

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ – ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА

Одлуком Наставно-научног већа Универзитета у Београду – Правног факултета, донетом на седници одржаној 29. јуна 2026. године, одређени смо за чланове Комисије за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње Мине Кузминац, под насловом: **„Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“**, у саставу: 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 и др Филип Бојић, ванредни професор Универзитета у Београду – Правног факултета.

Након што је прегледала докторску дисертацију кандидаткиње Мине Кузминац, Комисија има част и задовољство да Наставно-научном већу Универзитета у Београду – Правног факултета поднесе следећи:

РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

I Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији

1. Основни подаци о кандидаткињи

Мина Кузминац је рођена 27. априла 1996. године у Сремској Митровици. Завршила је Митровачку гимназију (друштвено-језички смер) као најбољи ученик генерације. Уписала је Универзитет у Београду – Правни факултет у академској 2015/2016. години, а истовремено је уписала и Универзитет у Београду – Филолошки факултет, Катедра за иберијске студије, програм „Језик, књижевност, култура“ (други језик немачки). На Правном факултету је дипломирала 26. августа 2019. године са просечном оценом 9,77 (међународно правна наставна група). На Филолошком факултету је дипломирала 29. августа 2020. године са просечном оценом 8,00. У току основних академских студија је учествовала у симулацији рада Организације Уједињених нација у Малмеу (*Model United Nations of Malmö*, новембар 2018. године), док је успешно завршила и једногодишњи програм „Студије будућности“ који организује Београдска отворена школа (академска 2018/2019. година).

Мастер академске студије на под-модулу Радно и социјално право је уписала 2019. године, а завршила их је 4. септембра 2020. године са просечном оценом 10,00, одбраном мастер рада на тему „Усклађеност домаћег законодавства и праксе са европским стандардима о помирењу професионалних и породичних дужности запослених“, написаног под менторством проф. др Љубинке Ковачевић. Исте године је била учесница на такмичењу из међународног трговинског права *Willem C. Vis International Commercial Arbitration Moot*, као део тима Универзитета у Београду – Правног факултета.

Уписала је докторске академске студије из Радноправне уже научне области 2020. године, а просечна оцена на овом нивоу студија јој је 10,00. На основу Леонард Ојлер стипендије (*Leonhard-Euler-Programme*) је била на докторском истраживачком

боравку на Европа институту Универзитета у Сарланду (јул 2025. године), док је претходно, на основу *ERASMUS+* стипендије била на докторском истраживачком боравку на Универзитету у Хамбургу – Правном факултету (април 2024. године). Учествовала је, у својству коментаторке, на Европском семинару младих истраживача у области радног и социјалног права у Лутеровом Витенбергу (мај 2025. године).

Запослена ја на Универзитету у Београду – Правном факултету, на предмету Радно право, од октобра 2023. године као сарадница у настави, а од октобра 2025. године као асистенткиња, док је у академској 2022/2023. години била ангажована на истом предмету у својству сараднице ван радног односа (демонстраторке). Од новембра 2021. до октобра 2023. године је радила као координаторка образованог програма „Студије будућности“ Београдске отворене школе. Претходно је, од септембра 2020. до јуна 2021. године, обављала приправнички стаж у адвокатској канцеларији адвоката Богдана Гецића (Gecić Law).

Била је добитница стипендије Министарства просвете, науке и технолошког развоја за изузетно надарене студенте, док је 2023. године била добитница *SYLFF (The Sasakawa Young Leaders Fellowship Fund)* стипендије коју администрира Токио фондација за истраживање јавних политика. Добитница је више награда и признања за научноистраживачке радове: 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, 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 Универзитет у Београду – Правни факултет 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”.

У току докторских академских студија је излагала на великом броју конференција, семинара и конгреса, у земљи и иностранству, док је похађала и више летњих школа и један мастерклас на тему вештачке интелигенције. Три пута је била менторка на такмичењу „Осуди дискриминацију“ које организује Повереник за заштиту равноправности, док су тимови које је менторисала остварили запажене резултате. Секретарка је програма Право и род, интерсекционалност и различитост (*Law and Gender, Intersectionality and Diversity – LAWGID*). Коуредница је Радноправне секције у оквиру *Зборника студентских радова Универзитета у Београду – Правног факултета*. Чланица је уређивачког одбора часописа *Eudaimonia: Ревиија за правну, политичку и социјалну теорију и филозофију*, као и организационог одбора Студентске конференције из теорије и филозофије права. Секретарка је часописа *Архив за правне и друштвене науке* и часописа *Harmonius – Journal of Legal and Social Studies in South East Europe*.

Говори енглески, шпански и немачки језик.

Кандидаткиња је објавила следеће радове:

- “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. 71, бр. 3/2026, 159–181.

- „Радноправни аспекти стручног усавршавања у Републици Србији: границе обавезе и хоризонти знања“ у: *Криза права – стара питања и нове околности: Зборник радова Копаоничке школе природног права Слободан Перовић* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Vol. 2, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2025, 165–187.
- „(Не)видљиви терет рада: улога радног права у заштити менталног здравља на раду“ у: *Зборник радова са међународног научног скупа „Изазови и перспективе развоја правних система у XXI вијеку“* (ур. Зоран Васиљевић), Универзитет у Бањој Луци – Правни факултет, Бања Лука, 2025, 465–485.
- „Поглавље II – интегрисање политика и прикупљање података и Поглавље III – Превенција“ у: *Коментар Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици* (ур. Ивана Крстић, Бојана Чучковић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2025, 59–120.
- „Род и укрштена дискриминација – социолошко-правна перспектива“ у: *Право и род: тематска монографија* (ур. Драгица Вујадиновић, Војислав Станимировић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2025, 135–165 (у коауторству са Милом Ђорђевић).
- “Prohibition of Intersectional Discrimination in Serbia – Reflections on the World of Work” у: *Заштита от дискриминация в България, в Европа и в света: Сборник доклади от междунaродна научна конференция, 19–20 април 2024 г., Нов български университет* (ур. Ивайло Стайков), Издателство на Нов български университет, София, 2025, 293–316.
- „Отказни разлози који се тичу способности запосленог и њихова (не)оправданост у Републици Србији“ у: *Право на правду – изазови савременог доба: Зборник радова са 37. Сусрета Копаоничке школе природног права* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Vol. 3, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2024, 123–145.
- „(Зло)употрбе радног односа на одређено време у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, Vol. XXVIII, бр. 2/2024, 161–181.
- „Утицај насиља у породици на жене у свету рада – анализа одредаба Истанбулске конвенције“ у: *Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици – десет година примене* (ур. Ивана Крстић), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2024, 187–210.
- “New Actors or New Tools – Algorithms in Employment and Labour Relations” у: *Regional Law Review* (eds. Jelena Kostić, Anita Rodina, Teresa Russo), Institute of Comparative Law, Belgrade, 2024, 251–272 (у коауторству са Мариом Рељановићем).
- “Analysis of Indirect and Associative Discrimination in Employment from the European Union Law Perspective”, *Strani pravni život*, god. LXVIII, br. 1/2024, 15–37.
- „Важност борбе против укрштене дискриминације у свету рада – контекст Европске уније“ у: *Међународни правни односи и правда: Зборник радова са 36.*

- Сусрета Копачичке школе природног права* (ур. Јелена Перовић Вујачић), Vol. 3, Копачичка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2023, 23–45.
- „Берачи туђе чоколаде – дејчи рад у XXI веку“ у: *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици* (ур. Душко Челић), Универзитета у Приштини – Правни факултет, Косовска Митровица, 2023, 149–170.
 - „Дискриминација у свету рада – осврт на ризик дискриминације приликом утврђивања вишка запослених“ у: *Спорна питања правне праксе и законодавства* (ур. Предраг Трифуновић), Глосаријум, Београд, 2023, 225–251.
 - „Отворени Балкан – отварање нових могућности за сезонске раднице у пољопривреди“, *Harmonius – Journal of Legal and Social Studies in South East Europe*, бр. 1/2023, 228–259.
 - “Racial Discrimination and COVID-19 in the European Union” у: *Modernising European Legal Education (MELE): Innovative Strategies to Address Urgent Cross-Cutting Challenges* (eds. Oskar Gstrein, Mareike Fröhlich, Caspar Van den Berg, Thomas Giegerich), Vol. 10, Springer, Cham, 2023, 255–271 (у коауторству са Милицом Мицковић).
 - „Посебна заштита материнства – (не)оправданост неједнаког поступања према запосленим женама и предузетницама“, *Право и привреда*, Vol. 61, бр. 1/2023, 207–232.
 - „Забрана дискриминације кандидата за запослење на основу брачног и породичног статуса – осврт на питање података о личности“ 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, 301–321.
 - “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. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vujadinović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 545–572.
 - „Положај запослених са породичним дужностима у току епидемије COVID-19“ у: *Епидемија, право, друштво* (ур. Наталија Лукић, Далибор Ђукић), Универзитет у Београду – Правни факултет, 2022, 497–514.
 - „Правда и правичност – радно време у праву Европске уније са посебним освртом на судску праксу Суда правде Европске уније“ у: *Судски поступак – правда и правичност: Зборник радова са 35. Сусрета Копачичке школе природног права Слободан Перовић* (ур. Јелена С. Перовић Вујачић), Vol. 3, Копачичка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2022, 63–84.
 - “The Relation between Family Duties and Gender Pay Gap as Manifestation of Gender Inequality in the European Union” у: *Law and Gender in Practice and Education* (eds. Isabel Ribes Moreno, Teresa Pontón Aricha), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, 69–82.
 - “The Path towards Equality in Serbia – How to Overcome Gender- based

Discrimination in Employment” у: *The Students’ Views on the European Integration of the Western Balkans* (eds. Silvo Devetak, Franc Mlinar), ISCOMET – Institute for Ethnic and Regional Studies, Maribor, 2022, 263–280.

- „Достојанствен рад – на путу од идеје до стварности и назад“ у: *РадноПравност на делу: Зборник радова полазница/ка Академије РадноПравности* (ур. Бојан Урдаревић, Марија Јовановић), Фондација Ана и Владе Дивац, Београд, 2022, 89–97.
- „Забрана конкуренције у уговору о раду – (не)оправдано ограничење слободе рада“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине: часопис за правну теорију и праксу*, књига 82, бр. 2/2022, 416–441.
- „Обавезна имунизација запослених – нужна мера у време пандемије или неоправдана дерогација радних права?“, *Eudaimonia: Ревиија за правну, политичку и социјалну теорију и филозофију*, Vol. 6, бр. 1/2022, 21–46.
- „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 С. Перовић Вујачић), Vol. 4, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, 2021, 7–24.
- „Прековремени рад као вид радне експлоатације“, *Социолошки преглед*, Vol. 55, бр. 2/2021, 509–537.
- „Положај запослених са породичним дужностима у европском праву“, *Европско законодавство*, год. XX, бр. 75, 2021, 91–106.
- „Положај мигранткиња из перспективе запошљавања и радних односа – пут ка равноправности и изазови поред пута“, *Eudaimonia: Ревиија за правну, политичку и социјалну теорију и филозофију*, Vol. 5, бр. 2/2021, 5–28.
- „Борба против ропства – законодавство, теорија и пракса“, *Eudaimonia: Ревиија за правну, политичку и социјалну теорију и филозофију*, год. III, бр. 3/2019, 165–189.

2. Основни подаци о дисертацији

Наставно-научно веће Универзитета у Београду – Правног факултета је на седници одржаној 13. маја 2024. године одобрило кандидаткињи Мини Кузминац израду докторске дисертације под насловом „Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“ и за ментора одредило проф. др Филипа Бојића.

Докторска дисертација Мине Кузминац написана је на 511 страница (фонт *Times New Roman* 12, проред 1), са 2394 фусноте, и у свему је усклађена са стандардима Универзитета у Београду који се односе на форму и садржај докторске дисертације. Дисертација садржи и насловну страну на српском и енглеском језику, страну са информацијама о ментору и члановима Комисије, резиме на српском и енглеском језику и кључне речи, као и 11 страница садржаја. Такође садржи попис литературе: монографија, других књига, научних и стручних чланака, поглавља у зборницима и необјављених докторских дисертација и магистарских теза на 40 страна, 10 страна коришћених извора права и 18 страна интернет и других извора и публикација.

Дисертација се ослања и на ставове међународних комитета који су наведени на четири страна, судске одлуке међународних и домаћих судова наведене на пет страна, и изворе других независних тела у Републици Србији на три стране. Реч је о укупно 901 библиографској јединици које чине монографије, књиге, радови објављени у зборницима, те научни и стручни чланци, коментари закона и необјављене докторске дисертације и магистарски радови и 296 јединица које чине интернет и други извори. Текст дисертације је подељен на 12 целина: увод, 10 делова, и закључак.

Универзитетска библиотека „Светозар Марковић“ је, у складу с Правилником о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, проверила оригиналност докторске дисертације коришћењем софтвера *iThenticate*. Утврђено је да индекс сличности износи 9 посто. Утврђене појединачне сличности с објављеним текстовима, притом, износе безмало искључиво мање од 1 посто (само у једном случају 1% и у свим осталим случајевима мање од 1%). Овај степен подударности последица је цитирања, библиографских података, упућивања на меродавне правне прописе, навођења општих места, те навођења библиографских података о коришћеној литератури, што је у складу са чланом 9. Правилника. На основу свега изнетог, а у складу с чланом 8, став 2. Правилника о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, ментор при изради дисертације проф. др Филип Бојић је констатовао да извештај указује на оригиналност докторске дисертације.

II Предмет и циљ дисертације

Докторска дисертација „Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“ има за предмет радноправну анализу појма и концепта укрштене дискриминације, те разматрање важности увођења интерсекцијског приступа ради разумевања положаја кандидата за запослење и запослених. У најширем смислу, предмет докторске дисертације подразумева бављење искуствима која су дуго била „невидљива“, те указивање на то да ли, на који начин и у којој мери, право данас препознаје ова искуства.

Спроведена анализа почива првенствено на разматрању начела једнакости и забране дискриминације, једног од фундаменталних начела радног права, као гране права које има за циљ да пружи заштиту запосленом, као слабијој страни у радном односу. Наведено захтева разматрање односа који се заснивају на правној подређености, те у којима послодавац има нормативна, управљачка и дисциплинска овлашћења, док истовремено сноси економски ризик пословања. Поменуто начело, заједно са начелима слободе рада, повољности по запослене и трипартизма, представља једно од темеља на којима почивају гаранције које предвиђа радно право, а које се уводе са стремљењем ка постизању социјалне правде.

Са друге стране, она почива и на разматрању теорије интерсекционалности, као теоријске основе појма и концепта укрштене дискриминације, те основа за примену интерсекцијског приступа који се користи са циљем да се препознају искуства оних лица које су жртве дискриминације по основу два или више личних својстава. Ова теорија је

првенствено настала како би се објаснио и разумео специфичан положај у ком се налазе Афроамериканке у различитим сферама, укључујући сферу запошљавања и рада. Временом се она развија и добија универзални значај, те почиње да се користи не само како би се разумео положај Афроамериканки, већ свих оних, који су по основу два или више основа личних својстава, изложени маргинализацији, стигматизацији и дискриминацији. Примена интерсекцијског приступа подразумева идентитетска питања, али и изучавање статичности и динамичности односа моћи и немоћи, то јест привилегије и подређености.

У том смислу, кандидаткиња врши контекстуализацију питања укрштене дискриминације у светлу основних начела и идеја на којима се заснива радно право. Такође сагледава то на који начин је могуће увести интерсекцијски приступ у односе јачег и слабијег, какви су радни односи. Кроз своје заштитне норме уопште, а посебно оне које се тичу посебне заштитне припадника осетљивих и угрожених група радника, радно право тежи да успостави већу равнотежу снага између страна. Осетљиве и угрожене групе радника су, услед историјски дубоко укорених образаца који стварају и „негују“ неједнакости које постоје деценијама и вековима уназад у свету рада, стављене у неповољан положај.

Проблеми са којима се суочавају припадници ових група често представљају својеврсни „зачарани круг“ у ком породице и генерације одрастају у сиромаштву, са ограниченим приступом или без приступа образовању, а потом и са веома ограниченим могућностима у свету рада. Стога је припадницима ових група потребно пружити системску подршку, док је први корак у пружању такве подршке управо препознавање сложености, вишеслојности и тежине проблема са којима се они суочавају. Ови проблеми су утолико пре присутни и изражени у погледу оних који по основу два или више личних својстава припадају осетљивим и угроженим групама радника и бивају изложени дискриминацији. У докторској тези је изражено становиште да препознавање њихових искустава и проблема са којима се суочавају није могуће без узимања у обзир теорије интерсекционалности, те препознавања ризика укрштене дискриминације и примене интерсекцијског приступа.

Ради указивања на њихова искуства, у докторској дисертацији је извршена двослојна анализа. Са једне стране, ризик укрштене дискриминације кандидаткиња је посматрала у светлу различитих релевантних питања која се тичу положаја кандидата за запослење, попут утврђивања посебних услова за заснивање радног односа, наизглед неутралних мерила која стављају у неповољнији положај припаднике угрожених група радника, дискриминаторних огласа за запослење и тестирања кандидата за запослење. Питање незапослености, како истиче кандидаткиња, може бити адекватно анализирано само уколико се примени и интерсекцијски приступ, а исто важи и када је реч о професионалној сегрегацији и проблему прекарног рада, како је подвучено у дисертацији. До ризика укрштене дискриминације може доћи и у оквиру радног односа, те стога кандидаткиња разматра овај ризик у светлу услова рада, као и права, обавеза и одговорности из радног односа, фокусирајући се на достојанство на раду, зараду, радно време, безбедност и здравље на раду, каријерно напредовање, као и неваљане отказне разлоге. Поред наведеног, до укрштене дискриминације може доћи и у сфери социјалне

сигурности, док је препознавање овог ризика од значаја и за колективно радно право, што такође улази у предмет разматрања. Истраживање које ја кандидаткиња спровела показује да ризик укрштене дискриминације нарочито долази до изражаја у светлу различитих чинилаца који имају утицај на савремени свет рада: глобализације, демографских, климатских, технолошких промена и глобалних криза, те јачања неолибералне филозофије.

Са друге стране, предмет докторске дисертације је посматран кроз призму различитих личних својстава као могућих основа дискриминације, и најчешћих случајева комбинације личних својстава до којих долази у свету рада, односно кроз призму укрштене дискриминације. Како би дошло до препознавања наведеног, потребно је извршити историјски осврт на настанак и развој радног права као посебне гране права, што подразумева то да је типичан модел запосленог мушкарац који ради на основу уговора о раду на неодређено време са пуним радним временом. Временом се различита лична својства препознају као могући основи дискриминације, те у антидискриминационим нормама настаје и отворени списак личних својстава, што значи да се пружа заштита од дискриминације и на основу непрецизираних личних својстава. У докторској дисертацији ауторка износи увиде поводом тога који су најчешћи случајеви дискриминације на основу више личних својстава у свету рада, те као примере наводи: укрштање пола, рода и расе; рода, расе и мигрантског статуса; ношење верских симбола на радном месту; укрштање пола, рода и породичних дужности; рода и старости; рода и инвалидитета; расне и етничке припадности са статусом бившег осуђеника; рода и статуса бившег осуђеника; сексуалног опредељења и расе или етничког порекла; те сексуалног опредељења и здравственог стања у контексту (претпостављене) заражености *HIV* вирусом.

Како је предмет докторске дисертације Мине Кузминац правна анализа наведених питања, истраживање обухвата и исцрпну анализу извора права. Анализирани су извори права на универзалном нивоу – извори права Организације уједињених нација и Међународне организације рада; на европском нивоу – извори европског некомунитарног и комунитарног права и на националном нивоу – извори права домаћег порекла, док је пажња посвећена и изворима аутономног радног права, пре свега колективним уговорима о раду. Анализа извора права је употпуњена и разматрањем ставова међународних комитета, као и међународних и домаћих судова, те Повереника за заштиту равноправности. У докторској дисертацији су подробно анализиране релевантне одредбе важећих извора права, али кандидаткиња такође даје *u de lege ferenda* предлоге.

Поред тога што су ставови и пракса међународних и домаћих судова и других тела анализирани, кандидаткиња такође обрађује и саме механизме заштите права, кроз подношење извештаја, индивидуалне жалбе, те обраћање суду, Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, али и независним телима, на челу са Повереником за заштиту равноправности. Теоријска разматрања су праћена и емпиријским истраживањем које даје драгоцен увид у погледу ситуације у пракси, те указује на различите изазове у препознавању проблема дискриминације у свету рада од стране институција и тела које примењују право.

Циљ докторске дисертације је директно повезан са предметом и огледа се у томе да се препозна важност примене интерсекцијског приступа, односно проблем укрштене дискриминације у контексту кандидата за запослење и запослених. Овај свеобухватни и широко постављени циљ се може детаљније размотрити кроз више потциљева. Они се односе на: 1) расветљавање појма и концепта укрштене дискриминације као релативно новог и недовољно обрађеног појма и концепта у сфери права, који захтева узимање у обзир историјских утемељених образаца привилегије и подређености и идентитетских питања; 2) увођење у научни дискурс веће заступљености питања укрштене дискриминације као питања радног права, будући да је ризик укрштене дискриминације нарочито изражен у сфери запошљавања и рада; 3) објашњење односа укрштене дискриминације, као дискриминације на основу више личних својстава која делују истовремено, са синергијским ефектом, са другим облицима дискриминације до којих може доћи у свету рада: непосредном и посредном, структурном, институционалном, пренесеном, али и вишеструком дискриминацијом, као и сексуалним и другим облицима дискриминаторног узнемиравања; 4) систематизацију знања у погледу укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада ради потпуног и свеобухватног разумевања радноправног начела једнакости и забране дискриминације; 5) препознавање ризика укрштене дискриминације у светлу процеса запошљавања, али и услова рада, те права, обавеза и одговорности из радног односа; 6) утврђивање случајева када је посебно изражен ризик деловања више својстава, и препознавање тих својстава, као основа дискриминације у свету рада; 7) увођење забране укрштене дискриминације у изворе права радног права на међународном и домаћем нивоу, кроз давање *de lege ferenda* предлога и преиспитивање једноосног тумачења правних гаранција; 8) ближе разумевање интерсекцијског приступа и важности његове примене у пракси, како искуства појединаца не би остала занемарена, што доводи до тога да им је и правна заштита ограничена или негирана; 9) процену тога на који начин, то јест да ли и како је могуће препознати укрштену дискриминацију кроз институционалне механизме заштите права.

Применом различитих метода – концептуалне анализе, правнодогматског и нормативног метода, критичке анализе дискурса, историјскоправног, упоредноправног и социолошког метода, студије случаја, те интерсекцијског, као метаметода, кандидаткиња је, истраживањем спроведеним у докторској дисертацији, остварила постављене циљеве.

III Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

Кандидаткиња је поставила једанаест хипотеза које су потврђене. Прва хипотеза гласи: *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.* Кроз детаљну анализу извора права на универзалном, европском и нивоу Републике Србије, утврђено је да су гаранције забране дискриминације уопште, а посебно у радноправним инструментима, неретко изграђене тако да препознају само једно лично својство као потенцијални основ дискриминације. Некада је то случај не само са конкретним нормама, већ и целокупним правним

инструментима који су усмерени ка борби против дискриминације на основу једног личног својства, у различитим сферама. Као такве, ове норме, односно правни инструменти, нису примењиви на случајеве када више својстава делује истовремено и када није могуће утврдити у којој мери и на који начин делује које лично својство, то јест случајевима укрштене дискриминације. Другим речима, кроз овакве норме није могуће препознати она искуства дискриминације која су условљена већим бројем, стварних или претпостављених, личних својстава. Последица наведеног се огледа у томе што је жртвама укрштене дискриминације ограничена или ускраћена правна заштита, док њихова искуства остају „невидљива“ за друштво и право.

Друга хипотеза гласи: *Експлицитно препознавање укрштене дискриминације у радном праву доприноси потпунијој правној заштити лица изложених дискриминацији по основу више личних својстава.* Иако до укрштене дискриминације може доћи у различитим сферама, кандидаткиња је, како кроз анализу судске праксе Европског суда за људска права, Суда правде Европске уније, као и домаћих судова и Повереника за заштиту равноправности, тако и друге примере из праксе и хипотетичке примере, доказала да је ризик укрштене дискриминације посебно изражен управо у свету рада. Кандидаткиња истиче и то да су случајеви који су иницијално подстакли настанак теорије интерсекционалности у Сједињеним Америчким Државама били радноправни. Дакле, до остварења овог ризика посебно долази у односима између јачег – послодавца и слабијег – запосленог, односно кандидата за запослење, док је овакав однос моћи чинилац усложњавања интерсекцијских разматрања. Ма колико се норме којима се у радноправном контексту забрањује дискриминација развијале, оне ће остати непотпуне, док жртве неће бити заштићене од маргинализације, стигматизације и дискриминације без примене интерсекцијског приступа, то јест препознавања и забране укрштене дискриминације. Иако само постојање правне норме не гарантује и остварење права у пракси, оно свакако представља први корак, то јест основ на који жртва повреде права може да се позива. У одсуству наведеног, жртве укрштене дискриминације су стављене у екстремно неповољан положај не само на тржишту и у свету рада, већ и у контексту права на правну заштиту.

Трећа хипотеза гласи: *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.* Анализа спроведена у докторској дисертацији је показала да је изузетно тешко и сложено разматрати лична својства кроз призму ризика укрштене дискриминације. Разлог се налази у томе што издвајање било ког личног својства нужно подразумева напуштање концепта укрштене дискриминације који се односи на то да више својстава као основа дискриминације постоји истовремено и делују синергијски. Са друге стране, право препознаје она искуства која су, уколико не иста, барем у великој мери слична, а кроз која се формирају одређени обрасци, али и одређене категорије и групе које право препознаје и, уколико постоји потреба, штити. Како би правна норма била примењива, она нужно упрошћава и категоризује. Ипак, кандидаткиња кроз истраживање показује да наведено не мора бити учињено тако да се

ризик дискриминације сведе на разматрање само једног личног својства као потенцијалног основа дискриминације. Иако то носи ризик препознавања других искустава, кандидаткиња наводи који су најчешћи случајеви деловања два или више личних својстава као основа дискриминације у свету рада и доказује да ови случајеви могу бити разматрани у светлу норми кроз које се препознаје и забрањује укрштена дискриминација. У вези са тим се отвара и питање да ли уопште треба задржати концепт личних својстава – као потенцијалних основа дискриминације, а у теорији се наилази на предлог да би лична својства могла бити замењена забраном стигме. Кандидаткиња је доказала да наведено не би требало учинити због истакнутог субјективног аспекта који условљава неодређеност и ширину концепта стигме, што би онемогућило стварање правних норми које би биле примењиве и ефикасне. Ипак, кандидаткиња је показала да би стигму ваљало препознати као додатни критеријум процене да ли је лице изложено дискриминацији, посебно укрштеној дискриминацији, нарочито када је реч о непрецизираним личним својствима, док исто важи и у контексту увођења посебних мера у корист осетљивих и угрожених група радника.

Четврта хипотеза гласи: *Укрштена дискриминација представља један од чинилаца који доприносе вертикалној и хоризонталној професионалној сегрегацији и неједнаком положају различитих група на тржишту рада.* Детаљним истраживањем које је кандидаткиња спровела се показује не само да ризик укрштене дискриминације постоји, већ да је реч о појави која никако не може бити сматрана маргиналном, односно споредном, на тржишту и у свету рада. Уместо тога, реч је о појави која, у одређеној мери, обликује сам изглед тржишта и света рада. Наиме, професионална сегрегација, која може постојати у контексту кандидата за запослење, али и запослених – као вертикална и хоризонтална професионална сегрегација, је условљена личним својствима. Она се односи на прилике које стоје на располагању појединцима, могућност да уопште пронађу запослење, али и да пронађу запослење које одговара њиховим квалификацијама и компетенцијама, те каријерно напредовање и уопште (не)адекватно вредновање рада. Овим питањем се кандидаткиња детаљно бави у четвртом делу докторске дисертације указујући на то да професионална сегрегација није нужно условљена једним, већ може бити условљена и већим бројем личних својстава, односно укрштеном дискриминацијом, чиме се потврђује наведена хипотеза.

Пета хипотеза гласи: *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.* Промене до којих је дошло у савременом свету рада стварају нове могућности, али уједно и нове ризике. Флексибилизација рада, која је омогућена пре свега глобализацијом и дигитализацијом, ствара многе нове могућности за рад, али исто тако доводи до смањења стабилности и сигурности запослења. У таквом контексту, где јача и неолиберална филозофија, стандардни радни однос постаје, парадоксално, све мање заступљен, док различити облици нестандардног рада постају све заступљенији. Степен одступања од стандардног радног односа се разликује у зависности од врсте уговора које лице има, али свакако све већа одступања, поготово она која нису уопште или у довољној мери препозната на нивоу правних гаранција, као што

су нове форме рада, носе нарочито изражен ризик различитих повреде права. Дакле, дерегулација и дестабилизација подразумевају и одређени степен ерозије радних права и стварају простор који је у мањој мери регулисан, што је уједно простор у ком лакше долази до дискриминације. Иако то важи за сваки облик дискриминације, кандидаткиња је показала да посебно важи када је реч о укрштеној дискриминацији, како је реч о облику дискриминације који погађа оне који су стављени у нарочито неповољан положај у свету рада. Не може се негирати да су овакве промене до којих је дошло у свету рада створиле могућности за лица која су у ризику од укрштене дискриминације. Међутим, такви послови су неретко условљени потрагом за јефтинијом радном снагом, не само у националним оквирима, већ и на глобалном нивоу, што ствара и терен за укрштenu дискриминацију која није препозната и санкционисана.

Шеста хипотеза гласи: *Интерсекцијски приступ 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 поистовестити са другим појединцем, али и истиче то како односи привилегије и подређености утичу на све осетљиве и угрожене групе.* У докторској дисертацији се не негира у потпуности значај једноосног приступа који је допринео томе да се различита права и могућности посматрају кроз призму ризика дискриминације, односно личних својстава. Ипак, показано је да једноосни приступ нужно ствара и различите групе – осетљивих и угрожених група радника, што подразумева то да се појединац поистовећује само са једним личним својством. На тај начин се ствара привид хомогености одређене идентитетске групе, док се истовремено имплицитно одбацује то да сваки појединац има низ идентитета који у већој или мањој мери утичу на његов положај – у свету рада. Наведено нужно условљава и питање која група је у већој мери маргинализована, стигматизована и дискриминисана у односу на другу. Насупрот томе, применом интерсекцијског приступа се уочава то да појединци имају више идентитета, али да је врло значајна и друштвена перцепција идентитета, што је блиско повезано са односима привилегије и подређености. Уколико се као референтна тачка не узима једно лично својство, већ идеја о томе да сви појединци, иако се разликују у погледу личних својстава, такође јесу у погледу других личних својстава слични и у том смислу наилазе и на сличне препреке условљене тим личним својством, то мења угао посматрања. У том смислу примена интерсекцијског приступа подразумева то да се развија већа солидарност са лицима која су у ризику од дискриминације, будући да указује на друге сличности између ових и других лица. Исто важи утолико пре и када је реч о односу међу осетљивим и угроженим групама, јер се фокус помера са оних личних својстава која су основ разлике и разликовања, на целокупни положај појединца који подразумева и сличност и тиме, како је показано, већи степен солидарности у неповољности.

Седма хипотеза гласи: *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.* У истраживању које је спровела, кандидаткиња се ослања на богату судску праксу бројних судова. Постоји велики проблем који се односи на непрепознавање ризика укрштене дискриминације у судској пракси. Уколико сами извори права не

препознају укрштenu дискриминацију, онда се на судове ставља велики терет који се односи на то да треба да тумаче правне норме на холистички начин који подразумева и забрану укрштене дискриминације, а не само дискриминације по основу једног личног својства. Међутим, све и када извори права препознају дискриминацију на основу отвореног каталога личних својстава, па чак и укрштenu дискриминацију, судови оклевају да препознају овај облик дискриминације. Кандидаткиња посебно истиче то да је седамдесетих година XX века суд у САД закључио да не може да утврди постојање дискриминације на основу више личних својстава, између осталог, јер ни један суд раније није утврдио постојање такве дискриминације. Деценијама касније, Суд правде Европске уније је поновио сличну аргументацију истичући да не може да постоји неки нови облик дискриминације који већ раније није утврђен. У мање екстремним случајевима, судови не утврђују да није уопште дошло до дискриминације када је реч о већем броју личних својстава, већ траже главно лично својство као основ дискриминације. Наведено резултира тиме да је изузетно тешко препознати укрштenu дискриминацију у судској пракси и захтева спремност судова – како међународних, тако и домаћих, да буду први или међу првима који ће препознати укрштenu дискриминацију, односно ризик укрштене дискриминације, што их ставља у ризичан положај. Ово је потврђено како детаљном анализом судске праксе која је спроведена у докторској дисертацији, тако и спроведеним емпиријским истраживањем.

Осма хипотеза гласи: *Непостојање упоредника у строгом смислу речи, што представља највећи изазов приликом утврђивања постојања укрштене дискриминације, се може превазићи вршењем флексибилног и/или контекстуалног поређења*. Као један од највећих проблема који се тиче примене интерсекцијског приступа се помиње проблем непостојања упоредника у строгом смислу речи. Под упоредником се подразумева лице које нема одређено лично својство, те се на основу поређења утврђује да ли је лице које има или за које се претпоставља да има одређено лично својство стављено у неповољнији положај (на основу тог личног својства). Будући да у случајевима укрштене дискриминације не постоји само једно лично својство које је основ дискриминације, није могуће вршити поређење, барем не у строгом смислу речи. Међутим, доказано је да то што није могуће вршити поређење на овај начин не значи да треба одустати од примене интерсекцијског приступа и да постоје механизми да се превазиђе овај проблем. Међу понуђеним решењима се налазе флексибилно и контекстуално поређење, што подразумева ширење оквира поређења. Кроз навођење примера који су послужили као основ за развој идеје о флексибилном и контекстуалном поређењу, кандидаткиња указује на то није немогуће утврдити постојање дискриминације и без вршења поређења у строгом смислу речи, иако то јесте отежано и захтева повећане напоре оних који примењују право.

Девета хипотеза гласи: *Пролиферација међународних правних инструмената и фрагментација међународног права негативно утичу на ефикасност институционалних механизма у борби против укрштене дискриминације у свету рада*. Детаљном и свеобухватном анализом међународних извора права, на универзалном и европском нивоу, кандидаткиња је показала то да постоје многи извори права који су засновани на једноосном принципу, а све и када препознају већи број личних својстава

као потенцијалне основе дискриминације, уобичајено се тумаче тако да забрањују дискриминацију на основу сваког личног својства засебно. У том смислу, кандидаткиња је доказала да проблем није у одсуству међународноправних инструмената, штавише да долази до њихове пролиферације, већ да је проблем у томе што постоје отпори препознавању укрштене дискриминације који су ојачани фрагментацијом међународног права. У том смислу, гомилање правних инструмената не само да нема значај за остварење правне заштите у пракси, већ може негативно утицати на положај појединца који тражи правну заштиту.

Десета хипотеза гласи: *Недовољан број и одсуство специјализације инспектора рада чини мало вероватним препознавање, отклањање и кажњавање укрштене дискриминације на раду.* Ова хипотеза је доказана највећим делом, будући да је кандидаткиња доказала њен значај, али је установљено да је предуслов за специјализацију то да се повећа број инспектора рада у Републици Србији. Кроз теоријску анализу, али и спроведено емпиријско истраживање, закључено је да са постојећим, недовољним бројем инспектора рада, није могуће извршити специјализацију за одређена питања, укључујући и питање дискриминације. У одсуству одговарајућег – довољног броја инспектора рада, али и адекватног препознавања и вредновања њиховог рада, није могуће очекивати да ће они имати већу улогу у кажњавању и отклањању уопште дискриминације, а утолико пре укрштене дискриминације на раду. Штавише, истраживање је показало да постоји потреба за обукама инспектора рада на тему дискриминације и потреба приближавања ове теме њима као важне теме којој је потребно посветити додатну пажњу у пракси.

Једанаеста хипотеза гласи: *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.* Хипотеза је потврђена анализом улоге коју социјални партнери имају када је реч о успостављању, али и подршци спровођењу радноправних гаранција. Кроз социјални дијалог различите стране имају могућност да изнесу своје ставове и заступају различите, а неретко и супростављене интересе, а то је уједно и простор у ком се препознају кључни проблеми у пракси. Социјални дијалог је механизам за разрешење конфликта, али да је и сам социјални дијалог настао из испреплетаних револуција – индустријске револуције, демократске и капиталистичке револуције. Иако постоје и друга радноправна питања која морају бити разматрана кроз социјални дијалог, те иако није реч о механизму који се користи или би се могао користити само у циљу борбе против дискриминације у свету рада, у докторској дисертацији је доказано да би било изузетно корисно разматрати и ово питање у оквиру социјалног дијалога. У основи дискриминације налазе се 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. Кандидаткиња закључује 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.

IV Кратак опис садржаја дисертације

Докторска дисертација „Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“, подељена је на 10 делова, поред увода и закључка.

У првом делу докторске дисертације кандидаткиња врши контекстуализацију 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 јер 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. Тако се сагледава подела на непосредну и посредну дискриминацију, док су потом размотрени и следећи облици дискриминације: структурна, институционална и пренесена дискриминација, те узнемиравање и сексуално узнемиравање. У овом делу кандидаткиња анализира и однос начела једнакости и забране дискриминације са другим, фундаменталним начелима радног права, али и однос 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 обликују 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, како кандидаткиња подвлачи, центар истраживања се помера са идентитета на односе привилегије и подређености, док и сама теорија интерсекционалности постаје предмет различитих критика. Међу тим критикама кандидаткиња је посебну пажњу посветила критици која се тиче апстрактности и непримењивости ове теорије, као и феминистичкој и марксистичкој критици.

Трећи део представља својеврсну симбиозу онога што је размотрено кроз први и други део дисертације, те у средиште ставља само појам и концепт укрштене дискриминације. 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 тзв. идеалног радника.

Кроз четврти део докторске дисертације се упозорава 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. Сагледано је то 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. Кандидаткиња истиче да, и поред забрана и ограничења која постоје у овом погледу, може доћи до укрштене дискриминације. На првом месту, како само тржиште рада, тако и радни односи су, у извесној мери, обликовани професионалном сегрегацијом. Стога до остварења ризика укрштене дискриминације може доћи и у контексту права, обавеза и одговорности из радног односа. 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 се кандидаткиња дотиче у мери у којој то природа теме коју обрађује захтева. У том контексту, у докторској дисертацији се указује на важност интерсекцијске анализе проблема прекарног рада. Кандидаткиња посебно наглашава то да је ризик укрштене дискриминације додатно присутан у светлу чинилаца који обликују савремени свет рада, међу којима се посебно издвајају неолиберално усмерење, глобализација, 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. Иако су централна тема овог дела питања индивидуалног радног права, у мањој мери, али на адекватан начин који чини анализу потпуном, је обрађен и ризик укрштене дискриминације у контексту колективног радног права, као и права из сфере социјалне сигурности.

Пети део се тиче личних својстава као потенцијалних основа дискриминације у свету рада. Кандидаткиња уочава парадокс који се тиче тога да издвајање било ког личног својства, односно групе нужно подразумева и напуштање појма и концепта укрштене дискриминације. Са друге стране, кандидаткиња подвлачи да је издвојено сагледавање личних својстава као потенцијалних основа дискриминације у свету рада нужно како би се разумело њихово деловање у светлу укрштене дискриминације. Стога она својства сагледава појединачно, али и применом интерсекцијског приступа, где су препознати најчешћи случајеви деловања више личних својстава као основа дискриминације у свету рада. Ово истраживање је допуњено разматрањем тога како се граде и шире каталози личних својстава, што је обухватило 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. Антидискриминационе норме у различитим гранама права, па тако и радном праву су некада изграђене по једноосном принципу, док су у другим случајевима и целокупни правни инструменти изграђени по овом принципу. Међутим, и када саме норме препознају више личних својстава, па и када садрже отворени списак личних својстава, кандидаткиња препознаје да се оне 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. Посебна

пажња је посвећена проблему непостојања упоредника у строгом смислу речи, али и начинима за превазилажење овог проблема кроз флексибилно и/или контекстуално поређење, као и ризику одрођавања радног права.

Седми део је посвећен обрађивању извора права који се баве дискриминацијом у сфери запошљавања и рада. Кандидаткиња полази од правних инструмената на највишем – универзалном нивоу, чије одредбе су испитане у овом делу дисертације. То се односи на изворе права Организације уједињених нација, као и Међународне организације рада, као специјализоване агенције Организације уједињених нација која се дуже од једног века посвећено бави заштитом радних права и радника на глобалном нивоу. Наведено је праћено и анализом ставова уговорних и надзорних тела, односно комитета, без чијег деловања би бројни правни инструменти постали анахрони, као и давањем *de lege ferenda* предлога.

Осми део дисертације је посвећен месту забране дискриминације у европском, како неомунитарном, тако и комунитарном праву. На нивоу Савета Европе су анализиране одредбе Ревидиране европске социјалне повеље као кључног правног инструмента који се тиче заштите економских и социјалних права, али и пракса Европског суда за људска права који је својим холистичким тумачењем људских права довео до тога да Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода постане изузетно значајан инструмент и када је реч о заштити економских и социјалних права. Са друге стране, разматране су и одредбе које садржи право Европске уније, где је посебно изражен проблем једноосног приступа, док се у новијим изворима препознаје, додуше само у одређеној мери и у вези са неким ужим питањима, питање укрштене дискриминације.

У деветом делу дисертације истраживање се спушта на национални ниво, односно тиче се ситуације у Републици Србији. Кандидаткиња подробно анализира одредбе Закона о раду и Закона о забрани дискриминације, те пореди одредбе које садрже два закона, и даје сопствене предлоге за уређење њиховог односа. Поред тога, детаљно се анализирају и други закони Републике Србије који припадају радном законодавству, као и неколико закона који припадају антидискриминационом законодавству. Анализа законских решења је праћена и навођењем релевантне домаће судске праксе, као и мишљења и препорука Повереника за заштиту равноправности по индивидуалним притужбама. У овом делу су на свеобухватан начин сагледана решења која предвиђа домаће законодавство, њихова (не)усклађеност са међународним изворима права, те су дати *de lege ferenda* предлози.

Десети део је усмерен ка механизмима заштите права. Након обраде система заштите од стране међународних тела, приказан је 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. Овај део, поред теоријских разматрања, садржи и резултате емпиријског истраживања које је спроведено са инспекторима рада у Београду; судијама апелационих судова у Београду, Новом Саду и Нишу; запосленима у Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова и миритељима и арбитрима ове агенције; 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.

V Остварени резултати и научни допринос дисертације

Докторска дисертација кандидаткиње Мине Кузминац „Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“ представља оригинално и свеобухватно научно дело које има за предмет једно од посебно сложених питања савременог радног права, а које проистиче непосредно из једног од фундаменталних начела ове гране права. Реч је о релативно новом питању које је недовољно истражено у теорији, што се одражава и на праксу, где жртве укрштене дискриминације у различитим сферама, а посебно у сфери запошљавања и рада, остају непрепознате. У овој докторској дисертацији је извршена систематизација постојећих знања која се тичу теорије интерсекционалности и укрштене дискриминације, те начела једнакости и забране дискриминације, док су такође дати и нови, оригинални, увиди, од значаја за бављење овим питањем.

Кроз критички приступ детаљно проученој богатој литератури коју чине чак 901 библиографска јединица на српском, енглеском, шпанском и немачком језику, бројним изворима међународног и домаћег права, као и судској пракси и пракси других тела, правилно и потпуно су уочени специфични изазови које подразумева разматрање овако деликатног правног питања баш у свету рада. Са једне стране, ова докторска дисертација је указала на све чиниоце које је неопходно узети у обзир приликом разматрања укрштене дискриминације из радноправне перспективе. Са друге стране, кроз њу је указано на то како укрштена дискриминација може утицати на различите радноправне институте и појаве у свету рада.

Научни допринос и резултати истраживања се огледају у томе што је на свеобухватан начин обрађено питање које је релативно скоро задобило већу пажњу у правном дискурсу, иако је од настанка теорије интерсекционалности прошло више од три деценије. Оно што је посебно важно јесте то што је наведено било учињено првенствено из радноправне перспективе која је недовољно заступљена када је реч о бављењу укрштеном дискриминацијом. Поред расветљавања постојећег стања, допринос ове докторске дисертације је и у томе што су дати бројни *de lege ferenda* и други предлози који се односе на борбу против укрштене дискриминације у пракси. Посебно треба истаћи то да су предлози дати у докторској дисертацији од значаја за оне који утичу на стварање и измене правног оквира, али и за послодавце, синдикате, те инспекторе рада, судије, миритеље и арбитре, као и све друге који примењују право. У вези са тим, нарочито треба похвалити то што је у дисертацији извршена идентификација механизма који су значајни за превенцију и сузбијање укрштене дискриминације. У циљу ближег разумевања предности и мана сваког механизма заштите радних права у Републици Србији, те изазова који постоје у пракси је спроведено и емпиријско истраживање, чији резултати имају значајну оригиналну вредност.

С обзиром на све наведено, може се закључити да су остварени резултати докторске дисертације тројаки. Првенствено, они подразумевају научни допринос расветљавању деликатног правног питања укрштене дискриминације, и то из радноправне перспективе, што захтева суштинско разумевање основних начела и циљева, односно водећих идеја радног права. Овај остварени циљ је од значаја *per se*, али је исто тако и основ за све друге остварене резултате који се могу пронаћи у подстицају за измене правног оквира, али и остварењу више значајних корака напред у погледу препознавања ризика укрштене дискриминације у свету рада кроз институционалне механизме заштите права.

VI Закључак

Докторска дисертација кандидаткиње Мине Кузминац „Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“ се на свеобухватан, целовит и зрео начин бави веома сложеним питањем које привлачи све већу пажњу у науци и пракси. То је питање укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених, што подразумева проширење постојећих знања у вези са дискриминацијом, те увођење интерсекцијског приступа којим се наглашава то да дискриминација лица не мора нужно бити заснована на једном личном својству као основу дискриминације. Уместо тога, она може бити заснована на већем броју личних својстава која делују истовремено, са синергијским ефектом, што значи да их није могуће раздвојити и утврдити на који начин и у којој мери делује које лично својство. Дисертацију одликује свеобухватни приступ, што се може видети у анализи бројних радноправних питања, чинилаца који обликују савремени свет рада, али бројних личних својстава и комбинација личних својстава као потенцијалних основа дискриминације у свету рада. Вишеслојност спроведене анализе омогућава то да недоумице и изазови буду сагледани из различитих углова, док такође ближе расветљава и норме које садржи извори права на универзалном, европском и домаћем нивоу.

Посебно ваља похвалити то што је анализа праћена и критичким преиспитивањима, те давањем *de lege ferenda* и других предлога усмерених ка промени, то јест унапређењу ситуације у пракси. Кроз поменуту анализу и предлоге кандидаткиња одважно указује на проблеме изградње, али и тумачења правних норми, те употпуњава анализу узимајући у обзир ставове међународних комитета и судску праксу међународних и домаћих судова, што користи као основ да формулише и сопствене предлоге.

Стога ваља посебно похвалити висок степен оригиналности коју подразумева ова докторска дисертација у којој су критички сагледани ставови који постоје у литератури, храбро дати предлози који се тичу унапређења правног оквира, али и унапређења институционалних механизма заштите права, те анализирани резултати емпиријског истраживања у које је кандидаткиња уложила велики труд како би стекла додатне увиде из праксе. Закључци до којих је кандидаткиња дошла у истраживању су утемељени на минуциозном и брижљивом изучавању литературе, извора права и примера из праксе, те су правно и научно утемељени и детаљно образложени. Штавише, треба нагласити да је

истраживање литературе на различитим језицима омогућило и то да се сложена питања сагледају из угла аутора који долазе из различитих држава и школа које припадају различитим правним традицијама. Иако је у докторској дисертацији извршена систематизација и анализа постојећих ставова у литератури, увиди до којих се дошло у великој мери превазилазе наведено у смислу тога што кандидаткиња изражава, на научно оправдан начин, сопствене ставове и даје предлоге за унапређење правних оквира и ситуације у пракси. На тај начин је дат значајан допринос разумевању проблема укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених, кроз ослањање на основне постулате радног права и заштитиничку природу која се налази у сржи ове гране права.

Имајући у виду ваљаност закључака до којих је кандидаткиња дошла, Комисија констатује да је докторска дисертација Мине Кузминац „Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“ самосталан и оригинални научни рад, да је написана у свему према раније одобреном пројекту, те да представља вредан допринос науци радног права. Комисија сматра да ова дисертација испуњава све законске и статутарне услове да буде јавно брањена, те је слободна да Наставно-научном већу Универзитета у Београду – Правно факултета предложи да донесе одлуку којом се допушта одбрана ове докторске дисертације.

У Београду и Нишу,

ИЗВЕСТИОЦИ

22. септембра 2026. године

Проф. др Ивана Крстић

Проф. др Љубинка Ковачевић

Проф. др Горан Обрадовић

Проф. др Филип Бојић
