perspektiven zur Umsetzung in sozialen Diensten und diakonischen Handlungsfeldern* (Hrsg. Theresia Degener et al), Vandenhoeck & Ruprecht, Bristol, 2016, 59–75.
 - Moon Gay, “Multiple Discrimination: Justice for the Whole Person”, y: *Roma Rights: Journal of the European Roma Rights Centre* (eds. Rob Kushen, Tara Bedard), European Roma Rights Centre, Budapest, 2009, 5–10.
 - Moreau Marie-Ange, “Developments in Labour Law, Flexibility and Social Cohesion: The Search for New Ways of Encouraging Restructuring and Transition” y: *Reconciling Labour Flexibility with Social Cohesion – Ideas for Political Action*, Council of European Publishing, Strasbourg, 72.
 - Möschel Mathias, “European Anti-Discrimination Law: The American Perspective” y: *The European Union as Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2020, 475–485.
 - Мршевић Зорица, „Заштита људских права мигранткиња“ y: *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања* (ур. Кнежевић Бранислава, Милићевић Милена), Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2019, 35–48.
 - Muraviov Viktor, Sviatun Olena, “Protection of Human Rights in the European Union” y: *The Convergence of the Fundamental Rights Protection in Europe* (ed. Rainer Arnold), Springer, Cham, 2016, 185–197.
 - Murphy Brid, Feeney Orla, “AI, Data Analytics and the Professions” y: *The Future of Work: Challenges and Prospects for Organisations, Jobs and Workers* (eds. Theo Lynn et al), Palgrave Macmillan, Cham, 2023, 35–51.
 - McDonald Nora, Forte Andrea, “Privacy and Vulnerable Populations” y: *Modern Socio-Technical Perspectives on Privacy* (eds. Bart P. Knijnenburg et al), Springer, Cham, 2022, 337–363.
 - Navin Mark, “How Demanding Is the Duty of Assistance?” y: *Economic Justice: Philosophical and Legal Perspectives* (eds. Helen M. Stacy, Win-Chiat Lee), Springer, Cham, 2013, 205–220.
 - Nash Jennifer C., “A Love Letter from a Critic, or Notes on the Intersectionality Wars” y: *Black Feminism Reimagined: After Intersectionality* (ed. Jennifer C. Nash), Duke University Press, Durham, 2019, 33–58.
 - Neal Alan C, Implementing ILO Fundamental Labour Rights in China: A Sensitive Meeting of Form and Substance? y: *Fundamental Labour Rights in China — Legal Implementation and Cultural Logic* (eds. Ulla Liukkunen, Yifeng Chen), Springer, Cham, 2016.

- Nicole Kalms, Laura McVey, “Commentary on Let Us Pee” y: *The Feminist Legislation Project: Rewriting Laws for Gender-based Justice* (eds. Becky Batagol et al, Routledge, Oxon/New York, 2025, 189.
- Nicoli Massimiliano, Paltrinieri Luca, “Managing the Will: Managerial Normativity from the Wage Society to the Platform Age” y: *Capitalism in the Platform Age Emerging Assemblages of Labour and Welfare in Urban Spaces* (eds. Sandro Mezzadra, Niccolò Cuppini, Mattia Frapporti, Maurilio Pirone), Springer, Cham, 2024, 97–114.
- Nowicka Magdalena, “Where Difference Begins” y: *Revisualising Intersectionality* (eds. Elahe Haschemi Yekani, Magdalena Nowicka with Tiara Roxanne), Palgrave Macmillan, Cham, 2022, 11–53.
- Oliver Mike, “The Social Model in Action: If I Had a Hammer” y: *Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research* (eds. Colin Barnes, Geof Mercer), The Disability Press, Leeds, 2006, 18–31.
- Otto Marta, Pennings Frans, Peters Saskia, “Fundamental Social Rights in European Union Law” y: *European Labour Law* (eds. Teun Jaspers, Frans Pennings, Saskia Peters), Intersentia Ltd, Cambridge, 2024, 105–162.
- O’Cinneide Colm, “Uniformity or Variation: Should the CJEU: ‘Carry Over’ its Gender Equality Approach to the Post-2000 Equality Grounds?” y: *The European Union as Protector and Promoter of Equality* (ed. Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2020, 115–133.
- Padrón Thais Guerrero, Kovačević Ljubinka, Moreno María Isabel Ribes, “Labour Law and Gender” y: *Gender-competent Legal Education* (eds. Dragica Vujadinović, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2023, 583–630.
- Pai Maithili, Raut Nupur, “India” y: *Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law Challenges and Innovative Tools* (eds. Marie Mercat-Bruns, David B. Oppenheimer, Cady Sartorius), Springer, Cham, 2018, 295–310.
- Пајванчић Маријана, „Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена – кратак осврт на садржај“ у: *Омбудсман против двоструке дискриминације жена* (ур. Покрајински омбудсман), Нови Сад, 2008, 7–20.
- Patton Lori D., Haynes Chayla M., “Using Critical Interpretive Lenses to Examine Glass Ceiling Effects Through Qualitative Research” y: *Measuring Glass Ceiling Effects in Higher Education: Opportunities and Challenges* (eds. Jerlando F. L. Jackson Elizabeth M. O’Callaghan Raul A. Leon), Wiley Periodicals, Inc, New Jersey, 2014, 24–35.
- Pérez Edward J, Perico María Fernanda, “La perspectiva de género como principio de interpretación del derecho interamericano” y: *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano: 27º año* (eds. Marie-Christine Fuchs, Hartmut Rank), Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin/Bogotá, 2021, 281–309.
- Петров Владан, „Поглед на Уставни суд Србије – поводом четврт века од поновног увођења вишестранацја у Србији“ у: *Демократска транзиција Србије: (Ре)капитулација првих 25 година* (ур. Бојан Вранић, Горан Дајовић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016, 30–39.
- Петров Владан, Николић Алекса, „Уставне основе политичког система Социјалистичке Југославије“ у: *Социјалистичко право у Југославији 1945–1990* (ур. Дејан Поповић, Борис Беговић, Зоран С. Мирковић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2024, 305–330.
- Pouliakas Konstantinos, “Risks Posed by Automation to the European Labour Market” y: *Economy, Employment and Skills: European, Regional and Global Perspectives in an Age of Uncertainty* (ed. Hogarth Terence), Fondazione Giacomo Brodolini, Rome, 2018, 45–74.

- Pennings Frans, Peters Saskia, “European Labour Law: An Introduction” у: *European Labour Law* (eds. Teun Jaspers, Frans Pennings, Saskia Peters), Intersentia Ltd, Cambridge, 2024, 1–48.
- Перић Слободанка, „Забрана дечијег рада – елиминисање најгорих облика дечијег рада“ у: *Правни аспекти савремених друштвених кретања у Републици Србији* (ур. Јелена Беловић), Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици – Правни факултет, Косовска Митровица, 2020, 281–298.
- Protić Jovan, “Effectiveness of the Quota System for Employment of Persons with Disabilities in Serbia” у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 703–722.
- Pulignano Valeria, “‘Know Where to Fish’ Class and Gender Precarity and Project-based Networks in Creative and Cultural Industries” у: *Re-Imagining Class Intersectional Perspectives on Class Identity and Precarity in Contemporary Culture* (eds. Michiel Rys, Liesbeth François), Leuven University Press, Leuven, 2024, 119–146.
- Raman Aishwarya, Banswal Chhavi, “Leveraging Platforms to Bridge the Gender Divide and Drive Inclusive Growth: Perspectives and Recommendations from India” у: *Feminist Futures of Work Reimagining Labour in the Digital Economy* (eds. Payal Arora, Usha Raman, René König), Amsterdam University Press B.V, Amsterdam, 2023, 61–71.
- Raman Usha, Arora Payal, König René, “Conclusion: Defining FemWork for Labour Futures” у: *Feminist Futures of Work: Reimagining Labour in the Digital Economy* (eds. U. Raman, A. Payal, R. König), Amsterdam University Press, Amsterdam, 2023, 301–310.
- Reskin Barbara F, “Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality” у: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 75–98.
- Rodgers Gerry, “Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate” у: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in the Western Europe* (eds. Gerry Rodgers, Janine Rodgers), International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, Geneva, 1989, 1–16.
- Roloff Sebastian, “Die Besonderheit(en) des Arbeitsrechts? oder die Pflicht zur Rechtsfortbildung in einem System von ‘Checks and Balances’” у: *Besonderheiten des Arbeitsrechts?: Dokumentation der 10. Assistentinnenund Assistententagung im Arbeitsrecht vom 29.9.–1.10.2021* (Hrsg. Stephan Seiwert, Stefan Witschen), Nomos, Baden-Baden, 2022, 15–34.
- Rönmar Mia, “The Role of Equality Law in Addressing Gender Inequalities in Work and Employment Relations: Experiences from the European Union” у: *Making and Breaking Gender Inequalities in Work* (eds. Mia Rönmar, Susan Hayter), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2024, 105.
- Rys Michiel, François Liesbeth, “Re-Imagining Class Intersectional Perspectives on Class Identity and Precarity in Contemporary Culture” у: *Re-Imagining Class Intersectional Perspectives on Class Identity and Precarity in Contemporary Culture* (eds. Michiel Rys, Liesbeth François), Leuven University Press, Leuven, 2024, 11–40.
- Pinto de Albuquerque Paulo, Katz Andrea Scoseria, “Is Religion a Threat to Human Rights? Or is It the Other Way Around?: Defending Individual Autonomy in the ECtHR’s Jurisprudence on Freedom of Religion” у: *Religion and International Law Living Together* (eds. Robert Uerpman-Witzack, Evelyne Lagrange, Stefan Oeter), Brill Nijhof, Leiden—Boston, 2018, 277–293.

- Sanghera Jyoti, “Floating Borderlands and Shifting Dreamscapes. The Nexus Between Gender, Migration and Development” y: *Femmes en mouvement: Genre, migrations et nouvelle division internationale du travail* (eds. Fenneke Reysoo, Christine Verschuur), Graduate Institute Publications, Geneva, 2004, 59–69.
- Skewes Lea, “Men Run Academic Track; Women Jump Sexist Hurdles” y: *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region* (eds. Maja Lundqvist, Angelica Simonsson, Kajsa Widegren), Bristol University Press, Bristol, 2023, 92–116.
- Solanke Iyiola, “Anti-racial Discrimination Law in Germany and Beyond: A Comparative Analysis”, y: *Rassismusforschung I* (Hrsg. Nationaler Diskriminierungs und Rassismusmonitor, Serpil Polat), Verlag, Bielefeld, 2023, 319–357.
- Spitaleri Fabio, “Religious Freedom and Employment Discrimination in the Case Law of the European Court of Justice” y: *Protection and Promotion of Freedom of Religions and Beliefs in the European Context* (eds. Luca Paladini, Maria del Ángel Iglesias Vázquez), Springer, Cham, 2023, 215–236.
- Staneva Mila, Elliott Stuart, “Measuring the Impact of Artificial Intelligence and Robotics on the Workplace” y: *New Digital Work: Digital Sovereignty at the Workplace* (eds. Alexandra Shajek, Ernst Andreas Hartmann), Springer, Cham, 2023, 16–30.
- Stiglitz Joseph E, “From Manufacturing-Led Export Growth to a Twenty First Century Inclusive Growth Strategy: Explaining the Demise of a Successful Growth Model and What to Do about It” y: *Inequality in the Developing World* (eds. Carlos Gradín, Murray Leibbrandt, Finn Tarp), Oxford University Press, Oxford, 2021, 284–318.
- Стојковић Златановић Сања, „Улога и значај синдиката за унапређење социјално-правног статуса различитих категорија радника – изазови савременог европског права“ y: *Промислања актуелних друштвених изазова: регионални и глобални контекст* (ур. Ивана Арсић, Владимир Ментус), Институт друштвених наука, Београд, 2020, 68–85.
- Strid Sofia, Humbert Anne Laure, Hearn Jeff, “The Violently Gender-equal Nordic Welfare States” y: *Re-imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region* (eds. Maja Lundqvist, Angelica Simonsson, Kajsa Widegren, Bristol University Press, Bristol, 2023, 48–66.
- Shen Kuan-Ling, “Labour Proceedings in the Judicial System: A Comparative Analysis” y: *Comparative Procedural Law and Justice* (eds. Burkhard Hess *et al*), Luxembourg, 2024, 1–67.
- Shachar Ayelet, “Privatizing Diversity: A Cautionary Tale from Religious Arbitration in Family Law” y: *Feminism, Law and Religion* (eds. Marie A. Failinger, Elizabeth R. Schiltz, Susan J. Stabile), Ashgate Publishing Limited, Farnham, 2013, 107–139.
- Schif Jade, “Structural Injustice and Two Faces of Vulnerability” y: *What Is Structural Injustice?* (eds. Jude Browne, Maeve McKeown), Oxford University Press, Oxford, 2024, 126–145.
- Schömbucher Elisabeth, “I Lost My Son Whom I Raised for 12 Years’ – Anxieties Among Parents of Trans Children” y: *Querying Childhood: Feminist Reframings* (eds. Mary E. John, Barbara Lotz, Elisabeth Schömbucher), Routledge, New York, 2025, 262–289.
- Schonsheck Jonathan, “Fatal Flaws in the Libertarian Conception of the Market” y: *Economic Justice: Philosophical and Legal Perspectives* (eds. Helen M. Stacy, Win-Chiat Lee), Springer, Cham, 2013, 109–137.
- Shikha Sharma, Nimarta Mann, “Workplace Discrimination: The Most Critical Issue in Managing Diversity” y: *Management Techniques for a Diverse and Cross-Cultural Workforce* (eds. Sharma Naman, Kumar Singh Vinod, Pathak Swati), IGI Global, United States of America, 2018, 206–223.

- Tapiola Kari, “What Happened to International Labour Standards and Human Rights at Work?” у: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2021, 51–78.
- Tatić Damjan, “An Analysis of the Implementation of the Committee on the Rights of the Persons with Disabilities Recommendations to the Republic of Serbia Pertaining Specifically to Women and Girls with Disabilities” у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 73–82.
- Tischbirek Alexander, “Artificial Intelligence and Discrimination: Discriminating Against Discriminatory Systems”, у: *Regulating Artificial Intelligence* (eds. Thomas Wischmeyer, Timo Rademacher), Springer, Cham, 2020, 103–121.
- Thobani Sunera, “Imperial Longings, Feminist Responses: Print Media and the Nationhood after 9/11” у: *Reaction and Resistance: Feminism, Law, and Social Change* (eds. Dorothy E. Chunn, Susan B. Boyd, Hester Lessard), UBC Press, Vancouver/Toronto, 2007, 98–126.
- Thym Daniel, “Rassismus und Verfassungsrecht. Einführung und Kontextualisierung” у: *Grundgesetz und Rassismus* (Hrsg. Judith Froese, Daniel Thym), Mohr Siebeck, Tübingen, 2022, 3–30.
- Ћорић Драгана, „Један другачији поглед на миграције“ у: *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања* (ур. Бранислава Кнежевић, Ивана Стевановић), Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, бр. 2/2019, 7–17.
- Угарковић Тијана, Јовић Марко, „Улога синдиката у сузбијању вишеструке и укрштене дискриминације жена са инвалидитетом“ у: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 469–506.
- Урдаревић Бојан, „Заштита запослених од злостављања на раду у праву Републике Србије“ у: *Усклађивање правног система Србије са стандардима ЕУ* (ур. Снежана Соковић), Универзитет у Крагујевцу – Правни факултет, Институт за правне и друштвене науке, 2023, 123–134.
- Utting Peter, “Public Policy” у: *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy* (ed. Ilcheong Yi), Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2023, 400–408.
- Fibbi Rosita, Midtbøen Arnfinn H., Simon Patrick, “Theories of Discrimination” у: *Migration and Discrimination: IMISCOE Short Reader* (eds. Rosita Fibbi, Arnfinn H. Midtbøen, Patrick Simon), Springer, Cham, 2021, 21–41.
- Figueroa Eva Bermúdez *et al*, “Gender and Structural Inequalities from a Socio-Legal Perspective” у: *Gender-Competent Legal Education* (eds. Dragica Vujadinović, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich), Springer, Cham, 2023, 95–142.
- Fiske Susan T., “What We Know About the Problem of the Century: Lessons from Social Science to the Law, and Back” у: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 59–71.
- Fornasier Matteo, “Collective Bargaining in Germany and Its Interaction with State Legislation and Individual Employment Contracts” у: *Employee Participation and Collective Bargaining in Europe and China* (eds. Jürgen Basedow *et al*), Mohr Siebeck, Tübingen, 2016, 29–48.
- Fosch-Villaronga Eduard, Poulsen Adam, “Diversity and Inclusion in Artificial Intelligence” у: *Law and Artificial Intelligence: Regulating AI and Applying AI in Legal Practice* (eds. Bart Custers, Eduard Fosch-Villaronga), Springer, Cham, Vol. 35, 2022, 109–134.

- Fraser Nancy, “From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a ‘Postsocialist’ Age” y: *Justice Interruptus: Critical Reflections on the “Postsocialist” Condition*” (ed. N. Fraser), Routledge, New York, 1997, 11–40.
- Fudge Judy, “Labour as a ‘Fictive Commodity’: Radically Reconceptualizing Labour Law” y: *The Idea of Labour Law* (eds. Guy Davidov, and Brian Langille), Oxford University Press, Oxford, 2011, 120–136.
- Fumagalli Andrea, “The Process of Valorization in the Platform Capitalism” y: *Capitalism in the Platform Age: Emerging Assemblages of Labour and Welfare in Urban Spaces* (eds. Sandro Mezzadra et al), Springer, Cham, 2024, 33–47.
- Haidar Julieta, Keune Maarten, “Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism” y: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. Julieta Haidar, Maarten Keune), Edward Edgar Publishing, Cheltenham/ Northampton, 2021, 1–27.
- Haidinger Bettina, Saupe Bernhard, Schörpf Philip, “Why the Sectoral Context Matters for Platform Work” y: *Capitalism in the Platform Age Emerging Assemblages of Labour and Welfare in Urban Spaces* (eds. Sandro Mezzadra et al), Springer, Cham, 2024, 169–188.
- Halonen Tarja, “Harnessing Globalization: An Everlasting Challenge” y: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2021, 1–16.
- Hahs Jenny, “The ILO Beyond Philadelphia” y: *International Impacts on Social Policy: Short Histories in Global Perspective* (eds. Frank Nullmeier Delia González de Reufels Herbert Obinger), Palgrave Macmillan, Cham, 2022, 171–188.
- Hellum Anne et al, “Introduction Nordic Gender Equality and Anti-discrimination Laws in the Throes of Change” y: *Nordic Equality and Anti-Discrimination Laws in the Throes of Change Legal Developments in Sweden, Finland, Norway, and Iceland* (eds. Anne Hellum et al), Routledge, Oxford–New York, 2024, 1–18.
- Henrik Simojoki, “Collision of Contexts? Human Rights Education and Interreligious Learning in a Globalized World” y: *Human Rights and Religion in Educational Contexts* (eds. Manfred L. Pirner Johannes Lähnemann Heiner Bielefeldt), Springer, Cham, 2016, 233–242.
- Henssler Martin, “Das Arbeitsrecht im Spannungsfeld von Modernisierungsdruck und sozialpolitischem Reflex” y: *Zukunft der Arbeit: Perspektiven und Herausforderungen im internationalen Wettbewerb* (Hrsg. Richard Giesen et al), Walter-Raymond-Stiftung, Berlin, 2014, 7–24.
- Hepple Bob, “Equality at Work” y: *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004* (eds. Bob Hepple, Bruno Veneziani), Hart Publishing, Oxford/Portland, 2009, 129–163.
- Herman Laura, “Globalized Creative Economics, Globalized Creative Economics: Rethinking Local Craft, Provenance and Platform Desing” y: *Feminist Futures of Work: Reimagining Labour in the Digital Economy* (eds. Payal Arora, Usha Raman, René König), Amsterdam University Press, Amsterdam, 2023, 53–60.
- Hernández Tanya Katerí, “The Intersectionality of Lived Experience and Anti-discrimination Empirical Research” y: *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 325–336.
- Hiessl Christina, “In-work Poverty Across EU Countries: A Comparative Analysis of Regulatory Approaches” y: *Working Yet Poor: Challenges to EU Social Citizenship* (eds. Luca Ratti, Paul Schoukens), Hart Publishing, Oxford–London–New York, 2023, 29–51.
- Cançado Trindade Antonio Augusto, “Derechos de Solidaridad” y: *Estudios Básicos de Derechos Humanos* (eds. Rodolfo Cerdas Cruz & Rafael Nieto Loaiza), Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1994, 63–73.

- Casolari Federico, “The Acknowledgment of the Direct Effect of EU International Agreements: Does Legal Equality Still Matter?” y: *The Principle of Equality in EU Law* (eds. Lucia Serena Rossi, Federico Casolari), Springer, Cham, 2017, 83–129.
- Collier Debbie, “South Africa” y: *Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Challenges and Innovative Tools*, Springer, Cham, 2018, 431–456.
- Collins Sharon M, “Occupational Mobility Among African-Americans: Assimilation or Resegregation” y: *Handbook of Employment Discrimination: Research Rights and Realities* (eds. Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson), Springer, Cham, 2008, 189–202.
- Chen Yifeng, “Proliferation of Transnational Labour Standards: The Role of the ILO” y: *International Labour Organization and Global Social Governance* (eds. Tarja Halonen, Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2021, 97–121.
- Choudhary Shirin, “The Effects of Climate Change on Women’s Inclusion and Social Cohesion in Delhi” y: *Intersectional Challenges to Cohesion? On Marginalization in an Inclusive Society* (eds. Yudit Namer et al), Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main, 2024, 158–168.
- Walendy Bianca, *Die mittelbare Diskriminierung im Arbeitsrecht*, FernUniversität in Hagen, Hagen, 2024.
- Walgenbach Katharina, “Intersektionale Subjektpositionen – Theoretische Modelle und Perspektiven” y: *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis* (Hrsg. Simone Philipp et al), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, 73–88.
- Wei Dan, Rafael Ângelo Patrício, “Macao” y: *Collective Bargaining in Labour Law Regimes: A Global Perspective* (ed. Ulla Liukkunen), Springer, Cham, 2019, 399–415,
- Wischmeyer Thomas, “Artificial Intelligence and Transparency: Opening the Black Box” y: *Regulating Artificial Intelligence* (eds. Thomas Wischmeyer, Timo Rademacher), Springer, Cham, 2020, 75–101.
- Xenidis Raphaële, “Multiple Discrimination in EU Anti-discrimination Law Towards Redressing Complex Inequality” y: *EU Anti-discrimination Law Beyond Gender* (eds. Belavusau Uladzislau, Henrard Kristin), Hart Publishing, Oxford, Portland, 2018, 41–74.

Коментари закона

- Ивошевић Зоран, Закон о раду (према стању законодавства од 8. децембра 2018. године), ЈП Службени гласник, Београд, 2019.

Необјављене докторске дисертације и магистарске тезе

- Антонијевић Зорана, *Уродњавање јавних политика у Србији 2000-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Новом Саду – Асоцијација центара за интердисциплинарне и мултидисциплинарне студије и истраживања – АЦИМСИ, Нови Сад, 2018.
- Бекер Косана, *Вишеструка дискриминација жена у Србији и одабраним државама Европске уније: упоредна анализа* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2019.
- Божовић Бојан, *Радни и социјални судови – друштвена улога и оправданост увођења у правосудни систем Републике Србије* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016.

- Бојић Филип, *Право на социјалну пензију у систему права социјалне сигурности* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2018.
- Вукелић Милица Б., *Разумевање злостављања на раду кроз анализу доживљавања негативних поступака* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Филозофски факултет, Београд.
- Вуковић Данило, *Друштвени услови стварања и примене социјалног права у Србији* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2012.
- Јовановић Миодрага, *Отказ уговора о раду због разлога везаних за способност запосленог – правни режим и разграничење од других основа престанка радног односа* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2022.
- Ковачевић Љубинка, *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву* (одбрањена магистарска теза), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2007.
- Лазаревић Ана, *Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2019.
- Parisi Eva Maria, *Taking Equality Seriously: Why Relational Egalitarians Should Demand Distributive Equality* (необјављена докторска дисертација), Ludwig-Maximilians-Universität, München, 2021.
- Протић Јован, *Услови и препреке за делотворно остваривање индивидуалних и колективних права радника у области управљања отпадом* (необјављена докторска дисертација), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2021.

ИЗВОРИ ПРАВА

Извори права Организације уједињених нација

Обавезујући извори права

- Конвенција о забрани ропства, *Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 234-XCVII/29.
- Повеља Организације уједињених нација (United Nations, Charter of the United Nations, 24 October 1945, 1 UNTS XVI).
- Протокол о изменама уз Конвенцију о забрани ропства, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори други споразуми*, бр. 6/1955.
- Конвенција о правном положају лица без држављанства, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 9/59.
- Конвенција о статусу избеглица, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/60.
- Протокол о статусу избеглица, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми*, бр. 15/67.
- Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, *Службени лист СФРЈ*, бр. 31/67.
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71.
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/71.

- Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 11/81.
- Конвенција о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица (UN General Assembly, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, 3 March 2005, A/RES/59/262, UN General Assembly).
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/2009.
- Опциони протокол уз Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 5/2023.

Необавезујући извори права

- Универзална декларација о људским правима (UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 10 December 1948, 217 A (III)).
- Декларација о давању независности колонијалним земљама и народима (Resolution 1514 (XV), Also Known as the Declaration on the Granting of Independence to Colonial Countries and Peoples, adopted by the UN General Assembly on December 14, 1960).
- Бечка декларација и акциони програм, усвојени на Светској конференцији о људским правима 1993. године (The World Conference on Human Rights, Vienna Declaration and Programme of Action, 12 July 1993, A/CONF.157/23).
- Пекиншка декларација и платформа за акцију (United Nations Specialised Conferences, Beijing Declaration and Platform of Action, Adopted at the Fourth World Conference on Women – United Nations, 27 October 1995).
- Дурбанка декларација и план акције (United Nations Specialised Conferences, Durban Declaration and Plan of Action, Adopted at the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Violence – United Nations, 8 September 2001).
- Глобални компакт о избеглицама (UN General Assembly, *2018 Global Compact on Refugees*).
- Глобални компакт о сигурним, уређеним и регуларним миграцијама (UN General Assembly, *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration*, 19 December 2019, A/RES/73/195).

Извори права Међународне организације рада

Конвенције

- Конвенција број 1 о часовима рада у индустрији (C001 – Hours of Work (Industry) Convention, No. 1, 1919).
- Конвенција број 3 о запошљавању жена пре и после порођаја, *Службене новине Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца*, бр. 95-XXII/27.
- Конвенција број 29 о принудном или обавезном раду, *Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 297/1932.
- Конвенција број 81 о инспекцији рада, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 5/56.
- Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 8/58.
- Конвенција број 98 о праву на организовање и колективно преговарање, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 11/1958.
- Конвенција број 100 о једнаком награђивању, *Службени весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ*, бр. 12/52.

- Конвенција број 102 о минималним нормама социјалне сигурности, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/55.
- Конвенција број 103 о заштити материнства, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 9/55.
- Конвенција број 105 која се односи на укидање принудног рада, *Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 13/2002.
- Конвенција број 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања, *Службени лист СФРЈ – Додатак*“, бр. 3/61.
- Конвенција број 122 о политици запошљавања, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 34/71.
- Конвенција број 129 о инспекцији у пољопривреди, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 22/75.
- Конвенција број 138 о минималним годинама за запошљавање, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/82.
- Конвенција број 144 о трипартитним консултацијама, *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 1/05.
- Конвенција број 156 о породичним дужностима, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/87.
- Конвенција број 158 о престанку запослења на иницијативу послодавца, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 4/84.
- Конвенција број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 3/87.
- Конвенцију број 182 о најгорим облицима децејег рада, *Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 2/03.
- Конвенција број 183 о заштити материнства, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 1/10.
- Конвенција број 189 о радницима у домаћинству (C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)).
- Конвенција број 190 о насиљу и узнемиравању у свету рада (C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)).

Препоруке

- Препорука број 99 о професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом (R099 – Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955 (No. 99)).
- Препорука број 111 о дискриминацији у запошљавању и занимању (R111 – Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)).
- Препорука број 119 о престанку запослења на иницијативу послодавца (R119 – Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119)).
- Препорука број 122 о политици запошљавања (R122 – Employment Policy Recommendation, 1964 (No. 122)).
- Препорука број 150 о развоју људских ресурса (R150 – Human Resources Development Recommendation, 1975 (No. 150)).
- Препорука број 165 о запосленима са породичним дужностима (R165 – Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165)).
- Препорука број 166 о престанку запослења на иницијативу послодавца (R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)).
- Препорука број 168 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (R168 – Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168)).

- Препорука број 191 о посебној заштити материнства (R191 – Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)).
- Препорука број 195 о развоју људских ресурса (R195 – Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)).
- Препорука број 201 о радницима у домаћинству (R201 – Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)).
- Препорука број 204 о преласку из неформалне у формалну економсију (R204 – Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)).
- Препорука број 206 о насиљу и узнемиравању у свету рада (R206 – Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)).

Декларације

- Филадельфијска декларација (Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organization, May 10, 1944, U.N.T.S. 35 /Annex to ILO Constitution/).
- Декларација о основним начелима и правима на раду (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, adopted by the ILC at its eighty-sixth session, Geneva, 18 June 1998).
- Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008).

Извори европског некомунитарног права

- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (са изменама и допунама), *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 - испр. и *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/2010 и 10/2015.
- Европска социјална повеља (Council of Europe, *European Social Charter*, 18 October 1961, ETS 35).
- Додатни протокол уз Европску социјалну повељу посвећен систему колективних жалби (Council of Europe, *Additional Protocol to the European Social Charter providing for a System of Collective Complaints*, 9 November 1995, ETS 158).
- Ревидирана европска социјална повеља, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/09.
- Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција), *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 012/13.

Извори европског комунитарног права

Примарно право

- Уговор о Европској унији (Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, 26.10.2012, *Official Journal of the European Union*, C 326).
- Уговор о функционисању Европске уније (Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, 26.10.2012, *Official Journal of the European Union*, L 326).
- Повеља о основним правима радника Европских заједница (The Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers, *Official Journal of the European Communities* L 6/90, May 1990).
- Повеља о основним правима у ЕУ (Charter of Fundamental Rights of the European Union, 18.12.2000, *Official Journal of the European Union*, C 354)

Секундарно право
Директиве

- Директива 76/207/ЕЕЗ о имплементацији принципа једнаког третмана за мушкарце и жене у погледу приступа запослењу, стручног оспособљавања и напредовања, као и услова рада (Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and Working Conditions, 14.02.1976, *Official Journal of the European Communities*, L 39).
- Директива 92/85/ЕЕЗ о увођењу мера за унапређење безбедности и здравља на раду у погледу трудница и жена које су недавно родиле или доје (Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Pregnant Workers and Workers who Have Recently Given Birth or are Breastfeeding (Tenth Individual Directive within the Meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), 28.11.1992, *Official Journal of the of the European Communities*, L 348).
- Директива 96/71/ЕЗ о упућивању радника у светлу слободног промета услуга (Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 Concerning the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services, 14.02.1976, *Official Journal of the of the European Communities*, L 18).
- Директива 97/80/ЕЗ о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола (Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the Burden of Proof in Cases of Discrimination Based on Sex, 20.01.1998, *Official Journal of the of the European Communities*, L 14).
- Директива 98/59/ЕЗ о колективном отпуштању (Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to Collective Redundancies, 12.08.1998, *Official Journal of the European Communities*, L 225).
- Директива 2000/43/ЕЗ о имплементацији принципа једнаког третмана независно од расног или етничког порекла (Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin, 19.07.2000, *Official Journal of the European Communities*, L 180).
- Директива 2000/78/ЕЗ о општем оквиру једнаког поступања у запослењу и занимању (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, 02.12.2000, *Official Journal of the European Communities*, L 303).
- Директива 2003/88/ЕЗ о организацији радног времена (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time, 18.11.2003, *Official Journal of the European Union*, L 299).
- Директива 2006/54/ЕЗ о имплементацији принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у питањима запошљавања и занимања (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (Recast), 26.07.2006, *Official Journal of the European Union*, L 204).
- Директива Европског парламента и Савета 2019/1152 о транспарентним и предвидивим условима рада у ЕУ (Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, 11.07.2019, *Official Journal of the European Union*, L 186).
- Директива 2019/1158/ЕУ о усклађивању професионалног и породичног живота (Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019

- on Work-life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU, 12.07.2019, *Official Journal of the European Union*, L 188).
- Директива 2022/2041/ЕУ о адекватним минималним зарадама у Европској унији (Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on Adequate Minimum Wages in the European Union, 25.10.2022, *Official Journal of the European Union*, L 275).
 - Директива 2023/970/ЕУ о јачању примене принципа једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности мушкараца и жена кроз транспарентност зарада и механизме примене (Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value between Men and Women through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms, 17.05.2023, *Official Journal of the European Union*, L 132).
 - Директива 2024/2831/ЕУ о побољшању услова рада платформских радника (Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on Improving Working Conditions in Platform Work, 11.11.2024, *Official Journal of the European Union*, L 2024/2831).
 - Директива 2024/1499/ЕУ о оснивању тела за постизање једнакости у контексту расе и етничког порекла (уопште); религије, уверења, инвалидитета, старости и сексуалног опредељења у области запошљавања и занимања; као и мушкараца и жена у сфери социјалне сигурности и приступа услугама (Council Directive (EU) 2024/1499 of 7 May 2024 on Standards for Equality Bodies in the Field of Equal Treatment between Persons Irrespective of Their Racial or Ethnic Origin, Equal Treatment in Matters of Employment and Occupation between Persons Irrespective of Their Religion or Belief, Disability, Age or Sexual Orientation, Equal Treatment between Women and Men in Matters of Social Security and in the Access to and Supply of Goods and Services, and Amending Directives 2000/43/EC and 2004/113/EC, 29.05.2024, *Official Journal of the European Union*, L 2024/1499).
 - Директива 2024/1500/ЕУ о оснивању тела за постизање једнакости мушкараца и жена у области запошљавања и занимања (Directive (EU) 2024/1500 of the European Parliament and of the Council of 14 May 2024 on Standards for Equality Bodies in the Field of Equal Treatment and Equal Opportunities between Women and Men in Matters of Employment and Occupation, and Amending Directives 2006/54/EC and 2010/41/EU, 29.05.2024, *Official Journal of the European Union*, L 2024/1500).

Предлози директива

- Предлог директиве о имплементацији принципа једнаког третмана независно од вере, уверења, инвалидитета, старости или сексуалног опредељења (Proposal for a Council Directive on Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Religion or Belief, Disability, Age or Sexual Orientation {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}).
- Предлог Директиве о радним праксама (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving and Enforcing Working Conditions of Trainees and Combating Regular Employment Relationships Disguised as Traineeships ('Traineeships Directive'), COM/2024/132).

Уредбе

- Уредба о вештачкој интелигенцији (Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and the Council of 13 June 2024 Laying Down Harmonised Rules on Artificial Intelligence and Amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU)

2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828, 12.07.2024, *Official Journal of the European Union*, L 2024/1689).

Необавезујући извори права (препоруке, стратегије и резолуције)

- Препорука о успостављању Гаранције за младе и иницијативе за запошљавање младих (Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee and the Youth Employment Initiative, 26.04.2013, *Official Journal of the European Union*, C 120).
- Препорука о квалитетном оквиру за радне праксе (Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships, 27.03.2014, *Official Journal of the European Union*, C 88).
- Препорука о јачању примене и усвајању нове Гаранције за младе (Council Recommendation of 30 October 2020 on A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on Establishing a Youth Guarantee (2020/C 372/01), 04.11.2020, *Official Journal of the EU*, C 372).
- Стратегија за постизање родне равноправности (European Commission, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025, Brussels, 05.03.2020, доступно на: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025, 27. 12. 2025. године).
- Акциони план усмерен ка борби против расизма (European Commission, A Union of Equality: EU Anti-racism Action Plan 2020–2025, Brussels, 18.09.2020, доступно на: https://commission.europa.eu/document/download/beb25da4-e6b9-459e-89f7-bcddb3a8f0c8_en?filename=a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_en.pdf, 27. 12. 2025. године).
- Стратешки оквир за једнакост, инклузију и партиципацију Рома (European Commission, A Union of Equality: EU Roma Strategic Framework for Equality, Inclusion and Participation, Brussels, 07.10.2020, доступно на: https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/eu_roma_strategic_framework_for_equality_inclusion_and_participation_for_2020_-_2030_0.pdf, 27. 12. 2025. године).
- Стратегија постизања једнакости у погледу LGBTQ популације (European Commission, The 2020–2025 LGBTIQ Equality Strategy, Brussels, 12.11.2020, доступно на: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/753174/EPRS_STU\(2023\)753174_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/753174/EPRS_STU(2023)753174_EN.pdf), 16. 11. 2025. године).
- Акциони план за постизање родне равноправности (European Commission, EU Gender Action Plan (Gap) III – An Ambitious Agenda for Gender Equality and Women’s Empowerment in EU External Action, {SWD (2020) 284 final}, Brussels, 25.11.2020, доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017&from=EN>, 27. 12. 2025. године).
- Стратегија за постизање права особа са инвалидитетом (European Commission, Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030, Brussels, 03.03.2021, доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101>, 27. 12. 2025. године).
- Резолуција Европског парламента о социоекономској ситуацији жена афричког, блискоисточног и азијског порекла (European Parliament, Resolution of 6 July 2022 on Intersectional Discrimination in the European Union: The Socio-economic Situation of Women of African, Middle-Eastern, Latin-American and Asian Descent (2021/2243(INI)), доступно на: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_EN.html, 27. 12. 2025. године).

Извори права домаћег порекла

Устав

- Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006 и 115/2021.

Закони

- Закон о радним односима у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 48/91, 66/91, 44/98 – др. закон, 49/99 – др. закон, 34/2001 – др. закон, 39/2002, 49/2005 – одлука УСРС, 79/2005 – др. закон, 81/2005 – испр. др. закона, 83/2005 – испр. др. закона и 23/2013 – одлука УС.
- Закон о радном оспособљавању и запошљавању инвалида, *Службени гласник РС*, бр. 25/96 и 101/05.
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016.
- Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.
- Закон о државној управи, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 и 30/2018 – др. закон.
- Закон о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 – испр., 64/2007, 67/2007 – испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022, 13/2025 - одлука УС и 19/2025.
- Закон о забрани дискриминације, *Службени гласник РС*, бр. 22/2009 и 52/2021.
- Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 – др. закон и 49/2021.
- Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 32/2013 и 14/2022 – др. закон.
- Закон о равноправности полова, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009.
- Закон о волонтирању, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.
- Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.
- Закон о адвокатури, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 – одлука УС.
- Закон о запошљавању странаца, *Службени гласник РС*, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 и 62/2023.
- Закон о инспекцијском надзору, *Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 – др. закон и 95/2018.
- Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 92/2023, 113/2017 – др. закон, 95/2018 – др. закон, 86/2019 – др. закон, 157/2020 - др. закон и 123/2021 – др. закон.
- Закон о финансијској подршци породици с децом, *Службени гласник РС*, бр. 113/2017, 50/2018, 46/2021 - одлука УС, 51/2021 - одлука УС, 53/2021 - одлука УС, 66/2021, 130/2021, 43/2023 - одлука УС, 62/2023, 11/2024 - одлука УС и 79/2024.
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 27/2018, 6/2020, 129/2021 – др. закон и 76/2023.
- Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, *Службени гласник РС*, бр. 50/2018.
- Закона о бесплатној правној помоћи, *Службени гласник РС*, бр. 87/2018.
- Закон о здравственом осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 25/2019, 92/2023 и 109/2025 - др. закон.

- Закон о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 25/2019, 92/2023 - аутентично тумачење и 29/2025 - одлука УС.
- Закон о министарствима, *Службени гласник РС*, бр. 128/2020, 116/2022 и 92/2023 – др. Закон.
- Закон о потврђивању споразума о условима за слободан приступ тржишту рада на Западном Балкану, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 27/2021.
- Закон о родној равноправности, *Службени гласник РС*, бр. 52/2021.
- Закон о заштити пословне тајне, *Службени гласник РС*, бр. 53/2021.
- Закон о социјалном предузетнишву, *Службени гласник РС*, бр. 14/2022.
- Закона о уређењу судова, *Службени гласник РС*, бр. 10/2023.
- Закона о јавном тужилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 10/2023.
- Закон о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 35/2023.
- Закон о родитељима неговатељима и неговатељима, *Службени гласник РС*, бр. 63/2026.
- Нацрт Закона о радној пракси, доступно на: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2025-11/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D1%80%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0%20%D0%BE%20%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%98%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8.pdf>, 12. 7. 2026. године.
- Нацрт Закона о радном ангажовању на сезонским и другим повременим пословима у одређеним делатностима, доступно на: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje/javni-poziv-za-ucisce-u-javnoj-raspravi-o-nacrtu-zakona-o-radnom-angazovanju-zbog-povecanog-obima-posla-u-odredjenim-delatnostima>, 23. 7. 2025. године.
- Нацрт Закона о изменама Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање, доступно на: <https://mfin.gov.rs/propisi/nacrt-zakona-o-izmenama-zakona-o-doprinosima-za-obavezno-socijalno-osiguranje>, 3. 8. 2026. године.

Подзаконски акти

- Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 62/2010.
- Уредба о стручном оспособљавању и усавршавању у Министарству унутрашњих послова, *Службени гласник РС*, бр. 42/2017, 56/2018, 34/2019, 11/2020, 24/2021, 49/2022, 54/2023 и 78/2024.
- Правилник о ближим критеријумима и условима за укључивање запосленог у обуке за потребе послодавца, ради стицања додатних знања и вештина, *Службени гласник РС*, бр. 13/2018, 57/2018 и 45/2022.
- Правилник о ближим критеријумима и условима за укључивање запосленог у обуке за потребе послодавца, ради стицања додатних знања и вештина, *Службени гласник РС*, бр. 13/2018, 57/2018 и 45/2022.
- Уредба о програму подстицања запошљавања младих „Моја прва плата“, *Службени гласник РС*, бр. 107/2020, 79/2021, 92/2022 и 83/2023.
- Правилник о издавању јединствене радне дозволе за боравак и рад странаца, *Службени гласник РС*, бр. 6/2024. године.
- Правилник о методологији за обрачун неплаћеног кућног рада у Републици Србији, *Службени гласник РС*, бр. 18/2024.

Извори аутономног радног права (колективни уговори о раду)

- Општи колективни уговор, *Службени гласник РС*, бр. 50/2008, 104/2008 – Анекс I и 8/2009 – Анекс II.
- Општи колективни уговор, *Службени гласник РС*, бр. 22/97, 21/98, 53/99 – одлука УСРС, 12/2000 – испр. одлуке и 31/2001.

Стратегије

- Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године, *Службени гласник РС*, бр. 22 од 27. фебруара 2015. године.
- Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године: *Службени гласник РС*, бр. 18/2021-4, 36/2021-45 (исправка).
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године, *Службени гласник РС*, бр. 12 од 1. фебруара 2022. године.
- Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2022. до 2030. године, *Службени гласник РС*, бр. 23 од 17. фебруара 2022. године.
- Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период 2025–2030. године, *Службени гласник РС*, бр. 6 од 21. јануара 2025. године.

Извори других националних права

Босна и Херцеговина:

- Устав Босне и Херцеговине, Анекс IV Општег оквирног споразума за мир у Босни и Херцеговини и *Службени гласник БиХ*, бр. 25/2009 - Амандман I.
- Устав Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 21/92 – пречишћени текст, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05.

Бугарска:

- Protection Against Discrimination Act Promulgated, SG No. 86/30.09.2003, Effective 1.01.2004, Supplemented, SG No. 70/10.08.2004, Effective 1.01.2005, Amended, SG No. 105/29.12.2005, Effective 1.01.2006, SG No. 30/11.04.2006, Effective 12.07.2006).

Јужноафричка Република:

- Marriage Act 25 of 1961, s. 2 (South Africa)
- The Constitution of the Republic of South Africa, as Adopted on 8 May 1996 and Amended on 11 October 1996 by the Constitutional Assembly.

Канада:

- Canadian Charter of Rights and Freedoms, Part I of the Constitution Act, 1982, being Schedule B to the Canada Act 1982 (UK), 1982, c 11.

Немачка:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG (General Act on Equal Treatment of 14 August 2006 (Federal Law Gazette I, p. 1897), as last Amended by Article 15 of the Act of 22 December 2023, *Federal Law Gazette* 2023 I, no. 414).
- Bürgerliches Gesetzbuch – BGB (German Civil Code in the version published on 2 January 2002 (Federal Law Gazette I, p. 42, 2909; 2003 I, p. 738).

Португал:

- Law No. 93/2017 of 23 August Establishing the Legal Framework for Preventing, Prohibiting and Combating Discrimination on the Grounds of Racial and Ethnic Origin, Skin Colour, Nationality, Descent and Territory of Origin.

Северна Македонија:

- Закон о раду, *Службен весник на Република Северна Македонија*, бр. 52/1991), са амандманима бр. 1/1992, бр. 31/1998, бр. 91/2001, бр. 84/2003, бр. 107/2005.

Словенија:

- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), *Uradni list RS*, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg.

Хрватска:

- Устав Републике Хрватске, *Народне новине*, 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.
- Zakon o radu Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23.

Црна Гора:

- Закон о раду, *Службени лист ЦГ*, бр. 1/2007 и 38/2013 - Амандмани I-XVI).

СТАВОВИ МЕЃУНАРОДНИХ КОМИТЕТА

Комитети Организације уједињених нација

- Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 3: The Nature of States Parties' Obligations (Art. 2, Para. 1, of the Covenant), 14 December 1990, E/1991/23.
- Committee on Economic, Social and Cultural Rights, The Right to Work: General comment No. 8, 24 November 2005, UN Doc E/C.12/GC/18.
- Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights, 2 July 2009, E/C.12/GC/20.
- Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 26 (2022) on Land and Economic, Social and Cultural Rights, 24 January 2023, E/C.12/GC/26.
- Human Rights Committee, CCPR General Comment No. 28: Article 3 (The Equality of Rights Between Men and Women), 29 March 2000, CCPR/C/21/Rev.1/Add.10.
- Human Rights Council, Women's Human Rights in the Changing World of Work: Report of the Working Group on Discrimination against Women and Girls, 16 April 2020, A/HRC/44/51.
- Human Rights Council, Women's and Girls' Sexual and Reproductive Health Rights in Crisis: Report of the Working Group on Discrimination against Women and Girls, 28 April 2021, A/HRC/47/38.
- Human Rights Council, Gendered Inequalities of Poverty: Feminist and Human Rights Based Approaches: Report of the Working Group on Discrimination against Women and Girls, 26 April 2023, A/HRC/53/39.
- Human Rights Council, Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance Report of the Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Ashwini K.P, 29 May 2025, GE.25-07755.
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), General Comment No. 6 on Equality and Non-discrimination, 26 April 2018, CRPD/C/GC/6.
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), General Comment No. 4 (2016): Article 24: Right to Inclusive Education, 2 September 2016, CRPD/C/GC/4.

- Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), General Comment No. 3 (2016) on Women and Girls with Disabilities, 25 November 2016, CRPD/C/GC/3).
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment, 09 September 2022, CRPD/C/GC/8.
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 25, Gender Related Dimensions of Racial Discrimination (Fifty-sixth session, 2000), U.N. Doc. A/55/18, annex V at 152 (2000), Reprinted in *Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies*, 2003, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 at 214.
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), General Recommendation No. 32, The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms [of] Racial Discrimination, 24 September 2009, CERD/C/GC/32.
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), General Recommendation No. 34 (2011) on Racial Discrimination against People of African Descent, 03 October 2011, CERD/C/GC/34.
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), General Recommendation No. 35 (2013) on Combating Racist Hate Speech, 26 September 2013, CERD/C/GC/35.
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), General Recommendation No. 37 (2024) on Equality and Freedom from Racial Discrimination in the Enjoyment of the Right to Health, 21 February 2025, CERD/C/GC/37.
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, Joint General Recommendation No. 38 (2025) of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination and General Comment No. 7 (2025) of the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families on General Guidelines for Eradicating Xenophobia towards Migrants and Others Perceived as Such, 3 February 2026, CERD/C/GC/38–CMW/C/GC/7.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 13: Equal Remuneration for Work of Equal Value, 1989.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendations Nos. 16, 17 and 18, Adopted at the Tenth Session, 1991, A/46/38.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against Women, 1992.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 25, on Article 4, Paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on Temporary Special Measures, 2004.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, 5 December 2008, CEDAW/C/2009/WP.1/R.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 27 on Older Women and Protection of Their Human Rights, 16 December 2010, CEDAW/C/GC/27.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 16 December 2010, CEDAW/C/GC/28.

- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General recommendation on article 16 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Economic Consequences of Marriage, Family Relations and Their Dissolution), 30 October 2013, CEDAW/C/GC/29.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 32 on the Gender-related Dimensions of Refugee Status, Asylum, Nationality and Statelessness of Women, 5 November 2014, CEDAW/C/GC/32.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 33 on Women's Access to Justice, 3 August 2015, CEDAW/C/GC/33.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 35 on Gender-based Violence against women, Updating General Recommendation No. 19, 26 July 2017, CEDAW/C/GC/35.
- Joint General Recommendation No. 31 of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women/General Comment No. 18 of the Committee on the Rights of the Child (2019) on Harmful Practices, 8 May 2019, CEDAW/C/GC/31/Rev.1 – CRC/C/GC/18/Rev.1.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 38 (2020) on Trafficking in Women and Girls in the Context of Global Migration, 20 November 2020, CEDAW/C/GC/38.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No. 39 (2022) on the Rights of Indigenous Women and Girls, 31 October 2022, CEDAW/C/GC/39.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 25 October 2024, CEDAW/C/GC/40.
- Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, General Comment No. 6 (2024) on the Convergent Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families through the Convention and the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration, 2 January 2025, CMW/C/GC/6.
- Committee on the Rights of the Child, Concluding Observations on the Combined Third and Fourth Periodic Reports of Mozambique, 27 November 2019, CRC/C/MOZ/CO/3-4.

Комитет експерата Међународне организације рада

- Observation (CEACR) – Adopted 1995, Published 82nd ILC Session (1995), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) – India (Ratification: 1958).
- Observation (CEACR) – Adopted 2013, Published 103rd ILC Session (2014): Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) – Serbia (Ratification: 2010).
- General Observation on the Application of the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), Adopted by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) at its 91st session (Nov-Dec. 2020).
- Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), General Observation, International Labour Office, Geneva, 2019.
- General Observation on the Application of the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), Adopted by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2020.

- Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), General Observation, Publication, 2020.
- Direct Request (CEACR) – Adopted 2019, Published 109th ILC Session (2021), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Honduras (Ratification: 1960).
- Direct Request (CEACR) – Adopted 2020, Published 109th ILC Session (2021): Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – France (Ratification: 1951).
- Observación (CEACR) – Adopción: 2022, Publicación: 111ª reunión CIT (2023), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) – Pakistán (Ratificación: 1961).
- General Observation, Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), Adopted by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2023.
- Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Application of International Labour Standards 2023, International Labour Conference 111th Session, 2023.
- Direct Request (CEACR) – Adopted 2023, Published 112nd ILC Session (2024), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) – Iceland (Ratification: 1958).
- Direct Request (CEACR) – Adopted 2023, Published 112nd ILC Session (2024), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) – Norway (Ratification: 1959).
- Observation (CEACR) – Adopted 2023, Published 112nd ILC Session (2024): Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Türkiye (Ratification: 1952).
- Observation (CEACR) – Adopted 2024, Published 113rd ILC Session (2025), Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103) – Ghana (Ratification: 1986).
- Observation (CEACR) – Adopted 2024, Published 113rd ILC Session (2025) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Ireland (Ratification: 1999).
- Direct Request (CEACR) – Adopted 2024, Published 113rd ILC Session (2025): Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Montenegro (Ratification: 2006).
- Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Report III (Part A), International Labour Conference, 113th Session, 2025.

Европски социјални комитет

- Decision on the Merits: International Planned Parenthood Federation – *European Network (IPPF EN) v. Italy*, Complaint No. 87/2012, 10.09.2013.
- Decision on Admissibility and the Merits: *Mental Disability advocacy Center (MDAC) v. Belgium*, Complaint No. 109/2014, 16.10.2017.
- Decision on the Merits: *European Roma Rights Centre (ERRC) v. Bulgaria*, Complaint No. 151/2017, 05.12.2018.
- Decision on the Merits: *European Disability Forum (EDF) and Inclusion Europe v. France*, Complaint No. 168/2018, 19.10.2022.
- Decision on Admissibility and Immediate Measures: *Defence for Children International (DCI) and Others v. Spain*, Complaint No. 206/2022, 19.10.2022.

СУДСКЕ ОДЛУКЕ

Пресуде Европског суда за људска права

- *Case “Relating to Certain Aspects of the Laws on the Use of Languages in Education in Belgium”*, 23.07.1968, App. Nos. 1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64.
- *Handyside v. The United Kingdom*, 07.12.1976, App. No. 5493/72.
- *Airey v. Ireland*, 09.10.1979, App. No. 6289/73.
- *Young, James and Webster v. The United Kingdom*, 13.08.1981, App. Nos. 7601/76 and 7806/77.
- *Karlheinz Schmidt v. Germany*, 18.07.1994, App. No. 13580/88.
- *Thlimmenos v. Greece*, 6.4.2000, App. No. 34369/97.
- *Dahlab v. Switzerland*, 15.02.2001, App. No. 42393/98.
- *Sidabras and Džiutas v. Lithuania*, 27.07.2004, App. Nos. 55480/00 and 59330/00.
- *Siliadin v. France*, 26.07.2005, App. No. 73316/01.
- *Leyla Şahin v. Turkey*, 10.11.2005, App. No. 44774/98.
- *Copland v. the United Kingdom*, 03.04.2007, App. No. 62617/00.
- *D.H. and Others v. the Czech Republic*, 13.11.2007, App. No. 57325/00.
- *Danilenkov and Others v. Russia*, 30.07.2009, App. No. 67336/01.
- *Oršuš and Others v. Croatia*, 16.03.2010, App. No. 15766/03.
- *Schüth v. Germany*, 23.09.2010, App. No. 1620/03.
- *V.C. v. Slovakia*, 08.11.2011, App. No. 18968/07.
- *N.B. v. Slovakia*, 12.06.2012, App. No. 29518/10.
- *I.G. and Others v. Slovakia*, 13.11.2012, App. No. 15966/04.
- *C.N. and V. v. France*, 11.10.2012, App. No. 67724/09.
- *Aleksandar Volkov v. Ukraine*, 09.01.2013, App. No. 21722/11.
- *Eweida and Others v. the United Kingdom*, 15.01.2013, App. Nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10.
- *I.B. v. Greece*, 03.10.2013, App. No. 552/10.
- *Fernández Martínez v. Spain*, 12.06.2014, App. No. 56030/07.
- *S.A.S. v. France*, 01.07.2014, App. No. 43835/11.
- *Sousa Goucha v. Portugal*, 22.03.2016, App. No. 70434/12.
- *Mažukna v. Lithuania*, 11.04.2017, App. No. 72092/12.
- *Bărbulescu v. Romania*, 05.09.2017, App. No. 61496/08.
- *Napotnik v. Romania*, 20.10.2020, App. No. 33139/13.
- *Mile Novaković v. Croatia*, 17.12.2020, App. No. 73544/14.
- *Beeler v. Switzerland*, 11.10.2022, App. No. 78630/12.
- *Žegarac and Others v. Serbia*, 17.01.2023, App. No. 54805/15.
- *Domenech Aradilla and Rodríguez González v. Spain*, 19.01.2023, App. Nos. 32667/19 and 30807/20.
- *B.S. v. Spain*, 24.07.2024, App. No. 47159/08.

Пресуде Суда правде Европске уније

- Case C-43-75, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (No 2)*, Judgment of the Court of 8 April 1976, ECLI:EU:C:1976:56.
- Case C-129-79, *Macarthys Ltd v Wendy Smith*, Judgment of the Court of 27 March 1980, ECLI:EU:C:1980:103.

- Case C-184/83, *Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse*, Judgment of the Court of 12 July 1984, ECLI:EU:C:1984:273.
- Case C-170/84, *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*, Judgment of the Court of 13 May 1986, ECLI:EU:C:1986:204.
- Case C-222/84, *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, Judgment of the Court of 15 May 1986, ECLI:EU:C:1986:206.
- Case C-33/89, *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg*, Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 27 June 1990, ECLI:EU:C:1990:265.
- Case C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus*, Judgment of the Court of 8 November 1990, ECLI:EU:C:1990:383.
- Case C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*, Judgment of the Court of 27 October 1993, ECLI:EU:C:1993:859).
- Case C-450/93, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, Judgment of the Court of 17 October 1995, ECLI:EU:C:1995:322.
- Case C-13/94, *P v S and Cornwall County Council*, Judgment of the Court of 30 April 1996, ECLI:EU:C:1996:170.
- Case C-409/95, *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*, Judgment of the Court of 11 November 1997, ECLI:EU:C:1997:533.
- Case C-273/97, *Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence*, Judgment of the Court of 26 October 1999, ECLI:EU:C:1999:523.
- Case C-285/98, *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland*, Judgment of the Court of 11 January 2000, ECLI:EU:C:2000:2.
- Case C-381/99, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 26 June 2001, ECLI:EU:C:2001:358.
- Case C-256/01, *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, Trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, Judgment of the Court of 13 January 2004, ECLI:EU:C:2004:18.
- Case C-144/04, *Werner Mangold v Rüdiger Helm*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2005, ECLI:EU:C:2005:709.
- Case C-423/04, *Sarah Margaret Richards v Secretary of State for Work and Pensions*, Judgment of the Court (First Chamber) of 27 April 2006, ECLI:EU:C:2006:256.
- Case C-13/05, *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006, ECLI:EU:C:2006:456.
- Case C-227/04 P, *Maria-Luise Lindorfer v Council of the European Union*, ECLI:EU:C:2007:490.
- Case C-341/05, *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 December 2007, ECLI:EU:C:2007:809.
- Case C-506/06, *Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 26 February 2008, ECLI:EU:C:2008:119.
- Case C-303/06, Opinion of Mr. Advocate General Poiares Maduro Delivered on 31 January 2008, *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*, ECLI:EU:C:2008:61.
- Case C-303/06, *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 17 July 2008, ECLI:EU:C:2008:415.
- Case C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 10 July 2008, ECLI:EU:C:2008:397.

- Case C-104/09, Opinion of Advocate General Kokott Delivered on 6 May 2010, *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, ECLI:EU:C:2010:254.
- Case C-104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 30 September 2010, ECLI:EU:C:2010:561.
- Case C-447/09, *Reinhard Prigge and Others v Deutsche Lufthansa AG*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 13 September 2011, ECLI:EU:C:2011:573.
- Joined Cases C-335/11 and C-337/11, *HK Danmark, Acting on behalf of Jette Ring v Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) and HK Danmark, Acting on behalf of Lone Skouboe Werge v Dansk Arbejdsgiverforening, Acting on behalf of Pro Display A/S (C-337/11)*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 11 April 2013, ECLI:EU:C:2013:222.
- Case C-81/12, *Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, Judgment of the Court (Third Chamber) of 25 April 2013, ECLI:EU:C:2013:275.
- Case C-5/12, Opinion of Advocate General Wathelet Delivered on 11 April 2013, *Marc Betriu Montull v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*, ECLI:EU:C:2013:230.
- Case C-5/12, *Marc Betriu Montull v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*, Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 19 September 2013, ECLI:EU:C:2013:571.
- Case C-363/12, *Z. v A Government Department and The Board of Management of a Community School*, Judgment of the Court (Grand Chamber), 18 March 2014, ECLI:EU:C:2014:159.
- Case C-356/12, *Wolfgang Glatzel v. Freistaat Bayern*, Judgment of the Court (Fifth Chamber), 22 May 2014, ECLI:EU:C:2014:350.
- Case C-416/13, *Mario Vital Pérez v Ayuntamiento de Oviedo*, Judgment of the Court (Second Chamber), 13 November 2014, ECLI:EU:C:2014:2371.
- Case C-354/13, *Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL)*, Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 18 December 2014, ECLI:EU:C:2014:2463.
- Case C-83/14, Opinion of Advocate General Kokott Delivered on 12 March 2015, “*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*” AD v *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, ECLI:EU:C:2015:170.
- Case C-83/14, “*CHEZ Razpredelenie Bulgaria*” AD v *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 16 July 2015, ECLI:EU:C:2015:480.
- Case C-443/15, *David L. Parris v Trinity College Dublin and Others*, Opinion of Advocate General Kokott of 30 June 2016, ECLI:EU:C:2016:493.
- Case C-443/15, *David L. Parris v Trinity College Dublin and Others*, Judgment of the Court (First Chamber) of 24 November 2016, ECLI:EU:C:2016:897.
- Case C-157/15, *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017, ECLI:EU:C:2017:203.
- Case C-270/16, *Carlos Enrique Ruiz Conejero v Ferroser Servicios Auxiliares SA and Ministerio Fiscal*, Judgment of the Court (Third Chamber) of 18 January 2018, ECLI:EU:C:2018:17.
- Case C-103/16, *Jessica Porras Guisado v Bankia SA and Others*, Judgment of the Court (Third Chamber) of 22 February 2018, ECLI:EU:C:2018:99.
- Case C-193/17, *Cresco Investigation GmbH v Markus Achatz*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 January 2019, ECLI:EU:C:2019:43.
- Case C-397/18, *DW v Nobel Plastiques Ibérica SA*, Judgment of the Court (First Chamber) of 11 September 2019, ECLI:EU:C:2019:703.
- Case C-507/18, *NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 23 April 2020, ECLI:EU:C:2020:289.

- Case C-624/19, *K. and Others v Tesco Stores Ltd*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 3 June 2021, ECLI:EU:C:2021:429.
- Joined Cases C-804/18 and C-341/19, *IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 July 2021, ECLI:EU:C:2021:594.
- Case C-485/20, *XXXX v HR Rail SA*, Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 February 2022, ECLI:EU:C:2022:85.
- Case C-389/20, *CJ v Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, Judgment of the Court (Third Chamber) of 24 February 2022, ECLI:EU:C:2022:120.
- Case C-356/21, *J.K. v TP S.A.*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 12 January 2023, ECLI:EU:C:2023:9.
- Joined Cases C-184/22 and C-185/22, *IK and CM v KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.*, Judgment of the Court (First Chamber) of 29 July 2024, ECLI:EU:C:2024:637.
- Case C-4/23, *M.-A.A. v Direcția de Evidență a Persoanelor Cluj and Others*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 4 October 2024, ECLI:EU:C:2024:845.
- Case C-824/19, *TC and UB v Komisia za zashtita ot diskriminatsia and VA*, Judgment of the Court (Second Chamber) of 21 October 2021, ECLI:EU:C:2021:862.
- Case C-38/24, *Bervidi*, Judgment of the Court (First Chamber) of 11 September 2025, ECLI:EU:C:2025:690.

Пресуде, решења и друге одлуке домаћих судова (опште надлежности и Уставног суда)

- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 1820/2011 од 5. 10. 2011. године.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 2261/12 од 30. 3. 2012. године.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 1013/12 од 9. 5. 2012. године.
- Решење Уставног суда Србије, У-бр. 302/09 од 30. 5. 2012. године.
- Одлука Уставног суда, Уо. бр. 916/10 од 19. 6. 2012. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 537/2012 од 27. 6. 2012. године.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 2334/12 од 17. 9. 2012. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 687/2012 од 27. 12. 2012. године.
- Одлука Уставног суда, ИУз бр. 299/2011 од 17. 1. 2013. године.
- Решење Уставног суда Србије, У. бр. 638/11 од 18. 4. 2013.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 3335/12 од 2. 10. 2013. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 496/2015 од 29. 4. 2015. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 201/15 од 3. 6. 2015. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 361/2015 од 10. 6. 2015. године.
- Сентенца из пресуде ВКС, Рев2 1023/2015 од 16. 3. 2016. године, утврђена на седници Грађанског одељења 31.5.2016. године.
- Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж 487/16 од 23. 3. 2016. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 107/2016 од 20. 4. 2016. године.
- Решење ВКС, Рев2 2142/2015 од 25. 5. 2016. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 2196/2015 од 26. 5. 2016. године.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 1577/16 од 30. 5. 2016. године.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 3075/16 од 17. 10. 2016. године.
- Одлука Уставног суда Уж 8760/2014 од 9. 11. 2016. године.
- Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 1028/15 од 3. 2. 2017. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 2659/2016 од 23. 2. 2017. године.

- Пресуда ВКС, Рев2 1833/17 од 1. 3. 2018. године, којом је преиначена пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 843/17 од 3. 4. 2017. године те је потврђена пресуда Основног суда у Новом Саду П1- 1724/16 од 17. 1. 2017. године.
- Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1 2466/17 од 4. 9. 2018. године.
- Сентенца из Пресуде ВКС Рев2 2665/17 од 8. 11. 2018. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 10. 12. 2019. године.
- Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1 2925/17 од 13. 11. 2018. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 2089/19 од 26. 9. 2019. године.
- Одлука Уставног Суда Уж. 160/17 од 5. 12. 2019. године.
- Решење ВКС, Рев2 1644/2019 од 10. 6. 2020. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 3348/19 од 17. 6. 2020. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 3819/19 од 24. 6. 2020. године.
- Одлука Уставног суда Србије, Уо. 275/18 од 2. 7. 2020. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 1601/20 од 21. 10. 2020. године.
- Одлука Уставног суда Србије, Уж. 12109/17 од 21. 1. 2021. године.
- Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1. 1256/19 од 14. 5. 2021. године.
- Пресуда ВКС, Рев1 34/2021 од 20. 10. 2021. године.
- Пресуда ВКС, Рев2 1184/21 од 20. 1. 2022. године.
- Пресуда ВКС, Рев2. 491/20 од 6. 4. 2022. године.
- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 456/22 од 2. 6. 2022. године.
- Решење Апелационог суда у Београду Гж 11824/22 од 30. 6. 2022. године.
- Пресуда ВКС Рев2 1328/22 од 14. 9. 2022. године.
- Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 4236/2023 од 16. 11. 2023. године.
- Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж 5070/2023 од 26. 6. 2024. године.

Билтени судске праксе Врховног суда

- Сентенца Ј. Боровац, *Билтен судске праксе*, бр. 1/2008, 55–56 (односи се на пресуду Врховног суда Србије у Београду, Рев. 69/2008 од 7. 2. 2008. године).
- Сентенца Г. Слијепчевић, *Билтен Врховног суда Србије*, бр. 1/2009, 90, (односи се на пресуду Врховног суда Србије у Београду, Рев. 1538/07 од 10. 4. 2008. године).
- Делибашевић Зорана, „Заштита од дискриминације у грађанском судском поступку“, *Билтен ВКС*, бр. 3/2011, 267–275.
- Манојловић Андрић Катарина, „Уставносудска заштита људских права повређених или ускраћених у управном поступку или управном спору“, *Билтен ВКС*, бр. 3/2017, 123–170.
- Николић Миломир, „Заштита запослених код колективног отпуштања“, *Билтен ВКС*, бр. 1/2012, 149–160.
- Трифуновић Предраг, „Правично суђење у радно-социјалним споровима“, *Билтен ВКС*, бр. 1/2013, 287 –302.

Пресуде судова других држава

- *Strauder v. West Virginia*, 100 U.S. 303 (1880).
- *Plessy v. Ferguson*, 163 U.S. 537 (1896).
- *Griggs v. Duke Power Co*, 401 U.S. 424 (1971).
- *DeGraffenreid v. General Motors*, 413 F Supp 142 (E D Mo 1976).
- *Payne v. Travenol Laboratories, Inc.*, 673 F2d 798 (5th Cir 1982).

- *Moore v. Hughes Helicopter, Inc*, 708 F2d 475 (9th Cir 1983).
- *K.S. Bhinder and the Canadian Human Rights Commission* (1985) 2 S.C.R. 561.
- *Falkiner et al. v. Director of Income Maintenance (Ont.) et al*, (2000) 136 O.A.C. 100 (CA).
- *Hassam v Jacobs NO and Others* (CCT83/08) (2009) ZACC 19; 2009 (11) BCLR 1148 (CC) ; 2009 (5) SA 572 (CC) (15 July 2009).
- *Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes*, 564 U.S. 338 (2011).
- *Withler v. Canada* (Attorney General), 2011 SCC 12, [2011] 1 S.C.R. 396.
- *Walker v Sita Information Networking Computing Ltd UKEAT* (Appeal No. UKEAT/0097/12/KN, At the Tribunal On 8 February 2013).
- Decision of the Supreme Court of Spain: Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 25. 9. 2020, STS 2924/2020 – ECLI:ES:TS:2020:2924.
- Constitutional Court of South Africa, *Sylvia Bongi Mahlangu and Another v Minister of Labour and Others*, 19.11.2020, CCT 306/19.

ИЗВОРИ ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ И ДРУГИХ НЕЗАВИСНИХ ТЕЛА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Поступање по индивидуалним притужбама

- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 1633 од 29. 12. 2011. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 715 од 7. 6. 2012. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-97/2013-02 од 21. 6. 2013. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-606/2013-01 од 17. 12. 2013. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-33/2014-02 од 10. 3. 2014. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-130/2014-02 од 9. 6. 2014. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-127/2014-02 од 4. 9. 2014. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-549/2014-02 од 4. 3. 2015. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-485/2014-02 од 12. 6. 2015. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-124/2015-02 од 26. 6. 2015. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-134/2016-02 од 21. 4. 2016. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-440/2017-02 од 19. 1. 2017. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-89/2017-02 од 7. 7. 2017. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-557/2017-02 од 19. 3. 2018. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-00542/2018-02 од 18. 1. 2019. године.

- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-183/2019-02 од 26. 7. 2019. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-739/2019-02 од 26. 2. 2020. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-741/2019-02 од 12. 3. 2020. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-269/2020-02 од 26. 4. 2021. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-573/2020-02 од 19. 7. 2021. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-42/2022-02 од 26. 5. 2022. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-621/2021-02 од 15. 7. 2022. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-183/2022-02 од 12. 9. 2022. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-00229/2022-02 од 14. 9. 2022. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-348/2022-02 од 5. 12. 2022. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-00724/2022-02 од 4. 7. 2023. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-315/2023-02 од 18. 9. 2023. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-580/2023-02 од 8. 3. 2024. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-419/2023-02 од 20. 3. 2024. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-126/2024-02 од 9. 8. 2024. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-551/2024-02 од 23. 4. 2025. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-492/2025-02 од 9. 12. 2025. године.
- Мишљење и препоруке Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-765/2025-02 од 18. 3. 2026. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-711/2025-02 од 31. 3. 2026. године.
- Мишљење и препорука Повереника за заштиту равноправности, бр. 07-00-756/2025-02 од 21. 5. 2026. године.

Друга мишљења и препоруке Повереника за заштиту равноправности

- Мишљење на Нацрт закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације бр. 011-00-9/2021-02 од 9. 4. 2021. године.
- Мишљење на Предлог стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2021. до 2030. године бр. 021-01-488/2021-02 од 29. 11. 2021. године.
- Мишљење на Предлог извештаја о остваривању родне равноправности за 2021. годину бр. 011-00-12/2022-02 од 7. 6. 2022. године.
- Препорука мере Националној служби за запошљавање бр. 021-01-909/2023-02 од 12. 6. 2023. године.

- Мишљење на Нацрт закона о радној пракси бр. 011-00-3/2026-02 од 27. 1. 2026. године.
- Мишљење на Нацрт закона о родитељима неговатељима, бр. 011-00-25/2026-02 од 22. 5. 2026. године.
- Мишљење на Нацрт закона о изменама Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање социјално осигурање, бр. 011-00-33/2026-02 од 16. 6. 2026. године

Извештаји Повереника за заштиту равноправности

- Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2015.
- Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019.
- Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај о дискриминацији старијих грађана*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2021.
- Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији особа са инвалидитетом*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2025.
- Повереник за заштиту равноправности, *Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2025.
- Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2020. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2021.
- Повереник за заштиту равноправности, *Скраћени редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2020.
- Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2021. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2022.
- Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2023.
- Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2023. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2024.
- Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2025.
- Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2026.
- Повереник за заштиту равноправности, *Извештај о оствареном напретку у спровођењу Пекињске декларације и Платформе за акцију у Републици Србији*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2026.

Остали извори

- Повереник за заштиту равноправности, „Шта је дискриминација“, доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/sta-je-diskriminacija/>, 28. 12. 2024. године.

- Повереник за заштиту равноправности, Светски дан борбе против *AIDS*-а, доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/rs/svetski-dan-borbe-protiv-aids-a/>, 14. 12. 2025. године.
- Повереник за заштиту равноправности, Упутство за спровођење активности у вези са разумним прилагођавањем радних места/послова за особе са инвалидитетом, доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/12/Uputstvo-brosura-PZR-e-publikacija.pdf>, 20. 12. 2025. године.

Ставови Заштитника грађана

- Мишљење Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности бр. 07-00-01210/2-2013-03 од 30. 7. 2013. године.
- Заштитник грађана, *Редовни годишњи извештај Заштитника грађана за 2023. годину*, Заштитник грађана, Београд, 2024.

ИНТЕРНЕТ И ДРУГИ ИЗВОРИ И ПУБЛИКАЦИЈЕ

- Adamson Alyssa, Capitalism and the Problem of Intersectionality, доступно на: <https://publicseminar.org/2015/04/capitalism-and-the-problem-of-intersectionality/>, 01. 8. 2024. године.
- Alsudairy Dima A, The UN Charter: A Living Document for Peace, Justice, and Global Cooperation, доступно на: <https://www.un.org/uk/node/231716#:~:text=The%20Charter%2C%20more%20than%20a,S,tates%20have%20committed%20to%20uphold>, 20. 9. 2025. године.
- Amnesty International, Myanmar: Time to End Forced Labour, доступно на: <https://www.amnesty.org/en/documents/ASA16/022/1998/en/>, 30. 5. 2025. године.
- Баћановић Вишња, Стојадиновић Душица, *Истраживање социјалних корена родне дискриминације*, Фондација Ане и Владе Дивац, Београд, 2022.
- Beghini Valentina, Pozzani Umberto, Cattaneo Emanuela, *A Quantum Leap for Gender Equality: for a Better Future of Work for All*, International Labour Office, Geneva, 2019.
- Beleza Maria Leonor, *Discrimination against Women with Disabilities*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2003.
- Bell Mark, Waddington Lisa, *The Employment Equality Directive and Supporting People with Psychosocial Disabilities in the Workplace: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.
- Berg Janine, Labour Markets, *Institutions and Inequality. Building Just Societies in the 21st Century*, International Labour Office, Geneva, 2015.
- Bettio Francesca, Verashchagina Alina, *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes and Policy Responses in the EU*, European Union, European Commission, Brussels, 2009.
- Bielefeldt Hanne, *Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws*, European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Luxembourg, 2007.
- Bjørnshagen Vegar, Rooth Dan-Olof, Ugreninov Elisabeth, *Disability, Gender and Hiring Discrimination: A Field Experiment*, IZA DP No. 16217, 2023.
- Bonnet Florence, Vanek Joann, Chen Martha, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Brief*, International Labour Office, Manchester, 2019.
- Божић Бранислав, Судски радни спорови: Маратонско истеривање правде, доступно на: <https://nezavisnost.org/sudski-radni-sporovi-maratonsko-isterivanje-pravde/>, 5. 6. 2025. године.

- Bordia Das Maitreyi, *Exclusion and Discrimination in the Labor Market*, Background Paper for the World Development Report, World Bank 2013, 6.
- Bördös Katalin, Csillag Márton, Scharle Ágota, *What Works in Wage Subsidies for Young People: A Review of Issues, Theory, Policies and Evidence*, Employment Working Paper No. 199, International Labour Organization, 2015.
- Брадаш Сарита, Петровић Лука, *Против прекарног рада, за достојанствен рад*, Фондација Центар за демократију, Београд, 2019.
- Брадаш Сарита, Рељановић Марио, Секуловић Иван, *Утицај епидемије COVID-19 на положај и права радница и радника у Србији уз посебан осврт на раднике и раднице на првој линији и у неформалној економији и вишеструко погођене категорије*, Фондација Центар за демократију, Београд, 2020.
- Брадаш Сарита, *Прекарни рад у Србији: извештај из истраживања*, доступно на: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-prekarni-rad-u-srbiji.pdf>, 20. 9. 2025. године, 4.
- Brewster Melanie, Velez Brandon, *Data Reveals New Insights on Transgender Workplace Experiences*, доступно на: <https://www.tc.columbia.edu/articles/2024/april/data-reveals-new-insights-on-transgender-workplace-experiences/>, 20. 10. 2025. године.
- Burchell Brendan *et al*, *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini and Istituto per la Ricerca Sociale, Luxembourg, 2014.
- Veldman Albertine, *Pay Transparency in the EU: A legal Analysis of the Situation in the EU Member States – Iceland, Liechtenstein and Norway*, European Commission, Brussels, 2017.
- Вилић Вида, Бекер Косана, *Положај жена у синдикатима у Србији*, Удружење грађански FemPlatz, уз подршку ОЕБС-а у Србији, Панчево, 2021.
- Von Richthofen Wolfgang, *Labour Inspection: A Guide to the Profession*, International Labour Office, Geneva, 2002.
- Вујовић Милена, Николић Наташа, Ружић Бојана, *Достојанствен рад и сива економија*, Фондација Центар за демократију, Београд, 2013.
- Gastupa Sukti, *Employment Security: Conceptual and Statistical Issues*, International Labour Office, Geneva, 2001.
- Gaynor Cathy, *ILO and UN Inter-agency Collaboration: Promoting Gender Equality in the World of Work*, Working Paper WP.1/2010, ILO Bureau for Gender Equality, Geneva.
- Gewertz Ken, *When Men Were Men (and Women, Too)*, доступно на: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2003/07/when-men-were-men-and-women-too/>, 31. 10. 2025. године.
- Global Network of People Living with HIV, *HIV Stigma and Discrimination in the World of Work: Findings from the People Living with HIV Stigma Index*, доступно на: https://reliefweb.int/report/world/hiv-stigma-and-discrimination-world-work-findings-people-living-hiv-stigma-index?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwjeuyBhBuEiwAJ3vuoXfHfKrbYj8_KiDM0A2UHyaeA3lUiaf9hop-3wpowepNbmf7KrxZbxoCyMcQAvD_BwE, 13. 12. 2025. године.
- Gould Elise, Schieder Jessica, Geier Kathleen, *Women's Work' and the Gender Pay Gap*, Economic Policy Institute, Washington, D.C, 2016.
- Грађанске иницијативе, Гонго и фантомске организације: Приручник за препознавање и праћење, доступно на: <https://www.gradjanske.org/wp-content/uploads/2025/03/PRIRUCNIK-za-prepoznavanje-i-pracenje-GONGO-i-fantomskih-organizacija.pdf>, 30. 06. 2025. године.

- Ghai Dharam, *Decent Work: Concepts, Models and Indicators*, Discussion Paper DP/139/2002, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2002.
- Davaki Konstantina *et al*, *Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability*, European Parliament, Brussels, 2013.
- Davern Eamonn, *Trends and New Developments in Employment Services to Support Transitions in Sub-Saharan Africa, the Middle East and North Africa Regions*, International Labour Office, Geneva, 2020.
- D'Agostino Giorgio, Pieroni Luca, Scarlato Margherita, *Italy: No Country for Highly Educated Immigrant Workers*, MPRA Paper 112956, 2022.
- Derenoncourt Ellora *et al*, *The U.S. Racial Wealth Gap, 1860–2020*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 2022.
- De Vos Marc, *Beyond Formal Equality, Positive Action under Directives 2000/43/ EC and 2000/78/EC, European Communities*, Publications Office of the EU, Luxembourg, 2007.
- De Stefano Valerio, *The Rise of the 'Just-in-time Workforce': On-demand work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-economy*, International Labour Office, Geneva, 2016.
- De Stefano Valerio, *Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, Employment Working Paper, 246, International Labour Office, Geneva, 2018.
- Di Placido Dani, Netflix's 'Queen Cleopatra' Controversy, Explained, доступно на: <https://www.forbes.com/sites/danidiplacido/2023/05/17/netflixs-queen-cleopatra-controversy-explained/>, 12. 12. 2024. године.
- Дичић Костић Невена, Чолак Андреа, Врбашки Софија, *Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији*, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022.
- Ђан Аурелија, Врбашки Софија, *Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији*, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2019.
- European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index, доступно на: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>, 10. 12. 2025. године.
- European Institute for Gender Equality, *Poverty, Gender and Intersecting Inequalities in the EU Review of the Implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.
- European Labour Authority, *Posting of Third-country Nationals: Contracting Chains, Recruitment Patterns, and Enforcement Issues: Insights from Case Studies, ELA Strategic Analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2025.
- European Patients Forum, *Inclusion of People with Chronic Diseases in the Workplace: How to Foster Inclusive Workplaces*, доступно на: <https://www.eu-patient.eu/globalassets/policy/employment/recommendations-for-employers.pdf>, 20. 10. 2025. године.
- European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, доступно на: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf, 20. 12. 2025. године.
- European Trade Union Confederation, *AI – Humans Must be in Command*, 2020, доступно на: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>, 25. 10. 2025. године.
- European Trade Union Confederation, *Education and Training*, доступно на: <https://www.etuc.org/en/issue/education-and-training>, 15. 6. 2025. године.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Challenges and Opportunities for Social Dialogue and Tripartism*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2003.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Combining Family and Full-time Work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Individual Disputes at the Workplace: Alternative Disputes Resolution*, Eurofound, Dublin, 2010.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Impact of the Crisis on Working Conditions in Europe*, Eurofound, Dublin, 2013.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *NEETs*, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/neets>, 10. 12. 2025. године.
- European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, Council of Europe, Strasbourg, 2022.
- European Committee of Social Rights, Activity Report 2021, Council of Europe, Strasbourg, 2024, доступно на: <https://rm.coe.int/ecsr-activity-report-2021/1680a923d0>, 26. 12. 2025. године.
- European Committee of Social Rights, Activity Report 2023, Council of Europe, Strasbourg, 2024, доступно на: <https://rm.coe.int/prems-018624-gbr-2005-ra-web-16x24-for-publication/1680b0e272>, 26. 12. 2025. године.
- European Committee of Social Rights, Conclusions 2020, доступно на: <https://rm.coe.int/rapport-srb-en/1680a1c7f8>, 5. 5. 2025. године.
- European Committee of Social Rights, Conclusions 2022: Serbia, доступно на: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-serbia-e/1680aa9852>, 26. 12. 2025. године.
- European Committee of Social Rights, Conclusions 2023, March 2024, доступно на: <https://rm.coe.int/general-intro-2023-rev-charter-e-2769-7430-2473-v-1/1680b26f6d>, 26. 12. 2025. године.
- European Commission, Employment and Decent Work, доступно на: [https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en#:~:text=The%20International%20Labour%20Organization%20\(ILO,employment%20and%20safe%20working%20conditions](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en#:~:text=The%20International%20Labour%20Organization%20(ILO,employment%20and%20safe%20working%20conditions), 20. 11. 2025. године.
- European Commission, Employment and Social Affairs, доступно на: https://commission.europa.eu/topics/employment-and-social-affairs_en, 20. 10. 2025. године.
- European Commission, *European Equality Law Review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
- European Commission, *Key Competences for Lifelong Learning*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.
- European Commission, Posted Workers, доступно на: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/working-another-eu-country/posted-workers_en, 2. 11. 2025. године.
- European Commission, Report on the Implementation of the 2020–2025 LGBTIQ Equality Strategy, доступно на: https://commission.europa.eu/document/download/d9e23ccc-4032-41d0-b208-68650103ef8a_en?filename=Report%20LGBTIQ.pdf, 27. 12. 2025. године.
- European Commission, *Reconciliation between Work, Private and Family Life in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.
- European Commission, Women's Situation in the Labour Market, доступно на: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/womenlabour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en, 24. 9. 2025. године.

- European Court of Human Rights, Practical Guide on Admissibility Criteria (Updated on 28 February 2025), доступно на: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/admissibility_guide_eng, 30. 5. 2025. године.
- Eurostat, Actual and Usual Hours of Work, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work, 30. 10. 2025. године.
- Eurostat, Gender Pay Gap Statistics, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics, 15. 1. 2025. године.
- Eurostat, Participation of Young People in Education and the Labour Market, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market, 10. 12. 2025. године.
- Eurostat, Statistics Explained, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics, 11. 10. 2025. године.
- Eurostat, Statistics on Young People neither in Employment nor in Education or Training, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training, 26. 7. 2025. године.
- Eurostat, Unemployment Statistics, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics, 22. 7. 2026. године.
- Eurostat, Unemployment Statistics and Beyond, доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond, 11. 10. 2025. године.
- Зорић Јована, Дичић Невена, Петковић Ненад, *Радна права жена у Србији*, Београдски центар за људска права, Београд, 2008.
- Zhang Shiyun, Discrimination against Ex-offenders in Frictional Labor Markets, доступно на: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5600933, 5. 12. 2025. године.
- International Labour Organization, *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control (Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health Ninth Session Geneva, 18–24 September 1984)*, International Labour Office, Geneva, 1986.
- International Labour Organization, Report of the Director General, *Decent work*, International Labour Conference, 87th Session 1999, International Labour Office, Geneva.
- International Labour Organization, *Termination of Employment Digest*, International Labour Office, Geneva, 2000.
- International Labour Organization, *Workplace Action on HIV/AIDS: Identifying and Sharing Best Practice: Background Report for Tripartite Interregional Meeting on Best Practices in HIV/AIDS Workplace Policies and Programmes 15–17 December 2003*, ILO, Geneva.
- International Labour Organization, *Report of the Director-General, Equality at Work: Tackling the Challenges, Report I (B)*, International Labour Office, 96th Session 2007.
- International Labour Organization, World of Work, *The Magazine of the ILO*, International Labour Office, Geneva, 2008.
- International Labour Organization, *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation*, International Labour Office, Geneva, 2011.
- International Labour Organization, Global Employment Trends 2011: The Challenge of the Job Recoveries, International Labour Office, 2011.
- International Labour Organization, *Equality in Employment: Key Concepts and Principles: Practical Guidelines for Employers for Promoting Equality and Preventing Discrimination at*

- Work in Indonesia*, Australian Government: Department of Foreign Affairs and Trade, Indonesian Employers' Association, International Labour Organization, 2013.
- International Labour Organization, *Labour Dispute Systems: Guidelines for Improved Performance*, International Training Centre of the International Labour Organization, Geneva, 2013.
 - International Labour Organization, *Labour Inspection and Undeclared Work in the EU*, Working Document Number 29, International Labour Office, Geneva, 2013.
 - International Labour Organization, *Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work*, International Labour Office, Geneva, 2013.
 - International Labour Organization, *My Guide to Employment: For Young People in the Pacific*, International Labour Office, Geneva, 2013.
 - International Labour Organization, *National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance*, International Labour Office, Geneva, 2013.
 - International Labour Organization, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*, International Labour Office, Geneva, 2014.
 - International Labour Organization, *Promoting Equity*, International Labour Office, Geneva, 2014.
 - International Labour Organization, *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*, International Labour Office, Geneva, 2014.
 - International Labour Organization, *Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, International Labour Office, Geneva, 2016.
 - International Labour Organization, *World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*, International Labour Office, Geneva, 2017.
 - International Labour Organization, *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*, International Labour Office, Geneva, 2018.
 - International Labour Organization, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes*, International Labour Office, Geneva, 2019.
 - International Labour Organization, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience*, International Labour Office, Geneva, 2019.
 - International Labour Organization, *The Business Case for Change*, International Labour Office, Geneva, 2019.
 - International Labour Organization, *Handbook of Procedures Relating to International Labour Conventions and Recommendations*, International Labour Office, Geneva, 2019.
 - International Labour Organization, *Empowering Women at Work: Policies and Practices for Gender Equality in Supply Chains*, International Labour Office, Geneva, 2020.
 - International Labour Organization, *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*, International Labour Office, Geneva, 2020.
 - International Labour Organization, *A Self-assessment Method for Social Dialogue Institutions SAM-SDI*, International Labour Office, Geneva, 2021.
 - International Labour Organization, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, International Labour Office, Geneva, 2021.
 - International Labour Organization, *ILO's Response to the Impact of COVID-19 on the World of Work: Evaluative Lessons on How to Build a Better Future of Work after the Pandemic: A Synthesis Review of Evaluative Evidence*, International Labour Office, Geneva, 2021.
 - International Labour Organization, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work Survey*, International Labour Office, Geneva, 2021.

- International Labour Organization, *Securing Decent Work for Nursing Personnel and Domestic Workers, Key Actors in the Care Economy: General Survey on the Nursing Personnel Convention (No. 149) and Recommendation (No. 157), 1977, and the Domestic Workers Convention (No. 189) and Recommendation (No. 201), 2011, Report III(B), International Labour Conference, 110th Session, 2022.*
- International Labour Organization, *Transforming Enterprises through Diversity and Inclusion*, International Labour Office, 2022.
- International Labour Organization, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, International Labour Office, Geneva, 2022.
- International Labour Organization, *Access to Labour justice: Comparative Law and Practice on Labour Disputes Prevention and Resolution*, International Labour Office, Geneva, 2023.
- International Labour Organization, *The ILO Strategy on Skills and Lifelong Learning 2030*, International Labour Office, Geneva, 2023.
- International Labour Organization, *The Road to Decent Work for Domestic Workers*, International Labour Office, Geneva, 2023.
- International Labour Organization, *Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, International Labour Office, Geneva, 2024.
- International Labour Organization, *Expansion of the Gig and Platform Economy in India Opportunities for Employer and Business Member Organizations*, International Labour Office, Geneva, 2024.
- International Labour Organization, *Handbook for Career Development*, International Labour Office, Geneva, 2024.
- International Labour Organization, *Identifying Challenges and Possible Policy Responses regarding the Application of the Principle of Non-discrimination in the World of Work*, 355th Session, Geneva, 17–27 November 2025.
- International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2025*, International Labour Office, Geneva, 2025.
- International Labour Organization, *Towards Pay Equity A Comprehensive Response to the Gender Pay Gap*, International Labour Office, Geneva, 2026.
- International Labour Organization, *World Employment and Social Trends: Trends 2026*, International Labour Office, Geneva, 2026.
- International Labour Organization, *A Call for Safer and Healthier Working Environments*,
доступно на:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_903140.pdf, 31. 10. 2025. године.
- International Labour Organization, *Guide on Employment Policy and International Labour Standards*, International Labour Office, Geneva, 2013.
- International Labour Organization, *Decent Work Indicators*, доступно на:
https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm, 27. 7. 2025. године.
- International Labour Organization, *Disability: A Human Rights Issue*,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_229918.pdf, 10. 12. 2025. године.
- International Labour Organization, *Disguised Employment/Dependent Self-employment*,
доступно на: <https://www.ilo.org/resource/other/disguised-employment-dependent-self-employment>, 20. 12. 2024.
- International Labour Organization, *Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO's PRIDE Project*, доступно на:

- <https://www.ilo.org/resource/brief/discrimination-work-basis-sexual-orientation-and-gender-identity-results>, 12. 12. 2025. године.
- International Labour Organization, Domestic Workers, доступно на: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/domestic-workers#:~:text=Globally%2C%2075.6%20million%20people%2C%20most,undervalued%2C%20underprotected%2C%20and%20underrepresented>, 10. 10. 2025. године.
 - International Labour Organization, Eliminating Discrimination in the Workplace, доступно на: <https://www.ilo.org/media/340696/download>, 1. 10. 2025. године.
 - International Labour Organization, Economic Security Strengthens Tolerance and Happiness as well as Growth and Development, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/news/economic-security-strengthens-tolerance-and-happiness-well-growth-and#1>, 1. 7. 2025. године.
 - International Labour Organization, Equality and Discrimination, доступно на: <https://www.ilo.org/topics/equality-and-discrimination>, 10. 5. 2024. године.
 - International Labour Organization, Equality at Work: Tackling the Challenges: Report of the Director-General – Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Office, Geneva, 96th Session, 2007.
 - International Labour Organization, ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems: Dealing with Vulnerable Groups of Workers, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/genericdocument/wcms_856569.pdf, 15. 12. 2024. године.
 - International Labour Organization, ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/MIGRANT%20%E2%80%93%20ILO%20Global%20Estimates%20Exec%20Summary_Embargo.pdf, 20. 11. 2025. године.
 - International Labour Organization, Inequalities and the World of Work, International Labour Conference, 109th Session, 2021, доступно на: <https://www.ilo.org/media/231231/download>, 15. 12. 2024. године.
 - International Labour Organization, Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (LGBTIQ+) Persons in the World of Work: A Learning Guide, International Labour Office, Geneva, 2022.
 - International Labour Organization, International Labour Standards on Maternity Protection, доступно на: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm>, 10. 10. 2025. године.
 - International Labour Organization, Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies, доступно на: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies>, 20. 11. 2025. године.
 - International Labour Organization, More Than 60 Per Cent of the World's Employed Population Are in the Informal Economy, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/news/more-60-cent-world%E2%80%99s-employed-population-are-informal-economy>, 5. 10. 2025. године.
 - International Labour Organization, Overcoming Gender Segregation, доступно на: <https://www.ilo.org/media/402171/download>, 20. 11. 2025. године.
 - International Labour Organization, Protection against Acts of Anti-union Discrimination: Evidence from the Updated IRLex Database, October 2022, доступно на:

- https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_862443.pdf, 20. 10. 2025. године.
- International Labour Organization, Report III (Part 1B) General Survey of the Reports Concerning the Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89), and the Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948.
 - International Labour Organization, Report of ILO Commission of Inquiry Reveals Widespread and Systematic Use of Forced Labour in Myanmar (Burma), доступно на: <https://www.ilo.org/resource/news/report-ilo-commission-inquiry-reveals-widespread-and-systematic-use-forced>, 3. 5. 2025. године.
 - International Labour Organization, Safety, Respect and Dignity for All at Work and Beyond, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/statement/safety-respect-and-dignity-all-work-and-beyond-0>, 22. 10. 2025. године.
 - International Labour Organization, Sexual Harassment in the World of Work, доступно на: [file:///C:/Users/minak/Downloads/wcms_738115%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/minak/Downloads/wcms_738115%20(1).pdf), 18. 6. 2025. године.
 - International Labour Organization, Skills and Lifelong Learning, доступно на: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/skills-and-lifelong-learning>, 7. 6. 2025. године.
 - International Labour Organization, Social Dialogue and Tripartism, доступно на: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/social-dialogue-and-tripartism>, 2. 7. 2025. године.
 - International Labour Organization, Social Dialogue: Key to Achieving the 2030 Agenda and its Sustainable Development Goals, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/article/social-dialogue-key-achieving-2030-agenda-and-its-sustainable-development>, 26. 5. 2025. године.
 - International Labour Organization, The End to Poverty Initiative, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/end-poverty-initiative#:~:text=The%20End%20to%20Poverty%20Centenary,all%20aspects%20of%20sustainable%20development>, 25. 7. 2025. године.
 - International Labour Organization, The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf, 10. 6. 2025. године.
 - International Labour Organization, The New Social Contract and Workers' Organizations, доступно на: <https://www.ilo.org/new-social-contract-and-workers-organizations>, 17. 6. 2025. године.
 - International Labour Organization, United for Dignity and Decent Work: The ILO Stands in Solidarity with Refugee Workers, доступно на: <https://www.ilo.org/united-dignity-and-decent-work-ilo-stands-solidarity-refugee-workers>, 21. 10. 2025. године.
 - International Labour Organization, Facts on Women at Work, доступно на: <https://www.ilo.org/media/314216/download#:~:text=Key%20Statistics%3A&text=Women%20spend%20twice%20as%20much,as%20men%20on%20unpaid%20work.&text=Worldwide%2C%20women%20on%20average%20earn,thirds%20of%20what%20men%20earn.&text=Women%20make%20up%20the%20majority,part%2D%20time%20workers%20are%20women>, 14. 1. 2025. године.
 - International Labour Organization, Chapter VII: Substantive Provisions of Labour Legislation: The Elimination of Discrimination in Respect of Employment and Occupation доступно на: <https://www.ilo.org/media/7476/download>, 15. 11. 2025. године.
 - International Labour Organization, 93rd International Labour Conference Working Hours around the World: Balancing Flexibility and Protection, доступно на: <https://www.ilo.org/media/7476/download>, 15. 11. 2025. године.

- <https://www.ilo.org/resource/article/93rd-international-labour-conference-working-hours-around-world-balancing>, 10. 11. 2025. године.
- International Labour Organization, Women and the Economy: 30 Years after the Beijing Declaration, доступно на: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/IWD_STATISTICS_GEDI_EN.pdf, 16. 1. 2025. године.
 - International Labour Organization, Women in Business and Management: Gaining Momentum, доступно на: <https://www.ilo.org/publications/women-business-and-management-gaining-momentum>, 15. 1. 2025. године.
 - International Labour Organization, What Role Can International Labour Standards and the ILO Play in the Protection of Migrant Workers' Wages?, доступно на: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_876167/lang--en/index.htm, 15. 10. 2025. године.
 - International Labour Organization, Where Women Work: Female-dominated Occupations and Sectors, доступно на: <https://ilostat.ilo.org/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/>, 20. 11. 2025. године.
 - International Labour Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, Global Skills Trends: Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work, 2nd Meeting of the Employment Working Group Geneva, Switzerland, 11 – 12 June 2018, доступно на: <https://www.ilo.org/publications/global-skills-trends-training-needs-and-lifelong-learning-strategies-future-0>, 5. 6. 2025. године.
 - ILOSTAT, Global Labour Figures at a Glance, доступно на: <https://www.ilo.org/data-and-statistics>, 12. 12. 2025. године.
 - ILOSTAT, Why Measuring Unpaid Domestic and Care Work Matters, and How We Can Help, доступно на: <https://ilostat.ilo.org/topics/unpaid-work/measuring-unpaid-domestic-and-care-work/>, 31. 10. 2025. године.
 - International Trade Union Confederation, *Creating Jobs: What Can Governments do? Just Jobs Campaign Brief*, International Trade Union Confederation, Brussels, 2021.
 - Icks Annette *et al*, Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors, доступно на: https://www.pro-diversity.de/images/pdf/Merx_IfM_Bonn_Diversity_Diskriminierung_Arbeitsleben_ADS_2022.pdf, 22. 12. 2025. године.
 - Јанковић Бранкица, *Препознај и пријави дискриминацију*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2020.
 - Јанковић Бранкица, Котевић Јелена, Пајванчић Маријана, *Приручник за препознавање случајева дискриминације пред органима јавне власти*, Повереник за заштиту равноправности, Програм за правне и правосудне реформе у сарадњи са ОРФ Правна реформа, Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit – GIZ, Београд, 2016.
 - Jastram Kate, Achiron Marilyn, *Refugee Protection: A Guide to International Refugee Law*, Inter-Parliamentary Union with the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees, Office of the UNHCR, Geneva, 2001.
 - Јоргић Ђокић Жељка, Рељановић Марио, *Приручник радног права за радничке организације*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe, Центар за достојанствен рад, Београд, 2019.
 - Кнежевић Бојовић Ана *et al*, *Забрана дискриминације: одабране пресуде Европског суда за људска права и Европског суда правде*, Удружење тужилаца и јавних тужилаца Србије, Београд, 2013.

- Ковачевић Љубинка, „Члан 2“ у: *Приручник за примену Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима* (ур. Ивана Крстић), Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Београд, 2023, 13–40; 46–62; 82–97.
- Кривокапић Ђорђе *et al*, *Приручник: Заштита података о личности у пословању*, Универзитет у Београду – Факултет организационих наука, Београд, 2023.
- Krstić Ivana, *Country Report: Non-discrimination Transposition and Implementation at National Level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 – Serbia*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.
- И. Крстић, *Правни оквир за маргинализоване групе жена у Републици Србији*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2024.
- Kunze Astrid, *Parental Leave and Maternal Employment*, Discussion Paper No. 01/2022, Norwegian School of Economics, Department of Economics, Bergen, 2022.
- Kwaku Akpokavie Claude, ILO Century Project: Tripartism, Social Dialogue and Democracy, доступно на: <https://www.ilo.org/media/333806/download>, 15. 6. 2025. године.
- Lee Sohoon, Piper Nicola, *Understanding Multiple Discrimination against Labour Migrants in Asia: International Policy Analysis*, Friedrich Ebert Stiftung, mesto, 2013.
- Lemley Mark, *Discrimination and the Human Algorithm*, Symposium on Orly Lobel's “The Equality Machine”, доступно на: <https://www.yalejreg.com/nc/discrimination-and-the-human-algorithm-by-mark-lemley/>, 20. 11. 2025. године.
- Liddell Roderick, O’Flaherty Michael, *Handbook on European Non-Discrimination Law*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
- Mandl Irene *et al*, *New Forms of Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- Masselot Annick, Caracciollo Di Torella Eugenia, Burri Susanne, *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood: The Application of EU and National Law in Practice in 33 European Countries*, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, Brussels, 2012.
- Мацура Татјана, Родитељско одсуство у Србији са посебним освртом на очеве као кориснике права, доступно на: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-06/roditeljsko_odsustvo_sa_posebnim_ostvrtom_na_oceve_kao_korisnike_prava.pdf, 10. 10. 2025. године.
- Милановић Марко, Антонијевић Приљева Младен, *Достојанство на раду: Истраживање о положају LGBT+ особа у области рада и запошљавања*, Центар за истраживање и развој друштва IDEAS, Београд, 2018.
- Morris Jenny, *Feminism, Feminism, Gender and Disability*, Paper Presented at a Seminar in Sydney, Australia, February 1998.
- McCrudden Christopher, Prechal Sacha, *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A Practical Approach*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.
- Национална служба за запошљавање, Гаранција за младе – нове могућности и прилике, доступно на: <https://www.nsz.gov.rs/nsz/garancija-za-mlade-%E2%80%93-nove-mogucnosti-i-prilike/11107>, 5. 5. 2025. године.
- Национална служба за запошљавање, Обуке на захтев послодавца, доступно на: http://www1.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/edukacija/obuke_na_zahtev_poslodavca.cid43275, 10. 6. 2025. године.
- Национална служба за запошљавање, Програм „Моја прва плата“, доступно на: https://www.nsz.gov.rs/live/info/saopstenja/program_moja_prva_plata_.cid69719, 10. 5. 2025. године.

- Николић Наташа, Николић Невена, *Време је за другу шансу: могућности за запошљавање бивших осуђеника – анализа и препоруке*, Огранизација за европску безбедност и сарадњу: Мисија у Србији, Београдски центар за људска права, Београд, 2016.
- Nicholson Frances, Kumin Judith, *A Guide to International Refugee Protection and Building State Asylum Systems: Handbook for Parliamentarians N° 27*, Inter-Parliamentary Union and the United Nations High Commissioner for Refugees, Geneva, 2017.
- Oelz Martin, Olney Shauna, Tomei Manuela, *Equal Pay – An Introductory Guide*, International Labour Office, Geneva, 2013.
- Ontario Human Rights Commission, *An Intersectional Approach to Discrimination: Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims*, доступно на: https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressng_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf, 15. 7. 2025. године.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, *Main Indicators and Characteristics of Collective Bargaining*, доступно на: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/main-indicators-and-characteristics-of-collective-bargaining-2021-country-notes_4b5553c9/serbia_5bbeeb53/e97e35e9-en.pdf, 10. 10. 2025. године.
- Organización Internacional del Trabajo, *Diálogo social y tripartismo*, доступно на: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/dialogo-social-y-tripartismo>, 1. 12. 2025. године.
- Organización Internacional del Trabajo, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B)*, Oficina internacional del trabajo, Ginebra, 2007.
- Organización Internacional del Trabajo, *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*, доступно на: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo>, 17. 12. 2025. године.
- O'Reilly Arthur, *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*, Skills Working Paper No. 14, International Labour Office, Geneva, 2003.
- Otobe Naoko, *Gender Dimensions of Employment Trends and Future of Work: Where Would Women Work Next?*, International Labour Office, Geneva, 2017.
- Pellegrino Simone, *The Gini Coefficient: Its Origins*, Working Paper No. 70, 2. February 2024.
- Prechal Sacha, Burri Susanne, *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?*, Kancelarija Evropske Unije za izdavačku delatnost, Luksemburg, 2009.
- Рељановић Марио, *На шта мислимо када кажемо...Достојанствен рад*, Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду у партнерству са Институтом за демократски ангажман југоисточне Европе, уз подршку Фондације за отворено друштво, Београд, 2021.
- Рељановић Марио, *Дискриминација предузетница се наставља*, 2021, доступно: <https://pescanik.net/diskriminacija-preduzetnica-se-nastavlja/>, 20. 12. 2025. године.
- Рељановић Марио, *Злостављање није пословна тајна*, доступно на: <https://pescanik.net/zlostavljanje-nije-poslovna-tajna/>, 24. 10. 2025. године.
- Рељановић Марио, *Лажна samozaposlenost у Србији*, доступно на: <https://pescanik.net/lazna-samozaposlenost-u-srbiji/>, 20. 12. 2024. године.
- Ружичић Милица Мима, *Представљање особа са инвалидитетом у медијском дискурсу Србије*, Центар „Живети усправно“, Нови Сад, 2015.

- Ruz Tania Sordo, *Guide on Intersectional Discrimination: The Case of Roma Women*, Fundación Secretariado Gitano, Madrid, 2019.
- Републички завод за статистику, *Жене и мушкарци у Републици Србији*, Републички завод за статистику, Београд, 2024.
- Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, I квартал 2025, доступно на: <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=16981>, 11.10.2025. године.
- РЗС, Анкета о радној снази, I квартал 2026, доступно на: <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi/>, 24. 7. 2026. године.
- Robalino David *et al*, *Youth Employment: A Human Development Agenda for the Next Decade*, Discussion Paper No. 1308, World Bank, 2013.
- Rosas Gianni, Rossignotti Giovanna, *Приручник за израду Националних акционих планова за запошљавање младих*, Међународна организација рада, Женева, 2008.
- Paz Arauco Veronica *et al*, *Strengthening Social Justice to Address Intersecting Inequalities Post-2015*, доступно на: <https://cdn.odi.org/media/documents/9213.pdf>, 19. 6. 2025. године.
- Пајванчић Маријана, Петрушић Невена, Седларевић Маја, *Двадесет година скупштинских механизма за родну равноправност у Србији*, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, 2023.
- Пантовић Јована, Брадаш Сарита, Петовар Ксенија, *Положај жена на тржишту рада*, Фондација Friedrich Ebert, Београд, 2017.
- Савез самосталних синдиката Србије: Патернално одсуство припрема очеве за родитељство, доступно на: <https://www.masina.rs/savez-samostalnih-sindikata-srbije-paternalno-odsustvo-priprema-ocve-za-roditeljstvo/>, 10. 10. 2025. године.
- Salem Sara, *Marxist Feminism as a Critique of Intersectionality*, доступно на: <https://www.feministcurrent.com/2013/12/10/marxist-feminism-as-a-critique-of-intersectionality/>, 16. 1. 2025. године.
- Samek Lodovici Manuela, Orlando Nicola, *Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities*, Study for the EMPL Committee, 2017.
- Sasaki Satoshi, *Digital Labour Platforms can Advance Social Justice by Focussing on Worker Welfare: Opening Remarks at the OMI Foundation's National Dialogue: Social Protection and Sustainable Welfare in the Platform Economy*, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/statement/digital-labour-platforms-can-advance-social-justice-focussing-worker>, 5. 11. 2025. године.
- Sears Brad *et al*, *Workplace Experiences of Transgender Employees (Report)*, UCLA School of Law: Williams Institute, доступно на: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Trans-Workplace-Discrimination-Nov-2024.pdf>, 10. 1. 2025. године.
- Семино Мартина *et al*, *Права сезонских и неформално ангажованих радника у Србији: експлоатација, несигурни услови и правна неизвесност*, A11 Иницијатива, Београд, 2025
- Somavia Juan, *Valuing the Dignity of Work*, доступно на: <https://hdr.undp.org/content/valuing-dignity-work>, 21. 10. 2025. године.
- Срдић Марија, *Равноправност за маме предузетнице*, 2022, доступно на: <http://www.centaronline.org/sr/vest/12640/ravnopravnost-za-mame-preduzetnice>, 20. 9. 2025. године.
- Стефановић Милан, Миловановић Добросав, Стефановић Јована, Драгошан Иван, *Водич за примену закона о инспекцијском надзору*, Представништво Cardno Emerging Markets USA Ltd, Београд, 2015.

- Стојановић Бобан, Ивковић Александар, Каличанин Борис, *Алтернативни извештај о положају и потребама младих у Републици Србији – 2025*, Кровна организација младих Србије, Београд, 2025.
- Стојиљковић Зоран, *Нови почетак за социјални дијалог*, Фондација Friedrich Ebert, Београд, 2021.
- Sundberg Ulrika, Durban: The Third World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, доступно на: <https://droit.cairn.info/revue-internationale-de-droit-penal-2002-1-page-301?lang=en>, 15. 12. 2025. године.
- Shakyа Rashmila, *An Intersectional Approach to Discrimination Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims*, Discussion Paper, Ontario Human Rights Commission, 2001.
- Tobler Christa, *Limits and Potential of the Concept of Indirect Discrimination*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008, 35.
- Томановић Смиљка, Станојевић Драган, *Млади у Србији 2015: стања, опажања, веровања и надања*, SeCons група за развојну иницијативу, Београд, 2015.
- The Global HIV and AIDS Epidemic, доступно на: <https://www.hiv.gov/hiv-basics/overview/data-and-trends/global-statistics>, 15. 10. 2025. године.
- Thomas Constance, Weber Catherine, *Information Paper on Protection against Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics (SOGIESC) Discrimination*, International Labour Office, Geneva, 2019.
- Удружени грански синдикат „Независност“, Да ли жене у Србији имају достојанство, пристојну плату и живот који није на ивици егзистенције?, доступно на: <https://nezavisnost.org/da-li-zene-u-srbiji-imaju-dostojanstvo-pristoju-platu-i-zivot-koji-nije-na-ivici-egzistencije/>, 20. 10. 2025. године.
- Удружени грански синдикат „Независност“, Положај жена у Србији: Економска независност предуслов слободе, доступно на: <https://nezavisnost.org/polozaj-zena-u-srbiji-ekonomska-nezavisnost-preduslov-slobode/>, 20. 10. 2025. године.
- Ulf Rinne, *Anonymous Job Applications and Hiring Discrimination*, Working Paper – IZA World of Labour, Institute of Labor Economics, Bonn, 2018.
- United Nations, Vulnerable Groups: Who are They?, доступно на: <https://www.un.org/en/fight-racism/vulnerable-groups>, 15. 11. 2024. године.
- United Nations, Goal 1: End Poverty in All Its Forms Everywhere, доступно на: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/poverty/>, 20. 10. 2025. године.
- United Nations: Department of Economic and Social Affairs, Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls, доступно на: <https://sdgs.un.org/goals/goal5>, 16. 12. 2025. године.
- United Nations Environment Program, Goal 8: Decent Work and Economic Growth, доступно на: <https://www.unep.org/explore-topics/sustainable-development-goals/why-do-sustainable-development-goals-matter/goal-8>, 2. 11. 2025. године.
- United Nations, Individual Communications: Human Rights Treaty Bodies, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/individual-communications>, 25. 5. 2025. године.
- United Nations, Inequalities, Employment Generation and Decent Work, доступно на: <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/docs/2007/chapter4.pdf>, 15. 5. 2024. године.
- United Nations, Reporting Guidelines: Committee on Economic, Social and Cultural Rights, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cescr/reporting-guidelines>, 28. 12. 2025. године.

- United Nations, Reporting Guidelines: Committee on the Elimination of Racial Discrimination, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cerd/reporting-guidelines>, 24. 5. 2025. године.
- United Nations, Reporting Procedure Human Rights Committee, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/ccpr/reporting-procedure>, 24. 5. 2025. године.
- United Nations, *Reporting under the International Covenant on Civil and Political Rights: Training Guide, Professional Training Series No. 23*, United Nations, New York, Geneva, 2021.
- United Nations, Statement by the UN High Commissioner for Human Rights, Navi Pillay, on International Migrants' Day, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/statements-and-speeches/2009/12/statement-un-high-commissioner-human-rights-navi-pillay>, 20. 10. 2025. године.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Ensuring the Right to Education for Vulnerable Groups, доступно на: <https://www.unesco.org/en/right-education/vulnerable-groups>, 20. 11. 2024. године.
- United Nations Office for Disaster Risk Reduction (UNDRR), Bridging the Gap between Vulnerable Groups and Vulnerable Situations: Towards an Integrative Perspective on Vulnerability for Disaster Risk Reduction, доступно на: <https://www.undrr.org/publication/bridging-gap-between-vulnerable-groups-and-vulnerable-situations-towards-integrative>, 10. 12. 2024. године.
- United Nations High Commissioner for Refugees, 2019 Global Refugee Forum, доступно на: <https://www.unhcr.org/programme-and-practical-information.html>, 20. 11. 2025. године.
- United Nations High Commissioner for Refugees, The Global Compact on Refugees, доступно на: <https://globalcompactrefugees.org/article/global-compact-refugees>, 20. 11. 2025. године.
- UN Women, Gender Equality in 2025: Gains, Gaps, and the USD 342 Trillion Choice, доступно на: <https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/gender-equality-in-2025-gains-gaps-and-the-342t-choice>, 24. 7. 2026. године.
- UN Women, Intersectional Feminism: What it Means and Why it Matters Right Now, доступно на: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/6/explainer-intersectional-feminism-what-it-means-and-why-it-matters>, 14. 10. 2024. године.
- UN Women, The Beijing Declaration and Platform for Action at 30: How it Transformed the Fight against Gender-based Violence, доступно на: <https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/the-beijing-declaration-and-platform-for-action-at-30-how-it-transformed-the-fight-against-gender-based-violence>, 15. 12. 2025. године.
- Урдаревић Бојан et al, Колективно преговарање у Републици Србији, доступно на: <https://cdrsrbija.org/wp-content/uploads/2024/03/Kolektivno-pregovaranje-u-Republici-Srbiji.pdf>, 15. 10. 2025. године.
- United States, Department of Labor: Women's Bureau, Earnings and Earnings Ratios by Sex, Race, and Occupation Group, доступно на: <https://www.dol.gov/agencies/wb/data/earnings/wage-gap-race-occupation>, 31. 10. 2025. године.
- United States, Chamber of Commerce, The Workforce Impact of Second Chance Hiring, доступно на: <https://www.uschamber.com/workforce/data-deep-dive-the-workforce-impact-of-second-chance-hiring-3>, 7. 12. 2025. године.
- Fagan Colette et al, *The Influence of Working Time Arrangements on Work-life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence*, Research Synthesis Paper Prepared as an

- Input to the Report for Discussion by the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements (17–21 October 2011)*, International Labour Office, Geneva, 2012.
- Farkas Lila, O'Farrell Orlagh, *Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at European and National Level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014.
 - Floro Maria S., Meurs Mieke, *Global Trends in Women's Access to 'Decent Work'*, Friedrich Ebert Stiftung, International Labour Organization, Geneva, 2009.
 - Fredman Sandra, *Anti-discrimination Laws and Work in the Developing World: A Thematic Overview*, Background Paper for the World Development Report, World Bank, 2013.
 - Fredman Sandra, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law*, European Commission, Brussels, 2016.
 - Fudge Judy, McCann Deirdre, *Unacceptable Forms of Work: A Global Comparative Study*, International Labour Office, Geneva, 2015.
 - Harasty Claire *et al*, *Employment Policy Review: Serbia*, Council of Europe, Strasbourg, 2007.
 - Harasty Claire, Ostermeier Martin, *Population Ageing: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work*, International Labour Organization, Geneva, 2020.
 - Hein Catherine, *Reconciling Work and Family Responsibilities, Practical Ideas from Global Experience*, International Labour Office, Geneva, 2005.
 - Henry Carla, Golman Matías, *Old Age Work and Income Security in Middle Income Countries: Comparing the Cases*, ILO Working Paper 34, 2021.
 - Hermans Maarten, Huyse Huib, Van Ongevalle Jan, *Social Dialogue as a Driver and Governance Instrument for Sustainable Development*, ILO-ITUC Discussion Note, доступно на: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ilo-ituc_discussion_note_nov_2016_en.pdf, 15. 6. 2025. године.
 - Hodges Jane, *ILO's 1998 Declaration: Ratification Campaigns for Convention 111 on Employment Discrimination, V. ILO Core Conventions: Prospects for U.S. Ratification*, 2011.
 - Holzer Harry J, Raphael Steven, Stoll Michael A., *Employment Barriers Facing Ex-Offenders, Employment Dimensions of Reentry: Understanding the Nexus between Prisoner Reentry and Work*, Working Paper, New York University Law School, 2003.
 - Hounbo Gilbert, *The Dynamism of Competition Should Lead to a "Race to the Top" instead of a "Race to the Bottom" in Labour Standards*, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/statement/%E2%80%9C-dynamism-competition-should-lead-%E2%80%98race-top%E2%80%99-instead-%E2%80%98race-bottom%E2%80%99-labour>, 20. 11. 2025. године.
 - Carranza Eliana, Das Smita, Kotikula Aphichoke, *Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*, The World Bank, 2023.
 - Cassell Jessica, *Marxism vs. Intersectionality*, доступно на: <https://marxist.com/marxism-vs-intersectionality.htm>, 15. 1. 2025. године.
 - Casilli Antonio A. *et al*, *Le Micro-Travail en France. Derrière l'automatisation, de nouvelles précarités au travail?, Rapport de recherche*, Projet de recherche DiPLab, 2019.
 - Center for Intersectional Justice, *Intersectional Discrimination in Europe: Relevance, Challenges and Ways Forward*, European Network Against Racism, Brussels, 2019.
 - Coaston Jane, *The Intersectionality Wars*, доступно на: <https://www.vox.com/the-highlight/2019/5/20/18542843/intersectionality-conservatism-law-race-gender-discrimination>, 15. 7. 2024. године.
 - Codagnone Cristiano, Abadie Fabienne, Biagi Federico, *The Future of Work in the Sharing Economy: Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, European Union, Brussels, 2016.

- Council of Europe, Decent Work for all: Council Takes a Step forward towards the Adoption of the Council Decision on Violence and Harassment Convention, доступно на: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/09/18/decent-work-for-all-council-takes-a-step-forward-towards-the-adoption-of-the-council-decision-on-violence-and-harassment-convention/>, 15. 6. 2025. године.
- Council of Europe, Reporting System of the European Social Charter, доступно на: [https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system#{%22263920490%22:\[0\]}](https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system#{%22263920490%22:[0]}), 26. 5.2025. године.
- Council of Europe, The Margin of Appreciation, доступно на: https://www.coe.int/t/dghl/cooperation/lisbonnetwork/themis/echr/paper2_en.asp, 20. 12. 2025. године.
- Council of Europe, Collective Complaints, доступно на: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure>, 29. 5. 2025. године.
- Cruz Adrienne, *Good Practices and Challenges on the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156): A Comparative Study*, Working Paper No. 2/2012, Geneva, 2012.
- Csanyi Gergely, Kovats Eszter, Intersectionality: Time to Rethink, Social Europe, доступно на: <https://socialeurope.eu/intersectionality-timefor-a-rethink>, 20. 8. 2025. године.
- Црвена линија, Стигма и дискриминација, доступно на: https://www.crvenalinija.org/stigma_i_diskriminacija.html, 14. 12. 2025. године.
- Chant Sylvia, Pedwell Carolyn, *Women, Gender and the Informal Economy: An Assessment of ILO Research and Suggested Ways Forward*, International Labour Office, Geneva 2008.
- Charmes Jacques, *The Unpaid Care Work and the Labour Market – An Analysis of Time-use Data Based on the Latest World Compilation of Time-use Surveys*, International Labour Office, Geneva, 2019.
- Chicha Marie-Thérèse, *Promoting Equity – Gender-neutral Job Evaluation, A Step-by-Step Guide*, International Labour Office, Geneva, 2008.
- Women's Rights National Historical Park, Sojourner Truth: Ain't I A Woman?, доступно на: <https://www.nps.gov/articles/sojourner-truth.htm>, 11. 6. 2025. године.
- ***, Women's Rights, 7.3.2025, доступно на: https://commission.europa.eu/document/download/7d965089-e332-473a-88a9-e246f214e3bf_en?filename=Gender%20Equality%20Roadmap%20-%20Annex.pdf, 20. 10. 2025. године.
- ***, World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025, доступно на: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf, 22. 12. 2025. године, 55.
- World Health Organization, HIV, доступно на: <https://www.who.int/data/gho/data/themes/hiv-aids>, 15. 10. 2025. године.
- ***, A11: Иницијатива за економска и социјална права, Светски дан Рома и Ромкиња – Сиромаштво, дискриминација и стигматизација, доступно на: <https://www.a11initiative.org/svetски-dan-roma-i-romkinja-siromastvo-diskriminacija-i-stigmatizacija/>, 15. 12. 2025. године.
- ***, Annex to the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Roadmap for Women's Rights, 7.3.2025, доступно на: <https://commission.europa.eu/document/download/7d965089-e332-473a-88a9->

- e246f214e3bf_en?filename=Gender%20Equality%20Roadmap%20-%20Annex.pdf, 20. 10. 2025. године.
- ***, Положај осетљивих група у процесу приступања Републике Србије Европској унији, доступно на: https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/12/Polozaj_osetljivih_grupa_u_procesu_pristupanja_Republike_Srbije_EU-Polozaj_osoba_koje_zive_sa_HIV.pdf, 14. 12. 2025. године.
 - ***, Држава нуди „Гаранције за младе” али посла и уговора баш и нема, доступно на: <https://www.masina.rs/drzava-nudi-garancije-za-mlade-ali-posla-i-ugovora-bas-i-nema/>, 12. 5. 2025. године.
 - ***, Egyptian Lawyer Sues Netflix for Depicting Cleopatra as Black Woman, доступно на: <https://www.africanews.com/2023/04/20/egyptian-lawyer-sues-netflix-for-depicting-cleopatra-as-black/>, 10. 12. 2025. године.
 - ***, Eye-Tracking Study, Ladders, 2018, доступно на: <https://www.theladders.com/static/images/basicSite/pdfs/TheLadders-EyeTracking-StudyC2.pdf>, 20. 6. 2025. године.
 - ***, Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, доступно на: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf, 15. 6. 2025. године.
 - ***, Јавно мњење о дискриминацији и неједнакости у Србији, доступно на: [https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/download/Javno%20mnjenje%20o%20diskriminaciji%20feb%2009%20\(2\).pdf](https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/download/Javno%20mnjenje%20o%20diskriminaciji%20feb%2009%20(2).pdf), 1. 8. 2025. године.
 - ***, Mary Wollstonecraft’s A Vindication of the Rights of Woman, доступно на: <https://www.britishlibrary.cn/en/works/vindication-of-the-rights-of-woman/>, 17. 6. 2025. године.
 - ***, Пресуда против дискриминације на основу синдикалне припадности, доступно на: <https://www.masina.rs/presuda-protiv-diskriminacije-na-osnovu-sindikalne-pripadnosti/>, 10. 10. 2025. године.
 - ***, У Србији све мање инспектора – ниске плате и превише посла су само део проблема, доступно на: <https://www.rts.rs/lat/vesti/drustvo/5244040/u-srbiji-sve-manje-inspektora--niske-plate-i-previsse-posla-su-samo-deo-problema-.html>, 1. 6. 2025. године.

ПРИЛОГ 1

(упитник коришћен са инспекторима рада)

1. Какав је Ваш утисак у погледу уопште стања радних права у Републици Србији, шта у последњих неколико година видите као кораке унапред, а шта као сталне, па и структурно укорењене проблеме?
2. У Србији се говори о раскораку стања радних права у законодавству и пракси. Пре него што размотримо проблеме примене, занима ме какав је Ваш став у погледу радног законодавства у Србији – у смислу (не)усклађености са међународним стандардима, али и уопште гаранција – да ли у том светлу постоји неки посебно неадекватно регулисан радноправни институт?
3. Шта видите као кључне проблеме у контексту примене радних права, односно неусклађености стања у пракси са прописима из области рада?
4. Како у светлу наведеног видите улогу инспекције рада и у чему сматрате да се огледа значај инспекције рада са једне стране, а шта су изазови са којима се суочава инспекција рада, са друге?
5. Како оцењујете сарадњу Инспектората са другим државним органима и социјалним партнерима – представницима синдиката и послодаваца, и да ли сматрате да у будућности постоји простор за унапређење сарадње у овом погледу?
6. Да ли сматрате да у Републици Србији постоји адекватан број инспектора рада, а да ли би се у будућности потенцијално може разматрати специјализација одређеног броја инспектора рада за питање дискриминације на раду и у вези са радом?
7. Да ли бављење дискриминацијом спада у делатност инспектора рада, и, уколико да, на који начин се инспекција рада, бави овим питањем?
8. Да ли, имајући у виду целокупан контекст, сматрате да – а) постоји простор за препознавање ризика укрштене (интерсекцијске) дискриминације у пракси, и уколико да б) да ли сматрате да би наведено спадало у делатност, односно надлежност, инспектора рада?

ПРИЛОГ 2

(упитник коришћен са судијама)

1. Какав је Ваш утисак у погледу уопште стања радних права у Републици Србији, шта у последњих неколико година видите као кораке унапред, а шта као сталне, па и структурно укоренење проблеме?
2. У Србији се говори о раскораку стања радних права у законодавству и пракси. Пре него што размотримо проблеме примене, занима ме какав је Ваш став у погледу радног законодавства у Србији – у смислу (не)усклађености са међународним стандардима, али и уопште гаранција – да ли у том светлу постоји неки посебно неадекватно регулисан радноправни институт?
3. Шта видите као кључне проблеме у контексту примене радних права и у том смислу, у судском решавању радних спорова – шта су најчешћи случајеви којима сте се бавили?
4. Како видите однос судског и вансудског решавања спорова – шта су предности једног, а мане другог, и обрнуто? Да ли сматрате да би, имајући у виду специфичност радноправне материје, требало увести специјализоване радне судове?
5. У вези са којим радноправним институтом су посебно чести радни спорови – да ли су то „неправи радни спорови“ у вези са заснивањем радног односа или пак спорови у вези са зарадом, отказом или пак неким другим радноправним институтом?
6. Шта је најчешћи основ дискриминације у случајевима којима сте се Ви бавили у својој пракси – да ли је то неки од „традиционално препознатих“ основа дискриминације или не? Да ли се некад појавио случај у ком сте разматрали већи број личних својстава или у ком, посматрано из ове перспективе, требало узети у обзир различита лична својства као основ дискриминације? Да ли је постојао случај, али и да ли је изричито наведен термин вишеструка или укрштена дискриминација?
7. На који начин је могуће учинити проблем дискриминације јасније „видљивим“, посебно из радноправне перспективе, да ли би дискриминацију по више основа, поред изричитог препознавања у Закону о забрани дискриминације, требало препознати и кроз Закону о раду? На који начин је то повезано са фрагментацијом радног права? Да ли сматрате да су судије довољно едуковане на ову тему или да постоји потреба организовања обука – и уколико да, на који начин?
8. Да ли сматрате да је ово питање значајно и хитно – дакле, да ли сматрате да би требало да буде у фокусу даљих реформи радног законодавства или пак сматрате да постоје преча питања којима би прво требало посветити пажњу – у уколико да, која би то питања била?

ПРИЛОГ 3

(упитник коришћен са запосленима у РАРМРРС-у и миритељима и арбитрима РАРМРРС-а)

1. Какав је Ваш утисак у погледу уопште стања радних права у Републици Србији, шта у последњих неколико година видите као кораке унапред, а шта као сталне, па и структурно укоренење проблеме?
2. Шта видите као кључне проблеме у контексту примене радних права и у чему се огледа значај Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у том контексту?
3. Да ли имате утисак да не постоји довољна свест о постојању, значају и улози Агенције у решавању радних спорова и ако не, шта су кључни узроци томе, да ли је то „традиционално“ схватање о решавању спорова само пред судом? Шта видите као предности и мане судског и вансудског решавања радних спорова?
4. Како оцењујете решења Закона о мирном решавању радних спорова која се тичу тога да се само колективни радни спорови могу решавати мирењем, док се индивидуални спорови – укључујући оне који се тичу дискриминације, могу решавати само арбитражом? Да ли се арбитража заиста може сматрати методом мирног решавања радног спора?
5. Колико су пред Агенцијом чести спорови који се тичу дискриминације у области запошљавања и рада и ко се најчешће налази у улози „туженог“ – послодавац, колеге или неко трећи? У погледу ког радноправног института најчешће долази до дискриминације – да ли је то у контексту заснивања радног односа, зараде, отказа или неког другог радноправног института?
6. Шта је најчешћи основ дискриминације – да ли је то неки од „традиционално препознатих“ основа дискриминације или не? Да ли се некад појавио случај у ком сте разматрали већи број личних својстава или у ком, посматрано из ове перспективе, требало узети у обзир различита лична својства као основ дискриминације?
7. Прелазимо на терен колективног радног права, имајући у виду значајну улогу Агенције у контексту колективних радних спорова, да ли сматрате да би питање дискриминације по више основа требало укључити у колективно преговарање и штавише да је то питање којим би социјални партнери требало да се баве – и зашто?
8. Да ли сматрате да је ово питање значајно и хитно – дакле, да ли сматрате да би требало да буде у фокусу даљих реформи радног законодавства или пак сматрате да постоје преча питања којима би прво требало посветити пажњу?

ПРИЛОГ 4

(упитник коришћен са представницима Повереника за заштиту равноправности)

1. Како бисте оценили стање људских права у Републици Србији уопште, са фокусом на проблеме неједнакости и дискриминације у нашем друштву и посебно, како видите питање (не)усклађености домаћег законодавства са међународним стандардима и праксом Европског суда за људска права?
2. Какав је Ваш утисак у погледу уопште стања радних права, односно економских и социјалних права, у Републици Србији, шта у последњих неколико година видите као кораке унапред, а шта као сталне, па и структурно укорењене проблеме?
3. Шта су највећи изазови са којима се суочава Повереник за заштиту равноправности у свом раду?
4. Шта сматрате да су кључни разлози зашто, иако је укрштена дискриминације јасно препозната у Закону о забрани дискриминације, и даље не постоји судска и друга пракса у којој се препознаје ризик овог облика дискриминације, нити шира свест о овом концепту?
5. Да ли сматрате да је у пракси могуће направити разлику између укрштене и вишеструке дискриминације, и ако да, уз помоћ којих „алата“?
6. Шта су, из Ваше перспективе, посебно важне и специфичне околности о којима треба водити рачуна и које треба узети у обзир када је реч о ризику дискриминације уопште, и посебно укрштене дискриминације, у сфери запошљавања и рада, где постоји специфична врста правне субординације?
7. Шта су, из Вашег угла, најчешће „комбинације“ личних својстава, у случајевима укрштене дискриминације?
8. Како видите будућност овог питања – да ли кроз могућност јаснијег препознавања ризика укрштене дискриминације у пракси, и других тела сем Повереника или пак, првенствено кроз структурне проблеме који то онемогућавају?

БИОГРАФИЈА КАНДИДАТКИЊЕ

Мина Кузминац је асистенткиња на Универзитету у Београду – Правном факултету, на Предмету Радно право. Претходно је на овом предмету радила у својству сараднице у настави и сараднице ван радног односа (демонстраторке). Њено радно искуство обухвата и рад у цивилном сектору – Београдској отвореној школи, где је била координаторка програма Студије будућности, као и адвокатури будући да је била приправница код адвоката Богдана Гецића (адвокатска канцеларија *Gecić Law*). На Универзитету у Београду – Правном факултету, где је тренутно студенткиња докторских академских студија, је претходно завршила и мастер академске студије на подмодулу Радно и социјално право (просечна оцена 10,00, одбрањен мастер рад „Усклађеност домаћег законодавства и праксе са европским стандардима о помирењу професионалних и породичних дужности запослених“ написан под менторством проф. др Љубинке Ковачевић), као и основне академске студије (просечна оцена 9,77). Такође је завршила основне студије на Универзитету у Београду – Филолошком факултету (Катедра за Иберијске студије: Шпански језик, књижевност и култура). Добитница је престижних награда и стипендија: прво место на конкурс за награду посвећеном професору Слободану Перовићу за рад под насловом „Примена права и правна (не)сигурност – начело једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности: између мита и стварности“; прво место на конкурс посвећеном Марини Благојевић, а који је расписао Центар за људска права Правног факултета Универзитета у Београду, у сарадњи са мисијом ОЕБС у Београду за рад под насловом „Положај запослених са породичним дужностима у току епидемије *COVID-19*“; прво место на регионалном такмичењу за најбољи студентски рад из међународног избегличког права који су организовали Правни факултет Универзитета у Београду и *UNHCR* за рад под насловом “Seventy Years of the UN Convention on the Status of Refugees – the Enduring Question of the Ability to Create a (More) Just World”: добитница *SYLFF* (*The Sasakawa Young Leaders Fellowship Fund*) стипендије намењене студентима постдипломских студија из области друштвених и хуманистичких наука, коју администрира Токио фондација за истраживање јавних политика. Поред наведеног, добитница је и стипендије *ERASMUS+* (*European Action Scheme for the Mobility of University Students+*) за истраживачки боравак на Правном факултету Универзитета у Хамбургу, као и стипендије за програм Леонард Ојлер (*Leonhard-Euler-Programme*), који подразумева једномесечни истраживачки боравак на Европа институту Универзитета у Сарладу.

Ауторка је преко 20 објављених научних чланака и учествовала је на великом броју семинара и конференција, у земљи и иностранству. Три пута је била менторка на такмичењу „Осуди дискриминацију“ које организује Повереник за заштиту равноправности. Говори енглески, шпански и немачки језик.

Изјава о ауторству

Име и презиме аутора: Мина Кузминац

Број индекса: ДС 2020/0009

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

Потпис аутора

У Београду, 18. 8. 2026. године

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме: Мина Кузминац

Број индекса: ДС 20/0009

Студијски програм: Право (Радноправна ужа научна област)

Наслов рада: Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти

Ментор: Др Филип Бојић, ванредни професор, Универзитет у Београду – Правни факултет

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис аутора

У Београду, 20. 8. 2026. године

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)

2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)

3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)

4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)

5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)

6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци.

Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

Потпис аутора

У Београду, 20. 8. 2026. године

1. **Ауторство.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.

2. **Ауторство – некомерцијално.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.

3. **Ауторство – некомерцијално – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.

4. **Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.

5. **Ауторство – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.

6. **Ауторство – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.