

Факултет Правни

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

(Број захтева)

Веће научних области правно-економских
наука
(Назив већа научне области коме се захтев
упућује)

(Датум)

ЗАХТЕВ

за давање сагласности на одлуку о прихватању теме докторске дисертације и о одређивању ментора

Молимо да, сходно чл. 48 ст. 5 тач. 3) Статута Универзитета у Београду („Гласник Универзитета“ бр. 201/2018, 207/2019, 213/2020, 214/2020, 217/2020, 230/21, 232/22, 233/22 и 236/22), дате сагласност на одлуку о прихватању теме докторске дисертације:

„Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“

(пун назив предложене теме докторске дисертације)

НАУЧНА ОБЛАСТ: радноправна

ПОДАЦИ О КАНДИДАТКИЊИ:

1. Име, име једног од родитеља и презиме кандидата:

Мина (Стеван) Кузминац

2. Претходно образовање (назив и седиште факултета, студијски програм):

Универзитет у Београду – Правни факултет, основне академске студије и
мастер академске студије, Право

Универзитет у Београду – Филолошки факултет, основне академске студије,
Шпански језик, књижевност и култура

3. Година завршетка претходног нивоа студија: ОАС Право 2019; ОАС Филолошки факултет 2020;
МАС Право 2020.

4. Година уписа на докторске студије: 2020.

5. Назив студијског програма докторских студија: Право

6. Датум подношења пријаве
теме докторске дисертације

14. септембар 2023. године

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ:

Име и презиме ментора: др Филип Бојић

Звање: доцент

Списак радова који квалификују ментора за вођење докторске дисертације:

1. „Изазови добровољног пензијског осигурања у домаћем праву“, *Liber amicorum* професор др Мирко Васиљевић (ур. Душан Поповић), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021, 809-832.
2. Конституционализација права на штрајк, *Право и привреда*, 4/2020, 74-97.
3. Примена колективног уговора од стране послодавца следбеника, *Право и привреда*, 4-6/2017, 757-772.
4. Правци реформе система инвалидског осигурања у Србији, *Српска политичка мисао*, бр. 4/2016, 403-418.
5. Уговор о приправничком раду vs уговор о стручном оспособљавању – криза института приправништва у савременом друштву, *Право и привреда*, бр. 7-9/2015, стр. 383-399.
6. Changes in the Social Protection of Surviving Spouse – A Comparative Legal Analysis, *Annals of the Faculty of Law in Belgrade – Belgrade Law Review*, 2014/3, 103-118.
7. Право на новчану накнаду за случај незапослености – актуелни проблеми и могућа решења, *Право и привреда*, бр. 7-9/2014, 527-545.
8. Посебна признања за заслужне уметнике: савремене дилеме и будућа решења, *Право и привреда*, бр. 7-9/2013, стр. 568-586.

Обавештавамо вас да је Наставно-научно веће Правног факултета на седници одржаној
(назив надлежног тела факултета)

13. маја 2024. године размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске дисертације јер садржи оригиналну идеју и да је од значаја за развој науке, примену њених резултата, односно развој научне мисли уопште.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Професор др Зоран Мирковић

- Прилог 1. Одлука Наставно-научног већа о прихватању теме и одређивању ментора
2. Извештај Комисије о оцени научне заснованости теме докторске дисертације

Напомена: Факултет доставља Универзитету захтев са прилозима у електронској форми и у једном писаном примерку за архиву Универзитета

На основу члана 26. став 1. тачка 10. Статута Правног факултета Универзитета у Београду и члана 38. Правилника о докторским студијама на Правном факултету Универзитета у Београду из 2019. године, Наставно-научно веће Универзитета у Београду -Правног факултета, на II ванредној седници одржаној 13. маја 2024. године, донело је

О Д Л У К У

Члан 1.

Прихвата се извештај Комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидаткиње **Мине Кузминац (ДС 2020-9)** и одобрава израда докторске дисертације под насловом: „Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“.

За ментора се предлаже проф. др Филип Бојић.

Члан 2.

О извршењу ове одлуке стараће се Декан Универзитета у Београду - Правног факултета.

ПРЕДСЕДНИК НАСТАВНО-НАУЧНОГ ВЕЋА

Београд

Проф. др Зоран Мирковић

**НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ – ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА**

На основу предлога Катедре за јавно право и одлуке управника докторских студија, а у складу с Правилником о докторским студијама Правног факултета Универзитета у Београду, одређени смо за чланове Комисије за одбрану пројекта докторске дисертације, с задатком да дамо мишљење да ли се може прихватити тема за израду докторске дисертације кандидаткиње Мине Кузминац под називом **“Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти”**. Имајући у виду да је кандидаткиња одбранила пројекат докторске дисертације дана 18. марта 2024. године, те пошто су чланови Комисије прегледали кандидаткињин предлог теме, с његовим образложењем и списком полазне литературе, подносимо Наставно-научном већу Универзитета у Београду – Правног факултета следећи:

РЕФЕРАТ

**СА ПОДАЦИМА О КАНДИДАТКИЊИ И О ОЦЕНИ НАУЧНЕ ЗАСНОВАНОСТИ
ПРЕДЛОЖЕНЕ ТЕМЕ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ**

1. Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији

1.1 Подаци о кандидаткињи

Мина Кузминац је рођена 27. априла 1996. године у Сремској Митровици. Завршила је Основну школу „Јован Јовановић Змај“ као носилац дипломе „Вук Караџић“, као и Музичку школу „Петар Кранчевић“. Завршила је Митровачку гимназију (друштвено-језички смер), као ђак генерације и носилац дипломе „Вук Караџић“, а изабрана је и за најбољег ђака Сремског округа у школској 2014/2015. години.

Уписана је на Универзитет у Београду – Правни факултет (међународноправни смер) у академској 2015/2016. години, а истовремено је уписана и на Филолошки факултет Универзитета у Београду (Катедра за иберијске студије, програм „Језик, књижевност, култура“, други језик немачки). На Универзитету у Београду – Правном факултету је дипломирала 26. августа 2019. године, с просечном оценом 9,77. У току свих година студија је била похваљена од стране Правног факултета за постигнут одличан успех у учењу и стицању знања. На Филолошком факултету Универзитета у Београду је дипломирала 29. августа 2020. године с просечном оценом 8,00.

Мастер академске студије на смеру Радно и социјално право на Универзитету у Београду – Правном факултету је уписала у октобру 2019. године, а завршила их је 4. септембра 2020. године с просечном оценом 10,00, одбраном мастер рада на тему „Усклађеност домаћег законодавства и праксе с европским стандардима о помирењу професионалних и породичних дужности запослених“, приликом чије израде јој је менторка била проф. др Љубинка Ковачевић.

Уписала је докторске академске студије из Радноправне уже научне области на Универзитету у Београду – Правном факултету у новембру 2020. године. С оценом 10 је положила све испите с прве године докторских академских студија: Методи научноистраживачког рада и вештине и I усмени докторски испит (предмети: Радно право, Међународно радно право и Право социјалне сигурности), као и II усмени докторски испит (предмети: Извори радног права и Правна природа економских и социјалних права). Такође је успешно одбранила семинарски рад на тему „Концепт достојанственог рада, с посебним освртом на питање дечјег рада“, док је научни чланак на тему „Посебна заштита материнства – (не)оправданост неједнаког поступања према запосленим женама и предузетницама“ објавила у часопису *Право и привреда*, Vol. 61, бр. 1/2023 (стр. 207–232), чиме је испунила услове да пријави пројекат докторске дисертације.

Од септембра 2020. године до краја маја 2021. године је била запослена као адвокатски приправник у адвокатској канцеларији Богдана Гецића (*Gecić Law*). У јесењем семестру академске 2022/2023. године је била ангажована као сарадница ван радног односа (демонстраторка), а у академској 2023/2024. је запослена као сарадница у настави на предмету Радно право на Универзитету у Београду – Правном факултету. Такође, од новембра 2021. до октобра 2023. године је руководила образовним програмом „Студије будућности“ Београдске отворене школе.

Чланица је Центра за међурелигијски и међукултурни дијалог Правног факултета Универзитета у Београду, Организационог одбора Студентске конференције из теорије и филозофије права, као и Уређивачког одбора часописа *Eudaimonia*.

У току основних и мастер академских студија је била добитница стипендије града Сремска Митровица, као и стипендије Министарства просвете, науке и технолошког развоја за изузетно надарене студенте. Као студенткиња докторских академских студија, у академској 2021/2022. години и 2022/2023. години је била добитница стипендије Министарства просвете, науке и технолошког развоја за студенте докторских академских студија. Такође је добитница и стипендије *SYLFF (The Sasakawa Young Leaders Fellowship Fund)* 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 у Хамбургу у пролећном семестру 2024. године.

Добила је више награда за научноистраживачке радове. Освојила је прво место на конкурс у посвећеном Марини Благојевић, који је расписао Центар за људска права

Правног факултета Универзитета у Београду у сарадњи с Мисијом ОЕБС у Београду, за рад под називом „Положај запослених с породичним дужностима у току епидемије COVID-19“. Такође је добитница прве награде на конкурс у посвећеном професору Слободану Перовићу, за рад под називом „Примена права и правна (не)сигурност – начело једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности: између мита и стварности“, а освојила је и прво место на регионалном такмичењу за најбољи студентски рад из међународног избегличког права за рад под називом “Seventy Years of the UN Convention on the Status of Refugees – the Enduring Question of the Ability to Create a (More) Just World”.

1.2. Подаци о објављеним радовима

1. „Посебна заштита материнства – (не)оправданост неједнаког поступања према запосленим женама и предузетницама“, *Право и привреда*, Vol. 61, бр. 1/2023, стр. 207–232.

Чланак се бави поређењем законског положаја запослених жена и предузетница у Републици Србији, када је реч о правима у вези са материнством. Иако постоји значајна разлика између обављања независног и подређеног рада, чланак има за циљ проналажење одговора на питање да ли је и у којој мери је законски положај запослених жена и предузетница у погледу њиховог приступа посебној заштити материнства (не)једнак. Посебна пажња у чланку посвећена је трајању одсуства по основу рођења, неге и посебне неге детета, врсти и висини накнада у вези са рођењем и негом детета, као и питању законског регулисања (не)равноправног положаја мушкараца и жена у вези са негом детета. Кроз анализу наведених института, ауторка закључује да је положај запослених жена и предузетница у складу са тренутним законским оквиром неједнак у погледу права која остварују као мајке, а да не постоји оправдан разлог за то.

2. „Важност борбе против укрштене дискриминације у свету рада – контекст Европске уније“, Зборник радова 36. Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић, Београд, 2023, том III, стр. 23-45.

Рад се бави питањем укрштене дискриминације из угла радног права, те у том смислу указује на важност препознавања и борбе против овог облика дискриминације у свету рада. Наиме, потребно је, пре свега, указати на настанак и значај теорије интерсекционалности, а потом и појма и концепта укрштене дискриминације који подразумева истовремену дискриминацију по више основа који делују синергијски. Будући да је анализа усмерена ка Европској унији, у раду се детаљно разматра (не)препознавање овог облика дискриминације кроз правне инструменте Европске уније.

Такође, рад обухвата разматрање улоге, као и судске праксе Суда правде Европске уније, у контексту укрштене дискриминације у свету рада. У својој досадашњој пракси овај суд није препознао, барем изричито, постојање укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада, као и сфери социјалне сигурности. У светлу наведеног су анализирани издвојени случајеви из праксе Суда, као и уопште изазови са којим се Суд суочава када је реч о препознавању и забрани укрштене дискриминације у пракси. Све наведено има за циљ наглашавање потребе да право Европске уније, а посебно Суд правде Европске уније, препозна ризик укрштене дискриминације у свету рада и пружи заштиту жртвама овог облика дискриминације.

3. „Правда и правичност - радно време у праву Европске уније с посебним освртом на судску праксу Суда правде Европске уније“, Зборник радова 35. Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић, Београд, 2022, том III стр. 63-84.

Рад се бави питањем радног времена уопште и у праву Европске уније, а са посебним фокусом на значај улоге Суда правде Европске уније у тумачењу правних инструмената у овом погледу. У том смислу, а са циљем разумевања значаја овог института, али и улоге Суда у вези са поменути, неопходно је ово питање сагледати у оквиру ширег контекста правде и правичности у судском одлучивању. У том светлу у раду је обрађен значај и значење појмова правде и правичности, као и међусобни однос ова два појма. Такође, посебна пажња је посвећена питању социјалне правде у контексту 21. века и света рада, а ради адекватног разумевања улоге коју радноправни институт радног времена има данас. Иако је питању радног времена посвећена пажња у оквиру права Европске уније, улога Суда у овом погледу је изузетно велика, а будући да је кроз своју праксу допринео тумачењу правила у вези са радним временом. Другим речима, пракса Европског суда правде је, кроз више конкретних случајева у вези са питањем радног времена, допринела остварењу правичности, односно правде на више општем и апстрактном нивоу.

4. „Примена права и правна (не)сигурност - начело једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности: између мита и стварности“, Зборник радова 34. Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић, Београд, 2021, том IV, Радови за награду „Професор Слободан Перовић“, стр. 7-24 (рад је добио прву награду „Професор Слободан Перовић“).

Начело једнакости међу запосленима је једно од основних радноправних начела и камен темељац на ком су изграђени бројни радноправни институти. С обзиром на то да је зарада један од кључних елемената постојања радног односа, није зачуђујуће то што је изузетно важна манифестација начела једнакости присутна управо када је реч о зарадама. У питању је начело једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности. Иако гарантовано радним законодавством, ово начело није тако лако примењиво у пракси – тешкоће у

примени су проузроковане постојањем широко постављених одредаба у Закону о раду којима се гарантује ово начело, недовољном прецизношћу параметара и контроле тих параметара у пракси, те чињеницом да су зараде неретко одређене као поверљива информација уговором о раду. Коначно, родна неравноправност у радним односима се често манифестује кроз повреду овог начела. С обзиром на наведено, ауторка поставља хипотезу да постоји правна несигурност када је реч о примени начела једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности, што за даљу последицу има могућност повреде овог начела од стране послодаваца. Ради стварног спровођења овог начела у пракси, неопходно је постићи виши степен правне сигурности.

5. „Берачи туђе чоколаде – дечји рад у XXI веку“, Зборник радова Правног факултета у Приштини, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Ксоовској Митровици, Косовска Митровица, 2023, стр. 149-171.

У данашњем свету милиони деце свакодневно бивају изложени дечјем раду, па и најгорим облицима дечјег рада, те живе у страху, беди и немаштини, без икаквих права и сигурности. У том светлу, важно је нагласити да Међународна организација рада деценијама уназад улаже знатне напоре са циљем елиминисања дечјег рада, о чему сведоче Конвенција Међународне организације рада број 138 о минималним годинама за запошљавање, као и Конвенција Међународне организације рада број 182 о најгорим облицима дечјег рада. Штавише, важност забране дечјег рада је препозната и кроз концепт достојанственог рада. Па ипак, насупротив сталним напорима Међународне организације рада и држава широм света да се, забрањени дечји рад искорени, он нажалост остаје присутан и посебно наглашен у време криза.

У том контексту, кроз рад је дат кратак осврт на историјску перспективу, али је срж рада усмерена ка ситуацији у пракси данас, у XXI веку. Са једне стране, рад обухвата детаљно разматрање дечјег рада који постоји вековима уназад и који подразумева то да су деца „берачи туђе чоколаде“, с тим што су данас „чоколада“ често и производи попут мобилних телефона, односно свакодневно жртве злоупотребе и експлоатације најчешће у погледу напорних и тешких послова. Са друге стране пак, кроз рад је сагледано и питање нових тенденција у контексту развоја информационих технологија, које омогућавају деци да остварују приход као инфлуенсери (eng. influencers) на различитим платформама. Оваква врста активности, односно рада, отвара низ деликатних правних питања, која су детаљно размотрена кроз рад. У светлу наведеног, циљ рада је да укаже на то да је и даље потребно улагати велике напоре како би се искоренио дечји рад, али и на то да је дечји рад данас присутан у „традиционалним“, али и новим облицима.

Као студенткиња докторских академских студија кандидаткиња је учествовала и излагала на бројним конференцијама, скуповима, семинарима и другим активностима, укључујући следеће:

- Модераторка радноправне секције под називом „Радно право и савремени свет рада“ на студентској конференцији „Правнијада“ одржаној на Златибору у децембру 2023. године;
- Учешће на Студентској конференцији из теорије и филозофије права организованој од стране Српског удружења за правну и социјалну филозофију и Института за правне и друштвене науке Правног факултета Универзитета (2023. године у својству модераторке и чланице Организационог одбора, а 2022, 2021, 2019. и 2018. године у својству ауторке и/или коментаторке);
- Помоћ у припреми и организацији конференције „Социјалистичко право у Југославији 1945–1990“, одржане на Правном факултету Универзитета у Београду, од 29. новембра до 1. децембра 2023. године;
- Излагање рада на тему „Отворени Балкан – отварање нових могућности за сезонске раднице у пољопривреди“ на Међународној конференцији о праву у Југоисточној Европи под називом „Пословни и правни изазови Отвореног Балкана (XVIII *Harmonius* школе права) 14. новембра 2023. године;
- Излагање рада на тему „Дискриминација у свету рада – ризик дискриминације приликом утврђивања вишка запослених“ на Саветовању организованом од стране издавачког предузећа „Глосаријум“ под називом „Спорна питања правне праксе и законодавства“ 16. новембра 2023. године;
- Излагање рада на тему “Racial Discrimination and COVID-19 in the European Union”, написаног у коауторству с Милицом Мицовић, на међународној научној конференцији “Law and beyond” на Универзитету у Гронингену, Холандији, од 3. до 5. априла 2023. године;
- Арбитар на припремном студентском такмичењу из међународног трговинског права за *Willem C. Vis International Commercial Arbitration Moot* организованом у Београду (*Belgrade Open Pre-Moot*) од 24. до 26. марта 2023. године и од 1. до 3. априла 2022. године;
- Похађање семинара “Dutch and EU Pension Law” у октобру 2022. године и једнонедељном онлајн семинару “EU Pension Law” у марту исте године, организованим од стране Правног факултета Универзитета у Београду и Дунав осигурања;
- Представљање рада на тему “The Path towards Equality in Serbia – How to Overcome Gender-based Discrimination in Employment” на једнонедељној летњој школи “EU Policy towards Western Balkans with Emphasis on Regional Cooperation, Based on Reconciliation – Results and Challenges” одржаној у Битољу, Северна Македонија, од 4. до 11. септембра 2022. године;
- Присуство и помоћ при организацији конференције “Feminist Legacy in Theory in Practice” организованој на Правном факултету Универзитета у Београду 30. јуна и 1. јула 2022. године;

- Излагање на другом Семинару студената докторских студија (*PhD Colloquim*) организованом на Правном факултету Универзитета у Београду 12. и 13. маја 2022. године;
- Излагање рада на тему “The Relation between Family Duties and Gender Pay Gap as Manifestation of Gender Inequality in the European Union” на међународном конгресу “Gender and Law in Practice and Education” организованом од стране Универзитета у Кадизу 19. и 20. јула 2021. године.

Поред наведеног, у току студија на Универзитету у Београду – Правном факултету је учествовала у више школа и програма неформалног образовања. Успешно је завршила пролећну школу “Law and Gender (Spring School/Pilot Master Law and Gender)”, организовану на Правном факултету Универзитета у Београду од 22. маја до 5. јуна 2023. године, као и „Академију РадноПравности“ коју је организовала Фондација Ане и Владе Дивац од новембра 2021. до јуна 2022. године. Такође, с успехом је завршила летњу школу “EU Policy towards Western Balkans with Emphasis on Regional Cooperation, Based on Reconciliation – Results and Challenges”, потом 16. онлајн курс посвећен избегличком праву за студенте постдипломских студија“ који је организовао Међународни институт за хуманитарно право у Санрему од 21. до 25. фебруара 2022. године, као и јесењу школу “Law and Gender”, организовану од стране Европа института Универзитета у Сарланду, уз подршку Савезног министарства за образовање и истраживање Савезне Републике Немачке и Немачке службе за академску размену од 4. до 15. октобра 2021. године. У академској 2019/2020. години је била чланица тима Правног факултета Универзитета у Београду на студентском такмичењу из међународног трговинског права *Willem C. Vis International Commercial Arbitration Moot*, а у академској 2018/2019. је била полазница „Студија будућности“ Београдске отворене школе.

Течно говори шпански и енглески језик, а поседује и знање немачког језика.

2. Предмет и циљ докторске дисертације

Докторска дисертација имала би за предмет анализу укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених, док би фокус био на разматрању радноправних аспеката овог питања.

Кандидаткиња указује да 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. Овакав начин поимања у праву није за критику, далеко од тога, он је нужан како би се створио систем и механизми за спровођење тог система. Понекад, међутим, *јединствена искуства* појединаца остају изван овако постављених оквира. То доводи до невидљивости тих и таквих искустава, а што као реперкусију има немогућност појединаца да потраже правну

заштиту када су им права угрожена или повређена. У светлу наведеног, 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.

Дакле, без довођења у питање нужности стварања, односно постојања система који на одређени начин категоризује, групише и упрошћава, те последично третира индивидуална искуства кроз призму заједничких, кандидаткиња заузима став да је, и у вези с одређеним питањима, потребно преиспитати овај начин поимања и разматрања. Управо до овакве врсте преиспитивања правног начела забране дискриминације је дошло увођењем појма и концепта укрштене (интерсекцијске) дискриминације, не тако давне 1989. године, пре свега захваљујући Кимберли Креншо (Kimberlé Crenshaw). Наиме, ова ауторка се запитала да ли постојећи друштвени и правни систем препознаје, уопште и на одговарајући начин, искуства Афроамериканки, а будући да је њихов положај често неповољан услед дискриминације по основу више личних својстава која се укрштају. Стога, а у погледу објашњења теорије интерсекционалности, која је основ за разумевање укрштене дискриминације која обликује искуства Афроамериканки, Креншо користи метафору раскрснице. У овој метафори, аутомобили се крећу из различитих и у различитим правцима и смеровима, а уколико дође до саобраћајне незгоде, узрок може бити кретање било ког аутомобила из било ког правца и/или смера, али и кретање више, па и свих аутомобила. Креншо сматра да је искуство Афроамериканки специфично јер је веће од простог збира расизма и сексизма, те да је у том смислу теорија интерсекционалности нужна за разумевање њиховог положаја. Теорија интерсекционалности, отуд, захтева преиспитивање три доминантна система који условљавају функционисање друштва: *патријархата*, *колонијализма* и *капитализма*, односно класних односа. Међутим, ова теорија истовремено представља и критику феминистичке и критичке расне теорије, односно пропуста ових теорија да заштите и оснаже све жртве неједнаког третмана чија су искуства невидљива.

Теорија интерсекционалности се временом развија, те напушта оквире расе, класе и рода, а фокус ставља на питање *идентитета* уопште развијајући схватање да појединац, истовремено, има *различите* идентитета, али и да постоје *простори између идентитета* које је важно препознати. Поред вишеструкости идентитета, ова теорија наглашава и то да идентитети нису нужно статични, а да могу бити променљиви у времену и простору. Вештачка хомогенизација идентитетских група, стога, доводи до негације индивидуалних искустава, а самим тим и невидљивости искуства појединаца која су другачија и јединствена.

Следећа фаза у развоју теорије интерсекционалности се односи на померање фокуса с *идентитета* на *односе моћи и немоћи*, односно привилегије и подређености у друштву, што нужно подразумева сагледавање улоге историјског контекста, али и ситуације у савременом друштву. У том контексту, а како то наводи Ненси Фрејзер (Nancy Fraser), хегемонија подразумева „интерсекцију односа моћи, неједнакости и дискурса“, те чини

мишљење и став одређене друштвене групе важнијим и прихваћеним, док маргинализује ставове и положај других.

На темељу који чини теорија интерсекционалности настаје и појам и концепт укрштене, то јест интерсекцијске дискриминације, а анализа овог појма и концепта с фокусом на радноправне аспекте представља, како то кандидаткиња напомиње, срж предмета докторске дисертације. Укрштена дискриминација је дискриминација по основу два или више личних својстава, истовремено, односно у истој ситуацији, с тим што су својства тако повезана, односно укрштена, да није могуће направити разграничење, те је ефекат деловања ових својстава синергијски. У вези с наведеним, кандидаткиња наглашава да је посебна важност анализе питања укрштене дискриминације из угла *радног права* вишеструка, а да такође захтева и прављење корака уназад, те узимање у обзир питања настанка и развоја, као и специфичности радног права као гране права. Наиме, радно право је настало из потребе да се заштити радник, као слабија страна у радном односу. С друге стране, радно право је изграђено по моделу мушкарца који ради у стандардном облику запослењу – на основу уговора о раду на неодређено време с пуним радним временом, док је социјално право изграђено по моделу породице у којој је мушкарац издржавалац. Развој радног права подразумева и уочавање потребе да се пружи посебна заштита одређеним категоријама радника, о којима кандидаткиња говори као о осетљивим и угроженим групама радника. У том светлу, кандидаткиња примећује да би се у најширем смислу речи могло сматрати да се сви они који обављају правно подређени рад за послодавца налазе у осетљивом положају. Ипак, кандидаткиња напомиње да би требало говорити о посебној осетљивости одређених категорија које се, услед бројних чинилаца, налазе у неповољном и „ризичном“ положају на тржишту и у свету рада. У том смислу, радно право треба да пружи подршку угроженим и осетљивим групама радника, односно оним групама радника које су, услед историјски дубоко укорених обрасце који стварају и „негују“ неједнакости које постоје деценијама и вековима у свету рада, стављене у неповољан положај, односно које не могу да унапреде свој положај у свету рада. Проблеми с којима се суочавају припадници ових група често представљају својеврсни „зачарани круг“ у ком породице и генерације одрастају у сиромаштву, с ограниченим приступом или без приступа образовању, а потом и с веома ограниченим могућностима у свету рада. Стога је припадницима ових група потребно пружити системску подршку, док је први корак у пружању такве подршке управо препознавању сложености, вишеслојности и тежине проблема с којима се они суочавају. И док се концепт посебне заштите кроз радноправне норме креће од заштите која подразумева ограничења до гаранција једнакости, трагови схватања „идеалног радника“ по горе наведеном моделу и реперкусије патерналистичког приступа у извесној мери остају присутни и данас. Све наведено има свој одраз у погледу постојања дискриминације у свету рада, а посебно укрштене дискриминације, што би било детаљно размотрено кроз дисертацију. Наиме, посебан значај радноправне анализе укрштене дискриминације је условљен чињеницом да је ризик дискриминације, па тако и укрштене дискриминације

посебно наглашен управо у сфери запошљавања и рада. У том контексту, потребно је имати у виду и то да је један од подстицаја за настанак теорије интерсекционалности и појма и концепта укрштене дискриминације била, управо, пресуда америчког суда у случају *DeGraffenreid v. General Motors* у ком су Афроамериканке које су добиле отказ довеле у питање послодавчеве критеријуме и стратегију у погледу утврђивања вишка запослених. Наиме, у овом случају је отказ приликом колективног отпуштања запослених добило више Афроамериканки које су сматрале да су жртве дискриминације, односно да су постављени критеријуми били дискриминаторни. Међутим, тужиље нису могле да докажу постојање дискриминације ни по једном основу засебно, иако су, заправо, биле изложене неједнаком третману не због једног од својих личних својстава већ због укрштања различитих личних својстава. Такође, посебна важност разматрања укрштене дискриминације у радном праву произилази и из тога што положај појединца у свету рада значајно утиче на то колико ће он бити прихваћен, односно изолован, то јест (не)видљив и у другим сферама живота.

У вези с наведеним, кандидаткиња примећује да анализа питања укрштене дискриминације и радноправних аспеката овог питања захтева разматрање бројних недоумица које се крећу од термилолошких, преко појмовних и концептуалних, све до оних који се тичу стварања, тумачења и примене права. Пре свега, постоји термилолошка, али и појмовна недоумица која се тиче односа термина и појмова „укрштена (интерсекцијска)“ и „вишеструка“ дискриминација. Док на пример Марк Бел (Mark Bell) сматра да је вишеструка дискриминација кровни термин под којим би требало разматрати и укрштену дискриминацију, Сандра Фредман (Sandra Freman) наводи да бављење питањем дискриминације по више основа подразумева различите термилолошке недоумице, али да би начелно требало разликовати три ситуације, односно врсте дискриминације по више основа. Прва се односи на то да је особа дискриминисана по различитим основама у различитим приликама (обична вишеструка дискриминација), друга на постојање дискриминације по више основа у једној ситуацији, али тако да их је могуће разграничити и доказати постојање дискриминације по сваком основу засебно (додатна вишеструка дискриминација). Напослетку, постојање дискриминације по више основа које није могуће раздвојити и разграничити, односно која делују „синергијски“ се у овој подели означава као укрштена дискриминација. На сличну поделу се позива и Тимо Маконен (Timo Makonnen), с тим што за дискриминацију по више основа у једној ситуацији, али уколико је те основе могуће разграничити, користи синтагму „сложена дискриминација“. Штавише, Рафаел Ксенидис (Raphaële Xenidis), која наводи укрштену дискриминацију као подврсту вишеструке дискриминације, истовремено наглашава да постоји „лексичко бојно поље“ у контексту синтагми које се користе када је реч о дискриминацији по више основа. Опет, Џулијан Кокот (Juliane Kokkot) упозорава на ризик неадекватности коришћења синтагме „вишеструка дискриминација“ у случајевима када је дошло до укрштене дискриминације. У светлу наведеног, кандидаткиња напомиње да би у дисертацији синтагма вишеструка дискриминација био коришћена с разумевањем да има

„математичку“ конотацију, будући да се односи на просто сабирање више личних својстава у контексту дискриминације. С друге стране, насупротив овој, „математичкој“ конотацији стоји испреплетаност и нераздвојивост (укрштање) својстава, коју подразумева укрштена дискриминација. Кандидаткиња додаје и то предмет дисертације захтева и детаљну анализу односа укрштене дискриминације с другим врстама дискриминације које могу постојати у свету рада. У том светлу, кроз дисертацију би биле сагледане и различите димензије дискриминације уопште и укрштене дискриминације – уколико се пође од претпоставке да су чиниоци који утичу на дискриминацију индивидуални, друштвени и структурни, упозорава се на то да уобичајено разумевање дискриминације даје сувише велики значај индивидуалним у односе на друге две групе чинилаца. Управо увођење укрштене дискриминације захтева разматрање и осталих група чинилаца, односно посвећује им макар једнаку пажњу као и индивидуалној димензији. Како кандидаткиња појашњава, све наведено је потребно сагледати у контексту темељних начела радног права – начела једнакости и начела забране дискриминације, као и концепта достојанственог рада, а у светлу улоге коју борба против укрштене дискриминације има када је реч о остварењу достојанственог рада у пракси.

Надаље, разматрање укрштене дискриминација из радноправног угла захтева узимање у обзир неједнакости субјеката радног односа као чиниоца који усложњава анализу на теоријском нивоу, али и препознавање укрштене дискриминације у пракси. Дисертација би обухватила и детаљну анализу личних својстава као могућих основа дискриминације у свету рада. У том смислу, кроз дисертацију би био посебно обрађен парадокс који се огледа у томе да анализа било ког личног својства засебно подразумева напуштање теорије интерсекционалности, односно појма и концепта укрштене дискриминације, а да је истовремено нужна за разумевање овог појма и концепта. Стога би лична својства кроз дисертацију била разматрана, с једне стране, засебно, а с друге стране кроз кључне тачке укрштања, како би се стекао свеобухватан увид у то како укрштање различитих личних својстава утиче на положај појединца у свету рада. Оваква анализа, како кандидаткиња закључује, помаже да боље разумемо експоненцијални раст степена неповољности положаја појединца у случају постојања укрштене дискриминације, а што би било анализирано кроз изражене тачке укрштања различитих личних својстава. Кандидаткиња додаје и то да је приликом анализе личних својстава потребно имати у виду и то да су неретко разлике одређених личних својстава „замагљене“, чиме се додатно усложњава проблем препознавања укрштене дискриминације у пракси. Штавише, кандидаткиња упозорава и на то да је посебно деликатно, али и важно анализирати и она лична својства која су и даље непрепозната или ретко препозната као могући основи дискриминације у правним инструментима, а такође у контексту постојања укрштене дискриминације.

Корени укрштене дискриминације се могу пронаћи у стереотипима и предрасудама према појединцима због урођених или стечених, претпостављених или стварних, личних својстава. Иако се о стереотипима и предрасудама може говорити као о коренима дискриминације уопште, они добијају „посебну тежину“ у контексту укрштене

дискриминације. Поврх тога што су у свету рада посебно изражени одређени стереотипи и предрасуде, управо синергија различитих својстава и јединственост искустава жртве овакве дискриминације, указују на постојање такозваних *интерсекцијских стереотипа*, а који даље воде до стварања предрасуда. У том светлу, начин на који стереотипи и предрасуде утичу на перцепцију одређеног личног својства, а потом и постојање укрштене дискриминације, би, како кандидаткиња прецизира, био посматран насупрот оправданим (професионалним) разлозима за разликовање кандидата за запослење и запослених.

Разумевање појма и концепта укрштене дискриминације у свету рада захтева и детаљну анализу специфичности положаја *кандидата за запослење*, као и *запослених*. У том погледу, кандидаткиња сматра да би кључно било то да анализа обухвати макрослику тржишта рада, те улогу укрштене дискриминације у маргинализацији и стигматизацији одређених друштвених група, а посебно појединачна код којих долази до укрштања својстава, као кандидата за запослење. С друге стране, кандидаткиња упозорава да ништа мање важно није сагледати ни микрослику, односно положај појединца који је као жртва укрштене дискриминације „невидљив“ и лишен могућности да пронађе адекватан или уопште било какав посао. Када је пак реч о положају запослених, детаљно би било разматрано то како постојање укрштене дискриминације утиче на постојање сегрегације у свету рада и то како *вертикалне сегрегације*, у смислу позиција и зарада, тако и *хоризонталне сегрегације*, у смислу рада у различитим секторима и занимањима. Такође, а с обзиром на то да је појам и концепт укрштене дискриминације релативно нов, те стога, као и услед своје сложености, ретко препознат у пракси, анализа положаја запослених би била фокусирана на то како постојање укрштене дискриминације *може да утиче* на различита права и обавезе из радног односа, као и услове рада. У том светлу, кандидаткиња сматра да је потребно нарочиту пажњу усмерити ка радноправним институтима, као што су зарада, радно време, безбедност и здравље на раду, као и питању неоправданог отказа као последице укрштене дискриминације.

Такође, анализа би обухватила и разматрање савремених трендова у свету рада условљених различитим чиниоцима и схватањима – од неолибералне филозофије, глобализације и дигитализације, до глобалних криза. Наиме, контекст савременог света рада обликују трендови који утичу на све већу флексибилизацију рада и увођење нових облика рада. Парадоксално, стандардни радни однос све мање постаје правило, те би нужно било, у оквиру докторске дисертације, обрадити и нове тенденције, наравно, у контексту ризика постојања укрштене дискриминације. Напошетку, подвлачи кандидаткиња, важно је имати у виду и то да потенцијалне жртве укрштене дискриминације, услед свега наведеног, као и одсуства могућности, неретко могу постати изложени прекарном раду, те постати и жртве радне експлоатације.

И док бављење питањем укрштене дискриминације постаје све више заступљено у теорији, препознавање укрштене дискриминације кроз правне, а посебно радноправне, инструменте је пре изузетак него правило. Све и када се забрана укрштене дискриминације уводи, то се најчешће чини „стидљиво“. Другим речима, у одсуству

изричите гаранције, забрана укрштене дискриминације се најчешће уводи кроз тумачења, ставове и коментаре, који прате одређене правне инструменте (на пример ставове Комитета ОУН за елиминисање свих облика дискриминације жена). Ипак, одређени кораци напред се могу уочити, те је тако, на пример, изричита забрана укрштене дискриминације уведена кроз преамбулу Конвенције Међународне организације рада број 190 о елиминацији насиља и злостављања у свету рада. Препознавање укрштене дискриминације постаје све учесталије и када је реч о националним законодавствима, те се тако и у српско законодавство недавним изменама и допунама Закона о забрани дискриминације Републике Србије уводи изричита забрана укрштене, то јест интерсекцијске дискриминације. Међутим, кандидаткиња сматра да постоји још дуг пут у овом погледу – већина правних инструмената на различитим нивоима не уводи изричито забрану укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада. Штавише, наглашава да, не само да правни инструменти најчешће не препознају укрштену дискриминацију, већ и *неутралне* одредбе и мерила прописана, односно успостављена, кроз правне инструменте и механизме неретко *de facto* стављају припаднике угрожених група у неповољнији положај и то по више основа. Стога кандидаткиња закључује да постоји потреба да се укрштена дискриминација препозна кроз правне гаранције, али и друштвени наратив.

Како кандидаткиња примећује, не може се занемарити ни „отворено питање“, па и изазов се односи на непостојање упоредника. Наиме, у случајевима укрштене дискриминације, а будући да је у сваком појединачном случају реч о специфичном укрштању личних својстава услед ког долази до неоправдано неповољнијег третмана, не може се говорити о упореднику, барем не у строгом смислу речи. Ово питање би било посебно детаљно обрађено кроз докторску дисертацију, у смислу важности препознавања овог изазова, али и у погледу могућности за његово превазилажење, кроз флексибилно и/или кроз контекстуално поређење, што предлаже Шреја Атреј (Shreya Atrey).

Постојеће аналитичке, па и правне структуре, не препознају укрштену дискриминацију. Штавише, не само да постојеће категорије не препознају овај појам и концепт, већ су створене тако да није могуће у њих додати категорију укрштене дискриминације, пре свега услед апстрактности и неприменљивости овог појма и концепта. Овај ризик, односно критика, је утолико пре присутна уколико се посматра из угла радног права и потребе увођења забране укрштене дискриминације у радноправне инструменте. Наведена питања би, како наводи кандидаткиња, била анализирана из две различите, па чак би се могло рећи и супротстављене перспективе. С једне стране, била би анализирана оправданост ове критике кроз препреке за укључење категорије укрштене дискриминације у постојеће правне и аналитичке структуре. С друге стране, ова критика би била посматрана и из угла других историјских примера који указују на то да није реткост то да се одређени појам и концепт сматра готово немогућим за укључење у правни оквир, али да време покаже да таква могућност ипак постоји. У том светлу, кроз дисертацију би била сукобљена ова два супротстављена става, с циљем указивања на оправданост и неоправданост аргумената присутних на обе стране, те коначно с

изношењем хипотезе да постоји потреба да (радно)правни оквир препозна појам и концепт укрштене дискриминације, а у оквиру тежње ка постизању суштинске једнакости. Наиме, иако је суштинска једнакост сложен и вишедимензионалан концепт који обухвата бројне аспекте и препознавање „нових“ облика дискриминације (попут, својевремено, препознавања ризика посредне дискриминације као „новог“), кандидаткиња констатује да је сигурно је да је препознавање и борба против укрштене дискриминације од истакнутог значаја на путу ка постизању суштинске једнакости у свету рада. Циљ дисертације, у овом смислу, јесте да укаже да оправдани ризици, критике и бојазни постоје, али да их не треба посматрати као обесхрабрење, већ као изазов који прати увођење сваког новог појма и концепта у право.

Кандидаткиња такође оцењује да би бављење забраном укрштене дискриминације било непотпуно без разматрања интерсекцијског приступа, као кључног инструмента и методолошког алата који омогућава прво препознавање, а потом и борбу против укрштене дискриминације у пракси. У том смислу, посебни значај би био посвећен анализи важности, али и ризицима примене интерсекцијског приступа уопште, а посебно у радном праву. Као кључне предности интерсекцијског приступа се уочавају препознавање јединствених искустава и откривање нових облика и форми у којима се јавља дискриминација у пракси, а који нису видљиви кроз примену других приступа. У том светлу, интерсекцијски приступ би кроз дисертацију био посматран насупрот такозваном једноосном (вертикалном) приступу где је фокус на једном личном својству као основу дискриминације, а будући да овакав приступ омогућава сагледавање само једног аспекта идентитета особе, док у потпуности занемарује друге идентитете и односе моћи. Управо стога постоји ризик да у одређеним случајевима једноосни приступ гарантује само формалну једнакост, док увођење интерсекцијског приступа у радно право доводи до тога да радно право препозна стварност данашњег света рада и допринесе остварењу гаранције суштинске једнакости. Дакле, трансформативни потенцијал теорије интерсекционалности постаје остварив применом интерсекцијског приступа који игра кључну улогу у борби за постизање не само формалне, већ и суштинске једнакости уопште, и у свету рада.

С друге стране, кандидаткиња истиче и да је интерсекцијски приступ с собом носи бројне изазове, те је такође неретко предмет, мање или више, оправданих, критика. Ови изазови се крећу од методолошких до садржинских. Методолошки изазов се огледа у томе што је теорија интерсекционалности по својој природи квалитативна, те је готово немогуће спровести квантитативна, статистичка истраживања на великом узорку применом интерсекцијског приступа. Наиме, присутност многих варијабли које је неопходно узети у обзир чине немогућим или у најбољем случају, изузетно изазовим, „мерење“ постојања укрштене дискриминације у пракси, а што отежава мерење (не)успешности интерсекцијског приступа. Садржински изазов који се односи на примену интерсекцијског приступа је у вези с питањем исувише велике апстрактности која се замера теорији интерсекционалности, те се често наводи да овакав приступ доводи до пролиферације идентитета и да нема никакву практичну употребу будући да је

истовремено сувише индивидуализован и сувише апстрактан. Ипак, ма колико изазова постојало када је реч о примени овог приступа, он истовремено има потенцијал да препозна стварност невидљиву кроз примену других приступа дискриминацији.

У светлу свега наведеног, кандидаткиња закључује да увођење теорије интерсекционалности, односно укрштене дискриминације у радно право, има велики потенцијал да доведе у питање постојеће оквире и норме. Међутим, исто тако објашњава да остаје недоумица у погледу тога да ли овакав потенцијал заправо носи и велику иноваторску снагу или пре има својеврсни рушилачки потенцијал у погледу постојећих оквира забране дискриминације. Циљ дисертације у том смислу јесте да укаже на предности, важност и нужност увођења забране укрштене дискриминације у радно право.

Овај свеобухватни и широко постављени циљ се може, како кандидаткиња уочава, детаљније размотрити кроз више потциљева. Када је реч о научним циљевима, они се односе, најпре, на расветљавање појма и концепта укрштене дискриминације као релативно новог и недовољно обрађеног појма и концепта у сфери права. У вези с тим, научни циљ дисертације се огледа и у отклањању, барем у извесној мери, недоумица, терминолошких, појмовних и концептуалних, у вези с укрштеном дискриминацијом. Истраживање би притом било усмерено ка радноправним аспектима, те би циљ био увођење у научни дискурс веће заступљености питања укрштене дискриминације (и) као питања радног права. Овај циљ је од посебног значаја будући да је у литератури бављење укрштеном дискриминацијом најчешће присутно у контексту разматрања антидискриминационог законодавства и уопште у систему права људских права, док је знатно мања пажња посвећена овом питању кроз призму радног права. У том смислу, научни циљ дисертације се огледа и у систематизацији знања у погледу укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада што је од значаја *per se*, али и у контексту свеобухватног разматрања радноправног начела једнакости и забране дискриминације. Другим речима, како кандидаткиња наводи, истраживање би допринело и унапређењу разматрања начела једнакости и забране дискриминације, као основног начела радног права, а у том светлу и других врста дискриминације. Све наведено би било од значаја за стицање свеобухватног увида у положај запослених и кандидата за запослење као могућих жртава укрштене дискриминације.

С друге стране, циљеви који се односе на примену наведеног у пракси се могу сажети кроз циљ да се пружи правна заштита кандидатима за запослење и запосленима као жртвама укрштене дискриминације. Пре свега, иако су одређени кораци у контексту препознавања ризика укрштене дискриминације предузети, како у међународном, тако и у домаћем праву, циљ у овом погледу се односи на то да препознавање укрштене дискриминације у правним, а нарочито радноправним инструментима постане правило, а не изузетак. Такође, циљ је утврђивање тога да ли је укрштена дискриминација препозната у пракси, односно кроз институционалне механизме заштите права и да ли може бити препозната кроз ове механизме – судску заштиту, алтернативне методе решавања радних спорова, инспекцијски надзор, као и од стране контролних тела. Апликативни циљ

дисертације, се огледа и у томе да социјални партнери препознају постојање укрштене дискриминације и важност препознавања, спречавања и борбе против овог облика дискриминације у свету рада, те да ово питање постане заступљеније у социјалном дијалогу и кроз аутономне изворе радног права. Штавише, посебно је важно и то да се укрштена дискриминације препозна кроз ванправне механизме, попут образовања. Напоследку, а истовремено и на почетку апликативних циљева, посебно подвлачи кандидаткиња, се налази циљ пружања заштите појединцима који су жртве укрштене дискриминације у свету рада кроз јасне правне гаранције и ефикасну примену права.

3. Опис садржаја (структуре по поглављима) дисертације

А) Садржај дисертације

Докторска дисертација под називом „Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти“ обухватала би следеће целине:

УВОД

- предмет истраживања
- циљ истраживања
- научна и друштвена релевантност теме
- методолошки оквир
- главне хипотезе

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

1. Уводна разматрања

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

2.1. Различито поступање према кандидатима за запослење или запосленима

2.2. Лично својство као основ дискриминације

2.2.1. Појам личног својства

2.2.2. Узрочна веза између личног својства и неједнаког поступања

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

2.4. Значај намере као (не)битног елемента дискриминације

- 2.5. Укидање или нарушавање једнаких могућности или резултата у свету рада
- 2.6. Дискриминација versus посебне мере у корист угрожених група радника
- 2.7. Сличности и разлике дискриминације и злостављања на раду

3. Стереотипи и предрасуде као корен дискриминације у свету рада

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

- 4.1. Непосредна и посредна дискриминација
- 4.2. Структурна дискриминација
- 4.3. Институционална дискриминација
- 4.4. Пренесена дискриминација
- 4.5. Узнемиравање и сексуално узнемиравање као облици дискриминације
- 4.6. Дискриминација на основу једног и више личних својстава (вишеструка и укрштена дискриминација)

5. Начело једнакости и забране дискриминације у радном праву

- 5.1. Настанак и развој начела једнакости и забране дискриминације
- 5.2. Однос забране дискриминације, једнакости и равноправности
- 5.3. Однос начела једнакости и забране дискриминације с другим начелима радног права

Део други: ЗНАЧАЈ ТЕОРИЈЕ ИНТЕРСЕКЦИОНАЛНОСТИ ЗА БОРБУ ПРОТИВ ИСКЉУЧНОСТИ И НЕЈЕДНАКОСТИ

1. Уводна разматрања

2. Настанак и развој теорије интерсекционалности

- 2.1. Претече теорије интерсекционалности
- 2.2. Теорија интерсекционалности као критика феминистичке и критичке расне теорије
- 2.3. Теорија интерсекционалности и преиспитивање доминантних друштвених наратива
 - 2.3.1. Теорија интерсекционалности и патријархат
 - 2.3.2. Теорија интерсекционалности и колонијализам
 - 2.3.3. Теорија интерсекционалности и капитализам
- 2.4. Улога и значај идентитета у теорији интерсекционалности
 - 2.4.1. Излазак теорије интерсекционалности из оквира расе, класе и рода
 - 2.4.2. Разматрање вишеструкости и променљивости идентитета
 - 2.4.3. Негирање идентитетске хомогености у оквиру групе кроз теорију интерсекционалности
 - 2.4.4. Концепт интерсекцијског идентитета
- 2.5. Теорија интерсекционалности и студије мањина
- 2.6. Од идентитета до односа (не)моћи – померање фокуса с идентитета на структурну интерсекционалност

- 2.6.1. Динамичност и статичност односа моћи у времену и простору
- 2.6.2. Дистанца моћи и непрепознавање неједнакости
- 2.7. *Критике теорије интерсекционалности*
 - 2.7.1. Апстрактност и неприменљивост теорије интерсекционалности
 - 2.7.2. Феминистичка критика теорије интерсекционалности
 - 2.7.3. Марксистичка критика теорије интерсекционалности

Део трећи: ПОЈАМ И КОРЕНИ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

1. Уводна разматрања

2. Појам и концепт укрштене дискриминације

- 2.1. *Обележја (елементи) укрштене дискриминације*
 - 2.1.1. Постојање два или више личних својстава као основа дискриминације
 - 2.1.2. Укрштање основа дискриминације
 - 2.1.3. Синергијски ефекат – разграничење укрштене и вишеструке дискриминације
- 2.2. *Нове тенденције – интра-интерсекцијска дискриминација*

3. Интерсекцијски стереотипи као корен укрштене дискриминације

4. Значај теорије интерсекционалности за право

5. Важност препознавања укрштене дискриминације у радном праву

- 5.1. *Концепт „идеалног радника“ и укрштена дискриминација*
- 5.2. *Интерсекцијски стереотипи и предрасуде у савременом свету рада*
- 5.3. *Проблем невидљивости жртава укрштене дискриминације у свету рада*
- 5.4. *Неједнакост страна у радном односу као чинилац усложњавања анализе*
- 5.5. *Укрштена и друге врсте дискриминације којима су изложени кандидати за запослење и запослени*
 - 5.5.1. Препознавање укрштене или вишеструке дискриминације у свету рада
 - 5.5.2. Непосредна и посредна укрштена дискриминација
 - 5.5.3. Однос укрштене с структурном и институционалном дискриминацијом
 - 5.5.4. Однос укрштене и пренесене дискриминације
 - 5.5.5. Однос укрштене дискриминације с узнемиравањем и сексуалним узнемиравањем, као облицима дискриминације

Део четврти: РИЗИК УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ КАНДИДАТА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ И ЗАПОСЛЕНИХ

1. Уводна разматрања

2. Поступак заснивања радног односа и ризик дискриминације

- 2.1. *Обавеза избора кандидата на основу професионалних својстава и у доброј вери*
- 2.2. *Лично својство као (не)оправдани услов за заснивање радног односа*

3. Ризик укрштене дискриминације кандидата за запослење

- 3.1. Ризик укрштене дискриминације приликом утврђивања посебних услова за заснивање радног односа
- 3.2. Наизглед неутрална мерила која стављају у неповољнији положај припаднике угрожених група радника
- 3.3. Проблем дискриминаторних огласа за посао
- 3.4. Ризик укрштене дискриминације приликом тестирања кандидата
- 3.5. Незапосленост припадника осетљивих и угрожених категорија радника и професионална сегрегација на тржишту рада као последице укрштене дискриминације
- 3.6. Улога носилаца послова запошљавања у борби против укрштене дискриминације
- 3.7. Значај увођења посебних мери за борбу против укрштене дискриминације кандидата за запослење
- 3.8. Предности и мане анонимних пријава на конкурс

4. Остваривање права и преузимање обавеза и одговорности из радног односа и ризик дискриминације

5. Ризик укрштене дискриминације запослених

- 5.1. Однос професионалне сегрегације и укрштене дискриминације запослених
- 5.2. Укрштена дискриминација и достојанство на раду
- 5.3. Укрштена дискриминација и зарада
- 5.4. Укрштена дискриминација и радно време
- 5.5. Укрштена дискриминација и безбедност и здравље на раду
- 5.6. Ризик укрштене дискриминације у контексту дискриминаторног узнемиравања и сексуалног узнемиравања
- 5.7. Ризик укрштене дискриминације приликом вредновања резултата рада и напредовања у каријери
- 5.8. Укрштена дискриминација и престанак радног односа
 - 5.8.1. Лична својства као неваљани отказни разлог
 - 5.8.2. Ризик укрштене дискриминације приликом утврђивања вишка запослених
- 5.9. Ризик укрштене дискриминације радника који обављају плаћени рад у домаћинству

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
 - 6.1.2. Демографске и климатске промене
 - 6.1.3. Технолошке промене
 - 6.1.4. Глобалне кризе
- 6.2. Флексибилизација рада и ризик укрштене дискриминације
- 6.3. Нове форме рада и ризик укрштене дискриминације

6.4. Аутоматизовано одлучивање и ризик укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених

7. Прекарни рад и укрштена дискриминација

8. Борба против укрштене дискриминације запослених – од маргинализације до диверзитета

9. Укрштена дискриминација у сфери социјалне сигурности као последица укрштене дискриминације у свету рада

Део пети: МОГУЋИ ОСНОВИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У КОНТЕКСТУ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА

1. Уводна разматрања

2. Формирање каталога заштићених својстава у радном законодавству

2. Парадокс напуштања укрштене дискриминације издвајањем личних својстава

3. Најчешћи основи дискриминације у свету рада

3.1. Пол, род, родни идентитет и сексуално опредељење

3.1.1. Значење и разликовање појмова „пол“, „род“ и „родни идентитет“

3.1.2. Родно заснована професионална сегрегација

3.1.3. Неједнако вредновање „мушких“ и „женских“ послова

3.1.4. Родно засновани платни јаз

3.1.5. Феномен „стакленог плафона“

3.1.6. Сексуално опредељење као основ дискриминације у свету рада

3.1.7. Положај трансродних и небинарних особа на тржишту рада

3.2. Раса, етничка припадност, боја коже, порекло, национална припадност и језик

3.2.1. Општа разматрања

3.2.2. Колонијална прошлост и ропство – реперкусије на савремени свет рада

3.2.3. Положај расних и етничких мањина у свету рада

3.2.4. Неповољан положај миграната на тржишту рада

3.2.4.1. Формалне препреке за проналазак запослења

3.2.4.2. Стереотипна уверења о мигрантима у свету рада

3.2.4.3. Ризик прекарног рада и радне експлоатације миграната као последица одсуства могућности

3.3. Здравствено стање и инвалидитет

3.3.1. Одређење појма инвалидитет и однос с појмовима инвалидности, болести, старости и гојазности

3.3.2. Утицај здравственог стања и инвалидитета на положај појединца у свету рада

3.3.3. Од заштитних радионица до квота за запошљавање – (не)једнакост особа с инвалидитетом у свету рада

3.3.4. Стигматизација особа с менталним инвалидитетом у свету рада

3.4. Старост

3.4.1. Отежан положај младих радника на тржишту и свету рада

3.4.2. Дискриминација старијих радника

3.5. Брачни и породични статус

3.5.1. Историјски контекст – улоге у браку и улоге у свету рада

3.5.2. Посебна заштита материнства

3.5.3. Проблем усклађивања професионалних и породичних дужности запослених

3.6. Вероисповест

3.7. Политичко уверење и чланство у политичким организацијама

3.8. Чланство у синдикату или својство представника радника

3.9. Имовно стање и социјално порекло

4. Непрецизирани основи дискриминације – „свако друго лично својство“

5. Разматрање личних својстава у контексту укрштене дискриминације у свету рада

5.1. Укрштање пола, рода и расе као основа дискриминације

5.1.1. Положај Афроамериканки – основ за настанак теорије интерсекционалности

5.1.2. Положај припадница расних и етничких мањина у савременом свету рада

5.2. Укрштање рода, расе и мигрантског статуса као основа дискриминације

5.2.1. „Сукоб цивилизација“ у свету рада

5.2.2. Феминизација миграција

5.3. Ношење верских симбола на радном месту – укрштање рода, расе и религије

5.4. Укрштање пола, рода и породичних дужности као основа дискриминације

5.4.1. Укрштена дискриминација жена с породичним дужностима

5.4.2. Дискриминација мушкараца с породичним дужностима

5.5. Укрштање рода и старости као основа дискриминације

5.6. Укрштање рода и инвалидитета као основа дискриминације

5.7. Маргинализација и стигматизација бивших осуђеника у свету рада

5.7.1. Дискриминација на основу укрштања расне и етничке припадности са статусом бившег осуђеника

5.7.2. Дискриминација бивших осуђеница у свету рада

5.8. Укрштање сексуалног опредељења и расе или етничке припадности

5.9. Укрштање сексуалног опредељења и здравственог стања у контексту (претпостављене) заражености *HIV* вирусом

6. Издавање главног својства као основа дискриминације – нужност или напуштање теорије интерсекционалности

7. Замена каталога личних својстава забраном стигме – предности и мане

Део шести: ИНТЕРСЕКЦИЈСКИ ПРИСТУП ЗАБРАНИ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА

1. Уводна разматрања

2. Интерсекцијски приступ као инструмент за постизање суштинске једнакости у свету рада

2.1. Забрана дискриминације у радном праву – једноосни versus интерсекцијски приступ

2.2. Значај интерсекцијског приступа за постизање и очување достојанственог рада

3. Изазови и критике у вези с применом интерсекцијског приступа у радном праву

3.1. Методолошки изазови

3.1.1. Немогућност спровођења квантитативних истраживања

3.1.2. Индивидуализација искустава као методолошки изазов

3.2. Проблем непостојања упоредника – кандидата за запошлење или запосленог

3.2.1. Немогућност поређења у строгом смислу речи

3.2.2. Флексибилно поређење

3.2.3. Контекстуално поређење

3.2.4. Непостојање упоредника као предност

3.3. Ризик одродњавања радног права

3.4. Парадокс успеха интерсекцијског приступа у теорији и неуспеха у пракси

Део седми: ПРАВНИ ОКВИР ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И ПОТРЕБА УВОЂЕЊА УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ НА УНИВЕРЗАЛНОМ НИВОУ

1. Уводна разматрања

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

2.2. Значај Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима за спречавање и заштиту од дискриминације

2.3. Значај Међународног пакта о грађанским и политичким правима из угла радноправне заштите

2.4. Разматрање стандарда Организације уједињених нација усмерених ка борби

против расне дискриминације

2.5. Разматрање стандарда значајних за борбу против дискриминације на основу порекла, држављанства и мигрантског статуса

2.6. Елиминисање свих облика дискриминације жена као циљ стандарда Организације уједињених нација

2.7. Заштита особа с инвалидитетом кроз стандарде Организације уједињених нација

2.8. Препознавање укрштене и вишеструке дискриминације кроз праксу комитета Организације уједињених нација

2.9. Увођење забране укрштене дискриминације кроз Пекиншку и Дурбанску декларацију

2.10. Важност забране укрштене дискриминације за остварење Циљева одрживог развоја и примену принципа „да нико не буде изостављен“

2.11. Потреба даљег препознавања и санкционисања укрштене дискриминације на нивоу Организације уједињених нација

3. Улога и значај Међународне организације рада за борбу против дискриминације у свету рада

3.1. Настанак и развој Међународне организације рада

3.2. Место гаранције једнаких могућности у Филадельфијској декларацији

3.3. Забрана дискриминације у правним инструментима Међународне организације рада – од фрагментарне до свеобухватне заштите

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

3.4.2. Зачетак гаранције забране дискриминације кроз забрану дискриминације на основу синдикалне припадности

3.4.3. Увођење гаранције родне и полне једнакости кроз принцип једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности

3.4.4. Посебна заштита материнства

3.4.5. Заштита лица с породичним дужностима од дискриминације

3.4.6. Стандарди од значаја за спречавање дискриминације особа с инвалидитетом

3.4.7. Стандарди о политици запошљавања

3.4.8. Стандарди о плаћеном раду у домаћинству послодавца

3.4.9. Препознавање укрштене дискриминације од стране Међународне организације рада и *de lege ferenda* предлози

3.5. Концепт достојанственог рада и забрана укрштене дискриминације

3.5.1. Настанак и развој концепта достојанственог рада

3.5.2. Значај забране укрштене дискриминације за стубове достојанственог рада

Део осми: МЕСТО ЗАШТИТЕ ОД УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ЕВРОПСКОМ ПРАВУ

1. Уводна разматрања

2. Забрана дискриминације у европском некомунитарном праву

2.1. Заштита економских и социјалних права у европском некомунитарном праву

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*

2.2.2. *Холистички приступ Европског суда за људска права и проширење каталога заштићених основа*

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

2.2.3.2. *B.S.* против Шпаније

2.2.3.4. *V.C.* против Словачке, *I.G.* и остали против Словачке и *N.B.* против Словачке

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

3.1. *Зачеци гаранције једнакости и забране дискриминације у европском комунитарном праву*

3.2. *Разматрање примарног права Европске уније као стожера начела једнакости*

3.3. *Увођење забране посредне дискриминације кроз Директиву о терету доказивања*

3.4. *Разматрање директива од кључног значаја за борбу против дискриминације у свету рада*

3.5. *Фрагментираност секундарног права Европске уније и последице по заштиту жртава укрштене дискриминације у свету рада*

3.6. *Први кораци у препознавању укрштене дискриминације кроз секундарно право Европске уније и de lege ferenda предлози*

3.7. *Значај необавезујућих извора права за борбу против укрштене дискриминације у свету рада*

3.7.1. *Стратегије и акциони планови Европске уније*

3.7.2. *Резолуција Европског парламента о социо-економској ситуацији жена афричког, блискоисточног и азијског порекла*

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

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

3.8.3. *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* – ношење верских симбола и ризик укрштене дискриминације

3.8.4. *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law* – пренесена и/или укрштена дискриминација?

3.8.5. *David L. Parris v Trinity College Dublin and Others* и *Lindorfer v Council of the European Union* – пропуштаће Суда да препозна укрштену дискриминацију у сфери социјалне сигурности

Део девети: ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СФЕРИ ЗАПОШЉАВАЊА И РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

1. Уводна разматрања

2. Начело забране дискриминације и посебна заштита жена, омладине и особа с инвалидитетом у Уставу Републике Србије (2006)

3. Законски оквир и (не)препознавање укрштене дискриминације

3.1. *Начело забране дискриминације у Закону о раду*

3.2. *Начело забране дискриминације у антидискриминационом законодавству*

3.3. *Однос норми Закона о раду и антидискриминационог законодавства*

3.4. *Разматрање забране дискриминације у Закону о родној равноправности и законима посвећеним заштити особа с инвалидитетом*

3.5. *Забрана дискриминације у Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености*

3.6. *Гарантија једнакости у Закону о државним службеницима, Закону о запосленима у јавним службама и Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицима локалне самоуправе*

3.7. *De lege ferenda предлози за унапређење домаћег радног законодавства*

4. Значај извора аутономног радног права у борби против укрштене дискриминације

4.1. *(Не)препознавање укрштене дискриминације кроз колективне уговоре*

4.2. *Важност једностраних аката послодаваца из угла забране укрштене дискриминације*

Део десети: КЉУЧНИ ИНСТИТУЦИОНАЛНИ И ДРУГИ МЕХАНИЗМИ ОД ЗНАЧАЈА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ И БОРБУ ПРОТИВ УКРШТЕНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СВЕТУ РАДА

1. Уводна разматрања

2. Међународни институционални механизми и укрштена дискриминација у свету рада

2.1. *Редовно извештавање од стране држава – потреба укључивања питања укрштене дискриминације*

2.2. *Решавање појединачних случајева и (не)препознавање укрштене дискриминације*

2.3. *Проблем вертикалног приступа у функционисању механизма за сузбијање дискриминације*

2.4. Пролиферација међународних инструмената и фрагментација међународног права – утицај на борбу против укрштене дискриминације у свету рада

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

3.1.2. Емпиријско истраживање (интервјуи с инспекторима рада)

3.2. Важност судске заштите за борбу против дискриминације у сфери запошљавања и рада

3.2.1. Разматрање судске праксе домаћих судова и проблема непрепознавања укрштене дискриминације

3.2.2. Емпиријско истраживање (интервјуи с судијама)

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

3.3.2. Емпиријско истраживање (интервјуи с арбитрима Републичке агенције за мирно решавање радних спорова)

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

3.4.2. Емпиријско истраживање (интервјуи с представницима Повереника за заштиту равноправности)

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

4.1. Трипартизам плус – значај улоге цивилног сектора

5. Други механизми од значаја за борбу против укрштене дискриминације

5.1. Значај образовања – нераскидива повезаност света образовања и света рада

5.2. Важност обука послодаваца и запослених за препознавање и борбу против укрштене дискриминације

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Б) Опис структуре по поглављима

Дисертација би била сачињена из укупно десет делова. Након што би у **уводним разматрањима** кандидаткиња образложила предмет, циљ, научну и друштвену релевантност теме, те навела и објаснила методологију истраживања и кључне хипотезе, у **првом делу докторске дисертације** би било размотрено радноправно начело једнакости и забране дискриминације. Најпре би био одређен појам дискриминације, као кровни појам под којим се разматра и укврштена дискриминација, а кроз призму положаја кандидата за запослење и запослених. Дискриминација подразумева различито поступање (искључивање, ограничавање права или давање предности) према лицима (кандидатима за запослење или запосленима) која се налазе у упоредивој ситуацији, док разликовање мора бити неоправдано. Основ разликовања јесте урођено или стечено, стварно или претпостављено, лично својство, а да би се

сматрало да је дошло до дискриминације, потребно је да постоји узрочна веза између личног својства и неједнаког поступања. Истовремено, нужно је одсуство објективног разлога који чини разликовање оправданим. Размотрена би била и намера, која се раније сматрала обавезним елементом појма дискриминације, док данас више нема својство обавезности, иако утврђивање намере може бити од значаја у погледу одређења висине накнаде штете. Кандидаткиња указује на то да, посматрано из радноправне перспективе, последица дискриминације јесте укидање или нарушавање једнаких могућности, али и резултата у свету рада. Кроз овај део би био размотрен и однос дискриминације и посебних мера у корист угрожених група радника. Наиме, посебне мере уведене од стране јавне власти подразумевају давање предности појединцима који припадају угроженим групама радника. Посебне мере се могу огледати у охрабривању и оснаживању у тражењу запослењу, пружање посебне помоћи, па све до квота за запошљавање. Ове мере су привремене, а уводе се за време потребно да положај припадника угрожене групе изједначи с положајем осталих радника.

На овај начин се, увођењем посебних мера за запошљавање које одступају од гаранције једнакости у формалном смислу, а имају за циљ постизање *суштинске*, односно фактичке једнакости, што чини такво одступање оправданим, доприноси системској подршци припадницима ових група. Штавише, било би указано и на сличности и разлике дискриминације и злостављања на раду. Док се сличности огледају пре свега, у повреди достојанства запосленог и „шिकанозном вршењу права“, кандидаткиња упозорава на то да разлике између дискриминације и злостављања постоје, те да забрињава тренд поистовећивања ових појава. Наиме, док је основ дискриминације лично својство, повреде достојанства и интегритета запосленог у случају злостављања нису условљене личним својством. Такође, важно је имати у виду и то да злостављање подразумева понављање одређеног понашања, док постојање дискриминације на захтева више од једне ситуације у којој је дошло до неоправданог неједнаког третмана.

Кроз овај део дисертације би били размотрени и корени дискриминације, односно стереотипи на основу којих настају предрасуде које утичу на положај појединца и група у свету рада. Биле би размотрене и врсте дискриминације којој могу бити изложени кандидати за запослење, као и запослени. Првенствено би била анализирана подела на непосредну и посредну дискриминацију, а потом и структурна, институционална, као и пренесена дискриминација, док би посебна пажња била посвећена и узнемиравању и сексуалном узнемиравању кандидата за запослење и запослених, као облика дискриминације

Кандидаткиња сматра да би све наведено требало узети у обзир приликом разматрања настанка и развоја начела једнакости и забране дискриминације, као једног од основних начела радног права. У том контексту, био би сагледан и однос забране дискриминације, једнакости и равноправности у свету рада. Док забрана дискриминације подразумева пасиван приступ одговора на притужбе у случајевима где је дошло до дискриминације, једнакост се односи на проактивни приступ у спречавању и сузбијању дискриминације. Међутим, *формална једнакост* која подразумева доследност је такође само корак на путу ка постизању *суштинске једнакости* која се односи на отклањање дубоко укореваних неједнакости које утичу на могућности и резултате појединца. У том смислу, посебне мере и посебна заштита коју обезбеђује радно право јесу управо инструменти за постизање суштинске једнакости, односно равноправности. Стога кандидаткиња тврди да се може рећи да се кроз мере усмерене ка постизању равноправности које гарантују преференцијални третман заправо остварује суштинска једнакост.

Напоследку, ово начело би било сагледано и у контексту односа с другим основним начелима радног права: слободе рада, повољности по запослене и трипартизма, који заједно постављају темеље свеобухватног система радноправне заштите.

Кроз **други део докторске дисертације** би била детаљно разматрана теорија интерсекционалности, која је основ за настанак појма и концепта укрштене дискриминације. Наиме, теорија интерсекционалности као полазну претпоставку има схватање да је положај Афроамериканки у друштву потребно сагледати истовремено из угла пола и рода, расе и класе. Свакако, кандидаткиња указује на потребу да се пажња посвети теоријама које се у извесној мери могу сматрати претечом ове теорије, а које имају своје корене још у XIX веку, док постају јасно уобличене и унапређене кроз теорију интерсекционалности.

Однос теорије интерсекционалности с феминистичком и критичком расном теоријом је веома сложен – теорија интерсекционалности настаје као критика ових теорија, док су наведене теорије истовремено инспирисале настанак теорије интерсекционалности. Не доводећи у питање значај ових теорија, кандидаткиња примећује да су оне усмерене ка борби против неједнакости на основу једног личног својства, док су истовремено „слепе“ за друге димензије опресије. Стога се и сматра да су, иако усмерене ка борби против неједнакости и угњетавања, ове теорије ипак највећи

значај имале само за *одређене* појединце. Тако се сматра да је феминизам од највећег значаја био за белкиње које су бољег социо-економског статуса, док је на пример био од знатно мањег значаја за жене које припадају другим расама, односно етничким мањинама. С друге стране, критичка расна теорија је највећи значај имала за мушкарце који су Афроамериканци, а знатно мањи за Афроамериканке. Насупрот наведеном, теорија интерсекционалности, од свог настанка, има за циљ препознавање вишеструке опресије којој су изложене Афроамериканке. У том смислу, кроз теорију интерсекционалности се заузима став да су системи који стварају доминантни друштвени наратив, а које је неопходно преиспитати: *капитализам, колонијализам и патријархат*.

Надаље, ова целина дисертације би обухватила и разматрање развоја теорије интерсекционалности у погледу изласка из оквира пола, рода, расе и класе, те фокуса на *идентитете* уопште. У том погледу, теорија интерсекционалности упућује на важност уочавања вишеструких идентитета који су променљиви у времену и простору (односно *интерсекцијског идентитета*), а који утичу на (не)повољност положаја појединца у различитим сферама. Стога кандидаткиња истиче важност теорије интерсекционалности у борби против неоправдане вештачке хомогенизације у контексту припадника осетљивих и угрожених група. С друге стране, кандидаткиња има у виду и то да се временом доводи у питање и стављање фокуса на идентитете, те се фокус ове теорије помера на односе и структуре привилегије и подређености у друштву. Управо овакви обрасци моћи и немоћи доводе до маргинализације и стигматизације појединаца који припадају одређеним групама.

У светлу наведеног, кандидаткиња закључује да је сама теорија интерсекционалности прешла пут с маргина до средишта истраживања многих је довела до тога да се јасније уоче и одређени изазови и критике. Она се неретко критикује као исувише апстрактна у својој сложености, те у том смислу неприменљива у пракси. Такође присутна критика се односи и на то да ова теорија доводи до пролиферације идентитета. Феминистичка критика је утемељена на схватању да теорија интерсекционалности помера фокус с полних и родних неједнакости, које постоје вековима и представљају кључни друштвени проблем. Марксистичка критика пак се односи на схватање да се теорија интерсекционалности не бави у довољној мери узроцима неједнакости који доводе до укрштене дискриминације, односно да занемарује кључну димензију неједнаке прерасподеле добара.

Трећи део докторске дисертације би био посвећен појму и концепту укрштене дискриминације. Укрштена дискриминација подразумева дискриминацију истовремено по основу два или више личних својства, која су међусобно условљена и испреплетана, то јест укрштена. Дакле, у случају укрштене дискриминације основи делују синергијски, што за последицу има знатно погоршање положаја у ком се појединац налази. У светлу наведеног, кандидаткиња посебну пажњу поклања важности указивању на разлике између вишеструке и укрштене дискриминације. Док вишеструка дискриминација подразумева „математичко“ сабирање основа које је могуће разграничити, кључно обележје укрштене

дискриминације јесте управо у немогућности раздвајања основа. У вези с наведеним, кандидаткиња истиче да би, кроз овај део, биле разматране и нове тенденције које се односе на увођење *интра-интерсекцијске* дискриминације у теоријска разматрања. Наиме, интра-интерсекцијска дискриминације подразумева 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.

Након што би био објашњен појам укрштене дискриминације, био би размотрен значај увођења теорије интерсекционалности, односно њеног трансформативног потенцијала, у право. Стога кандидаткиња подвлачи то да увођење ове теорије у право подразумева измену постојећег правног система кроз препознавање, до тада неуочених, димензија неједнакости и преиспитивање постојећих гаранција.

На основу размотреног, кандидаткиња закључује да се значај увођења ове теорије у радно право се огледа у томе што је разумевање положаја појединца кроз теорију интерсекционалности инклузивно и прилагођено вишеслојној и сложеној стварности света рада. У том светлу, кандидаткиња подсећа на то да је радно право изграђено на основу модела мушкарца који ради у стандардном облику запослењу – на основу уговора о раду на неодређено време с пуним радним временом. Тако се и гради слика „идеалног радника“, те сви они, који, по основу једног или више личних својстава одступају од овог „идеала“, неретко бивају стављени у неједнак положај. У контексту наведеног би детаљно било разматрано постојање интерсекцијских стереотипа и предрасуда које настају на основу оваквих стереотипа у савременом свету рада. Како би анализа наведеног била потпуна, потребно је имати у виду и најчешће врсте стереотипа у свету рада, као што су стереотипи у односу на способности, а због одређеног личног својства/својстава, као и статистички стереотипи. Штавише, кандидаткиња истиче да је све наведено потребно ставити у контекст неједнакости страна у радном односу, што уноси додатну ноту сложености анализе. Коначно, кроз радноправну перспективу би био сагледан и однос укрштене дискриминације с посредном и непосредном, структурном и институционалном, пренесеном дискриминацијом, као и узнемиравањем и сексуалним узнемиравањем, као облицима дискриминације.

У **четвртом делу докторске дисертације** би био детаљно размотрен ризик укрштене дискриминације кандидата за запослење и запослених. У том светлу, пре свега би био анализиран ризик дискриминације у поступку заснивања радног односа, а потом и ризик укрштене дискриминације у погледу кандидата за запослење. Наиме, целокупан процес запошљавања, како кандидаткиња наглашава, мора бити заснован на принципу релевантности професионалних својстава за обављање посла, док послодавац има обавезу да изабере кандидата за запослење на основу професионалних својстава и у доброј вери. Изузетно, уколико је лично својство нужни и одлучујући услов за обављање посла, разликовање кандидата за запослење на основу личног својства се може сматрати оправданим. Насупрот томе, ризик укрштене дискриминације је посебно изражен приликом утврђивања посебних услова за заснивање радног односа, као и наизглед

неутралних мерила која *de facto* стављају припаднике одређених група у неповољнији положај. Такође, пажња би била посвећена проблему дискриминаторних огласа за посао, као и ризику укрштене дискриминације приликом тестирања кандидата. Кандидаткиња такође указује на то и то да понекад послодавци од кандидата за запослење захтевају да раде одређене тестове који, заправо, предност дају припадницима одређене групе (нпр. тестови физичке способности који предност дају мушкарцима), док је ризик укрштене дискриминације изражен и на разговору за посао. Узимајући у обзир наведено, кандидаткиња долази до закључка да је ситуација у пракси је најчешће таква да они који припадају осетљивим и угроженим групама по више основа уопште не могу да пронађу запослење, те да временом постају „невидљиви“ на тржишту рада. Такође, а услед немогућности да пронађу запослење које одговара њиховим квалификацијама, жртве укрштене дискриминације неретко траже запослење на мање плаћеним и мање вреднованим пословима, што доводи до професионалне сегрегације на тржишту рада, а у погледу послова који су (не)доступни појединцима.

Са друге стране, кандидаткиња посебно истиче и улогу коју носиоци послова запошљавања могу имати у превенцији и борби против укрштене дискриминације на тржишту рада. У контексту наведеног би био разматран и значај посебних мера у корист угрожених група на тржишту рада, а као потенцијалног механизма за борбу против укрштене дискриминације. У том погледу, фокус би био на квотама чији значај се пре свега огледа у схватању да ће измене „статистичког рељефа“ допринети постизању једнакости. Опет, увођење квота с собом увек носи и неизвесност у погледу *стварног* утицаја на постизање суштинске једнакости, али и ризик додатне стигматизације и маргинализације припадника одређених група. Кроз овај део би био сагледан и механизам анонимних пријава, што подразумева то да пријаве кандидата не садрже било какве личне податке, а ови подаци постају доступни послодавцу тек у тренутку када се направи ужа листа кандидата.

Поред анализе положаја кандидата за запослење, у овом делу дисертације би био разматран и ризик дискриминације у погледу остваривања права и преузимања обавеза и одговорности из радног односа. Након општег разматрања у том смислу, кандидаткиња појашњава да би пажња би била усмерена ка анализи ризика укрштене дискриминације запослених. Наиме, укрштена дискриминација може утицати на вертикалну и хоризонталну сегрегацију запослених, као и на услове рада и права из радног односа. Тако постојање укрштене дискриминације може да се одрази кроз негирање достојанства на раду, зараде, радно време, безбедност и здравље на раду, као и дискриминаторно узнемиравање и сексуално узнемиравање, док се у посебно осетљивом положају налазе радници који обављају плаћени рад у домаћинству. Штавише, ризик укрштене дискриминације је изражен приликом вредновања резултата рада, као и напредовања у каријери. Коначно, говори и о ризику дискриминаторног отказа, односно престанку радног односа на иницијативу послодавца, а из разлога који се тиче личних својстава. У вези с тим, посебно је важно имати у виду и, често „прикривен“ ризик (укрштене)

дискриминације приликом утврђивања вишка запослених. Другим речима, кандидаткиња скреће пажњу на ризик дискриминације приликом утврђивања, али и спровођења критеријума којима се утврђује вишак запослених.

Све наведено је потребно разматрати кроз призму савременог света рада, на чему кандидаткиња посебно инсистира. У том смислу је важно уочити својеврсни заокрет ка неолиберализму, утемељен, између осталог, на тврдњи да строге и високо постављене гаранције радних права заправо доводе до тога да многи појединци губе могућност било каквог запослења или радног ангажовања. Такође, свет рада бива у великој мери обликован и демографским променама, све учесталијим и бројнијим миграцијама, као и климатском променама. Када је реч о технолошком развоју, не треба занемарити све већу улогу вештачке интелигенције у свету рада, те последице, како позитивне, тако и негативне, овог тренда по кандидате за запослење и запослене. Штавише, чинилац који не сме бити заборављен се односи на глобалне кризе чије су дугорочне последице најочигледније управо када је реч о оним радницима који су и иначе стављени у неповољнији положај услед једног или више личних својстава. Наведени чиниоци доводе до пораста флексибилизације и појаве нових форми рада, као и аутоматизације рада.

Иако ове новине у свету рада имају и своје предности, оне такође подразумевају знатно снижен ниво стабилности и сигурности запослења, а у том светлу и смањен степен контроле, што се одражава на пораст ризика укрштене дискриминације. У вези с свим наведеним би био размотрен и однос укрштене дискриминације и прекарног рада, који је често једина опција која преостаје жртвама укрштене дискриминације у свету рада.

Након разматрања ризика укрштене дискриминације у погледу услова рада и права, обавеза и одговорности из радног односа, те нових тенденција у свету рада и утицаја ових тенденција на ризик укрштене дискриминације, били би размотрени и предлози за борбу против укрштене дискриминације запослених, а у контексту постизања диверзитета на радном месту и у радној средини. Кључну улогу у овом светлу има теорија интерсецкионалности, због чега ће бити указано на значај трансформативног потенцијала теорије интерекционалности за постизање диверзитета на радном месту и у свету рада уопште.

Коначно, иако је фокус овог дела, па и целокупне дисертације, на положају кандидата за запослење и запослених као жртва укрштене дискриминације, кандидаткиња истиче да је потребно дотаћи се и сфере социјалне сигурности. Наиме, кроз овај део би биле размотрене и реперкусије које постојање укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада може имати када је реч о остварењу различитих права из сфере социјалне сигурности.

Пети део докторске дисертације би био посвећен личним својствима као могућим основама дискриминације у случају постојања укрштене дискриминације. Пре свега би био сагледан процес настанка и ширења каталога заштићених својстава, кроз радно право. Потом би одређена лична својства, а која се појављују као најчешћи основи дискриминације у сфери запошљавања и рада, била анализирана засебно, а затим и у

контексту укрштене дискриминације. Међутим, парадокс, који је неопходно имати у виду, и ком кандидаткиња посвећује посебну пажњу, се односи на то да је анализа одређеног личног својства засебно нужна, а како би се стекла свеобухватна слика о било којој врсти дискриминације у свету рада, укључујући укрштену дискриминацију. С друге стране, издвајање било ког својства нужно подразумева напуштање појма и концепта укрштене дискриминације, односно синергијског ефекта који постоји у случајевима укрштене дискриминације.

Разматрање пола, рода и родног идентитета би подразумевало анализу родно засноване професионалне сегрегације, неједнаког вредновања „мушких“ и „женских“ послова, родно заснованог платног јазга, као и феномена тзв. „стакленог плафона“. У том смислу, било би указано на, и даље присутну неповољност положаја жена, а које су, нарочито често, жртве дискриминације у свету рада. С друге стране, кандидаткиња указује и на ризик поједностављеног разумевања концепта родне равноправности у свету рада тиме што се овај концепт своди на искључиво разматрање положаја жена у свету рада. Наиме, мушкарци у свету рада се такође суочавају с бројним стереотипима и предрасудама који су нарочито изражени уколико мушкарци обављају „женске послове“ (на пример послове у сектору неге који се сматра типично женским). Коначно, кандидаткиња истиче да је посебно специфичан, али и отежан, је положај трансродних и небинарних особа које се у свету рада суочавају с бројним препрекама – од оних административне природе до стереотипа и предрасуда. Заједно с наведеним би била сагледана и дискриминација на основу сексуалног опредељења, односно положај припадника *LGBTQ+* заједнице у свету рада.

Као основи дискриминације би били разматрани и раса, етничка припадност, боја коже, порекло, национална припадност и језик. У том светлу кандидаткиња сматра да је потребно имати у виду колонијалну прошлост, као и сва негативна уверења и препреке које се постављају пред појединце на основу ових својстава, посебно када је реч о радницима мигрантима. Такође, здравствено стање и инвалидитет би били разматрани као основи дискриминације, а узимајући у обзир наглашену маргинализацију и стигматизацију особа с инвалидитетом у свету рада. Старост, као основ дискриминације у свету рада, би такође била размотрена и то из два угла – с једне стране у контексту дискриминације младих радника, а с друге стране и присутне дискриминације старијих радника. Пажња би била усмерена и ка анализи дискриминације на основу брачног статуса и породичних дужности, те проблему немогућности усклађивања професионалног и породичног живота. Вероисповест као основ дискриминације, има истакнути „значај“, како наводи кандидаткиња, када је реч о сфери запошљавања и рада, а до данас постоје отворене питања у погледу изражавања вере на радном месту. Пажња би била усмерена и ка дискриминацији на основу чланства у синдикату и својства радничког представника, као и на основу политичких уверења или припадности политичкој организацији. Имовно стање и социјално порекло се такође појављују као основи дискриминације. Штавише, а будући да се каталози заштићених личних својстава најчешће формирају као отворени, у

разматрање би била узета и непрецизирана лична својства, попут гојазности, која такође могу бити основ дискриминације у свету рада.

У светлу свега наведеног, биле би разматране и најчешће тачке укрштања својстава, односно лична својства у контексту укрштене дискриминације. На пример, у свету рада је посебно изражено укрштање пола, рода и расе, а што је и био подстицај за настанак теорије интерсекционалности. У том смислу, положај жена које су припаднице расних и етничких мањина је и данас, у 21. веку, посебно отежан у свету рада. Ризик дискриминације на основу укрштања рода и расе такође долази до изражаја, примећује кандидаткиња, када је реч о радницима мигрантима, а у контексту феминизације миграција. Када се узме у обзир и веру као могући основ дискриминације, кандидаткиња тврди да би требало размотрити и забрану ношења верских симбола на послу, што често подразумева ризик укрштене дискриминације на основу рода, расе и вере.

Са друге стране, положај жена као мајки у свету рада је такође често изразито неповољан (у том смислу се чак појавила и синтагма „казна за мајчинство“), док исто важи и када је реч о другим породичним дужностима. Дакле, разматрање породичних дужности као основа дискриминације у свету рада готово по правилу подразумева и родну перспективу, односно укрштање рода и породичних дужности као основа дискриминације. Опет, будући да се породичне дужности по правилу и данас сматрају „женским дужностима“, мушкарци који имају породичне дужности су такође неретко стигматизовани у свету рада. Надаље, истиче кандидаткиња, у свету рада је посебно отежан и положај старијих жена, као и жена с инвалидитетом. Родна, али и расна питања, такође неретко долазе до изражаја када је реч о дискриминацији и у контексту бивших осуђеника. Како примећује кандидаткиња, с изузетком занимања где постоје формална ограничења у погледу запошљавања бивших осуђеника, сигурно је да се управо бивши осуђеници у пракси сусрећу с наглашеном стигматизацијом, а у том светлу и одсуством „друге прилике“. Иако се сви бивши осуђеници сусрећу с бројним предрасудама, положај осуђеника је потребно посматрати из угла укрштене дискриминације, а посебно у контексту рода и расе. Напослетку, кроз овај део би био разматран и ризик укрштене дискриминације на основу сексуалног опредељења и припадности расним или етничким мањинама, као и на ризику који произилази из стереотипног уверења које одређену сексуално опредељење повезује с (претпостављеном) заражености *HIV* вирусом.

У вези с наведеним би била размотрена и недоумица која се односи на то да ли је у случајевима постојања укрштене дискриминације потребно утврдити то који је *главни основ* дискриминације. Хипотеза коју кандидаткиња поставља у овом погледу се односи на то да у случајевима укрштене дискриминације није могуће утврдити главно својство, али да управо ова немогућност отежава препознавање и борбу против укрштене дискриминације у пракси. с друге стране, било би размотрено и становиште да би каталог заштићених личних својстава требало заменити стигмом као кровним појмом, под окриљем ког би била забрањена дискриминација по основу сваког могућег личног својства. Став кандидаткиње у том смислу јесте да није могуће каталоге заштићених

основа у *потпуности* заменити кровним појмом стигме, али да би критеријум за утврђивање непрецизираних основа дискриминације требало да буде такав да узима у обзир то да ли су припадници одређене групе стигматизовани у друштву.

Шести део докторске дисертације би био посвећен интерсекцијском приступу забрани укрштене дискриминације у свету рада. Наиме, овај приступ који је првенствено настао као критика феминистичке и критичке расне теорије, временом се развија, те тако постаје критика и антитеза *једноосног*, то јест приступа фокусираног на само једно лично својство, што би било разматрано из радноправне перспективе, како наглашава кандидаткиња.

У контексту света рада, интерсекцијски приступ је нужни инструмент за постизање суштинске једнакости. Упућивање на значај примене интерсекцијског приступа баш у радном праву, напомиње кандидаткиња, можемо пронаћи и у чињеници да је међу полазним основама за настанак теорије интерсекционалности, па и интерсекцијског приступа, била пресуда америчког суда у случају *DeGraffenreid v. General Motors*. Интерсекцијски приступ би био разматран у оквиру овог дела докторске дисертације као инструмент за *препознавање*, као и *борбу* против постојања укрштене дискриминације у пракси, односно у сфери запошљавања и рада. Другим речима, постизање и очување достојанственог рада у пракси остаје само апстрактна идеја уколико интерсекцијски метод, који нам омогућава да препознамо и неједнакости засноване на више личних својстава која делују „синергијски“ не буде примењен. У вези с тим, био би разматран и утицај који примена интерсекцијског приступа има на солидарност са, али и међу осетљивим и угроженим групама у свету рада.

Међутим, кандидаткиња би кроз овај део указала и на изазове и ризике које с собом носи овај приступ, посебно када се примењује у радном праву. Наиме, није једноставно кроз право успоставити стандарде и механизме који би обухватили и препознали свако специфично искуство жртава укрштене дискриминације. Специфичност искуства у овом погледу произилази из објективних околности, али и субјективних околности које се тичу жртве, као и лица које врши дискриминацију, то јест односа тог лица према жртви дискриминације. Наиме, како кандидаткиња исправно препознаје, искуство жртве укрштене дискриминације је обликовано различитим и вишеструким идентитетима те особе, као и односима привилегије и подређености у друштву који доводе до маргинализације и стигматизације појединаца у свету рада. Исто тако, обликовано је стереотипима и предрасудама лица које врши дискриминацију, а које се налази у позицији моћи и поседује овлашћења која злоупотребљава. Кандидаткиња истовремено тврди да препознавање *сваког* појединачног искуства жртава укрштене дискриминације представља значајан изазов када је реч о пружању правне заштите, а будући да није могуће груписати и категоризовати искуства жртава укрштене дискриминације. Такође, истиче кандидаткиња, изузетно је отежано, а често и немогуће спроводити квантитативна истраживања оваквим, квалитативним приступом.

Штавише, кандидаткиња напомиње и то да, у случајевима дискриминације где је за утврђивање постојања дискриминације неопходно постојање упоредника, настаје проблем у случајевима укрштене дискриминације, а будући да није могуће одредити упоредника, барем не у строгом смислу речи. Могућности за превазилажење овог проблема се могу пронаћи у *флексибилном поређењу* и *контекстуалном приступу*, то јест поређењу. Наиме, циљ флексибилног поређења јесте да укаже на то да је појам упоредника потребно схватити на шири начин, те дати суду могућност да прошири, сузи или промени круг оних који се могу сматрати упоредником у појединачном случају. Контекстуално поређење се такође односи на то да се упоредник не тражи у строгом смислу речи, односно у погледу одређеног личног својства. Уместо тога, ситуација у којој се налази појединац се пореди с ситуацијом више појединаца које имају нека или сва заједничка својства с могућном жртвом дискриминације. Дакле, положаји појединца, односно ситуације се пореде на основу свеобухватног контекста. Поред наведеног, кандидаткиња сматра да је важно указати и на ризик одродњавања радног права, а који подразумева схватање да увођење интерсекцијског приступа у радно право неоправдано скреће кључну пажњу с родних и полних неједнакости које обликују свет рада, како кроз историју, тако и савремени свет рада. Напоследку, ова целина би била заокружена указивањем на парадокс (не)успеха интерсекцијског приступа, односно успеха у теорији и неуспеха у пракси, као и на начине за борбу против овог парадокса.

Седми део докторске дисертације би био посвећен анализи гарантија забране дискриминације у свету рада, а с циљем указивања на то да ли овакве гарантије препознаје или барем остављају простор за препознавање ризика укрштене дискриминације. У том смислу, били би разматрани правни инструменти ОУН и улога ове организације у успостављању и спровођењу гарантија људских права, те у том светлу посебно економских и социјалних права. Кроз овај део дисертације би детаљно био разматран значај Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, али и Међународног пакта о грађанским и политичким правима. Штавише, посебна пажња би била посвећена и инструментима ОУН усмереним приоритетно ка борби против дискриминације по основу једног личног својства (расе, порекла, држављанства, мигрантског статуса, пола и инвалидитета), односно разматрању тога да ли ови инструменти остављају простор за препознавање ризика укрштене дискриминације. У том светлу би била разматрана и пракса различитих комитета ОУН, кроз коју се могу уочити први кораци у борби против укрштене дискриминације (у свету рада).

Такође, кандидаткиња спомиње Пекиншку декларацију и акциони план, а потом и Дурбанску декларацију и акциони план, с обзиром на то да се кроз ове инструменте изричито препознаје и придаје пажња питању укрштене дискриминације на основу пола и расе. Кроз овај део дисертације би била разматрана и важност забране укрштене дискриминације за остварење Циљева одрживог развоја ОУН, а посебно у контексту принципа „да нико не буде изостављен“ постављеног кроз Агенду 2030. Наиме, овај принцип, односно обећање, истиче кандидаткиња, се односи на то да у борби против

дискриминације и сиромаштва они који се налазе у најосетљивијем положају не буду заборављени и изостављени. Поред анализе постојећих стандарда, било би указано и на даље кораке које је потребно предузети када је реч о борби против укрштене дискриминације на нивоу ОУН-а.

Кроз овај део би била разматрана и улога МОП-а у борби против дискриминације у свету рада, а у контексту улоге коју МОП има и који би могла имати у борби против укрштене дискриминације у свету рада.

Докторска дисертација би пре свега садржала и осврт на настанак и развој МОП-а, али у контексту улоге коју је МОП кроз протекле деценије имала у препознавању „нових“ облика дискриминације и уопште нових ризика у свету рада. У вези с наведеним, кандидаткиња подвлачи да су у почетку су стандарди МОП-а били усмерени ка заштити посебно осетљивих и угрожених категорија радника од нарочито тешких облика дискриминације, те се може закључити да је заштита од неједнаког третмана, била гарантована кроз фрагментарни приступ. Временом се овај приступ мења, те долази до успостављања свеобухватних гаранција једнакости и забране дискриминације. У том светлу, пажња би била усмерена ка разматрању Конвенције МОП-а број 111 и пратеће Препоруке број 111, које имају кључни значај када је реч о борби против дискриминације у запошљавању и занимању. Такође, били би размотрени и стандарди од значаја за забрану дискриминације на основу синдикалне припадности (као први стандарди којима се уводи забрана дискриминације), као и зачеци гаранције једнакости мушкараца и жена кроз увођење једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности. Предмет анализе би били и стандарди који се тичу посебне заштите материнства и забране дискриминације на основу породичних дужности, као и забране дискриминације на основу инвалидитета. Напоследку, пажња би била посвећена и стандардима МОП-а који се тичу плаћеног рада у домаћинству послодавца, као и политике запошљавања.

Кандидаткиња посебно наглашава да је важно што су на нивоу МОП-а предузети први кораци ка препознавању укрштене дискриминације. Тако је кроз преамбулу Конвенција МОП-а број 190 о елиминацији насиља и злостављања у свету рада изричито споменута укрштена дискриминација, док се овај облик дискриминације препознаје и кроз ставове Комитета МОП-а за примену конвенције и препорука. Штавише, укрштена дискриминација је препозната кроз Извештај и закључке МОП-а о потреби усвајања резолуције о неједнакостима у свету рада из 2021. године.

Напоследку, кандидаткиња усмерава посебну пажњу ка важности забране укрштене дискриминације за постизање *достојанственог рада*. Стубови на којима почива концепт достојанственог рада су: стварање послова, радна права, социјална сигурност и социјални дијалог, док је борба против укрштене дискриминације нужна за остварење овог концепта у пракси.

Осми део докторске дисертације би био посвећен заштити од укрштене дискриминације у европском, некомунитарном и комунитарном, праву. Пажња би првенствено била посвећена Европској социјалној повељи (ЕСП) и Ревидираној европској

социјалној повељи (РЕСП), ка кључним инструментима европског некомунитарног права који гарантују заштиту економских и социјалних права. Кроз ЕСП и посебно РЕСП се јавно уводи забрана дискриминације, док Европски комитет за социјална права, у својој пракси, препознаје и укрштenu дискриминацију. с друге стране, била би разматрана и Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (ЕКЉП), те изузетно важна судска пракса Европског суда за људска права (ЕСЉП). Иако је ЕКЉП приоритетно усмерена ка заштити грађанских и политичких права, холистички приступ ЕСЉП у заштити људских права је у пракси подразумевао и заштиту економских и социјалних права. У том смислу, кроз дисертацију би били анализирани ставови Суда у погледу укрштене дискриминације, а који се „крећу“ од непрепознавања до имплицитног препознавања овог облика дискриминације.

Када је реч о европском комунитарном праву, прве гаранције забране дискриминације и једнакости су се односиле на пол, а потом и држављанство, као основе дискриминације. У том смислу, кандидаткиња примећује да је интересантно то што су прве гаранције једнакости мушкараца и жена уведене „на мала врата“, кроз гаранцију једнаке зараде за исти рад и то из разлога нелојалне конкуренције. И док је бојазан од нелојалне конкуренције била први разлог за увођење ове гаранције, Европски суд правде је указао на то да оваква гаранција има и социјалну функцију.

Посматрање права ЕУ из данашње перспективе пак, како кандидаткиња оцењује, нам указује на то да су гаранције једнакости и забране дискриминације изричито уведене кроз примарно право ЕЗ/ЕУ, а да је једнакост чак уврштена међу основне вредности ЕУ. У том светлу, посебан значај има Повеља ЕУ о основним правима која стиче обавезујућу снагу Уговором из Нице, а која уводи отворени каталог заштићених основа. Гаранције постављене кроз примарно право су даље развијене кроз секундарно право ЕУ, односно директиве које јасно забрањују дискриминацију по различитим основама у свету рада. У том смислу, иако су од значаја и одређене директиве донете раније, попут Директиве 97/80/ЕЗ о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола, која уводи тзв. „обрнути терет доказивања“, као и поделу на непосредну и посредну дискриминацију, кључне директиве у овој области су донете 2000. године и касније. Посебно су значајне Директива Савета Европе 2000/78/ЕЗ о општем оквиру једнаког поступања у запослењу и занимању, Директива Савета Европе 2000/43/ЕЗ о имплементацији принципа једнаког третмана независно од расног или етничког порекла, као и Директива 2006/54/ЕЗ о имплементацији принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у питањима запошљавања и занимања. с једне стране,, овако развијено секундарно законодавство ЕУ говори о великим напорима усмереним ка борби против дискриминације и постизању, макар формалне, једнакости. Кандидаткиња опет учачава и то да управо заштита различитих личних својстава кроз различите директиве, сведочи о приступу који, барем начелно, не препознаје могућност укрштања више својстава као основа дискриминације. Другим речима, постојање више директива указује на вертикални приступ у бављењу питањима забране дискриминације, а обриси препознавања више

могућих основа дискриминације су присутни само кроз преамбуле наведених правних инструмената које спомињу вишеструку дискриминацију жена.

У последњих неколико година се уочава и нови „талас“ директива од значаја за борбу против дискриминације у свету рада. У том светлу, кандидаткиња посебно спомиње Директиву 2019/1158/ЕУ о помирењу професионалних и породичних дужности родитеља и неговатеља, Директиву 2022/2041/ЕУ о адекватним минималним зарадама у ЕУ, као и Директиву 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. Интересантно је и важно то што се у друге две поменуте директиве изричито спомиње укрштена дискриминација, те се у том смислу кандидаткиња сматра да је, у погледу укрштене дискриминације, дошло до „ситних“, али значајних корака на путу ка постизању суштинске једнакости. Штавише, у том контексту кандидаткиња истиче значај необавезујућих извора права, те чињеницу да се укрштена дискриминација препознаје кроз различите стратегије и акционе планове. Значајан корак напред у том смислу представља Резолуција Европског парламента о социо-економској ситуацији жена афричког, блискоисточног и азијског порекла из 2022. године, којој је претходио истоимени извештај. Иако је у питању необавезујући извор права, симболички значај Резолуције је велик, а будући да је она у потпуности посвећена питању укрштене дискриминације жена.

Напоследку, посебна пажња би била усмерена ка разматрању судске праксе Суда правде Европске уније. С једне стране, кандидаткиња заузима став да је овај суд имао кључну улогу у тумачењу, али и проширењу гаранције једнакости и забране дискриминације. с друге стране, потребно је имати у виду и то да Суд, у својој досадашњој пракси, није изричито препознао ризик укрштене дискриминације у свету рада. У том светлу, били би размотрени одређени случајевима из праксе овог суда, те пропуст Суда да препозна ризик укрштене дискриминације на основу различитих личних својстава.

Девети део докторске дисертације би био посвећен забрани дискриминације, у сфери запошљавања и рада, у Републици Србији. Наиме, поред тога што је забрана дискриминације препозната као начело кроз Устав Републике Србије из 2006. године, забрана дискриминације у свету рада је регулисана како Законом о раду, тако и Законом о забрани дискриминације.

Када је пак реч о законском оквиру, фокус би, како кандидаткиња указује, био на разматрању гаранција једнакости и забране дискриминације у Закону о раду, али и у антидискриминационом законодавству, на челу с Законом о забрани дискриминације. У том светлу, посебно је интересантно то што Закон о забрани дискриминације изричито препознаје и забрањује укрштену дискриминацију у области рада. Истовремено, овај закон се бави и питањем дискриминације у области рада, те се може закључити да је одредбама овог закона јасно забрањена укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених. с друге стране, Закон о раду, као матични закон којим је регулисан општи

режим радних односа, такође изричито забрањује дискриминацију кандидата за запослење и запослених, али не препознаје концепт укрштене (ни вишеструке) дискриминације. Однос ова два закона није уређен у домаћем правном систему, али се свакако може закључити следеће. Тренутно постојање гаранције коју предвиђа Закон о забрани дискриминације је довољно у контексту пружања правне заштите жртвама овог облика дискриминације у пракси. Ипак, а с обзиром управо на недоумице у погледу односа ова два закона, кандидаткиња сматра да би значајно и потребно препознати концепт укрштене дискриминације и кроз Закон о раду, а како би се смањио ризик недовољне упознатости лица која, кроз институционалне механизме заштите, примењују право, с концептом и ризиком укрштене дискриминације.

Будући да одредба којом се уводи изричита забрана укрштене дискриминације у Закону о забрани дискриминације представља значајан корак напред, детаљније би био сагледан контекст и чиниоци који су довели до овог корака. Штавише, оваква одредба би била поређена с одредбама страних права, попут немачког или аустријског, у којима се укрштена дискриминација узима у обзир као „отежавајућа околност“ приликом утврђивања накнаде штете. У вези с наведеним, накнада, како материјалне, тако и нематеријалне, штете, је у домаћем правно оквиру регулисана Законом о облигационим односима. Када је реч о проузрокованој материјалној штети, овај закон прописује успостављање ранијег стања и/или накнаду у новцу, док у случају постојања нематеријалне штете суд, поред објављивања пресуде, односно исправке или наредбе да штетник повуче изјаву којом је штета учињена, може наредити и „шта друго чиме се може остварити сврха која се постиже накнадом“. Тумачењем ових одредаба се може закључити да Закон о облигационим односима ствара потенцијални простор за досуђивање виших накнада када је реч о тешким облицима дискриминације. То потврђује и судска пракса, додуше не судска пракса посвећена питању укрштене дискриминације које и даље није препознато у пракси судова, али пракса судова у погледу других тешких облика дискриминације.

Такође, кандидаткиња наводи да би пажњу усмерила и ка посебним законима – Закону о родној равноправности, законима од значаја за заштиту особа с инвалидитетом, као и Закону о државним службеницима. Предмет анализе би такође био и Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Поред анализе наведеног, кроз овај део дисертације кандидаткиња би настојала да осмисли *de lege ferenda* предлоге који се односе на увођење изричите забране укрштене дискриминације и кроз радно законодавство.

Такође, кроз овај део дисертације би био разматран и значај који аутономни извори радног права могу имати, а када је реч о борби против укрштене дискриминације у свету рада. У том светлу, кандидаткиња подсећа на то да препознавање укрштене дискриминације нужно захтева индивидуализацију искустава, односно препознавање јединствености искуства појединца као жртве (укрштене) дискриминације. Стога посебан значај могу имати колективни уговор код послодавца или посебни колективни уговор, а

који препознају специфичности одређене радне средине, односно гране или струке, па потенцијално могу боље да одговоре на присутан ризик укрштене дискриминације. Ипак, до данас, улога колективних уговора у погледу уопште борбе против дискриминације остаје веома ограничена. На пример, када је реч о родним питањима, она по правилу нису укључена у колективне уговоре услед недовољне заступљености жена у синдикатима, али и трипартитним телима, као и недовољног препознавања уопште значаја ових питања. У том контексту, ова ограничена моћ колективних уговора утолико пре долази до изражаја када је реч о укрштеној дискриминацији. Поред колективног уговора о раду, кроз овај део би био размотрен и потенцијални значај једностраних аката послодавца у борби против укрштене дискриминације у свету рада. Кандидаткиња тврди да од значаја могу бити како правилник о раду, тако и правилник о организацији и систематизацији послова, док посебну пажњу треба посветити и плановима за постизање родне равноправности. Наиме, ови планови имају за циљ како откривање, тако и исправљање и спречавање родне неравноправности. Поред значаја који ови планови имају *per se*, они такође могу бити и подстицај за усвајање сличних планова и у контексту других заштићених својстава, те од посебног значаја за борбу против укрштене дискриминације.

Десети део би био усмерен ка разматрању улоге и значаја који одређени институционални и други механизми могу имати за борбу против укрштене дискриминације у свету рада.

Када је реч о институционалним механизмима на међународном плану, биле би разматране предности и мане механизма подношења извештаја од стране држава, као и механизма решавања појединачних случајева пред различитим уговорним и експертским телима. Кандидаткиња указује на потребу препознавања питања укрштене дискриминације кроз механизам редовног извештавања, као и на важност уочавања ризика укрштене дискриминације приликом разматрања појединачних случајева. С друге стране, кандидаткиња посебну пажњу посвећује и проблему вертикалног приступа и фрагментацији међународног права, што за последицу има немогућност остварења права на заштиту када је реч о жртвама укрштене дискриминације.

Поред анализе међународних, кроз овај део би били разматрани и механизми који су присутни на националном нивоу, у Републици Србији, а који су значајни или могу бити од значаја за борбу против укрштене дискриминације у свету рада. У том смислу, посебна пажња би била усмерена ка инспекцијском надзору, те могућностима за унапређење овог облика надзора у свету рада, пре свега кроз специјализацију инспектора рада за питање дискриминације, али и повећање броја инспектора рада. У вези с тим, било би спроведено и емпиријско истраживање у форми интервјуа с неколико инспектора/инспекторки рада који би чинили узорак. Интервју би био структурисан као полу-отворен, а имао би за циљ указивање на то да ли су инспектори и инспекторке рада упознати с концептом укрштене дискриминације, те да ли су сензитивисани за препознавање дискриминације уопште, а посебно овог облика дискриминације у пракси.

Предмет анализе би такође била и судска заштита од стране судова опште надлежности, као и заштита кроз методе мирног решавања радних спорова (првенствено арбитражу), те би било указано на предности и мане оба механизма кроз поређење. Када је реч о судској заштити, пажња би била усмерена ка споровима који се тичу дискриминације кандидата за запослење, а који се често означавају као „неправи радни спор“. с друге стране, било би указано и на важност, али и недоумице које се јављају приликом разматрања (односа) Закона о раду и Закона о забрани дискриминације. Наиме, Закон о забрани дискриминације јасно забрањује дискриминацију у области рада, дакле и укрштеноу дискриминацију у области рада, док Закон о раду не препознаје концепт укрштене дискриминације, те кандидаткиња закључује да наведено може имати последице у контексту судских одлука које се ослањају само на Закон о раду, а не и на Закон о забрани дискриминације. Проблем недоумица у овом погледу постаје нарочито наглашен уколико узмемо у обзир то да у нашем правном систему није јасно регулисан однос ових двају закона. У том светлу, кроз овај део би било спроведено и емпиријско истраживање у форми полу-отвореног интервјуа с адвокатима који се баве радним правом, као и судијама који раде у одељењу за радне спорове у судовима опште надлежности. с друге стране а у контексту метода мирног решавања радних спорова, интервјуи би били спроведени и с арбитрама (и миритељима) Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

Циљ интервјуа, како наводи кандидаткиња, би био у томе да укаже с једне стране на то да ли су адвокати, судије, као и арбитраи (и миритељи) Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, упознати с концептом укрштене дискриминације и да ли су се сусретали с ризиком овог облика дискриминације у својој пракси. с друге стране, овакво истраживање би указало и на различите, а потенцијално и супротстављене углове разматрања питања укрштене дискриминације, што је значајно у погледу разматрања тога на који начин би требало приближити концепт укрштене дискриминације припадницима различитих професија.

Кроз овај део би била сагледана и улога коју различита независна и контролна тела (Повереник за заштиту равноправности, Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, Заштитник грађана) могу имати у борби против укрштене дискриминације у свету рада. У том контексту, посебна пажња би била посвећена улози Повереника за заштиту равноправности као кључном независном телу за борбу против дискриминације (у свету рада). Истраживање на тему (не)препознавања укрштене дискриминације у свету рада би било спроведено и с запосленима у институцијом Повереника, те уколико би таква могућности постојала и с повереницом. Ово истраживање би имало за циљ да укаже на ставове институције Повереника поводом тога зашто, иако је концепт укрштене дискриминације уведен у Закон о забрани дискриминације, и даље не постоји препознавање ризика овог облика дискриминације у судској пракси, уопште кроз институционалне механизме заштите права, као и друштвени наратив.

Надаље, кандидаткиња истиче да никако не треба занемарити кључну улогу социјалног дијалога који омогућава различитим странама да искажу своје ставове како би се дошло до решења које уважава различите, а често и супротстављене, интересе. Управо социјални дијалог, као механизам специфичан за радно право, ствара терен за могуће препознавање укрштене дискриминације као проблема ком треба посветити знатну пажњу у свету рада. Поред интереса послодаваца, запослених и држава, све се више говори о трипартизму плус, односно значајној улози коју цивилни сектор може имати у социјалном дијалогу, за шта кандидаткиња истиче да је такође од значаја у контексту препознавања укрштене дискриминације у свету рада.

Напослетку, у овом делу дисертације би пажња била усмерена и ка другим, ванправним, механизмима који су од значаја за борбу против укрштене дискриминације. Пажња би била посвећена образовању, формалном и неформалном, а будући да се кроз образовање успостављају темељи виђења других, а да су свет образовања и свет рада нераскидиво повезани. Стога кандидаткиња тврди да је кључно да образовање уопште, а посебно правничко образовање, подразумева и бављење питањем укрштене дискриминације, а што истовремено омогућава овом питању да уђе у друштвени дискурс и постане више присутно у свакодневном наративу. Такође, кроз овај део дисертације би био размотрен и значај обука које је потребно спроводити с послодавцима, али и незапосленим лицима која траже запослење, као и запосленима. Кандидаткиња сматра да обуке имају кључну улогу у упознавању обе стране у радном односу с тим како препознати и како реаговати на укрштену дискриминацију, односно с сопственим правима и обавезама у контексту борбе против укрштене дискриминације.

Након свеобухватне анализе спроведене кроз поменутих десет поглавља, кандидаткиња би кроз **закључна разматрања** указала на сазнања до којих је дошла на основу истраживања. У том светлу, кандидаткиња би изнела закључке у погледу тога у којој мери је питање укрштене дискриминације присутно у правној, а посебно радноправној литератури, те би се додатно осврнула на претходно дате *de lege ferenda* и друге предлоге у погледу унапређења правног оквира, али и институционалних механизма заштите права, односно прављења корака напред у контекста „давања гласа“ жртвама овог облика дискриминације.

4. Основне хипотезе од којих ће се полазити у истраживању

Хипотеза број 1:

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.

Хипотеза број 2:

Увођење забране укрштене дискриминације у радно право је 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.

Хипотеза број 3:

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.

Хипотеза број 4:

Укрштена дискриминација значајно доприноси постојању вертикалне и хоризонталне професионалне сегрегације, те у великој мери, обликује изглед тржишта и света рада.

Хипотеза број 5:

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 с собом носи обрнуто пропорционалан пораст ризика укрштене дискриминације.

Хипотеза број 6:

Интерсекцијски приступ доприноси већој солидарности међу, али и с 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 с другим појединцем, али и истиче то како односи привилегије и подређености утичу на све осетљиве и угрожене групе радника.

Хипотеза број 7:

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.

Хипотеза број 8:

Непостојање упоредника у строгом смислу речи, што представља највећи изазов приликом утврђивања постојања укрштене дискриминације, се може превазићи вршењем флексибилног и/или контекстуалног поређења.

Хипотеза број 9:

Пролиферација међународних правних инструмената и фрагментација међународног права негативно утичу на ефикасност институционалних механизма у борби против укрштене дискриминације у свету рада.

Хипотеза број 10:

Недовољан број и одсуство специјализације инспектора рада чини мало вероватним препознавање, отклањање и кажњавање укрштене дискриминације на раду.

Хипотеза број 11:

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.

5. Методи који ће се у истраживању применити

Методи истраживања условљени су постављеним предметом и циљем истраживања. У том смислу, било би примењено више метода истраживања, а с циљем стицања што свеобухватнијег увида у појам и концепт укрштене дискриминације из радноправне перспективе, те предлагања начина и механизма који доприносе борби против укрштене дискриминације у свету рада.

Првенствено би као метод истраживања била примењена *концептуална анализа*, с циљем указивања на то зашто је потребно увести концепт укрштене дискриминације у радно право. Кандидаткиња верује да је овај метод од кључног значаја када је реч о укрштеној дискриминацији, будући да је у питању релативно нов и веома сложен концепт. Концептуална анализа би обухватила разматрање генезе, односно настанка и развоја овог концепта, почевши од теорија које се могу сматрати претечом теорије интерсекционалности, односно концепта укрштене дискриминације, до данас, с посебним фокусом на радноправне аспекте. У том светлу, анализа би била усмерена, пре свега, ка

теорији интерсекционалности, као темељу концепта укрштене дискриминације. Разматрана би била и улога идентитета у контексту новина које концепт укрштене дискриминације доноси у смислу разматрања идентитета, али и значаја идентитета за настанак и развој теорије интерсекционалности. Исто важи и у погледу разматрања односа привилегије и подређености у друштву, а што је од кључног значаја како би се разумела теорија интерсекционалности, те последично и концепт укрштене дискриминације. Свакако, кандидаткиња истиче да би кључно било размотрити и елементе појма и концепта укрштене дискриминације с посебним фокусом на синергијском ефекту деловања различитих својстава која се укрштају као дистинктивном обележју укрштене дискриминације. Кроз концептуалну анализу би био сагледан и однос овог концепта с другим, сличним концептима, али и чињеница да увођење овог концепта у радно право ставља већи фокус на структурну и институционалну димензију дискриминације уопште. Такође би биле размотрене и бројне критике теорије интерсекционалности, те концепта укрштене дискриминације с посебним фокусом на феминистичку и марксистичку критику. На истом фону, размотрени би били и ризици увођења овог концепта у оквире радног права – од методолошких до ризика који се односе на суштинску неприменљивост овог концепта у пракси. Дакле, кроз концептуалну анализу би детаљно биле размотрене предности и мане концепта укрштене дискриминације као таквог, али и увођења овог концепта у радно право.

У дисертацији би такође био примењен *историјскоправни метод*. Наиме, кроз дисертацију би био сагледан историјски контекст настанка и развоја радног права, те у том светлу и заштитни карактер радног права. Кандидаткиња указује на то да би историјскоправна анализа би допринела разумевању тога како се формирао, те и ширио каталог заштићених личних својстава као могућих основа дискриминације. Штавише, управо примена историјскоправног метода нам омогућава да сагледамо специфичности и карактеристике света рада кроз историју, те да овакву врсту хронолошке анализе узмемо у обзир приликом разматрања савременог света рада и чинилаца који обликују савремени свет рада. С друге стране, кандидаткиња сматра и да се применом овог метода стиче детаљнији увид у историјски контекст у ком настаје теорија интерсекционалности, односно појам и концепт укрштене дискриминације. Оваква врста анализе би нужно подразумевала и разматрање таласа феминизма, као и развоја критичке расне теорије, али и свих других теорија и дискурса који су, барем у извесној мери, утицали на настанак теорије интерсекционалности. Дакле, примена историјскоправног метода би помогла читаоцу да кроз историјски осврт разумемо контекст у ком настаје и развија се начело забране дискриминације у радном праву, као и контекст у ком настаје теорија интерсекционалности, а како би се указало на значај забране укрштене дискриминације у савременом свету рада.

У докторској дисертацији би такође били коришћени и *нормативни и догматски метод*. Њихово коришћење би, с једне стране, имало за циљ анализу и тумачење постојећег правног оквира на међународном и националном нивоу, док би, с друге стране,

имало за циљ предлагање измена и допуна правног оквира у контексту препознавања и забране укрштене дискриминације у сфери запошљавања и рада. Такође, анализа би обухватила и сагледавање постојећег контекста приликом доношења, односно усвајања правних инструмената, односно изградње стандарда, а с циљем указивања на то како различити чиниоци утичу на стварање правних норми. У светлу наведеног би били анализирани стандарди ОУН-а и МОР-а на универзалном плану, као и европско комунитарно и некомунитарно право на регионалном плану. Свакако, анализа правних гаранција би била праћена и разматрањем праксе и механизма уговорних и експертских тела, као и судова. Оваква врста разматрања је од значаја, наглашава кандидаткиња, јер је свака анализа правних инструмената непотпуна без оваквог разматрања, а од нарочитог значаја је у контексту укрштене дискриминације будући да се неретко забрана укрштене дискриминације уводи управо кроз праксу и коментаре ових тела. Такође, анализа би била усмерена и ка анализи правног оквира у Републици Србији, те би у том смислу посебна пажња била посвећена анализи начела забране дискриминације у Закону о раду, али и Закону о забрани дискриминације, којим је изричито уведена забрана укрштене дискриминације, као тешког облика дискриминације. Такође, овај метод анализе би био примењен и када је реч о аутономним изворима радног права с посебним фокусом на значај укрштене дискриминације као предмета уређивања колективних уговора о раду.

Такође, истраживање би укључило примену *упоредноправног метода*. У том погледу, кандидаткиња наводи да, иако у оквиру дисертације не би постојало посебно поглавље посвећено упоредноправној анализи, дисертација би нужно подразумевала укључивање упоредноправне перспективе и разматрање решења из страних правних система. У том смислу, било би извршено поређење законодавства у Републици Србији с решењима у државама с сличном, али и државама с потпуно другачијом правном традицијом. Такође, применом овог метода би била анализирана и законска решења из страних права у која је уведена забрана дискриминације по више основа (експлицитно или имплицитно), а у контексту поређења с нормама домаћег права. Циљ упоредноправне анализе би се огледао у доношењу закључка у погледу тога у којој мери су решења од значаја за питање забране дискриминације слична, односно различита, те како је могуће унапредити правни оквир у Републици Србији.

Надаље, била би коришћена и студија случаја, и то првенствено када је реч о анализи судске праксе, као и праксе, односно мишљења и препорука независних тела у Републици Србији. У том светлу, кандидаткиња напомиње да би улога судова, како међународних, тако и судова у Републици Србији, била посматрана из два угла. С једне стране, био би посматран судски механизам и предлози за унапређење судске заштите кроз увођење, односно примену интерсекцијског приступа. С друге стране, била би анализирана судска пракса, односно издвојени случајеви који су од изузетног значаја за разумевање ризика укрштене дискриминације. Детаљна и дубинска анализа судске праксе, односно студија случаја, би, наиме, могла да покаже постојање проблема непознавања укрштене дискриминације у судској пракси како Европског суда за људска права и Суда правде

Европске уније, тако и у пракси домаћих судова. У светлу наведеног, примена методе студија случаја би омогућила ближе разумевање улоге судија, али и адвоката у случајевима укрштене дискриминације кандидата за запослење или запослених. Поред наведеног, примена методе студије случаја би, како кандидаткиња наводи, нарочито дошла до изражаја и када је реч о анализи мишљења и препорука независних тела, почевши од Повереника за заштиту равноправности.

Посебно важна би била и примена *социолошког метода*. Овај метод би био коришћен у контексту објашњења друштвених феномена који су подстакли настанак начела забране дискриминације. С друге стране, значај примене социолошког метода се огледа и у томе што је разматрање односа привилегије и подређености у друштву од кључног значаја у теорији интерсекционалности, односно у погледу анализе укрштене дискриминације у свету рада. Кандидаткиња сматра да примена социолошког метода омогућава ближе разматрање и разумевање односа моћи и немоћи, те контекста у ком припадници осетљивих и угрожених група по једном или више основа бивају маргинализовани и стигматизовани. Такође, социолошки метод би био примењен и у погледу последица, које постојање укрштене дискриминације у свету рада има на положај појединца у другим сферама друштва. Наиме, искључивање и уопште неједнак третман појединаца у свету рада услед постојања укрштене дискриминације неретко може створити зачарани круг који подразумева то да ови појединци постају искључени и у другим сферама живота, а невидљиви када је реч о тражењу правне заштите. Управо с обзиром на наведено, кандидаткиња наглашава да је посебно важно применити социолошки метод који указује на испреплетаност, односно условљеност друштвених феномена и правних гаранција.

Блиско повезано с социолошким методом, кандидаткиња указује на то да би као метод била коришћена и *критичка анализа дискурса*. С обзиром на тему докторске дисертације, овај метод би био примењен у најширем смислу речи, односно као метод који омогућава сагледавање односа дискурса и друштвене стварности у којој живимо, с фокусом на односе неједнаке моћи и структурне неједнакости. Дакле, дискурс, односно критичка анализа дискурса би била разматрана као инструмент који нам омогућава да кроз језик, схваћен у најширем смислу - као средство комуникације, односно као начин на који се говори, пише и формира текст – закона и уопште правних инструмената, пресуда, правних мишљења и ставова, те правне и посебно радноправне литературе, омогућава сагледавање друштвених односа. На тај начин могуће је стећи увид у то како настаје „формални“ и општеприхваћени начин размишљања и исказивања мисли, те разумети на који начин су стварност и прикази стварности, присутни у комуникацији, блиско повезани и испреплетани. Из угла разматрања укрштене дискриминације у свету рада, примена овог метода би, наводи кандидаткиња, била од изузетног значаја за објашњавање питања идентитета и односа привилегије и подређености, која играју кључну улогу у појму и концепту укрштене дискриминације. Коначно, кандидаткиња напомиње да би овај метод посебно дошао до изражаја када је реч о емпиријском истраживању, будући да би био примењен и приликом анализе одговора респондентата датих кроз интервју.

Напоследку, посебно значајна би била и примена *интерсекцијског метода* као својеврсног мета-метода у контексту предмета докторске дисертације. Овај метод би био коришћен кроз различите делове дисертације, такође нарочито приликом спровођења емпиријског истраживања, а примена овог метода би имала за циљ да укаже на важност, али и начине препознавања специфичног искуства жртава укрштене дискриминације. Дакле, он би био коришћен приликом разматрања ситуације у пракси, односно положаја у ком се налазе кандидати за запослење и запослени који су изложени ризику укрштене дискриминације. Примена интерсекцијског метода омогућава стицање увида у то како укрштена дискриминације утиче на професионалну сегрегацију у свету рада, али и како утиче на услове рада и права из радног односа. с друге стране, овај метод би био коришћен и у контексту давања *de lege ferenda* и других предлога који могу бити од значаја за спречавање, сузбијање и санкционисање укрштене дискриминације у пракси. У вези с свим наведеним, било би указано на важност увођења интерсекцијског приступа у судску праксу, методе мирног решавања радних спорова, као и праксу независних и контролних тела.

6. Очекивани резултати и научни допринос

Очекивани научни допринос се односи на систематизовање постојећих знања која се тичу теорије интерсекционалности и укрштене дискриминације, али и на нове увиде који су од значаја за бављење овим питањем. У том смислу, а будући да би фокус дисертације био на радноправним аспектима положаја кандидата за запослење и запослених, очекивани научни допринос се огледа и у препознавању специфичних изазова које подразумева разматрање овако деликатног правног питања баш у свету рада. с једне стране, дисертација би указала на све чиниоце које је неопходно узети у обзир приликом разматрања укрштене дискриминације из радноправне перспективе. с друге стране, дисертација такође треба да укаже на то како укрштена дискриминација може утицати на различите радноправне институте и појаве у свету рада. Другим речима, очекивани резултати се огледају у указивању на то како постојање укрштене дискриминације, те маргинализације и стигматизације, које су нераскидиво повезане с овим обликом дискриминације, обликује свет рада какав познајемо. Дакле, очекивани научни допринос и резултати истраживања су у томе што би се додатно расветлило питање које је релативно скоро задобило већу пажњу у правном дискурсу, али и свакодневном наративу, иако је од настанка теорије интерсекционалности прошло више од три деценије. Оно што је посебно важно јесте то што би наведено било учињено првенствено из радноправне перспективе која је недовољно заступљена када је реч о бављењу укрштеном дискриминацијом.

Поред расветљавања постојећег стања, очекивани резултати се могу пронаћи и у *de lege ferenda* и другим предлозима који се односе на борбу против укрштене дискриминације у пракси. У том светлу, будући да би кроз дисертацију детаљно био размотрен проблем изградње правних норми које се односе на забрану дискриминације по

једноосном принципу, односно тако да нормe забрањују дискриминацију по основу једног личног својства. Иако се мали помаци у овом погледу могу уочити, кроз дисертацију би били дати предлози за даље измене правног оквира, на међународном и националном нивоу. Наиме, управо због специфичности и деликатности појма и концепта укрштене дискриминације, кандидаткиња предлаже изричито увођење забране укрштене дискриминације кроз радноправне гаранције. Међутим, увођење овакве забране би био само први корак ка искорењивању овог облика дискриминације у свету рада. Резултати истраживања у том смислу би требало да укажу на изазове које борба против укрштене дискриминације подразумева у пракси, али и начине за превазилажење тих изазова.

Дакле, очекивани резултат се огледа у указивању важност препознавања ризика укрштене дискриминације у свету рада, уз помоћ интерсекцијског приступа, кроз институционалне механизме заштите права. Поред правних механизма, а с обзиром на то да је интерсекционалност, односно укрштена дискриминација интердисциплинарно питање, кандидаткиња наводи да никако не смеју бити занемарени и други важни механизми од значаја за борбу против укрштене дискриминације. Дакле, очекивани резултати у овом погледу се односе на идентификацију механизма који су значајни за превенцију и сузбијање укрштене дискриминације. Тако би било указано на механизме који су део света рада, а попут обука за послодавце и запослене. с друге стране, било би указано и на механизме који нису на први поглед у вези с светом рада, а без којих опет борба против укрштене дискриминације (п)остаје бесмислена. Наведено се пре свега односи на образовање, које има кључну улогу у стицању знања, али и изградњи слике слику коју појединац има о себи и свету око себе. У том светлу, кандидаткиња указује на то да, уколико пре свега образовање, али и сви други извори знања и информација, у бољем случају не препознају питање укрштене дискриминације, а у горем чак и подстичу поделе, неједнакости, маргинализацију и стигматизацију, никаквог помака нема нити може бити.

С обзиром на све наведено, очекивани резултати докторске дисертације су тројаки. Првенствено, они се односе на научни допринос расветљавању деликатног правног питања укрштене дискриминације, и то из специфичне, радноправне перспективе. Овај циљ, односно очекивани допринос је од значаја *per se*, али је исто тако и основ за све друге очекиване резултате – кандидаткиња заузима став да, тек када смо довољно упознати с одређеном темом, односно проблемом, можемо предлагати и начине да се тај проблем превазиђе. У том светлу, очекивани резултати се огледају и у подстицају за измене законодавства, али и остварењу корака напред у погледу препознавања ризика укрштене дискриминације у свету рада кроз институционалне механизме заштите права.

7. Закључак

На основу свега изнетог у овом извештају, предложене полазне литературе, написаних и објављених радова кандидаткиње и на основу успешне одбране пројекта докторске дисертације, известноци сматрају да је реч о значајној теми која заслужује да се

о њој напише докторска дисертација. Стога смо слободни да Наставно-научном већу Универзитета у Београду – Правног факултета предложимо да колегиници Мини Кузминац одобри израду докторске дисертације на тему „**Укрштена дискриминација кандидата за запослење и запослених – радноправни аспекти**“ и да за ментора одреди др Филипа Бојића, доцента Универзитета у Београду – Правног факултета.

У Београду, 8. априла 2024. године

ИЗВЕСТИОЦИ

Проф. др Невена Петрушић

Проф. др Љубинка Ковачевић

Доц. др Филип Бојић

8. Преглед полазне литературе

1. Abrams Dominic, *Processes of Prejudice: Theory, Evidence and Intervention*, Equality and Human Rights Commission, Manchester, 2010.
2. Abu-Lughod Lila, “Do Muslim Women Really Need Saving? Anthropological Reflections on Cultural Relativism and Its Others”, *American Anthropologist*, Vol. 104, бр. 3/2002, 783–790.
3. Avilés Hernández Manuela, “Cambios históricos en el sistema de custodia preferente: hacia un derecho de familia occidental caracterizado por el cuidado compartido de los hijos tras la ruptura conyugal”, *Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*, бр. 44, 2019, 197–208.
4. Addati Laura, Cassirer Naomi, Gilchrist Katherine, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*, International Labour Office, Geneva, 2014.
5. Aguado Empar, *Segregación ocupacional: una mirada crítica a la participación tamizada de las mujeres en el empleo*, Universitat de València, Valencia, 2018.
6. Albertson Fineman Martha, “The Vulnerable Subject Anchoring Equality in the Human Condition”, *Yale Journal of Law and Feminism*, Vol. 20, бр. 1/2008, 177–191.
7. Álvarez del Cuvillo Antonio, Macioce Fabio, Strid Sofia, “Feminist Political and Legal Theories” y: Vujadinović Dragica, Fröhlich Mareike, Giegerich Thomas (eds.), *Gender-Competent Legal Education*, Springer, Cham, 2023, 57–95.
8. Angustias Benito Benítez María, Jover Ramírez Carmen, “Gender Perspective of Social Security Law” y: Vujadinović Dragica, Fröhlich Mareike, Giegerich Thomas (eds.), *Gender-Competent Legal Education*, Springer, Cham, 2023, 341–375.
9. Anderson Bridget, “Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers”, *Work, Employment & Society*, Vol. 24, бр. 2/2010, 300–317.
10. Anderson Snyder Lori, Carmichael Jenifer S, Blackwell Lauren V, Cleveland Jeanette J, Thornton III George C, “Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 22, бр. 5/2010, 5–19.
11. Антонијевић Зорана. „Уродњавање јавних политика у Србији 2000-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција“, одбрањена докторска дисертација, необјављена, Асоцијација центара за интердисциплинарне имултидисциплинарне студије и истраживања – АЦИМСИ, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018.
12. Argren Rigmor, Evola Marco, Giegerich Thomas, Krstić Ivana, “The Evolving Recognition of Gender in International and European Law” y: Vujadinović Dragica, Fröhlich Mareike, Giegerich Thomas (eds.), *Gender-Competent Legal Education*, Springer, Cham, 2023, 261–305.
13. Armour Jody, “Stereotypes and Prejudice: Helping Legal Decisionmakers Break the Prejudice Habit”, *California Law Review*, Vol. 83, бр. 3/1995, 733–772.

14. Arsić Jelena, Petrušić Nevena, “Gender Perspectives in Mediation” у: Carapezza Figlia Gabriele, Kovačević Ljubinka, Kristofferson Eleonor (eds.), *Gender Perspectives in Private Law*, Springer, Cham, 2023, 221–242.
15. Арсић Јелена, Рељановић Марио, Петровић Александра К, *Заштита самохраних родитеља у Републици Србији*, Фондација Ане и Владе Дивац, Београд, 2015.
16. Atrey Shreya, “Comparison in Intersectional Discrimination”, *Legal Studies*, Vol. 38, бр. 3/2018, 379–395.
17. 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.
18. Acker Joan, “From Glass Ceiling to Inequality Regimes”, *Sociologie du Travail*, Vol. 51, бр. 2/2009, 199–217.
19. Acker Joan, “Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations”, *Gender & Society*, Vol. 20, бр. 4/2006, 441–464.
20. 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, 22–37.
21. Bajorek Zofia, Bevan Stephen, *Obesity and Work: Challenging Stigma and Discrimination*, Institute for Employment Studies, Brighton, 2019.
22. Banović Damir, “Queer Legal Theory”, у: Vujadinović Dragica, Álvarez del Cuvillo Antonio, Strand Susanne (eds.), *Gender Perspectives in Law*, Springer, Cham, 2023, 73–93.
23. Barković Ivana, Vinković Mario, “Gender Inequality in the Croatian Labour Market – Legal and Economic Aspects” у: Barković Dražen, Runzheimer Bodo (eds.), *Interdisciplinary Management Research*, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics, 484–504.
24. Баћановић Вишња, Стојадиновић Душица, *Истраживање социјалних корена родне дискриминације*, Фондација Ане и Владе Дивац, Београд, 2022.
25. 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.
26. Beaudry Jonas-Sébastien, “Beyond (Models of) Disability?”, *The Journal of Medicine and Philosophy*, Vol. 41, бр. 2, 210–228.
27. 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.
28. Бекер Косана, „Вишеструка дискриминација жена у Србији и одабраним државама Европске уније: упоредна анализа“, одбрањена докторска дисертација, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2019.
29. Бекер Косана, „Заштита вишеструко дискриминисаних жена, мајке с инвалидитетом у систему социјалне заштите: студије случаја из праксе Повереника за заштиту равноправности“ у: Костић Миомир, Димовски Дарко, Грујић Здравко (ур.), *Деца и*

- млади као део система: заштита или секундарна трауматизација, Правни факултет у Нишу, Центар за социјални рад Свети Сава, Ниш 2016, 151–179.
30. Belavusau Uladzislau, Henrard Kristin, “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, 614–636.
 31. Beleza Maria Leonor, *Discrimination against Women with Disabilities*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2003.
 32. 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.
 33. Bell, Mark, Waddington Lisa, “Exploring the Boundaries of Positive Action under EU Law: A Search for Conceptual Clarity”, *Common Market Law Review*, Vol. бр. 5/2011, 1503 – 1526.
 34. 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, 1–20.
 35. Berg Janine, *Labour Markets, Institutions and Inequality. Building Just Societies in the 21st Century*, International Labour Office, Geneva, 2015.
 36. Bergmann Michael, Wagner Melanie, “The Impact of COVID-19 on Informal Caregiving and Care Receiving across Europe during the First phase of the Pandemic”, *Frontier Public Health*, Vol. 21, бр. 9, 2021, 1–17.
 37. Bereswill Mechthild, “Intersektionalität” y: Ehlert Gudrun, Funk Heide, Stecklina, Gerd (Hg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht*, Juventa, Weinheim, München, 2011, 210–213.
 38. Bermúdez Figueroa Eva, Dabetić Valerija, Pastor Yuste Raquel, Saeidzadeh Zara, “Gender and Structural Inequalities from a Socio-Legal Perspective” y: Vujadinović Dragica, Fröhlich Mareike, Giegerich Thomas (eds.), *Gender-Competent Legal Education*, Springer, Cham, 2023, 95–143.
 39. Bettio Francesca, Verashchagina Alina, *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes and Policy Responses in the EU*, European Union, European Commission, Brussels, 2009.
 40. Biasi Marco, “An Essay on Liberty, Freedom and (Decent) Work”, *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, Vol. 38, бр. 3/2022, 1–20.
 41. Bielefeldt Hanne, *Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws*, European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Luxembourg, 2007.
 42. Bilić Andrijana, „Fleksibilno radno vrijeme – modus rekonzilijacije privatnog i poslovnog života radnika te povećanja kompetitivnosti poslodavca“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, бр. 3/2017, 561–585.

43. Бобић, Милица, „Родни приступ у истраживању миграција, Род и интеграција у оквиру миграција“ у: Лутовац Зоран, Мрђа Слободан (ур.), *Савремене миграције и друштвени развој: интердисциплинарна перспектива*, Српско социолошко друштво, Институт друштвених наука у Београду, Филозофски факултет Универзитета у Београду, 2018, 73–87.
44. Бојић Филип, „Положај жена на тржишту рада и у системима социјалне сигурности – историјско компаративна анализа“, *Радно и социјално право*, Година XIV, бр. 2/2015, 119–135.
45. Бојић Филип, „Изазови политике запошљавања младих: упоредна искуства и реалност у Србији“, *Право и привреда*, Vol. 50, бр. 7-9/2012, 510–521.
46. Бојић Филип, „Заштита права радника инфицираних ХИВ-ом“, *Правни живот*, Том 3, бр. 11, 2010, 835–847.
47. Bonnet Florence, Vanek Joann, Chen Martha, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Brief*, International Labour Office, Manchester, 2019.
48. Brzezinski Sophie, “Diskriminierung: erkennen und handeln”, https://awo-fachdienste-migration.de/media/awo_praxishandbuch_antidiskriminierungsarbeit_diskriminierung_erkennen_und_handeln.pdf.
49. Burri Susanne, Schiek Dagmar, *Multiple Discrimination in EU Law Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination?*, European Institute for Gender Equality, Vilnius, 2009.
50. Брадаш Сарита, Петровић Лука, *Против прекарног рада, за достојанствен рад*, Фондација Центар за демократију, Београд, 2019.
51. 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.
52. Brack Katelyn, “American Work-Life Balance: Overcoming Family Responsibilities Discrimination in the Workplace”, *Rutgers Law Review*, Vol. 65, бр. 2/2013, 543–571.
53. Brenner Mark, Luce Stephanie, “Women and Class: What has Happened in Forty Years?” у: Yates Michael (ed.), *More Unequal: Aspects of Class in the United States*, Monthly Review Press, New York, 119–130.
54. Bridgeman Jo, Keating Heather, “Introduction: Conceptualizing Family Responsibility” у: Bridgeman Jo, Keating Heather, Lind Craig (eds.), *Responsability, Law and Family*, Ashgate, London, 2008.
55. Budowski Monica; Jany Nina, Schief Sebastian, “Decent Work Revisited – Effects, Implications, and Limits of the Concept Twenty Years Onwards”, *Sozialpolitik*, Vol. бр. 2/2020, 1–9.
56. Burgess-Proctor Amanda, “Intersections of Race, Class, Gender, and Crime: Future Directions for Feminist Criminology”, *Feminist Criminology*, Vol. 1, бр. 1/2006, 1–27.

57. Burchell Brendan, Hardy Vincent, Rubery Jill, Smith Mark, *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini and Instituto per la Ricerca Sociale, Luxembourg, 2014.
58. Busfield Joan, Campling Jo, "Gender and Feminist Theorising" у: Campling Jo (ed.), *Men, Women and Madness*, Palgrave, London, 1996, 31–50.
59. Butler Judith, *Gender Trouble*, Routledge, London, 1990.
60. Vasiljević Snježana, „Višestruka diskriminacija“ у: Ivana Radačić (ур.), *Žene i pravo: feminističke pravne teorije*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009.
61. Vinković Mario, "Leading or Breeding; Looking Ahead: Gender Segregation in the Labour Market and the Equal Distribution of Family Responsibilities" у: Carapezza Figlia Gabriele, Kovačević Ljubinka, Kristofferson Eleonor (eds.), *Gender Perspectives in Private Law*, Springer, Cham, 2023, 129–153.
62. Врбашки Софија, Ђан Аурелија, *Родна дискриминација у области запошљавања и рада у Србији* (са енглеског превела Бојана Веселиновић), Фондација *Kvinna till Kvinna*, Београд, 2019.
63. Vujadinović Dragica, "Feminist Reconsideration of Political Theories" у: Vujadinović Dragica, Álvarez del Cuivillo Antonio, Strand Susanne (eds.), *Gender Perspectives in Law*, Springer, Cham, 2023, 1–31.
64. Vujadinović Dragica, "Theoretical Framework for Considering Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities" у: Kovačević Ljubinka, Vujadinović Dragica, Evola Marco (eds.), *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities*, University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 3–33.
65. 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.
66. Вујадиновић Драгица, Станимировић Војислав, „Родни односи у Србији у доба транзиције – Између репатријархализације и еманципације“ у: Дајовић Горан, Вранић Бојан (ур.) *Демократска транзиција Србије – (ре)капитулација првих 20 година*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, 189–215.
67. Вујадиновић Драгица, "Gender Mainstreaming in Law and Legal Education", *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 63, бр. 3/2015, 56–74.
68. Gadaglis Katherine, Madva Alex, "Intersectionality as a Regulative Ideal", *Ergo – Journal of Philosophy*, Vol. 6, бр. 44, 2020, 1287–1330.
69. Garland-Thomson Rosemarie, "Feminist Disability Studies", *Signs*, Vol. 30, бр. 2, 2005, 1557–1587.
70. García Campa Santiago, Ventura Franch Asunción, "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*, 141–178.

71. Gill Andrew, “The Role of Discrimination in Determining Occupational Structure”, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 42, 1989, 610–623.
72. 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.
73. Giorgi Alberta, “Religious Feminists and the Intersectional Feminist Movements: Insights from a Case Study”, *European Journal of Women's Studies*, Vol. 28, бр. 2/2021, 2021, 244–259.
74. 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.
75. González Núñez Cayetano, “La tutela antidiscriminatoria por razón de la discapacidad en el ordenamiento jurídico laboral” y: Ballester Pastor María Amparo (ed.), *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, 165–188.
76. Goodluck Chimezie Uncle Elei, “Effects of Workplace Discrimination on Employee Performance”, *Texila International Journal of Management*, Vol. 2, бр. 2/2016, 1–7.
77. 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.
78. Grgurev Ivana, “Protection of women with disabilities in EU non-discrimination law” y: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities* (eds. Kovačević Ljubinka, Vujadinović Dragica, Evola Marco), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 33–51.
79. Grgurev Ivana, „Diskriminacija trudnih radnica: Kako uspješno pomiriti trudnoću sa zahtjevima tržišta“ y: Potočnjak Željko, Grgurev Ivana, Grgić Andrea (yp.) *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb, 2014, 133–152.
80. Grgurev Ivana, „Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, том 56, бр. 4, Zagreb, 2006, 1103–1142.
81. Guerrero Padrón Thais, Kovačević Ljubinka, Ribes Moreno Isabel, “Labour Law and Gender” y: Vujadinović Dragica, Fröhlich Mareike, Giegerich Thomas (eds.), *Gender-Competent Legal Education*, Springer, Cham, 2023, 583–631.
82. 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, 596–612.
83. Ghai Dharam, *Decent Work: Objectives and Strategies*, International Labour Office, Geneva, 2005.
84. Ghai Dharam, “Decent Work: Concept and Indicators”, *International Labour Review*, Vol. 142, бр. 2/2003, 113–145.

85. Da Silva Vernes-Pinto Rodrigo, “Identidad etnoracial e interseccionalidad: un derecho de la antidiscriminación bajo una perspectiva descolonizante”, *Opinión Jurídica*, Vol. 19, бр. 39, 2020, 187–202.
86. Davaki Konstantina, Marzo Claire, Narminio Elisa, Arvanitidou Maria, *Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability*, European Parliament, Brussels, 2013.
87. Davinić Marko, “The Role of the European Ombudsman in Strengthening Gender Equality Within the EU”, y: Davinić Marko, Kostić Svetislav (eds.), *Gender Competent Public Law and Policies*, Springer, Cham, 2023, 23–41.
88. Davis Aisha Nicole, “Intersectionality and International Law: Recognizing Complex Identities on the Global Stage”, *Harvard Human Rights Journal*, Vol. 28, 2015, 205–242.
89. Daly Mary C, Hobijn Bart, Pedtke Joseph H, “Labor Market Dynamics and Black–White Earnings Gaps”, *Economics Letter*, Vol. 186, Article 108807, 2020.
90. 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.
91. De Vos Marc, “The European Court of Justice and the March towards Substantive Equality in European Union Anti-discrimination Law“, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 20, бр. 1/2020, 62–87.
92. 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.
93. Dietz Mary G. “Current Controversies in Feminist Theory”. *Annual Review Political Science*, Vol. 6, 2003, 399 – 431.
94. 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.
95. Di Salvo Cettina, “Gender Discrimination: Procedural Issues Between Procedural Autonomy, EU Provisions and Effectiveness of Judicial Protection” y: Carapezza Figlia Gabriele, Kovačević Ljubinka, Kristofferson Eleonor (eds.), *Gender Perspectives in Private Law*, Springer, Cham, 2023, 199–221.
96. Dipama Hamado *et al*, *Diskriminierung im Kontext Arbeit: Praxisfallsammlung und Handlungsempfehlungen*, Printzipia, Würzburg, 2021.
97. Докмановић Мирјана, „Вишеструка и интерсекционална дискриминација: концепт, дефиниције и увођење у законодавство“, година LXVI, *Правни живот*, бр. 10/2017, 211–226.
98. 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.

99. Doyle Brian, "Employment Rights, Equal Opportunities and Disabled Persons: The Ingredients of Reform", *Industrial Law Journal*, Vol. 22, бр. 2/1993, 89–103.
100. Dumitru Speranta, "Care Drain: Explaining Bias in Theorizing Women's Migration", *Romanian Journal of Society and Politics*, Vol. 11, бр. 2/2016, 94–109.
101. European Institute for Gender Equality, *Eligibility for Parental Leave in EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
102. 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.
103. 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.
104. European Commission, *European Equality Law Review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
105. European Commission, *Reconciliation between Work, Private and Family Life in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.
106. Жунић Наталија, „Discrimination Against Women and the Human Rights of Women“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 67, 2014, 45–58.
107. Zammitti Andrea, Magnano Paolo, Santisi Guisepe, "The Concepts of Work and Decent Work in Relationship with Self-efficacy and Career Adaptability: Research with Quantitative and Qualitative Methods in Adolescence", *Frontiers in Psychology*, Vol. 12, 2021, 1–9.
108. Zlotnik, Hania, "Migration and the Family: The Female Perspective", *Asian and Pacific migration journal*, Vol. 4, бр. 2-3/1995, 253–271.
109. Зорић Јована, Дичић Невена, Петковић Ненад, *Радна права жена у Србији*, Београдски центар за људска права, Београд, 2008.
110. 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.
111. International Labour Organization, *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*, International Labour Office, Geneva, 2020.
112. International Labour Organization, *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017*, International Labour Office, Geneva, 2017.
113. International Labour Organization, *World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*, International Labour Office, Geneva, 2017.

114. International Labour Organization, *Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, International Labour Office, Geneva, 2016.
115. International Labour Organization, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*, International Labour Office, Geneva, 2014.
116. International Labour Organization, *Promoting Equity*, International Labour Office, Geneva, 2014.
117. International Labour Organization, *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*, International Labour Office, Geneva, 2014.
118. International Labour Organization, *Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work*, International Labour Office, Geneva, 2013.
119. International Labour Organization, *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation*, International Labour Office, Geneva, 2011.
120. International Labour Organization, *Working Time in the Twenty-first Century: Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17–21 October 2011)*, International Labour Office, Geneva, 2011.
121. International Labour Organization, *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, International Labour Office, Geneva, 2010.
122. International Labour Organization, *Social Dialogue at Work: Voices and Choices for Women and Men*, International Labour Office, Geneva, 2009.
123. International Labour Organization, “World of Work”, *The Magazine of the ILO*, International Labour Office, Geneva, 2008.
124. International Labour Organization, *Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development*, International Labour Office, Geneva.
125. 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.
126. Istituto per la Ricerca Sociale, Samek Lodovici Manuela, Orlando Nicola, “Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities”, Study for the EMPL Comitee, 2017, 25.
127. Јашаревић Сенад, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 46, бр. 4/2012, 173–192.
128. Jelić Ivana, “Feminist justice and the European Court of Human Rights” у: Krstić Ivana, Evola Marco, Ribes Moreno Isabel (eds.) *Legal Issues of International Law from a Gender Perspective*, Springer, Cham, 2023, 35–53.
129. Jefferys Steve, Leroi Henry *et al*, “Challenging Racism in the Workplace”, Fieldwork Transnational Synthesis, The Working Lives Research Institute, 2013.
130. Јовановић Предраг, „Позитивна дискриминација (с освртом на област рада)“, *Радно и социјално право*, Vol. 22, бр. 1/2018, 1–25.

131. Јовановић Предраг, „Начело једнакости у радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 52, бр. 1/2018, Нови Сад, 17–39.
132. Јовановић, Предраг, “Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 51, бр. 4/2017, 1229–1249.
133. Јовановић Предраг, „Интересна обележја радног односа“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 47, бр. 4/2014, 21–34.
134. Jones Kristen P *et al*, “Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle”, *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 10, бр. 1/2017, 51–76.
135. Jonsson Jan O, Kalter Frank, van Tubergen Frank, “Studying Integration: Ethnic Minority and Majority Youth in Comparative Perspective” у: Kalter Frank, Jonsson Jan O, van Tubergen Frank, Heath Anthony (eds.), *Growing Up in Diverse Societies: The integration of the Children of Immigrants in England, Germany, the Netherlands and Sweden*, Oxford University Press, Oxford, 2018, 3–39.
136. Kabir Monjurul *et al*, “Intersectionality Resource Guide and Toolkit: An Intersectional Approach to Leave No One Behind”, https://reliefweb.int/report/world/intersectionality-resource-guide-and-toolkit-intersectional-approach-leave-no-one?gclid=CjwKCAjwrpOiBhBVEiwA_473dBeyRGJbbTMnCNb8JrrWb2b4lT8k1m2m7gS4MarfxI0457cXSxY3xoCOYcQAvD_BwE.
137. Kantola Johana, Nousianen Kevät, “Institutionalizing Intersectionality in Europe”, *International Feminist Journal of Politics – Institutionalizing Intersectionality*, Vol. 11, бр. 4/2009, 459–477.
138. 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.
139. Kiaušienė Ilona, Štreimikienė Dalia, Grundey Dainora, “On Gender Stereotyping and Employment Assimetries”, *Economics & Sociology*, Vol. 4, бр. 2/2011, 84–97.
140. Kovačević Ljubinka, “Gender Perspective of Development of Labour Law” у: Carapezza Figlia Gabriele, Kovačević Ljubinka, Kristofferson Eleonor (eds.), *Gender Perspectives in Private Law*, Springer, Cham, 2023, 105–129.
141. Kovačević Ljubinka, “Intersectional Discrimination of Women with Disabilities in the World of Work: Advantages and Challenges of Applying an Intersectional Approach?” у: Kovačević Ljubinka, Vujadinović Dragica, Evola Marco (eds.), *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities*, University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 329–371.
142. Ковачевић Љубинка, *Заснивање радног односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021.
143. Ковачевић Љубинка, „Запошљавање радника миграната – претпоставке, услови и ограничења“, *Страни правни живот*, год. 64, бр. 2/2020, 5–25.

144. 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, 97–145.
145. Ковачевић Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016.
146. Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.
147. Ковачевић Љубинка, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, 75–102.
148. Kovačević Ljubinka, “Protection of the Persons with Disabilities from Employment Discrimination, with a Focus on Serbian Legislation and Practice”, *Pravni vjesnik*, Vol. 30, бр. 2/2014, 57–76.
149. Ковачевић Љубинка, „Вредновање способности и рада запослених – кључни правни аспекти“, *Право и привреда*, Vol. XLX, бр. 7–9/2013, 548–567.
150. Ковачевић Љубинка, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, 75–102.
151. Ковачевић Љубинка, „Забрана старосне дискриминације радника у светлу концепције активног старења и међугенерациске солидарности“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2012, 87–110.
152. Ковачевић Љубинка, „Заштита миграната од социјалних ризика у праву Европске уније“, *Страни правни живот*, бр. 3/2011, 151–171.
153. Ковачевић Љубинка, „Границе утврђивања посебних услова за заснивање радног односа“, *Право и привреда*, Vol. 47, бр. 7-9/2010, 439–458.
154. Ковачевић Љубинка, „Једнакост и забрана дискриминације у радном праву“ у Вуковић Дренка Арандаренко Михаил (ур.), *Тржиште рада и политика запослености*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2008, 173–194.
155. Ковачевић Љубинка, Новаковић Урош, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених на основу породичних дужности“, *Право и привреда*, Vol. 56, бр. 7-9/2018, 431–460.
156. Ковачевић Перић Слободанка, „Перспектива достојанственог рада у Републици Србији, с аспекта запошљавања“, *Правни живот: лист за правна питања и праксу*, год. 67, бр. 11, 2018, 267–283.
157. Kofman Eleonore, Roosblad Judith, Keuzenkamp Saskia, “Migrant and Minority Women, Inequalities and Discrimination in the Labour Market” у: Kraal Karen, Roosblad Judith, Wrench John (eds.), *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets – Discrimination, Gender and Policies of Diversity*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2009, 47–68.

158. 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.
159. Крстић Ивана, *Забрана дискриминације у међународном и домаћем праву*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018.
160. Крстић Ивана, „Позитивна дискриминација жена – мера оставрења равноправне партиципације у друштву“ у: Јовановић Миодраг (ур.), *Колективна права и позитивна дискриминација у уставноправном систему Републике Србије*, Правни факултет Уноверзитета у Београду, Београд, 2009, 141–161.
161. Kunze Astrid, “Parental Leave and Maternal Employment”, Discussion Paper No. 01/2022, Norwegian School of Economics, Department of Economics, Bergen, 2022.
162. Lashewicz Bonnie *et al.*, “Equity Matters: Doing Fairness in the Context of Family Caregiving”, *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, Vol. 26, бр. 91, 2007, 91–102.
163. LeBaron Genevieve, 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.
164. Lebedeva Elena V, “Migration and Development: A Comprehensive Literature Review”, *CIS Migration and Development*, Vol. 9, бр. 2/2012, 51–73.
165. Lee Sohoon, Piper Nicola, *Understanding Multiple Discrimination against Labour Migrants in Asia: International Policy Analysis*, Friedrich Ebert Stiftung, 2013.
166. Lee Sangheon, McCann Deirdre, *New Directions in Labour Regulation Research*, Palgrave Macmillan, International Labour Organization, London, 2011.
167. Lee Sangheon, McCann Deirdre, Messenger Jon C, *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, Internatinal Labour Office, Geneva, 2007.
168. Lemennicier Bertrand, “Social Justice and its Controversies”, *Journal des Économistes et des Études Humaines*, Vol. 4, бр. 2-3/1993, 235–262.
169. Lombardo Emanuela, Rolandsen Agustín Lise, “Framing Gender Intersections in the European Union: What Implications for the Quality of Intersectionality in Policies?”, *Social Politics*, Vol. 19, бр. 4, 2012, 482–512.
170. Lorber Judith, *The Variety of Feminisms and their Contributions to Gender Equality*, Oldenburger Universitätsreden, Oldenburg, 1997.
171. Luan Ramos Dominique, “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, 38–70.
172. Лубарда Бранко А, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021.

173. Luisa Jiménez Rodrigo María, “Posibilidades de la investigación documental para el análisis interseccional de las políticas de igualdad”, *Investigaciones Feministas*, Vol. 11, 6p. 2, 2020, 319–331.
174. 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.
175. Malo Ángel Miguel, 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*, 6p. 225, 2007, 7–42.
176. 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, 6p. 4/2015, 271–280.
177. Martínez Fernando Rey, “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, 6p. 84, 2008, 251–283.
178. Martinelli Alberto, Cavalli Alessandro, 2021, *European Society*, Brill, Leiden, 2021.
179. 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, 6p. 1/2013, 3–16.
180. Masselot Annick, Caracciolo 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.
181. MacKinnon Catharine A, “From Practice to Theory, or What Is a White Woman Anyway?”, *Yale Journal of Law and Feminism*, Vol. 4, 6p. 13, 1991.
182. MacLeavy Julie, “Care-work, Gender Inequality and Technological Advancement in the Age of COVID-19”, *Gender, Work & Organization*, Vol. XXVIII, 6p. 1/2019, 138–154.
183. MacNaughton Gillian, Frey Diane F, “Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach”, *American University International Law Review*, Vol. 26, 6p. 2/2011, 441–483.
184. Meekosha Helen, Dowse Leanne, “Distorting Images, Invisible Images: Gender, Disability and the Media”, *Media International Australia*, 6p. 84, 1997, 91–101.
185. Micaelle Cavalcante 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.
186. Mollard Blandine *et al.*, *Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market*, European Institute for Gender Equality, Lithuania, 2021.
187. 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, 69–93.

188. Moreno Ribes Isabel, "Wage Discrimination against Women with Disabilities: Myth or Reality?" у: Kovačević Ljubinka, Vujadinović Dragica, Evola Marco (eds.), *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities*, University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2023, 427–447.
189. Morris Jenny, "Feminism, Gender and Disability", Paper presented at a seminar in Sydney, Australia, February 1998.
190. Morris Jenny, "Personal and Political: A Feminist Perspective on Researching Physical Disability", *Disability, Handicap and Society*, Vol. 7, бр. 2, 1992, 157–166.
191. Мршевић Зорица, „Вишеструка и интерсекционална дискриминација“ у: Варади Тибор, Пајванчић Маријана (ур.), *Родна равноправност – од једнаких права до једнаких могућности*, Српска академија наука и уметности, Београд, 2020, 67–85.
192. Мршевић, Зорица, „Заштита људских права мигранткиња“ у: Кнежевић Бранислава, Милићевић Милена (ур.), *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2019, 35–48.
193. Мршевић Зорица, *Ка демократском друштву – родна равноправност*, Институт друштвених наука, Београд, 2011.
194. Murray Rainbow, "Quotas for Men: Reframing Gender Quotas as a Means of Improving Representation for All", *American Political Science Review*, Vol. 108, бр. 3/2014, 520–532.
195. Murray Melissa, "The Networked Family: Reframing the Legal Understanding of Caregiving and Caregivers", *Virginia Law Review*, Vol. 94, бр. 2/2008, 385–455.
196. McCall Leslie, "The Complexity of Intersectionality", *Signs*, Vol. 30, бр. 3/2005, 1771–1800.
197. 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.
198. Naples Nancy E, Mauldin Laura, Dillaway Heather, "Gender, Disability, and Intersectionality", *Gender & Society*, Vol. 33, бр. 1/2019, 5–18.
199. Newell Helen, *Gender and Career Development*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007.
200. Nielsen Ruth, "Is European Union Equality Law Capable of Addressing Multiple and Intersectional Discrimination yet? Precautions against Neglecting Intersectional cases" у: Schiek Dagmar, Chege Victoria (eds.), *European Union Non-discrimination law. Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*, Routledge – Cavendish, London – New York, 2009, 31–51.
201. Nizami Nausheen, Prasad Narayan, *Decent Work: Concept, Theory and Measurement*, Springer Nature Singapore Pte Ltd, Singapore, 2017.
202. Обрадовић Горан, „Флексибилизација радних односа – узроци и границе“, *Родно и социјално право*, год. 12, бр. 1-2/2008, 199–211.

203. Обрадовић Горан, „Слобода кретања радника у Европској унији, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 44, 2004, 237–267.
204. Otake Naoko, *Gender Dimensions of Employment Trends and Future of Work: Where Would Women Work Next?*, International Labour Office, Geneva, 2017.
205. Пајванчић Маријана, Петрушић Невена, Седларевић Маја, *Двадесет година скупштинских механизма за родну равноправност у Србији*, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, 2023.
206. Пајванчић Маријана *et al.*, *Положај жена на тржишту рада*, Фондација Friedrich Ebert, 2017.
207. Пајванчић Маријана, *Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена – кратак осврт на садржај*, Покрајински омбудсман, Нови Сад, 2008.
208. Pager Devan, Western Bruce, “Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments”, *Journal of Social Issues*, Vol. 68, бр. 2/2012, 221–237.
209. Пантовић Јована, Брадаш Сарита, Петовар Ксенија, *Положај жена на тржишту рада*, Фондација Friedrich Ebert, Београд, 2017.
210. 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, 163–171.
211. Pastore Francesco *et al.*, “EU and ILO: Shaping the Future of Work”, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies, Publications Office of the European Union, Brussels, 2019.
212. 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.
213. Pawlowska-Cyprysiak 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.
214. Петрушић Невена, Арсић Јелена, *Медијација – теорија, право и пракса*, Правни факултет Универзитета Унион, Службени гласник, Београд, 2021.
215. Петрушић Невена, Маринковић Танасије, „Заштита права на родну равноправност“, у: Варади Тибор, Пајванчић Маријана (ур.), *Родна равноправност – од једнаких права до једнаких могућности*, Српска академија наука и уметности, Београд, 2020, 85–102.
216. 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.
217. Петрушић Невена, Грубач Момчило, „Узајамни однос поступка пред Повереником за заштиту равноправности и других антидискриминационих поступака“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 66, 2014, 69–87.

218. Петрушић Невена, „Правни статус, улога и надлежност Повереника за заштиту равноправности“, *Temida*, Vol. 17, бр. 2/2014, 27–44.
219. Петрушић Невена, Константиновић Вилић Слободанка, „Интегрисање студија рода у универзитетски систем образовања“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год, бр. 62, 2012, 17–39.
220. Piasna Agnieszka, Sehnbruch Kirsten, Burchell Brendan, “Decent Work: Conceptualization and Policy Impact” у: Leal Filho *et al.* (eds.), *Decent work and Economic Growth: Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*, Springer, Cham, Berlin, 2020, 1–13.
221. Pietilä Hilka, *The Unfinished Story of Women and the United Nations*, United Nations, New York and Geneva, 2007.
222. 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, 273–293.
223. 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.
224. Pouliakas Konstantinos, “Risks Posed by Automation to the European Labour Market” у: Hogarth Terence (ed.), *Economy, Employment and Skills: European, Regional and Global Perspectives in an Age of Uncertainty*, Fondazione Giacomo Brodolini, Rome, 2018, 45–74.
225. Prechal Sacha, Burri Susanne, *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona prenetu u nacionalno pravo?*, Kancelarija Evropske Unije za izdavačku delatnost, Luksemburg, 2009.
226. Punz Judith, “Perspektiven intersektional orientierter Sozialer Arbeit, Dimensionen des Umgangs mit Differenzkonstruktion und Diskriminierung in der Praxis Sozialer Arbeit”, 2015, <https://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/365/610>.
227. Philip Kate, Lieuw-Kie-Song Maikel, Tsukamoto Mito, Overbeck Anna, “Employment Matters Too Much to Society to Leave to Markets Alone” у: Forsyth Anthony, Dagnino Emanuela, Roiatti Margherita (eds.), *The Value of Work and Its Rules between Innovation and Tradition: ‘Labour Is Not a Commodity’ Today*, Cambridge Scholars Publishing, Cambridge, 2020, 2–23.
228. Rantanen Jorma, Muchiri F., Lehtinen S., “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.
229. Radulović Branko, Hervías-Parejo Vanesa, “Mainstreaming Gender into Public Policies: A Tale of Two Countries” у: Davinić Marko, Kostić Svetislav (eds.), *Gender competent public law and policies*, Springer, Cham, 2023, 43–67.

230. Reljanović Mario, „Intersekcijiska i višestruka diskriminacija devojčica i žena sa invaliditetom u obrazovanju i pri zapošljavanju: Obaveze država potpisnica prema članu 6. Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom“ у: Kovačević Ljubinka, Vujadinović Dragica, Evola Marco (eds.), *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities*, University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 51–73.
231. Рељановић, Марио, *На шта мислимо када кажемо...Достојанствен рад*, Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду у партнерству с Институтом за демократски ангажман југоисточне Европе, уз подршку Фондације за отворено друштво, Београд, 2021.
232. Рељановић Марио, „Међународна организација рада и дискриминација при запошљавању“, *Страни правни живот*, год. 56, бр. 3/2012, 80–94.
233. Рељановић Марио, Петровић Александра, „Шиканозно вршење права, дискриминација и злостављање на раду – законска регулатива и пракса“, *Правни записи*, год. 2, бр.1/2011, 186–196.
234. Рељановић Марио, „Искуства држава чланица Европске уније у спречавању дискриминације при запошљавању“, *Страни правни живот*, год. 54, бр. 3/2010, 65–84.
235. Rinne Ulf, *Anonymous Job Applications and Hiring Discrimination*, Institute of Labor Economics, Bonn, 2018.
236. 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, 227–249.
237. Rombouts SJ, 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, 317–356.
238. Roulstone Alan, Williams Jannine, “Being Disabled, Being a Manager: ‘Glass Partitions’ and Conditional Identities in the Contemporary Workplace”, *Disability & Society*, Vol. 29, бр. 1/2014, 16–29.
239. Ружичић Новковић Милица Мима, *Представљање особа с инвалидитетом у медијском дискурсу Србије*, Центар „Живети усправно“, Нови Сад, 2015.
240. Saeidzadeh Zara, “Gender Research and Feminist Methodologies” у: Vujadinović Dragica, Fröhlich Mareike, Giegerich Thomas (eds.), *Gender-Competent Legal Education*, Springer, Cham, 2023, 183–217.
241. Saunders Hannah, “The Invisible Law of Visible Difference: Disfigurement in the Workplace”, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, бр. 4, 2019, 487–514.
242. Smith Ben, “Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective”, *The Equal Rights Review*, Vol. 16, 2016, 73–102.
243. Solanke Iyiola, “Putting Race and Gender Together: A New Approach to Intersectionality”, *The Modern Law Review*, Vol. 72, бр. 5, 723–749.

244. Sordo Ruz Tania, *Guide on Intersectional Discrimination: The Case of Roma Women*, Fundación Secretariado Gitano, Madrid, 2019.
245. Stok Marijn, Bal Michelle., Yerkes Mara A, de Wit John., “Social Inequality and Solidarity in Times of COVID-19”, *Frontiers in Public Health*, Vol. 18, бр. 6339, 2021, 1–12.
246. Stojanović Bojan, Krasić Bogdan, Stojanović Zoran, “Rights and status of girls and women with disabilities in mixed migration flows – (In)visible problems of vulnerable groups” у: Kovačević Ljubinka, Vujadinović Dragica, Evola Marco (eds.) *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities*, University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 95–115.
247. Стојковић Златановић Сања, *Генетички и други здравствени основи дискриминације на раду*, Институт друштвених наука, Београд, 2019.
248. Shakya Rashmila, “An Intersectional Approach to Discrimination Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims”, Discussion Paper, Ontario Human Rights Commission, 2001.
249. Sharma Shikha, Mann Nimarta, “Workplace Discrimination: The Most Critical Issue in Managing Diversity” у: Sharma Naman, Kumar Singh Vinod, Pathak Swati (eds.) *Management Techniques for a Diverse and Cross-Cultural Workforce*, IGI Global, United States of America, 2018, 1–18.
250. Schiek Dagmar, “Intersectionality and the Notion of Disability in EU Discrimination Law”, *Common Market Law Review*, Vol. 53, бр. 1, 2016, 35–63.
251. Tobler Christa, *Limits and Potential of the Concept of Indirect Discrimination*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008.
252. Timmer Alexandra, “Gender Stereotyping in the Case law of the EU Court of Justice”, *European Equality Law Review*, Vol. 11, бр. 4, 37–46.
253. Tomei Manuela, “Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts”, *International Labour Review*, Vol. 142, бр. 4/2003, 401–418.
254. The International Forum for Social Development, *Social Justice in an Open World The Role of the United Nations*, United Nations, New York, 2006.
255. Ђорић Драгана, „Један другачији поглед на миграције“ у: Кнежић Бранислава, Стевановић Ивана (ур.), *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, бр. 2/2019, 7–17.
256. Ugarković Tijana, Jović Marko, „Uloga sindikata u suzbijanju višestruke i ukrštene diskriminacije žena sa invaliditetom“ у: Kovačević Ljubinka, Vujadinović Dragica, Evola Marco (eds.), *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities*, University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 469–507.
257. United Nations Environment program, “Goal 8: Decent Work and Economic Growth”, <https://www.unep.org/explore-topics/sustainable-development-goals/why-do-sustainable-development-goals-matter/goal-8>.

258. UN Women, “Women in the Changing World of Work”, <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.htm>.
259. Урдаревић Бојан, „Импликације радних миграција на европско тржиште рада – радноправни аспекти“, *Становништво*, Vol. 61, бр 1/2023, 91–106.
260. Uccellari Paola, “Multiple Discrimination: How Legislation Can Reflect Reality”, *The Equal Rights Review*, Vol 1, бр. 1-7, 2008–2011.
261. Fagan Colette, Lyonette Clare, Smith Mark, Saldaña-Tejeda Abril, *The Influence of Working Time Arrangements on Work-life Integration or ‘Balance’: A Review of the International Evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 32, International Labour Office, Geneva, 2012.
262. Faioli Michele 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.
263. 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.
264. Fehr Stephanie, “Legal Perspectives on the Intersections of Religion, Race and Gender – Problems and Solutions”, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 3, бр. 8, 2012, 19–22.
265. Ferguson, Kathy E. “Feminist Theory Today”, *Annual Review Political Science*, Vol. 20, 2017, 269 – 286.
266. Field Justin Craig., Chan Xi Wen, “Contemporary Knowledge Workers and the Boundaryless Work–Life Interface: Implications for the Human Resource Management of the Knowledge Workforce”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 9, бр. 2414, 2018, 1–10.
267. Floro Maria S, Meurs Mieke, *Global Trends in Women’s Access to ‘Decent Work’*, Friedrich Ebert Stiftung, International Labour Organization, Geneva, 2009.
268. Nancy Fraser, *Fortunes of Feminism: From State-managed Capitalism to Neoliberal crisis*, Verso, London, New York, 2013
269. Fraser, Nancy. “From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a ‘Postsocialist’ Age” у: Fraser Nancy (ed.) *Justice Interruptus: Critical Reflections on the ‘Postsocialist’ Condition*, Routlage, New York, 1997, 68–149.
270. Frederick Angel, “Mothering While Disabled”, *Context*, Vol. 13, бр. 4, 2014, 30–35.
271. Fredman Sandra, “Engendering Socio-economic Rights”, *South African Journal of Human Rights*, Vol. 25, Part 3, 2009, 1–40.
272. Fredman Sandra, “Substantive Equality Revisited”, *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 14, бр. 3/2016, 712–738.
273. Fredman Sandra, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law*, European Commission, Brussels, 2016.

274. Fudge Judy, “Making Claims for Migrant Workers: Human Rights and Citizenship”, *Citizenship Studies*, Vol. 18, 6p. 1/2012, 29–45.
275. Hayes Lydia J.B, *Stories of Care: A Labour of Law*, Palgrave, London, 2017.
276. Halrynjo Sigtona, “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, 6p. 3/2015, 1–17.
277. Harasty Claire, Ostermeier Martin, *Population Ageing: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work*, International Labour Organization, Geneva, 2020.
278. Hein Catherine, *Reconciling Work and Family Responsibilities, Practical Ideas from Global Experience*, International Labour Office, Geneva, 2005.
279. Hepple Bob, “The Key to Greater Gender Equality”, *The Equal Rights Review*, Vol. 12, 2014, 59–61.
280. Hervías Parejo Vanesa, Bernal Santamaría Francisca, “Discrimination of young women with disabilities in the labour market” y: Kovačević Ljubinka, Vujadinović Dragica, Evola Marco (eds.) *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities*, University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, 2022, 393–411.
281. Hill Collins Patricia, *Intersectionality as Critical Social Theory*, Duke University Press, Durham, 2019.
282. Hill Collins Patricia, Bilge Sirma, *Intersectionality (Key Concepts)*, Polity Press, Cambridge, 2016.
283. Holzleithner Elisabeth, “Intersecting Grounds of Discrimination: Women, Headscarves and Other Variants of Gender Performance”, *Juridikum*, 6p. 1/2008, 33–36.
284. Cabrita Jorge, Torres-Revenga Yolanda, *Opting out of the European Working Time Directive*, Publications Office of the European Union, Brussels, 2015.
285. 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.
286. Caramés Ferradans Carmen, Pérez Garrido Eva, “Discapacitados, Universidad y Empleo”, *Derecho y sociedad*, 6p. 37, 2011, 81–90.
287. Carbado Devon W, Harris Cheryl I, “Intersectionality at 30: Mapping the Margins of anti-Essentialism, Intersectionality and Dominance Theory”, *Harvard Law Review*, Vol. 132, 6p. 2193, 2019, 2194–2239.
288. Carbado Devon W., Crenshaw Kimberlé W., Mays Vicki M., Tomlinson Barbara, “Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory”, *Du Bois Review*, Vol. 10, 6p. 2/2013, 303–312.
289. Center for Intersectional Justice, *Intersectional Discrimination in Europe: Relevance, Challenges and Ways Forward*, European Network Against Racism, Brussels, 2019.
290. Cerrato Javier, Cifre Eva, “Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 9, 6p. 1330, 1–11.

291. Ciccia Rossella, Bleijenbergh Inge, “After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries”, *Social Politics*, Vol. 21, бр. 1/2014, 50–79.
292. Clarke Jessica A, “Beyond Equality? Against the Universal Turn in Workplace Protection”, *Indiana Law Journal*, Vol. 86, 1220–1287.
293. 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.
294. Collewet Marion, Sauermann Jan, “Working Hours and Productivity”, *Labour Economics*, Vol. 47, 96–106.
295. Conaghan Joanne, “Labour Law and Feminist Method”, *International Journal of Comparative Labour Law*, Vol. 33, бр. 1/2017, 93–114.
296. Connell Raewyn, “A very Straight Gay: Masculinity, Homosexual Experience, and the Dynamics of Gender”, *American Sociological Review*, Vol. 57, бр. 6/1992, 735–751.
297. Connor David J, Gabel Susan L, Gallagher Deborah J, Morton Missy, “Disability Studies and Inclusive Education: Implications for Theory, Research and Practice”, *International Journal of Inclusive Education*, Vol. 12, бр. 5–6, 2008, 441–457.
298. Correl Shelley J, Stephan Benard, Paik In, “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? ”, *American Journal of Sociology*, Vol. 112, бр. 5, 2007, 1297–1339.
299. Council of Europe, “Intersectionality and Multiple Discrimination”, <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>.
300. Crenshaw Kimberlé, “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color”, *Stanford Law Review*, Vol. 43, бр. 6/1991, 1241–1299.
301. 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, бр. 1/1989, 139–167.
302. Csanyi Gergely, Kovats Eszter, “Intersectionality: Time to Rethink”, Social Europe, September 16, 2020, <https://socialeurope.eu/intersectionality-timefor-a-rethink>.
303. Chant, Sylvia, Pedwell Carolyn, *Women, Gender and the Informal Economy: Assessment of ILO Research and Suggested Ways Forward*, International Labour Office, Geneva, 2008.
304. Charmes Jaques, *The Unpaid Care Work and the Labour Market - An Analysis o Time-use Data Based on the Latest World Compilation of Time-use Surveys*, International Labour Organization, Geneva, 2019.
305. Špadina Helga, “Digital Work and Gender Equality” у: Carapezza Figlia Gabriele, Kovačević Ljubinka, Kristofferson Eleonor (eds.), *Gender Perspectives in Private Law*, Springer, Cham, 2023, 177–199.
306. Шундерић Боривоје, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001.

307. Waldfogel Jane, “Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, бр. 1/1998, 137–156.
308. 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.
309. Wing Adrien K, Pappalardo Caroline, “Critical Race Feminism: a Different Approach to Feminist Theory” у: Vujadinović Dragica, Álvarez del Cuavillo Antonio, Strand Susanne (eds.), *Gender Perspectives in Law*, Springer, Cham, 2023, 53–73.
310. Winker, Gabriele, “Intersektionalität als Gesellschaftskritik”, *Widersprüche, Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs - Gesundheits- und Sozialbereich*, Vol. 126, бр. 4, 2012, 13–26.
311. Xenidis Raphaële, “Multiple Discrimination in EU Anti-discrimination Law Towards Redressing Complex Inequality” у: Belavusau Uladzislau, Henrard Kristin (eds.), *EU Anti-discrimination Law Beyond Gender*, Hart Publishing, Oxford, Portland, 2018, 41–74.
312. ***, „Дискриминација на тржишту рада“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019.
313. ***, “The Empowerment of Women and Girls Towards Full and Effective Participation of Gender Equality”, UN Women, New York, 2018.
314. ***, “Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice”, 9 August 2004, https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/intersectionality_a_tool_for_gender_and_economic_justice.pdf.
315. ***, “Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9”, agosto 2004, https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf.
316. ***, “Strengthening Social Justice to Address Intersecting Inequalities Post-2015”, <https://cdn.odi.org/media/documents/9213.pdf>.