

# eudaimonia

Revija za pravnu, političku i  
socijalnu teoriju i filozofiju

Vol. 5 No. 2 • 2021.

Izdavač

IVR **SRBIJA**

Srpsko udruženje za pravnu  
i socijalnu filozofiju

---

## POLOŽAJ MIGRANTKINJA IZ PERSPEKTIVE ZAPOŠLJAVANJA I RADNIH ODNOSA – PUT KA RAVNOPRAVNOSTI I IZAZOVI PORED PUTA

**Mina Kuzminac**

Strane: 5–28



Mina Kuzminac\*

## POLOŽAJ MIGRANTKINJA IZ PERSPEKTIVE ZAPOŠLJAVANJA I RADNIH ODNOSA – PUT KA RAVNOPRAVNOSTI I IZAZOVI PORED PUTA

*Mnoge žene širom sveta odlučuju ili bivaju primorane da pređu put od nekoliko stotina ili hiljada kilometara iz različitih razloga, ali istovremeno razloga koji se kroz jednu sintagmu mogu izraziti kao potraga za boljom budućnošću. U tom kontekstu, rad se bavi pitanjem izazova sa kojima se suočavaju migrantkinje koje migriraju radi zapošljavanja, odnosno kao radnice migrantkinje. Bez obzira na postojanje razvijenog međunarodnog okvira koji se odnosi na položaj migrantkinja, one neretko bivaju stavljene u lošiji položaj u sferi zapošljavanja i radnih odnosa u praksi, i to po (najmanje) dva osnova. S obzirom na to, u radu je postavljena hipoteza da su migrantkinje često žrtve interseksijske diskriminacije, te da je neophodno posvetiti dodatnu pažnju pitanju zaštite migrantkinja na tržištu rada i u sferi radnih odnosa. Iako put ka postizanju ravnopravnosti uključuje i brojne izazove pored puta, ravnopravnost kao cilj čini svaki korak ka postizanju cilja vrednim i značajnim.*

Ključne reči: *migrantkinje, zapošljavanje, diskriminacija, radna eksploatacija, jaz u zaradama*

### 1. UVODNA RAZMATRANJA

„Kada ljudi pređu granicu svoje zemlje, svet ih više ne posmatra kao ranije, mada oni toga možda još nisu svesni. Sada imaju posebnu etiketu ili status: oni su migranti. (Međunarodna komisija pravnika 2016, 39)“

Usled brojnih razloga, ljudi koji žive u različitim delovima sveta odlučuju ili bivaju primorani da napuste svoje mesto stanovanja i da potraže bolje mesto za život, odnosno da migriraju (European Parliament 2020; Hagen-Zanker 2008, 4–21; Vitalieva Lebedeva 2012,

---

\* Autorka je studentkinja doktorskih akademskih studija na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, [minakuzminac96@gmail.com](mailto:minakuzminac96@gmail.com).

53–65).<sup>1</sup> Određenje migranta prema Međunarodnoj organizaciji za migracije (IOM) je veoma široko i podrazumeva svaku osobu koja je napustila svoje mesto stanovanja, nezavisno od dužine trajanja migracije, uzroka, (odsustva) dobrovoljnosti, ali i pravnog statusa (IOM, Who is a migrant?).<sup>2</sup> Najjednostavnije rečeno, migracije podrazumevaju promenu mesta stanovanja u potrazi za boljim, odnosno lakšim životom. Iako svaki slučaj migriranja neizbežno nosi sa sobom notu individualizacije, načelno se ipak može govoriti o vrstama migracija, i to iz različitih perspektiva, odnosno na osnovu različitih parametara. Sa jedne strane, migracije mogu biti klasifikovane kao unutrašnje (one koje podrazumevaju promenu mesta stanovanja unutar jedne države) i spoljne, koje podrazumevaju (trajni) prelazak granice.<sup>3</sup> S druge, klasifikacija migracija može biti zasnovana i na vrsti razloga kojim je uslovljeno migriranje – u tom pogledu, migracije mogu biti uslovljene (i) potragom za poslom, odnosno zapošljavanjem.<sup>4</sup> Ono što je sigurno, jeste da „migracije predstavljaju višedimenzionalnu stvarnost koja je sve izraženija u savremenom, globalizovanom društvu“ (Krašić, Stojanović 2020, 645).

Prema definiciji, „radnik migrant predstavlja skupni naziv za radnika koji traži posao ili obavlja rad u mestu koje je više ili manje udaljeno od mesta njegovog stanovanja [...] Radnik migrant može da obavlja posao unutar granica sopstvene države, a može da odlazi na

<sup>1</sup> U tom smislu, pre nekoliko godina, svet se našao pred izazovom kako na najbolji način odgovoriti na migrantsku (izbegličku) krizu tokom koje su milioni migranata napustili svoje prebivalište u potrazi za boljom budućnošću. Za više o tome, vid. Tsourdi 2020.

<sup>2</sup> U tom kontekstu, kada je reč o broju migranata i migrantkinja globalno posmatrano, važno je imati na umu to da je prema izveštaju Međunarodne organizacije rada (MOR), broj migranata u periodu od 2017. do 2019. godine porastao za čak pet miliona. ILO. 2021. Global labour migration increases by five million. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_808884/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_808884/lang-en/index.htm). Za više o statističkim podacima MOR-a, vid. ILOSTAT, Statistics on international labour migration: <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-migration/>.

<sup>3</sup> Kada je reč o unutrašnjim migracijama, bitno je uzeti u obzir to da upravo odsustvo komponente prelaska granice daje epitet unutrašnjih ovoj vrsti migracija, ali i to da unutrašnje migracije u izvesnoj meri utiču na stvaranje kulturološkog identiteta. (Martinelli, Cavalli 2020, 164).

<sup>4</sup> Brojni su faktori koji podstiču migracije – od obrazovanja, sticanja veština do porodičnog života i društvenog statusa. U tom kontekstu, važno je napomenuti da su stručnjaci sa Međunarodnog instituta za migracije Univerziteta u Oksfordu zaključili da su prilike na tržištu rada jedan od ključnih razloga koji dovodi do migracija (Dragana Čorić 2019, 14). Za više o razlici između termina „migrant“ i „izbeglica“ vid. Pijenburg, Rijken 2021.

rad u druge zemlje (radnici migranti u užem smislu)“ (Krstić 2012, 15). Iako pronalazak posla nije jedini faktor koji uslovljava migracije stanovništva, činjenica je da potraga za boljom budućnošću u smislu zapošljavanja, to jest pronalaska izvora prihoda predstavlja okidač za veliki broj migracija.<sup>5</sup>

Sa druge strane, prilikom analize položaja radnika migranata, treba da imamo na umu da veliki broj onih koji migriraju radi zapošljavanja jesu žene. U tom smislu, u izvesnoj meri se izmenilo i „tradicionalno“ shvatanje migracija – naime, nasuprot ranijem shvatanju prema kom su žene na prvom mestu doživljavane kao pratnja svojih muških partnera koji migriraju, danas je prisutno shvatanje prema kom žene nisu pasivni pratioci u okviru porodičnih migracija, već takođe samostalno migriraju, između ostalog, radi zapošljavanja. Dakle, može se reći da je došlo do tzv. feminizacije migracija koja podrazumeva ne samo povećanje broja migrantkinja uopšte, već i migrantkinja koje samostalno migriraju (Dumitru 2016, 9495; Dumont, Martin, Spielvogel 2007, 3– 24; Lovin 2019, 4–5; Morokvašić 2010, 19; 25–52; Ruysen, Salomone 2015, 1).

Nesporno je da se kako migranti, tako i migrantkinje, suočavaju sa nizom izazova u novoj sredini u koju emigriraju.<sup>6</sup> Naime, ti izazovi se odnose na brojne barijere, od jezičkih do kulturoloških (Jaeger *et al* 2019; Šunderić 2018, 23; Wang, De Graaff, Nijkamp 2018). Ipak, povrh izazova (i neretko diskriminatornog ponašanja) sa kojim se susreću i migranti i migrantkinje, treba imati na umu da su migrantkinje često diskriminirane i na osnovu toga što su žene, to jest da bivaju žrtve interseksijske diskriminacije koja se „javlja kada je više ličnih svojstava jedne osobe u međusobnoj interakciji, kada se ova lična svojstva ukrštaju i prepliću, tako da se diskriminacija ne može analizirati niti odvojiti po pojedinačnim ličnim svojstvima“ (Beker 2019, 87). Za mnoge žene širom sveta, migracije su povezane sa velikim strahom i brojnim rizicima, dok je pravnom okviru neophodno vreme da prepozna sve rizike i pruži neophodnu zaštitu (UN Women, Employment and migration).

---

<sup>5</sup> Važno je napomenuti da je stav IOM-a da se termin ekonomski migrant koristi u širem smislu, odnosno označava osobu koja se preselila ili se seli radi ekonomskih prilika. Ipak, IOM ne podstiče upotrebu ovog termina usled neadekvatnosti u predstavljanju složenosti razloga koji dovode do migriranja (IOM 2019, 61–62).

<sup>6</sup> „Poslodavci, stoga, prilikom izbora kandidata za zaposlenje, redovno daju prednost migrantima, upravo, zato što znaju da prema njima mogu da se ponašaju nepovoljnije nego prema drugim radnicima“ (Kovačević 2021, 304).

Diskriminacija migrantkinja je naročito izražena na tržištu rada i u sferi radnih odnosa, gde su prisutne brojne predrasude koje se tiču migrantkinja, što posledično dovodi do toga da migrantkinje ne mogu da pronađu posao ili da mogu da pronađu samo nisko plaćene poslove (iako su kvalifikovane za složenije i bolje plaćene poslove). Štaviše, pored navedena dva osnova, ukoliko migrantkinje imaju porodične dužnosti, odnosno brinu o deci ili drugim starim ili bolesnim članovima porodice, to im dodatno pogoršava položaj kao kandidatkinjama za zaposlenje. Ukratko, može se reći da migrantkinje imaju „manje novca i niži društveni status” (Fleury 2016a):

Upravo navedeni problemi sa kojima se migrantkinje suočavaju svedoče o potrebi da pitanje zaštite migrantkinja bude ne samo deo pravnog okvira, već i da se ulaže neprekidni trud kako bi se stvorili mehanizmi koji bi zaista omogućili migrantkinjama ravnopravnost u sferi zapošljavanja i radnih odnosa.

## 2. PRAVNI OKVIR KOJIM SE GARANTUJE ZAŠTITA MIGRANATA I MIGRANTKINJA

Kako bi migrantkinjama (i migrantima) bila zagarantovana prava, neophodno je ustanoviti pravni okvir koji prepoznaje sve izazove sa kojima se migrantkinje (i migranti) susreću, te obezbeđuje način da se ti izazovi prevaziđu.<sup>7</sup> Iako je zaštita migranata, to jest migrantkinja, pitanje kojem je posvećena relativno velika pažnja, kako u univerzalnom međunarodnom pravu, tako i u regionalnim i nacionalnim okvirima, u ovom radu će više pažnje biti posvećeno analizi standarda postavljenih od strane Organizacije Ujedinjenih nacija (OUN) i Međunarodne organizacije rada (MOR).

Prilikom analize položaja migrantkinja, izuzetno je važno imati na umu to da migrantkinje nisu homogena grupa i da je neophodno da normativni okvir i politike koje im pružaju zaštite prepoznaju različitosti i u skladu sa tim i različite prepreke sa kojima se migrantkinje susreću na tržištu rada. Treba da imamo na umu i to da je pitanje mi-

---

<sup>7</sup> U tom kontekstu, tzv. Načela iz Dake, to jest Načela dostojanstvenih migracija naglašavaju pravo svakog radnika migranta na zaštitu koju obezbeđuje radno zakonodavstvo, kao i važnost ravnopravnog tretmana radnika migranata u odnosu na druge radnike. Ova načela su dostupna na: <https://www.ihrb.org/dhaka-principles/downloads-translations>.

gracija uvek aktuelno i da podrazumeva i nove izazove za migrante i migrantkinje, te da pravni okvir treba to da prepozna i na odgovarajući način reguliše.

## 2.1. Instrumenti Organizacije Ujedinjenih nacija

Prema rečima bivše visoke komesarke OUN za ljudska prava Navanatem Pilaj (*Navanethem Pillay*), „od načina na koji naša društva postupaju prema migrantima, zavisi da li ćemo uspeti da izgradimo društva zasnovana na pravdi, demokratiji, dostojanstvu i bezbednosti za sve ljude“ (Tošković 2018). Kada je reč o regulisanju pitanja migranata od strane OUN, na prvom mestu, potrebno je osvrnuti se na značaj koji ima Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima.<sup>8</sup> Naime, Deklaracija proklamuje slobodu kretanja kao i zabranu diskriminacije (čl. 7 i čl. 13), ali i zabranu držanja u ropskom ili potčinjenom položaju (čl. 4), što je neretko situacija u kojoj se migranti i migrantkinje nađu.<sup>9</sup> Iako Deklaracija jasno navodi prava svih ljudskih bića, postizanje slobode i jednakosti na koje se Deklaracija poziva nikako nije (bio) lak zadatak, posebno kad je reč o osetljivim grupama kao što su migranti, odnosno migrantkinje.

Ne treba zaboraviti ni to da je Deklaracija bila i temelj za usvajanje Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima<sup>10</sup>, kao i Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima<sup>11</sup>. Naime, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima propisuje obavezu svih država članica da na svojoj teritoriji obezbede sva prava garantovana ovim paktom (čl. 2), a pored toga jasno naglašava i zabranu bilo kog oblika ropstva, trgovine ljudima i prinudnog rada (čl. 8). Sa druge strane, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima jasno naglašava važnost zaštite u sferi radnih odnosa i socijalne sigurnosti, a takođe posebno propisuje zabranu radne eksploatacije dece (čl. 10, tač. 3).

---

<sup>8</sup> Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (*Universal Declaration of Human Rights, adopted by General Assembly resolution 217 /III/ of 10 December 1948*).

<sup>9</sup> Može se reći da su „ove odredbe postavile temelje međunarodnih standarda zaštite migranata i zaštite žrtava trgovine ljudima, koje često i dolaze iz najugroženijih grupa migrantske populacije“ (Morača 2014, 14).

<sup>10</sup> Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima („Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori“, 7/71).

<sup>11</sup> Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima („Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori“, broj 7/71).

Kada je reč o drugim instrumentima OUN, još od sredine XX veka datira Konvencija o statusu izbeglica<sup>12</sup> koja u kontekstu radnih prava garantuje jednakost izbeglicama, dok u pogledu radnopravne zaštite garantuje najpovoljniji tretman izbeglicama koje zakonito borave na teritoriji države koja treba da im pruži zaštitu.<sup>13</sup>

Konačno, pravni instrument OUN koji je u potpunosti posvećen migrantima i članovima njihovih porodica jeste Međunarodna konvencija o zaštiti prava radnika migranta i članova njihovih porodica<sup>14</sup> (Konvencija) u skladu sa kojom se migrant(kinja) određuje kao osoba koja je uključena u plaćenu aktivnost, odnosno koja privređuje van države porekla (čl. 2, st. 1, tač. 1). Naime, iako je Konvencija usvojena (još) 1990. godine, ona do danas ostaje jedan od najviše zanezarenih međunarodnih instrumenata (Pécoud 2017, 57). Konvencija se u Preambuli poziva na standarde MOR-a, a prepoznaje i to da se migranti i članovi njihovih porodica često nalaze u vrlo osetljivoj situaciji. Pored toga, u Konvenciji je naglašeno to da se primenjuje na sve migrante i članove njihovih porodica bez diskriminacije, a širok opseg primene je potvrđen i time što se Konvencija primenjuje na sve „faze“ migracije – od pripreme za migriranje, kao i u toku celokupnog trajanja boravka u zemlji u koju je migrant došao, to jest migrirao (čl. 1). Ipak, Konvencija iz svoje primene isključuje, između ostalog, izbeglice, apatride, kao i studente (čl. 3). Takođe, Konvencija se bavi pitanjem zabrane diskriminacije i garantije ljudskih prava migrantima.

Ipak, iako je Konvencija posvećena izuzetno bitnom pitanju, ona do danas ima relativno mali broj ratifikacija, dok (osta)je naročito začuđujuće (i zabrinjavajuće) to što nijedna od visokorazvijenih država Zapada nije ratifikovala Konvenciju. Drugim rečima, „upravo one države koje primaju najveći broj migranata nisu ratifikovale Konvenciju“ (Okeowo 2007, 1–26). U tom pogledu, izražen stav jeste da je potencijalni razlog odsustva „popularnosti“ ove Konvencije u tome što države pitanje migranata smatraju unutrašnjim, te da zadiranje OUN u regulisanje ovog pitanja na međunarodnom nivou doživljavaju kao svojevrсни napad na suverenost (Pécoud 2009, 348).

<sup>12</sup> UN General Assembly, *Convention Relating to the Status of Refugees*, 28 July 1951, entry into force: 22 April 1954.

<sup>13</sup> Za više o tome, vid. Kovačević 2021, 1004.

<sup>14</sup> Konvencija o zaštiti migranta i članova njihovih porodica (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, adopted by General Assembly resolution 45/158 of 18 December 1990).



Kada je reč o rodnoj perspektivi sagledavanja migracija, izuzetno važan instrument koji se tiče zaštite žena uopšte, pa i žena migrantkinja je Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena<sup>15</sup> (CEDAW). Od izuzetne važnosti je i Generalna preporuka broj 26 uz ovu konvenciju koja je posvećena upravo migrantkinjama, a koja datira iz 2008. godine. Ovom preporukom se naglašava to da migracije „nisu slepe za pitanje roda“, odnosno važnost prepoznavanja osetljivosti položaja migrantkinja i (brojnih) prepreka sa kojima se one susreću.<sup>16</sup> Štaviše, pitanju tzv. „feminizacije migracija“ je posvećena veća pažnja u poslednjih nekoliko decenija, a u tom pogledu je od posebnog značaja (bila) četvrta Svetska konferencija OUN o ženama održana u Pekingu 1995. godine, na kojoj je naglašeno to da „rodna perspektiva treba da prožme pristup svakom društvenom aspektu“.

Pored navedenog, ne treba zanemariti značaj i drugih instrumenata OUN kao što su Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije<sup>17</sup>, Međunarodna konvencija protiv torture i drugih surovih, neljudskih ili ponižavajućih kazni ili postupaka<sup>18</sup> i Konvencija o pravima deteta<sup>19</sup>.

Još jedan važan instrument jeste Njujorška deklaracija o izbeglicama i migrantima (Njujorška deklaracija)<sup>20</sup> koja, pored toga što propisuje zaštitu izbeglica i migranata, naglašava i to da „iako se njihov tretman uređuje odvojenim pravnim aktima, izbeglice i migranti imaju ista univerzalna ljudska prava i fundamentalne slobode.“ Konačno, dokaz stalnih napora međunarodne zajednice, odnosno OUN da pruži neophodnu zaštitu migrantima jeste i usvajanje Globalnog kompakta o sigurnim, uređenim i regularnim migracijama (Kompakt) na osnovu

---

<sup>15</sup> UN General Assembly, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, 18 December 1979, Entry into force: 3 September 1981.

<sup>16</sup> UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *General recommendation No. 26 on women migrant workers*, 5 December 2008.

<sup>17</sup> UN General Assembly, *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, 21 December 1965, Entry into force: 4 January 1969.

<sup>18</sup> UN General Assembly, *Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*, 10 December 1984, entry into force 26 June 1987.

<sup>19</sup> UN General Assembly, *Convention on the Rights of the Child*, 20 November 1989, United Nations, entry into force 2 September 1990.

<sup>20</sup> UN General Assembly, *New York Declaration for Refugees and Migrants: resolution / adopted by the General Assembly*, 3 October 2016, A/RES/71/1.

Aneksa II Njujorške deklaracije i činjenice da je preko 150 država koje su članice OUN preuzelo obavezu primene Kompakta. Kompakt ima za cilj, između ostalog, „da smanji rizike s kojima se migranti susreću u različitim fazama migracija, poštujući, štiteći i ostvarujući njihova ljudska prava i pružajući im negu i pomoć”. Pored toga, Kompakt uvažava činjenicu da društva prolaze kroz brojne promene, od demografskih do kulturoloških, što je neophodno uzeti u obzir prilikom obezbeđivanja zaštite migrantima i migrantkinjama.

## 2.2. Standardi Međunarodne organizacije rada od značaja za status migrantkinja

Kada je reč o ulozi MOR-a u zaštiti i garantovanju prava migrantima, važno je imati na umu da je MOR od samog nastanka imala za cilj da „pruži zaštitu onima koji rade van svoje države”.<sup>21</sup> Standardi MOR-a od značaja za položaj migranata su navedeni u Konvenciji MOR-a broj 97 o migraciji u cilju zapošljavanja<sup>22</sup> i Konvenciji MOR-a broj 143<sup>23</sup> o migracijama u uslovima zloupotrebe i unapređenju jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata. Takođe, od značaja su Preporuke MOR-a broj 86<sup>24</sup> i 151<sup>25</sup>. Štaviše, Deklaracija o osnovnim pravima i načelima na radu<sup>26</sup> takođe prepoznaje i veliki značaj koji imaju instrumenti koji se tiču zaštite migranata u sferi radnih odnosa.

Konvencija MOR-a broj 97 je doneta sredinom XX veka i prvi je instrument MOR-a posvećen u potpunosti zaštiti migranata. Konvencija određuje migranta radi zapošljavanja kao „osobu koja migrira iz jedne zemlje u drugu s ciljem da se zaposli, a ne da radi za svoj račun, i uključuje sve osobe koje su primljene kao migranti radi zapošljavanja“

<sup>21</sup> Preambula Ustava MOR-a (ILO Constitution 1919, Preamble, recital 2),

<sup>22</sup> Konvencija broj 97 o migraciji u cilju zapošljavanja /revidirana/ („Službeni listi SFRJ”, 5/68).

<sup>23</sup> Konvencija broj 143 o migracijama u uslovima zloupotrebe i unapređenju jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata („Službeni list SFRJ”, 12/80)

<sup>24</sup> R086 – Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86)

<sup>25</sup> R151 – Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151).

<sup>26</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, adopted by the International Labour Conference at its eighty-sixth session, Geneva, 18 June 1998.

(čl. 8, st. 1). Interesantno je napomenuti da se pod pojmom migrant radi zapošljavanja ne podrazumevaju pomorci, radnici na granici, kao i oni koji se bave slobodnim profesijama i umetnici, a koji kratkotrajno ulaze u državu (čl. 11, st. 2). Kada je reč o principu jednakosti, ova konvencija propisuje to da migrantima ne sme biti obezbeđen lošiji tretman u odnosu na državljane države u koju su migranti emigrirali, i to kako u sferi radnih odnosa, tako i u pogledu prava iz oblasti socijalne sigurnosti (čl. 6). Konvencija navodi i to da, ako veći broj ljudi migrira iz jedne u drugu državu, „nadležne vlasti će, ukoliko je to poželjno ili nužno, uspostaviti dalje sporazume u pogledu statusa ovih ljudi“ (čl. 7). Konačno, treba napomenuti i to da ova konvencija propisuje obavezu država članica da utvrde zdravstveno stanje migranata radi zapošljavanja i članova njihove porodice (čl. 5).

Kada je reč o standardima postavljenim kroz Konvenciju MOR-a broj 143, već u samoj preambuli Konvencije se navodi to da su migranti često ilegalno prisutni u određenoj državi, te da su često žrtve zloupotrebe u sferi radnih odnosa. Prema ovoj konvenciji, „radnik migrant je svaka osoba koja migrira, odnosno koja je migrirala iz jedne države u drugu, radi zapošljavanja i koja je primljena kao radnik migrant (čl. 11). Konvencija navodi važnost mera koje države treba da preduzmu kako bi se sprečilo tajno, odnosno ilegalno dolaženje migranata u potrazi za poslom (čl. 3). Ono što je naročito važno, jeste to da se putem ove konvencije propisuje obaveza da se kroz nacionalno zakonodavstvo uvedu sankcije za poslodavce koji ilegalno zapošljavaju migrante (čl. 6). Takođe, čak i u slučaju kada položaj migranata nije regulisan, ova konvencija im pruža zaštitu i mogućnost da iznesu svoj slučaj pred nadležnim telom (čl. 9, st. 2). Navedene dve konvencije MOR-a takođe naglašavaju važnost pružanja odgovarajuće zaštite migrantima i razrađuju standarde postavljene putem konvencija, kako u pogledu zapošljavanja i radnih odnosa, tako i u pogledu socijalne politike. Pored navedenog, ne treba zaboraviti da Konvencija MOR-a broj 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja<sup>27</sup>, iako ne spominje izričito migrante, zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju u oblasti zapošljavanja i zanimanja.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Konvencija broj 111 od 25. juna 1958. o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja („Službeni list SFRJ – Dodatak“, 3/61).

<sup>28</sup> Konačno, važno je napomenuti da, nasuprot Međunarodnoj konvenciji o zaštiti prava radnika migranta i članova njihovih porodica i Konvenciji MOR-a broj 97, Konvencija MOR-a broj 143 omogućava stavljanje određenih rezervi.

### 3. PROBLEM DISKRIMINACIJE MIGRANTKINJA U SFERI ZAPOŠLJAVANJA I RADNIH ODNOSA

Iako migriraju sa ciljem pronalaska bolje budućnosti, oni koji migriraju neretko bivaju suočeni sa brojnim preprekama ka postizanju ravnopravnosti, posebno kad je reč o sferi zapošljavanja i radnih odnosa. Pored svih izazova sa kojima su migranti suočeni u ovoj sferi, potrebno je imati na umu da su migrantkinje izložene dodatnim rizicima usled rodno zasnovane diskriminacije.

#### 3.1. Radna eksploatacija migranata i migrantkinja

Migranti i migrantkinje su često izloženi prekarom radu, odnosno radno su angažovani „ispod radara“, bez ikakvih radnih prava (Fudge 2011, 8–14; ILO 2003; Vittin-Balima 2002, 5). Naime, oni se u novoj sredini susreću sa brojnim velikim preprekama na putu (ka ravnopravnosti) – one proizlaze iz nepoznavanja društvenih i kulturoloških normi, jezičkih barijera, kao i nepoznavanja pravnog sistema, te je stoga migrante i migrantkinje relativno lako zloupotrebiti kao radnu snagu.<sup>29</sup> Drugim rečima, upravo nepoznavanje jezika i pravnog poretka države u koju su došli često može da dovede do radne eksploatacije migranata (Kovačević 2021, 303).<sup>30</sup>

#### 3.2. Važnost uzimanja u obzir rodne perspektive – sagledavanje dodatnih prepreka sa kojima su suočene migrantkinje u sferi zapošljavanja i radnih odnosa

Kako bismo analizirali položaj migrantkinja u sferi zapošljavanja i radnih odnosa, na prvom mestu je neophodno da se osvrnemo na statističke podatke. Prema izveštaju MOR-a iz 2017. godine, mi-

---

<sup>29</sup> „Za imigrante je okvir sive ekonomije rada u kući ponekad jedini način privređivanja zbog njihovog neregularnog boravka u zemlji ili otežanog procesa ostvarivanja boravišnih i radnih dozvola“ (Mulabdić 2017).

<sup>30</sup> O tome koliko je migrantkinjama (i migrantima uopšte) teško da dobiju posao govori primer Belgije – naime, sa jedne strane, Belgija ima veoma razvijen pravni okvir koji je posvećen zaštiti migranata i migrantkinja i čini se da se ovaj okvir i sprovodi kad je reč o migrantima iz drugih država Evropske unije (EU). Sa druge strane, postoji nedovoljna uključenost migranata koji su došli u Belgiju iz država van EU kada je reč o radnim odnosima (Lens, Marx, Vujić 2018, 1).

grantkinje čine oko 42% radnika migranata.<sup>31</sup> Štaviše, podaci MOR-a iz 2020. godine ukazuju na to da je u poslednjoj deceniji udeo žena u broju migranata porastao u čak 24 od 63 države u kojima je MOR sproveda istraživanje.<sup>32</sup> S druge strane, interesantno je napomenuti to da je prema podacima Svetske banke, od početka XXI veka do danas, znatno opao udeo žena kao migranata kad je reč o ekonomski razvijenijim državama – sa skoro 50% na 43,2% (Rubiano-matulevichka, Beegle 2018).

Bez obzira na činjenicu da statistički podaci ukazuju na veliki broj žena koje migriraju, pravni okvir i politike zaštite se (i dalje) često odnose na žene koje migriraju kao manjinske grupe, te ne prepoznaju u dovoljnoj meri nužnost pružanja zaštite i podrške migrantkinjama. U tom svetlu, potrebno je imati na umu da sama namera da promene sredinu po pravilu nosi sa sobom brojne izazove za žene koje migriraju. Naime, one često dolaze iz veoma patrijarhalnih sredina u kojima niz društvenih faktora utiče na to da imaju strah, te da ih društvo u izvesnoj meri izoluje ukoliko žele da migriraju (Lee, Piper 2013, 1).<sup>33</sup>

Kada je reč o putovanju, odnosno migraciji, neophodno je pružiti pomoć i zaštitu onim migrantkinjama koje migriraju u okviru tzv. „porodičnih migracija“, odnosno kao bračni partneri (Cortes 2016; Zlotnik 1995). Naime, u ovim slučajevima nije retkost da žene bivaju „izložene porastu porodičnog nasilja od strane muških članova porodice, frustriranih putnim tegobama i neizvesnošću“ (Mršević 2018, 59). Kad je reč o migrantkinjama koje samostalno migriraju, njima je takođe neophodno pružiti podršku i zaštitu, te posebno imati na umu da su one često izložene „silovanju ili su prisiljavane da svoje putovanje plaćaju seksualnim uslugama“ (Kemp, Kristina, Skaturo 2021, 18) Stoga je na prvom mestu neophodno pružiti im sigurno utočište (Maria

---

<sup>31</sup> ILO. 2018. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers Labour Migration Branch Conditions of Work and Equality Department of Statistics Results and Methodology*. Geneva: International Labour Office.

<sup>32</sup> ILOSTAT. 2020. Who are the women on the move? A portrait of female migrant workers. <https://ilostat.ilo.org/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/>. Prema izveštaju OEBS-a, kada je reč o Evropi, izuzetno veliki broj žena migrantkinja je prisutan u centralnoj i istočnoj Evropi – „oko 40% svih stalnih migracija u OEBS čine tzv. migranti koji migriraju u okviru porodičnih migracija, od kojih su 60% žene“ (OEBS 2020, 2).

<sup>33</sup> U tom kontekstu, treba spomenuti primer Šri Lanke gde se smatra da se će se žene vratiti „moralno ukaljane“, to jest da neće biti „pogodne“ za udaju ukoliko migriraju (Fleury 2016b, 6–7).

Papadakaki et al. 2021).<sup>34</sup> Pored toga, ne treba zaboraviti da „zbog kulture i sredina iz koje dolaze, žrtve ponekad ne shvataju da su preživjele nasilje. Takođe, one često zbog straha, ali i u nedostatku adekvatnih informacija, retko prijavljuju napadače, zbog čega je još važnije uspostaviti efikasne identifikacione mehanizme“ (Krstić 2018, 60).

Kada migrantkinje stignu u novu sredinu, one su suočene sa nizom prepreka na putu ka ravnopravnom položaju. Naime, migrantkinje se pored problema usled toga što dolaze iz druge sredine, suočavaju i sa rodno zasnovanim stereotipima i predrasudama (Astles). Drugim rečima, migrantkinje bivaju suočene sa diskriminatornim ponašanjem i na osnovu roda, te to doprinosi stepenu osetljivosti njihovog položaja (Degani, De Stefani 115–116; Kawar 2004, 71–75).<sup>35</sup> U tom pogledu, stav Međunarodne organizacije za migracije je taj da je pitanje roda centralno za analizu migracija – ono utiče na same razloge za migriranje, ali i prepreke sa kojima se migrantkinje susreću na putu i u novoj sredini u koju migriraju (IOM, Gender and Migration).

Kada je reč o sferi zapošljavanja i radnih odnosa u sredini u koju migriraju, žene su češće kao migrantkinje izložene prekarnom radu, odnosno na putu ka dostojanstvenom životu i radu bivaju suočene sa brojnim izazovima. Drugim rečima, situacija u praksi je takva da migrantkinje imaju mogućnost da se zaposle samo na niže plaćenim poslovima i (ili) u „sivoj ekonomiji (Chant, Pedwell 2008; Thurkal 2010, 65–66; UN Women, Women in informal economy). Migracije koje nisu „zakonite i dokumentovane“ stvaraju dodatni rizik za migrantkinje da budu eksploatisane na različite načine, odnosno da im budu uskraćena osnovna radna (i ljudska) prava. Ekstreman primer lošeg položaja migrantkinja jesu slučajevi u kojima su migrantkinje podvrgnute prinudnom radu. U tom kontekstu je važno spomenuti slučaj Siliadin protiv Francuske (*Siliadan v. France*)<sup>36</sup> pred Evropskim sudom za ljudska prava, u kom je činjenično stanje bilo takvo da je migrantkinja koja je emigrirala iz Togo u Francusku bila prevarena, te je umesto obećane pomoći bila izložena prinudnom radu i držana u ropskom

<sup>34</sup> Za više o nasilju kom migrantkinje bivaju izložene, vid. IOM 2009, Working to prevent and address violence against migrant workers.

<sup>35</sup> Human Rights Council Forty-first session 24 June–12 July 2019 Agenda item 3 Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development, The impact of migration on migrant women and girls: a gender perspective Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrant.

<sup>36</sup> ECHR, case Siliadin v France, 73316/01.

položaju. Ovaj slučaj svedoči u prilog tome da je eksploatacija (pa čak i prinudni rad) migranata i migrantkinja prisutna i u ekonomski razvijenim državama.

Jedan od ključnih razloga za loš položaj migrantkinja u sferi zapošljavanja i radnih odnosa su svakako (kulturološki) stereotipi i predrasude koji postoje u sredini gde su migrantkinje došle. Na primer, „istraživanja pokazuju da prilikom prijavljivanja za posao u Nemačkoj žene koje su migrirale iz Turske imaju manje šanse da budu pozvane na intervju, a mogućnost diskriminacije se značajno povećava ako žena koja se prijavljuje nosi maramu“ (Weichselbaumer 2020, 600–613). Takođe, u kontekstu poređenja položaja migranata i migrantkinja, istraživanja pokazuju da kada je reč o migrantkinjama, postoji veća koncentracija na tržištu rada u manjem broju zanimanja (čak 62% u pet grupa zanimanja) u odnosu na migrante (McAdams 2019, 8). Naime, žene su u većoj meri zaposlene u sferi uslužnih delatnosti, zdravstvene i socijalne zaštite, kao i u oblasti čuvanja dece (što su po pravilu niže plaćeni poslovi).

Još jedan razlog zašto su žene uopšte, a migrantkinje posebno, često diskriminirane jesu porodične dužnosti.<sup>37</sup> Naime, nasuprot promovisanju ravnopravnosti u obavljanju porodičnih dužnosti, briga o deci i starijim članovima porodice, čini se da je vezivanje porodičnih dužnosti samo za žene i dalje veoma pristuno.<sup>38</sup> Po pravilu, ukoliko žena ima i porodične dužnosti, njena mogućnost da profesionalno napreduje biva dodatno ograničena stereotipima i predrasudama poslodavaca (Cerrato, Cifre 2018; Endendijk *et al.*; Smith, Johnson 2020). Diskriminatorno ponašanje kojem su žene često izložene usled toga što brinu o detetu ili drugom članu porodice prisutno je i kada je reč o migrantkinjama, a budući da su migrantkinje već žrtve diskriminacije i po drugom osnovu, negativne posledice su još veće (Bock Mullins, Charbonneau, Riccucci, 384–410).<sup>39</sup> O tome da aspekt porodičnih

---

<sup>37</sup> Kada je reč o tretiranju porodičnih dužnosti isključivo kao „ženskih dužnosti“, važno je imati na umu sledeće: „Žene moraju da se izbore sa konfliktima između različitih uloga i unutar iste uloge, a koje su ustanovljene rodnom segregacijom industrijskih društava“ (Bobić 2018, 74).

<sup>38</sup> Štaviše, migrantkinje bivaju tretirane diskriminatorno i kad je reč o spajanju sa porodicom – ESLJP je u slučaju Abdulaziz, Kabales i Balkandali protiv Ujedinjenog Kraljevstva (ECHR, case *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom*, 9214/80, 9473/81, 9474/81) pronašao da je diskriminatorno to što je migrantkinjama bilo teže da ostvare pravo na pridruživanje porodice u odnosu na migrante.

<sup>39</sup> Veliki problemi za migrantkinje postoje tokom samog migriranja – „žene ne prestaju da budu trudne ukoliko su na putu“, a ipak upravo u toku migracija žene bivaju onemogućene u pristupu zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, što može imati čak i

dužnosti ne može biti zanemaren kad je reč o migrantkinjama svedoči to da je jedan od faktora koji utiče na zaradu žena migrantkinja i uzrast najmlađeg deteta koje žena ima.

Konačno, i pandemija izazvana virusom SARS-COV-2 je uticala na prava migrantkinja u negativnom smislu – zatvaranje granica i svi izazovi u svetu rada su naročito naglasili osetljivost položaja migranata, a posebno migrantkinja. Prema rečima generalnog sekretara OUN, u pitanju je ne „samo“ zdravstvena, nego i socio-ekonomska kriza (Gottardo, Cyment 2020). Naime, neravnotežan položaj u kom se migrantkinje nalaze i tokom „redovnih okolnosti“ je dodatno pogoršan u toku pandemije COVID-19 (Foley, Piper, 2020). U tom kontekstu, navodi se da su žene širom sveta „na prvim linijama (borbe protiv COVID-19), ali obično na nisko plaćenim i poslovima gde su u veoma teškom položaju“ (UN Women, Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women Migrant Workers). Dakle, mogućnost migrantkinja da ostvaruju prihod je sad, u vreme ograničenja putovanja i opšteg straha za život i zdravlje, više nego ikada, dovedena u pitanje.

### 3.3. Jaz u zaradama kao manifestacija diskriminatornog tretmana migrantkinja

Diskriminacija migrantkinja (po više osnova) ima svoje reperkusije i u pogledu zarade koju ostvaruju, te je tako rodni jaz koji i inače postoji u zaradama uvećan kada je reč o ženama migrantkinjama. Prema izveštaju MOR-a, razlika u plaćanju muškaraca i žena je oko 20% – ipak, važno je naglasiti da su razlike među državama izuzetno velike pa tako „dok u nekim državama ovaj jaz gotovo i ne postoji, u drugim je čak preko 40%“.<sup>40</sup> Štaviše, najnovija istraživanja MOR-a pokazuju da je čak 13 miliona žena manje zaposleno u 2021. godini u odnosu na 2019. godinu.<sup>41</sup> Sa druge strane, podaci MOR-a ukazuju na to da migranti u proseku zarađuju čak 13% manje u odnosu na „domaće“ radnike (ILO 2020, Migrant pay gap widens in many high-income countries). Takođe je važno napomenuti da je u razvijenim zemljama u proseku više od

fatalne posledice“. Za više o problemima sa kojima se migrantkinje susreću vid. United Nations Populations Fund (UNFPA), <https://www.unfpa.org/migration>.

<sup>40</sup> ILO. 2019. Understanding the gender pay gap. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--act\\_emp/documents/publication/wcms\\_735949.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf).

<sup>41</sup> ILO. 2021. Fewer women than men will regain employment during the COVID-19 recovery says ILO. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_813449/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_813449/lang-en/index.htm),



jedne petine migranata angažovano putem ugovora na određeno vreme, te da je prekarni rad veoma „zastupljen“ kad je reč o migrantima (ILO 2020, Migrant pay gap widens in many high-income countries).<sup>42</sup>

Štaviše, podaci MOR-a pokazuju da jaz u plaćanju kada je reč o migrantima postaje sve veći u visokorazvijenim državama kao što su Luksemburg, Holandija i Italija.<sup>43</sup> U tom svetlu, interesantno je napomenuti da se u EU posvećuje dosta pažnje (i postiže napredak) kada je reč o eliminisanju rodno zasnovanog jaza u zaradama (eng. *Gender pay gap*). Sa druge strane, kako navodi Evropska komisija (2020), razlika u zaradama državljana država EU u odnosu na migrante i migrantkinje (osta)je relativno velika što je čak dovelo do stvaranja termina „jaz u zaradama uslovljen migracijama“ (eng. *Migration pay gap*).

S obzirom na navedeno, može se zaključiti da je ostvarivanje garantija ravnopravnosti u sferi zapošljavanja i radnih odnosa prvenstveno važan cilj *per se*, ali takođe i važan cilj u pogledu prevazilaženja jaza u zaradama.

### 3.4. Borba protiv diskriminacije migrantkinja

Iako pravni okvir na međunarodnom planu posvećuje (relativno) veliku pažnju pitanju zaštite migranata i migrantkinja, migranti, a posebno migrantkinje se u praksi i dalje susreću sa brojnim preprekama na putu ka ravnopravnosti. Naime, migrantkinje su često žrtva interseksijske diskriminacije u sferi zapošljavanja i radnih odnosa, te upravo usled diskriminatornog tretmana ne mogu uopšte da pronađu zaposlenje ili bivaju izložene prekarnom radu.

Prevazilaženje prepreka sa kojima se migrantkinje suočavaju nije nimalo lako. Ipak, čini se da bi države širom sveta mogle da preduzmu određene korake kako pravni okvir ne bi ostao samo mrtvo slovo na papiru. U tom smislu, države bi trebalo da imaju razvijene mehanizme pružanja podrške i zaštite migrantima i migrantkinjama. Pomoć i podršku bi naročito trebalo pružiti u sferi zapošljavanja, to jest pro-

---

<sup>42</sup> ILO. 2020. Migrant pay gap widens in many high-income countries. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_763763/lang--en/index.htm#:~:text=Migrants%20earn%20nearly%2013%20per,much%20as%2042%20per%20cent.](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm#:~:text=Migrants%20earn%20nearly%2013%20per,much%20as%2042%20per%20cent.)

<sup>43</sup> Kad je reč o EU, jaz između migranata i državljana te države je oko 19% (European Commission 2020, The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals).

nalaska odgovarajućeg posla, te bi nacionalni organi trebalo da ulože dodatne napore u tom smislu.

Pored navedenog, neophodno je da mehanizmi kontrole, kao što je inspekcija rada, ulažu potrebne napore kako bi se stalo na put radnoj eksploataciji migranata i migrantkinja, odnosno kako bi migranti i migrantkinje bili radno angažovani zakonito i sa zagarantovanim radnim i socijalnim pravima.

Konačno, borba protiv diskriminacije, a posebno interseksijske diskriminacije, nije moguća ukoliko društvo nije spremno da se bori protiv stereotipa i predrasuda koji su glavne prepreke na putu ka ravnopravnosti.

#### 4. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Dolazak u novu sredinu, udaljenu kako geografski, tako i kulturološki, od sredine iz koje se dolazi, za milione migranata i migrantkinja svuda po svetu znači suočavanje sa nizom barijera na putu ka ravnopravnosti. Ove prepreke su naročito izražene u sferi zapošljavanja i radnih odnosa.

Ipak, prepreke sa kojima su svi koji migriraju suočeni bivaju još veće kada je reč o ženama, to jest migrantkinjama. Nasuprot istorijskoj perspektivi koja nam ukazuje na to da su žene ranije po pravilu migrirale kao „pratnja“ muškaraca, to jest u okviru porodičnih migracija, feminizacija migracija je dovela do toga da žene danas, jednako često koliko i muškarci, postaju radnici, to jest radnice migrantkinje. Naime, pored prepreka koje neminovno postoje prilikom dolaska u novu sredinu, a koje se odnose na (ne)poznavanje jezika, kao i kulturološke i razlike u svakodnevnom funkcionisanju društva, bez psihološke i ekonomske potpore, migrantkinje neretko bivaju izložene interseksijskoj diskriminaciji. Upravo usled brojnih stereotipa i predrasuda koji dovede do diskriminacije migrantkinja, vrlo često one bivaju angažovane (samo) u svojoj ekonomiji, odnosno „ispod radara“.

Sa jedne strane, na međunarodnom nivou postoji razvijen pravni okvir – instrumenti OUN prepoznaju potrebu garantije prava migrantima, kako kroz brojne pravne instrumente koji garantuju ljudska prava, tako i kroz Međunarodnu konvenciju o zaštiti prava radnika migranta i članova njihovih porodica. Takođe, kada je reč o sferi zapošljavanja i radnih odnosa, MOR je postavila jasne standarde u pogledu

tretmana migranata, te su u konvencijama MOR-a prepoznati izazovi i problemi sa kojima se suočavaju migranti i migrantkinje.

Ipak, i pored postojanja razvijenog pravnog okvira, diskriminacija migrantkinja ostaje prisutna na tržištu rada, odnosno u sferi radnih odnosa. Naime, reč je o tome da migrantkinje bivaju izložene lošijem tretmanu po više osnova, što doprinosi težini, to jest osetljivosti položaja u kom se nalaze. Štaviše, migrantkinje sa porodičnim dužnostima se suočavaju i sa dodatnim poteškoćama na svom putu ka ravnopravnosti u sferi zapošljavanja i radnih odnosa. Stereotipi i predrasude u ovom kontekstu su mnogi, ali i posebno izraženi kada je reč o migrantkinjama. Posledice toga se reflektuju i u oblasti zarada, te u tom smislu migrantkinje zarađuju manje i to usled „dvostrukog“ jaza u zaradama. Pored toga, migrantkinje koje žive i rade „ispod radara“ nisu „samo“ podvrgnute diskriminaciji u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa, već često bivaju žrtve fizičkog, psihičkog i seksualnog nasilja.

S obzirom na navedeno, jasno je da položaj migrantkinja, eufemistički rečeno, nije lak. Naime, one su kao radnice suočene sa brojnim izazovima u novoj sredini, a stereotipi, predrasude, pa u izvesnoj meri i pohlepa poslodavaca dovode do toga da postaju „lak plen“ za radnu eksploataciju. S obzirom na navedeno, jasno je da postojanje pravnog okvira nije „dovoljno“, već da je neophodno uspostaviti efikasne mehanizme za sprovođenje pravnog okvira u praksi, te obezbediti migrantkinjama neophodnu pomoć i podršku. Iako to nije nimalo jednostavno učiniti, prepoznavanje problema sa kojima se migrantkinje suočavaju je prvi korak ka prevazilaženju tih problema.

## LITERATURA

### MONOGRAFIJE I ČLANCI

1. Bobić, Milica. 2018. Rodni pristup u istraživanju migracija, Rod i integracija u okviru migracija. *Savremene migracije i društveni razvoj: interdisciplinarna perspektiva*. 73–87, ur. Zoran Lutovac, Slobodan Mrđa. Beograd: Srpsko sociološko društvo, Institut društvenih nauka u Beogradu, Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu
2. Bock Mullins, Lauren, Étienne Charbonneau, Norma Riccucci. 2/2020. The Effects of Family Responsibilities Discrimination on Public Employees' Satisfaction and Turnover Intentions: Can Flexible Work Arrangements Help? *Review of Public Personnel Administration*, 41: 384–410.

3. Chant, Sylvia, Carolyn Pedwell. 2008. *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward*. Geneva: International Labour Office.
4. Ćorić, Dragana. 2019. Jedan drugačiji pogled na migracije. 7–17. *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*. Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja.
5. Degani, Paola, Paolo De Stefani. 1/2020. Addressing Migrant Women's Intersecting Vulnerabilities. Refugee Protection, Anti-trafficking and Anti-violence Referral Patterns in Italy. *Peace Human Rights Governance*, 4: 113–152.
6. Dumitru, Speranta. 2/2016. 'Care Drain'. Explaining Bias in Theorizing Women's Migration. *Romanian Journal of Society and Politics*, 11: 94–109.
7. Endendijk, Joyce, Marleen Groeneveld, Sheila van Berkel, Elizabeth Hallers-Haalboom, Judi Mesman, Marian Bakermans-kranenburg. 9–10/2013. Gender Stereotypes in the Family Context: Mothers, Fathers, and Siblings. *Sex Roles*, 68: 577–590.
8. European Institute for Gender Equality. 2016. Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
9. European Institute for Gender Equality. 2020. *Eligibility for parental leave in EU Member States*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
10. Foley, Laura, Nicola Piper, 2020. *COVID-19 and women migrant workers: Impacts and implications*. Geneva: International Organization for Migration.
11. ILO. 2018. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers Labour Migration Branch Conditions of Work and Equality Department Department of Statistics Results and Methodology*. Geneva: International Labour Office.
12. IOM. 2009. *Working to Prevent and Address Violence against Women Migrant Workers*. Geneva: IOM.
13. IOM. 2019. *Glossary on Migration*. Geneva: International Organization for Migration.
14. Jaeger, Fabienne N, Nicole Pellaud, Bénédicte Laville, Pierre Klausner. 2019. The migration-related language barrier and professional interpreter use in primary health care in Switzerland. *BMC Health Serv Res* 19: 429.
15. Kavar, Mari. 2004. Gender and Migration: Why are Women more Vulnerable? *Femmes en mouvement: Genre, migrations et nouvelle division internationale du travail*, eds. Reysoo Fenneke, Christine Verschuur. Genève: Graduate Institute Publications.

16. Kemp, Volter, Kristina Amerhauzer, Ruđero Skaturo. 2021. *Aktuelne cene: Analiza tokova ljudi, droge i novca na Zapadnom Balkanu*. Geneva: Global Initiative Against Transnational Organized Crime.
17. Kovačević, Ljubinka. 2016. *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
18. Kovačević, Ljubinka. 2021. *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
19. Krasić, Bojan, Boban Stojanović. 2020. Globalni kompakt o migracijama: pravna priroda i potencijalni uticaj na razvoj međunarodnog migracionog prava. *Pravni zapisi* 2: 645–662.
20. Krstić, Ivana. 2012. *Zaštita prava migranata u Republici Srbiji: Priručnik za državne službenike i službenike u lokalnim samoupravama*. Beograd: Međunarodna organizacija za migracije.
21. Krstić, Ivana. 2018. *Priručnik o zaštiti migranata u Republici Srbiji*. Beograd: Vlada Ujedinjenog Kraljevstva, Međunarodna organizacija za migracije.
22. Lebedeva, Elena Vitalievna. 2/2012. Migration and Development: A Comprehensive Literature Review. *CIS Migration and Development*, 9: 51–73.
23. Lovin, Laura. 1/2019. Through the lenses of feminist theory: exploring the past, present and futures of educational equality for migrant learners. *Genero: a Journal of Feminist Theory and Cultural Studies*, 23: 1–34.
24. Martinelli, Alberto, Alessandro Cavalli. 2021. *European Society*. Leiden: Brill.
25. Međunarodna komisija pravnikâ. 2016. *Migracije i međunarodno pravo ljudskih prava: Vodič za praktičare br. 6*. Geneva: International Commission Of Jurists.
26. Morača, Tijana. 2014. *Migrantkinje i migranti u lokalnim zajednicama u Srbiji*. Beograd: Atina – Udruženje građana za borbu protiv trgovine ljudima i svih oblika nasilja nad ženama.
27. Morokvašić, Mirjana. 2010. Feminizacija migracija. *Stanovištvo* 2: 2552.
28. Mršević, Zorica. 2019. *Zaštita ljudskih prava migrantkinja*. 35–48. *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*. Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja.
29. Papadakaki, Maria, Nikoleta Ratsika, Lina Pelekidou, Brigitte Halbmayr, Christiana Kouta, Katrin Lainpelto, Miran Solinc, Zoe Apostolidou, Josie Christodoulou, Andrej Kohont, Jack Lainpelto, Christalla Pithara, Anna Zobnina, Joannes Chliaoutakis. 2021. Migrant Domestic Workers' Experiences of Sexual Harassment: A Qualitative Study in Four EU Countries. *Sexes* 2, 272–292.
30. Pécoud, Antoine. 3/2009. The UN Convention on Migrant Workers' Rights and International Migration Management. *Global Society*, 23:333–350.

31. Pécoud, Antoine. 1/2017. The Politics of the UN Convention on Migrant Workers' Rights. *Groning Journal of International Law*, 5: 57–72.
32. Pijnenburg, Annick, Conny Rijken. 2/2021. Moving beyond refugees and migrants: reconceptualising the rights of people on the move. *International Journal of Postcolonial Studies*, 23: 273–293.
33. Šunderić, Žarko. 2018. *Vodič za upućivanje i pružanje socijalnih usluga migrantima u Republici Srbiji*. Beograd: Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V
34. Thurkal, Juhu. 1/2010. Race, Gender and Immigration in the Informal Economy. *Race/Ethnicity Multidisciplinary Global Contexts*, 4:65–71.
35. Tsourdi, Lilian. 2020. Beyond the 'Migration Crisis': The Evolving Role of EU Agencies in the Administrative Governance of the Asylum and External Border Control Policies. *The Role of EU Agencies in the Eurozone and Migration Crisis: Impact and Future Challenges*, eds. Pollak, Johannes, Peter Slominsk. London: Palgrave Macmillan.
36. Wang Zhiling, Thomas de Graaff, Peter Nijkamp. 1/2018. Barriers of Culture, Networks, and Language in International Migration: A Review. *Regional, the Journal of ERSA*, 5: 73–89.
37. Weichselbaumer, Doris. 3/2020. Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves. *ILR Review*, 73: 600–627.
38. Williams, Joan C, Stephanie Bornstein. 2008. The Evolution of "FReD": Family Responsibilities Discrimination and Developments in the Law of Stereotyping and Implicit Bias. *Hastings Law Journal*, 59: 13111358.
39. Vittin-Balima, Cécile. Migrant workers: The ILO standards. *Global perspective*: 5–11.
40. Zlotnik, Hania. 2–3/1995. Migration and the Family: The Female Perspective. *Asian and Pacific migration journal*, 4: 253–271.

## INTERNET I DRUGI IZVORI

1. Astles, Jacinta. How do Stereotypes Hurt Migrant Women? <https://rosanjose.iom.int/site/en/blog/how-do-stereotypes-harm-migrant-women>, poslednji pristup 23. septembra 2021.
2. Cerrato, Javier, Eva Cifre. 2018. Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01330/full>, poslednji pristup 27. septembra 2021.
3. Cooper, Joshua. 2017. Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Their Families. <https://www.culturalsurvival.org/publications/cultural-survival-quarterly/convention-protection-rights-all-migrant-workers-and-their>, poslednji pristup 30. septembar 2021.

4. Cortes, Geneviève. 2016. Women and Migrations: Those Who Stay. <https://journals.openedition.org/echogeo/14892>, poslednji pristup 20. septembra 2021.
5. Dumont, Jean-Christophe, John P. Martin, Gilles Spielvogel. 2007. Women on the Move: The Neglected Gender Dimension of the Brain Drain. IZA Discussion Paper No. 2920. Institute for the Study of Labor, Bonn.
6. European Commission. 2020. The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/the-migrant-pay-gap-understanding-wage-differences-between-migrants-and-nationals#:~:text=The%20migrant%20pay%20gap%3A%20Understanding%20wage%20differences%20between%20migrants%20and%20nationals,-14%2F12%2F2020&text=This%20new%20report%20by%20the,to%20as%20much%20as%2042%25>, poslednji pristup 10. oktobra 2021.
7. European Parliament. 2020. Exploring migration causes – why people migrate. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/world/20200624STO81906/exploring-migration-causes-why-people-migrate>, poslednji pristup 25. septembra 2021.
8. Fleury, Anjali. 2016a. The Overlooked: Migrant Women Working in Mexico. <https://unu.edu/publications/articles/the-overlooked-migrant-women-working-in-mexico.html>, poslednji pristup 18. septembra 2021.
9. Fleury, Anjali. 2016b. Understanding Women and Migration: A Literature Review. Working Paper 8. Knomad, Washington DC.
10. Fudge, Judy. 2011. The Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers. Working Paper No. 11–15. Metropolis British Columbia: Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, Vancouver.
11. Gottardo, Carolina, Paola Cymment. 2020. How COVID-19 affects Women in Migration. <https://www.fes.de/en/displacement-migration-integration/article-page-flight-migration-integration/how-covid-19-effects-women-in-migration-1-1>, poslednji pristup 15. septembra 2021.
12. Hagen-Zanker, Jessica. 2008. Why Do People Migrate? A Review of the Theoretical Literature. Working Paper No. 2008/WP002. Maastricht Graduate School of Governance, Maastricht.
13. ILO. 2019. Understanding the gender pay gap. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_735949.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf), poslednji pristup 15. oktobra 2021.
14. ILO. 2020. Migrant pay gap widens in many high-income countries. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_763763/lang--en/index.htm#:~:text=Migrants%20earn%20nearly%2013%20per,much%20as%2042%20per%20cent](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm#:~:text=Migrants%20earn%20nearly%2013%20per,much%20as%2042%20per%20cent), poslednji pristup 5. oktobra 2021.

15. ILO. 2021. Fewer women than men will regain employment during the COVID-19 recovery says ILO. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_813449/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_813449/lang--en/index.htm), poslednji pristup 12. septembra 2021.
16. ILO. 2021. Global labour migration increases by five million. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_808884/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_808884/lang--en/index.htm), poslednji pristup 22. septembra 2021.
17. ILO. 2003. UN Convention on migrant workers rights enters into force. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_075619/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075619/lang--en/index.htm), poslednji pristup 15. oktobra 2021.
18. ILO. 2020. COVID-19 and world of work: Impacts and responses. International Labour Organization (ILO) Note.
19. ILOSTAT. 2020. Who are the women on the move? A portrait of female migrant workers. <https://ilostat.ilo.org/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/>, poslednji pristup 15. oktobra 2021.
20. ILOSTAT. Statistics on international labour migration na elektronskoj adresi. <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-migration/>, poslednji pristup 15. oktobra 2021.
21. IOM. Gender and Migration. <https://www.iom.int/node/102774>, poslednji pristup 20. septembra 2021.
22. IOM, Who is a migrant? <https://www.iom.int/node/102743>, poslednji pristup 15. oktobra 2021.
23. UN Women. Employment and migration. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/employment-and-migration>, poslednji pristup 20. septembra 2020.
24. Lee, Sohoon, Nicola Piper. 2013. Understanding Multiple Discrimination against Labour Migrants in Asia. International Policy Analysis. Friedrich Ebert Stiftung.
25. Lens, Dries, Ive Marx, Sunčica Vujić. 2018. Does Migration Motive Matter for Migrants' Employment Outcomes? The Case of Belgium. Discussion Paper No. 11906. IZA Institute of Labour Economics, Bonn.
26. Martini, Manuela. 2020. Women, Gender, and Work in Migration (Nineteenth to Twenty-first Century). <https://ehne.fr/en/encyclopedia/themes/gender-and-europe/gender-and-circulations-in-europe/women-gender-and-work-in-migration-nineteenth-twenty-first-century>, poslednji pristup 22. septembra 2021.
27. McAdams, John M. 2019. Non-Compete Agreements: A Review of the Literature. Federal Trade Commission, Washington DC.
28. Mulabdić, Erma. 2017. Imam ženu koja mi čisti: radnička prava i uslovi rada u kući. <https://www.libela.org/sa-stavom/8752-imam-zenu-koja-mi-čisti-radnička-prava-i-uslovi-rada-u-kuci/>, poslednji pristup 25. septembra 2021.



29. Okeowo, Ademola O. 2007. Migrant Workers: Where Lies Their Haven under the United Nations' Migrant Workers' Convention? <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1043682>, poslednji pristup 15. oktobra 2021.
30. Rubiano-matulevichka, Eliana, Thleen Beegle. 2018. Women and migration: Exploring the data. <https://blogs.worldbank.org/opendata/women-and-migration-exploring-data>, poslednji pristup 14. oktobra 2021.
31. Ruysen, Ilse, Sara Salomone. 2015. Female Migration: A Way Out of Discrimination. Working Paper Series No. 5572. Center for Economic Studies & Ifo Institute, Ludwig-Maximilian University.
32. Smith, David G, Johnson, Brad W. 2020. Gender Equity Starts in the Home. <https://hbr.org/2020/05/gender-equity-starts-in-the-home>, poslednji pristup 29. septembra 2021.
33. The International Convention on Migrant Workers and its Committee Fact Sheet No. 24 (Rev.1), 2005.
34. Tošković, Sonja. 2018. Direktna primena UN standarda u oblasti zaštite ljudskih prava III radionica Prava izbeglica, tražilaca azila i migranata. <https://www.pars.rs/images/biblioteka/Direktna-primena-UN-standarda-u-oblasti-zatite-ljudskih-prava---Sonja-Toskovic.pdf>, poslednji pristup 30. septembra 2021.
35. UN Women. Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women Migrant Workers. Guidance Note.
36. UN Women. Women in informal economy. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy>, poslednji pristup 27. septembra 2021.

## THE POSITION OF MIGRANT WOMEN FROM THE PERSPECTIVE OF EMPLOYMENT AND LABOUR RELATIONS – THE ROAD TOWARDS EQUALITY AND THE CHALLENGES BY THE ROAD

### *Summary*

Many women around the world decide or are forced to cross a path of several hundred or thousands of miles for various reasons, but at the same time for reasons that through one phrase can be expressed as a search for a better future. In this context, the paper deals with the issue of challenges faced by migrant women who are migrants for employment, i.e., migrant workers. Regardless of the existence of a developed international legal framework related to the position of migrant women, they are often put in a worse situation in the field of employment and labour relations in practice, based on

(at least) two grounds. Given this, the hypothesis put forward in the paper is that migrant women are often victims of intersectional discrimination, and that it is necessary to pay additional attention to the issue of protection of migrant women in the labour market and in the sphere of labour relations. Although the path towards equality includes a number of challenges along the way, equality as a goal makes every step towards achieving the goal valuable and significant.

Key words: *Migrant women, Employment, Discrimination, Labour exploitation, Pay gap.*