

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

Одлуком Наставно-научног већа Правног факултета Универзитета у Београду донетом на седници одржаној 31. октобра 2022. године одређени смо за чланове Комисије за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње Јоване Рајић Ћалић, под насловом: „Посебна радноправна заштита осетљивих категорија запослених – *ratio legis*, легитимни циљеви и инструменти заштите“, у саставу: др Драгица Вујадиновић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду, др Љубинка Ковачевић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду, др Урош Новаковић, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Београду, др Филип Бојић, доцент Правног факултета Универзитета у Београду и др Марио Рељановић, научни сарадник Института за упоредно право.

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

РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

I Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији

1. Основни подаци о кандидаткињи

Јована Рајић Ћалић је рођена је 14. фебруара 1990. године у Ћуприји. На Правни факултет Универзитета у Београду уписана је 2009. године и дипломирала је 3. октобра 2013. године, с просечном оценом 9,48. Током основних академских студија похађала је правне клинике и допунске курсеве у организацији Правног факултета, те стицала практична искуства током летњих пракси у компанији Холцим (2011), у адвокатској канцеларији Моравчевић Војиновић у сарадњи са *Schoennher* (2012) и у адвокатској канцеларији Томановић (2013). Током основних академских студија, била је стипендиста града Параћина и корисник стипендије намењене студентима високошколских установа у Републици Србији. Награђена је стипендијом компаније Холцим, као и стипендијом Министарства омладине и спорта – Фонд за младе таленте „Доситеја“, за 2013. годину. Добитница је похвала декана Правног факултета Универзитета у Београду за одличан успех остварен током студија.

Мастер академске студије уписала је 2013. године на Правном факултету Универзитета у Београду, Јавноправни модул, под-модул за радно и социјално право, које

је завршила 10. јула 2014. године, с просечном оценом 10,00, одбравивши завршни мастер рад на тему „Последице покретања кривичног поступка на радни однос запосленог“.

У новембру 2014. године уписала је докторске академске студије на Правном факултету Универзитета у Београду, Радноправна ужа научна област. Паралелно овим усавршавањем, започиње приправнички стаж у Основном јавном тужилаштву у Параћину, који обавља од 2014-2016. године, а правосудни испит је положила у мартовском испитном року 2017. године, с одликом из кривичног права. Била је стипендиста Министарства просвете, науке и технолошког развоја за докторанде за школску 2014/2015. и 2015/2016. годину. Годину дана радила је као помоћник јавног извршитеља.

Маја 2018. године запослила се у Институту за упоредно право у Београду, као истраживач приправник. Исте године, чинила је тим Правног факултета Универзитета у Београду који је учествовао у пројекту посвећеном радној експлоатацији „Make it worth for youth – MY WAY“, који је имплементирала организације АСТРА – Акција против трговине људима. У звање истраживач сарадник изабрана је 24. децембра 2020. године. За рад „Осетљиве групе жена и пандемија“ освојила је друго место на конкурс *Утицај пандемије коју је изазвао Ковид 19 на родну једнакост*, који је расписао Центар за људска права Правног факултета Универзитета у Београду.

Говори енглески, а служи се немачким и шпанским језиком.

У претходном периоду, кандидаткиња је објавила следеће радове:

- Јована Рајић, „Commencement of criminal procedure and its influence on employment contract“, *Страни правни живот* бр. 4/15, стр. 249-258;
- Јована Рајић, „Проблем запошљавања лица са инвалидитетом“, *Страни правни живот* бр. 3/16, стр. 173-189;
- Јована Рајић Ћалић, Марија Шошкић, Николија Недељковић, „Категорије радника у ризику од експлоатације“, *Правни и институционални оквир борбе против радне експлоатације: зборник студентских радова* (ур. Љубинка Ковачевић, Марио Рељановић), Београд 2018, стр. 64-76;
- Јована Рајић Ћалић, „Одговорност запосленог за штету коју проузрокује послодавцу и трећем лицу“, *Одговорност за штету, накнада штете и осигурање* (ур. Владимир Чоловић, Здравко Петровић), Београд 2018, стр. 81-90;
- Јована Рајић Ћалић, „Одређене форме радног времена у Србији светлу европске директиве 2003/88 и упоредног права“, *Страни правни живот* бр. 3/2018, стр. 181-196;
- Јована Рајић Ћалић, Богдана Стјепановић, „Одсуство сагласности законског заступника за заснивање радног односа са малолетником као могући извор нематеријалне штете“, *Одговорност за штету, накнада штете и осигурање* (ур. Владимир Чоловић, Здравко Петровић), Београд 2019, стр. 111-123;
- Јована Рајић Ћалић, „Женско предузетништво у Србији“, *Право и привреда* бр. 10-12/2019, стр. 146-156;
- Јована Рајић Ћалић, „Слобода вероисповести и аутономија цркве у радним односима световних лица“, *Државно-црквено право кроз векове* (ур. Владимир Чоловић,

Владимир Ђурић, Милош Станић, Велибор Џомић), Београд/Будва 2019, стр. 741-752;

- Јована Рајић Ћалић, „Посебна заштита жене за време трудноће, породилског одсуства и одсуства ради неге детета у Србији и у упоредном праву“, *Радно и социјално право* бр. 2/2019, стр. 337-353;
- Александра Вишекруна, Јована Рајић Ћалић, „Запослени као привилеговани повериоци у стечајном поступку – историјски преглед“, *Век и по регулисања стечаја у Србији* (ур. Небојша Шаркић *et al.*), Београд, 2019, стр. 245-261;
- Јована Рајић Ћалић, „Флексибилизација радних односа са освртом на рад са непуним радним временом“, *Страни правни живот* бр. 1/2020, стр. 87-97;
- Jovana Rajić Čalić, Jovana Misailović, „Position of migrant workers in Republic of Serbia“, „Retos de los sistemas de legislación laboral y seguridad social“, *Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, 2021, стр. 959-974;
- Јована Рајић Ћалић, Милош Станић, „Ношење верских обележја на радном месту, разумно прилагођавање и случај *Eveida*“, *Београдски уставноправни форум: Преиспитивање класичних уставноправних схватања у условима савремене државе и политике* (ур. Мирослав Ђорђевић), Београд, 2021, стр. 363-373;
- Јована Рајић Ћалић, „Накнаде из радног односа кроз призму нових тенденција у судској пракси“, *Зборник радова са онлајн конференције Удружења правника у привреди Србије и часописа „Право и привреда“* (ур. Татјана Јевремовић Петровић), Београд 2021, стр. 165-177;
- Јована Рајић Ћалић, „Правни положај запослених у првој линији за време ванредног стања“, *Пандемија Ковида 19: правни изазови и одговори* (ур. Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић), Београд, 2021, стр. 105-114;
- Јована Рајић Ћалић, „Закон о радној пракси – нова шанса за младе или заблуда?“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022, стр. 199-215;
- Јована Рајић Ћалић, „Импликације обавезе вакцинације на радни однос“, *Правни и друштвени аспекти вакцинације током пандемије COVID-19*, Београд, 2022, стр. 129-143;
- Jovana Rajić Čalić, „Discrimination of girls and women with disabilities in education and employment“, *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment* (eds. Ljubinka Kovačević, Marco Evola, Dragica Vučadinović), Belgrade 2022, стр. 531-544;
- Јована Рајић Ћалић, „Осетљиве категорије жена и пандемија“, *Епидемија. Друштво. Право* (ур. Наталија Лукић, Далибор Ђукић), Београд, 2022, стр. 515-530;
- Јована Рајић Ћалић, „Ангажовање деце у спорту“, *Српски фудбал – упоредноправни изазови и перспективе – део други*, Београд, 2022, стр. 115-126;
- Милош Станић, Јована Рајић Ћалић, „Право Европске уније и репрезентативни фудбал“, *65 година Римских уговора*, Београд 2022, стр. 315-327.
-

2. Основни подаци о дисертацији

Наставно-научно веће Правног факултета Универзитета у Београду на седници одржаној 28. јануара 2019. године одобрило је кандидаткињи израду докторске дисертације под насловом „Посебна радноправна заштита осетљивих категорија запослених – *ratio legis*, легитимни циљеви и инструменти заштите“ и за ментора одредило проф. др Љубинку Ковачевић.

Докторска дисертација Јоване Рајић Ћалић написана је на 395 страна (фонт *Times New Roman* 12, фонт 1), с 2325 фуснота и у свему је усклађена с правилима Универзитета у Београду која се односе на форму и садржај докторске дисертације. Дисертација садржи још и насловну страну на српском и енглеском језику, с информацијама о ментору и члановима Комисије, резиме на српском и енглеском језику и кључне речи, седам страница садржаја, као и попис литературе на 31 страни.

Дисертација је израђена на основу 390 библиографских јединица, а поред тога је консултован и велики број извора права међународног и унутрашњег порекла (права Републике Србије и права држава из истраживачко узорка), као и пресуда релевантних судских и квази судских инстанци. Текст дисертације подељен је у осам целина: увод, шест делова и закључак.

Универзитетска библиотека „Светозар Марковић“ је, у складу с Правилником о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, проверила оригиналност докторске дисертације коришћењем софтвера *iThenticate*. Утврђено је да индекс сличности износи 13%. Све утврђене појединачне сличности с другим објављеним текстовима, при том, износе безмало искључиво мање од 1%. Овај степен подударности последица је цитирања, библиографских података, упућивања на правне прописе, коришћења општих места и података и библиографских података о коришћеној литератури, што је у складу с чланом 9 Правилника. На основу свега изнетог, а у складу с чланом 8 став 2 Правилника о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, извештај указује на оригиналност докторске дисертације.

II Предмет и циљ дисертације

Потреба да се посебно заштите одређене категорије запослених стара је колико и идеја да се радном односу, као односу подређености, дода елемент хуманости. Изучавање положаја осетљивих категорија запослених не може се посматрати одвојено од проблема дискриминације на раду, што овај истраживачки проблем чини сложенијим. У том смислу се научни допринос овог рада огледа у разматрању значаја посебне заштите која се пружа одређеним категоријама запослених. Проблем радноправне заштите посебно осетљивих категорија запослених, притом, изискује јасно дефинисање категорија које припадају посебно осетљивим групама лица, као и истраживање разлога, циљева и инструмената заштите која им се из тог разлога пружа у области радног права, као и с њим повезаних правних грана. Издвајање одређених лица у засебну категорију којој се пружа посебна заштита уско је повезано с проблемом дискриминације у друштву, приликом запошљавања

и у вези с остваривањем права и преузимањем обавеза и одговорности из радног односа. Иако посебна заштита представља фаворизовање одређених категорија у односу на друге по својствима која представљају основ дискриминације, такво различито поступање не представља дискриминацију, јер разлози због којих се посебна заштита пружа чине нужним различито поступање. Једнакост се може остварити само унапређењем једнаког поступања и једнаких права за све. Посебна заштита на коју се наилази у меродавним изворима радног права међународног и унутрашњег порекла резервисана је за жене, малолетнике и особе с инвалидитетом. Ипак, законодавства се међусобно разликују по томе што круг посебно заштићених радника проширују, примера ради синдикалним представницима, особама зараженим вирусом *HIV*, припадницима националних мањина или старијим радницима (с тим што за то не постоји јасно утврђена старосна граница, те је у неким правним системима посебна заштита резервисана за старије од 50 или 60 година, а у неким већ и за старије од 40 година). У овој докторској дисертацији посебна пажња је, међутим, усмерена на посебну заштиту малолетника, жена, радника с породичним дужностима и особа са инвалидитетом. Дисертација је, притом, утемљена на идентификацији и анализи разлога који оправдавају њихову посебну заштиту, као и на домашај одговарајуће посебне заштите која се обезбеђује не би ли се и овим особама омогућило да под истим условима као остали, буду у прилици да на основу слободно изабраног занимања и запослења зарађују за живот и да кроз рад развијају своју личност. Свака од категорија радника обухваћених истраживачким узорком, притом, има своје специфичности, из којих произлазе и разлози који оправдавају посебну заштиту, као и специфични циљеви ка којима је посебна заштита усмерена, те особени правни инструменти који се, у том смислу, могу осмислити и применити у савременим правним системима.

Иако се у општем режиму, радни односи заснивају (и регулишу) уговором, уз аутономију воље и обострани пристанак, стране овог уговора нису равноправне. Ако уз стварну неравноправност, која је била условљена економском надмоћи послодавца, узмемо у обзир и чињеницу нехуманих услова рада и скоро неограниченог радног времена осим за запослене у појединим гранама и осим за поједине категорије запослених, јасан је разлог државног интервencionизма у деветнаестом веку. Историјски посматрано, прва интервенција државе у радне односе десила се, управо, из потребе да се заштите одређене категорије запослених од услова рада који су претили да наруше принцип хуманизације права (утврђивање минималног узраста за заснивање радног односа, посебна заштита жена за време трудноће и материнства, као и због слабије физичке грађе). За тим је уследило и уређивање заштите свих радника, везано за радно време, годишње одморе, зараду и запослење уопште. Општа и посебна заштита запослених представља, између осталог, и резултат борбе радничке класе за боље услове рада. Плод је идеје која се јавља у деветнаестом веку да рад мора имати и хуману страну тако да се први облици државног интервencionизма управо везују за заштитну функцију. Хуманитарни интервencionизам, како га називају неки аутори, био је главни покретач настанка индивидуалног радног права. На таквим основама, радно право се све више развијало као систем правних норми који установљава једнакост као један од својих основних постулата, како при запошљавању, тако и у погледу признавања, остваривања и заштите права, односно преузимања обавеза и одговорности из радног односа. Описане тенденције у развоју радног права могу се уочити и у домаћем праву. Устав Републике Србије из 2006. године гарантује једнакост свих, забрањује непосредну и посредну дискриминацију и даје основа за посебну заштиту жена, омладине и особа са инвалидитетом. И Закон о раду такође потврђује принципе једнакости

и забране дискриминације и заједно с развијеним антидискриминационим законодавством обезбеђује спречавање и заштиту од неоправданог прављења разлике међу кандидатима за запослење и запосленима на основу урођених или стечених личних својстава. Међутим, и поред солидног правног оквира, у пракси постоје бројне препреке и изазови за његову примену, посебно имјући у виду ограничења правних прописа да обезбеде једнакост у било којој сфери друштва. Управо из тих разлога, дисертација је посвећена посебној заштити малолетника, жена, особа с породичним дужностима и особама с инвалидитетом, будући да се у супротном не могу сузбити или макар ублажити тешкоће с којима се ова лица суочавају приликом тражења, проналажења и очувања запослења, као и у вези с напредовањем у професионалној каријери, док је у погледу малолетника, посебна заштита, поред заштитних мера, везана и за аболиционизам, у смислу утврђивања минималног узраста за заснивање радног односа, као и забране опасних послова за децу. Иако механизми посебне заштите нису делотворни у свом пуном обиму, без њиховог постојања не би се могло замислити тржиште рада које укључује све категорије тражилаца запослења, нити стварање услова за делотворно остваривање слободе рада и права на рад свих.

Начин на који се посебна заштита обезбеђује свакој од анализираних посебно осетљивих категорија радника особен је, управо због тога што се ове категорије међусобно разликују по изложености ризицима који угрожавају њихов професионални развој, као и по разлозима који оправдавају обезбеђивање њихове посебне заштите. Осим тога, разликује се и временски моменат пружања заштите као и потреба да она буде континуирана код неких категорија, попут особа с инвалидитетом, док се посебна заштита жена активира док је жена у другом стању, као и извесно време након порођаја. Малолетницима се, тако, ограничава приступ тржишту рада у циљу заштите њиховог здравља и развоја, као и кроз услове рада који не угрожавају њихово здравље, морал и образовање. Савремена радна законодавства, наиме, дозвољавају заснивање радног односа лицима која су достигла године у којима се навршава обавезно образовање, а које свакако не могу бити испод 15 година живота, што је нижа граница у односу на ону коју поставља грађанско право у погледу стицања пунолетства. Ради се о вулнерабилној групи која се налази на почетку радног циклуса, без искуства, ненавикнута на напоре и стрес које за собом носи посао, а одређени услови рада могу утицати на њихово здравље, морал и образовање. Општи услови рада који важе за остале категорије запослених у смислу пуног радног времена, ноћног или прековременог рада кориговани су узимајући у обзир да се ради о запосленима који су у развоју. Исто вреди и за забрану рада малолетника на опасним пословима, као и за њихово ауторизовано запошљавање, у смислу обавезне сагласности законског заступника за заснивање радног односа с малолетником, коју познају одређени правни системи, укључујући и наш. На овај начин се обезбеђује додатни ниво правне сигурности приликом заснивања радног односа, чије иницирање постаје зависно и од процене родитеља, а не само детета да ли је неки посао адекватан за малолетника. С друге стране, недостатак радног искуства код малолетника рађа не само потребу да се на одговарајући начин заштите у смислу обезбеђивања обуке и надзора, већ често представља и отежавајућу околност да се прикључе тржишту рада, управо зато што им недостаје практичног искуства. Малолетници се неретко ангажују у оквиру нестандартног радног односа, на прекарним пословима или за рад „на црно“, при чему принуђеност да раде како би обезбедили средства за издржавање, многе младе, најалост, спречава и да наставе школовање или да буду успешни ученици, што је скопчано и с немогућношћу да стекну знања којима се унапређује запошљивост. С друге стране, до преласка у свет рада долази у периоду током ког се појединац интензивно развија и у

психолошком и у социјалном смислу, а од чега умногоме зависи и његов положај у каснијим стадијумима живота. Негативна искуства везана за прелазак младих у свет рада, стога, у каснијим годинама могу имати за последицу несигурност и социјалну маргинализацију радника, као и њихово запошљавање на нископлаћеним и другим неквалитетним пословима, што заједно неретко доводи до сиромаштва ових лица. На фрагилност положаја младих приликом ступања у свет рада утиче више чинилаца, укључујући неодговарајуће образовање и обуку (и последичну недовољну припремљеност младих за посао), непостојање одговарајућег институционалног оквира који би их усмеравао и подржавао приликом избора занимања и проналажења и очувања запослења, те структурисаност тржишта рада на начин који отежава проналажење првог запослења. На то се надовезују и недостатак искуства и мања ефикасност (односно стереотипи о мањој ефикасности) младих у поређењу са старијим радницима, што послодавце одвраћа од запошљавања младих, а младе уводи у зачарани круг. Такође, послодавци често не сагледавају у целости продуктивност и вештине младих радника, већ их, због недостатка радног искуства, по правилу, запошљавају на пословима који захтевају квалификације ниже од оних које поседују.

С друге стране, посебна радноправна заштита жена може бити посматрана из два угла. Један вид те заштите резервисан је, наиме, за стварање услова за делотворну и доследну примену начела једнакости мушкараца и жена, односно начела родне равноправности и начела забране дискриминације. Као такав, принцип посебне заштите жена од суштинске је важности за функционисање радних односа. Иако су мере које се предузимају да би се обезбедила једнакост и равноправност жена и мушкараца у области рада све развијеније, и даље су присутне различите врсте неједнаког третмана: жене су и даље ниже плаћене, теже им је да пронађу и задрже запошлење, да напредују у каријери и да ускладе породичне и професионалне дужности, а због несразмерно веће оптерећености бригом о деци и другим члановима породице зависним од туђе неге и помоћи. Због тога је потребно установити ефикасне механизме за спровођење у дело посебне заштите и, посебно, за обезбеђивање стабилности запослења. И супротно, сматра се да нема оправданих разлога за посебну заштиту жена, ако се она тиче ризика који на исти начин угрожавају и жене и мушкарце. То је, примера ради, случај с ноћним радом који штетно утиче на здравље запослених, независно од њиховог пола (дакле, једнако угрожава здравље и добробит и жена и мушкараца), тако да начелна забрана ноћног рада жена, наиме, може имати за последицу ускраћивање приступа низу послова који од запослених захтевају обављање радних задатака ноћу. То је и био разлог за укидање забране ноћног рада у многим државама, као и за денунцирање ратификација конвенција Међународне организације рада, којима је, као израз бриге за безбедност, здравље и морални интегритет жене и добробит породице, био забрањен ноћни рад жена у индустрији (конвенције бр. 4, 41 и 89). Од закључка да ноћни рад производи исте штетне последице у односу на мушкарце и жене мора се одступити ако је запослена у другом стању. У том случају, ноћни рад представља специфичан, нарочито озбиљан ризик за здравље жена. Посебна заштита се, притом, пружа трудницама, породилјама и дојиљама ради заштите интереса мајке и детета, због чега су у дисертацији разматрана питања везана за одсуства с рада ради трудноће, порођаја и неге детета, као и за посебну заштиту од отказа, те право запослене да се по истеку одсуства врати на радно место на ком је радила пре одласка на одсуство, или, изузетно, ако за то не постоје објективни услови, да буде премештена на друго, једнако плаћено радно место. Такође, низ деликатних правних питања отвара се и у погледу рада

запослене на основу уговора о раду на одређено време, као и ноћног и прековременог рада трудница и дојиља, што је у дисертацији такође идентификовано и критички преиспитано.

На то се надовезује и разматрање посебне радноправне заштите радника (жена и мушкараца) с породичним дужностима, нарочито у контексту (радно)правних механизма за усклађивање породичних и професионалних дужности, финансијске подршке породици с децом, посебне заштите самохраних родитеља, те деликатних радноправних питања која прате сурогат материнство. Ово тим пре што у нашем праву, законске одредбе које забрањују постављање питања из породичне сфере кандидатима за запослење нису санкционисане у пракси, а нису постављени ни делотворни механизми за спречавање дискриминације трудница или родитеља са децом, за које важе стереотипи да нису довољно посвећени послу, као и да често одсуствују с рада. Недостаје и јасно издвајање ове категорије у законском тексту, као и уважавање очева као запослених с породичним дужностима, те признавање посебног статуса запосленима који негују чланове породице зависне од туђе неге и помоћи, како је то учињено у Директиви (ЕУ) 1158/2019.

Посебна пажња у истраживању посвећена је и особама са инвалидитетом. Њихова потреба за посебном заштитом оправдана је умањеном радном способношћу, због које се често сусрећу с дискриминацијом приликом запошљавања али и у току радног односа. Ранија изолација ове категорије радника кроз заштићено запошљавање данас је, срећом, напуштена, с тим што њихово запошљавање на отвореном тржишту прате бројни озбиљни изазови. Негативни стереотипи везани за инвалидитет се, притом, огледају у уверењу да се запошљавањем особа с инвалидитетом угрожава продуктивност предузећа, јер су, у поређењу с осталим радницима, радници с инвалидитетом наводно мање успешни у постизању радних циљева и извршавању радних задатака, али и мање спремни да се прилагођавају променама у предузећу. Такође, преовладава уверење да особе с инвалидитетом чешће одсуствују с рада, односно да чешће користе боловање или да користе боловање у продуженом трајању, те да је њихово запошљавање скупо, због потребе прилагођавања услова рада њиховим потребама. Када је, пак, реч о особама с озбиљнијим менталним поремећајима, послодавци претпостављају да су ови радници некомпетентни и некомпетитивни, као и да редовно проузрокују конфликте у радној средини. Многи послодавци, притом, немају ништа против особа с инвалидитетом *per se*, али верују да су, у просеку, особе с инвалидитетом мање продуктивне, мање флексибилне итд. То укључује и стереотипе, који одражавају статистичке податке о радницима с инвалидитетом, као целини, али нужно не одсликавају и ситуацију у којој се налази одређени радник. Те претпоставке су, наиме, одвише широке, због чега могу водити доношењу неповољних одлука које се тичу одређеног кандидата за запослење или одређеног запосленог, а због обележја за које се верује да је типично за групу којој он припада. Ови стереотипи, даље, стварају предрасуде, из којих, на концу, настаје дискриминација радника с инвалидитетом. Настанак и озбиљност наведених и других препрека за делотворно остваривање права на рад значајно зависи и од врсте инвалидитета одређеног радника. Ово стога што особе с инвалидитетом не представљају хомогену групу, али се, и поред ових разлика, може закључити да се радници с инвалидитетом, независно од врсте инвалидитета сваког од њих, неретко суочавају с ризицима дискриминације, искључивања и маргинализације. Осим тога, особе с инвалидитетом се суочавају с неповољним положајем и кад се запосле, будући да велика већина њих обавља ниско плаћене и несигурне послове, неретко изоловано од других запослених, док послодавци често користе инвалидитет као изговор за исплату неправичних зарада и друге видове сужавања радноправне заштите особа с инвалидитетом.

Предмет докторске дисертације одредио је и њен циљ, а то је да се путем аналитичког и критичког приступа релевантној литератури, меродавним изворима права унутрашњег и међународног порекла, документима и извештајима надлежних органа и институција и пракси судова сагледа радноправна заштите осетљивих категорија радника, посебно из угла оправдања за пружање додатне заштите, као и из угла правних и важнијих ванправних механизма посредством којих се она пружа, уз оцену делотворности тих механизма. Такође, дисертација је написана и с циљем да се скрене пажња на неадекватну уређеност ове области у домаћем праву, као и с циљем да се идентификују најподеснији и најделотворнији правни и институционални механизми за спречавање и заштиту од дискриминације и других повреда радних права тражилаца запослења и запослених жена, малолетника, особа с породичним дужностима и особа с инвалидитетом. Како законодавство не може уредити све аспекте одређених односа, кандидаткиња сматра да је неопходно усталити доњу границу гаранција материјалних и процесних права ових лица приликом остваривања права на рад и уживања свих других радних права. Коначно, у докторској дисертацији је указано и на велики практичан значај истраживања ових питања, будући да се променом погледа на осетљиве категорије запослених може подстаћи правилно и потпуно разумевање њихових потреба у свету рада, уз подобније уређивање њиховог правног положаја и обезбеђивање делотворне примене меродавних извора (хетерономног и аутономног) радног права.

III Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

У докторској дисертацији кандидаткиња је поставила 11 хипотеза које је потврдила. Прва од њих гласи: *Механизми за заштиту посебно осетљивих категорија запослених нису довољно ефикасни у пракси да обезбеде ниво заштите која је неопходна овим категоријама запослених.* Ова хипотеза потврђена је закључком да осетљиве категорије представљају концепт који је недовољано изучаван у области права, што овај институт чини недовољно правно јасним. Нејасност овог појма узрокована је различитим поимањем вулнерабилности, термина који се различито схвата у зависности од друштвених околности. Уз то, осетљиве категорије су, по својој природи, разнородне, што задатак да се установи заједничка дефиниција чини још тежим. Непостојање законске дефиниције појма осетљивих категорија за последицу има то да се у ову категорију сврстава велики број група радника, што чини упитним да ли је за сваку од њих нужно успоставити посебан систем заштите. С друге стране, правни механизми заштите који су присутни у позитивном праву Републике Србије нису у могућности да обезбеде одговарајући ниво заштите, будући да је изостала правилна и потпуна идентификација и разумевање потреба ових група у свету рада, као и делотворни механизми надзора над применом меродавних прописа, те развијени социјални дијалог у овој и другим областима.

Доказана је и хипотеза која гласи: *Пружање посебне заштите одређеним категоријама запослених неопходно је, поред заштите живота и здравља запослених, како би се спречила дискриминација на раду или у вези са радом са којом се традиционално суочавају неке од ових категорија лица.* Ова хипотеза потврђена је кроз успостављање блиске везе посебне заштите запослених и дискриминације. Штавише, посебна заштита запослених важан је инструмент у спречавању дискриминације. Ово стога што је посебна

заштита потребна категоријама које су у мањини, или су, и када су већина, угрожене и немају исту позицију приликом заснивања радног односа и остваривања права из радног односа. Ово тим пре што категорије које уживају посебну заштиту „наслеђују“ неједнак третман, тј. суочавају се с последицама дискриминације с којом се припадници одређене категорије традиционално суочавају на тржишту рада. Тамо где су механизми за пружање посебне заштите неадекватно постављени, без уважавања стварних потреба осетљивих категорија, ту се формира простор за неједнаки третман, који, у смислу прописа о забрани дискриминације, није оправдан. У том смислу је показано да је концепт посебне заштите у узрочно-последичној вези са спречавањем дискриминације и постизањем једнакости, јер се постојање дискриминације неизоставно везује за запослене који су вулнерабилни, док се дискриминацијом не сматрају посебна заштита осетљивих категорија лица, као ни посебне мере које органи јавне власти привремено уводе у корист угрожених група.

Надаље, у дисертацији је потврђена и следећа хипотеза: *С обзиром на фактичку неједнакост у друштву, било би потребно проширити (уставну и законску) листу категорија запослених којима се пружа посебна заштита у српском праву, попут старијих лица и припадника националних мањина.* Постављена хипотеза потврђена је кроз проучавање концепата вулнерабилности и посебне заштите. Указано је да позитивно законодавство у нашој држави препознаје жене, особе с инвалидитетом и малолетнике као вулнерабилне групе, док у погледу запослених с породичним дужностима недостаје јасно издвајање ове категорије у законском тексту, као што недостаје и уважавање очева као запослених с породичним дужностима, те признавање посебног статуса запосленима неговатељима. Такође, у Закључку је указано и на потребу проширивања круга вулнерабилних категорија Ромима, као групи запослених који су систематски дискриминисани, као и старијим радницима, посебно имајући у виду тенденцију старења становништва и продужења животног века, због чега је потребно очување способности и мотивисаности радника да се што дуже задрже на тржишту рада, али уз јачање међугенерациске солидарности и спречавање старосне дискриминације како у ужем смислу (дискриминација старијих), тако и у ширем смислу.

Кандидаткиња је потврдила и хипотез која гласи: *Пристанак законског заступника за заснивање радног односа са малолетником требало би да буде законом утврђен као дозвола, односно као претходна сагласност, како би се на тај начин онемогућило експлоатисање рада малолетника.* Ова хипотеза потврђена је кроз проучавање ауторизованог запошљавања малолетника, посебно последица до којих долази у случају изостанка сагласности, уз узимање у обзир рањивости малолетника, њиховог неискуства и незрелости за доношење важнијих одлука. Закључено је да сагласност законског заступка за заснивање радног односа малолетника представља један од начина да родитељи или други законски заступници малолетника контролишу поступке детета, али и да га спрече у доношењу одлука да се радно ангажује на експлоататорским или на други начин штетним пословима. Кандидаткиња, отуд, разуме ову сагласност као брану за непромишљене одлуке малолетника, који због незрелости и недовољног искуства, нису у стању да правилно препознају послове који могу за њих бити неподесни. Стога се закључује да, и поред тога што у многим правним системима он изостаје, сагласност за заснивање радног односа малолетника с послодавцем треба задржати у домаћем праву, и то као претходну сагласност, односно као дозволу, како би законски заступник могао да се потпуно упозна с условима рада.

У докторској дисертацији је потврђена и следећа хипотеза: *Доношење посебног закона и прецизно дефинисање услова за ангажовање деце у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности може довести до смањења експлоатације рада деце.* Постављена хипотеза потврђена је кроз проучавање изостанка законског оквира за ангажовање деце у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности у домаћем и у већини страних правних система. Кандидаткиња је утемељено образложила потребу да се у циљу спречавања злоупотреба, ово питање уреди, будући да учешће у овим областима пружа деци висок степен физичке, интелектуалне и културне испуњености, а што се разуме као добра противтежа могућим негативним последицама таквог ангажовања по њихово формално образовање. Ипак, такав приступ треба преиспитати у светлу стандарда најбољег интереса детета, будући да наведена поставка може бити и израз конзумеристичке културе, која подстиче учешће деце, чак и сасвим малог узраста, на бављење манекенством, професионалним спортом и сличним активностима, иако децу може једнако или чак и више испуњавати и њихов рад с родитељима на породичном имању или у породичној занатској радњи. Наш законодавац, притом, помиње ове области у Закону о раду само у погледу ограничења забране ноћног рада малолетника, а по моделу секундарног законодавства ЕУ. То, даље, значи да у Србији није допуштено заснивање радног односа с лицима млађим од 15 година у овим областима, док питање њиховог ангажовања ван радног односа није уопште уређено, што се у пракси, неретко тумачи на начин да је дозвољено. Према је Конвенцијом Међународне организације рада број 138 начелно забрањено учешће деце у уметничким и сличним манифестацијама, она допушта и одступање од овог правила у индивидуалним случајевима. Кандидаткиња, отуд, правилно закључује да би ово питање требало уредити како би се уважила потреба за учешћем деце у културним и сличним догађајима, али само ако то дозволе надлежни органи јавне власти. Ово тим пре што се наведени облици рада деце срећу у пракси и неретко су скопчани са злоупотребама овлашћења наручилаца посла и других послодаваца. Стога је важно да се одређена пракса ангажовања деце, колико год да се на први поглед може учинити друштвено прихватљивом, ограничи, уз свест да, без одговарајуће заштите деце, може производити изразито негативне последице. У том смислу је посебно важно да се, поред заштите здравља, морала и образовања деце, обезбеде и делотворне мере за спречавање искоришћавања њиховог рада или њиховог довођења у неповољнији положај на други начин, између осталог, и у погледу организације њиховог радног времена и утврђивања висине накнаде за њихов рад. Такође, постоји и потреба утврђивања доње старосне границе за ангажовање деце у уметности и сличним делатностима.

Кандидаткиња је потврдила и хипотезу коју је у пројекту докторске дисертације била формулисала следећим речима: *Законским увођењем посебне инспекције која би контролисала штетност послова и услове под којима малолетници заснивају радних однос, подигао би се ниво посебне заштите која се пружа овој категорији запослених.* Ову хипотезу кандидаткиња је потврдила проучавајући улогу и значај инспекције рада у оквиру радног ангажовања малолетника. У инспекцији рада препознаје се моћан механизам за спречавање, откривање и иницирање кажњавања недозвољеног рада малолетника, посебно имајући у виду да је реч о једином државном органу који има приступ свим местима рада код свих (регистрованих и нерегистрованих) послодаваца, као и то да има значајну просветитељску улогу, али и овлашћење за изрицање важних корективних и репресивних мера. Имајући у виду пробелеме с којима се суочава домаћа инспекција рада, посебно у светлу недовољног броја инспектора рада и њихове недовољне обучености за проблем

дечијег рада, учињен је предлог за специјализацију инспекције рада за надзор над радом малолетника, те кажњавање послодаваца који их запошљавају на оним пословима који могу угрозити њихово здравље, морал и образовање.

Истраживање кандидаткиње било је засновано и на следећој хипотези, која је такође потврђена: *Равномерно учешће родитеља оба пола у коришћењу одсуства са рада ради неге детета може довести до ублажавања ризика дискриминације жена у области запошљавања и радних односа.* Ова хипотеза потврђена је кроз изучавање улоге мушкараца и жена у породици, који су уједно и запослени, као и стереотипа који постоје у друштву у вези са вршењем ових улога. Патријархални модел породице условио је незаменљиву улогу жене у породици, док се у новије време афирмише балансирање породичних и професионалних обавеза. У том смислу је правилно указано на ризик вишеструке и укрштене дискриминације жена у свету рада, као и на потребу равноправног коришћења одсуства ради неге детета од стране оба родитеља. Укључивање очеве у породичне дужности и подела одговорности за неплаћени рад у кући се, у том смислу, разуме као инструмент за ублажавање ризика дискриминације жена у области запошљавања и радних односа.

Надаље, доказана је и хипотеза која гласи: *Увођењем флексибилних облика запошљавања и услова рада прилагођених специфичним потребама запослених са породичним дужностима, омогућило би се усклађивање породичног и професионалног живота запослених.* Кандидаткиња је, наиме, као узроке флексибилног обављања послова, који може бити решење када није могуће обављавати посао на основу стандардног уговора о раду, посебно разматрала економске кризе и дигитализацију. Закључено је да пуно радно време неретко може представљати препреку у проналажењу начина да се ускладе породичне и професионалне дужности, те се флексибилизација види као један од начина да се поменути баланс постигне. Иницијално постављена хипотеза је у дисертацији допуњена указивањем на то да флексибилни облици рада могу бити решење за успостављање равнотеже између породичног и професионалног живота само ако се овим обликом користе оба родитеља. То би практично значило да и мајке и очеви скрате своје радно време, како би се наизменично посвећивали породичним дужностима. У супротном, жене би могле бити изложене посредној дискриминацији кроз флексибилан рад, с обзиром на то да је оваква врста радног ангажовања мање плаћена и несигурна. Такође, треба имати у виду да, у случају да не дође до поделе породичних дужности и флексибилног радног ангажовања оба родитеља, жене с породичним дужностима могу бити потиснуте из обављања оних послова који се не могу обављати флексибилно или које имају традицију рада с већим фондом радних сати, попут руководећих послова, што, како кандидаткиња правилно закључује, утиче на продубљивање родног јаза. У том смислу, посебно је указано на *job sharing*, као пример таквог рада супружника или партнера.

Када је реч о колективним радним односима, кандидаткиња је потврдила хипотезу која гласи: *Увођењем синдикалног активизма жена кроз квотни систем у органима управљања синдиката и њиховим укључивањем у социјални дијалог може се допринети већој посебној заштити жена.* Ова хипотеза потврђена је применом упоредноправног метода, посебно кроз разматрање утицаја синдикалног активизма на права жена у нордијским државама. Потврђен је значај улоге синдиката за регулисање индивидуалних и колективних права, будући да социјални партнери представљају носиоце интереса, који се узимају у обзир приликом изградње правног оквира. Стога је закључено да је за уврштавање питања везаних за посебну заштиту осетљивих категорија у социјални дијалог, нужно да се

припадници тих категорија нају међу члановима синдиката у што већем броју, а исто вреди и за њихову заступљеност у органима и телима синдиката који доносе важне одлуке, посебно у одборима за колективно преговарање, ако је то потребно и кроз примену квота.

Потврђена је и следећа хипотеза: *Прецизним законским дефинисањем појединих категорија особа са инвалидитетом (особе на палијативном збрињавању, особе са менталним тешкоћама), могао би се проширити ниво заштите овој категорији запослених.* Хипотеза је потврђена детаљним проучавањем положаја особа са инвалидитетом, уз указивање на чињеницу да настанак и озбиљност препрека за делотворно остваривање права на рад значајно зависи и од врсте инвалидитета одређеног радника. Ово стога што особе с инвалидитетом не представљају хомогену групу, већ међу њима постоје радници чија је стопа запослености, по правилу, слична просечној стопи запослености на тржишту рада (нпр. радници с оштећењем коже). Супротно, могућности за запослење радника с неким другим врстама инвалидитета далеко су скромније (нпр. радници с озбиљним менталним поремећајима). Но, и поред ових разлика, радници с инвалидитетом се, независно од врсте инвалидитета сваког од њих, суочавају с ризиком дискриминације, те су у свим савременим државама, стопа запослености и стопа активности особа с инвалидитетом ниже од стопе запослености и стопе активности особа које немају инвалидитет. Осим тога, особе с инвалидитетом се суочавају с неповољним положајем и кад се запосле, будући да велика већина њих обавља ниско плаћене и несигурне послове, неретко изоловано од других запослених, док послодавци често користе инвалидитет као изговор за исплату неправичних зарада и друге видове сужавања радноправне заштите особа с инвалидитетом. Кандидаткиња закључује да, иако се приступа заузимању широког става приликом дефинисања особа са инвалидитетом - како би што већи број категорија уживао заштиту, такав став производи супротне ефекте - да из подручја посебне заштите могу изостати особе које стварно имају потребу за посебном заштитом. Зато је дефинисање и одређивање категорија које потпадају под „осетљиве“ и које уживају додатни степен заштите од круцијалне важности за квалитет посебне пажње која им се поклања у оквиру радног права. Кандидаткиња сматра да би у посебну групу осетљивих радника требало издвојити особе с менталним и интелектуалним потешкоћама, како би се правилно и потпуно спознале њихове потребе и да би се њихова посебна заштита прилагодила тим потребама. Исто вреди и за особе оболеле од ретких болести и особе на палијативном збрињавању.

На концу, у докторској дисертацији је потврђена и хипотеза која гласи: *Преузимањем трошкова прилагођавања места рада у случајевима у којима је то неопходно, држава би могла подстицати послодавце да запошљавају особе са инвалидитетом.* Указано је да за одређене особе с инвалидитетом рад није могућ без разумног прилагођавања места, процеса или услова рада, али да испуњавање захтева везаног за прилагођавање не може бити препуштено само послодавцима. Како се прилагођавање за особе са инвалидитетом сматра нужним за остваривање права на рад, то се, по мишљењу кандидаткиње, држава мора укључити у преузимање одређених трошкова разумног прилагођавања, тим пре што је на овим основама настао и стереотип да је запошљавање особа с инвалидитетом скупо. Преузимањем целокупних трошкова разумног прилагођавања од стране државе, показује се разумевање за потребе ове осетљиве категорије, уз јасан подстицај послодавцима да пруже шансу особама са инвалидитетом за једнако учешће у тржишту рада и за очување аутономије, која је у великој мери заснована управо на економској сигурности и економској самосталности.

IV Кратак опис садржаја дисертације

Докторска дисертација „Посебна радноправна заштита осетљивих категорија запослених – *ratio legis*, легитимни циљеви и инструменти заштите“ подељена је на шест делова, уз увод и закључак.

Први део кандидаткиња је посветила начелу једнакости, начелу равноправности и начелу забране дискриминације, као начелима уско повезаним с темом докторске дисертације. Ово посебно стога што посебна заштита осетљивих категорија радника представља један од уско постављених допуштених изузетака од забране прављења разлике међу кандидатима за запослење и запослених на основу (урођених или стечених) личних својстава. С обзиром на то да српско право посебну заштиту пружа особама са инвалидитетом, малолетницима и женама, за разумевање концепта посебне заштите од важности је било указати на начело једнакости и начело равноправности. Најпре је указано на кључну разлику између наведених начела, а потом и на њихову међусобну везу, као и на значај сваког од ових начела појединачно у светлу посебне заштите запослених. Кандидаткиња је посебну пажњу посветила изучавању начела забране дискриминације у објашњењу потребе за посебном заштитом запослених, указавши, између осталог, и на посебне мере као вид допуштеног прављења разлике у корист угрожених категорија радника.

У Другом делу докторске дисертације кандидаткиња је истраживала појам посебно осетљивих категорија запослених. Поменуто истраживање отпочело је дефинисањем и одређивањем врста осетљивих категорија. Како се законодавства међусобно разликују када је круг посебно заштићених категорија у питању, било је значајно указати на решења у упоредном праву, као и на праксу Европског суда за људска права, уз детаљно разматрање појма осетљивих категорија у српском праву и поређења ових решења с решењима из страних права и европског права. На тим основама, понуђен је и одговор на питање има ли места проширењу круга посебно заштићених категорија у радном законодавству Србије. У овом делу су разматрани и циљеви радноправне заштите посебно осетљивих категорија, као и механизми за остваривање посебне заштите у пракси.

Трећи део докторске дисертације кандидаткиња је посветила положају малолетника као категорије запослених којој се пружа посебна заштита, посебно што је, историјски посматрано, концепт посебне заштите осмишљен, управо, због потребе за посебном радноправном заштитом деце. У дисертацији је, отуд, указано на развојни пут ове заштите, уз детаљну анализу међународних стандарда који су утицали на формирање домаћег радног законодавства, нарочито поводом забране прековременог и ноћног рада, као и забране рада малолетника на опасним пословима. Критички су преиспитани и институти који су уско повезани с посебном заштитом малолетника, попут сагласности законског заступника за заснивање радног односа и радне способности малолетника. Проучени су и аспекти флексибилног запошљавања ове категорије запослених, њихово ангажовање ван радног односа, као и потреба да се законски уреди ангажовање деце у култури, спорту, уметности и рекламној делатности.

Женама је посвећен *Четврти део докторске дисертације*. Кандидаткиња је изучавању питања радноправне заштите жена приступила из два угла: из угла равноправности мушкараца и жена на тржишту рада и из угла репродуктивне улоге жене, која је, истина, изучавана и у оквиру дела дисертације посвећеног особама с породичним дужностима. Сложеност положаја жене у свету рада потцртана је истраживањем потребе за пружањем посебне врсте заштите женама, уз указивање на еволуцију стандарда Уједињених нација, Међународне организације рада, Савета Европе и Европске уније. Указано је на неједнак положај жена од заснивања радног односа, преко напредовања у професионалног каријери, до престанка радног односа. Такође, начелно је разматрано и усклађивање професионалних и породичних дужности, као изазова који је нарочито тежак за раднице. Кандидаткиња је опсежно анализирала и посебне мере за запошљавање жена, као и питање синдикалног организовања жена као средства за унапређење њихових индивидуалних и колективних права.

Пети део дисертације посвећен је запосленима с породичним дужностима. Како се овај вид посебне радноправне заштите пружа запосленима, ради најбољег интереса детета, и може бити пружен мајци, оцу или усвојитељима детета, у раду су исцрпно размотрена питања породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, те права дојиља, права запослених у случају сурогат материнства и права самохраног родитеља. Пажња је посвећена и питању сигурности запослења запослених с породичним дужностима, укључујући и деликатно питање допуштености отпуштања труднице из разлога који нису у вези са трудноћом. Коначно, равномерно коришћење породичног одсуства и одсуства ради неге детета од стране оба родитеља анализирано је као инструмент за смањење дискриминације жена приликом запошљавања.

У *Шестом делу дисертације* кандидаткиња се бавила заштитом особа с инвалидитетом. У том смислу је, најпре, објашњена потреба за пружањем посебне заштите овој категорији запослених, уз одређивање појма инвалидитета и његовог разграничења од сличних појмова (инвалидност, болест), те истраживање инвалидитета као основа дискриминације. Посебна пажња посвећена је утицају међународних и европских стандарда на решења која су усвојена у домаћем радном и антидискриминационом праву. Централни сегмент овог дела дисертације посвећен је запошљавању особа с инвалидитетом, што је укључило детаљно испитивање института разумног прилагођавања послова и места рада потребама особа с инвалидитетом, као и разматрање њихове професионалне рехабилитације. Кандидаткиња је указала и на значај флексибилног запошљавања особа с инвалидитетом, као и на мере за заштиту њихове безбедности и здравља на раду, те на механизме за њихово унапређење. Део истраживања посвећен је посебним мерама, тј. условима за њихову примену, њиховим обележјима и њиховом значају. На крају, указано је и на значај и потребу синдикалног организовања ове категорије запослених и значај колективних права за представљање, заштиту и унапређивање њихових интереса.

V Остварени резултати и научни допринос дисертације

Докторска дисертација „Посебна радноправна заштита осетљивих категорија запослених – *ratio legis*, легитимни циљеви и инструменти заштите“ нуди целовито разматрање питања посебне заштите коју радно право традиционално гарантује осетљивим

категијама радника, а која је редовно усмерена на предузимање мера од значаја за пуно учешће ових лица у тржишту рада, унапређивање услова њиховог рада и спречавање њихове дискриминације, док у погледу малолетника, посебна заштита подразумева и искључивање лица млађих од одређеног узраста из тржишта рада (реч је, дакле, не само о протекционизму, већ и о аболиционизму). Како се у овим правним институтима преплићу право послодавца да слободно бира своје сараднике и начин организације и управљања радом запослених, као и право радника на достојанствене услове рада и делотворно уживање свих радних права, кандидаткиња је успела да одговори на многа важна правна питања која се отварају у овој области. То је укључило опсежно разматрање разлога и легитимних циљева за посебну радноправну заштиту малолетника, жена, особа с породичним дужностима и особа с инвалидитетом, уз преиспитивање садржине и делотворности правних механизма којима се та заштита гарантује у домаћем, упоредном и међународном праву. Ово тим пре што се за заштиту појединих осетљивих категорија радника сматра довољним прописивање забране дискриминације или незнатно прилагођавање општих правних правила, док је за друге категорије обезбеђен читав низ права која другим радницима нису приуштена. Такође, посредно је указано и на чињеницу да понекад, чланови посебно заштићених категорија радника бивају доведени у неповољнији положај, управо, због признавања посебне радноправне заштите, као што, примера ради, законска забрана дечијег рада или строги услови запошљавања деце могу утицати на интензивније ангажовање деце за рад "на црно". С друге стране, неоправдана посебна заштита жена може имати за последицу неоправдано ускраћивање приступа читавом низу добро плаћених послова, као што је то био случај с апсолутном забраном ноћног рада жена у индустрији, која је у већини држава постојала до пред сам крај XX века. Значај докторске дисертације огледа се и у правилном уочавању препрека за делотворно остваривање права на рад осетљивих категорија радника, као и у указивању на потребу проширивања круга посебно заштићених радника у домаћем праву, и то најмање припадницима националних мањина и старијим особама.

Будући да су у дисертацији понуђени одговори на многа питања од значаја за правилно и потпуно разумевање посебне радноправне заштите осетљивих категорија радника, дисертација је, најпре, остварила научни, односно сазнајни циљ истраживања. У докторској дисертацији су, наине, систематизована досадашња знања о овом питању, чиме је попуњена празнина која постоји у домаћој научној литератури, будући да је из ње изостала монографска обрада посебне радноправне заштите, као такве. Осим тога, докторска дисертација Јоване Рајић Ћалић може послужити и у апликативне сврхе, јер садржи детаљно разматрање меродавних прописа у Републици Србији, уз осмишљавање више предлога за унапређење домаћег законодавства и праксе. Кандидаткињини предлози, отуд, могу бити од користи законописцу, али и творцима аутономног права и органима и телима задуженим за надзор над применом меродавних радноправних прописа.

VI Закључак

Докторска дисертација кандидаткиње Јоване Рајић Ћалић бави се једним од посебно сложених питања радног права, питањем посебне радноправне заштите осетљивих категорија радника. Значај научне обраде ове теме препознаје се не само у њеној

мултидисциплинарности, већ и у чињеници да савремену научну литературу одликује неуједначено поимање вулнерабилности, различито типологизовање осетљивих категорија радника, те сврставање великог броја радника у ову групу, уз недоумицу да ли је за сваку од њих нужно успоставити систем посебне радноправне заштите или не. Како су у савременим правним системима, категорије радника које уживају посебну заштиту хетерогене, то није могуће установити јединствен законодавни механизам за заштиту ових лица. Стога се оправданом чини одлука кандидаткиње да истраживачком проблему приступи и целовито и фрагментарно, у смислу разматрања концепта вулнерабилности као такве, и минуциозног истраживања свих важнијих правних питања која се отварају поводом рада малолетника, жена, особа с породичним дужностима и особа с инвалидитетом. Премда је у дисертацији концепт вулнерабилности могао бити и продубљеније истражен, изложени налази нуде солидан основ за нова истраживања овог изузетно сложеног и деликатног питања, које у многоме превазилази подручје радног права, па и права уопште. С друге стране, радноправни положај осетљивих категорија радника је у дисертацији детаљно размотрен, и то у свом историјском контексту, уз уочавање важнијих изазова с којима се суочавају савремена тржишта рада, а који актуелизују истраживање посебне заштите одређених категорија запослених (економски и политички заокрет ка неолиберализму, економске и финансијске кризе, демографске промене).

Нарочит допринос дисертације огледа се у истраживању оправдања за пружање додатне заштите осетљивим категоријама радника. Такође, кандидаткиња скреће пажњу на неадекватну уређеност ове области у домаћем праву, уз идентификацију најподеснијих и најделотворнијих правних и институционалних механизма за спречавање и заштиту од дискриминације и других повреда радних права ових лица у одабраним страним правима. У том смислу, нарочиту пажњу заслужује уочавање ризика да чланови посебно заштићених категорија радника бивају доведени у неповољнији положај, управо, због признавања посебне радноправне заштите (тзв. бенигна дискриминација). Значај докторске дисертације огледа се и у правилном уочавању препрека за делотворно остваривање права на рад осетљивих категорија радника, као и у указивању на потребу проширивања круга посебно заштићених радника у домаћем праву, и то најмање припадницима националних мањина и старијим особама.

Правилном извођењу закључака допринело је изучавање изузетно богате класичне и рецентне научне и стручне литературе, бројних извора права међународног и унутрашњег порекла, а у мањој мери и праксе уговорних надзорних тела. Остварени резултати истраживања имају научни, односно сазнајни циљ, будући да је, упркос значају ове теме, из домаће литературе изостала њена монографска обрада. У том смислу, значај дисертације огледа се у систематизацији и критичком преиспитивању досадашњих знања у овој области. За тим следи и практични значај кандидаткињиног истраживања, посебно имајући у виду њен труд да идентификује правне празнине, недоследну примену меродавних правних прописа и недовољне капацитете субјеката задужених за примену и надзор над овим изворима права у Републици Србији. У том смислу су важни предлози које је кандидаткиња Рајић Ћалић формулисала *de lege ferenda*, а имајући у виду стандарде Међународне организације рада и изворе европског радног права, као и законодавство и праксу европских држава. Отуд се оправданим чине очекивања да ова дисертација може бити од користи законописцима, али и творцима аутономног права и органима и телима задуженим за надзор над применом меродавних правних прописа. Ово тим пре што се променом погледа на осетљиве категорије запослених може подстаћи правилно и потпуно разумевање њихових

потреба у свету рада, уз подобније уређивање њиховог правног положаја и обезбеђивање делотворне примене правних прописа.

Имајући у виду ваљаност закључака до којих је кандидаткиња дошла, Комисија констатује да је докторска дисертација Јоване Рајић Ћалић „Посебна радноправна заштита осетљивих категорија запослених – *ratio legis*, легитимни циљеви и инструменти заштите“ самосталан и оригиналан научни рад, да је написана према раније одобреном пројекту, те да представља допринос науци радног права. Комисија сматра да ова дисертација испуњава све законске и статутарне услове да буде јавно брањена, те је слободна да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду предложи да донесе одлуку којом се допушта одбрана ове докторске дисертације.

У Београду, 18. априла 2023. године

ИЗВЕСТИОЦИ

Проф. др Драгица Вујадиновић

Проф. др Љубинка Ковачевић

Проф. др Урош Новаковић

Доц. др Филип Бојић

Др Марио Рељановић