

PREKARNOST RADNIH USLOVA U SRBIJI

Aleksandra Marković*

Univerzitet u Beogradu – Filozofski fakultet, Institut za
sociološka istraživanja

1. Uvod

Povremeni i privremeni poslovi, fragmentisane životne putanje i (ne)prilike, bez ikakve sigurnosti, zaštite i predvidljivosti, sve češće se javljaju kao novi (globalni) uslovi na tržištu rada.¹ Od kraja sedamdesetih godina XX veka, svetsko društvo suočava se s dubokim, dugotrajnim i velikim transformacijama, a „deregulacija tržišta, privatizacija javne svojine i povlačenje države iz mnogih područja socijalne zaštite najranjivijih društvenih grupa postali su sinonimi neoliberalizma“ (Marković, 2018: 215). Podstaknuta globalizacijom i ekonomskim neoliberalizmom, mobilnost kapitala krajem XX i početkom XXI veka (koja je u tom obimu bez presedana), transnacionalizacija korporativnog poslovanja, restrukturisanje nacionalnih i regionalnih ekonomija, te informatička i tehnička dostignuća, doveli su do velikih migratornih kretanja radne snage, što je na koncu imalo za posledicu velike strukturalne promene i na (globalnom) tržištu rada.² Kraj XX i početak XXI veka obeležilo je stvaranje uslova koji su podstakli i omogućili poslodavcima da usvoje fleksibilnije radne odnose, uz propagiranje neoliberalne ideologije koja je legitimisala te promene i zamenu osećaja kolektivne obaveze individualnom odgovornošću.

Prekarnost referiše na sveopštu nesigurnost. Pojmovi kao što su siromaštvo i socijalna isključenost usko su povezani s pojmom prekarnosti, koji predstavlja „novi koncept za razumevanje procesa rada, odnosno

* aleksandra.markovic1@hotmail.com

1 Autorka duguje posebnu zahvalnost na sugestijama i komentarima kolegicama Ireni Petrović i Dunji Poleti Čosić.

2 Naravno, navedeni faktori ne isključuju i one političke. Naprotiv, „istorija raspodele bogatstva uvek je duboko politička i ne može biti svedena na čisto ekonomske mehanizme“ (Piketi, 2015: 34).

promena i posledica kojima su izloženi radnici usled nestabilnosti posla i nesigurnosti zaposlenja“ (Zajić, 2015: 13–14). Istraživanje prekarnosti najčešće je povezano s pitanjima (ne)kvaliteta rada i radnih uslova. Međunarodna organizacija rada je nedavno ponudila i definiciju prekarnog rada, koji vidi kao „sredstvo preko kojeg poslodavci prenose rizike poslovanja i odgovornosti na radnike. To je rad koji se obavlja u formalnoj i neformalnoj ekonomiji i karakterišu ga različiti nivoi objektivnih (pravni status) ili subjektivnih (osećaj) neizvesnosti i nesigurnosti. Iako prekarni rad ima mnogo lica, najčešće je određen nesigurnošću u pogledu dužine zaposlenja, višestrukim poslodavcima i prikrivenim ili dvostrukim radnim odnosima, nedostatkom pristupa sistemu socijalne zaštite i beneficijama koje se povezuju sa zaposlenjem, niskim novčanim naknadama, kao i značajnim pravnim i praktičnim preprekama u pristupu radničkim sindikatima ili kolektivnom pregovaranju“ (ILO, 2012: 27).

2. Prekarizacija, prekarnost i prekarni rad

Kao tvorac termina „prekarnost“ (*precarity, precariousness*)³ u literaturi se najčešće navodi Burdije (Pierre Bourdieu), koji je prvi upotrebio pojam *précarité* u kontekstu svojih istraživanja u Alžiru (još 60-ih godina XX veka), na osnovu kojeg razlikuje radnike koji imaju stalno radno mesto od onih s povremenim (*casual*). Burdije vidi prekaritet kao „sastavni deo jednog modusa dominacije novog tipa, zasnovanog na uspostavljanju opšteg i trajnog stanja nesigurnosti čiji je cilj da primora radnike na potčinjenost, na prihvatanje eksploatacije“ (Burdije, 1999: 109). Pojam prekarnosti ulazi u širu upotrebu već 1970-ih godina, kada ga usvajaju levičarski pokreti koji su se javili u Evropi i koji su okupljali, pre svega, mlade bez stabilnih radnih mesta (Alberty *et al.*, 2018: 448).⁴

Pitanje koje izvire iz ovako postavljenih osnovnih principa funkcionisanja tržišta rada i uopšte kapitalističke proizvodnje jeste sledeće: da

- 3 U srpskom jeziku, oba termina se prevode kao prekarnost, odnosno nesigurnost, neizvesnost. Aleks Foti govori o razlici između termina: on kaže da je termin *precariousness* neopterećen neologizmom (za razliku od termina *precariat*), da ga autori koji ga koriste najčešće vezuju za nesigurnost na tržištu rada, te da, za razliku od pojma *precarity* (koji poredi s pojmovima modernosti, jednakosti, slobode), ne sadrži moć teorijske apstrakcije, odnosno „ne sadrži u sebi konceptualnu težinu, društvenu stalnost ili istorijsku relevantnost nesigurnog stanja“ (Foti, 2017: 10).
- 4 Cilj i obim ovog rada ne dopuštaju detaljni prikaz društvenih grupa koje pojedini autori zbirno nazivaju prekarijatom (bilo da je reč o klasi, heterogenoj društvenoj grupaciji ili samo o jednoj generaciji) (v. Standing, 2011; Foti, 2017; Marković i Jovanović Ajzenhamer, 2018), no bitno je primetiti da logika prekarnosti prožima celinu društva i vertikalno i horizontalno.

li govorimo o novom fenomenu, koji je proizvod specifičnih istorijskih okolnosti oličenih u globalizaciji, postfordizmu i neoliberalizmu, ili je pak reč o onoj prâvoj logici kapitalizma, gde su radni uslovi, radnička prava i položaj radničke klase u državi socijalnog staranja zapravo izuzetak od pravila? Kritičari pojma prekarnosti podvlače da prekarnost nije odlika savremenog kapitalizma, te da je reč o pojavi koja je postojala i u vreme Marksove analize kapitalizma.⁵ Pitanje da li je reč o novoj pojavi se nameće jer se u literaturi prekarni rad neretko javlja kao suprotnost „standardnom“ radu i radnom odnosu (*Standard Employment Relationship* – SER), koji je podrazumevao osmočasovno radno vreme, pet dana u nedelji, redovne i plaćene godišnje odmomore, bolovanja, trudnička i porodiljska odsustva, plaćen prekovremeni rad, sindikalno predstavništvo i zaštitu.

U poslednje dve decenije pak, javljaju se autori koji preispituju SER koncept kao normu i problematizuju ono što čini normu i ono što je izuzetak. Oni ne samo da naglašavaju globalnu i dijahronu perspektivu, te posmatranje radnih odnosa kroz istoriju kapitalizma, već tvrde da je SER bila norma samo za zapadne zemlje, i to samo za treću četvrtinu XX veka (više u: Betti, 2016). S druge strane, Arni Kaleberg⁶ (Arne Kalleberg) smatra da je moguće govoriti o novom fenomenu. On ne poriče da su u istoriji kapitalizma i pre neoliberalnog oblika postojale faze neizvesnosti, nadovezujući se na Polanijevu sintagmu dvostrukog pokreta (*double movement*), odnosno na ideju da je organizacioni princip industrijskih društava XIX i početkom XX veka bio stalna borba između fleksibilnosti (principa *laissez-faire*) i sigurnosti.

Kaleberg tvrdi da postoji pet distinktivnih karakteristika savremene prekarnosti: 1) prostornost i tehnološki napredak savremenog kapitalizma (lako i brzo kretanje kapitala, robe i ljudi, a napredak u informacionim i komunikacionim tehnologijama omogućava ne samo povezivanje već i kontrolu nad decentralizovanim i prostorno rasutim radnim procesima); 2) promene u strukturi zanimanja, koje su došle kao posledica porasta sektora usluga; 3) davanje otkaza kao jedna od strategija upravljanja u restrukturisanju preduzeća (što vodi kratkoročnoj dobiti poslodavaca sma-

5 Marks govori o nečemu što autori danas označavaju pojmom prekarnosti, samo što ne upotrebljava taj pojam. Tako Marks piše: „U fabrikama i manufakturama koje još ne potpadaju pod fabrički zakon periodično vlada najstrašnji prekomerni rad za vreme tzv. sezone, koji se vrši na mahove usled iznenadnih narudžaba. (...) u toj oblasti stvara se sistematska rezervna industrijska armija, kojom se uvek može raspolagati i koja se u toku jednog dela godine proređuje najnečovečnijim prisiljavanjem na rad, a u toku drugog dela propada zato što nema posla“ (Marks, 1978: 423).

6 Autor knjige *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*, jedne od prvih koja je na sveobuhvatan način analizirala polarizaciju tržišta rada u Americi u dijahronoj perspektivi.

njenjem troškova radne snage, a ujedno i podriva kolektivnu moć radnika i radničkih sindikata); 4) ideološki vakuum u svetu (u prethodnim prekar-nim periodima postojale su velike i „jake“ ideologije, sada diskreditovane, koje su govorile o tome kako bi izgledao svet bez tržišne dominacije); 5) dok se ranije prekar-nost vezivala za dualna tržišta, sada se odnosi na sve, te niko na tržištu rada nije zaštićen (prekarni rad proširio se na sve sektore ekonomije i postao je mnogo sveobuhvatniji, pa ona zanimanja koja su ranije bila „sigurna“, poput stručnjačkih ili menadžerskih, sada se nalaze u kategoriji prekarnih) (Kalleberg, 2009: 5–6).

No, bez obzira da li je reč o potpuno novom fenomenu ili o pojavi koja je samo poprimila drugačiji oblik u odnosu na pređašnja stanja, izve-sno je da su obeležja rada i radnih mesta velikog broja radnika manje ili više obeležena nesigurnošću i neizvesnošću, čije se posledice prelivaju i na ostale sfere života pojedinca.

2.1. Merenje prekarnosti, prekarnog zaposlenja i prekarnog rada

Geri Rodžers (Gerry Rodgers) je krajem 80-ih godina XX veka među prvima upotrebio pojam prekarnog rada i definisao četiri dimenzije prekar-nosti koje se vezuju za taj pojam. Reč je o (1) vremenskoj, (2) organi-zacionoj, (3) socijalnoj i (4) ekonomskoj dimenziji. Vremenska dimenzija predstavlja nivo sigurnosti u stalnost zaposlenja, odnosno rizik od gubitka posla, i ona se posmatra kroz ugovor o radu koji ima pojedinac. Rodžers to naziva sigurnošću u kontinuitet zaposlenja i naglašava da tu treba uključiti i neprijavljeni rad (tj. „rad na crno“ i u sivoj ekonomiji), te posmatrati da li i tu postoji nesigurnost u pogledu njegove dostupnosti. Organizaciona di-menzija pretpostavlja kontrolu nad radnim procesom, radnim vremenom, tempom rada, visinom zarade, zdravstvenim i bezbednosnim aspektom rada. Socijalna dimenzija se odnosi na pristup socijalnom i zdravstvenom osiguranju, nivo zaštite kroz sindikalno predstavništvo ili pravnu zaštitu, dok je ekonomska dimenzija prekarnosti povezana s neadekvatnim pri-hodima. Ipak, upozorava autor, ekonomska dimenzija u neku ruku pred-stavlja dvoznačan aspekt nesigurnosti. Naime, da bismo govorili o prekar-nosti, neophodno je da niska primanja budu povezana sa siromaštvom i nesigurnim socijalnim davanjima (Rodgers, 1989: 3).

Istraživanja prekarne zaposlenosti i prekarnog rada postaju sve češća kako u akademskoj literaturi tako i u istraživanjima međunarodnih orga-nizacija (v. Olsthoorn, 2014; Vives *et al.*, 2015; Van Aerden *et al.*, 2014; McKay *et al.*, 2012; Prosser, 2016; García-Pérez *et al.*, 2017; Broughton *et*

al., 2016; OECD, 2014; OECD, 2015; Eurofound, 2016).⁷ Nedavna studija OEBS-a je pokazala da je u 26 evropskih zemalja od 1995. do 2007. godine (neposredno pre izbijanja krize) oko polovine novih poslova na tržištu rada imalo karakteristike *ne*-standardnog zaposlenja (radnici na privremenim/povremenim poslovima, ali isključujući poslodavce i studente, ugovori s nepunim radnim vremenom i samozaposleni bez zaposlenih), a u periodu od 1995. do 2013. godine čak i do 60% novih radnih mesta bili su nestandardni poslovi (OECD, 2015: 29–30). Očekivano je da rast nestandardnog zaposlenja nije jednak za svaku zemlju, ali ono što se uočava kao pravilnost jeste da tu vrstu poslova obavljaju pre žene i mladi nego muškarci. Prema ovom izveštaju, među novostvorenim poslovima nastalim u periodu između 2007. i 2013. godine, četvrtina muškaraca ima nestandardne poslove, dok je taj udeo među ženama 40%, pre svega zato što su žene te koje dominantno rade nepuno radno vreme. Žene čine oko 70% prekarnih radnika u Luksemburgu, Austriji i Švajcarskoj, a više od 60% u većini nordijskih zemalja, Holandiji, Nemačkoj, Francuskoj, Belgiji. Pored žena, mladi su društvena grupa s najvećom učestalošću nestandardnog rada (oko 40%). Naime, među radnicima koji su u kategoriji privremenih/povremenih poslova, blizu polovine su radnici mlađi od 30 godina (*Ibid*: 30).

Istraživanja pokazuju i da različiti sektori privrede generišu različit nivo prekarnosti. Na primer, istraživanje španskog tržišta rada pokazuje da veći nivo prekarnosti beleže zaposleni u uslužnim delatnostima, obrazovanju, te u oblasti trgovine nekretninama i lizinga (García-Pérez *et al.*, 2017). Kao posebno ranjiva grupa radnika prepoznati su oni koji su zaposleni u medijima i u oblasti kulture (v. Mihailović, 2015; Ross, 2008). U studiji iz 2012. godine – čiji je naručilac Evropska komisija, a istraživanje je obuhvatilo 12 evropskih zemalja – ističe se da su, dugoročno posmatrano, sledeći sektori među onima koji beleže najviše prekarnosti: građevinarstvo (tzv. lažno samozapošljavanje (*bogus self-employment*)), ugostiteljstvo i poljoprivreda (sezonski rad), kao i delatnosti prerade hrane (rad na određeno vreme) (McKay *et al.*, 2012: 44).⁸ Kako obim rada ne dozvoljava detaljan prikaz i analizu većeg broja istraživanja prekarnosti i prekarnog rada, na ovom mestu je bitno uočiti da istraživanja pokazuju da postoje korelacije između sociodemografskih osobina ispitanika, vrste ugovora i grane delatnosti s prekarim radom. To je važno jer će biti polazište za formulisanje i testiranje hipoteza u ovom radu.

7 Međunarodne organizacije često znaju da mere pre kvalitet posla i (ne)dostojanstven rad nego prekarni rad, ali reč je o dve strane istog novčića.

8 Navedena studija o prekarom radu i socijalnim pravima koristi pristup individualnih ugovora, dok pristup individualnog izbora i kvaliteta posla ostaje po strani (v. Broughton *et al.*, 2016).

3. Prekarna zaposlenost u Srbiji

Da bismo stekli uvid u kontekstualni okvir istraživanja, neophodno je najpre, putem objektivnih pokazatelja, utvrditi prekarnu zaposlenost na tržištu rada u Srbiji. Stoga ćemo, pre svega kroz zvanične statističke pokazatelje (podaci Republičkog zavoda za statistiku, prvenstveno Anketa o radnoj snazi, kao i aktuelni Zakon o radu),⁹ a koristeći Rodžersov konceptualni okvir, posmatrati kretanje prekarne zaposlenosti na tržištu rada, i to u periodu između 2014. i 2018. godine.¹⁰

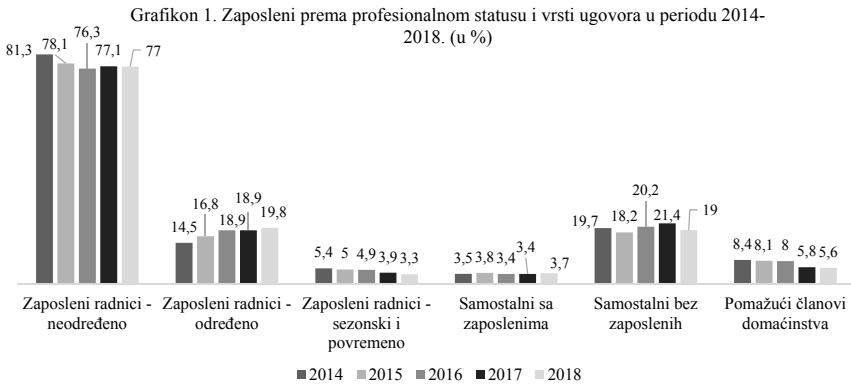
Kada je reč o istraživanjima prekarnosti u Srbiji, njih je malo. Sva istraživanja su nastala kao rezultat projekata nevladinih ili *think tank* organizacija (Mihailović, 2015; Ružić i Milićević, 2016; Jandrić i Krivokapić, 2017; Bradaš, 2017, 2018, 2018b). Značajno je pomenuti iscrpnu analizu efekata primene izmena i dopuna Zakona o radu usvojenog 2014. godine grupe autora, takođe nastalu u okviru projekta nevladine organizacije. Dovoljno je izneti samo neke od osnovnih nalaza. Zakon o radu utiče na pojeftinjenje radne snage kroz umanjjenje prava zaposlenih (ekonomista Arandarenko procenjuje¹¹ da je, od stupanja Zakona na snagu, radnik pojeftinio u proseku 3%, jer je došlo do umanjenja otpremnina i dana plaćenog odsustva, a umanjena je i uvećana zarada za smenski rad). Autori iznose i nepovoljne zaključke u delu koji se tiče otkaza od strane poslodavca (nameru zakonodavca vide u olakšavanju otpuštanja radnika). Postoji trend umanjenja individualnih prava zaposlenih u različitim situacijama, kao i ignorisanje potrebe za približavanjem režima rada u radnom odnosu i van radnog odnosa (v. Reljanović, Ružić, Petrović, 2016).

Pogledajmo najpre zvanične statističke pokazatelje o vremenskoj dimenziji prekarnosti, kroz odnos standardnog i *ne*-standardnog zaposlenja, trajanje radnog vremena i stopu neformalne zaposlenosti.

9 Analiza prekarne zaposlenosti na tržištu rada oslanja se na istraživanje Sarite Bradaš, koje je objavljeno u septembru 2018. godine. Bradaš je koristila isti konceptualni okvir (Rodžersove dimenzije prekarnosti), a podaci koje je analizirala zasnivali su se na Anketi o radnoj snazi i obuhvatali su period od 2014. do 2016. godine, s tim što je Bradaš pratila trendove prema podacima izraženim u apsolutnim brojevima. Autorka ovog teksta se naslanja na njene nalaze (uz procentualne prikaze, kako bi se videlo da li promene u apsolutnom smislu važe i za relativni smisao) i dopunjava ih nalazima iz 2017. i 2018. godine.

10 Razlog zbog kojeg je reč o periodu od 2014. do 2018. godine jeste promenjena metodologija Ankete o radnoj snazi, jer podaci prikupljeni pre 2014. godine nisu uporedivi s novim podacima.

11 Autori se pozivaju na materijale „Šta su efekti novog radnog zakonodavstva po tržište rada i održivu zaposlenost“, koje je Mihail Arandarenko izložio na stručnom skupu „Forum socijalni dijalog – Efekti novog radnog zakonodavstva“ (Reljanović, Ružić, Petrović, 2016: 29).



Izvor: ARS, bilteni 2014–2018.

Grafikon pokazuje da dolazi do porasta broja učešća zaposlenih na određeno vreme, koji pripadaju prekarnim oblicima rada, uz istovremeni pad udela zaposlenih radnika na neodređeno vreme. Kategorija ranjive zaposlenosti (samostalni bez zaposlenih i pomažući članovi domaćinstva) fluktuiraju – pomažući članovi domaćinstva beleže konstantan pad, dok samostalni bez zaposlenih beleže najpre porast, a potom i pad u ukupnoj zaposlenosti. Najzad, smanjuje se i udeo sezonskih i povremenih radnika u ukupnoj zaposlenosti. Takav nalaz može se dvojako protumačiti: s jedne strane, pretpostavka je da iz kategorija u kojima se beleži pad udela radnika oni ili izlaze na tržište rada (pre svega u slučaju pomažućih članova domaćinstva) ili se već nalaze na tržištu rada, ali prelaze u druge kategorije (pre svega u one koji su zaposleni na određeno vreme), dok treba uzeti u obzir i emigraciju stanovništva, s druge strane. Naime, iako ne postoje zvanični podaci o spoljnim migracijama od poslednjeg popisa stanovništva (2011. godine), međunarodne organizacije procenjuju da je samo u toku 2014, 2015. i 2016. godine Srbiju napustilo preko 160.000 građana.¹² Migratornim kretanjima, s jedne strane, moguće je objasniti rast stope zaposlenosti od 2014. godine, uz istovremeno smanjenje udela gotovo svih kategorija prema profesionalnom statusu i vrsti ugovora (sem rada na određeno vreme, ali taj porast nije toliki da bi nadomestio pad u svim ostalim kategorijama); s druge strane, trebalo bi imati na umu da od 1. januara 2014. godine važi zabrana zapošljavanja u javnom sektoru, što je verovatno doprinelo rastu broja zaposlenih na određeno vreme.

12 Podaci OECD.stat International Migration Database, dostupno na: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG>, pristupljeno 3. 5. 2019.

Kada je u pitanju dužina radnog vremena, dok je 2014. godine 87,8% zaposlenih radnika radilo puno radno vreme, odnosno 12,2% radnika kraće od punog radnog vremena, 2018. godine je 88,7% radnika radilo puno radno vreme, a 11,3% kraće od punog radnog vremena (ARS, bilteni 2014–2018). Ako kao referentnu godinu uzmemo 2014, možemo primetiti da, u odnosu na nju, udeo zaposlenih s punim radnim vremenom raste najpre za 1% (2015), za 5,3% (2016), za 8,8% (2017) i 11,8% (2018), ali da istovremeno udeo onih koji rade kraće od punog radnog vremena najpre opada za 2,7% 2015. godine, da bi u 2016. i 2017. godini rastao za 12,9%, odnosno 11,6%, te u 2018. godini raste u odnosu na 2014. godinu za 2,1%.¹³ Drugim rečima, u skladu s porastom stope aktivnosti na tržištu rada raste broj radnika koji rade i puno i nepuno radno vreme, ali je posebno važno primetiti da, kada posmatramo 2014. kao referentnu godinu, tokom 2016. i 2017. godine udeo zaposlenih s nepunim radnim vremenom raste više od rasta broja zaposlenih s punim radnim vremenom (12,9% s nepunim, naspram 5,3% s punim, odnosno 11,6% s nepunim, naspram 8,8% s punim radnim vremenom). Međutim, tokom 2018. godine dolazi do preokreta, jer je udeo zaposlenih s punim radnim vremenom veći od promene udela zaposlenih s nepunim radnim vremenom (2018. je za 11,8% više zaposlenih s punim radnim vremenom nego 2014, odnosno za 2,1% je više zaposlenih sa nepunim radnim vremenom nego 2014. godine). Na osnovu takve fluktuacije odnosa zaposlenih prema dužini radnog vremena, nije moguće doneti zaključak o postojanju jasnih tendencija, ali je moguće primetiti da, i nakon pune četiri godine od usvajanja aktuelnog Zakona o radu, udeo zaposlenih s nepunim radnim vremenom manje ili više konstantno raste i ne vraća se na prvobitni nivo iz 2014. godine.

Što se tiče stope neformalne zaposlenosti,¹⁴ ona se kreće od 21,2% 2014. godine, preko 19,5% 2015. godine, 22% tokom 2016. godine, 20,7% u 2017. godini, do 19,5% za 2018. godinu. Iako postoji trend blagog opadanja stope neformalne zaposlenosti, ona i dalje čini gotovo četvrtinu u ukupnoj zaposlenosti. Pri tome, kako se u samom biltenu iz 2017. godine navodi, „ako bismo primenili strožu definiciju formalne/neformalne zaposlenosti, koja podrazumeva da su sva lica koja ne ostvaruju pravo ni na zdravstveno ni na penzijsko osiguranje neformalno zaposlena, tom broju bismo dodali još 192.300 lica, tako da bi broj neformalno zaposlenih iznosio 771.500, a stopa neformalne zaposlenosti 27,6%“ (ARS, 2017: 8). Ta „stroža“ definicija nije primenjena ni u poslednjem statističkom biltenu.

13 Proračun autorke na osnovu biltena ARS 2014, 2015, 2016, 2017. i 2018. godine.

14 Stopa neformalne zaposlenosti predstavlja procenat lica koja rade bez formalnog ugovora o radu u ukupnom broju zaposlenih. Ta kategorija obuhvata zaposlene u neregistrovanoj firmi, zaposlene u registrovanoj firmi, ali bez formalnog ugovora o radu i bez socijalnog i penzionog osiguranja, kao i neplaćene pomažuće članove domaćinstva.

U pogledu organizacione dimenzije prekarnosti, iako osnovni pokazatelji tržišta rada u Srbij beleže pozitivan trend u posmatranom periodu (raste stopa aktivnosti i zaposlenosti, odnosno opada stopa neaktivnosti i nezaposlenosti),¹⁵ u 2018. godini je zbirno 747.500 zaposlenih (26,4%) radilo ili više od 49 sati sedmično, ili nisu mogli da iskažu radno vreme jer ono varira od sedmice do sedmice (ARS, 2018: 20). „Zaposleni koji rade više od 48 sati mnogo češće imaju problema sa zdravljem i postizanjem ravnoteže između posla i porodičnog života nego zaposleni sa standardnim radnim vremenom, navode da je njihovo zdravlje i bezbednost ugrožena zbog posla, da posao negativno utiče na njihovo zdravlje i da se osećaju iscrpljeno na kraju radnog dana. Pored toga zaposleni sa veoma dugim radnim vremenom dvostruko češće rade kad su bolesni nego ostali zaposleni“ (Bradaš, 2018: 7).¹⁶

Indikator organizacione dimenzije prekarnosti je i postojanje atipičnog radnog vremena, koje bi inače trebalo da bude rezervisano za odmor ili za druge životne aktivnosti. Anketa o radnoj snazi registruje ove podatke, pa tako dolazimo do nalaza da u periodu od 2014. do 2018. godine postoji rast procenta zaposlenih koji rade uveče (18–22h), noću (22–06h), subotom i nedeljom, dok je jedini pad zabeležen među onima koji rade kod kuće (ARS, bilteni 2014–2018). Tako je 2014. godine uveče radilo 20% zaposlenih, da bi se 2018. taj procenat povećao na 30%; rad noću je 2014. obavljalo 7,8% zaposlenih, a 2018. godine 9,2%; subotom je 2014. radilo 38,9% a 2018. godine 42% zaposlenih, dok je nedeljom radilo 23,1% zaposlenih 2014, odnosno 26% 2018. godine. Trend je obrnut samo u pogledu rada kod kuće – 2014. je 5,1% radilo od kuće, a 2018. godine 3,5%.

Ako govorimo o socijalnoj dimenziji prekarnosti, zvanična statistika ne beleži sindikalno članstvo zaposlenih, ali generiše podatke o broju zaposlenih koji ostvaruju određena prava iz oblasti socijalne zaštite. Pravo na penzijsko i zdravstveno osiguranje, plaćeno bolovanje i plaćeni godišnji odmor u 2018. godini ostvaruje više zaposlenih nego 2014. godine. Bez prava na penzijsko osiguranje 2014. godine je bilo 5,9% zaposlenih, a 2018. ih je bilo 5,3%; bez prava na zdravstveno osiguranje je 2014. godine bilo 5,8%, da bi 2018. godine taj broj pao na 5,4%. Pravo na plaćeno bolovanje 2014. godine nije ostvarivalo 7,7% zaposlenih, a na plaćeni godišnji

15 Videti rad Dunje Poleti Ćosić u ovom zborniku.

16 Zvanična statistika ne beleži zdravstvene i bezbednosne aspekte rada, a oni bi trebalo da budu korišćeni kao indikatori organizacione dimenzije prekarnosti. Imajući u vidu Rodžersovu definiciju, ali i proširenu definiciju i dimenzije prekarnog rada (Scott-Marshall, Tompa, 2011), pored tih indikatora, trebalo bi uzeti u obzir i unutrašnji kvalitet posla, poput kontrole posla, vremenskog pritiska, podrške kolega i navedenih, izloženost faktorima okruženja, neželjenih društvenih kontakata (v. Van Aerden *et al*, 2014).

odmor 8,1%, da bi 2018. godine bez prava na plaćeno bolovanje bilo 7,4%, odnosno bez prava na plaćeni godišnji odmor 7,7% zaposlenih. Posmatrajući sve četiri godine, pad udela zaposlenih bez navedenih socijalnih prava nije bio konstantan, jer su posebno 2015. i 2016. godina beležile rast udela zaposlenih koji ne ostvaruju ova socijalna prava (ARS, bilteni 2014–2018). Dakle, socijalna dimenzija prekarnosti, naročito u poslednje dve godine, pokazuje pozitivan trend, no da bismo mogli da donesemo krajnji zaključak, u obzir bi trebalo uzeti i promene u Centralnom registru socijalnog osiguranja u posmatranom periodu.¹⁷

Najzad, ekonomska dimenzija prekarnosti meri se pre svega kroz visinu nadnice zaposlenih. Ta dimenzija ukazuje na „adekvatnost zarade koja treba da obezbedi dostojanstven život zaposlenom i njegovoj porodici“ (Bradaš, 2018: 9). RZS je od januara 2018. godine počeo da primenjuje novu metodologiju za praćenje podataka o zaradama zaposlenih i tom prilikom je izdato Saopštenje u kojem je bilo moguće videti ne samo prosečne zarade¹⁸ već i modalne zarade (zarada koja se najčešće javlja), kao i medijalnu zaradu (zarada zaposlenog iznad kojeg je polovina zaposlenih koji *zarađuju više*). Podatak je dostupan za novembar 2017. godine, od kada ne postoji podatak o modalnoj zaradi u Saopštenjima za javnost. Novembra 2017. godine, prosečna neto zarada je iznosila 47.247 RSD, medijalna neto zarada 36.788 RSD, a modalna neto zarada 25.000 RSD. Najveći procenat zaposlenih (18,8%) prima neto zaradu u intervalu 20.001–25.000 RSD, a 66,7% zaposlenih ima zaradu jednaku ili manju od prosečne neto zarade (RZS, 2018b: 15). S druge strane, prosečna potrošačka korpa u novembru 2017. godine je iznosila 69.847,72 RSD, odnosno minimalna potrošačka korpa je iznosila 36.249,06 RSD.¹⁹ Takođe, neophodno je navesti još jedan indikator ekonomske prekarnosti koji je direktno povezan s kvalitetom zaposlenja. Naime, prosečne zarade u javnom sektoru su više od prosečnih zarada van javnog sektora (prosečna bruto zarada 2018. godine u javnom sektoru je iznosila 76.926 RSD naspram 64.513 RSD van javnog sektora; prosečna bruto zarada u istoj godini kod preduzetnika i

17 Nažalost, na zvaničnoj internet prezentaciji Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja moguće je videti broj prijavljenih po mesecima zaključno sa septembrom 2016. godine, i to samo pregled broja izvršenih prijava prema mestu podnošenja (u %), ali ne i koliki je to broj. Dostupno na: http://www.croso.gov.rs/cir/Statistika_CR/Prijava_na_osiguranje/, pristupljeno 9. 5. 2019.

18 O nedostacima metodologije kojima se obračunavaju prosečne zarade i sumnji u pouzdanost podataka više u: Bradaš, 2017: 9 i u tekstu Maje Krek objavljenom na portalu Peščanik januara 2018. godine (<https://pescanik.net/sta-znaci-prosecna-zarada-ako-je-vecina-nema/>, pristupljeno 22. 3. 2019).

19 <http://mtt.gov.rs/download/KUPOVNA%20MO%C4%86%20XI%20%202017.pdf>, pristupljeno 22. 3. 2019.

zaposlenih kod njih iznosila je 37.651 RSD) (RZS, Prosečne zarade po zaposlenom decembar, 2018).

Izneta analiza zvaničnih statističkih pokazatelja upućuje na nemogućnost donošenja jednoznačnog zaključka o trendovima u pogledu prekarne zaposlenosti na tržištu rada u Srbiji od donošenja aktuelnog Zakona o radu. Naime, rast nestandardnih oblika zaposlenja, trend porasta dužine radnog vremena i porast stope neformalne zaposlenosti značili bi i porast prekarne zaposlenosti. Međutim, pokazuje se da rast nestandardnih oblika zaposlenja važi samo u pogledu rasta udela zaposlenih koji rade određeno radno vreme, dok ostali oblici nestandardnih oblika zaposlenja (ali i standardnih) beleže pad u ukupnoj zaposlenosti, a stopa neformalne zaposlenosti pada u odnosu na 2014. godinu (2016. je bila najveća). Dalje, iako je 2018. godine udeo radnika u ukupnoj zaposlenosti koji rade nepuno radno vreme manji nego 2014. godine, ukoliko kao referentnu godinu posmatramo 2014, promena udela zaposlenih s nepunim radnim vremenom manje ili više konstantno raste i ne vraća se na prvobitni nivo iz 2014. godine. Dok svaki četvrti zaposleni radi ili više od 49 sati sedmično ili ne može da iskaže radno vreme jer ono varira od sedmice do sedmice, primećujemo i da raste udeo zaposlenih koji rade atipično radno vreme (noću, uveče, vikendom). Takođe, broj zaposlenih bez prava na socijalno i zdravstveno osiguranje i na plaćeno bolovanje i godišnji odmor je u relativnom smislu manji nego 2014. godine, iako je u apsolutnim brojevima reč o nekoliko stotina hiljada radnika. Najzad, kada je u pitanju adekvatnost zarade koja treba da obezbedi dostojanstven život zaposlenom i njegovoj porodici, zaposleni u javnom sektoru prosečno zarađuju više od zaposlenih u privatnom sektoru, a podaci su uglavnom iskazani kroz prosečne plate, čime se zamagljuje stvarna raspodela dohodaka, a prosečna potrošačka korpa, kao i minimalna potrošačka korpa, manje su od prosečne, odnosno modalne neto zarade (u 2017. godini za koju postoji podatak).

Drugim rečima, bez sumnje se može reći da prekarne zaposlenosti na tržištu rada postoji – metodologija ARS pojedince koji su radili sat vremena u sedmici pre anketiranja (prihod u gotovini, *robi ili uslugama*), kao i pomažuće članove domaćinstva, ubraja u aktivno stanovništvo, a oni se po pravilu nalaze u prekarnoj poziciji jer nisu plaćeni za svoj rad i ne ostvaruju prava iz radnog odnosa. Zaključak u pogledu markiranja trendova je teško izvesti, jer su pojedinačni indikatori prekarne zaposlenosti u nekim dimenzijama bolji a u nekim lošiji u odnosu na godinu kada je usvojen novi Zakon o radu. Uz to, na RZS su nedostupni i podaci o migratornim kretanjima, pre svega o spoljnim migracijama (dostupni podaci važe za poslednji Popis iz 2011. godine).

Ono što zvanična statistika najčešće ne prikazuje jeste subjektivni doživljaj zaposlenih o prekarnosti njihovih radnih uslova. Stoga će, a imajući u vidu dosadašnja istraživanja prekarne zaposlenosti, kao i konkretan društveno-istorijski okvir i izneti kontekstualni okvir, predmet dalje analize biti ispitivanje (subjektivnog doživljaja) prekarnosti radnih uslova radno aktivnog stanovništva Srbije, s ciljem utvrđivanja trendova i činilaca koji utiču na različite dimenzije prekarnosti (organizacionu, socijalnu i ekonomsku). Polazne pretpostavke koje će biti testirane su sledeće: 1) dolazi do porasta prekarne radne uslova radno aktivnog stanovništva u periodu od 2012. do 2018. godine i 2) viši stepen prekarnosti radnih uslova 2018. godine beleže žene, mladi, zaposleni u privatnom sektoru, neformalno zaposleni, oni koji rade dodatne povremene poslove, te ispitanici sa nižim socio-ekonomskim statusom.

4. Metodološke napomene

Iz tako postavljenog cilja, jasno je da je reč o primeni Rodžersovog koncepta četiri dimenzije prekarnosti. Kao izvori podataka za testiranje hipoteza biće korišćeni podaci dobijeni u okviru Istraživanja o svakodnevnom životu domaćinstava i pojedinaca u uslovima sadašnjih društvenih promena u Srbiji iz 2012. i 2018. godine. Pitanja koja su postavljena ispitanicima generišu tri od četiri Rodžersove dimenzije prekarnosti: socijalnu, ekonomsku i organizacionu, ali ne i vremensku. Ujedno, druga hipoteza odnosi se samo na 2018. godinu, jer u oba ciklusa nisu postavljena identična pitanja koja bi se koristila kao nezavisne varijable u regresionom modelu (neka su izostavljena, a neka su drugačije zatvarana).

Pod radno aktivnim stanovništvom, prilikom analize anketnih podataka iz dva istraživačka ciklusa, podrazumevani su oni ispitanici koji su na pitanje o kategoriji zaposlenosti odgovorili da su zaposleni (dakle, bez nezaposlenih i neaktivnih), ali uz uključivanje onih ispitanika koji su odgovorili da su neaktivni, a koji često, odnosno svakoga meseca, rade povremene/privremene poslove. Na taj način, iz radno aktivnog stanovništva nisu isključeni formalno nezaposleni, ali koji su zapravo zaposleni i rade u sivoj ekonomiji, ili ispitanici koji formalno imaju status neaktivnih (poput penzionera ili studenata, i primarni radni identitet tako opisuju), a ujedno rade, i to redovno, na dopunskim poslovima. Takođe, bitno je istaći i veličinu poduzoraka – baterija pitanja koja se odnosila na radno mesto ispitanika je podrazumevala da na nju odgovaraju i formalno i neformalno zaposleni. U 2012. godini, od ukupno 1181 respondenata koja su činila poduzorak, njih 767 je odgovaralo na bateriju pitanja koja se tiče radnih uslova, a u 2018. godini je, od ukupno 1088 radno aktivnih ispitanika, njih

890 odgovaralo na ta pitanja. Iako je ovo rezultat anketarske greške (i/ili odbijanja ispitanika da odgovori na pitanja), nedavanje odgovora na pitanje je slučajno raspoređeno. To znači da se ispitanici koji nisu davali odgovor nalaze i u kategoriji formalno i u kategoriji neformalno zaposlenih, ali da ujedno broj onih koji su odgovarali na bateriju pitanja i dalje ostaje dovoljno veliki za analizu.

5. Prekarnost radnih uslova radno aktivnog stanovništva Srbije

Prekarnost radnih uslova merena je u dva istraživačka talasa (2012. i 2018. godine), prvenstveno kroz bateriju pitanja koja se odnosila na probleme na radnom mestu s kojima se suočavaju zaposleni. Baterija je sadržala devet pitanja, a u tabeli 1 su označene samo one promene koje su statistički značajne.

Tabela 1. Prekarnost radnih uslova

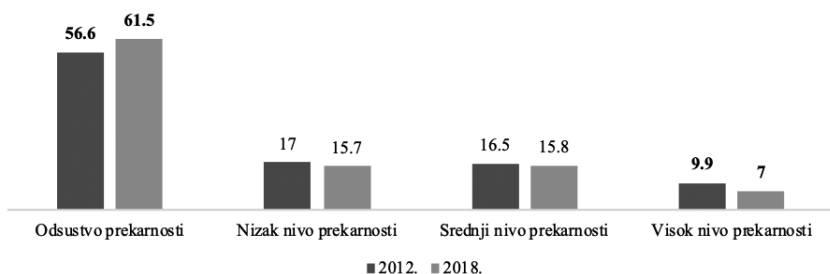
Iskazi – Da li se na svom radnom mestu suočavate sa nekim od navedenih problema...? (u %)	2012.	2018.
Neredovna plata	18,6	10,1
Neplaćen prekovremeni rad	24,4	21,7
Uskraćivanje bolovanja	11,2	9,5
Uskraćivanje plaćenog godišnjeg odmora	11,2	9
Nedefinisani radni zadaci	16,7	19,1
Omalovažavanje	11,8	10,4
Seksualno uznemiravanje	1,8	1
Neuplaćivanje doprinosa	10,9	6,4
Zabrana ili ometanje samostalnog sindikalnog organizovanja	4,8	4,3

Ukoliko pogledamo koje od navedenih promena su statistički značajne, izdvajaju se samo neredovna plata i neuplaćivanje doprinosa. Drugim rečima, i pored poboljšanja opštih pokazatelja na tržištu rada (veća stopa zaposlenosti i aktivnosti 2018. godine naspram 2012), može se zaključiti da je do značajnog poboljšanja došlo samo u pogledu ta dva pokazatelja, dok ostali stagniraju.

Da bismo preglednije iskazali izloženost prekarnim uslovima rada, načinili smo indeks intenziteta prekarnosti radnih uslova od 9 korišćenih indikatora. Odlučili smo da u okviru indeksa razlikujemo odsustvo prekarnosti (ukoliko bi ispitanik na sva pitanja odgovorio da se ne suočava s navedenim problemima), nizak nivo prekarnosti (ukoliko je ispitanik odgovorio s „da“ barem na jedno pitanje), srednji nivo prekarnosti (dva

ili tri potvrdna odgovora) i visok nivo prekarnosti (preko četiri potvrdna odgovora) (grafikon 2). Napravljena je takva, a ne ravnomerna podela, jer pojedinačni elementi nemaju jednaku težinu (npr. nedefinirani radni zadaci i neredovna plata).

Grafikon 2. Intenzitet prekarnosti radnih uslova
(2012. i 2018. godina, u %)



Ukoliko pogledamo koje promene dostižu nivo statističke značajnosti, primećujemo da se značajno snižava procenat zaposlenih koji su izloženi visokom nivou prekarnosti, odnosno da raste procenat zaposlenih koji beleže odsustvo prekarnosti, dok kod ostale dve kategorije intenziteta prekarnosti (nizak i srednji nivo) nema statistički značajne razlike.

Na osnovu poređenja rezultata iz dva istraživačka ciklusa, a testirajući prvu pretpostavku (da dolazi do porasta prekarnih radnih uslova), možemo zaključiti da u posmatranom periodu ipak ne dolazi do povećanja prekarnosti radnih uslova. Međutim, to ne znači da je reč o potpuno jednoznačnom trendu, te da dolazi do pada prekarnosti svih radnih uslova. Pre bi se moglo reći da do pada prekarnosti dolazi, pre svega, u pogledu jednog dela socijalno-ekonomske dimenzije (redovnosti prihoda i uplaćivanja doprinosa). To poboljšanje uslova rada moglo bi se objasniti time da je 2012. godina najviša tačka efekata krize iz 2008. godine, nakon čega dolazi do oporavka privrede. U tom smislu, ne iznenađuje da kod pojedinih indikatora prekarnosti dolazi do povećanja zabeleženih vrednosti, ali su ostali indikatori iste dimenzije, kao i indikatori organizacione dimenzije, nepromenjeni u odnosu na 2012. godinu. Pri tome, ne treba zaboraviti da navedeni nalazi ipak predstavljaju subjektivnu procenu ispitanika. S obzirom na to da subjektivna procena ne mora nužno odgovarati objektivnim pokazateljima ili očekivanjima istraživača (v. Warr & Inceoglu, 2018), mnoga istraživanja upravo iz tog razloga izbegavaju da uključe subjektivni doživljaj ispitanika, te na taj način nastoje da umanje efekte subjektivne procene kao izvora pristrasnosti (v. Van Aerden *et al.*, 2014). Ipak, autorka

ovog teksta smatra da bi se subjektivna procena ispitanika morala uzimati u obzir, iako s rezervom i imajući na umu sva ograničenja. Nije opravdano u potpunosti isključiti iz istraživanja procenu ispitanika, jer iako ona ne mora objektivno odslikavati realnost, ipak je bar donekle utemeljena u njoj.

Da bismo testirali drugu hipotezu, primenjena je najpre faktorska analiza, u okviru koje su se izdvojile dve dimenzije, čija je vrednost latentnih korena iznad jedan – prvi faktor je nazvan socijalno-ekonomska prekarnost, a drugi organizaciona prekarnost (tabela 2).²⁰

Tabela 2. Konfirmatorna analiza glavnih komponenti
– dimenzije prekarnosti, 2018. godina

Rotirana komponentna matrica		
Iskazi – Da li se na svom radnom mestu suočavate s nekim od navedenih problema...?	Komponente	
	Socijalno-ekonomska prekarnost	Organizaciona prekarnost
Neredovna plata	0,475	
Neplaćen prekovremeni rad		0,646
Uskraćivanje bolovanja	0,751	
Uskraćivanje plaćenog godišnjeg odmora	0,836	
Nedefinisani radni zadaci		0,775
Omalovažavanje		0,774
Neuplaćivanje doprinosa	0,725	
Zabrana ili ometanje samostalnog sindikalnog organizovanja	0,414	
KMO 0,784; Značajnost 0,000; Ukupno % 51,814		
Metod ekstrakcije: Maksimalna verodostojnost; Metod rotacije: Varimaks s Kajzerovom normalizacijom		

Da bismo videli šta je to što potencijalno određuje izdvojene dve dimenzije prekarnosti, primenjen je regresioni model (tabela 3). Kao nezavisne promenljive, u model su bili uključeni: mesto rođenja (grad/selo), region, pol, starost, veličina firme i pozicija u firmi, dodatni posao, materijalni položaj, obrazovanje, grana delatnosti, te kategorija zaposlenosti.²¹ Regresioni model objašnjava 13,5% varijanse kada je u pitanju socijalno-

20 Iskaz o seksualnom uznemiravanju je izbačen iz analize, jer je suviše mali broj ispitanika potvrdno odgovorio na ovo pitanje.

21 Referentne kategorije su sledeće: mesto rođenja – *grad*, veličina firme – *velike firme* (preko 50 zaposlenih), region – *Beograd*, dodatni posao – *bez dodatnog posla*, pozicija u firmi – *ne upravlja radom drugih*, privredni sektor – *tercijarni sektor*, obrazovanje – *srednja škola*, interakcija pola i kategorije zaposlenosti – *formalno zaposleni muškarci*. *Starost i materijalni položaj* su dati kao kontinuirana obeležja.

-ekonomska dimenzija prekarnosti radnih uslova, odnosno tek 4,5% varijanse kada je reč o organizacionoj dimenziji.

Tabela 3. Prediktori socijalno-ekonomske i organizacione prekarnosti, 2018. godina

Prediktori	Socijalno-ekonomska prekarnost		Organizaciona prekarnost	
	Standardizovani Beta koeficijent	Značajnost	Standardizovani Beta koeficijent	Značajnost
(Konstanta)		0,433		0,188
Starost ispitanika	-0,048	0,114	0,009	0,772
Selo	0,026	0,471	-0,045	0,231
Materijalni položaj	-0,088	0,015	-0,061	0,108
Veličina firme (do 50)	0,089	0,008	-0,045	0,197
Vojvodina	-0,103	0,005	-0,024	0,528
Šumadija i Zapadna Srbija	-0,018	0,626	-0,076	0,051
Južna i Istočna Srbija	0,007	0,846	-0,088	0,018
Dodatni posao	0,085	0,004	0,047	0,135
Upravlja radom drugih	0,037	0,258	0,031	0,368
Primarni sektor	0,024	0,540	-0,020	0,626
Sekundarni sektor	0,106	0,001	-0,007	0,831
Kvartarni sektor	-0,012	0,735	0,003	0,931
Osnovna škola	0,054	0,195	-0,021	0,631
Srednja škola	0,053	0,152	0,008	0,832
Žene formalno zaposlene	0,016	0,629	0,067	0,060
Muškarci neformalno zaposleni	0,148	0,000	0,048	0,128
Žene neformalno zaposlene	0,163	0,000	-0,030	0,328
Muškarci neformalno samozaposleni	0,142	0,000	-0,036	0,247
Žene neformalno samozaposlene	0,059	0,044	0,040	0,192
Muškarci formalno samozaposleni	0,031	0,313	-0,037	0,245
Žene formalno samozaposlene	-0,017	0,580	-0,066	0,040
Muškarci preduzetnici	-0,025	0,427	-0,066	0,046
Žene preduzetnice	0,001	0,981	-0,065	0,041
Žene poljoprivrednice	0,018	0,596	0,006	0,868
Muškarci poljoprivrednici	0,032	0,405	0,022	0,587
	R ² 0,135		R ² 0,045	

Kao statistički značajni prediktori socijalno-ekonomske dimenzije prekarnosti radnih uslova javljaju se: materijalni položaj ispitanika, veličina firme u kojoj ispitanik radi, region, postojanje dodatnog posla, sektor privrede u kojem ispitanik radi i interakcija pola i kategorije zaposlenosti. Dakle, zaposleni u manjim firmama (ispod 50 zaposlenih), ispitanici koji pored osnovnog rade i dodatni posao, zaposleni u sekundarnom sektoru (u odnosu na one iz tercijarnog sektora), neformalno (samo)zaposleni i muškarci i žene, te ispitanici s nižim materijalnim standardom²² pre će beležiti socijalno-ekonomsku dimenziju prekarnosti radnih uslova. S druge strane, ispitanici zaposleni u Vojvodini nalaze se u boljem položaju na tržištu rada u pogledu ove dimenzije prekarnosti nego oni u Beogradu.

U pogledu organizacione prekarnosti, kao statistički značajni prediktori izdvajaju se samo region i interakcija pola i kategorije zaposlenosti. Tako se zaposleni u Južnoj i Istočnoj Srbiji, kao i preduzetnici i preduzetnice, te formalno samozaposlene žene, nalaze u boljem položaju u pogledu organizacione dimenzije prekarnosti radnih uslova od zaposlenih u Beogradu, odnosno formalno zaposlenih muškaraca.

Prilikom tumačenja dobijenih rezultata vrlo je važno imati u vidu da podaci predstavljaju procenu ispitanika, te je stoga dopušteno posmatrati kako na subjektivnu percepciju prekarnosti radnih uslova utiču objektivni pokazatelji poput rada u neformalnoj ekonomiji, dodatnog posla i socio-ekonomskog statusa. Analiza je pokazala da se izdvajaju određeni prediktori, posebno u slučaju socijalno-ekonomske dimenzije prekarnosti radnih uslova, koji se delimično poklapaju s prethodno izvedenim teorijskim pretpostavkama. Naime, obavljanje dodatnog posla i niži materijalni položaj su se, kao što je i očekivano, izdvojili kao nezavisne varijable koje određuju zavisnu (socijalno-ekonomska dimenzija), ali se pol, zaposlenje u privatnom sektoru i neformalna zaposlenost nisu na taj način jasno izdvojili kao prediktori: kao prediktor se javlja interakcija pola i kategorije zaposlenosti, a u privrednom sektoru se izdvaja rad u lakoj i teškoj industriji (sekundarni sektor). Najzad, u pogledu organizacione dimenzije prekarnosti radnih uslova, teorijski pretpostavljeni prediktori se ne izdvajaju kao značajni, sem u interakciji pola i kategorije zaposlenosti. Dobijeni rezultat da su formalno samozaposlene žene, kao i preduzetnici i preduzetnice, u manje prekarnoj poziciji u pogledu organizacione dimenzije prekarnosti ne iznenađuje, jer su to zaposleni koji sami određuju elemente rada koji čine organizacionu dimenziju prekarnosti. S posebnim oprezom treba uzeti dobijene nalaze kada je u pitanju organizaciona dimenzija prekarnosti, jer korišćeni regresioni model objašnjava vrlo mali deo varijanse. Najzad, starost se nije izdvojila kao značajan prediktor ni u jednom modelu.

22 Negativan predznak označava da s rastom materijalnog položaja opada socijalno-ekonomska dimenzija prekarnosti.

6. Zaključak

Cilj analize u tekstu bio je da se ispituju dva aspekta prekarne zaposlenosti radno aktivnog stanovništva u Srbiji: da li je moguće uočiti neke trendove u pogledu prekarnosti radnih uslova i koji su činioci koji uslovljavaju veću socijalno-ekonomsku, odnosno organizacionu prekarnost radnih uslova zaposlenih.

Testirane su dve hipoteze. Prva je glasila da dolazi do porasta prekarnih radnih uslova radno aktivnog stanovništva u periodu od 2012. do 2018. godine, i ona je odbačena. Analiza je pokazala da u posmatranom periodu ipak ne dolazi do povećanja prekarnosti radnih uslova. Međutim, to ne znači da je reč o potpuno jednoznačnom trendu, te da dolazi do pada prekarnosti svih radnih uslova. Pre bi se moglo reći da dolazi do pada prekarnosti, ali ne u svim pokazateljima, već pre svega u pogledu jednog dela socijalno-ekonomske dimenzije (redovnost prihoda i uplaćivanje doprinosa). Taj nalaz bi se mogao objasniti ne samo oporavkom ekonomije od 2012. godine i boljim statističkim pokazateljima na tržištu rada u 2018. godini već i poboljšanjem materijalnog položaja ispitanika (s obzirom na to da je reč o subjektivnoj proceni radnih uslova).²³ Ostali indikatori iste dimenzije, kao i indikatori organizacione dimenzije, nepromenjeni su u odnosu na 2012. godinu, što bi značilo da u subjektivnom doživljaju ostalih radnih uslova ispitanika nije došlo do značajnih promena.

Druga pretpostavka je da viši stepen prekarnosti radnih uslova u 2018. godini beleže žene, mladi, zaposleni u privatnom sektoru, neformalno zaposleni, oni koji rade dodatne povremene poslove, te ispitanici s nižim socio-ekonomskim statusom, i ona je tek delimično potvrđena. Naime, u pogledu organizacione dimenzije prekarnosti, kao značajan faktor prekarnosti izdvaja se pol u kategoriji zaposlenosti (preduzetnici/ce i formalno samozaposlene žene, koji se nalaze u boljem položaju u odnosu na formalno zaposlene muškarce). S druge strane, kada je reč o socijalno-ekonomskoj dimenziji prekarnosti radnih uslova, obavljanje dodatnog posla i niži materijalni položaj su se, kao što je i očekivano, izdvojili kao nezavisne varijable koje određuju zavisnu (socijalno-ekonomska dimenzija), ali se pol, zaposlenje u privatnom sektoru i neformalna zaposlenost nisu izdvojili kao samostalni prediktori. Pol se javlja kao značajan faktor prekarnosti u kategorijama zaposlenosti (neformalno (samo)zaposleni muškarci i žene), a u privrednom sektoru se izdvaja rad u lakoj i teškoj industriji (sekundarni sektor). Starost se nije izdvojila kao značajan prediktor ni u jednom modelu.

23 Videti rad Željke Manić i Anđelke Mirkov u ovom zborniku.

Iako se nizak materijalni položaj i obavljanje dodatnog posla, koji su se izdvojili kao prediktori prekarnosti radnih uslova, mogu posmatrati i kao njeni indikatori, reč je pre svega o subjektivnoj proceni ispitanika, koja je objašnjavana objektivnim pokazateljima. Uz to, pojedini autori ne vezuju prekarnost isključivo za niži materijalni standard, već smatraju da se ona kao takva proteže kroz celokupnu društvenu strukturu i pogađa sve (Kalleberg, 2009). Izdvajanje sekundarnog sektora privrede upućuje na zaključak da su industrijski radnici u Srbiji u posebno ranjivijoj poziciji. Međutim, neizdvajanje pola i starosti kao samostalnih i jasnih prediktora prekarnosti, što bi se očekivalo na osnovu teorijskog okvira i dosadašnjih akademskih i istraživanja međunarodnih organizacija, javlja se kao činilac koji bi trebalo dodatno ispitati da bi se ponudilo celovito objašnjenje.

Literatura

- Alberti, G, Bessa, I, Hardy, K, Trappmann, V, & Umney, C. 2018. In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447–457.
- Betti, E, 2016. Precarious Work: Norm or Exception of Capitalism? Historicizing a Contemporary Debate: A Global Gendered Perspective. In: E. Betti and K. Miller (eds), *The Power of the Norm. Fragile Rules and Significant Exceptions*, Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Junior Visiting Fellows' Conference, 35, 2016. Dostupno na: <https://goo.gl/3iA1e1>.
- Bradaš, S. 2017. *Statistika i dostojanstven rad: Krićka analiza političkog tumačenja statistike rada*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
- Bradaš, S. 2018. *Prekarna zaposlenost na tržištu rada Srbije*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
- Bradaš, S. 2018b. *Politike zapošljavanja u Srbiji – podstrek (ne)dostojanstvenom radu*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
- Broughton, A, et al. 2016. *Precarious Employment in Europe part 1: patterns, trends and policy strategy*, (Employment and Social Affairs). Brussels: European Parliament. Directorate-General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy.
- Burdije, P. 1999. *Signalna svetla: Prilozi za otpor neoliberalnoj invaziji*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Davies, R. B, Vadlamannati, K. C. 2013. A race to the bottom in labour standards? An empirical investigation. *Journal of Development Economics*, Vol. 103 (0), pp. 1–14.
- Đurić, M. 1962. *Problemi sociološkog metoda*. Beograd: Savremena škola.
- Eurofound 2016. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>.

- Fajgelj, S. 2005. *Metode istraživanja ponašanja* (II dopunjeno izdanje). Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.
- Foti, A. 2017. *General theory of the precariat*. Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- García-Pérez, C. & Prieto-Alaiz, M. & Simón, H. 2017. A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment. *Social Indicators Research*, Vol. 134(2), pp. 437–454.
- ILO. 2012. *From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva: ILO, Bureau for Workers' Activities.
- Jandrić, M, Krivokapić, D. 2017. *Profil radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
- Kalleberg, A. 2009. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
- Krek, M. (2018, 4. januar). Šta znači „prosečna zarada“ ako je većina nema? *Peščanik*. Dostupno na: <https://pescanik.net/sta-znaci-prosecna-zarada-ako-je-vecina-nema/>.
- Marković, A. 2018. Prekarnost i migranti: prolazni izazov ili pretnja za sigurnost i stabilnost neoliberalizma. Lutovac, Z, Mrđa S. (prir.) *Savremene migracije i društveni razvoj: interdisciplinarna perspektiva*. Beograd: SSD, IDN, ISI Filozofski fakultet.
- Marković, A, Jovanović-Ajzenhamer N. 2018. Klasično nasleđe savremenog fenomena: Veberovo shvatanje društvene stratifikacije i prekarijat. *Kultura polisa*, Vol. XV, No. 37: 533–544.
- Marks, K. 1978. *Kapital. Prvi tom*. Beograd: Prosveta.
- McKay, S., Jefferys, S., Paraskevopoulou, A. and Keles, J. 2012. *Study on precarious work and social rights*. Working Lives Research Institute. Carried out for the European Commission (VT/2010/084).
- Mihailović, Srećko (ur.) 2015. *Od novinara do nadničara. Prekarizacija rada i života*. Beograd: Fondacija za otvoreno društvo, Centar za razvoj sindikalizma.
- OECD. 2014. *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2015. *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD Publishing.
- Olsthoorn, M. 2014. Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*, Vol. 119, No. 1, pp. 421–441.
- Piketi, T. 2015. *Kapital u XXI veku*. Novi Sad: Akademska knjiga.
- Prosser, T. 2016. Dualization or Liberalization? Investigating Precarious Work in Eight European Countries. *Work, Employment and Society*, 30(6), 949–965.
- Reljanović, M., Ružić, B., Petrović, A. 2016. *Analiza efekata primene izmena i dopuna Zakona o radu*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
- Rodgers, G. 1989. Precarious work in Western Europe. In: Rodgers, G., Rodgers, J. (ed.). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

- Ružić, B, Milićević, M. (ur.). 2016. *Pojmovnik dostojanstvenog rada*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
- RZS. 2014. *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2014*. Beograd.
- RZS. 2015. *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2015*. Beograd.
- RZS. 2016. *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2016*. Beograd.
- RZS. 2017. *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2017*. Beograd.
- RZS. 2018. *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2018*. Beograd.
- RSZ. 2018b. *Promena izvora podataka za izračunavanje prosečnih zarada*. Beograd. Dostupno na: http://www.stat.gov.rs/media/2437/zarade_brosura.pdf.
- RZS. 2019. „Prosečna zarada po zaposlenom, decembar 2018“. Saopštenje br. 041, god. LXIX, 26. 2. 2019. Dostupno na: <http://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20191041.pdf>.
- Scott-Marshall, H, & Tompa, E. 2011. The health consequences of precarious employment experiences. *Work: A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 38(4), 369–382.
- Standing, G. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Van Aerden, K, Moors, G, Levecque, K. et al. 2014. Measuring Employment Arrangements in the European Labour Force: A Typological Approach. *Social Indicators Research*, Vol. 116 (3), pp. 771–791.
- Vives, A, González, F, Moncada, S, Llorens, C, Benach, J. 2015. Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, Vol. 29, Issue 5, pp. 379–382.
- Warr, P, & Inceoglu, I. 2018. Work Orientations, Well-Being and Job Content of Self-Employed and Employed Professionals. *Work, Employment and Society*, 32(2), 292–311.
- White, J. 2018. Precarious work and contemporary capitalism. *Trade Union Futures*. [online]. Dostupno na <https://tradeunionfutures.wordpress.com/essays/>.
- Zajić, G. 2015. Prekarnost, siromaštvo i socijalna isključenost (6), u: Centar za razvoj sindikalizma. *Prekarnost radnika Srbije – istraživanje Centra za razvoj sindikalizma*. Beograd: Centar za razvoj sindikalizma. Dostupno na: <http://www.sindikats.org.rs/pdf/Edukacija/Srecko/Prekarnost%20radnika%20Srbije.pdf>.