



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ



Александра З. Николајевић

**Квалитет послова у Србији: обрасци алокације
запослених и сегментација тржишта рада**

Докторска дисертација

Ниш, 2023.



UNIVERSITY OF NIS
FACULTY OF PHILOSOPHY



Aleksandra (Zoran) Nikolajević

**Job Quality in Serbia: Employee Allocation
Patterns and Labor Market Segmentation**

DOCTORAL DISSERTATION

Niš, 2023.

Основни подаци о дисертацији

Ментор:

др Горана Ђорић, ванредни професор, Универзитет у Нишу,
Филозофски факултет

Наслов:

Квалитет послова у Србији: обрасци алокације запослених и
сегментација тржишта рада

Резиме:

У дисертацији се неједнакости на тржишту рада у Србији анализирају идентификацијом сегмената – *некомпетитивних зона тржишта рада*, састављених од *послова различитог квалитета*, којима групе запослених са различитим карактеристикама *приступају са неједнаким вероватноћама*.

Диверзификација послова према квалитету ситуирана је у контекст неолибералних реформи као глобалног феномена и, конкретније, у контекст промена унутар тржишта рада у Србији после 2000. године.

У дисертацији се одговара на четири истраживачка питања:

1. Како се најбоље могу груписати послови у Србији према димензијама квалитета посла?
2. Како се издвојени профили послова разликују према квалитету, као и према карактеристикама потражње и понуде радне снаге?
3. Које карактеристике запослених утичу на вероватноћу да се запосле на пословима различитог профила?
4. Да ли је тржиште рада у Србији сегментирано, колико је сегмената на тржишту рада и које су групе запослених „осуђене” на лоше послове?

На питања је одговорено анализом података добијених Европским истраживањем услова рада (ЕИУР) из 2015. године (на подузорку за Србију). Подаци су анализирани *анализом груписања* (у циљу издвајања профила послова различитог квалитета), *дескриптивном анализом* (у циљу описа профила послова према

квалитету, као и карактеристикама потражње и понуде) и мултиномијалном логистичком регресијом (у циљу идентификације сегмената на тржишту рада, односно профила послова са дистинктивним алокацијским обрасцима).

Анализом су издвојена четири профила послова према димензијама квалитета: *Перспективни послови* – високог квалитета на свим димензијама; *Рутински послови* – ниског квалитета на димензијама зарада и потребних вештина; *Бесперспективни послови* – ниског квалитета на димензијама зарада, потребних вештина и са ограниченом аутономијом у раду; као и *Напорни послови* – ниског квалитета на димензијама радног времена, физичког и социјалног окружења. Идентификована су три сегмента на тржишту рада у Србији, која одговарају *Перспективним*, *Напорним* и *Бесперспективним пословима*. Код *Рутинских послова* није идентификован специфичан алокацијски образац и они остају релативно отворени за радништво у целини.

Кључне речи: квалитет послова, димензије квалитета послова, профили послова, алокацијски обрасци, сегмент, сегментација тржишта рада

Научна област: Социологија

Научна дисциплина: Социологија рада

УДК: 316.334.2:331.5

Класификациона ознака за дату научну област: S 210

Тип одбране лиценце: CC BY-NC

Data on Doctoral Dissertation

Doctoral
Supervisor:

dr Gorana Đorić, full professor, University of Nis, Faculty of Philosophy

Title:

Job quality in Serbia: employee allocation patterns and labour market segmentation

Abstract:

In this dissertation, labor market inequalities in Serbia have been analyzed by identifying segments - non-competitive zones of the labor market composed of jobs of different quality to which groups of workers with different characteristics have access with unequal probabilities. Job diversification by quality is situated in the context of neoliberal reforms as a global phenomenon and, more specifically, in the context of changes within the labor market in Serbia after 2000. This dissertation answers four research questions:

1. How can jobs in Serbia be best grouped according to job quality dimensions?
2. How do the identified job profiles differ in quality as well as in the characteristics of labor demand and supply?
3. Which characteristics of employees affect the likelihood of being employed in jobs of different profiles?
4. Is the labor market in Serbia segmented, how many segments are there, and which groups of employees are "condemned" to occupy bad jobs?

The questions are answered by analyzing data from the European Working Conditions Survey (EWCS) for 2015 (on a subsample for Serbia). The data were analyzed by cluster analysis (to extract job profiles of different quality), descriptive analyses (to describe job profiles in terms of job quality, as well as the characteristics of labor demand and supply), and multinomial logistic regression (to identify segments in the labor market, i.e., job profiles with distinctive allocation patterns).

Four job profiles have been identified based on quality dimensions: Prospective jobs - high quality on all the dimensions; Routine jobs - low quality on wage and skill dimensions; Perspectiveless jobs - low quality on wage and skill dimensions and with limited autonomy in work; and Effortful jobs - low quality on work time, physical and social environment dimensions. Three labor market segments were identified in Serbia, corresponding to Prospective, Effortful, and Perspectiveless jobs.

Key Words: Quality of work, Dimensions of work quality, Job profiles, Allocation patterns, Segment, Labor market segmentation

Scientific Field: Sociology

Scientific Discipline: Sociology of Work

UDC: 316.334.2:331.5

CERIF Classification: S 210

Creative Commons License: CC BY-NC

Захвалност

Квалитету целокупног рада на докторској дисертацији допринеле су све колеге са којима сам имала привилегију да радим претходних година.

Својој менторки, професорки др Горани Ђорић, дугујем огромну захвалност на прихватању менторства и хватању у коштац са изазовном темом коју није било лако изнети. Без њеног ентузијазма, њене аналитичности, енергије и бескрајне научне радозналости, овај рад не би био оволико слојевит.

Посебну захвалност дугујем свом драгом професору и изузетном социологу Ненаду Поповићу на подељеном знању, стрпљењу, подршци и неуморном охрабривању, без чега писање ове дисертације не би текло тако глатко.

Својим колегама са Департмана за социологију Филозофског факултета у Нишу захваљујем на свим конструктивним критикама, саветима и смерницама, превасходно професорима у комисији за одбрану нацрта докторске тезе: др Данијели Гавриловић, др Јасмини Петровић и др Гордани Стојић.

Нарочиту захвалност желим изразити својој драгој професорки, др Гордани Стојић, која ме је током свих година сарадње, па и током израде ове тезе, кроз инспиративне разговоре предано усмеравала и несебично делила своја знања. Хвала јој за безброј добронамерних сугестија, плодотворних смерница и несебичној подршци.

Својим колегама и пријатељима Матији Брзаковићу, Милошу Јовановићу, Немањи Крстићу, Александри Богдановић, Николи Јовићу, Филипу Мирићу и Александри Јанић најсрданије захваљујем на смерницама, саветима, продуктивним дискусијама, подељеној литератури и на неизмерној подршци, која је мени била од неизмерног значаја.

На крају, бескрајно хвала мојој породици на безрезервној подршци, одрицањима и великој помоћи, који нису изостајали свих ових година.

САДРЖАЈ

УВОД	1
1. КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЈА ПРОБЛЕМА И ПРЕГЛЕД ПРЕТХОДНИХ ИСТРАЖИВАЊА	10
1.1. Квалитет посла	10
1.2. Димензије квалитета посла	14
1.3. Трендови промене квалитета послова	29
1.3.1. Неолиберални заокрет	32
1.3.2. Дерегулација тржишта рада	41
1.3.3. Флексибилизација и видови флексибилности	46
1.4. Сегментација тржишта рада	56
1.4.1. Сегментација тржишта рада и дуализам	58
1.4.2. Сегментација као последица интеракције понуде и потражње на тржишту рада	61
1.4.3. Сегмент на тржишту рада	67
2. ТРЖИШТЕ РАДА У СРБИЈИ	76
2.1. Социјално-економске прилике у Србији у контексту транзиције	76
2.2. Тржиште рада у Србији након 2000. године	80
2.3. Радно законодавство у Србији као модус флексибилизације радних односа	83
2.4. Анализа стања (и трендова) на тржишту рада у Србији у контексту флексибилизације радног законодавства: запослени на тржишту рада 2003–2021. ...	94
2.4.1. Врста уговора о раду: уговор на одређено и неодређено време	100
2.4.2. Запослена лица (15 и више) и запослени радници (15–64) према врсти радног времена.	103
2.4.3. Запослени радници у формалном и неформалном сектору	105
2.4.4. Права из радног односа (пензијско осигурање, здравствена заштита, плаћено боловање и плаћени годишњи одмор)	108
3. МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР	112
3.1. Проблем и предмет истраживања	112
3.2. Циљеви истраживања	114
3.3. Задаци истраживања	116
3.4. Основна идеја и план истраживања	116
3.5. Извор података	118
3.6. Варијабле	118
3.7. Узорак	119

3.8. Мерење димензија квалитета посла	122
4. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА	129
4.1. Идентификација различитих профила послова на тржишту рада у Србији.....	131
4.1.2. Профили послова према карактеристикама стране потражње.....	141
4.1.3. Профили послова према карактеристикама понуде.....	152
4.2. Идентификација алокацијских образаца.....	162
4.2.1. Интерпретација резултата предиктивног модела на скали односа шанси....	165
4.2.2. Интерпретација резултата предиктивног модела на скали вероватноће	168
4.3. Идентификација сегмената на тржишту рада у Србији	174
5. ДИСКУСИЈА.....	182
ЗАКЉУЧАК	192
ЛИТЕРАТУРА.....	208
ПРИЛОЗИ	218
Биографија аутора.....	221

Списак табела:

Табела 1. Промене закона о раду као подстицај флексибилизације радног односа на тржишту рада у Србији.....	85
Табела 2. Промене вредности 333 индекса у Србији.....	90
Табела 3. Запослена лица (15 и више) и запослени радници (стр. 15–64) према врсти рада у периоду 2005–2021. године (у процентима и апсолутним бројевима).....	101
Табела 4. Запослена лица (15 и више) и запослени радници (стр. 15–64) према типу радног времена (у процентима и апсолутним бројевима).....	104
Табела 5. Удео формално и неформално запослених лица (ЗЛ) и запосених радника (ЗР) у процентима и хиљадама.....	107
Табела 6. Остварена права запослених радника из радног односа.....	109
Табела 7. Дистрибуција узорка према роду.....	120
Табела 8. Дистрибуција узорка према типу насеља.....	120
Табела 9. Дистрибуција узорка према региону.....	120
Табела 10. Дистрибуција узорка према образовању.....	120
Табела 11. Дистрибуција узорка према типу уговора о раду.....	121
Табела 12. Дистрибуција узорка према типу сектора.....	121
Табела 13. Дистрибуција узорка према величини фирме.....	121
Табела 14. Дистрибуција узорка према постојању синдиката.....	121
Табела 15. Дистрибуција узорка према грани делатности.....	122
Табела 16. Дистрибуција узорка према занимању.....	122
Табела 17. Профили послова према димензијама квалитета посла.....	141
Табела 18. Профили послова према типу уговора о раду.....	142
Табела 19. Профили послова према типу сектора.....	144
Табела 20. Профили послова према величини фирми.....	145
Табела 21. Профили послова према постојању синдиката унутар предузећа.....	146
Табела 22. Профили послова према сектору делатности (рекодиране варијабле Грана делатности).....	147
Табела 23. Профили послова према занимању (рекодиране вредности занимања).....	149
Табела 24. Профили послова према карактеристикама стране потражње.....	151
Табела 25. Профили послова према роду.....	153
Табела 26. Род према профилима послова.....	154
Табела 27. Профили послова према типу насеља.....	155
Табела 28. Тип насеља према профилима послова.....	157
Табела 29. Профил послова према региону.....	157
Табела 30. Регион према профилима послова.....	159
Табела 31. Профил послова према нивоу образовања (рекодиране вредности степена образовања).....	159
Табела 32. Ниво образовања према профилима послова (рекодиране вредности степена образовања).....	161
Табела 33. Профили послова према карактеристикама стране понуде.....	162
Табела 34. Класификација на основу предикторског модела.....	164
Табела 35. Коефицијенти регресионе једначине (у предиктивном моделу).....	166
Табела 36. Вероватноћа мушкараца да се запосле на пословима различитог профила.....	171
Табела 37. Вероватноћа жена да се запосле на пословима различитог профила.....	172

Списак графикана:

Графикон 1. Шематски модел сегментације тржишта рада.....	73
Графикон 2. Запослени радници (15–64) према врсти рада у периоду 2005–2021. године.....	103
Графикон 3. Стопа неформалне запослености радника у укупној популацији запослених радника.....	106
Графикон 4. Просечна и максимална удаљеност од центра кластера у односу на број кластера.....	132
Графикон 5. Вредности димензија квалитета послова за различите профиле послова.....	133
Графикон 6. Приказ Профила послова 1 према стандардизованим „3” вредностима.....	135
Графикон 7. Приказ Профила послова 2 према стандардизованим „3” вредностима.....	137
Графикон 8. Приказ Профила послова 3 према стандардизованим „3” вредностима.....	138
Графикон 9. Приказ Профила послова 4 према стандардизованим „3” вредностима.....	140

Списак скраћеница:

АРС – Анкета о радној снази

Б – профил *Бесперспективних* послова

БДП – Бруто домаћи производ

ЕИУР – Европско истраживање услова рада

ЕУРОСТАТ – Европска агенција за статистику (EUROSTAT)

ЗЗЗ – Законодавна заштита запослења

ЗОР – Закон о раду

ЗАЗ – Закон о агенцијском запошљавању

ИГК – Индекс глобалне конкурентности

КПРВ – Краће од пуног радног времена

МОР – Међународна организација рада

Н – Профил *Напорних* послова

ОЕСР – Организација за Економску сарадњу и развој (OECD)

П – Профил *Перспективних* послова

Р – Профил *Рутинских* послова

СБ – Светска банка

СТО – Светска трговинска организација

УВОД

Посао представља важан аспект свакодневног живота имајући у виду да појединац значајан део свог живота проведе обављајући одређене послове. Важност послова за појединца, али и за друштво, огледа се у чињеници да постоји низ друштвених институција задужених за припремање људи да обављају одређене послове. Појединци посвећују значајан део свога живота како би заузели жељене послове, односно, да би обављали послове са што бољим друштвеним ресурсима и погодностима. Мотиви за заузимање послова различитих карактеристика разноврсни су. Једни настоје пронаћи послове који им пружају одговарајућу моралну компензацију и омогућавају им самоактуелизацију; други посао доживљавају инструментално и кроз посао настоје обезбедити високу економску компензацију без интринзичне тежње за емоционалном приврженошћу или унутрашње посвећености послу; неки пак настоје пронаћи послове који не ремете равнотежу између радног и породичног живота, па самим тим не оптерећују превише ванрадно време појединца. Напоследку, има и оних који трагају за пословима не питајући за њихов квалитет, повластице из радног односа и њихову тежину или захтевност, већ примарно са циљем обезбеђивања егзистенције. Сходно побројаним мотивима, различити разлози за обављање специфичних послова указују и на постојање различитих објективних карактеристика послова, односно, на различит квалитет послова који се нуде на тржишту. Заузимање послова различитог квалитета (са (не)доступним погодностима из радног односа) другачије се одражава на свакодневни живот појединца, било да се ради о могућности организације и структурисања ванрадног времена, добијања луксузних добара, могућности планирања слободног времена и будућности, извесности, здравља, те о психолошком благостању, статусу, социјалном капиталу или другим осталим важним аспектима свакодневног функционисања. Стога је питање неједнакости на тржишту рада, односно, доступност послова различитог квалитета специфичним групама радништва – централно питање у овом раду.

Важност теме квалитета посла изражена је како на научном тако и политичком плану, имајући на уму да многе владе креирају активне мере са циљем нивелисања разлика у квалитету посла, односно, тежећи да умање разлике између добрих и лоших послова. Актуелна је расправа о изазовима концептуализације квалитета послова, а сагласно са установљеном чињеницом да послови могу бити различитог квалитета, круцијално је питање које то карактеристике одређени посао чине добрим или лошим.

Са једне стране, оцена посла као „доброг” може бити индивидуална и плод субјективних преференција. Међутим, и у таквим случајевима, потребно је отићи даље од чисто субјективне рефлексије јер се у ситуацијама економске кризе или велике незапослености сваки посао може перципирати као добар посао. Са друге стране, кроз истраживања се идентификују и одређене објективне карактеристике квалитета посла које не зависе од индивидуалне перцепције, омогућавајући притом њихово мерење и поређење. У самом раду полази се од објективних карактеристика приликом проучавања квалитета посла јер се тиме омогућава сагледавање доступних послова одређеног квалитета на тржишту рада (као и којим су групацијама доступни), а не задовољство запослених пословима које обављају.

Са намером да се што јасније сагледају различити објективни аспекти послова и њихов квалитет, чини се да најпотпунију дефиницију пружа Калеберг (Kalleberg) истичући да добар посао омогућава релативно висока примања са могућношћу повећања примања, пружа додатне погодности (попут здравственог и пензијског осигурања), обезбеђује контролу над радом и аутономију, омогућава флексибилност и контролу у планирању распореда, лако усклађивање радних обавеза и обавеза ван радног времена, као и контролу над престанком радног односа (Kalleberg, 2011: 9). Калебергова дефиниција доброг посла подразумева и извесне аспекте посла који морају бити задовољени како би посао могли посматрати као добар. Мултидимензионална природа феномена квалитета посла наметнула је неопходност сагледавања димензија квалитета посла, због чега ће се у дисертацији детаљна пажња посветити наведеној области.

Сагледавање објективних карактеристика квалитета посла присутно је у теоријској дебати, и то кроз питања о томе шта све квалитет посла подразумева, да ли постоје димензије квалитета посла које се могу сматрати више/мање важним, као и колико димензија квалитета посла уопште можемо издвојити. Важност одређене димензије квалитета за појединца посла пре је питање субјективних преференција него објективног рангирања, али разлике дуж различитих димензија посла омогућавају сагледавање објективних карактеристика квалитета посла без потребе за вредносним рангирањем квалитета послова. Такав приступ може нам омогућити сагледавање различитих димензија квалитета послова, као и сагледавање чињенице какви се послови учестало групишу према комбинацији различитих димензија. У вези са изложеним, димензије квалитета послова не морају нужно бити у позитивној корелацији. Примера ради, послови који доносе високе зараде не морају извесно бити квалитетни (и пожељни) и по свим осталим димензијама.

Важна дилема приликом проучавања квалитета послова је оправданост извлачења аритметичке средине различитих димензија послова, при чему говоримо о општем индексу квалитета посла, или је пак квалитет послова оправданије посматрати према различитим димензијама без било какве амалгације различитих димензија квалитета послова у јединствени индекс квалитета. Анализа Де Бустилја и сарадника (De Bustillo, Fernandez-Macias, Anton, & Esteve, 2011) еклатантан је пример формирања јединственог индекса од пет издвојених индекса квалитета послова (зарада; интринзично задовољство послом; квалитет радног ангажмана; здравље и безбедност; баланс рада и живота), при чему сваки од посебних индекса у обједињавају учествује са једнаким уделом (20%). Насупрот овом приступу, извештај *Еурофонда* (Eurofond, 2017) другачије приступа мерењу димензија квалитета посла. Осмишљено је седам индекса којима се мере димензије квалитета посла без намере да се различити индекси квалитета послова сумирају у јединствени индекс (физичко окружење; интензитет рада; квалитет радног времена; социјално окружење; вештине и аутономија; перспективност; зарада), при чему наведени индекси представљају основ за добијање профила квалитета послова. Узевши у обзир извесне предности креирања општег индекса квалитета посла, и то у смислу могућности њиховог хијерахијског организовања према квалитету, у овом раду полазимо од претпоставке да су различите димензије квалитета посла несамерљиве и да за њиховим спајањем не постоје довољно оправдани теоријски разлози. Сагледавање послова дуж димензија квалитета посла не спречава нас да установимо да постоје послови различитих квалитета, и то на начин да вредности димензија квалитета послова јасно указују на то да ли се ради о мање или више квалитетним димензијама у односу на математички просек.

Постојање послова различитог квалитета доводи до оправданог питања *Шта све може утицати на квалитет послова?*. Кроз призму историје, поред конкретних карактеристика локалног тржишта рада које утичу на квалитет посла, на првом месту можемо уочити извесне мегатрендове на глобалном нивоу који последично утичу и на подручје квалитета послова. У овој дисертацији пажња се нарочито посвећује последњој великој промени парадигматског оквира организовања политичко-економске сфере која представља такозвани неолиберални заокрет. Осамдесетих година XX века, као реакција на кејнзијанистичку протективну економску политику и низ економских криза, *неолиберална парадигма* намеће се као доминантан теоријски оквир путем којег се организује економска сфера. Неолиберализам наглашава слободно тржиште и тржишна решења као најбољи начин организације економије, истичући притом супериорност

тржишног принципа на начин да сваки државни интервенционизам (у подручјима где није обезбеђена одговарајућа примена тржишног принципа) нужно води неефикасности. Консеквентно, неолиберални принцип организовања економије подразумевао је и промоцију флексибилизације односа на тржишту рада. Флексибилизација се настојала промовисати било путем дерегулације (укидање протективних законских одредби) или пак путем ререгулације (увођењем нових законских одредби). Наведеним процесима тежило се већој прилагодљивости радне снаге тренутним потребама послодаваца, претежно кроз промоцију нестандартних уговора о раду и смањењем заштите радника у корист послодаваца. Легитимизацијску основу увођења веће флексибилности на тржиште рада представљала је аргументација да се тиме може ангажовати већи број људи у легалној сфери (сагласно схватању неолиберала да неформални сектор постоји због ригидности радног законодавства), али и тврдње да ће се редукијом трошкова радне снаге и компликованих протективних процедура постићи привредни раст од којег ће погодности имати и само радно активно становништво. Међутим, препуштањем радне снаге тржишним силама, али и диверзификованим стратегијама упошљавања и смањењу институционалне заштите радника, отвара се простор за увећање неједнакости у контексту квалитета послова. Наглашавање негативних последица дерегулације и флексибилизације тиче се недостатка институционалне заштите, а рањиве групе на тржишту рада постаће „резервоар” којим послодавци могу понудити нестандартне уговоре и лоше услове рада. Неолибералне идеје су своју глобалну доминацију успеле да успоставе посредством наднационалних институција попут Међународног монетарног фонда (ММФ), Светске банке (СБ) и Светске трговинске организације (СТО). Истакнута доминација неолибералних идеја на глобалном нивоу није заобишла ни Републику Србију. Претежно након 2000. године, кренуло се са имплементацијом неолибералних идеја и наглашавањем тржишних решења у процесу транзиције, што је последично утицало и на само тржиште рада и квалитет послова. Са циљем интеграције у глобалне токове, Република Србија била је принуђена да прави институционалне компромисе са владајућом неолибералном парадигмом (превасходно под утицајем наднационалних институција ММФ, СБ и СТО), те се прикључила тренду повећања флексибилности рада кроз дерегулаторне и ререгулаторне механизме, омогућавајући притом послодавцима примену хетерогених облика радног ангажовања. Наведене промене важне су за потребе овог рада јер интеграција Републике Србије у глобални економски систем доводи до модификације институционалног оквира, односно, омогућава послодавцу широк дијапазон радних ангажовања, чиме се отвара простор за

диферзификоване праксе упошљавања и последично „испостављају” очигледне неједнакости по питању квалитета послова.

Сагласно потреби да се уважи контекст институционалних промена које омогућавају послодавцима диверзификоване стратегије, као и потреби сагледавања које групе квалитета послова послодавци нуде радништву са одређеним социодемографским карактеристикама, на темељу актуелних приступа неједнакостима и поделама на тржишту рада, постојећи сегментационистички теоријски приступи иновирани су тако да одговарају постављеном предмету рада. Теорије сегментације су кроз историју наглашавале улогу стране потражње (улогу послодавца, а тиме понуду послова), при чему послодавци својим праксама креирају сегменте на тржишту рада, иако се критеријуми за одређивање сегмената разликују унутар бројних сегментационистичких теорија. Класичне теорије сегментације нудиле су монофакторске критеријуме поделе на тржишту рада које стварају стабилне организационе поделе у виду примарног и секундарног сектора.

Највећу популарност теорија сегментације добија такозваном *дуалном теоријом тржишта рада*, коју су развили Доринџер и Пиори (Doeringer & Piore) и која посматра тржиште рада подељено на примарни и секундарни сектор. Примарни сектор садржи добре послове, то јест, оне који обезбеђују високе плате, сигурност, могућност напредовања и добре радне услове. Лоши послови налазе се у секундарном сектору, углавном су мало плаћени, несигурни, са slabим изгледом за напредовањем, лошим радним условима, а често и са оштром и арбитрарном применом дисциплине. Разлоге настанка дуалног тржишта рада Доринџер и Пиори углавном проналазе у технолошком напретку. Технолошки развијени сектори стварају заштићена и неконкурентна тржишта рада (интерна тржишта рада) нудећи добре послове са циљем привлачења висококвалификоване радне снаге. Насупрот томе, екстерна тржишта рада одликују се slabом технолошком развијеношћу, ниским нивоом радних вештина и флексибилношћу, а последично и лошијим условима рада. Под утицајем дуалног модела тржишта рада је и *Америчка радикална школа* (Edwards, Reich & Gordon) теорије сегментације. Заговорници радикалне теорије сегментације више су пажње посвећивали политичком аспекту, односно, стратешким намерама власника средстава за производњу са намером заустављања процеса пролетаризације, делећи притом радну снагу на примарни и секундарни сектор. Поред макроприступа сегментацији тржишта рада, развијени су и поједини покушаји објашњења сегментације на нивоу фирми. Комбиновањем нумеричке и функционалне флексибилности, фирме формирају моделе

у литератури често називани *основа–периферија* и *микродуално тржиште рада*. У „основи” се налази добро плаћена, висококвалификована, функционално флексибилна радна снага са сигурним уговорима (Kalleberg, 2011: 74). Радници на „периферији”, насупрот „основи”, представљају једнократну и привремено запослену радну снагу са нестандартним радним аранжманима, те готово у потпуности зависе од захтева који долазе из „основе”. Радна снага која попуњава периферне послове унутар фирми – исход је претежно нумеричке флексибилизације, односно, ангажује се и отпушта сходно тренутним потребама послодаваца.

Поред наведених приступа, у склопу сегментационистичких теорија развили су се и теоријски покушаји објашњавања разлика на тржишту рада интеракцијом понуде и потражње (тзв. Школа британског Кембриџа настала превасходно под утицајем Демијана Гримшоа и Џул Рубери), са настојањем да се при креирању одређених сегмената уваже не само карактеристике стране понуде већ и карактеристике стране потражње. Наведени приступ истиче да шеме сегментације не могу универзално важити за сва друштва, већ да зависе од институционалног контекста и могу се мењати кроз време. Као исход интеракције понуде и потражње настају сегменти у конкретном историјском и институционалном контексту. Послодавци, у оквиру институционалних могућности и конкретних потреба, бирају кога ће запослити и под којим радним условима, премда и сама чињеница кога послодавци упошљавају утиче на квалитет послова који ће се понудити. Новији приступи сегментацији тржишта рада наглашавају и потребу за емпијском идентификацијом сегмената на основу карактеристика квалитета посла, а не теоријским априори одређењем. У вези са наведеним, сегменти се у новијим приступима настоје приказати кроз принцип њихове различитости – хоризонтално, а не вертикално принципом хијерархије.

Поред уважавања основних онтолошких поставки новијих теорија сегментације, у овом истраживању полазимо од претпоставке да није довољно само идентификовати различите групе квалитета послова како би се издвојили сегменти на тржишту рада, већ је потребно доказати и постојање препрека у мобилности, односно, то да постоје разлике у вероватноћи да специфична група радника заврши на пословима одређеног квалитета. Тек наведеним регистравањем ограничења у мобилности можемо и емпијски издвојити сегменте на тржишту рада. Утврђивање ограничења у мобилности утврђивањем алокацијских образаца представља иновативни елемент који се инкорпорира у сегментационистички приступ у овом раду.

Лоцирањем истраживања на тржиште рада у Србији пружен је приказ основних политичко-економских, али и регулаторних, промена релевантних за савремени контекст и постепену интеграцију Србије у међународни економски систем. Пут либерализације економске сфере у Србији био је нешто другачији у односу на остале социјалистичке земље. Период од 1990-их до 2000-их година у Србији познат је као период блокиране трансформације, односно, економска либерализација одвијала се под интензивном политичком контролом и директивама. Тек после 2000-их година, са политичком променом власти, дешавају се убрзане економске промене и институционално усаглашавање са међународним економским системом. Са намером побољшања тржишне конкурентности и обезбеђивања пожељне економске климе, државе (па и Србија) прибегавају променама законске регулативе, па су у тези анализирани и елементи радног односа који могу указивати на све већу флексибилизацију тржишта рада. Упоредо, посматрајући основна кретања на тржишту рада према подацима Анкете о радној снази (2003–2021. године), пружен је приказ основних промена и трендова на тржишту рада у Србији.

У раду се настоје емпиријски утврдити сегменти на тржишту рада којима се могу објаснити разлике у приступу пословима неједнаког квалитета од стране различитих група радништва. Како би емпиријски дошли до сегмената, на самом почетку потребно одредити димензије дуж којих ће се мерити квалитет посла. Димензије квалитета посла чине основ за анализу груписања у циљу идентификовања група послова специфичког квалитета (профиле послова). Добијени профили послова описују се према вредностима димензија квалитета посла, као и карактеристикама стране потражње (тип уговора о раду, тип сектора, величина фирме, постојање синдикалног организовања, сектор делатности, занимање). Са циљем сагледавања како се попуњавају издвојени профили послова, исти се описују и према варијаблама стране понуде (род, образовање, старост, тип насеља, регион). За издвајање сегмената неопходно је утврђивање образаца алокације. Обрасци алокације представљају устаљене шеме попуњавања профила послова од стране радне снаге са одређеним карактеристикама, а требало би да покажу да се заузимање послова различитог квалитета не одвија насумично, већ на структурисан начин. Обрасци алокације добијају се поступком мултиномијалне логистичке регресије, којим настојимо показати да радна снага ангажована на одређеним профилима послова има мању вероватноћу да заузме профиле послова који припадају другом сегменту. Утврђивање образаца алокације представља последњи кључни корак за издвајање сегмената на тржишту рада. Уколико два профила послова или више њих имају

идентичан образац алокације, реч је о једном сегменту на тржишту рада на којем је доступно више профила послова.

Интенција овог рада је да се покаже да постоје сегменти који представљају поделе на тржишту рада. Послодавци креирају послове различитог квалитета за раднике са различитим демографским карактеристикама. На тај начин настају сегменти који представљају некомпетитивне зоне на тржишту рада, при чему постоји мала вероватноћа за мобилношћу између сегмената. Када се тржиште сегментира, радници из једног сегмента не могу се запослити у другом сегменту. Према томе, уколико се установи да је тржиште рада у Србији сегментирано, знаће се које су групе радника „осуђене” на лоше послове и за коју групу радништва су „резервисани” добри послови.

Извор података за мерење квалитета послова, идентификацију профила послова, дескрипцију профила послова према страни понуде и страни потражње, како и утврђивање алокацијских образаца и сегмената на тржишту рада у Србији представља база Европског истраживања услова рада (ЕИУР) из 2015. године. Узорак је вишеетапни, стратификовани (према региону и степену урбанизације насеља) и случајни, док су циљна група у истраживању радно ангажовани, из приватних домаћинстава и старији од 15 година. Величина узорка за Србију је 1033 случаја, при чему је реч о репрезентативном узорку.

Рад је структурисан на следећи начин:

У првом делу дисертације концептуализује се квалитет послова, историја овог феномена, објективне карактеристике димензија квалитета послова, као и практични значај проучавања квалитета послова. Представљени су глобални трендови (дерегулација и флексибилизација) који утичу на промену квалитета доступних послова уз осврт на институционалну неолиберализацију. При концептуализацији проблема, наслањајући се на подробну расправу различитих приступа неједнакостима на тржишту рада, развијен је и иновативни теоријски приступ сегментације тржишта који треба допринети разумевању основних покретача и линија поделе на тржишту рада у Србији.

Други део рада усредсређује се на промене унутар тржишта рада у Србији. Приказани су транзициони процеси и последице транзиционих реформи на тржишту рада уз напомену важних социо-економских трендова. Поред осврта на начелне институционалне промене, приступа се анализи радног законодавства и важним дерегулаторним и ререгулаторним законским променама које су се одвијале након 2000. Године. Представљена је и анализа општих трендова и промена на тржишту рада путем

доступних података *Анкете о радној снази у периоду 2003–2021.* године у контексту анализираних законских измена.

У трећем делу рада представљен је методолошки оквир истраживања.

У четвртом делу рада представљени су резултати анализа. Издвојени су профили послова према сличности димензија квалитета посла путем анализе груписања. Поред дескрипције профила послова према варијаблама стране потражње на тржишту рада, профили послова су описани и према варијаблама стране понуде на тржишту рада. Поступком мултиномијалне регресије утврђени су обрасци алокације радног становништва на профиле послова различитог квалитета. Идентификацијом образаца алокације утврђени су сегменти на тржишту рада у Србији, у којима се групама радника са специфичним карактеристикама нуде профили послова различитог квалитета, чиме је потврђено одсуство једнаких шанси за заузимање одређених профила послова.

У петом делу се главни резултати анализе дискутују из перспективе теоријског оквира и резултата претходних истраживања, те и у контексту описа тржишта рада у Србији. Шесто поглавље је закључно, при чему су главни резултати истраживања сумирани кроз одговоре на постављене циљеве истраживања.

1. КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЈА ПРОБЛЕМА И ПРЕГЛЕД ПРЕТХОДНИХ ИСТРАЖИВАЊА

1.1. Квалитет посла

Питање квалитета посла није увек заузимало централно место у јавним политикама и развојним програмима, али се након 60-их година XX века (повезиваних са периодом фордизма и нехуманим условима рада) многи аспекти рада проблематизују. У САД спроведен је низ истраживања квалитета рада (Quinn & Staines, 1979), у Британији је основана Краљевска комисија за испитивање изводљивости преношења и проширивања „индустријске демократије” на приватне компаније (Bullock, 1977), у Шведској је уведен нови закон о суодлучивању упркос снажном отпору послодаваца (Kjellberg, 1998), док се у осталим нордијским земљама јављају активни програми за побољшање радних услова и амбијента, те подстицаји за реорганизацију посла у консултацијама са запосленима (Gallie, 2007: 1–2). Међутим, доминантна политичка доктрина неолиберализма (превасходно у САД и Британији) обесхрабрила је овакве иницијативе, да би се након 70-их и 80-их година XX века питање квалитета послова поново актуализовало упркос изазовима са растућом наднационалном конкурентношћу и новим облицима производње у условима тржишног пословања. Деведесетих година потенцира се сарадња међу националним владама на развоју политика које подстичу запошљавање и његов квалитет, посебно подстакнуте агендом ЕУ, којој се придружују нордијске земље. Акцент је стављен на безбедност и здравље на радном месту, положај маргиналних категорија запослених (хонорарни и привремени рад), демократичност унутар предузећа у смислу учешћа запослених у одлучивању, али и у континуираној обуци и непрестаном усавршавању на радном месту (Gallie, 2017: 2). Према су и ранијих деценија постојали покушаји успостављања заједничких агенди на путу економског и социјалног развоја националних политика унутар земаља ЕУ, у овом периоду договарају се општи показатељи за праћење ефикасности националних политика у погледу социјалног укључивања и квалитета рада (ЕВРОСТАТ¹, МОП²), што подстиче питање квалитета послова и дистрибуције „добрих” и „лоших” послова³.

¹ Европска агенција за статистику (енгл. *European Statistical Office – EUROSTAT*).

² Међународна организација рада (енгл. *International Labour Organisation – ILO*).

³ Погледати: ILO, 2020: 26 – 38.

Многе студије инспирисане овом темом наглашавају негативне утицаје несигурних и неквалитетних послова на благостање појединаца и квалитет њиховог живота. Осамдесетих и крајем деведесетих година XX века, ОЕСР⁴ бележи тренд у повећању броја запослених који свој посао доживљавају неквалитетним и несигурним (Paugam, Zhou, 2007: 179; OECD: 2017), због чега ова тема постаје предмет теоријских расправа и емпиријских истраживања. Значај овог проблема и бављење квалитетом послова огледа се у утицају рада на појединачне актере (запослене и незапослене), али и на друштво у целини, односно на његов потенцијал. Било да се овај тренд умножавања лоших послова⁵ и пораста субјективног осећаја несигурности посматра као резултат „природног” развоја капиталистичких економија или као последица политичких одлука које фаворизују захтеве капитала, поменути тренд несумњиво утиче на свеопште благостање. Појединци који немају приступ добрим и подстицајним пословима суочавају се са проблемима ниских прихода (материјалном депривацијом), немогућношћу самоактуализације и организовања (планирања) животних активности, друштвено су маргинализовани, у ризику су од трајне маргинализације на тржишту рада (дефицит вештина), преливања назадовољства са посла на приватну сферу и породичне односе⁶, те са проблемима идентитета. Из перспективе значаја рада за друштво у целини, важност бављења овим проблемом садржана је у питањима привредног развоја, животног стандарда грађана, друштвене кохезије и друштвених неједнакости и сиромаштва (Gallie, 2002: 97, 108; Schaie, Willis, 2001: 212–224; Paugam, Zhou, 2007: 179–180). Националне економије креирају програме и активне мере за запошљавање не само ради поспешивања социјалне инклузије обезбеђивањем стабилног извора прихода највећем броју својих грађана већ и због раширеног схватања да је посао важан извор мотивације, развијања вештина и развоја људског капитала. Премда посао игра битну улогу у процесу личног усавршавања омогућавајући људима иницијативу и развијање вештине одлучивања, значајан удео послова лошег квалитета не обезбеђује поменуте могућности. На тржишту рада нуде се и послови који не задовољавају основни ниво и сигурност дохотка, сходно чему изостају могућности за потпуно укључивање у живот заједнице, нарочито у случајевима када постоје слабе шансе за мобилност ка бољим

⁴ Организација за Економску сарадњу и развој (енгл. *Organisation for Economic Co-operation and Development*), у даљем тексту ОЕСР.

⁵ Калеберг (Kalleberg) истиче да се након 70-их година XX века послови лошег квалитета повећавају, а тај се тренд наставља и након 90-их година (Kalleberg, *good and bad jobs*, 2. и 4. поглавље).

⁶ Незадовољство лошим пословима и материјална депривација утичу негативно и на психолошко благостање појединаца, што бројне студије и доказују (Gallie, 2002: 110).

пословима (Gallie, 2002). Попут већ наведеног, лоши послови не само да ограничавају учешће у културној сфери друштвеног живота и ванрадним активностима већ управо они повећавају ризик од трајне маргинализације на тржишту рада. Принуђеност на послове са лошим карактеристикама искључује могућност усавршавања и стручних тренинга за стицање вештина, што смањује шансе за проналажење посла са бољим условима рада, а што би, у случају реструктурисања или отпуштања, олакшало поновно запослење. Стога, група људи „заробљена”⁷ на лошим пословима налази се у опасности од трајне незапослености, док мере социјалних политика усмерене на финансијску подршку и краткотрајне тренинге тешко могу надокнадити акумулирани дефицит вештина због година проведених на лошим пословима (Gallie, 2002: 97). Инсистирање на (над)националним политикама за побољшање квалитета послова на тржишту рада произлази из потребе да људима добри послови буду доступнији јер они обезбеђују основу за квалитетнији живот. Радници који имају сигуран посао могу са извесношћу планирати будућност, вероватније ће се одлучити на потомство, решити питање стамбене сигурности, инвестирати у будућност (Kalleberg, 2011: 2). Сумарно, добри послови имају дугорочне последице на благостање појединца и квалитет живота ван радног времена.

Људи имају различита схватања о томе шта добар посао чини добрим. Поједини могу сматрати да је добар посао онај који доноси добру зараду или отвора врата ка бољим пословима у будућности. Неки други могу сматрати да је добар посао интересантан посао, изазован, узбудљив и испуњујући. Надаље, можемо навести и појединце за које је добар посао онај који не утиче на њихов породични живот и обезбеђује им доста слободног времена, док је пак за неке добар посао могућност помагања другима (Kalleberg, 2011: 7–8). Дакле, разноликост у дефинисању садржине доброг посла из перспективе самих појединаца указује нам на то да „добар” посао у извесној мери садржи и примесе индивидуалних преференција и личних очекивања. Чињеница је и то да постоје структурне, институционалне и културолошке премисе које могу утицати на поимање људи у интерпретацији послова као добрих и лоших (а карактеристичне су за одређене групе, друштва или периоде). Примера ради, квалитет

⁷ Утицај лоших послова на животне шансе појединца зависе од њихове дуготрајности. У стручној литератури могу се пронаћи бројни примери мобилности и напредовања појединаца иако су краткотрајно радили на лошим пословима. Међутим, уколико се појединци континуирано налазе на лошим пословима, каткад и горим од претходних, веће су шансе да ће остати „заробљени” на лошим пословима услед немогућности сопственог усавршавања и социјалне партиципације (Gallie, 2002: 110).

посла може се процењивати сходно могућностима запослења у одређеном временском и просторном контексту, те економских услова које пружа. Сваки посао у периоду великих рецесија може бити окарактерисан од стране појединца као добар посао јер омогућава преживљавање (Kalleberg, 2011: 8). Из свега наведеног, јасно је да, поред индивидуалних преференција и личних очекивања, постоји и структурни контекст који обликује оквир дефинисања добрих и лоших послова.

Наспрам индивидуалних и субјективних разлика у перципирању квалитета посла, постоје и објективне карактеристике посла које су представљене као пожељне/добре одлике послова. Уопштено, добар посао: 1. обезбеђује релативно висока примања или обезбеђује могућност да се зарада повећава временом; 2. пружа одговарајуће додатне погодности, попут здравственог и пензијског осигурања; 3. обезбеђује радницима извесну аутономију и контролу над радним активностима; 4. омогућује раднику одређену флексибилност и контролу у планирању распореда и услова запошљавања (омогућава лако усклађивање радних обавеза и обавеза ван радног времена); 5. обезбеђује раднику извесну контролу над престанком радног односа (Kalleberg, 2011: 9). Наведене компоненте послова не морају бити у позитивној корелацији, односно, висок квалитет одређене димензије не подразумева да су све димензије посла високог квалитета. Међутим, чак и ако се одређене димензије квалитета посла могу оценити као нискоквалитетне, то не мора нужно водити закључку да је реч о неквалитетним пословима, а важи и обратно. Може се десити да неки послови имају добре карактеристике у смислу високе зараде, могућности напредовања и стицања нових вештина, али да су праћени високим интензитетом рада, те одсуством аутономије и контроле над распоредом радних активности.

На трагу наведених позитивних карактеристика добрих послова, исти аутор (Kalleberg, 2011: 10) објашњава да се могу издвојити и објективне карактеристике лоших послова. Лошим пословима углавном се означавају послови који: 1. нуде ниска примања без могућности раста зарада; 2. не пружају додатне погодности као што су здравствено и пензијско осигурање; 3. не обезбеђују раднику контролу над његовим радним активностима; 4. не омогућују раднику флексибилност у усклађивању радних обавеза са обавезама ван посла; 5. не обезбеђују раднику никакву контролу над престанком радног односа. Конкретан посао не мора садржати све наведене карактеристике лошег посла да би био лош, односно, одсуство неке од ових карактеристика не значи нужно да је реч о добром послу. Може се десити да неки посао подразумева основну заштиту и пружа

сигурност по питању здравственог и пензионог осигурања, али све остале карактеристике посла могу упућивати на то да је реч о прекарном раду.

Самом проблему квалитета послова и питању добрих/лоших послова другачије приступају различите дисциплине. Аспектом задовољства послом, срећом и благостањем претежно се баве психолози, економисти се усредсређују на плате, док су социолози сконцентрисани на вештине, аутономију, али и на сигурност посла и склада између приватног живота и рада. Из наведеног следи да се проблем квалитета послова усложњава коришћењем различитих термина: *квалитет запослења*, *квалитет посла*, *квалитет рада*, *квалитет радног живота* и слично. Према разлике између ових појмова могу бити термилошке природе, некада је реч о различитим појавама: каткад циљ истраживања може бити квалитет конкретног посла који појединац обавља, а може се истраживати и његов положај на тржишту рада. Стога, квалитет запослења представља шири појам од квалитета посла (Carré, Findlau, Tilly & Warhurst, 2012: 7–8, према Стојић, 2018: 28–29; Kalleberg, 2011: 15), због чега ће за потребе овог рада појмовна анализа бити превасходно усмерена на квалитет посла и на димензије посла за процењивање квалитета истог.

Сходно чињеници да је сваки посао сачињен од различитих димензија, на основу којих можемо процењивати његов квалитет, јасно је да посао у неким аспектима може бити добар, а у неким другим аспектима неповољан по благостање и здравље радника. Узимањем у обзир више аспеката посла (укључујући економске и некономске факторе) и њиховом проценом, наглашава се његова вишедимензионалност и омогућава се детаљнија анализа различитих профила посла у смислу њиховог квалитета. У наставку рада биће речи о најзначајнијим димензијама квалитета посла које се могу наћи у стручној литератури: када су се јављали и када се њихово питање актуализује; када постају предмет научних истраживања; шта су показала истраживања чији су се аутори бавили различитим аспектима квалитета посла.

1.2. Димензије квалитета посла

Посао подразумева скуп задатака које људи обављају у циљу обезбеђивања егзистенције, а уграђени су у шире аспекте радних услова који карактеришу радни однос. Извршавајући радне задатке на свом радном месту, запослени остварују не само економску награду (плату) већ и разноврсне некономске погодности. Поред зараде и

права из радног односа (попут здравственог осигурања, пензионог осигурања, плаћеног годишњег одмора, права на накнаду у случају незапослености, породилског одсуства), радно место подразумева и неекономске аспекте квалитета посла у смислу његове сигурности, могућности напредовања, степена контроле радних активности, занимљивости и смислености радних задатака, могућности усклађивања и балансирања радног и ванрадног времена (Kalleberg, 2011: 17–18). Вишедимензионалност квалитета посла садржана је у различитим економским и неекономским аспектима самог посла, сходно чему неки послови могу бити категорисани као лоши или добри. Како бисмо могли да говоримо о квалитетним (добрим) пословима, неопходно је најпре установити димензије квалитета посла користећи се стручном литературом која обрађује овај проблем (попут Gallie, 2007; Kalleberg, 2011; Green, 2006; Steiber, Scherer, 2007; Chaie Warper, Wiliis, 2001).

У периоду након Другог светског рата, најпре се јављају истраживања о квалитету послова везујући се за карактеристике самог радног задатка (енгл. *work/job task*) и организационо окружење у које је смештен рад, што концептуално произлази из двеју теоријских традиција: марксистичке теорије отуђења и менаџерског приступа организацији рада. Наслањајући се на марксистичку теорију, акценат је стављен на последице фордистичког начина производње, која почива на тејлористичким принципима (осмишљавање незахтевних репетитивних радних задатака, што омогућава најефикаснију производњу). Овакав начин производње и радни задаци онемогућују запосленима да капитализују своје капацитете, вештине и самоостварење, те нужно води деквалификацији, што отвара простор за критику оваквог устројства. Са друге стране, менаџерска перспектива усмеравала је фокус на организационо окружење у којем се рад обавља актуализовањем питања задовољства послом и мотивације запослених. Оба приступа наглашавала су важност фактора који омогућују самоактуализацију, лични развој и напредак запослених на радном месту, док су истраживања (из перспективе оба теоријска приступа) потврдила готово идентичне предикторе задовољства послом: могућност коришћења стечених вештина, персонални развој, образовну доквалификацију и разноликост посла (диверзификовани радни задаци) омогућен сложеносту посла (Gallie, 2007: 3–4). Кључне одреднице квалитета посла у овом периоду представљају, дакле, природа радних задатака и организационо окружење у којем се одвија рад.

Након седамдесетих година XX века, продором неолибералне идеологије коју су предводили Роналд Реган (САД) и Маргарет Тачер (Велика Британија), у свим сферама

друштвеног живота наступа процес комодификације, односно, све већа зависност од тржишта. Приватизују се сегменти система социјалне сигурности попут здравства, пензионих фондова, различите форме осигурања и заштите, што се нужно одражава и на сигурност запослења. Тржишна економија⁸, по својој дефиницији, у први план истиче понуду и потражњу, те радну снагу претвара у робу која се набавља на тржишту (Polanji, 2003: 78–80; Harvi, 2012: 90; Milanović, 2016: 167). Продор неолибералне идеологије кроз националне политике владе и разарање (редукцију) државе благостања у све већој мери препушта појединцима решавање новонасталих проблема на тржишту рада и подстиче појединце да преузму одговорност за животне ризике. Прекидом „златног доба” крајем седамдесетих година расту нестандартни облици запослења (несигурни и атипични облици запошљавања насупрот сигурном и стабилном запослењу), постају израженији проблеми незапослености и сиромаштва, што за последицу има вршење притиска на тржиште радне снаге у смислу прихватања нискоквалитетних послова. Овакав контекст изазива нови талас дискусија о квалитету послова, због чега се проширује опсег димензија у процени главних одредница квалитета посла и задовољства послом. У овом периоду актуализује се тема дуалног (примарног и секундарног) тржишта рада заснованог на одредницама сигурности запослења (тип уговора о раду) и на могућности напредовања у каријери омогућеном развојем вештина. Сходно Галијевом објашњењу, док примарно тржиште рада пружа висок ниво сигурности запосленима и могућност напредовања (остваривање континуиране каријере и константан развој нових вештина), секундарно тржиште представља тзв. лоше послове, „безизлазне” и несигурне (са атипичним уговорима о раду). До деведесетих година XX века, оваква подела сектора радне снаге на тржишту рада настојала се оправдати процесом флексибилизације који атипичне (несигурне) уговоре о раду представља као нужне потребе прилагођавања послодаваца све конкурентнијем и нестабилнијем глобалном тржишту. По теорији дуалног тржишта рада, у овој временској одредници, радна снага се фрагментира на језгро сигурно запослених са могућностима напредовања и на несигурне „периферије”, које су прве на удару у периодима економске кризе и тржишних потреса (Gallie, 2007: 5). Заједно сагледано, у расправу о квалитету посла су до 90-их година XX века уведене још две димензије посла. Прва одредница односи се на сигурност запослења указујући притом на чињеницу да несигурност посла у великој мери утиче на субјективно

⁸ Посредована неолибералном идеологијом.

(психичко) благостање појединаца, док друга реферише на потребу радника за напредовањем и стицањем нових вештина.

Познато је да различита истраживања (Green, 2015; Warr, 2007: 133–135) као значајан узрок стреса код људи наглашавају несигурност посла, поготово у случају када несигурност није привремена (транзитна) одлика нечијег посла. Ситуација се додатно компликује јер промењене економске околности у глобализованом друштву (нова тржишта, нове технологије, нови производни модели, реструктурирације⁹ предузећа и реорганизација) чине ову одлику структуралном карактеристиком тржишта рада готово свих националних економија. Свакако, послови који су у понуди на тржишту рада разликују се по сигурности коју са собом носе. За неке послове очекује се да ће бити доступни дуги низ година, а за неке се везују нестабилност и ризик проглашавања технолошких вишкова или пак нежељена промена позиције у хијерархији послова. Било како било, сигурност као значајна карактеристика квалитета посла у савременом друштву може се процењивати кроз статус запослења кроз форму објективне димензије сигурности (уговори на неодређено време и друге разне форме уговора на одређено време), али и кроз субјективни приступ (перцепција радника о могућности губитка посла¹⁰, те кроз питања о реструктурирању предузећа у којем запослени ради, што може утицати на несигурност и страх од губитка посла) (Eurofond, 2017). Сигурност посла свакако постаје кључна и незаобилазна ставка у истраживањима која се баве квалитетом посла и задовољства (и здравља) запослених радним местима. Поред стабилности и сигурности запослења, познато је да се каријера посматра као вертикално напредовање у хијерархији запошљавања у оквиру једне области рада или у оквиру једне радне организације. Уколико се каријера дефинише као напредовање у смислу заузимања различитих позиција, улога, активности и искустава са којима се особа сусреће у радној организацији (Arnold, 1997: 16, према Warr, 2007: 133), јасно је због чега се као значајан сегмент квалитета посла узима и могућност напредовања. Економија знања и интензивне технолошке промене промовишу идеју да се конкурентност на тржишту постиже

⁹ Реструктурирација подразумева широк спектар различитих активности које доводе до реорганизације предузећа. Овакве промене могу значајно утицати на редукцију нивоа запослености, услова запошљавања, али и на то шта предузеће (менаџмент) очекује од радника и обрнуто. Перцепција радника да могу остати без посла или да се тешко могу запослити у случају отказа – вишеструко утиче на благостање и сигурност радника.

¹⁰ Пријављена перцепција несигурности посла од стране наведених аутора показала се као добар предиктор будуће незапослености (Campbell et al, 2007; Stephens, 2004; Dickerson и Green, 2009; Green, 2015, према Eurofond, 2017: 93). Такође, сигурност посла у смислу перципиране вероватноће губитка посла испитана је и кроз радове Sxfords, Lee, & Bobko, 1989; Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999.

иновацијама и развојем, што за раднике у крајњој линији значи да морају у потпуности познавати производне процесе. Нова очекивања за раднике подразумевају да се радници повремено укључују у обуку, да се усавршавају, стичу нова искуства. Послови који су подстицајни и који пружају могућност својим запосленима да стичу нове вештине, остварују се кроз посао и напредују – непосредно унапређују квалитет радног живота. Један од битних аспеката квалитета посла који налазе место у савременим истраживањима радног живота јесу изгледи да се напредује, садржајност и подстицајност посла (да ли посао пружа одговарајуће искуство које се може капитализовати за заузимање више позиције), као и то да ли је виша позиција доступна у предузећу.

Деведесетих година, подстакнуто променом (тада) вишедеценијског уплива женске радне снаге на тржиште рада (али и аспирацијама за каријером, финансијском независношћу, променама у саставу домаћинства и обрасцима запослености у њима), уводи се још једна димензија квалитета посла у смислу могућности усклађивања професионалног и породичног живота (временска димензија). Време представља кључни сегмент радног односа и, уопштено гледано, обухвата три аспекта: 1. радне сате (колико времена радници проводе на послу), 2. интензитет рада (колико интензивно раде током свог радног времена) и 3. контролу на радном месту (колико контроле имају над својим радним распоредом). Прва компонента временске димензије „радних сати” (енгл. *hours of work / working hours*) отвара питање количине радних сати које радници проводе на свом послу, са стављањем нагласка на документовано продужење броја радних сати након 70-их година повезано са ерозијом синдикалне моћи (Kalleberg, 2011: 155–159; Green, 2006: 44). Питање броја радних сати поставио је још Карл Маркс у контексту човекове добробити и остварења човекове генеричке природе. Максималан број сати на раду који послодавци законски могу захтевати од својих запослених (дужина времена коју радници проводе на послу) значајна је тема јер је контролом горње границе броја радних сати могуће ограничити експлоатацију радне снаге и остваривање човекове добробити. Дефиниција радне недеље варира од земље до земље, премда се у већини европских земаља пуно радно време креће од 36 до 40 сати недељно¹¹, иако се у неким земљама попут Француске пуно радно време дефинише и испод 40 радних сати недељно (Kalleberg, 2011: 156). Међутим, постоје структурални фактори који се, апропо законских регулатива, намећу и приморавају раднике да добровољно пристају на рад са

¹¹ Преко тога се рад дефинише као прековремени и може се исплаћивати и по вишој тарифи.

прековременим бројем радних сати. Процес глобализације и глобални императиви конкурентности врше притисак на предузећа да морају снизити трошкове своје производње, што се неретко постиже реструктурирањем предузећа, али и социјалним дампингом (енгл. *social dumping*). Реструктурирање предузећа и смањење броја запослених „преваљује” већу количину радних задатака на оне који нису отпуштени и постављају се нови приоритетни циљеви и „норме” којима се радници морају прилагодити. На тај начин, мањи број радника мора завршити исту количину посла коју је раније обављао много већи број радника, што за последицу има продужавање радног времена и броја недељних сати рада. Отежавајуће околности за раднике представљају и високе стопе незапослености унутар националних економија, стагнација плата праћена повећањем трошкова живота, али и повећање неједнакости зарада. Наведено има за последицу профилисање категорије запослених у оквиру тржишта рада, при чему радници морају обављати неколико послова како би могли да задовоље своју месечну потрошњу. Аутори са критичким освртом наведених промена (Green, 2006; Kalleberg, 2011: 156–157; Steiber, Scherer, 2007) наглашавају да се овакав временски притисак одржава на квалитет обављања и задовољења ванрадних активности, одражава се на квалитет породичних односа, са стављањем нагласка на то да треба довести у питање легитимност ових временских захтева зарад све брже производње роба и услуга.

Други аспект временске димензије, уско повезан са бројем радних сати, јесте интензитет радног времена (енгл. *work intensity*). Поред тога колико људи раде на свом радном месту, поставља се питање и колико труда запослени утроше током периода рада. Интензитет рада указује нам на напор и брзину којом запослени морају извршавати своје радне задатке (колико брзо и напорно раде), те колико морају да раде у смислу постављених радних „норми”. Количина посла коју радник обавља у одређеној јединици радног времена варијабилан је у зависности од радног места, а интензитет углавном прописују менаџерске структуре путем „научног управљења радним процедурама и дизајнирањем рада” (Kalleberg, 2011: 160). Менаџерске структуре настоје да „мотивишу” раднике на интензиван рад са циљем максимизације количине посла (радних задатака) коју радник може обавити у датој јединици времена, док стратегије мотивације могу бити разноврсне¹². Интензивирање рада олакшано је технолошким развојем и

¹² Рецимо, један тип стратегије познат је као стратегија „штапа” – претње реструктурирањем и отпуштањем да би се остварили менаџерски циљеви и производне пројекције, док су присутне и друге врсте стратегије, попут награђивања и бонуса за пробијање радне норме и остварење производних циљева (Kalleberg, 2011).

софистицираном технологијом. Са једне стране, нове технологије омогућавају већу контролу радницима над њиховим радним задацима, док, са друге стране, расте притисак на раднике да раде интензивније током већег броја радних сати. У смислу свега реченог, и добри послови неретко захтевају тежак и напоран рад, па се у стручној литератури наглашава чињеница да послови који захтевају већи степен вештина уједно бивају праћени и већим интензитетом рада (Kalleberg, 2011: 161–162; Green, 2006: 48–49). Овај аспект квалитета посла, чини се, не раздваја у значајној мери запослене на тржишту рада на повлашћене и неповлашћене, већ наводи на закључак да је дошло до општег повећања броја радних сати и темпа (интензитета) рада. Посебни изазови за раднике, у смислу прихватања пројектованих циљева, снажног интензитета рада и повећаног броја радних сати – јављају се у економијама које се суочавају са великом стопом незапослених, великом стопом сиромаштва и ниским животним стандардом.

Све бројнија истраживања указују на нужност разматрања контроле и аутономије коју запослени имају над темпом и распоредом радног времена, сходно чему, трећи аспект временске димензије обухвата аутономију у раду и контролу над распоредом рада (енгл. *autonomy and control self-direction*). Аутономија у раду се, као важан сегмент квалитета посла, огледа у могућности одлучивања о битним питањима која се тичу самих запослених, попут могућности промене редоследа радних задатака, права гласа у избору колега, могућности избора, промене брзине или стопе рада, избора метода рада и слично (Eurofond, 2017: 81). Концепт радне аутономије назива се још и *самоусмеравање* (енгл. *self-direction*), концептуална аутономија (енгл. *conceptual autonomy*) или дискреција над радним задацима, а може се дефинисати као „степен иницијативе који запослени могу да испоље у вези са својим непосредним радним задацима” (Kalleberg, 2011: 140; 19–20). Могућност усмеравања и контроле над оним шта ће се радити и како ће се радити води благостању и самоактуализацији. У случају ниског радног притиска, радници могу да бирају своје радно време, када ће доћи на посао, којим данима у недељи ће радити, а Калеберг (Kalleberg 2011: 164) истиче да су радницима на располагању различити облици радног времена, као што су: 1. флексибилно радно време, 2. подела посла (енгл. *job sharing*), 3. рад на даљину, 4. рад са скраћеним радним временом, 5. скраћена радна недеља. Радницима који могу контролисати шта и како раде на послу омогућено је не само коришћење свих капацитета (знања, способности, вештина) већ и да имају смислен, занимљив и изазован посао.

Међутим, јављају се супротстављена становишта о позитивним/негативним ефектима изложених аспеката временске димензије посла. Док једни сматрају да се већи

број радних сати од уобичајних и снажан интензитет рада негативно одражавају на благостање запослених, други сматрају да су нужни аспекти квалификованог и одговорног посла¹³. Перспектива претежно зависи од (не)постојања слободног избора у одређивању динамике извршавања радних задатака (аутономија и контрола на раду), а суштинско питање јесте да ли је темпо рада врста организационог ограничења сходно којем запослени немају избора¹⁴ или је пак у питању слободан избор запослених, попут прековремених радних сати, креативног рада и инспирације (Kalleberg, 2011: 19–20). Притисак на послу, дакле, сам по себи не мора нужно да нарушава благостање запосленог, а ефекти зависе од степена контроле (дискреције) коју запослени поседују¹⁵. Према је дефинисање разлике између креативног и негативног притиска на извршавање радних задатака емпиријски изазовно, различита истраживања показују да степен притиска на послу значајно корелира са вештинама, при чему запослени на квалификованијим пословима пријављују виши ниво притиска (Gallie, 2007: 5–6).

Још једну важну димензију квалитета посла представљају вештине (енгл. *skills*). Вештине доспевају у средиште пажње аутора и истраживача са развојем економије знања и због чињенице да су знање и информације главна конкурентска предност економског раста и услов за његово постизање (посредством информационо-комуникационих технологија). Техничке и организационе промене у економијама XXI века стварају све сложеније и квалификованије послове. Коришћење вештина на радном месту представља димензију посла која омогућава радницима да се развијају и расту кроз искуство, а поменута димензија често кореспондира са аутономијом која је радницима на располагању. Кључне аспекте когнитивне димензије рада представљају креативни рад и разноврсност задатака, што су и главни покретачи радне мотивације, а у бројним истраживањима радници наглашавају да им је за самоостварење на послу значајно да могу самостално решавати непредвиђене проблеме, да примењују сопствене идеје у свом послу, да могу обављати сложене задатке и да могу напредовати и учити нове ствари (Eurofond, 2017: 80–81). Међутим, иако све више расте потреба за специјализованим знањима и вештинама, поставља се питање да ли су квалификованији

¹³ Висок степен контроле над радним задацима и над распоредом рада пружа радницима веће шансе да квалитетније и флексибилно извршавају ванрадне активности у смислу реализовања породичних обавеза и активизма у друштвеној/локалној заједници. Овај аспект временске димензије може бити важнији и од зараде или од тога колико напорно и дуго раде (Kalleberg, 2011: 164; Green, 2006: 46).

¹⁴ Радници са слабом контролом над темпом рада и већим бројем радних сати вероватније ће бити изложени психофизичком стресу и напору, који значајно умањује благостање и задовољство радом.

¹⁵ Што је дискреција запосленог мања и организациони притисак већи, ефекти су претежно негативни на благостање појединца и представљају негативну карактеристику квалитета посла.

послови уједно и квалитетнији послови. Према квалификованији послови углавном нуде већи степен аутономије и дискреције, не треба занемарити ни (неповољне) импликације ових промена на раднике који неретко раде дуже, интензивније и у сталном су процесу усавршавања, као нужном захтеву сложенијих послова (континуирано стицање знања и вештина) (Kalleberg, 2011). Различите дисциплине пружају другачије виђење (концептуализацију) вештине. Психолози вештине посматрају као компетенције за обављање различитих радних задатака,¹⁶ док економисти вештине сагледавају као људски капитал, односно, карактеристике појединаца које се могу стећи и тиме увећати вредност индивидуалног рада. У социологији, вештина се углавном узима као показатељ сложености посла и кореспондира са аутономијом радника¹⁷. Социолози скрећу пажњу на чињеницу да означавање неког посла као квалификованог јесте спорно и неретко је социјално конструисано (парцијално је одређен конфигурацијом односа моћи на радном месту). Уколико неки посао обележимо као „квалификован”, његова вредност на тржишту рада расте (Green, 2006: 28–29). Претпоставка (неретко и потврђивана) јесте да радници који раде на висококвалификованим радним местима имају веће могућности да развију своје вештине и сопствене способности, у прилици су да покажу и искористе своје вештине и самим тим свој рад виде смисленим и значајним. Неки аутори попут Калеберга (2011: 20) вештине виде као инструмент за генерисање тржишне моћи, економске накнаде, погодности и веће контроле над радним распоредом, док се профилишу и они аутори (Green, 2006) који вештине виде као посебан аспект квалитета посла јер употреба вештина има унутрашњу вредност и сама је себи циљ (интринзична награда, не инструмент за постизање бољег тржишног положаја и моћи).

Даље, још један од значајних предиктора квалитета посла може бити и ниво зараде, због чега је у стручној литератури и предмет дискусије. Зарада не само да обезбеђује могућност задовољења егзистенцијалних животних потреба и обезбеђивања потреба унутар породице већ омогућава и изградњу идентитета кроз потрошњу и животни стил. У савремено доба, зарада постаје све важнија димензија квалитета посла у контексту великих економских потреса (економских криза), повећања инфлације и трошкова живота, али и све веће несигурности на тржишту рада. Аргументација о значају висине зараде у одабиру посла и задовољство послом проистичу из појмовног разграничавања

¹⁶ Што се разликује од способности и знања.

¹⁷ За неке раднике, велике погодности и значајан аспект посла представља и могућност контроле шта ће и на који начин радити на послу (интринзична награда), за разлику од екстринзичне (плата и права из радног односа).

квалитета посла и услова запослења. Гали објашњава да се квалитет посла претежно односи на карактеристике радног искуства (интринзични фактори), док је код услова запослења пажња усмерена на спољне карактеристике посла, где класификује и зараду (Gallie, 2007: 6). Зарада се класификује као економска димензија рада, док су у склопу ове економске димензије присутне и остале погодности везане за радни однос, попут: 1. здравствене заштите; 2. боловања; 3. права на годишњи одмор; 4. накнаде у случају незапослености и 5. пензије. Показало се да запосленима није важан само апсолутни ниво зараде, већ и то да ли су новчане награде праведно распоређене. Уколико радник сматра да ниво зараде који добија за свој рад није пропорционалан труду који улаже, може доћи до стреса, незадовољства и нарушавања здравља (Siegrist, 1996, према Eurofond, 2017: 98). Зараде су такође позитивно повезане са другим аспектима квалитета посла, стога су спроведена истраживања показала да добро плаћени послови позитивно корелирају са већим степеном вештина¹⁸ и аутономијом (Kalleberg, 2011: 121–122). Док се варијанса у зарадама из перспективе појединаца објашњава људским капиталом (образовањем и искуством) и разликама у вештинама, са структуралног/системског нивоа оправдава се различитим захтевима на тржишту и унутар предузећа: променом састава радне снаге (понудом и потражњом); карактеристикама радне снаге; садржајима занимања која захтевају различите вештине и улагања; технолошким променама и образовним приоритетима итд. Премда можемо претпоставити да велики приходи представљају кључну мотивацију за прихватање одређеног посла (поготово у периодима економских нестабилности и потреса), истраживања на ову тему ипак показују да плата није најбитнији фактор приликом одабира занимања. У истраживању „Национална студија о промени радне снаге” (енгл. *The National Study of the Changing Work-force*) показало се да висока зарада није пресудни чинилац у прихватању посла. Свега 35% испитаника потврдило је зараду као важан фактор за прихватање посла, док се квалитет радног живота појављује као приоритет (Galinsky, Bond & Friedman, 1993, према Schae, Willis, 2001: 213). Аутори такође објашњавају да већи степен усредсређивања испитаника на остале аспекте посла можда лежи и у чињеници што се радницима не нуди шири распон могућих плата при одабиру радних места, сходно чему избор може да се прави у одабирима других карактеристика посла (физичко окружење, социјално

¹⁸ Самим тим, образованији ће имати и веће зараде и већу аутономију у свом послу, премда нека истраживања ипак показују да најмање плаћени послови нису нужно послови који захтевају низак степен вештина (Kalleberg, 2011: 122).

окружење, аутономија у раду и слично). Међутим, импликације ниских зарада могу се одразити на квалитет живота и благостање појединаца превасходно у ситуацијама у којима приходи осталих чланова домаћинстава не пружају заштиту од финансијске оскудице.

Најзад, можемо издвојити још две димензије квалитета посла које су се временом профилисале и односе се на физичко окружење (рада) и социјално окружење. *European Working Conditions Survey* (EWCS) разрађује наведене две димензије квалитета посла у склопу концептуалног развоја објективног појма квалитета посла. У извештају EWCS из 2012. године (Eurofond, 2012: 13), поред два скупа екстринзичних карактеристика посла („Зарада” и „Перспектива”), развијени су и сегменти суштинских карактеристика посла („Интринзични квалитет посла” и „Квалитет радног времена”). У склопу интринзичних карактеристика посла, профилишу се димензије „Вештине и дискреција”, „Интензитет рада”, „Социјално окружење” и „Физичко окружење”. Социјално окружење врло је значајно за благостање радника будући да може подстицати лични развој, може олакшати професионалну социјализацију и интеграцију на радном месту, али и изградити лични доживљај себе као радника кроз различите врсте позитивног стимулуса (похвале, признања и слично). Управо је ова врста интерперсоналних односа у средишту пажње политике људских ресурса зато што је познато да су међусобни односи између радника, колега и надређених (менаџера) повезани са учинком, организационом посвећеношћу и личним ангажовањем радника (Eurofond, 2017: 64). Премда социјална „клима” ствара осећај припадности унутар радног колектива, она нужно развија и позитивне/негативне односе на радном месту. Наведени аспекти социјалног окружења представљају значајну димензију квалитета посла јер су истраживања показала (Warr, 2007: 128–133) да нивои социјалне подршке коју радник има од својих колега или надређених корелирају са здрављем и благостањем. Подршка колега од великог је значаја у стресним тренуцима на радном месту, али се може догодити да социјално окружење створи додатни стрес и притисак код запослених, чиме однос поприма карактеристике насилништва и изабљивања. У смислу свега наведеног, менаџери¹⁹

¹⁹ Модел организационе правде, распрострањен и доста испитиван у стручној литератури, акценат ставља на квалитет друштвене интеракције на послу, правила која регулишу доношење одлука и менаџерско понашање. Циљ јесте да се процени у којој мери људи сматрају да се њихови претпостављени поштено и праведно постављају према њима зато што перцепција поштеног поступања доприноси стварању подстицајног окружења. Клима у којој изостаје социјална подршка од стране колега и менаџера, али и присуство било ког вида насиља, воде интензивираним стресу и већој вероватноћи јављања психофизичких обољења (Eurofond, 2017: 64–66).

имају важну улогу по питању посвећености запослених. Иако је њихова улога да обезбеде обављање послова у складу са дефинисаним циљевима организација, неретко могу злоупотребити своја овлашћења (Eurofond, 2017: 66). Нека истраживања показују (Galinsky, Bond & Friedman, 1993, према Chaie, Willis, 2001: 213) да је подстицајно социјално окружење врло високо рангирано на скали кључних карактеристика приликом одабира посла. Од пет најзначајнијих карактеристика, испитаници су навели отворену комуникацију на радном месту, одлике претпостављеног и квалитет управе.

Упоредо са друштвеним окружењем, у средиште испитивања битних димензија квалитета посла доспева и физичко окружење са стављањем акцента на обезбеђивање безбедности и здравља на раду. Нашироко је прихваћена стандардизација физичких услова рада која спречава физичку опасност и минимизује ризике при раду који утичу на здравље и добробит радника. Инсистирање на развоју регулативе и напретку знања о здрављу и безбедности на раду у великој је мери унапредило физичку сигурност на радним местима у последњих педесетак и више година (Eurofond, 2012: 16), због чега се у друштвеним истраживањима конституисао индекс безбедности животне средине. У зависности од националних политика и императива европских земаља, разликују се законске регулативе и услови који се морају предузети зарад безбедности радног окружења. Кључне карактеристике физичке безбедности на радном месту представљају дизајн животне средине (квалитет ваздуха, осветљење, природа и тежина радних задатака), опрема и алат, метод производње, ризици и опасности на радном месту, паузе (јело и одмор) и тоалети (Warr, 2007: 35). Премда нас све већи раст услужног сектора може навести на закључак да су физички ризици за раднике сада мање присутни, истраживања показују да ниво ризика за физичке раднике не опада значајно (Eurofond, 2017: 42). У истој студији наглашава се да, иако се производња делимично мања, присуствујемо новим видовима ризика у производњи, попут изложености разним хемикалијама, електромагнетним пољима, те наноматеријалима, биотехнологијом и оним материјалима које је врло тешко идентификовати. Приликом мерења изложености радника ризицима који могу утицати на њихово здравље у смислу физичких услова рада и природе посла, треба узети у разматрање и количину изложености радника агенсима (или предметима рада) штетним по њихово здравље, али и изложеност количини фактора који представљају ризик за њихову безбедност (изложеност једном фактору или више фактора ризика). Извештаји о условима рада и ризицима на радном месту (Da Costa & Viera, 2010: 285–286; Warr, 2007: 120–124) бележе да нису сва занимања подједнако ризична по здравље и физичку добробит запослених. Неки услови на раду, попут

понављајућих покрета, дизања тешких терета, изложености тешким временским условима (топлоти/хладноћи), буци, прабини, хемикалијама, инфективним агенсима и слично, одређену групу радника чине рањивијом и подложнијом здравственим проблемима и болестима (секторска изложеност ризицима). Истраживања су издвојила занимања са вишеструким негативним последицама по здравље појединаца и то су претежно радници у рудницима, радници који раде у фабрикама, занатски радници, они који раде на грађевинским радовима, у шумарству и риболову, транспорту, преради хране, преради дрвета, радници у услугама и слично (Eurofond, Peuceva, Wetzels et al, 2014: 40–41). Из наведеног не изненађују напор ни законски оквири који промовишу континуирано побољшање радних услова, премда треба бити свестан и оних штетних утицаја који нису директно мерљиви, али свакако утичу на здравље и безбедност радника.

Постојао је низ покушаја да се приђе проблематици квалитета посла, о чему је већ било речи. Уважавајући вишеструкост димензија квалитета посла, било је покушаја да се створи јединствени индекс квалитета посла обједињујући све индексе квалитета послова у јединствени индекс. Таква анализа присутна је код Де Бустилја и сарадника (De Bustillo и други, 2011), где се од пет издвојених индекса (зарада; интринзично задовољство послом; квалитет радног ангажмана; здравље и безбедност; баланс рада и живота) формира јединствени индекс у којем сваки од посебно наведених индекса има једнак удео (20%) приликом обједињавања. Приликом анализе у коју је укључен велики број европских држава, дошло се до закључка да су према општем индексу квалитета посла (што већи скор – то су послови квалитетнији) земље Скандинавије, Луксембург и Велика Британија на самом врху, земље континенталне Европе на средини, земље јужне Европе негде између средине и дна, док су на самом дну, у смислу индекса квалитета послова, претежно земље источне Европе.

Извештај *Еурофонда* (Eurofond, 2017) нешто је другачије приступио мерењу квалитета посла. Није постојала намера да се различити индекси квалитета послова сумирају у јединствени индекс, већ су приказани различити профили послова који постоје у доступној бази EWCS (ИУРЕ)²⁰. Креирајући седам индекса квалитета посла (физичко окружење; интензитет рада; квалитет радног времена; социјално окружење; вештине и аутономија; перспективност; зарада), према којима је издвојено пет профила послова (*Послови лошег квалитета; Послови под притиском; „Глатки” послови;*

²⁰ *European Working Conditions Surveys* – Испитивање услова за рад у Европи.

Активни мануелни послови; Високоперспективни послови) према сличности дистрибуције вредности наведених индекса. Резултати показују да се сваки пети радник налази на *Пословима лошег квалитета*, односно, да има ниске резултате у свакој димензији квалитета посла. Већину ових *Послова лошег квалитета* обављају радници са ниским степеном образовања, затим више жене него мушкарци, те је већи проценат ових послова у микрофирмама. *Послове под притиском* обавља 13% радника. Група *Послова под притиском* даје позитивне оцене код индекса вештина и аутономије, перспективности и зарада, али веома негативне оцене код индекса друштвеног окружења, интензитета рада и квалитета радног времена. Четвртина радника обавља *Глатке послове*. Ови послови су задовољавајући у већини димензија квалитета посла, али имају нешто негативније оцене у погледу вештина и аутономије, као и зараде. Сваки пети радник ради на *Високоперспективним пословима*. Ови послови су позитивни по свим димензијама, осим по интензитету рада и квалитету радног времена.

Студија Арнија Калеберга (Kalleberg, 2011) о добрим и лошим пословима је такође вредна помена. Иако се у наведеној студији не настоји креирати индекс квалитета посла, аутор истиче да постоје димензије квалитета посла које утичу на то да ли се посао може сматрати добрим, односно, лошим (зарада и могућност њеног раста; погодности из радног односа као што су пензијско и здравствено осигурање; аутономија и контрола над радним задацима; контрола над распоредом радних активности и услова радног ангажовања; као и контрола над прекидом радног односа). Аутор настоји да кроз наведене димензије анализира поларизацију послова, односно, пораст раздора између добрих и лоших послова и прекаризацију рада уопште. Студија је везана за контекст САД-а и период од 1970-их до 2000-их година, када се дешавају важне промене у економској сфери, обележене као неолиберални заокрет. Аутор истиче да је присутна поларизација послова у низу димензија квалитета посла, истичући притом све већу неједнакост у смислу зарада и погодности из радног односа (превасходно подразумева пензијско и здравствено осигурање), контроле над радним задацима и могућности учешћа у њима, као и у интензитету рада. Објашњење поларизације дуж наведених димензија посла Калеберг објашњава институционалним, легалним и политичким интервенцијама због којих су рањиве групе на тржишту рада изложеније лошим пословима, претежно као резултат изостанка институционалне заштите. Такође, аутор истиче да је приметан тренд општег смањења сигурности запослења, као и да таква ситуација додатно погађа депривилеговане групе јер радници са високим степеном вештина могу лакше доћи до нових шанси на тржишту рада. Многи добри послови

одликују се и димензијама са нижим вредностима у смислу њиховог квалитета, послови са добром зарадом и високом аутономијом такође постају несигурни, притом оптерећени високим интензитетом и обимом посла. На самом крају, аутор истиче да образовање и вештине представљају важну линију поделе и значајно утичу на могућности да се заузимају добри, односно лоши, послови.

Како је већ наведено, постоји низ различитих приступа проблематици квалитета послова, међутим, оно што је заједничко јесте да се у обзир узимају различите димензије квалитета послова независно од тога да ли ће се оне на крају спојити или посматрати јединствено. Посебан изазов представљала је одлука о броју индекса за анализу квалитета послова. Дебата о броју индекса односи се не само на питање броја доступних ставки у анкети (од којих свака описује детаљне аспекте послова) већ и на то колики број индекса најбоље приказује карактеристике квалитета посла. Како је већ наведено, у литератури се могу наћи различити приступи истраживања квалитета посла, који се разликују по броју димензија којима описују квалитет послова, али и начину представљања индекса квалитета посла.

Приступ који заговара анализу мањег броја димензија квалитета послова углавном истиче практичност и лакоћу представљања резултата. Примера ради, студија спроведена од стране Де Бустилја и сарадника (de Bustillo и др. 2011) представља пример студије усредсређене на креирање јединственог индекса квалитета посла сачињеног од просечних вредности поиндекса који одговарају различитим димензијама посла. Критика поменутог приступа указује на чињеницу да је квалитет посла вишеструк концепт и да креирање једног индекса значајно осиромашује анализу. Интерпретација само једног индекса изложена је могућностима различитог тумачења због редукације детаља и претпоставке да свака димензија има једнаку тежину у формирању квалитета посла. Поред наведеног, истраживање квалитета посла према различитим димензија од већег је значаја за креаторе политика јер се могу “мапирати” димензије које посао чине лошијим (Eurofound, 2002: 2017). У овој дисертацији, квалитет посла се третира као вишеструк феномен и истраживаће се сходно различитим димензијама квалитета посла. Увршћивањем више димензија у анализу, моћи ћемо сагледати на који се начин издвајају профили квалитета посла карактеристични за специфичне потребе одређених сектора, грана делатности, занимања (а које притом заузима специфичан профил радника у смислу рода, образовања, насеља и региона). Овакав приступ омогућава препознавање варијација вредности димензија сходно различитим профилима квалитета посла, као и сагледавање тога да ли постоје одређене екстерне силе које утичу на вредности

појединих димензија. Једна од важнијих екстерних сила који утичу на одређене димензије квалитета посла, како и Калебергово истраживање показује, јесу институционалне промене које могу директно погађати одређене димензије квалитета посла.

1.3. Трендови промене квалитета посла

Кроз читав XIX век, велики део посла били су слабо плаћени, нестабилни и несигурни послови, што је поред квалитета радног времена утицало и на квалитет слободног времена. Иако се крајем XIX века и кроз читав XX век јављају настојања за увођењем извесних права из радног односа на системском нивоу²¹ (што значајно побољшава квалитет живота запослених и животни стандард), након Другог светског рата, у периоду обнове и велике економске експанзије, пораст стабилних и добро плаћених посла био је праћен и уделом лоших, несигурних и слабо плаћених посла са циљем снижавања трошкова пословања (Kelleberg, 2011; Puljiz, 2005)²². Проблем квалитета посла, односно, добрих/лоших посла постаје средиште многих научних истраживања, те се јављају и покушаји објашњења овог феномена, али и антиципација проблема и праваца у којима ће се кретати квалитет доступних посла на тржишту рада.

У покушају да сумирамо теоријске перспективе које се баве темом промене квалитета посла, полазећи од трендова у економији и политици тржишта рада, послужићемо се Галијевом класификацијом (Gallie, 2017: 228–229) различитих теоријских приступа. Прва два приступа (оптимистичка и песимистичка) Гали сврстава у универзалистичке теорије зато што оба приступа наглашавају да примена информационих технологија и динамичке промене на тржишту рада у свим капиталистичким друштвима по правилу доводе до побољшања/погоршања квалитета посла занемарујући локални контекст. Група теорија са оптимистичким приступом (теорија индустријализма, постиндустријализма, економије знања и информационог друштва) доводи у везу примену информационих технологија са повећаном потражњом

²¹ Успостављање система социјалне сигурности, али и система социјалне заштите (Puljiz, 2015).

²² Треба имати у виду да је овај теоретичар писао на основу искуства америчког друштва, сходно чему се наведени трендови у квалитету посла доступних на тржишту рада разликују у зависности од типа друштва и саме друштвене организације економских односа у овој временској одредници. Не треба испустити из вида ни то да је другачији систем социјалне сигурности и (не)протективног законодавства у тржишно-капиталистичким и командно-планским социјалистичким друштвима исходовао другачијим квалитетом најзаступљенијих посла, сигурношћу радних односа на тржишту рада и самим тим усмеравао различите фокусе у истраживању квалитета и задовољства послом.

за радницима који поседују висок ниво вештина. Последично, тражња за висококвалификованом радном снагом доводи до пораста запослености и бољег квалитета посла. Ова група теорија апострофира позитивне екстерналије све веће конкурентности и компетитивности посредоване информационим технологијама, што се одражава позитивно на квалитет посла. Насупрот оптимистичким теоријама налази се група теорија (песимистички приступ) које наглашавају негативне ефекте услед нарастајуће примене информационе технологије, дигитализације и промене на тржишту рада у виду све веће флексибилности и опадања ригидног законодавства, које уређује радне односе. Нагласак је на подели послова према вештинама, опсегу аутономије, интензитету рада, квалитету физичке радне средине и зарадама, које поларизују запослене и стварају дуално тржиште рада. Повећање конкуренције, инсистирање на тржишним принципима и тренд глобализације утичу на све мању сигурност посла, њихов квалитет и редукцију права из радног односа. Трећа група теорија полази од приступа у којем последице деловања информационих технологија зависе од локалитета у којем се примењују зато што су конкретна друштва одређена специфичним историјским развојем. У складу са наведеним, друштва се упркос универзалним трендовима (информациона технологија, динамичке промене на тржишту рада попут све веће флексибилизације) међусобно разликују у погледу одлика рада и структуре тржишта рада. Сагласно теорији варијетета капитализма, показало се „да је у либералним тржишним привредама више заступљена поларизирана структура према вештинама, нижи ниво партиципације запослених и већа несигурност него што је то случај у координисаним тржишним привредама” (Стојић, 2018: 30). Према се не могу очекивати универзални исходи, глобални трендови представљају важан чинилац који у констелацији са локалним приликама доводи до промена на тржишту рада, те последично утиче и на квалитет послова.

Теорија постиндустријализма и теорија информационализма истичу промене у области рада и запошљавања током XX века. Ове теорије истичу експанзију услужног сектора, успон менаџерских и стручних занимања, смањење пољопривредних и производних послова и ширење информационог садржаја рада (у развијеним земљама) као показатеље промена у друштвеној структури након 1920. године. Теорије постмодернизма истичу природни тренд у развоју и напретку економије и друштва који се огледа у:

1. променама у услужном сектору (смањење пољопривреде и производних послова);

2. појави нових професија – менаџери и сличне струке;
3. ширењу информацијског садржаја рада (Castells, 2000: 235).

Солов и Кендрик (Solow & Kendrick), као представници ових теорија, деле XX век на два периода: 1. период индустријске економије и 2. период постиндустријске економије (одлика потоњег је привредни раст који се темељи на информацијама и знању). Међутим, Кастелс указује на чињеницу да, упркос несумњивој разлици која се може уочити на почетку и крају XX века, основна особина која разликује поменута два периода не лежи у извору раста продуктивности, већ у кључној разлици између „два облика индустријске, пољопривредне и услужне производње засноване на знању” (Castells, 2000: 235). По мишљењу овог аутора, основна разлика огледа се у промени доминантног сектора производње.

Полазећи од теорија постиндустријализма и информационализма, Кастелс сматра да, упоредо са трендовима које наглашавају наведене теорије, можемо уочити и историјску промену обрасца запослености (структуре запослених). Анализом развоја структуре запослености у периоду 1920–1990. године, аутор указује на заједничке црте и различитости у структурама запослености у информацијском обрасцу у контексту међуделовања технологије, економије и институција. Кастелс је извршио анализу трансформације структуре запослености поделивши XX век на два периода: 1920–1970. и 1970–1990. Основна аналитичка разлика између та два периода јесте у томе што су посматрана друштва (Г7) у првом периоду постала постаграрна, а у другом постиндустријска (Castells, 2000: 239). Промена у структури запослености у периоду 1920–1970. године везује се за прелазак са пољопривреде на услуге и грађевинарство (не нужно изван производње). Од седамдесетих година почиње период економског реструктурирања и технолошке трансформације, што води смањењу производње у свим земљама, да би након 1990. године већина становништва из земаља Г7 била запослена у услугама и сектору информација. Од круцијалног је значаја нагласити да поменути процес економске реструктурирације и технолошке трансформације крајем 70-их година XX века прати процес дерегулације и значајне промене на тржишту рада (и у организацији рада). Промена структуре запослених неретко води значајним померањима не само у квантитету (броју радних места) већ и у квалитету послова.

Економска рецесија крајем 70-их и почетком 80-их година XX века, индустријско реструктурирање привреде унутар развијених земаља, уплив и примат нових технологија и глобализација тржишта рада – значајно су утицали на промене у раду и (структури) запослености (Castells, 2000; Milošević, 2005). Кореспондентно са наведеним

трендовима, као реакција на економске кризе 1970-их година, осамдесетих година XX века дешавају се екстензивне економске и финансијске реформе на глобалној сцени. Поменуте реформе представљају отклон од издашних програма тзв. држава благостања успостављених у послератном периоду. Политике ових држава (познатије као кејнзијанска политика) одликовале су се широким обухватом услуга и сигурношћу које су пружале својим грађанима. У основи ове политике били су принципи социјалне заштите и сигурности, политика пуне запослености и субвенције, што је као исход имало добар животни стандард. Дисконтинуитет са протективном кејнзијанском политиком претстављају политичке и економске мере које уведе Роналд Реган (Reagan) у Америци и Маргарет Тачер (Thatcher) у Британији. Ове мере обухватају: укидање синдикалних и демократских права, укидање субвенција, приватизацију државних предузећа и јавних услуга, повлачење државе из програма социјалне сигурности и заштите, све већи степен дерегулације и флексибилизације у области рада и радних права, као и промене у перцепцији самих људи (Berč&Mihnjenko, 2012: 268; Harvi, 2012: 13–16).

Глобализација неолибералних тржишних решења условила је и промене које утичу на сигурност и благостање радне снаге на тржишту рада. Промене се превасходно огледају у опадању значаја државе благостања и заштити радне снаге по питању осигурања основних ризика (болест, старост, незапосленост, новонастали животни ризици). У научној арени, кључне социолошке расправе о утицају глобализацијских процеса на организовање рада усредсређују се на питање природе новонасталих промена – да ли су у питању промене у садржају (квалитету) рада или је реч о промени форме рада.

Описане реформе се у литератури називају *неолиберална револуција*. Концепт неолиберализма описује доминантне економске моделе након 80-их година XX века. Притом се важност неолиберализма не огледа само у прекиду са кејнзијанизмом, већ и у чињеници да су неолибералне политике постале прокламован пут на глобалном нивоу без познате конкурентне алтернативе.

1.3.1. Неолиберални заокрет²³

²³ Текст у којем се сумирају резултати прегледа литературе у области неолибералног заокрета и његовог утицаја на тржиште рада, објављен у оквиру израде докторске дисертације, може се пронаћи у другом броју *Годишњака за социологију* 2022. године: Николајевић, А. „Неолиберализам и флексибилизација тржишта рада“.

Интелектуално порекло неолиберализма углавном се везује за иницијативу стварања друштва Мон Пелерин од стране Фридриха фон Хајека (Најек) априла 1947. године. Иако реч *неолиберализам* није била присутна у њиховим актима, друштво је представљало својеврсну „неолибералну интернационалу”. Неки од истакнутих чланова друштва били су Лудвиг фон Мизес (Mises), Милтон Фридман (Friedman) а у једном периоду и Карл Попер (Popper) (Harvi, 2012: 36; Biebricher, 2019: 13).

Чланове друштва Мон Пелерин бринула је растућа „плима колективизма” оличена у комунизму или неким мање радикалним формама кензијанистичке државне интервенције. Хајека и његове идеолошки блиске колеге повезује став да сваки облик државне интервенције представља колективистичко планирање, које је непожељно и штетно јер, наводно, води новим облицима инжењерског деспотизма (Steger & Roy, 2010: 15; Biebricher, 2019: 20). Хајек наглашава да сви облици планирања усмерени на регулацију конкуренције нужно воде економској неефикасности. Сваки покушај државног интервенционизма онемогућава адекватну конкуренцију и спречава тржиште да ваљано координише индивидуалне акције (Најек, 2012: 43–44). Оваква визија економске сфере произлази из неолибералних политичких идеала. Неолиберална политичка доктрина афирмише идеал слободе као основну цивилизацијску вредност. Ову вредност константно угрожавају не само фашистичке и комунистичке диктатуре, намећући колективна мишљења слободном суду појединаца, већ и разни облици државних интервенција. Насупрот томе, слобода се афирмише стварањем неолибералне државе чији је императив заштита интереса приватне својине, приватних предузећа, мултинационалних корпорација и финансијског капитала (Harvi, 2012: 19, 22). Још један гласноговорник неолиберализма Фридман (Friedman, 1992: 22) указује на то да државни интервенционизам убрзава колективистичку тенденцију да благостање (а не слобода) постаје доминантно вредносно усмерење демократских земаља. Група окупљена око друштва Мон Пелерин оштро се противила и социјалистичком захтеву за једнакошћу, и кејнзијанистичком захтеву за благостањем, сматрајући да обе тежње креирају економску сферу у којој се не могу успоставити предуслови за друштво које баштини вредност слободе.

Према неолибералном учењу, тржиште представља ефикаснији механизам од било каквог државног плана јер ниједан људски мозак не може обрадити информације боље од тржишта (Mirowski, 2009: 435). За Фридмана (Friedman, 1992: 34), широка примена тржишних принципа смањује друштвене напетости. Наведени закључак проистиче из премисе да што је више области покривено тржишним принципом – мање је тема око

којих треба доносити политичке одлуке. Већина неолиберала уверена је да тржишна решења, на основама приватног предузетништва, воде одрживом економском расту, подупиру економску ефикасност и обезбеђују одсуство инфлације, као један од најважнијих друштвено-економских приоритета (Steger&Rou, 2010: 20).

Један од императива за стварање ефикасних тржишних привреда је слободна мобилност капитала. Отуда се неолиберали залажу за ултимативну заштиту капитала и његовог слободног кретања између националних граница (Mirowski, 2009: 438). Све препреке за мобилност капитала морају бити превазиђене, било да су по среди баријере између сектора, региона или пак држава. Државни суверенитет над токовима роба и капитала треба бити замењен глобалним тржиштем јер ће међународна конкуренција побољшати ефикасност и продуктивност, оборити цене и контролисати инфлаторне тенденције (Harvi, 2012: 91). За неолиберале глобално, међузависна економија представља „незамењив алат за стварање бољег света” (Steger&Rou, 2010: 11).

Неолибералној реакцији претходи кензијанистичка економска доктрина која је уживала велику популарност након Другог светског рата. Са своје стране, ова доктрина представљала је реакцију на економску кризу у периоду од краја 20-их до самог краја 30-их година XX века. Девастирајуће последице тзв. Велике депресије подстакле су тадашње економске мислиоце на идеју да држава треба бити много више од „ноћног чувара” како су то говорили класични либерали. Основе кејнзијанизма као економске парадигме поставио је истакнути економиста Џон Мејнард Кејнс (John Maynard Keynes). Супротно уверењу класичних либерала да тржиште самостално исправља дејства кризе и враћа економију у равнотежу, Кејнс је сматрао да држава мора интервенисати у области економије како би се ефикасније пребродиле кризе, како би се подстакли економски раст и запосленост, као и то да ће економија остати заглављена у кризи у случају изостанка интервенције. Залагао се за експанзивну монетарну политику и велику јавну потрошњу у време економских криза са циљем препорода економије, односно, отварања нових радних места и повећања агрегатне тражње. Повећање агрегатне тражње за последицу има стимулисање приватног сектора ка проширењу производње и инвестиција, захваљујући чему може да генерише веће профите. Иако оштар критичар принципа саморегулишућег тржишта, Кејнс је уважавао тржишни принцип, као основу за државну интервенцију (Steger&Rou, 2010: 5–6; Biebricher, 2019: 16).

Примена Кејнсових идеја, на простору Западне Европе и Северне Америке, довела је до периода често називаног „златно доба контролисаног капитализма”, који је оквирно трајао од 1945. до 1975. године. Наведени период био је обележен екстензивним

државним интервенционизмом усмереним не само на повећање економске продуктивности већ и на задовољење основних социјалних циљева. Националне владе у овом периоду контролишу токове новца и успостављају високе порезе за богате, што подстиче стварање опсежне државе благостања (Steger&Rou, 2010: 7).

"Три деценије златног доба контролисаног капитализма одликоване су високим привредним стопама раста, повећањем куповне моћи, ниским стопама незапослености, побољшањем материјалног стандарда и социјалном заштитом без преседана у људској историји" (Николајевић, 2022: 21). Низ економских криза које су се догодиле 1970-их година, обележиле су крај "златног доба". Као последица пада профитних стопа, са једне стране, и „нафтних шокова”, са друге стране, дошло је до структурне кризе и појаве „стагфлације”²⁴ (Steger&Rou, 2010: 9; Dumenil&Levy, 2005: 9; Puljiz, 2005: 8). Суочене са дуготрајном стагфлацијом, политичке елите биле су принуђене да трагају за алтернативним решењима која могу олакшати излазак из кризе. Интерне поделе у кејнзијанистичком табору олакшале су продор неолиберализма као алтернативног одговора на кризу (Palley, 2005: 22).

Почеци неолибералних политика се са пуним правом везују за већ поменућу владу Маргарет Тачер у Великој Британији и владу Роналда Регана у Сједињеним Америчким Државама. Период политичког деловања Маргарет Тачер (премијера Велике Британије од 1979. године), карактерише одбацивање кејнзијанизма и окретање ка неолибералним реформама. Скуп опсежних реформи које Маргарет Тачер у овом периоду енергично спроводи, сматрајући их неопходним за излазак из стагфлације 1970-их, укључује: "напуштање државе благостања и смањење буџета за јавну потрошњу; обрачунавање са моћним синдикатима и свим формама солидарности које не доприносе флексибилности; приватизацију јавне имовине (чак и социјалних станова); смањење пореза; стварање повољне пословне климе за привлачење страног капитала" (Harvi, 2012: 39–40, према Николајевић 2023: 27). У исто време, Реганова администрација водила је интензивну кампању против гломазне државе²⁵, што је подразумевало супротстављање државним регулацијама у области заштите животне средине, заштите на раду и здравствене заштите. Опсежна дерегулација коју је спровела Реганова влада (почев од авио-

²⁴ У стручној литератури се појам стагфлације односи на структурне поремећаје у привреди једне земље. Овакво стање подразумева изузетно висок ниво инфлације која је најчешће праћена великим падом привредне активности. Последично, снижава животни стандард, доводи до велике стопе незапослености, и ствара значајан дисбаланс у јавним финансијама.

²⁵ Овај термин се углавном односи на државу са бројним бирократским секторима путем којих регулише различите области социо-економског живота и за коју се везују велики јавни расходи.

саобраћаја и телекомуникација, па све до финансија) имала је за циљ стварање повољне пословне климе и уклањање ограничења слободном тржишту, укључујући и тржиште рада (Harvi, 2012: 43).

Како би пројекат неолиберализације тржишта рада био у потпуности спроведен, политичке елите морале су се обрачунати са свим формама солидарности које ограничавају акумулацију капитала (Harvi, 2012: 102), укључујући моћне синдикате. Влада Роналда Регана јасно је ставила до знања синдикатима да нису пожељни учесник дијалога у владиним саветима, и то укидањем уговора којима се прописивао однос снага између корпорација и синдиката 1960-их. Влада Маргарет Тачер спровела је нешто перфиднију политику према синдикатима који су у Великој Британији имали извешан степен институционалне подршке и јаку преговарачку моћ након периода послератне владавине лабуристичке партије. Моћ синдиката умањена је „отварањем” Велике Британије страним компанијама и иностраним улагањима у којима су одлуке о томе које послове треба сачувати, а које не, препуштене деловању слободног тржишта (и тиме измакнуте изван сфере утицаја и заштите синдиката) (Harvi, 2012: 78, 84; Steger & Roy, 2010: 42).

Тријумф неолибералних политика често је везиван за чувену изјаву Маргарет Тачер „Нема алтернативе” (за њену *неолибералну агенду*, курзив А.Н.). Наведена изјава имала је посебну тежину због тога што политичка левица није успела да понуди алтернативни модел који би дезавуисао реформе Маргарет Тачер (Steger&Rou, 2010: 21). Реформе влада Маргарет Тачер и Роналда Регана представљају почетни талас неолибералних политика усмерених против кејнзијанистичке „скупе државе” и државног интервенционизма. Након Велике Британије и САД, и многе друге земље крећу са делимичним или потпуним усвајањем неолибералне политике, тако да се неолиберализам убрзо намеће као глобална „парадигма”. Након што се од 1982. године утицај кејнзијанизма у редовима ММФ-а и Светске банке смањује на минимум, ове институције постају корифеји неолибералне доктрине. Репрограми дугова држава дужника од стране ових институција условљавају се „структурним прилагођавањем” економија ових земаља. „Структурно прилагођавање”, притом, подразумева институционалне реформе усмерене на смањење јавне потрошње, редукцију државе благостања, флексибилизацију тржишта радне снаге и приватизацију јавне имовине (Harvi, 2012: 47; Kovačević, 2019). Једна од специфичних манифестација ширења неолиберализма изван граница англосаксонског света била је тзв. „шок-терапија” која се препоручивала свим бившим социјалистичким земљама источног блока, у процесу

транзиције у тржишну привреду. Усвајање „шок-терапије” у постсоцијалистичким земљама није увек био вољни процес, већ неретко и принудни. Поред глобализацијски оријентисаних локалних политичких елита које су неолибералне реформе имплементирале са ентузијазмом, постојале су и струје које су овакав вид структурног прилагођавања сматрале горком пилулом која се мора попити зарад неопходних зајмова од стране ММФ-а и Светске банке. "Трагом изложеног, можемо установити да се неолиберализам на глобалном плану манифестује кроз специфичан сет јавних политика (Steger&Rou, 2010: 14–19; Ковачевић, 2019: 23–26), што углавном подразумева: 1) приватизацију јавних предузећа; 2) либерализацију трговине; 3) дерегулацију економије; 4) редукацију јавне потрошње” (Николајевић, 2023: 28).

Наглашавање важности тржишта и тржишних решења, приватизација државних ресурса и ограничење обима државних интервенција, које је са собом донело глобално ширење тековина неолибералне револуције, довело је до бројних промена у сфери рада. Утицај неолиберализма на радна места огледа се, између осталог, у редукацији владиних прописа којима се регулишу радни односи на минимум прихватљивих стандарда на тржишту рада, чиме се фаворизују интереси послодавца за већом флексибилношћу радне снаге. Флексибилизација је довела до различитих врста реструктурирања фирми и трансформација радних односа (Kalleberg, 2011: 13).

Облици организације рада у периоду кејнзијанизма праћени су друштвено-економски стабилним и предвидљивим условима, што је омогућавало да се унутар бирократске организације обезбеди континуитет и стабилност запослења.

„Стабилизацији технократско-бирократске организације допринели су и тзв. социјални уговори [...] на основу којег је гарантован 'посао за цео живот', али и одговарајући ниво агрегатне потрошње у условима кејнзијанске макроекономске политике. Под утицајем новолибералне идеологије 'слободног тржишта' [...] долази до 'разарања' старог 'социјалног уговора'. Карактеристичне последице тог 'разарања' су: све већи број привремено запослених (енгл. *contingent employment*), запослених на делимично радно време (енгл. *part-time*), разни облици смањивања организација, 'извоза' неких њихових функција у регије где је јефтинија радна снага и где су слабији синдикати, затим настајање нових и нестајање старих облика повезивања између организација и слично.” (Milošević, 2005: 148)

Претходних деценија присутна је тенденција усвајања политика које би за циљ имале повећање опште стопе запослености кроз промоцију нестандартних облика запослења, као што су рад на одређено време, непуно радно време и агенцијско запошљавање (De Stefano, 2014: 254). Као што нови облици организовања рада претпостављају покретљиву и флексибилну радну снагу, тако ново тржиште рада захтева развој специфичних организација (агенција) са циљем повезивања радне снаге и организација којима је радна снага потребна. Поред посредништва, ове агенције преузимају значајну улогу оспособљавања радног профила који захтева конкретна организација или потражује послодавац.

Упоредним процесима дерегулације тржишта и ширењем нових информацијских технологија задовољавају се захтеви глобалне економије и врши умрежавање друштава. Даљи развој и опстанак капиталистичких друштава омогућен је отварањем нових тржишта, повезивањем тржишних сегмената сваке земље у глобалну мрежу, олакшавањем мобилности капитала и непрестаном научно-технолошком адаптацијом профитабилних сектора производње. Деретулација тржишта, реструктурисање привреде и усредсређивање на профитабилне секторе основа је за економски раст у условима глобалне капиталистичке економије 80-их година XX века.

На нивоу националних економија, државе које теже позитивном економском развоју и конкурентности у условима тржишне глобалне економије приморане су на креирање својих политика и развојних стратегија зарад повећања колективне конкурентности (Castells, 2000: 117–223). Стога дерегулација тржишта рада, реструктурирација и приватизација, као могући путеви развојних стратегија националних држава у контексту глобалне конкурентности, неретко бивају нужно средство за сустизање земаља који су главни носиоци економског развоја, умрежавања и ширења. Промене у организацији рада се у све већој мери трансформишу у правцу тзв. ЗП, односно, све веће прилагодљивости, променљивости и привремености (Milošević, 2005: 144). Процес глобализације стога „убрзава економске потресе и цикличне заокрете који се огледају [...] како у макроекономским показатељима 'мегатрендовима', тако и у свакодневном животу појединаца" (Milošević, 2005: 147). Суочена са притисцима глобализације, либерализације тржишта и периодичних економских криза, многа друштва су осуђена на крхке компромисе који су некомпатибилни са циљевима да се путем институционалне заштите обезбеди загарантовани ниво квалитета посла (Grimshaw, Fagan, Hebson&Tavora, 2017: 1).

Према подацима МОП (Међународна организација рада) из 1997. године, бележи се општи тренд опадања стопе синдикализованости (Andrić, 2001: 43), што указује на слабљење основних функција синдиката и редукцију његовог утицаја у преговарачким процесима. Посредством глобализације, интензивираних промена и јачања транснационалних компанија, не само да опада моћ националних држава и долази до све веће дерегулације тржишта рада, већ опада и моћ синдиката. Смањење стопе синдикалне организованости бележи се од краја XX века у већини земаља због немоћи синдиката да утичу на стање и динамику тржишта рада. У 2007. години, према подацима ОЕСР-а, стопа синдикализованости опала је свуда у свету: 11,6% у САД, 28% у Великој Британији, 19,9% у Немачкој, 18,3% у Јапану, док су изузетак скандинавске земље, које задржавају висок ниво синдикалне организованости (попут Шведске, 70,8%) (Martinić, 2016: 117–118). Изузетно велики пад стопе синдикалне организованости бележи се у земљама Централне и Југоисточне Европе (тзв. екскомунистичким земљама): у Естонији опада за 71%, у Чешкој Републици за 50%, у Пољској за 45% (Andrić, 2001: 43). Према се разлози за смањење стопе синдикализованости разликују од земље до земље (влада, уплив страних инвестиција (капитала) и нови тржишни захтеви, формирање савета запослених за решавање радничких права, смањење стопе запослености итд.), уочава се тренд отежаног колективног синдикалног преговарања услед све разноврснијих интереса радника. Раст приватног сектора све више диференцира услове рада и води додатној расцепканости синдикалне сцене и опадању њене моћи (Martinić, 2016: 121).

Растућа улога тржишних механизма прожета индивидуалистичком логиком (праћена опадањем утицаја синдиката и смањењем протективности закона о раду) води препуштању појединаца себи самима, утичући притом на целокупно радно становништво. Међутим, појединци могу различито искористити ту ситуацију: док неки могу остварити веће успехе на тржишту рада и позиционирају се успешно на примарном тржишту рада, други могу заузети неповољан положај и бити подложни негативним ефектима новонасталих радних аранжмана. Различити положаји радника на тржишту рада произлазе из различитог степена контроле којима радници располажу над сопственим условима запослења (различит степен тржишне моћи). Радници могу имати висок степен тржишне моћи захваљујући поседовању веома тражених вештина на тржишту рада (људски капитал), али и поседовању веза са различитим групама и припадању различитим групама које им могу помоћи у стицању доброг запослења (социјални капитал). Насупрот томе, радници са ниским степеном људског и социјалног капитала немају јаку преговарачку позицију приликом запослења и представљају

рањиву категорију на тржишту рада (Kalleberg, 2011: 78). Сагласно са наведеним, опадање регулаторне заштите радног становништва доводи до различитих позиција на тржишту рада (сходно присуству људског и социјалног капитала) у смислу могућности контроле услова запослења. Групе које имају високу могућност контроле услова запослења на тржишту рада могу лакше заузети посао одликован високим приходима и сигурношћу, бољим условима рада и већом аутономијом (што представља одлике доброг посла). Са друге стране, праћено процесом дерегулације и флексибилизације, групе радника са слабом могућношћу контроле услова запослења имају слабу преговарачку позицију, што их чини рањивим и подложним атипичним и несигурним радним аранжманима.

Све наведене промене погодују значајном преобликовању радних односа који иду у прилог претежно послодавцу, док се померања могу уочити у ревидирањима законских регулатива. Поред промена типа уговорне обавезе, која у значајној мери смањује сигурност запослених и извесност материјалног обезбеђивања, треба имати на уму и да упоредо са променом карактера запошљавања имамо и постепено укидање колективног уговора о раду и смањену стопу покривености запослених колективним уговорима. Колективни уговори имали су за циљ спречавање конкуренције ниских плата и омогућавали су уравнотежену структуру зарада којом се може обезбедити елементарно благостање појединаца.

„У новолибералним условима пословања само је мали број стално запослених (на који су у прошлости посебно 'рачунали' синдикати), док већину чине запослени на одређено време, samozапослени, или радници по позиву (oncall)” (Milošević, 2005: 160).

Са циљем укључивања у глобалне токове и захтеве, националне економије, поред реструктурирације и приватизације, прибегавају дерегулацији и флексибилизацији тржишта рада као сопственим развојним стратегијама. У вези са наведеним, дерегулација и флексибилизација тржишта рада представљају компатибилне процесе са елаборираним неолибералним заокретом обликујући тржиште рада и мењајући садржај и форму самог рада. У стручној литератури управо се процеси дерегулације и флексибилизације често користе како би се објаснили трендови на тржишту рада, премда нема сагласности око ефеката које поменути процеси генеришу и ретко се користе на унисон и једнозначан начин.

1.3.2. Деререгулација тржишта рада

Термин *деререгулација* не употребљава се искључиво у контексту укидања регулатива у сфери тржишта рада, већ се неретко под њим подразумева покушај уклањања или промене одређених протективних права радника која се сматрају „ригидним” (Deakin, Reed, 2003: 116). Стога, деререгулација не представља унисони процес којим се подређује целокупно радно законодавство, већ се различите области радног законодавства могу деререгулисати. Да ли је деререгулација тржишта рада у глобалној економији пожељан и нужан процес – спор је два међусобно супротстављена тора са дијаметрално различитим приступима и објашњењима овог феномена. Провлачећи ову тему кроз идеолошку борбу, жар којим обе стране заговарају своје становиште у значајној мери симплификује овај феномен, занемарујући његову комплексност.

Заговорници деререгулације тржишта рада, којима је флексибилно и динамично тржиште САД идеал, заступају становиште по којем веће приближавање потпуној либерализацији тржишта рада и радних односа води оптимизацији циљева социјалне заштите, подстиче запошљавање и води већој ефикасности. Захтев за већом деререгулацијом тржишта рада подразумева лако запошљавање и флексибилно заснивање радног односа, флексибилно радно време, прилагодљиво дефинисање зарада, олакшано отпуштање, као и значајну (потпуну) редукцију социјалних давања. Унутар ове фракције могу се чути тврдње о негативним ефектима ригидног законодавства у Европи²⁶, повезујући их са великом стопом незапослености и отежаним повратком на тржиште рада. Све већа флексибилност унутар тржишта рада позитивно утиче на ефикасност и учинковитост економског система, а у крајњој линији смањује ниво незапослености и поспешује извесност у запошљавању. Укратко, пожељна је све већа флексибилност у свим аспектима радних односа (Esping-Andersen & Regini, 2003: 2; Regini, 2003: 11–14).

Супротно поменутој фракцији, критичари деререгулације превасходно указују на ризике повезане са овим процесом и истичу предности које регулација са собом носи. Нужна последица деререгулације тржишта рада јесте раст неједнакости у сфери дистрибуције богатства и све већа поларизација богатих и сиромашних. Минимална уређеност радних односа одражава се на положај одређених група на тржишту рада.

²⁶ Притом занемарујући велику нехомогеност унутар самих радних законодавстава европских земаља.

Најчешће се рефлектује кроз раст лоше плаћених послова, мање сигурности за запослене и редукацију права из радних односа што редукује индивидуално (али и породично) благостање. Наведени ефекти дерегулације тржишта рада могу нарушити друштвени консензус и довести до пораста сукоба и тензија. Ова струја критикује тврдње по којима је висока незапосленост у Европи последица ригидности радног законодавства или структуре зарада сматрајући да дерегулација не утиче нужно на смањење нивоа незапослености²⁷ (Esping-Andersen, 2003: 77–90). Штавише, превише дерегулисана тржишта рада могу концентрисати радну снагу ниских вештина и квалификација, што исходује заостајањем у продуктивности и губитком конкурентности (Soskice 1990; Snover 1997). Овим путем би национална економија могла да понуди радну снагу претежно ниских квалификација, што привлачи специфичне инвестиције које не концентришу велике количине богатства значајне за даљи економски просперитет. Најзад, критичари заговорника дерегулације превасходно сматрају да је незапосленост резултат рестриктивне макроекономске дестимулативне политике (Esping-Andersen & Regini, 2003: 1–7), а не ригидног законодавства у склопу радних односа.

У стручној литератури се *дерегулација* препознаје као процес карактеристичан за историјски период који наступа након раздобља тзв. златног доба²⁸ (од 1970. године). У овом временском интервалу прелази се са кејнзијанске регулаторне и фискалне политике на монетарну политику неолиберализма Милтона Фридмана. Наведени период одликује смањење економске сигурности, што се неретко повезује са глобализацијом и измештањем капитала у земље са нижим трошковима рада²⁹. Оштрије конкурентско окружење постиже се све већом дерегулацијом, пореском политиком, али и смањењем моћи радничких синдиката и њиховим истискивањем. Деререгулација је уско повезана са идејом о саморегулишућем тржишту која не оставља простор за државну интервенцију и регулацију. Овакав „рецепт” примењивао се у многим земљама након 70-их година

²⁷ Премда, са друге стране, признају да постоје подаци о повезаности ригидног радног законодавства и структуре незапослености. У многим земљама препознате су специфичне групе незапослених (попут младих или оних са нижим способностима за рад) којима прописи и ригидно законодавство отежавају укључивање у тржиште рада.

²⁸ У периоду 1920–1970. године доминантни индустријски систем заснивао се на „Тејлоровом научном менаџменту”, који је материјализован кроз фордистичку масовну производњу са рутинизованом производњом и полуквалификованом радном снагом коју представљају индустријски синдикати. Релативну стабилност и недиференцираност тржишта у овом периоду од 1970. године погађају проблеми стагнације, пад профита и неиновативност, након чега наступа период постфордизма. Изумом микрочипа на бази силицијума отвара се нова ера „флексибилне специјализације”, стратешке флексибилности, специјализованих тржишта и атипичних радних уговора (Heudebrand, 2013: 690).

²⁹ Измештање производње и повећање услужног сектора знатно утиче на висину зарада.

посредством неолибералне доктрине. Жестоко веровање у капацитет саморегулишућег тржишта артикулише се кроз концепт дерегулације, чији заговорници подстичу приватизацију државних предузећа, редукацију државних субвенција и стварање закона за подстицање конкурентског тржишта (Heydebrand, 2013: 691–692). Деретулација тржишта путем законских регулатива подразумевала је измену законских норми које, по мишљењу ових заговорника, спутава динамично тржиште рада и потире флексибилност у радним односима. Дакако, за комплетније сагледавање ефеката дерегулацијских процеса треба имати у виду да промене регулације радних односа и увођење флексибилности у многе аспекте система радног права смањују сигурност (заштиту) запослених на радном месту, отежавају континуирано привређивање и остваривање права из радног односа, који се преливају и на остале чланове домаћинства.

Наспрам осталих, тржишта рада спадају међу најрегулисанија тржишта сходно њиховој природи. Пошто људски рад и људски капацитети нису роба коју је могуће препустити тржишним законитостима без разматрања етичких питања³⁰, тржишта рада су и најрегулисанија. У супротном, тржиште би „располажући човековом радном снагом, исто тако располагало и физичким, психичким и моралним ентитетом ‘човека’, који је нераздвојив од ње” (Polanji, 2003: 81). Пошто различите националне политике (или сама регионална тржишта) немају јединствену „визију” дерегулације нити имају идентичне циљеве које желе постићи дерегулацијом тржишта рада, Регини пружа критеријуме за разликовање либералног и ригидног тржишта рада наслањајући се на распрострањену поделу на либерално законодавство САД и ригидно законодавство Европе.

1. Први критеријум на основу којег можемо разликовати либерална и ригидна тржишта рада јесте *заштита запослења*. Овај критеријум односи се на скуп законодавних мера и колективних уговора који отежавају послодавцима да отпуштају раднике или их запошљавају по својој вољи и без одговорности³¹.

2. Друго подручје су погодности државе благостања кроз *програме социјалне сигурности и заштите*, посебно усмерене на оне који напуштају тржиште рада.

³⁰ Механизам тржишта усмерава се управо помоћу концепта робе. Полањи робу дефинише као „предмет произведен за продају на тржишту” (Polanji, 2003: 80), што у случају људског рада и људске активности (емпиријски дефинисано као „радна снага”) оправдано доводи у питање њено препуштање тржишним механизмима.

³¹ Конкретније, постојање низа законодавних мера усмерених на заштиту радника претпоставља да ће послодавац теже отпустити или запошљавати раднике без одређених „пенала” које ће платити у случају отказа (исплаћивање отпремнине, чија је висина утврђена законом) (Николајевић, 2020: 76).

Превасходно обухвата мере сигурности прихода ван тржишта рада, попут накнаде у случају незапослености.

3. Трећи аспект подложен институционалној регулативи јесте *радно време (и атипични уговори о радном ангажовању)*. Ово подручје може бити регулисано на начин да, поред стандардног броја радних сати, буду препознати и радни ангажмани са атипичним бројем радних сати (*рад са непуним или скраћеним радним временом, нула сатни уговор, рад по позиву и слични*).

4. Последњи аспект који је обично подложен законској регулативи јесте ниво зарада и структура зарада путем колективног преговарања, законског регулисања или трипартитног преговарања (Regini, 2003: 11–12).

У вези са наглашеним, спор између заговорника регулације тржишта рада и оних који се залажу за све већи степен дерегулације није једноставан ни једностран. Можемо пронаћи адекватну аргументацију за регулацију тржишта рада, као и ваљану аргументацију за релаксацију институционалних ограничења на овом пољу. Свакако, не треба заборавити разлоге због којих је првобитно регулисано тржиште рада као и позитивне екстерналије које је произвела за запослене. Изградњом модерне (кејнзијанске) државе благостања, грађанска и политичка права се у XX веку допуњују социјалним правима омогућујући грађанима да задовоље своје егзистенцијалне потребе. Социјална права законски су дефинисана и представљају инструмент помоћу којег држава (путем социјалне политике и социјалних програма³²) интервенише са циљем да омогући појединцима макар минимум услова за егзистенцију (Puljiz, 2005: 8). Стога су основни циљеви у већини европских земаља након Другог светског рата били социјална једнакост, смањење социјалне несигурности и прерасподела богатства, чиме би се компензовале неједнакости које производи несавршено тржиште. Поред погодности у виду повећања сигурности и заштите радника, у стручној литератури наглашава се да неке форме институционалне регулације тржишта рада могу имати и позитивне економске функције³³.

³² Односи се на програме социјалне сигурности које омогућавају грађанима висок степен заштите док су на тржишту рада (попут здравствених услуга) или ван њега (накнаде у случају незапослености, пензије), али и социјалне заштите (за најугроженије групе становништва, док се услуге углавном финансирају од прикупљеног пореза).

³³ Попут: 1. надокнађивања неуспеха на тржишту, јер су тржишта несавршена и неуспеси могу произаћи из асиметричних и непотпуних информација (Villiamson 1975; Lindblom 1977); 2. повећања ефикасности, јер прописани стандарди у сфери рада приморавају компаније да повећају ефикасност или ће пропасти (Sengenberger & Campbell 1994); 3. смањења трошкова, јер социјална држава у великој мери помаже у социјализацији трошкова репродукције рада (O'Connor 1973) и 4. подстицања масовне потрошње, јер

Другу страну, са акцентом на негативне стране регулисаности тржишта рада и на његове „ригидности”, износе заговорници дерегулације истичући да тржиште рада мора бити довољно флексибилно како би одговорило савременим изазовима у глобалној економији. Аргументација се заснива на дубоким променама на тржишту рада које настају након 70-их и 80-их година XX века. Промене се превасходно везују за политички индуковану пуну запосленост, која више није била одржива, али и индустријско прилагођавање конкуренцији, што захтева реорганизацију производње и флексибилно распоређивање радне снаге. Политике појединачних компанија више не подразумевају истоветна правила за све категорије запослених, због чега ови актери сматрају да је успостављање јединствених правила на централном националном нивоу (регулација зараде, радног времена, мобилности или улазак на тржиште рада) у све мањој мери прикладно за њихове проблеме и ризике са којима се суочавају на глобалном тржишту³⁴. Као кључни елемент у организацији производње истиче се флексибилност и, самим тим, преиспитују се ефекти регулације тржишта рада, најчешће је изједначавајући са „ригидношћу” (Regini, 2003: 12–13). Управо овако супротстављена гледишта о регулацији тржишта рада воде профилисању два (теоријско) супротстављена табора, која пружају другачије одговоре на питање зашто је потребно дерегулисати тржиште рада, у којој мери и на које начине.

Како бисмо дубље зашли у проблематику дерегулације, да ли је и због чега она потребна – суштинско питање које свака национална држава себи треба да постави јесте *Шта желимо њоме постићи?*. Деретулисана и флексибилна тржишта сама по себи не решавају све проблеме, стога јасно треба имати на уму шта се тачно постиже којом врстом дерегулације тржишта рада. Суштина успешног прилагођавања тржишта спољашњим захтевима не постиже се ултимативном дерегулацијом, већ се дерегулаторне и регулаторне реформе (у Европи) претежно одликују делимичном и командном флексибилизацијом. Сходно томе, у зависности од циљева које желимо постићи, оправдано је (или није) разматрање увођења дерегулаторне реформе. Уколико као циљ поставимо смањење укупног нивоа незапослености, пажња се вероватно треба усмерити са дерегулације на друге стратегије (попут дебате о макроекономским

колективно преговарање или закони о минималним зарадама помажу у повећању зарада у масовној производњи заснованој на ниским вештинама (Boier 1986; Regini, 2013: 12).

³⁴ Деретулациона политика ослања се на идеју да је тржиште рада најефикасније када „није оптерећено отказним законодавством, уређивањем плата путем колективног преговарања и регулативом радног времена” (Laleta, Vodiroga-Vukobrat, 2016: 48, према Николајевић, 2020: 76).

шоковима и потиснутој агрегатној потражњи) (Blanchard, 1998, према Esping-Andersen & Regini, 2003: 2). Присталице дерегулације имају озбиљне аргументе уколико се као циљ дефинише „разбијање” постојеће структуре незапослених, у смислу да се незапосленост концентрише у видљиве групе (млади, стари, особе са инвалидитетом, интерно расељена лица) повећавајући разлику између инсајдера и аутсајдера (Lindbeck, Snower, 2002), што производи велику социјалну маргинализацију одређених категорија на тржишту рада. Премда су мале шансе да се дерегулацијом смањи сам ниво незапослености, битка за „демократизацију искуства незапослености” није занемарљив циљ (Esping-Andersen & Regini, 2003: 2). Извесне регулаторне праксе (попут захтеваног претходног радног искуства) које системски ограничавају запошљавање одређених група на тржишту рада – оправдавају извесне мере флексибилизације за поспешивање запошљавања препознатих ризичних категорија унутар једне националне економије.

Флексибилизација неретко бива искоришћавана као инструмент путем којег се легитимише концепт дерегулације, а потоњи концепт близак је са неолибералном идеологијом и глобалним актерима који промовишу ове идеје. У стручној литератури се каткад између дерегулације и флексибилизације ставља знак једнакости и врши поистовећивање ових појмова, сходно чему ће се у наставку рада начинити покушај делимичног расветљавања ова два појма, начина на који су ови појмови различити, али ипак међусобно повезани.

1.3.3. Флексибилизација и видови флексибилности

Преклапање ових концепата обично се јавља услед различитих захтева који се стављају пред послодавце, у смислу веће флексибилности радне снаге и уклањања законских регулатива, чиме се искључује државна интервенција из сфере радних односа. Дарендорф (Darendorf, 1995: 7) наводи да „флексибилност значи отклањање крутости, док се дерегулација односи на ограничавање мешања владе, чиме се у крајњој линији помаже у стварању флексибилности”. Флексибилност подразумева спремност свих актера да прихвате технолошке промене и брзо одговоре на њих, али и (у маркетиншком смислу) могућност компанија да преместе своју производњу тамо где се укаже повољна прилика и олакшано се иселе када се околности промене. Флексибилност се стога означава као попуштање ограничења на тржишту, које се огледа у политикама смањеног опорезивања, лакшег запошљавања и отпуштања, варијабилних зарада, повећању

скраћеног и привременог рада, флукуацији радне снаге, али и у пребацивању одговорности на појединце који морају преузети активну улогу у транзицији са једног радног места на друго³⁵.

Међутим, ова два феномена нису нужно међусобно повезана. Флексибилност рада може бити „резултат дерегулације тржишта рада, премда је чешће резултат промене регулаторног режима или неформалних прилагођавања новим притисцима који остављају ниво формалне регулације тржишта рада непромењеним” (Regini, 2003: 11–14). Значајно је стога образложити да се ова два концепта („флексибилност” и „дерегулација”) баве различитим појавама, али их у научним расправама неки теоретичари користе и као синониме. Флексибилност је вишезначан и вишенаменски појам, те га можемо разумети на најмање два начина: 1. у контексту циља који се њиме жели постићи, 2. у контексту конкретних елемената као предмета флексибилизације. У зависности од циља који се флексибилизацијом постиже, може се поделити на *нумеричку (екстерну), функционалну (интерну)*³⁶, *финансијску (флексибилност зараде) и временску (флексибилност радног времена)* (Pribanić, 2014: 115–116, према Николајевић, 2020: 77). Нумеричка или екстерна флексибилност односи се на могућност послодаваца да сходно захтевима и потребама лако прилагођава величину радне снаге (оног дела запослених који немају стални радни однос). Овај „прилагодљиви” део радне снаге претежно се ангажује у једнократне сврхе, док је овај тип радника мањи трошак за фирму од стално запослених (Kalleberg, 2003: 155). Основни циљ екстерне флексибилизације јесте лако прилагођавање потребама на тржишту и повећање профита, што се претежно постиже смањењем трошкова рада и смањењем обавеза послодаваца према радницима. У стручној литератури се препознаје и као менаџерска способност да се путем нових облика запослења (попут атипичног и привременог запошљавања) отпусте или замене стари радници чија су знања и вештине застарели. Функционална флексибилизација јесте проналажење најбољег начина за одржање постојећег нивоа запослености, што се најчешће постиже прерасподелом постојећих радних капацитета. Послодавци могу премештати запослене са једног задатка на други или са једног одељења у друго у складу са потражњом у датом тренутку. Овакав вид флексибилности омогућен је широко прихваћеном дефиницијом „радног задатка”, који са собом носи једно радно место, постојањем подстицаја за вертикалну и хоризонталну мобилност у предузећу путем

³⁵ „Седи на бицикл и тражи посао” (Darendorf, 1995: 9).

³⁶ Неки је дефинишу и као техничко-организациону флексибилност (Regini, 2003: 16).

система преквалификација и кроз системе подстицајних плаћања, који поспешују мотивацију радника да се брзо прилагоде потребама организације (Pribranić, 2014: 115–116; Regini, 2003: 16; Kalleberg, 2003: 154). Флексибилност зарада односи се на слободу послодаваца да прилагођава зараде запослених у складу са променама на тржишту рада, односно, да дефинише нивое и структуру плата заобилазећи колективне уговоре и законски прописане зараде. Ова врста флексибилности може деловати на два начина: 1. може утицати на повећање зараде због постојања система плата који мотивише раднике да преузму нове задатке и за то добију финансијски подстицај, 2. могу утицати и на смањење зарада због тога што се минималне зараде више не утврђују законом или колективним уговором, или пак због допуштеног одступања од таквих минималних зарада за одређена подручја или групе занимања. Флексибилност зарада претежно се односи на питање управљања разликама у платама, у којој је мери ово питање препуштено послодавцима, а у којој мери је предмет институционалне регулације. Најзад, темпорална, односно, временска, флексибилност (радно време) подразумева могућност прилагођавања количине утрошеног рада у складу са цикличним или сезонским померањима потражње. Претежно обухвата промену броја радних сати у дану, недељи или години кроз следеће аранжмане: 1. рад у сменама, 2. прековремени рад, 3. скраћено радно време и 4. недељни или годишњи распоред радног времена (Regini, 2003: 17). Потоњи облик флексибилности повезан је са функционалном флексибилношћу јер се обе односе на извесно прилагођавање радном учинку запослених и потребама организације, премда нема знака једнакости између прилагођавања радног времена и прилагођавања задатака и вештина. Распрострањено је мишљење да је за ефикасно функционисање нових начина производње флексибилност радне снаге готово нужна компонента у савременим економијама без обзира на то да ли је дефинишемо као прилагођавање променљивим потребама компаније или као способност најефикаснијег комбиновања ресурса. Битно је назначити да потреба за већом флексибилношћу може бити иницирана не само од стране компанија и послодаваца (дестандардизација радних уговора или зараде) већ и од самих запослених (диверзификација радног времена и радних улога) најчешће зарад усклађивања породичних и професионалних улога (Regini, 2003). Међутим, Калеберг запажа да су поменуте флексибилне стратегије помогле послодавцима да произведу велику разноврсност радних односа, што је за последицу имало пролиферацију нестандартних радних аранжмана (Kalleberg, 2003: 171).

Свака врста флексибилизације радне снаге подударна је са циљевима компанија на тржишту производа. Некима је циљ такмичење у погледу квалитета и дизајна, другима

у разноврсности производа, а трећима у могућности брзог прилагођавања потражњи. Регини (Regini, 2003: 17–19), у складу са тим, разликује три врсте тржишних стратегија:

1. „Диверзификована квалитетна производња” (ДКП) представља стратегију предузећа које своју конкурентност темељи на квалитету производа, а у мањој мери и диверзификацији својих производа. Такав квалитет омогућен је организационим координационим капацитетима на високом нивоу, док радна снага мора бити високостручна и прилагодљива. Од радника се очекује да интегришу неколико задатака при обављању посла, да буду мотивисани и способни да брзо науче нове задатке, као и да буду укључени у корпоративне циљеве сталног усавршавања и иновација. Образац коришћења људских ресурса такав је да велики део радне снаге поседује обимно стручно образовање, док се подстичу иницијатива, тимски рад и висока идентификација са компанијом. У питању је висока функционална флексибилност укупне радне снаге, чему одговара низак ниво нумеричке флексибилности, плата, као и ниска флексибилност радног времена.

2. „Флексибилна масовна производња” (ФМП) има за циљ масовну производњу разних добра, са стављањем нагласка на конкурентност цене производа. Делимична аутоматизација олакшава конкурентност у диверзификацији цена и производњи путем значајног смањења потражње за средњим и ниским квалификованим особљем (радници у производњи и административно особље). Акцент је више на потенцирању прилагођавања брзим променама и сарадњи него на техничкој способности запослених. У исто време, овакву ниску потражњу за плавим оковратницима у производњи прати и потражња за вештинама високог нивоа и занимањима попут средњег менаџмента, техничара и особља у комерцијалном пословању (продаја, маркетинг, односи са јавношћу и купцима). *Образац коришћења људских ресурса* разликује се према различитим групама запослених у складу са уочљивом поларизацијом између висококвалификованог и нискоквалификованог особља (укључујући раднике чије су вештине застареле). Стога се од свих радника захтева висока флексибилност, али је за основне групе³⁷ типична претежно функционална (поливалентна) и флексибилна зарада (подстицаји), док је за нискоквалификоване групе углавном својствена нумеричка флексибилност (привремени рад, атипични радни уговори, могуће је лакше отпуштање и слично).

³⁷ Основне групе односе се на висококвалификовану радну снагу, коју одликују висок степен сигурности запослења, загарантована права из радног односа и претежно добре зараде.

3. „Флексибилна специјализација” (ФС) својствена је компанијама које своју конкурентност заснивају на свестраности и брзом прилагођавању потражњи. Како би се брзо одговорило на квантитативне и квалитативне потребе потражње, ове системе одликују ниски трошкови за улазак и излазак са тржишта рада и ниски организациони трошкови. Нуди се широк спектар производа, од којих тржиште бира „најприкладније”. Кључни људски ресурс у предузећу које користи овакву стратегију јесу предузетник и његови помоћници са великим спектром функција и малим бројем (недовољно институционално заштићених) запослених. Ови актери поседују широку, разноврсну и врло софистицирану техничку стручност и социјалне вештине, док је мали број запослених подложен нумеричкој флексибилности. Запослени стога морају бити спремни на високу временску и функционалну флексибилност, прагматичну прилагодљивост и општу спремност за сарадњу због страног прилагођавања потражњи.

Поменуте стратегије претежно се односе на индустријски сектор, док је у услужном сектору о потребним компетитивним стратегијама и различитим типовима флексибилизације присутно мање дебата. У зависности од сектора, типа предузећа, његових потреба, захтева на тржишту, као и самих економских (развојних) стратегија унутар једне земље – можемо уочити разноврсно комбиновање наведених типова флексибилности. Међутим, емпиријски показатељи (Esping-Andersen, 1990: 193–194) указују на то да је посебно релевантан тип флексибилизације за услужни сектор ФМП стратегија, која се одликује постојањем дуализма између висококвалификоване и нискоквалификоване радне снаге. Флексибилност плата ефикасна је стратегија за стварање и одржање запослења за нискоквалификоване раднике у услужном сектору, док се за висококвалификоване примењују функционална и временска флексибилност.

Пожељно је указати и на противречности различитих врста флексибилности које неретко могу спутавати једна другу. Тежња ка једној врсти флексибилности (попут нумеричке или флексибилности зарада) онемогућава постизање других (темпоралне и функционалне), а овај раскорак праћен је и стварањем дестимулативне средине, одсуством сарадње и кооперативности, као и одсуством поверења. У пракси, многе земље конструишу различите нивое регулације за основну и секундарну радну снагу (сегментирано тржиште рада). Док су за основну групу (стално и сигурно запослени) типичне функционална и временска флексибилност, за секундарни радни контингент (несигурно запослени на привременим пословима) карактеристична је нумеричка флексибилност и флексибилност зарада. Овакав „рецепт”, који се превасходно везивао за Јапан, све је мање успешан у условима све већег глобалног умрежавања и сарадње,

због чега је компанијама све теже да гарантују сигурност запослења и основном контингенту радника. Најзад, на дуже стазе, оштри дуализми на тржишту рада дугорочно су неодрживи, поготово у периодима рецесије (Regini, 2003: 20–21). Премда предузеће одређује начин флексибилизације и елементе који ће ући у тај процес, дерегулација ригидног законодавства представља предуслов за либерализацију тржишта рада (Николајевић, 2020: 77). Како је већ речено (Pribranić, 2014; Esping-Andersen, 1990), функционални облици флексибилизације могу се стимулисати нормативном регулацијом, или се пак могу редуковати законска ограничења која послодавцима онемогућавају склапање нестандартних уговора о раду запосленима или пак отежавају њихово отпуштање.

Надаље, када је реч о *флексибилизацији елемената радног односа* који се мења, претежно се могу идентификовати путем анализе радног законодавства. Кључни елементи радног односа који указују на присуство флексибилизације су:

1. *Радно ангажовање (тип уговора о раду)*. Стандардни уговори о раду у форми уговора на неодређено време везују се за целоживотно запослење. Иако је ова врста уговора раније била доминантна форма успостављања радног односа, последњих деценија видљиво се смањује. Овај тренд прати повећање атипичних уговора радног ангажовања, што нам илуструје појава нових форми нестандартних радних уговора: рад по позиву (*stand-by contract*), „0 уговор” (енгл. *zero hours contract*)³⁸, рад преко агенције за запошљавање и други. Нове форме радних уговора стављају акценат на варијабилан обим посла радне организације и саме послодавце који по потреби могу ангажовати радну снагу. Радно законодавство све више гравитира према потребама послодаваца у смислу једнократног ангажовања радне снаге и повећаног обима посла, што смањује одговорност послодаваца према радницима.

2. *Отказни рокови*. Постојање отказних рокова и доказивање оправданости отпуштања пружа радницима извесну сигурност од неправедног отпуштања и материјалну извесност у почетном периоду проналаска другог посла. Флексибилизација на овом пољу огледа се у смањивању (или непостојању) трошкова послодаваца за отказивање радног уговора са запосленима. Оваква пракса омогућава се одсуством нормативне принуде да се запослени заштите извесно време након прекида радног

³⁸ Обично упућује на уговор о исплати по завршетку рада (*deferred fulfillment contract*) као врсту одложеног плаћања за рад (Bosanac, 2011: 16).

односа и да део овог ризика преузму послодавци делимичним финансирањем радника у периоду проналаска новог посла.

3. *Отпремнине*. Средство су сигурности и заштите радника у случају добијања неоправданог отказа од стране послодаваца. Флексибилизација у овом аспекту подразумева редукцију висине отпремнина или уклањање обавезе исплате отпремнина уопште. Основни циљ јесте смањење одговорности и трошкова послодаваца у случају отпуштања радника. Са једне стране, оваквим умањењем одговорности послодаваца према запосленима омогућило би се лакше запошљавање радника, али би, са друге стране, радници остајали без права на новчану помоћ у тренуцима нежељеног прекида радног уговора.

4. *Радно време*. Стандардно (традиционално) рачунање радног времена (36–40 радних сати недељно) ревидира се појавом нових облика запошљавања. У услужном сектору, који је у сталном порасту, потреба за радним ангажовањем варијабилна је у односу на обим посла. Поред старих флексибилних облика радног ангажовања, нумеричка *флексибилизација радног времена* јавља се у форми „нултог” радног ангажовања (енгл. *zero hour contract*), у којем није јасно уређен (минимални) број сати ангажовања запосленог, нити је послодавац у обавези да му то обезбеди. Са друге стране, поред флексибилног радног времена, постоје и разни облици функционалне флексибилизације радног времена у виду интензификације радних активности и радних сати у једном делу недеље/године, што омогућава више слободног времена или одмора у другом делу недеље/године³⁹. Додатне форме флексибилизације радног времена подразумевају и могућност да две особе или више њих деле радно место са непуним радним временом (енгл. *time-sharing*) или да неколико компанија позајмљује исте запослене за обављање специфичних радних задатака (енгл. *job pools*)⁴⁰.

5. *Одређивање висине плате*. За разлику од дефинисане плате, која се везивала за рад у одређеном временском периоду, све је чешћа форма одређивања висине плате према броју радних сати (по учинку). Овакво померање од „плаћања по радном времену” на „плаћање по учинку” – огледало је флексибилизације овог елемента радног односа.

³⁹ У законском нормирању, овај аспект временске димензије означава се као прерасподела радног времена. Прерасподела радног времена практично служи послодавцу да пуно радно време прерасподели другачије, према потребама конкретних послова. Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима (ЗОР).

⁴⁰ За више појашњења о различитим формама радних уговора и радног времена погледати: Purer, D. Brown, J. (2018); Pennycook, M. Cory, G. Alekeson, B. (2013).

Плаћање по учинку (индивидуалном или групном) може се сагледати као мотивација са позитивним ефектима на продуктивност, али, са друге стране, ограниченост обима посла који је радницима додељен може се негативно одразити на сигурност у новчаном привређивању радника. Зарада за остварени рад каткад може бити и нижа од могућности и жеље радника због ограничења многим екстерним факторима у радној организацији.

6. *Организација рада*. Флексибилност у организацији рада односи се превасходно на повећање мобилности радника. Уколико је организација рада неефикасна са становишта продуктивности, радници се усмеравају и специјализују да обављају више једноставних или сложенијих послова. Главно померање огледа се у укидању класификације према радним местима, па се главна линија класификације врши према пословима. Из угла ефикасности, оваквом флексибилном организацијом рада могуће је постићи максималну искоришћеност производних потенцијала у условима појачаних промена. Вертикална подела радних места замењује се флексибилном специјализацијом, због чега се овај вид промене удаљава од чисто нумеричке флексибилизације (Pennycook, Cory, Alakeson, 2013; Clarke, Holdsworth, 2017; Regini, 2003; Pribranić, 2004: 115–119, Pržulj, 2011; Николајевић, 2020; Pyper, D. Brown, J. 2018).

Представљени елементи флексибилизације пронашли су своје место и у законској регулативи кроз ревидирање чланова закона везаних за одговорност послодаваца према запосленима – отказне рокове, разлоге за отказ и отпремнине. Законске и друге мере прилагођавања рада и радних услова (превасходно прерасподелом постојећих радних капацитета) у контексту интензивираних економских промена и умрежености економија представљају *флексибилизацију рада* (Pribranić, 2014: 115–116, према Николајевић, 2020: 78). Глобализација и убрзане промене на глобалном тржишту рада путем технолошког развоја мењају и редефинишу факторе производње у окружењу експанзије сектора услуга и све мањег удела индустријског рада. Савремене промене у схватањима рада и преиспитивање радног односа везује се за кључно питање: „Може ли концепт рада и радног односа заснован на тејлористичкој масовној производњи у којем се под радом подразумева конкретан рад на конкретном радном месту у одређено време” пружити адекватан одговор на нове облике запошљавања који се јављају и умножавају са све већим растом услужног сектора? (Pribranić, 2014: 114). Као што је већ наглашено, крајем XX века се са општим трендом редукције државе благостања и државне регулације мења и радно законодавство (правна флексибилизација). Све већи проблеми и економске кризе подстицали су нормативне промене у области радног (протективног) законодавства на штету и несигурност самих радника. Главна аргументација за нужну

флексибилизацију у области радног законодавства била је да ригидно законодавство које штити раднике од отказа није у складу са динамичним (непредвидивим) тржиштем рада и да се на тај начин подстиче дугорочна незапосленост⁴¹, спутавају инвестиције и смањује конкурентност предузећа (Heudebrand, 2013; Pribanić, 2004: 113; Николајевић, 2020: 76–77). Као неки вид „компромисног” решења између захтева динамичног и непредвидивог тржишта и делимичне заштите радника, у већини земаља појављују се Агенције за привремено запошљавање као парекселанс пример нумеричке флексибилности. Привременим ангажовањем радника (посредством агенција за запошљавање) у тренуцима већег обима посла, задовољава се потреба предузећа да се прилагоде тренутној потражњи на тржишту, и то уз најниже трошкове и најмању одговорност према радницима. Обавезе послодаваца свде се на плаћање радницима (или агенцији) по радном учинку, док послодавац уједно не подлеже отказним роковима и отпремнини. Радници се на овај начин „изнајмљују” по потреби (такозвани радници на лизинг), подлежу нестабилној тржишној ситуацији, несигурност радника се повећава, а ситуација се делимично може ублажити успостављањем законских ограничења о броју (односно уделу) овакве врсте ангажовања на нивоу предузећа (Николајевић, 2020: 78). Збирно сагледано, како Калеберг примећује (Kalleberg, 2011: 87), раст несигурности и неизвесности посла представља глобални изазов јер се све државе суочавају са проблемом балансирања између сигурности (протективног радног законодавства ради смањења прекарног рада) и флексибилности (зарад остваривања веће компетитивности).

Искуства дерегулације и флексибилизације радних односа у Европи нису јединствена, нити је коришћен универзални „рецепт” за дерегулацију тржишта рада. У зависности од циљева које су економије желеле постићи одређеним дерегулативним праксама (попут решавања дугорочне незапослености или интервенцијама у структури незапослених), располажемо искуствима националних дерегулацијских политика у Европи, које се крећу од либерализације уговора о раду, па све до смањења социјалних давања. Како се показало, у неким земљама су замишљене реформе постојећег система произвеле већу ригидификацију, док је у неким другим случајевима за постизање предвиђених циљева и било довољно делимично реформисање постојећих политика (попут смањења трајања накнада за незапослене)⁴².

⁴¹ Послодавци неће запошљавати нове раднике ни у случају повећања обима посла због високих отпремнина, ни „пенала” које морају платити у складу са протективним радним законодавством.

⁴² За више информација о начинима дерегулације тржишта рада и постигнутим ефектима у појединим земљама Европе погледати друго поглавље књиге Esping-Andersen, Regini, M: „Why Deregulate Labour

Регулаторни режими представљају комплексне системе који коинцидирају са различитим институцијама на различитим нивоима и као резултат међусобног деловања неретко производе контрадикторне ефекте (Regini, 2003: 25). Према томе, на тржишту рада суделује низ актера са квалитативно и квантитативно различитим ресурсима утичући на особености и исходе тржишта рада. Међутим, промене у радном законодавству представљају важан фактор обликовања тржишта рада, јер нуде нормативни оквир и могућности нормативног регулисања сфере рада. Како Калеберг наводи, чини се да послодавци усвајањем флексибилних радних пракси и система запошљавања профитирају кроз подизање продуктивности и учинка, али и кроз умањење трошкова повезаних са ангажовањем радне снаге. Међутим, повећану флексибилизацију прате и негативне последице, које су ређе документоване. Примери негативних импликација јесу повећање несигурности радних уговора, али и повећање сегментације радне снаге (Kalleberg, 2003: 156).

Утицај пораста нестандартних радних аранжмана на продубљивање разлика у квалитету посла не треба разумети на начин да је сваки нестандартни уговор нужно лош посао. Постоји низ привремених ангажовања висококвалификованих радника (програмера, менаџера, тренера) који могу генерисати огромне профите од таквих запослења. Међутим, у пракси, подаци нам говоре да су радници са нестандартним уговорима знатно чешће у горем положају у смислу квалитета посла који обављају (Kalleberg, 2011: 76–77). Важност промена радног законодавства огледа се у чињеници да флексибилизано радно законодавство представља нормативни оквир који омогућава нове поделе радне снаге на тржишту рада. Уколико говоримо о поделама радне снаге одликоване различитим врстама радних услова које се не могу објаснити искључиво на нивоу радне продуктивности, онда се говори о сегментацији на тржишту рада (Rubery & Piasna, 2017: 44). Теорије сегментације тржишта рада нуде нам приступ разумевања разлика које постоје на тржишту рада, њених узрока и последица, наводећи да на тржишту рада постоји низ сегмената који су међусобно квалитативно различити. У вези са наведеним, у наставку рада биће приказана општа полазишта теорија сегментације и сам сегментационистички приступ значајан за проучавање разлика у квалитету посла на тржиштима рада.

Markets? ”, Part 2, National Variations: 1. Reed, H. Deakin, S. 2003 (Британија), 2. Bjorklund, A. 2003 (Шведска), 3. Gorter, C. 2003 (Холандија), 4. Schettkat, R. Fuchs, S. 2003 (Немачка), 5. Gautie, J. Toharia, L. Malo, M. 2003 (Француска), 6. Ludovici, M.S. 2003 (Италија), 7. Malo, M. Toharia, L. 2003 (Шпанија).

1.4. Сегментација тржишта рада

Разлике у квалитету посла нису важне само за стицање увида у присутне неједнакости у друштву. Сходно већ наведеном, лоши послови могу производити низ негативних екстерналија на ванрадно време (психолошке тескобе, социјалну искљученост, немогућност изградње идентитета, радно-породични дисбаланс, здравствене проблеме и остало), због чега је од изузетног значаја уочити рањиве групе радно активног становништва које су изложеније лошим пословима. Како би се уочили различити сегменти послова у смислу њиховог квалитета и тога ко има највише вероватноће да заузме добре послове, важно је тржишта рада посматрати из сегментационистичке перспективе.

Теорије сегментације тржишта рада не представљају кохерентан скуп теорија, али им је заједничко да представљају реакцију на неокласични модел тржишта рада, сматрајући да на тржишту рада постоје различити сегменти који се одликују друкчијим карактеристикама (De Bustillo, Fernandez-Macias, Anton, & Esteve, 2011: 55).

Како би се увиделе разлике између неокласичне теорије и теорије сегментације, неопходно је истаћи да неокласична теорија претпоставља да на тржишту рада радници могу слободно бирати између широког опсега послова. Оваква почетна претпоставка неокласичара имплицирала је избор послова појединаца заснован на личним преференцијама, жељама, могућностима и вештинама. У зависности од свог избора, појединци на тржишту рада добијају бенефиције у складу са количином људског капитала који поседују. Супротно овој перспективи, у теорији сегментације сматра се да тржиште рада не представља јединствену компетитивну арену, већ да на тржишту рада постоји низ некомпетитивних сегмената послова који не нуде идентичне погодности на радном месту. Постојање поменутих сегмената на тржишту рада последица је институционализованих препрека које онемогућавају целокупној популацији да једнако профитира од образовања и обуке, што у крајњој линији води неједнакој дистрибуцији људског капитала (Leontaridi, 1998: 64). Визија неокласичара јесте да квалитет посла представља рефлексију поседовања људског капитала и слободног избора појединца, док теоретичари сегментације сматрају да због структурних препрека немају сви једнаке могућности за развој људског капитала. Теоретичари сегментације на овај начин истичу то да појединци који нису имали могућности да развију висок степен људског капитала имају значајно сужен избор добрих послова, доводећи тиме у питање оправданост разлика у квалитету посла изведених из људског капитала. Према наведеном, структурне

препреке које спутавају кретање и могућности рањивих група на тржишту рада доводе до систематски слабијег вредновања њиховог рада (Tarling & Wilkinson, 2003: 216). Тржиште рада не функционише попут неког апстрахованог система понуде и тражње, већ је укорењено у постојеће друштвене односе, у оквиру којих поједине групе могу бити у (не)повољном положају на тржишту рада. Поред тога, сегментирано тржиште рада омогућава даљу перпетуацију неједнакости јер групе које су у неповољном положају бивају осуђене на послове слабијег квалитета, чиме додатно учвршћују своју неповољну позицију.

Теорија сегментација упућује на још једну важну критику ставова неокласичара. У питању је виђење неокласичара да су узроци поделе на тржишту рада разлике у индивидуалној продуктивности и људском капиталу, при чему сматрају да је фокус искључиво на понуди на тржишту рада. Поред наведеног, теорија сегментације наглашава и значај потражње на тржишту рада у стварању разлика и неједнакости. Ослањајући се на емпиријске студије о пракси послодаваца и искуствима радника, теоретичари сегментације истичу да шири економски услови и одлуке послодаваца играју значајну улогу у обликовању неједнакости на тржишту рада путем селективних могућности напредовања и обуке. Другим речима, неједнакост на тржишту рада није узрокована само понудом радне снаге, већ (а можда и претежно) и институционализованим формалним и неформалним политикама и праксама послодаваца на тржишту рада које утичу на квалитет посла (Grimshaw et al, 2017: 2–3). Треба истаћи да различите теорије сегментације приписују друкчији значај потражњи спрам понуде на тржишту рада, док узроци сегментирани такође варирају у зависности од теоријске перспективе. У овом раду полази се од претпоставке да праксе послодава које се односе на креирање послова различитог квалитета могу бити под утицајем потражње (занимање, грана делатности, тип сектора, тип уговора о раду, величина фирме итд.), а могу бити и под утицајем искључиво понуде (на пример род или образовна структура радне снаге) која нарочито у комбинацији са институционалним контекстом може бити довољна да послодавци понуде различите послове различитим групама радништва (на пример жене у друштвима слабе институционалне подршке за негом детета или нискообразовано становништво, у којима је велика незапосленост и мала потражња за радном снагом).

1.4.1. Сегментација тржишта рада и дуализам

Посматрано кроз дужи историјски период, сегментацијски приступ представља континуитет ранијих дебата у којима су поједини теоретичари (Џон Елиот Кернс, Џон Стјуарт Мил, Артур Сисил Пиго⁴³) исказивали незадовољство концепцијом компетитивног тржишта рада које је развио Адам Смит. Критике Смитове концепције односиле су се на тврдње да постоје поједине институционалне реалности које ремете процес компетитивног тржишта рада, а Елиот Кернс и Стјуарт Мил су посебно наглашавали постојање некомпетитивних група (Leontaridi, 1998: 65–66).

Иако увид у сегментираност тржишта рада има своје историјске корене, сегментацијски приступ доживљава највећу популарност повезавши се са *дуалном теоријом тржишта рада*, коју су развили Доринџер и Пиори (Doeringer & Piore). Како би објаснила непрестано присуство урбаног сиромаштва и незапослености упркос постојању програма образовних обука са циљем повећања хуманог капитала (мере које су предлагали тадашњи економисти), дуална теорија посматра тржиште рада на дихотоман начин (Leontaridi, 1998: 71).

Дуална теорија посматра тржиште рада као подељено на примарни и секундарни сектор, те да између ових сектора постоји квалитативна разлика. У примарни сектор смештени су добри послови, односно, послови који обезбеђују високе плате, сигурност, могућност напредовања и добре радне услове. Лоши послови налазе се у секундарном сектору, и то су они послови који су углавном мало плаћени, несигурни, са slabим изгледом за напредовање, лошим радним условима, а често и са оштром и арбитрарном применом дисциплине (Kalleberg, 2011: 11; De Bustillo et al, 2011: 55; Leontaridi, 1998: 71).

Послове у примарном сектору могу заузети само привилеговане групе радника које испуњавају захтеве послодаваца. Са друге стране, Доринџер и Пиори наглашавају да су рањиве групе радништва осуђене на послове у секундарном сектору због свог места боравка, слабог радног искуства и слабо развијених радних вештина, те дискриминације (Doeringer & Piore, 1971: 166). Теорија дуалног тржишта рада подразумева да је мобилност између примарног и секундарног сектора веома ограничена. Штавише, дугорочно проведено време на лошим пословима у секундарном сектору може имати

⁴³ John Elliott Cairnes, John Stuart Mill, Arthur Cecil Pigou.

изразито неповољне утицаје на запосленог и његову могућност запошљавања (Eurofound, 2019: 7).

Разлоге настанка дуалног тржишта рада Доринџер и Пиори углавном проналазе у технолошком напретку. Технолошки развијени сектори, са циљем привлачења висококвалификоване радне снаге, теже да створе стабилну понуду стварајући интерна тржишта рада – заштићена и неконкурентна. На тај начин, фирме висококвалификованој радној снази нуде добре, профитабилне и сигурне послове са могућношћу усавршавања и обуке, те на тај начин пружају извесну могућност напредовања у фирми. Насупрот томе, секундарни сектор одликују слаба технолошка развијеност и низак ниво радних вештина, сходно чему се одликује и флексибилношћу, која није присутна у примарном сектору (De Bustillo et al, 2011: 55).

Значајан допринос теорије дуалног тржишта рада огледа се у чињеници да је њоме пажња померена са искључиве усмерености на понуду (како су то чинили неокласични економисти) на улогу потражње на тржишту рада. У условима када је потражња за робом варијабилна, послодавцима се не исплати да улажу у радни контингент нудећи обуке, усавршавања и стабилне уговоре, јер у случају да дође до мање потражње производа те компаније – остаће са вишком радника у које су пуно уложили и које морају да отпусте (Leontaridi, 1998: 71–72). Према томе, у жељи да подигну компетитивност кроз свођење трошкова производње на најмању меру, послодавци креирају секундарни сектор у којем је лако ангажовати радну снагу, са једне стране, и отпустити је, са друге стране, уколико за њом не буде било потребе. На тај начин, послодавци нуде несигурне послове са минималном инвестицијом (у смислу тренинга и обуке), чиме нуде лоше послове, карактеристичне за секундарни сектор на тржишту рада.

Под утицајем дуалног модела тржишта рада је и *Америчка радикална школа* (Edwards, Reich & Gordon) теорије сегментације. Заговорници радикалне теорије сегментације, премда су делили многе сличности са дуалним моделом тржишта рада, више су пажње посвећивали стратешким намерама власника средстава за производњу него самим променама у економској сфери. Радикална теорија наглашава да сегментација на тржишту рада не представља последицу самог тржишта, већ политичког плана да се заустави процес пролетаризације (Leontaridi, 1998: 73). Радикална школа развија приступ према којем се сегментација на тржишту рада посматра као стратегија менаџмента фирме, која за циљ има контролу контингената радне снаге како би се нарушило јединство и ослабила могућност радничког отпора и борбе (Michon, 2007: 6).

Попут већ поменутог, *Америчка радикална школа* увелико се ослања на дуалну теорију и прихвата претпоставку дуалне природе тржишта рада, али се са дуалном теоријом разилази по схватању узрока који производе дуалитет. Вођени Брејвермановом идејом о деквалификацији рада (Braverman, 1988), према мишљењу *Америчке радикалне школе*, технолошки напредак не води подели, већ хомогенизацији радничке класе кроз деградацију положаја свих радника. Због опасности хомогенизације радничке класе, која отвара могућност развоја солидарности и отпора, сегментација је свесна стратегија дељења радничке класе како би се омогућила даља експлоатација (De Bustillo et al, 2011: 55). Сходно томе, на сегментацију се не гледа као на процес који је резултат присутних економских пракси, већ као на пројекат који треба да је оствари.

Поред наведених макроприступа сегментацији тржишта рада, развијени су и поједини покушаји објашњења сегментације на нивоу фирми, нарочито у контексту флексибилизације. Комбиновањем нумеричке и функционалне флексибилности, фирме углавном формирају моделе који се у литератури често називају *основа–периферија* и *микродуално тржиште рада*. У основи се налази висококвалификована и обучена радна снага, функционално флексибилна, са сигурним уговорима, која генерише много веће зараде у односу на периферну радну снагу (Kalleberg, 2011: 74). Са једне стране, радници у „основи” фирме представљају трајно запослене са стандардним уговорима, високо су школовани и обучени за рад у фирми, располажу великом аутономијом у одлучивању и раду (могућност доношења одлука и организовања радника у „периферији”). Насупрот „основи”, радници на „периферији” фирме представљају једнократно запослену радну снагу са нестандартним радним аранжманима, углавном поседују изразито малу аутономију у раду и готово у потпуности зависе од захтева који долазе из „основе”. Радна снага која попуњава периферне послове фирме углавном се третира као и сировина – отпушта се и попуњава сходно потребама фирме (Kalleberg, 2003: 157; Kalleberg, 2011: 72).

Према наведеном, кључан узрок сегментације на нивоу фирме представља флексибилизација зато што повећана употреба нестандартних радних аранжмана продубљује разлику у виду квалитета посла између основног и периферног радног контингента фирме (Kalleberg, 2011: 75). Модел *основа–периферија* задржава дуалистичку структуру тржишта рада, с тим што она нуди разумевање сегментације на нивоу предузећа. За разлику од теорије дуалног тржишта рада и *Америчке радикалне школе*, које као покретаче сегментирности тржишта означавају технолошки напредак и политичке стратегије, модел *основа–периферија* узроке сегментације види у

флексибилизацији радног законодавства, односно, у увођењу флексибилних пракси које омогућавају послодавцима диверзификоване радне стратегије.

Дуализам у теорији сегментације дуго је времена представљао основно полазиште приликом анализе. Међутим, касније теорије сегментације нису биле једногласне у својим објашњењима и анализама. Сегментација је све мање сагледавана као један узрочни механизам, а све више као резултат низа фактора. Нагласак није био искључиво на дуализму, већ се остављала могућност постојања више сегмената на тржишту рада која су квалитативно различита (De Bustillo et al, 2011: 55–56). У вези са наведеним, у наставку рада биће приказане основне претпоставке новог сегментацијског приступа у литератури, претежно називаног приступом Кембричке школе. Уз интегрисање основних теоријских претпоставки приступа Кембричке школе и осталих аутора који истичу неопходност општијег приступа у односу на дуалистички модел, биће развијен сегментационистички приступ који одговара потребама рада.

1.4.2. Сегментација као последица интеракције понуде и потражње на тржишту рада

Дуалистички модел је постепено губио на значају (у смислу експланаторне вредности ове теорије), због чега је постало потребно модификовати почетне претпоставке. Модели са три, четири сегмента или више сегмената брзо су освајали стручну литературу (Michon, 2007: 4), па је и сам Пиори након развоја дуалне теорије тржишта рада наглашавао да најважнија ствар није број сегмената који деле тржиште рада, сагласивши се притом са тим да тржишни процеси не функционишу свуда и стално према истим правилима.

Сегментацијска перспектива дуго је повезивана са моделом дуалног тржишта рада који бирократизовани и регулисани сектор супротставља периферном флексибилном сектору (претежно релевантан за контекст америчког друштва 1960-их и 1970-их година). Многе критике сегментацијског приступа представљају оспоравања упућена дуалистичком моделу, који није обезбедио емпиријску валидацију својих теоријских претпоставки (Rubery, 2005: 261–262). Да је дуална теорија тржишта рада применљива претежно за амерички контекст 1960-их и 1970-их закључује Калеберг и констатује да након промена 1970-их, повећаних захтева за компетитивношћу, технолошких промена и флексибилизације тржишта рада, интерна тржишта рада бивају расформирана. Поред тога, упитно је колико су интерна тржишта рада била присутна и пре побројаних

промена јер су се углавном везивала за велике корпорације, стога велики део радне снаге није био укључен у дугорочне интерне радне односе. Калеберг наводи да се пре повећала интенција послодавца да претежно ангажују раднике ван фирми него улагање у развој хуманог капитала. Хијерархије у фирмама постајале су „равније”, чиме се смањује број позиција на које појединци могу да напредују. Број нивоа између шефова одељења и генералног директора смањено се од 1980-их и компаније су углавном одбацивале потребу за посредним менаџерима (Kalleberg, 2011: 103–104). Додатна слабост дуалистичког приступа јесте у томе што игнорише повратне ефекте током времена. Како се организације навикавају на флексибилне стратегије, ствара се потреба за већом флексибилношћу основног контингента радне снаге и формирају се захтеви за њу. Идеја да ће кључни сектори бити трајно заштићени, а не угрожени растом флексибилне радне снаге – представља превише поједностављено разумевање процеса сегментације (Rubery, 2005: 273). Дуалистичке теорије сегментације критиковане су и због економског детерминизма и пренаглашавања улоге послодавца. Међутим, оне су понудиле добро полазиште за развој социолошки оријентисане теорије подела на тржишту рада. Таква социолошки оријентисана теорија би, поред улоге послодавца,⁴⁴ требало да узима у обзир и поделе које настају из понуде на тржишту рада, од којих најзначајније деле радну снагу на различите сегменте и некомпетитивне групе (McGovern, 2007: 226).

У средишту дебата о сегментацији тренутно се наглашавају њена вишедимензионалност и комплексност. Новији приступ сегментацији, популарно називан приступ Кембричке школе (углавном развијан од стране Демијана Гримшоа и Џул Рубери), наглашава да посредством глобализације и нових изазова остваривања раста капитала компаније теже диверзификацији стратегија запошљавања. У поменутиим условима, сегментација на тржишту рада не може се сагледавати као стабилна подела (Michon, 2007: 11). Кембричка школа је, кроз реформисање дуалистичког модела, изградила комплекснију теоријску перспективу, која се због своје ширине прилагођава локалним контекстима.

Како примећује Рубери, критичари сегментационистичког приступа мало су пажње поклањали покушајима изградње ширег сегментацијског оквира, односно, сагледавању неједнакости на тржишту рада као институционалног феномена који није одређен искључиво тржишним силама. Доводећи у везу теорије сегментације са

⁴⁴ Распон акција послодавца којим настају поделе на тржишту рада је у великој мери одређен и институционалним уређењем.

дуалистичким моделом, сегментација се повезује са есенцијалистички датим организационим структурама на тржишту рада, што спутава општији приступ и препознавање различитих сегмената на тржишту рада (Rubery, 2005: 262). Оправданост захтева за општијим приступом теорије сегментације огледа се у чињеници да радни односи нису формираны искључиво од стране апстрактног тржишта рада које поседује нужне организационе структуре, већ су превасходно обликовани комплексним односима институционалног устројства, социо-економским условима и актерима на тржишту рада који не гарантују униформне исходе.

Кембрички приступ сегментацији под великим је утицајем наслеђа институционалистичке школе. Институционалистичка школа је 1940-их и 1950-их промовисала сегментацијски приступ, истичући да тржишта рада не функционишу по принципу јединственог тржишног еквилибријума. Институционалисти сматрају да тржишта рада представљају сложени механизам чији је рад под комплексним утицајем економских услова и институционалних механизма (попут великих корпорација и синдиката) (Leontaridi, 1998: 68). Утицај институционалиста видљив је у схватању да тржишта рада нису нужна и природна, већ су друштвени производ, што је становиште које многи економисти уважавају, премда има и оних који поменуто покушавају да пренебрегну (Grimshaw et al, 2017: 9; McGovern, 2007: 221). Оваквим тврдњама Кембричка школа настоји да оспори било какве есенцијалистичке закључке везане за сегментацију на тржишту рада, било да се говори о броју сегмената или о узроцима сегментације. Ако се тржиште рада посматра као друштвени производ, онда оно не поседује инхерентну логику функционисања која је репликативна где год тржиште рада постоји, већ представља друштвени механизам обликован контекстуалним приликама. Самим тим, није оправдано унапред издвојити број сегмената јер они нису одређени инхерентном логиком тржишта рада, већ зависе и од институционалног уређења које варира међу различитим друштвима.

Следећа важна позиција *Кембричке школе* такође је утемељена у наслеђу институционалистичке школе, а то је истицање да постоје велике разноликости радних аранжмана широм света, при чему обухватају различите исходе у виду плата, квалитета посла и животних могућности. Наведени приступ указује на неадекватност примене универзалистичких теорија по питању сегментација тржишта рада. Компаративни институционалистички приступ допринео је оповргавању тврдњи неокласичне економије о неефикасности регулисаних тржишта рада, у коме се притом истичу

разноврсни ефекти универзалистичких политичких прописа које препоручује Тројка⁴⁵, а тичу се смањења утицаја колективног преговарања и минималних зарада (Grimshaw et al, 2017: 9–10).

Рубери наводи да неједнакости, односно различити сегменти на тржишту рада, настају као последица интеракције понуде и потражње на тржишту рада. Интеракција између стране потражње тржишта рада (посебно праксе послодаваца) и стране понуде (подељене по класи, полу, раси, вештинама или квалификацијама) доводи до друштвених диференцијација које условљавају неједнак приступ пословима, чиме се последично и сегментирају тржишта рада (Rubery, 2005: 263). Док су ранији теоретичари дуалног тржишта рада сегментацију углавном објашњавали као последицу карактеристика производног процеса или стратешких тражњи за вештинама од стране послодаваца, *Кембричка школа* наглашава важност сложене интеракције понуде и потражње на тржишту рада. Уопштено сагледавши, одлука послодавца о врсти послова коју нуди није независна од карактеристика радне снаге на коју циља. На пример, у компанијама у којима су радници организовани у синдикате, послодавци ће вероватније понудити добре послове и боље услове рада. Међутим, тамо где су радници „рањиви”, нису синдикално организовани и немају алтернативне могућности запослења, послодавци могу одлучити да понуде послове нижег квалитета са нижом платом, без обзира на ниво вештина и продуктивност (енгл. *social dumping*). По истом принципу, послови које чешће обављају жене претежно су нижег квалитета, и то не из разлога што не захтевају вештине или преданост радника – већ зато што је послодавцима исплативије запослити жене са ниским зарадама за обављање таквих послова (Grimshaw et al, 2017: 13). Приступ који наглашава интеракцију између понуде и потражње као чиниоце у формирању сегмената на тржишту рада користан је јер омогућава варијацију модела процеса сегментације, што није био случај са горенаведеним теоријама које су претежно важиле за контекст у којем су настале (америчко друштво 70-их и 80-их година XX века).

Ако процес сегментације разумемо као интеракцију између понуде и потражње на тржишту рада, онда је лакше замислити шири спектар сегмената који су одликовани специфичним профилом квалитета послова него што то нуди дуалистички модел (Rubery, 2005: 264). Потражња на тржишту рада варијабилна је у зависности од државе

⁴⁵ Односи се на три главне међународне организације (1. Европска комисија, 2. Међународни монетарни фонд (ММФ) и 3. Европска централна банка) са превасходно саветодавном функцијом, којима је циљ обезбеђивање финансијске стабилности.

зато што између држава постоје разлике у присутности грана индустрије, сектора економије и регулаторних прописа који структуришу праксе послодаваца на различит начин. Са друге стране, јасно је да и страна понуде варира у зависности од државе јер између држава постоје значајне разлике у образовној и демографској структури радно активног становништва. Уколико су страна понуде и потражње на тржишту рада варијабилне, онда интеракција понуде и потражње ретко може гарантовати стабилне поделе на тржишту рада које универзално важе за сва друштва. Овакво схватање омогућава анализу тржишта рада сходно специфичним карактеристикама сваког друштва и пружа прецизнији увид у сегменте на тржишту рада типичне за дато друштво. Примера ради, Рубери наглашава да су по питању бриге о деци, у државама са слабом институционалном подршком ограничене могућности запослења одређених група на тржишту рада (наведено се превасходно односи на групу жена са малом децом). Одсуство институционалне подршке и заштите омогућава послодавцима да изграде специфичне сегменте послова у којима могу добити стабилну и поуздану понуду радне снаге по ниској цени (Rubery, 2005: 278).

Кембричка школа препознаје послодавце као важне актере у стварању неједнакости на тржишту рада. Радно законодавство и друге институције представљају оквир могућности делања послодавца, што је важно јер у оквиру тих институционалних могућности послодавац одлучује кога ће запослити за коју врсту послова и под којим условима (Grimshaw et al, 2017: 12). Послодавци, дакле, представљају актера чији је спектар акција омогућен степеном флексибилизације радног законодавства. Другим речима, степен флексибилизације радног законодавства омогућује креирање диверзификованих стратегија запошљавања које могу сегментирати тржиште рада у различитој мери.

Могућности послодавца да обликују услове запошљавања говори у прилог тези да неједнакости у условима рада нису пуки одраз социјалних разлика, већ да праксе послодаваца могу представљати један од узрока неједнакости (Rubery, 2005: 262). Квалитет посла не представља искључиво одраз људског капитала. Примера ради, послодавци у слабо развијеним регионима где нема много могућности за запослење лакше могу понудити посао слабијег квалитета него у развијеном региону, полазећи од претпоставке да ће и такав посао бити прихваћен због непостојања алтернатива.

Рубери сматра да општији приступ теорије сегментације (Кембричка школа) доприноси динамичнијој анализи и указује на широк спектар сегмената који се могу мењати током времена. Оваква формулација теорије сегментације дозвољава промене

институционалних аранжмана, посебно током периода друштвених и економских криза. Институционални аранжмани, премда имају историјску „отпорност”, и даље могу бити дестабилизовани (Rubery, 2005: 264). Кембричка школа нуди значајне теоријске увиде којима жели ревитализовати теорију сегментације тржишта рада. Збирно сагледано, тезе које су важне за развој сегментацијске перспективе у овом раду јесу:

1. Тржишта рада представљају „друштвене производе” настале под комплексним утицајем институционалних аранжмана и друштвених актера;

2. Сегментирано тржиште рада може се разумети као исход конвергенције карактеристика радно активног становништва (понуде) и креирања послова од стране послодаваца (потражње) на тржишту рада;

3. Институционалне промене могу утицати на однос понуде и потражње међајући услове њихове конвергенције, доводећи уједно до нових подела на тржишту рада.

Онтолошки став да су тржишта рада „друштвени производ” важан је за теорију сегментације јер се њиме омогућава објашњење локалних сегментацијских шема. Уколико се уважи претпоставка да тржишта рада не функционишу свуда на идентичан начин него су укореењена у локални контекст, онда се отвара могућност да шеме сегментације варирају зависно од државе. Тржиште рада увек је обликовано и институционалним и социо-економским чиниоцима. Примера ради, можемо претпоставити различите сегментацијске шеме на тржиштима рада између држава са флексибилним радним законодавством и великим разликама у економској развијености, са једне стране, и држава са протективним радним законодавством и економски равномерним регионалним развојем, са друге стране.

Традиционални теоријски оквири сегментације пречесто почивају на унапред дефинисаним поделама и карактеристикама сегмената на тржишту рада, веома ретко истражујући да ли они постоје емпиријски. Сегменти на тржишту рада не морају бити стабилни и трајни, могу се мењати кроз време као последица институционалних промена (Lukas, Doerflinger, & Pulignano, 2019). Према томе, изгледа оправдано покретаче сегментације дефинисати шире, као што то чини Кембричка школа, односно, као интеракцију између понуде (карактеристика радно активног становништва) и потражње (пракси послодаваца) на тржишту рада. Овако дефинисани узроци сегментације не претпостављају стабилне поделе које опстају кроз време. Поделе на тржишту рада временом се могу мењати као последица наслеђа сегментираног тржишта рада, радног законодавства, економских криза и осталих фактора. Такође, овако дефинисани

покретачи сегментације не претпостављају могућност да се унапред одреди број подела или да се сектори поделе, већ заговарају емпиријску валидацију сегмената.

Имајући у виду елабориране предности приступа Кембричке школе, уколико желимо понудити адекватан опис сегмената на тржишту рада, није довољно констатовати да постоји мноштво фактора и различите варијације квалитета посла, већ и да постоје ограничења у мобилности. Наведена ограничења подразумевају да сегменти нису различити искључиво по одликама квалитета послова, потребама послодаваца и карактеристикама радне снаге, већ и да су сегменти „затворени” и да представљају некомпетитивне зоне делећи тржиште рада на начин да одређена група радништва завршава на специфичним пословима са малим изгледима за међусекторску мобилност. Можемо констатовати да је тржиште рада сегментирано само ако се покаже да постоје групе послова на којима завршава одређена група радништва, као и да је мала вероватноћа да групе радништва из одређеног сегмента заузму послове који припадају неком другом сегменту. Постојање различитих група послова на тржишту рада упућује нас на присуство хетерогености на тржишту, а постојање и ограничења и правилности заузимања одређених група послова указује нам на сегментацију на тржишту рада. У вези са наведеним, како бисмо на одговарајући начин приступили сегментацији тржишта рада, потребно је пружити подобну операционалну дефиницију сегмента која одговара изнетим претпоставкама.

1.4.3. Сегмент на тржишту рада

Последица постојања веома различитих сегментационистичких перспектива доводи до тога да се не може издвојити јединствена операционална дефиниција сегмента на тржишту рада. Постоји низ критеријума који се узимају као важни како би се одредила демаркациона линија између сегмената.

Међутим, и поред тога, студије сегментације ретко теже да емпиријски испитају поделе на тржишту рада, стога унапред претпостављају начине поделе (узимајући тип уговора о раду као кључан фактор) без пружања јасних емпиријских доказа за поменуте тврдње. Поменута пракса може бити проблематична јер у различитим друштвима не морају постојати једнаки обрасци којим се генеришу неједнакости на тржишту рада. Као пример нам може послужити разлика између Немачке и Уједињеног Краљевства. Због различитог институционалног устројства, добри послови у Немачкој карактеришу се високим степеном стабилности уговора о раду, док за добре послове у Уједињеном

Краљевству то није случај. Стога, карактеристике сегмената на тржишту рада могу варирати зависно од државе и често су повезане са институционалним контекстом и економским условима (Yoon & Chung, 2015). Бројни покушаји одређивања сегмената априори воде наметању линија поделе које истраживачи сматрају важним, занемарујући притом да се не морају сва тржишта рада делити према идентичним критеријумима, као и то да критеријуми могу зависити од локалитета (Leontaridi, 1998: 84). Поред тога, претпостављене поделе (према унапред дефинисаним сегментима) неретко губе из вида структуру послова „утопивши” их у просек унапред дефинисаног сегмента. Уколико се усредсредимо искључиво на вредности самих унапред дефинисаних сегмената, онда се не може увидети какви све послови постоје унутар тих сегмената и колико могу бити различити. Поменути проблем јавља се уколико било који други показатељ априори узмемо као „означитељ” сегмента (јавни/приватни сектор, занимање, тип уговора о раду), зато што се у том случају не узима посао као јединица анализе нити постоји могућност сагледавања дистрибуције послова, већ се анализирају просечне вредности квалитета посла сегмената. Из наведене аргументације чини се оправданијим узети посао као јединицу анализе, а не унапред дефинисани сегмент, чиме би се послови груписали према сличности. На пример, накнадно је могуће установити за потребе којих грана привреде, занимања, сектора рада се ангажује специфична радна снага нудећи послове приближног квалитета који формирају сегмент на тржишту рада.

Важно је осврнути се на то да је теорија сегментације у прошлости често пренаглашавала улогу *типа уговора о раду* као кључну карактеристику квалитетног посла (De Bustillo et al, 2011: 56). Пораст радно ангажованих са уговором на одређено време често се тумачио као доказ сегментације тржишта рада, премда послови са уговорима на одређено време не морају нужно представљати лоша запослења⁴⁶ (Michon, 2007: 7). Теза да је тип уговора о раду кључни предиктор квалитета посла превише је поједностаљена јер не узима у обзир аспекте посла који нису правно регулисани. Стабилна радна ангажовања могу значајно варирати у смислу услова рада уколико у анализу укључимо локацију фирме, урбано/рурално подручје или пак економску развијеност или неразвијеност региона (De Stefano, 2014: 261). Квалитет посла, дакле, може значајно варирати независно од карактеристике стабилности запослења.

⁴⁶ Са друге стране, послови са уговором на неодређено време не представљају гаранцију квалитетног посла.

Поред наведених тежњи да се приликом проучавања подела на тржишту рада инсистира на појединим институционалним (најчешће тип уговора о раду) и индустријским карактеристикама, унутар сегментационистичког приступа постоје истраживања која су настојала да избегну арбитарно одређивање сегмената и креирају сегменте на основу карактеристика посла, путем анализе груписања.

Једно такво истраживање спровели су Флато и Луис (Flatau & Lewis, 1993), у којем истичу да је узимање само зараде или било ког другог јединственог критеријума за одређење сегмената проблематичан пут јер се не стиче увид у односе између различитих карактеристика посла. Тек узимањем у обзир мултидимензионалне природе квалитета посла, сматрају аутори, може се приступити анализи сегментације на тржишту рада. Кроз истраживање се аутори удаљавају од стриктног дуализма, издвајајући три сегмента на тржишту рада: примарни, посредни и секундарни.

Бостон је (Boston, 1990) спровео истраживање путем којег је желео да тестира претпоставку о дуалном тржишту рада коришћењем кластер анализе и задатком издвајања два кластера која су одвојена према занимању: примарни и секундарни. Потом су у истраживању издвојене четири групе према роду и раси (мушкарци беле пути, жене беле пути, мушкарци тамније пути и жене тамније пути). Истраживањем су потврђене претпоставке сегментације тржита рада. Приликом процене доприноса људског капитала разликама у заради за све четири групе, аутор је дошао до податка да је око 15% варијансе у зарадама необјашњено, што га је навело на закључак да не одбаци тезу да радници у примарном сектору имају додатке на зараду.

У Британији, Слоун и сарадници (Sloane, Murphy, Theodossiou & White, 1993) такође су конструисали кластере користећи више варијабли које се односе на различите димензије квалитета посла. Конструисана су два кластера, али за разлику од налаза из претходнонаведеног истраживања, аутори истичу да нису добијени подаци који подржавају идеју сегментације тржишта рада. Сходно њиховим налазима, истичу да примена сегмената не доприноси значајно експланаторној моћи.

Постоје и истраживања која у каснијем периоду настоје превазићи почетне мањкавости класичних приступа, стога прилазе проблему сегментације на начин да се кластери креирају према различитим димензијама карактеристика запослења. Јун и Чунг (Yoon & Chung, 2016) истичу да сегментационистички приступ више пажње треба да усмери према емпиријском истраживању настанка сегмената и подела на тржишту рада, а не да се оне арбитарно претпостављају. Аутори стога настоје да путем карактеристика везаних за запослење (тип уговора о раду, занимање, зарада и право на пензију) издвоје

кластере. У истраживању су се издвојила три сегмента: инсајдерски, аутсајдерски и будући несигурни послови (као врста аутсајдерског сегмента). Инсајдерски сегмент одликује се стабилним уговорима и примањима, углавном је повезан са занимањима попут менаџера и осталим професионалним занимањима, а подразумева и право на пензијско осигурање. Аутсајдерски сегмент одликују послови без стабилног уговора и са ниским примањима, без покрића пензијског осигурања, често су повезивани са занимањима која не захтевају нарочите вештине. Најзад, сегмент послова са несигурном будућношћу врста је аутсајдерског сегмента. Послови унутар овог сегмента имају солидне зараде, али лош уговор о раду и често су без права на пензијско осигурање.

Наредно истраживање спроведено од стране групе аутора (Лукас и други, 2019) такође настоји да издвоји кластере користећи одређене димензије квалитета посла ((не)стандарни радни сати; тип уговора о раду; надзор и супервизија; зарада), указујући на недостатке дељења сегманата према једном, унапред дефинисаном, критеријуму. Истраживањем је издвојено седам група, које су даље груписане у три сегмента (стандардни, менаџерски и депривилеговани). Истраживање настоји да укаже на комплексност подела на тржишту рада, али и на недостатке унапред дефинисане (бинарне) поделе и арбитрарно одређивање линија поделе. Значај истраживања огледа се и у компаративној перспективи, при чему се истиче да је путем кластер анализе могуће утврдити да ли се свуда јављају идентични сегменти. Показало се да неки конструисани сегменти могу постојати у неколико земаља, али и да постоје они сегменти који су специфични за сваку посебно посматрану земљу. У вези са наведеним, кроз истраживање се извео закључак да сегментационе шеме нису репликативне између држава и да конкретно институционално окружење у једној држави може утицати на стварање одређеног (специфичног) сегмента.

На крају, Сео (Seo, 2021) спроводи истраживање којим је, попут претходног истраживања, желео да покаже да постоји више од два сегмента на тржишту рада, као и да шеме сегментације варирају зависно од државе. Приликом конструкције сегмената, аутор је користио неколико карактеристика посла (рад са пуним и непуним радним временом; сигурност запослења; субјективна сигурност запослења; сигурност прихода; могућност за напредовањем). Аутор настоји да укаже да је тржиште у државама Европе у значајној мери подељено у два сегмента – инсајдере и аутсајдере, с тим што се могу издвојити три подврсте аутсајдера: типични аутсајдери, субјективни аутсајдери и аутсајдери без изласка. Аутор истиче да наведена шема, нарочито код подгрупа аутсајдера, значајно варира у односу на државу.

Говорећи о сегментацији на тржишту рада, понекад је аналитички потребно ићи даље од вертикалног приказа примарног и секундарног сектора, односно, потребно је приказати различите сегменте на тржишту рада према хоризонталној оси (Köhler, Goetzelt, & Schröder, 2006: 22). Због тога би примарни и секундарни сектор пре требало посматрати као два екстрема на континууму на коме се налазе различити сегменти (Lukač, Doerflinger, & Puliagnano, 2019). Хоризонтални приказ сегмената на тржишту рада не подразумева да се не могу одредити добри и лоши послови, односно, бољи и гори послови. Уколико се сегменти одреде емпиријски и прикажу хоризонтално без унапред одређеног броја и критеријума поделе, могуће је уочити лезу профила послова присутних на тржишту рада.

Како би се избегло априори дефинисање сегмената, потребно је понудити операционалну дефиницију сегмената која представља емпиријски пут њихове идентификације. У складу са становиштем Келера и сарадника (Köhler et al, 2006: 23), важна одлика сегмента на тржишту рада је да он представља групу послова са сличним карактеристикама. Стога, како бисмо идентификовали сегмент, најпре морамо идентификовати групе послова сличног квалитета, односно, оно што у овом раду називамо *профил послова*.

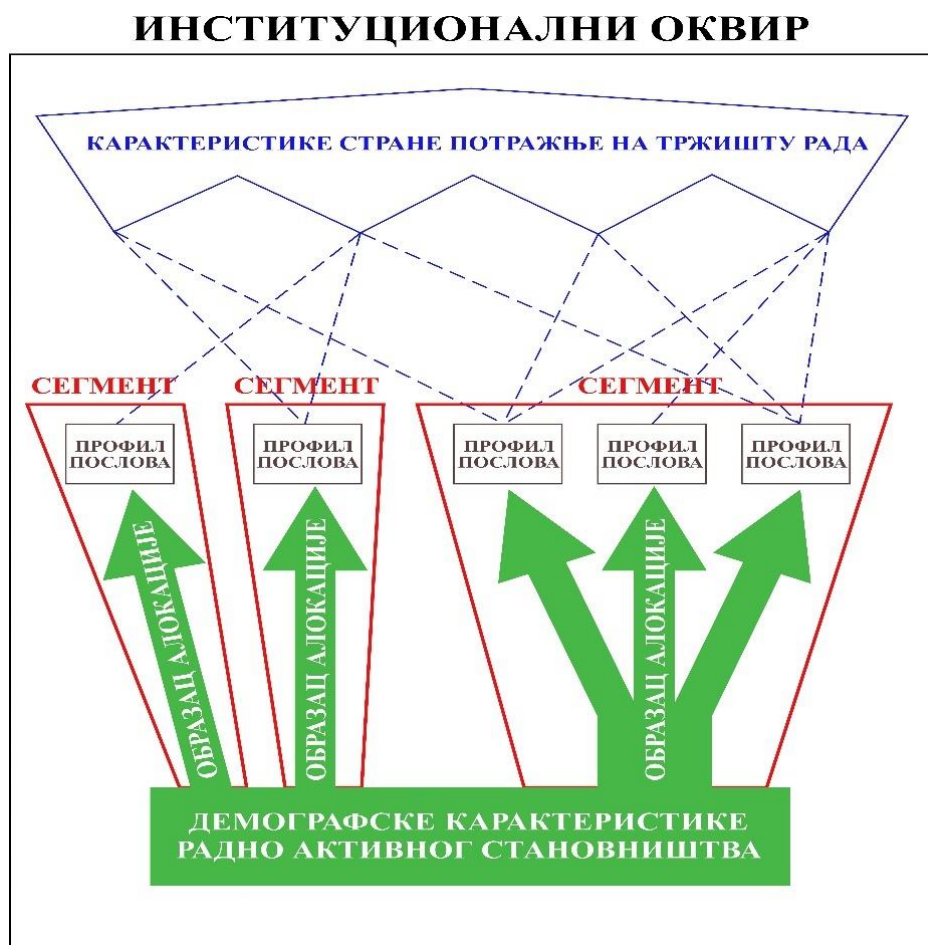
Постоје истраживања која наглашавају значај емпиријског одређивања сегмената, као и потребу да се карактеристике посла укључе као важне варијабле за издвајање сегмената. Међутим, у овој докторској дисертацији полазимо од нешто другачије претпоставке. Анализом груписања свих релевантних варијабли дуж димензија квалитета послова настоје се издвојити профили послова који фигуришу на тржишту рада и притом се групишу према сличности димензија квалитета посла. У овој дисертацији се, спрам претходнонаведених сродних истраживања, иде и корак даље. Самим постојањем различитих профила послова и њиховим издвајањем не потврђујемо постојање сегмената и сегментираност тржишта рада јер профил послова није искључиви елемент који конституише сегмент на тржишту рада. За идентификацију сегмената неопходно је показати да је мобилност на тржишту рада структурисана одређеним правилностима, односно, да профиле послова заузимају различити контингенти радне снаге, који поседују различите карактеристике. Као што Тили и Тили (Tilly & Tilly, 1998: 171) наглашавају, сваки сегмент, поред његове одређености сличним карактеристикама квалитета посла, поседује и различите регрутацијске шеме. Различите регрутацијске шеме подразумевају постојање различитих образаца алокације, односно

подразумевају да радници одређених карактеристика завршавају на одређеним профилима послова.

Обрасци регрутације односе се на структуру карактеристика запослених који се регрутују на послове у одређеном сегменту. Пиори користи термин *ланци мобилности* како би указао на то да се социо-економска кретања не догађају насумично, већ се јављају у мање или више устаљеним токовима. Дуж ланаца мобилности налази се низ тачака које Пиори назива станицама. Поменуте тачке (станице) не односе се само на послове, већ и на све остале тачке од друштвеног и економског значаја. Дакле, ланци мобилности указују нам на то да за одређене послове бивају ангажовани појединци из скупа одређених школа, насеља и специфичног породичног порекла. На исти начин, појединцима из сличних школа, насеља и сличног породичног порекла биће понуђен одређен скуп послова (Piore, 1975: 128).

На сличан начин, обрасци алокације настоје да испитају да ли различите профиле послова готово извесно заузима радна снага одликована одређеним карактеристикама. Уколико целокупна радна популација има готово једнаке шансе да заузме различите профиле послова, онда не можемо говорити о сегментацији због отворене мобилности унутар које сваки радник може завршити на сваком профилима послова. Наравно, постоји могућност да два профила послова или више њих поседују идентичан образац алокације, у случају чега сви профили послова везани за конкретан образац алокације представљају сегмент који заузима идентичан профил радне снаге. Обрасци алокације, последично, представљају кључан елемент идентификације сегмената издвајајући некомпетитивне зоне на тржишту рада и спајајући одређени профил (или профиле) послова са профилем радне снаге која има највећу вероватноћу да их заузме. У циљу додатних појашњења, Графикон број 1 приказује основне варијабле и релације које објашњавају сегментационистички приступ у овом раду.

Графикон 1. Шематски модел сегментације тржишта рада



Институционални оквир (радно законодавство, политика економског развоја, социо-економске прилике, међународни односи и тако даље) пружа контекст у којем послодавци креирају радна места. Зависно од институционалног контекста, послодавци могу нудити послове различитог квалитета узимајући у обзир одређене карактеристике стране потражње (тип уговора, грана индустрије, занимање, величина фирме, тип сектора и тако даље). Одређене групе послова на тржишту рада могу се груписати према сличности димензија квалитета (профили послова). Профили послова могу се чешће креирати за одређену или пак за комбинацију карактеристика стране потражње.

Већу вероватноћу да заврши на одређеном профилу послова може имати радна снага са специфичним карактеристикама, стога профили послова могу имати своје специфичне образце алокације запослених. Образац алокације нуди објашњење каква (у смислу демографских карактеристика) група радништва има највећу вероватноћу да заузме одређени или одређене профиле послова. Тек спајањем профила послова са

одређеним алокацијским обрасцем идентификујемо сегмент на тржишту рада који представља некомпетитивну зону, у смислу да радно становништво са одређеним карактеристикама има највећу вероватноћу да заузме одређени профил послова (или профиле послова у случају да више профила послова имају идентичан образац алокације). Хипотетички, уколико сви профили послова имају идентичан образац алокације, тржиште рада није сегментирано јер не постоје препреке у мобилности. Другим речима, сегменти на тржишту рада постоје када групе радништва са одређеним карактеристикама имају мало шанси да заузму одређене профиле послова које пуни радно активно становништво са другачијим карактеристикама.

Сегменти на тржишту рада могу бити повезани са праксом послодаваца да нуде послове одређеног квалитета сходно потреби стране потражње, али та веза није неопходна. Послодавци могу креирати послове одређеног квалитета искључиво због тога коме се ти послови нуде (на пример мигрантима). За издвајање сегмента, довољно је показати да постоје алокацијски обрасци повезани са одређеним профилем или профилима послова, док је за објашњење његовог постојања, поред варијабле понуде, потребно укључити и варијабле потражње.

У стручној литератури, важан фактор понуде на тржишту рада који утиче на обрасце алокације јесте образовање. Разлике у богатству омогућују појединцима различит приступ процесу образовања и обукама, чиме се генеришу различите могућности запослења за различите категорије радне снаге (Tarling & Wilkinson, 2003: 216). Претходно изнета аргументација сугерише да, поред образовања, локација може бити подједнако важан фактор у одређивању образаца алокације. Међутим, не треба превидети ни родну перспективу. Феминистичке теорије сегментације на тржишту рада јасно указују на друштвене процесе који генеришу неједнакости на тржишту рада, наглашавајући притом да и родна дискриминација и неравноправна расподела рада у домаћинству обликују неједнакости на тржишту рада (Grimshaw et al, 2017: 4).

Укупно сагледано, теорија сегментације наглашава да је страна потражње значајна за процес сегментације. Практике послодаваца теже максималном увећавању профита и свођења трошкова на најмању меру стварајући послове неједнаког квалитета, притом не узимајући у обзир да ли таква пракса доводи до сегментације и подела на тржишту рада. Међутим, неједнакости се репродукују кроз интеракцију са страном понуде. Одређене карактеристике радне снаге (класа, род, старост, регион, насеље, имигрантско порекло или раса) неравномерно су распоређене према конфигурисаним сегментима послова. Другим речима, социо-економске карактеристике запослених утичу на неједнакости на

тржишту рада, док их послодавци својом праксом додатно јачају и репродукују. Примера ради, послодавци своје раднике са нестандартним уговорима врло ретко шаљу на обуке и усавршавања, што додатно продубљује сегментацију на тржишту рада. Стварањем сегмената одликованих одређеним квалитетом посла које попуњавају радници различитих профила, перпетуирају се неједнакости на тржишту рада (Rubery & Piasna, 2017: 46; Piasna, Burchell, Sehnbruch & Algoni, 2017; Lopez-Roldan, Semenza, & Salvia, 2021: 75).

На крају, зарад разумевања начина на који се користи сегментационистички приступ, поново ћемо нагласити одређења основних концепата. Сегментираност тржишта рада подразумева да се, конвергенцијом стране понуде и потражње у конкретним институционалним условима, могу извојити некомпетитивне зоне које говоре у прилог сегментираности тржишта рада. Како би се на ваљан начин испитала сегментираност тржишта рада, потребно је избећи теоријско претпостављање линија поделе и емпиријским путем испитати постојање сегмената. Адекватан приступ емпиријском идентификовању сегмента подразумева пружање операционалне дефиниције сегмента која води истраживање. Сегменти не подразумевају само постојање групе послова сличног квалитета, већ и контролисану мобилност радне снаге у смислу постојања еклузивитета и баријера приликом попуњавања профила послова. Тек постојањем профила послова који (не) попуњава специфична група радништва, можемо говорити о сегменту на тржишту рада са информацијама коју групу послова попуњава специфична група радништва. Теоретски, на тржишту рада могу постојати и послови за које се не везује специфичан образац алокације, што би говорило о несегментираности конкретне групе послова, али и неколико група послова са идентичним обрасцем алокације, у случају чега би представљали јединствен сегмент на тржишту рада.

Идентификовањем сегмената можемо стећи увид у карактер подела и баријера на тржишту рада. Са једне стране, стичемо увид у доступне групе квалитета послова (профиле послова) на тржишту рада у Србији, као и у њихову повезаност са конкретним карактеристикама стране потражње. Са друге стране, можемо увидети који фактори на страни понуде утичу на вероватноћу да се заузму послови различитог квалитета.

2. ТРЖИШТЕ РАДА У СРБИЈИ

2.1. Социјално-економске прилике у Србији у контексту транзиције

Осамдесетих година XX века колективновласничка класа у социјализму контролисала је све друштвене односе и имала монопол над свим сферама друштвеног живота и производње (надзиран од стране колективних партијских, односно државних, органа). У контексту кризе социјалистичког система, јавила се потреба да се моћ колективновласничке номенклатуре одржи и да се монополистички друштвени положаји ојачају. Велика економска криза осамдесетих година, те политичка и легитимизацијска криза додатно су ојачале ову тежњу. Пред урушавање социјалистичког режима, колективновласничка класа уграбила је прилику да приватизује друштвене ресурсе користећи своје владајуће позиције да би се тако извршила првобитна акумулација капитала (Lazić, 2011: 70).

Шире гледано, година 1989. општепознати је репер за трансформацију социјалистичких режима који обухвата неколико аспеката: 1. политички (демократизацију ауторитарних (једнопартијских) политичких режима у вишепартијске), 2. економски (постепени прелазак из командно-планске привреде у тржишну (капиталистичку)), 3. културни (прелазак са културног (идеолошког) монизма на културни плурализам). Деведесете године XX века (1989–2000) препознатљиве су као период блокиране постсоцијалистичке трансформације. Блокирана трансформација односила се на период економске либерализације која се одвијала под интензивном државном контролом. Овај период обележава државно контролисање тока трансформације, због чега се она одвија успорено, али и у корист владајуће номенклатуре. Поменути период обележен је рушењем политичког монизма, премда су упркос стварању вишепартијског система присутне примесе одређеног степена ауторитарности карактеристичног за претходни режим (тзв. ауторитарна квазидемократија). Убедљива победа Социјалистичке партије Србије са великом подршком нижих социјалних слојева обележава овај период специфичним друштвено-економским приликама. Привредни систем се у овом периоду може окарактерисати као систем политичког капитализма у коме се профит не остварује на слободном тржишту, већ „искоришћавањем политички креираних монопола” у условима економских санкција, аномije и криминализације (Antonić, 1995, према Arandarenko, 2010: 75). Слом

социјализма потискује друштвено власништво и самоуправање као идеолошког институционалног модела организовања економског подсистема.

„У новим условима, у којима је друштвени монопол номенклатуре био замењен политичком доминацијом њених припадника, а економски је монопол *ipso facto* без друштвеног отпора био преобраћен у државно власништво, групација на власти осигурала је себи контролу над главним економским ресурсима земље. Контрола је, у односу на конституцију претходног поретка, имала битно ограничење: присвајање/стварање и проширена репродукција власништва изван државног оквира – дакле, приватног капитала – постали су у принципу легални и легитимни.” (Lazić, 2011: 73)

Дистрибутивна депривација средње класе је у овом периоду вишеструка и директна је последица замрзавања девизне штедње, уништења пирамидалних банака, хиперинфлације, компресије реалних плата и начина опорезивања, што као крајњи исход смањује финансијске залихе и текући доходак (Arandarenko, 2010: 76). Нижа класа је претрпела знатно мање губитке деведесетих година. У овој временској одредници, радничкој класи је понуђен споразум о забрани њиховог отпуштања у периоду трајања санкција. Политичко-привредна елита, начелно, представља друштвену групу која важи за „добитнике” у току периода блокиране трансформације. Власници капитала претежно се регрутују из бивше владајуће номенклатуре (политичари и директори), која током процеса приватизације користи своје дотадашње положаје за конвертовање политичких ресурса у економске. Искуство других држава које су спровеле транзиционе процесе јесу да се нова елита регрутовала претежно из некадашњих средњих слојева, док је бивша владајућа групација махом уклоњена са управљачких позиција. У Србији се успостављање нове елите углавном одвијало путем приватизације колективног власништва од стране претходно колективног власничког управљачког слоја, што као резултат доноси преображај из колективног власничких поседника у индивидуалне власнике друштвеног богатства (Lazić, 2011: 63–69).

Након промене режима и петоктобарске револуције није дошло до радикалне промене система, већ се и даље задржава подређеност тржишне сфере политичкој. Нова привредно-политичка елита ствара „споразум” са средњом класом, због чега се и нова расподела економских ресурса и прилика врши у њену корист. Даље економске реформе након 5. Октобра резултат су пре свега „деловања и интереса домаћих дистрибутивних

коалиција”, чији је основни циљ максимално увећање сопствене добити (Arandarenko 2010: 78). Поменути аутор истиче два главна извора прерасподеле дохотка: 1. промена начина опорезивања (уместо прогресивног – пропорционални), 2. приватизација (у којима је примарни добитник политичко-привредна елита) као значајни извор прерасподеле не само дохотка већ и националног богатства. Губитници у периоду ових промена били су запослени преваходно у приватизованим предузећима, и то због самог начина (спорне и интересне) приватизације од тадашње политичке номенклатуре. Нови вид опорезивања рада представљао је велику обавезу за нове власнике који су новонастале околности решавали отказима. На релативну депривацију радништва, поред приватизације и фискалне реформе, утицале су и промене нормативних оквира по питању радног односа. *Закон о раду* из 2001. године поништава дотадашњу готово апсолутну заштиту радног места посредством укидања двостепености у отпуштању радника. Поменути принцип који утиче на повећање несигурности радника се у законодавство уводи 2005. године (Arandarenko, 2010: 80).

Србију крајем 2008. године захвата велика глобална економска криза, која негативно утиче на линију привредног раста, због чега је требало развити нови модел привредног раста почев од 2009. године. Тај нови модел требало би да представља „радикалан заокрет од дотадашњег раста заснованог на прегрејаној тражњи и увозу, великој јавној и приватној потрошњи и последичним растућим спољним и унутрашњим неравнотежама, према уравнотеженом и одрживом расту заснованом на штедњи и инвестицијама, производњи и извозу” (Arandarenko, 2010: 81–82). Дакле, као крајњи исход новог модела очекује се раст запослености и смањење сиромаштва.

Све ове друштвено-економске прилике и околности утицале су не само на незавидан развој привредног капацитета и конкурентност Србије у глобалној економији већ и на положај радника, који је несумњиво захваћен наведеним околностима. Уколико се привреда Србије и развој рангирају са осталим земљама у региону и свету, можемо уочити да је Србија једна од најслабије ранжираних земаља по привредном развоју. Судаћи по *Извештају глобалне конкурентности*⁴⁷ (*The Global Competitiveness Report*), Србија је најслабије рангирана земља (по вредности ИГК) у региону, са изузетком БиХ. Индекс глобалне конкурентности који прати Србију у периоду 2007–2016. године креће се од 3,78 (2007) до 3,97 (2016). Упркос благом побољшању ИГК у 2016. години, Србија је рангирана као деведесета земља од 138 земаља. Поређења ради, у истој години

⁴⁷У даљем тексту ИГК.

Албанија заузима 80. место, Хрватска 78, Мађарска 69, Македонија 68, Црна Гора 82, Румунија 62, Словенија 56, а Бугарска 50. (Tanasković, Ristić, 2019: 2). Упркос незнатном расту, у наведеној студији показало се да је упркос благом расту ИГК, у Србији присутна знатно већа несигурност и нестабилност по питању индекса глобалне конкурентности,⁴⁸ те континуирано лоша конкурентска позиција када сагледамо земље у окружењу, али и у остатку Европе.

Лоша конкурентска позиција кореспондира са страним инвестицијама неповољним за саме раднике. Истраживања су показала да се положај радника и квалитет услова рада знатно погоршава (Брадаш, Арандаренко) кроз дужи временски период. У развијеним и успешним земљама, значајна карика у побољшању положаја радника и сигурности њиховог запослења јесу *синдикати*. Моћ синдиката повезана је са успехом развојних ефеката унутар привреде једне земље (а поготово смањивање негативних ефеката транзиционог процеса на раднике у постсоцијалистичкој трансформацији). У Србији је у ранијем периоду (1945–1990) постојао само један јединствени синдикат у потпуности подређен режиму (од предузећа до државног врха), у коме је „дистрибуција моћи вршена преко дистрибуције кадрова” (Mihailović, 2001: 13). Ово стање се, по речима аутора, продужава и након 1990. године,⁴⁹ док се алтернативни синдикати ослањају на могућу мобилизацију интереса и на синдикално организовање запослених. Моћ алтернативних синдиката огледала се у спремности радника за обустављањем процеса производње и рада, као и у међусобној солидарности. Бројни нови синдикати почетком деведесетих настају као опозиција старом (партијском) синдикату, као резултат неслагања међу запосленима по питању односа синдиката и политичких партија, али и лидерских амбиција синдикалних активиста (Mihailović, 2001:14–15). Уместо да се боре за радничке интересе, након 90-их година борба се води

⁴⁸ Индекс глобалне конкурентности узима у обзир следеће показатеље успешности привреде: 1. институције, 2. инфраструктура, 3. макроекономско окружење, 4. здравство и основно образовање, 5. високо образовање и обука, 6. ефикасност тржишта добара, 7. ефикасност тржишта рада, 8. развијеност финансијског тржишта, 9. технолошка оспособљеност, 10. величина тржишта, 11. софистицираност пословања и 12. иновације. С обзиром на то да је један од показатеља раста индекса и удео страних инвестиција, податке о побољшању ранга треба узети са резервом зато што број страних инвестиција треба сагледати и у контексту квалитета новоотворених радних места за запослене. Такође, значајно побољшање Индекса последњих година дугује се и показатељу *смањење дефицита у буџету и национална штедња*, која је највећим делом остварена смањивањем плата и пензија, што смањује куповну моћ грађана Србије и погоршава животни стандард. Значајан допринос овим показатељима уштеде даје и мера забране запошљавања у јавном сектору, која у крајњој инстанци онемогућава младим људима да заснују радни однос након процеса образовања и планирају будућност.

⁴⁹ Савез комуниста и његов синдикат „наслеђује” Социјалистичка партија Србије са готово идентичном количином моћи и начина примене.

око пуког преживљавања (тзв. БУШ⁵⁰ синдикати). Крајем 90-их година XX века, након деценије интензивних друштвених промена, ратова и немира, синдикати у XXI век улазе подељени, без изграђеног идентитета, са неодговарајућом инфраструктуром и нејасним циљевима. Уместо да синдикати одсликавају интересе свих радника и предлажу начине за адекватан опоравак и развој читавог друштва,⁵¹ синдикати се „надмећу за освајање и задржавање чланова, док се поједини активно укључују у борбу за политичку власт” (Mihailović, 2001: 16). Ситуација се након 2000. године није значајно променила по питању фрагментираности, несолидарности, јасно усмереним циљевима и стратегијама за јачање моћи синдиката. Поверење у синдикате и моћ синдиката у Србији је на изузетно ниском нивоу. Истраживање показује (Stojiljković, 2010: 153) да у синдикате у Србији верује тек 15% грађана, док је три пута више оних који у синдикате уопште немају поверења. Разлози су вишеструки, док су међу главнима одсуство аутономне борбе, незаузимање критичке позиције према властима (зависност лидера синдиката), непостојање културе бунта, многобројност синдиката и одсуство међусобне солидарности, али и неспремност на укључивање грађана у организоване акције и страх од губитка посла. Специфичност развојних ефеката синдиката највећи број грађана процењује у контексту постсоцијалистичке трансформације и броја „губитника” у транзиционом процесу који је у највећој мери погодио раднике (не и политичко-економску елиту). Процес приватизације и редуција броја запослених је у значајној мери био нетранспарентан, коруптиван и развојно неделотворан, при чему је у том процесу улога синдиката у заштити радника и осмишљавању развојних стратегија за опоравак земље била готово занемарљива (Stojiljković, 2010).

2.2. Тржиште рада у Србији након 2000. године

Осамдесете године XX века обележене су социјалистичком модернизацијом и индустријализацијом земље. Упркос привредној стагнацији и расту незапослености, присутно је повећање индустријске запослености. Аналитичари указују на „вештачку индукцију запослености” у овом периоду јер се запошљавање вршило путем политичких притисака, а не на основу критеријума економске ефикасности, што илуструје податак

⁵⁰ Скраћеница се односи на оне синдикате који су обезбеђивали основне намирнице за своје чланове.

⁵¹ Питања животног стандарда и плата, питање оживљавања привреде, питање приватизације и социјалног консензуса.

да је готово сваки пети запослени у овом периоду био „вишак” (Arandarenko, 2011: 217). Обим и квалитет тржишта рада у Србији у овом периоду значајно се урушава 90-их година. Са једне стране, распад СФРЈ, ратови, санкције од стране међународне заједнице, хиперинфлација и аномија, али и тренд деиндустријализације, ретрадиционализације и информализације тржишта рада, са друге стране – најзначајнији су фактори који доводе до вишеструких погоршања на тржишту рада. Бележи се пад запослености у индустрији, раст у пољопривреди и неформалном сектору, који је имао значајну улогу у материјалној репродукцији и опстанку домаћинства. Забрана отпуштања у периоду трајања санкција прелила се на снижавање плата (инфлација и хиперинфлација). Двехиљадите су праћене још јачом деиндустријализацијом и процесом приватизације, што води општем паду запослености, осим у сектору пољопривреде и на неформалном тржишту рада. Каснија макроекономска стабилизација, приливи од приватизације и кредити оснажују јавни сектор, који генерише готово сав раст запослености у овом периоду. Учешће рањиве запослености (самозапослени и помажући чланови домаћинства) и у пољопривреди је на доста високом нивоу, што успорава раст запослености (Arandarenko, 2011: 217–219).

Након 2000. године, две велике групе фактора утичу на тржиште рада. У почетном периоду доминантан је процес транзиције и реструктурирање предузећа, док је у каснијем периоду, непосредно пре 2008. године и након ње, наступила велика економска криза са извесним неповољним учинцима и на тржиште рада у Србији. Од значаја су подаци о односу бруто домаћег производа и запослености. Од 2001. до 2008. године, раст БДП-а није праћен и растом запослености (енгл. *jobless growth*) у контексту транзиционих процеса и реструктурирања, стога се пораст БДП-а одразио на плате и продуктивност. У периоду велике економске кризе, од 2008. године ситуација се погоршава у смислу да пад БДП-а прати убрзано смањење стопе запослености као одраз друштвено-економских околности (период одблокиране трансформације и завршавање процеса транзиционог реструктурирања) у судејству са ефектима светске економске кризе (Jandrić, Molnar, 2017: 3). Подаци нам указују на то да се привредни раст Србије након велике економске кризе не опоравља у значајној мери као што је то случај са Бугарском, Хрватском, Румунијом, па и Албанијом (за коју се предвиђа и рекордни раст у наредним годинама), осим у 2018. години, када је Србија забележила врло висок раст БДП-а.

Пре конкретних показатеља квалитета тржишта рада након 2000. године који су засновани на подацима АРС, осврнућемо се на студију која нам пружа увид у кретања

на тржишту рада још у периоду након Другог светског рата (Arandarenko, 2011). Раст запослености у друштвеном сектору запажа се у периоду након Другог светског рата, па све до 90-их година XX века. Запосленост је попримила размере наглог и интензивног раста, док се након тога раст кретао умерено и уједначеније. Након 60-их година, незапосленост поприма веће размере, што је атипично за социјалистичке земље, када уједно долази до првих већих радних миграција. Осамдесетих година је присутно значајно увећање стопе незапослености, која прелази једноцифрен број, док је, са друге стране, запосленост незнатно расла.⁵² Забележено је да је 1989. године укупна запосленост у Србији износила 2.622.000 лица, од чега је број запослених у приватном сектору износио свега 53.000 лица (Arandarenko, 1993; према Arandarenko, 2011: 20). Анализирајући податке о радној снази по питању примарних показатеља квалитета тржишта рада (стопа незапослености, стопа запослености и стопа активности), можемо уочити да је првој деценији XX века тржиште рада прошло кроз значајне потресе. Велика економска криза и период интензивне реструктурирације након одблокиране трансформације производи велики пад стопе активности и запослености, док се стопа незапослености до 2010. године значајно повећала (од 8,15% у 2003. години до 19,2% у 2010. години). Након 2010. године, па све до данас, кретање основних контингената на тржишту рада се у последњим годинама благо побољшава. У духу ових показатеља, од значаја је испитати да ли су овај привредни раст и опоравак тржишта рада праћени и квалитетним запошљавањем.

На представљене податке утицале су врло специфичне околности које описују Србију након транзиције 1989. године: неуспеле и коруптивне приватизације, политичка номенклатура, која је политичку моћ претворила у приватно власништво, разне мере фискалне и економске политике које су у великој мери угрозиле положај радничке и средње класе, лоше стратегије синдиката у борби за радничка права и њихова немоћ, погоршани услови за раднике на тржишту рада итд. Поред наведеног, још један аспект који регулише радне односе јесте законска регулатива. Нормативни оквири генеришу могућности уређења радних односа, због чега промене у радном законодавству мењају институционални контекст у оквиру којег се одвија интеракција стране понуде и стране потражње на тржишту рада.

⁵² Не би требало изгубити из вида да је политика имала велики утицај на овако издашне показатеље запослености у овом периоду.

У окружењу представљеног глобалног тренда дерегулације тржишта рада⁵³ и покушаја да се усагласе међусобно супротстављени захтеви за флексибилношћу и заштитом радног односа, у даљем раду биће представљена анализа *Закон о раду* Републике Србије, који се директно тиче уређивања радног односа, остваривања права на основу радног односа, као и обавеза које произлазе из радног односа. Проучавањем промена институционалних оквира могу се уочити извесна кретања држава у нормативном прилагођавању потребама на тржишту рада које имају директне реперкусије на квалитет запослености.

2.3. Радно законодавство у Србији као модус флексибилизације радних односа

Са намером побољшања тржишне конкурентности и обезбеђивања пожељне економске климе, већ смо образложили да државе прибегавају променама законске регулативе. Смањење трошкова рада постаје примарни циљ услед све већег глобалног умрежавања, што исходује погоршањем услова рада и повећањем несигурности запослених. Као и многе земље полупериферије, Србија конкурентност постиже понудом јефтине радне снаге, интерним стратегијама прилагођавања предузећа тржишним условима (реструктурирање и прилагођавање броја радника обиму посла), либерализацијом радног законодавства итд. (Николајевић, 2020: 78). Попут реченог, Србија тек након промена 1989. године прелази са планске на тржишну економију, а тај процес продужен је због периода блокиране постсоцијалистичке трансформације,⁵⁴ који одлаже процесе приватизације и либерализације тржишта робе и капитала (Lazić, 2011). Поред друштвено-економских околности у Србији у периоду транзиције (процес приватизације и разорни ефекти велике економске кризе), тржиште рада је у периоду након 2000. године, па све до данас обележено и значајним институционалним променама које додатно утичу на смањење сигурности радника у сфери радног законодавства и система накнада за незапосленост. *Закон о раду* представља нормативно средство (правну регулативу) за уређивање радних односа, права и обавеза, стога представља и један од кључних фактора у организацији рада. Смер и начин

⁵³ У неким се земљама поменути процеси дерегулације јављају знатно раније у односу на постсоцијалистичке земље (обележене закаснелом транзицијом), у којима се дерегулација и флексибилизација тржишта рада одвијају знатно касније.

⁵⁴ За више података о процесима блокиране и деблокиране постсоцијалистичке трансформације у Србији погледати књигу: Lazić, M. (2011), *Čekajući kapitalizam: nastanak novih klasnih odnosa u Srbiji*.

институционалног прилагођавања Србије потребама глобалног тржишта рада можемо уочити анализом радног законодавства, док се упоредо, значајне промене (и ефекти тих законских регулатива) рефлектују кроз трендове на тржишту рада. Законске промене које настоје повећати флексибилност тржишта рада, за циљ углавном имају редукацију трошкова послодаваца, сузбијање неформалне запослености и стварање повољног амбијента за стране инвестиције. Елементи радног односа, чијом се променом подстиче флексибилизација, представљају уговори на одређено време, атипично радно време, прерасподела радног времена, нормирање оправданости отпуштања и укидање отпремнина (Николајевић, 2020: 79).

Наслањајући се на теоријске оквире процеса флексибилизације, извесно је да постоје бројни елементи унутар радног односа који могу бити предмет флексибилизације, а најчешће се у стручној литератури истичу: 1. атипични (нестандардни) уговори о раду (уговор на одређено време, уговор о повременим и привременим пословима, уговор о делу); 2. право на отпремнину и висина отпремнине; 3. услови отпуштања радника; 4. период трајања пробног рада; 5. рад са непуним радним временом; 6. прековремени рад; 7. прерасподела радног времена; 8. отказни рокови и други (Pribranić, 2014; Regini, 2003; Esping-Andersen & Regini, 2003; Arandarenko, 2011; Bilić, Perkušić, 2016; Николајевић, 2020).

Са намером сагледавања главних нормативних промена у области регулације радног односа у РС, у наставку рада биће извршена анализа⁵⁵ Закона о раду у периоду 2001–2018. године. Анализираћемо следеће елементе Закона о раду⁵⁶ путем којих се може подстицати флексибилност тржишта рада: 1. период трајања пробног рада, 2. тип уговора о раду (рад на одређено време), 3. тип радног времена (рад са непуним радним временом), 4. прерасподела радног времена, 5. услови отпуштања, 6. право на отпремнину и 7. отказни рок. Могућност праћења измена законске радне нормативе доступно је најраније од 2001. године, док је последња измена радног законодавства извршена 2018. године. Главни смерови кретања нормативних промена представљени су у Табели 1.

⁵⁵ Текст у којем се анализирају законске регулативе и сумирају измене Закона о раду, настао у оквиру израде докторске дисертације, објављен је у Зборнику *Традиција, модернизација, идентитети X: Биланс транзиције у Србији и на Балкану*: Николајевић, А. (2020). Сигурност запослених на тржишту рада у Србији – радно законодавство и (де)регулација радних односа.

⁵⁶ На званичном сајту РС могуће је пронаћи законске регулативе уређења радних односа (*Закон о раду*) почев од 2001. године, па све до последње измене овог закона (2018. године). Приступ Порталу: <http://demo.paragraf.rs/WebParagrafDemo/?actid=17895>

Табела 1. Промене закона о раду као подстицај флексибилизације радног односа на тржишту рада у Србији

Закон о раду	Пробни рад (месеци)	Рад на одређено време (године)	Пуно и непуно радно време (сати)	Прерасподела радног времена	Услови отпуштања	
					Услови под којима је отказ оправдан (Прилог 1)	Право на отпремнину и начин обрачуна (Прилог 2)
2001.	3 м.	3 г.	ПРВ: > 40; < 36 НРВ: > 40	Укупно ⁵⁷ радно време запосленог у току године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.	Изостајање резултата рада, знања, способности, услед кривичног дела, недисциплине, злоупотребе, као технолошки вишак и разних промена ⁵⁸	Послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној уговором о раду (до 10 год.; 10–20; 20–30; и преко 30 год.) ⁵⁹ .
2005.	6 м.	1 г.	ПРВ: > 40; < 36 НРВ: > 40	Укупно ⁶⁰ радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.	/	Отпремнина не може бити нижа од збира трећине зараде у (укупном) радном односу.
2009.	6 м.	1 г.	ПРВ: > 40; < 36 НРВ: > 40		/	/
2013.	6 м.	1 г.	ПРВ: > 40; < 36 НРВ: > 40		/	/
2014.	6 м.	2 г.	ПРВ: > 40; < 36 НРВ: > 40	Укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току	Спецификовани су случајеви радне повреде	Отпремнина не може бити нижа од збира трећине зараде

⁵⁷ Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току године у просеку не буде дуже од пуног радног времена (чл. 41, ЗОР 2001). У случају прерасподеле, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова (чл. 42, ЗОР 2001).

⁵⁸ За детаљнији увид у услове за оправдано отпуштање и конкретизацију измена погледати Прилог 1.

⁵⁹ Детаљније обрачунавање отпремнина у односу на број проведених година на радном месту образложено је у члану 117 Закона о раду из 2001. године.

⁶⁰ Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена. У случају прерасподеле, радно време не може да буде дуже од 60 часова недељно (чл. 57, ЗОР 2005).

				календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена. Прерасподела може трајати и дуже од 6 месеци (до 9 месеци) ⁶¹ уколико је тако дефинисано колективним уговором	и адекватне мере, те конкретизација у случају кривичне осуде.	за укупни радни однос код тренутног послодавца.
2017.	6 м.	2 г.	ПРВ: > 40; < 36 НРВ: > 40		/	/
2018.	6 м.	2 г.	ПРВ: > 40; < 36 НРВ: > 40		/	/

Извор: *Закон о раду*, Параграф, 2001–2018.

Анализом ЗОР запажамо да у дефинисању категорије *пуно и непуно радно време*⁶² није било промена, док су измене уочене у свим осталим елементима којима се уређују радни односи. Пробни рад је са три месеца, након 2001. године, продужен на шест месеци, док се дужина трајања уговора на одређено време мењала у више временских тачака. У 2000. години је уговор на одређено могао да траје три године, 2005. године тај је период смањен на једну годину, док се 2014. године продужио на две године, чиме се пролонгира законски прихватљив период ангажовања радника на одређено време. Евидентирано продужење трајања радног односа на одређено време у складу је са општим трендом повећања удела радног становништва ангажованих са овим типом уговора у европским земљама.

Када је реч о прерасподели радног времена, сам институт прерасподеле погодје флексибилизацији. Донекле се чини да је закон из 2001. године био незнатно повољнији за раднике⁶³, премда овај институт у највећој мери иде на руку послодавцима који могу

⁶¹ Колективним уговором може се утврдити да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци. Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2 и 3 овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад (чл. 57, ЗОР 2014).

⁶² Дошло је до незнатних промена у категоријама *рада ван просторија, ноћног рада и прековременог рада*, али настале промене нису део циљева овог рада, тако да се ове категорије неће детаљно представити.

⁶³ Повољнији у смислу месеци за расподелу броја додатних радних сати (са 12 месеци у 2001. години на 6 месеци у 2014. години) иако овај институт не доприноси квалитету живота радника због немогућности да адекватно организују своје слободно време и одмор.

да реорганизују производњу у складу са тренутним потребама и утврђеним роковима, повећавајући недељни број радних сати својим радницима (са 40 сати недељно на чак 60). Законом из 2001. године предвиђено је да прерасподела радног времена буде таква да укупно радно време запосленог у току године у просеку не буде дуже од пуног радног времена у току једне календарске године (чл. 41, ЗОР 2001), за разлику од каснијих измена и допуна закона из 2005. и 2014. године, по којима се период од годину дана смањује на 6 месеци, односно, од 6 до 9 месеци⁶⁴ (уколико је тако дефинисано колективним уговором). Једноставнијим речима, пошто прерасподела радног времена подразумева повећање броја радних сати у недељи сходно потребама радне организације (а не рачунају се као прековремени рад нити се додатно плаћају), законским уредбама о прерасподели радног времена, али и незнатним изменама из 2005. и 2014. године, одговара се потребама тржишта за већом флексибилизацијом.

Уочене су промене и у начину обрачуна отпремнина. Стари обрачун отпремнина (пре промене овог члана у 2014. години) подразумевао је да радник има право на отпремнину која не може бити нижа од збира трећине зараде за сваку годину рада укупног радног односа без обзира на то колико је дуго радио код тренутног послодавца.⁶⁵ Нови обрачун отпремнина редукује исплату (и висину) отпремнина само на период рада код тренутног послодавца, код кога остварује право на отпремнину. На примеру временске редукације отказног рока можемо видети нормативни одговор потреби (захтеву) за већом флексибилношћу у процесу отпуштања радника. Отказни рокови се од 2014. године смањују на период 8–30 радних дана (од 2005. до 2013. године отказни период био је од једног до три месеца у зависности од дужине радног стажа)⁶⁶. Аргументација која потенцира овакве измене везује се за критику ригидног⁶⁷ законодавства. Високе отпремнине и дуг период отказног рока онемогућавају брзо прилагођавање интензивним и наглим променама на тржишту рада, чиме се у крајњој линији поспешује неформална запосленост и одгађа ново запошљавање радника.

Анализиране нормативе, са једне стране, указују на све већу флексибилизацију радног законодавства (трајање уговора на одређено време, дужина трајања пробног рада,

⁶⁴ У 2001. години је тај период, дакле, био 12 месеци (једна календарска година).

⁶⁵ Ефекти ове нормативе углавном су се негативно одражавали на старије раднике са већим бројем година радног стажа, али и на ново запошљавање радника због потенцијалних слабијих успеха на тржишту, односно, због потребе за редукацијом броја запослених.

⁶⁶ Члан 189 *Закона о раду*.

⁶⁷ Оно законодавство које је исувише протективно према радницима у смислу да се разним нормативама онемогућава послодавцима прилагођавање у складу са динамичним променама на тржишту рада.

перерасподела радног времена, право на отпремнину и отказни рок), док са друге стране, одредба о *Условима оправданог отказа* (ЗОР из 2014. године) сугерише на помак ка већој заштити запослених. Овом одредбом радницима је пружена могућност да коригују недостатке у свом раду, као и да успешније извршавају своје радне задатке. Следећим уредбама прецизирани су кораци који значајно доприносе већој заштити запослених:

1. Дефинисани су поступци који налажу одређене кораке пре него што се откаже уговор о раду (превентивне опомене пре отказа, адекватније провере повреда радних задатака и дефинисање периода у коме је раднику омогућено да исправи утврђене недостатке)⁶⁸;

2. Ограничење запослења другог лица на истом радном месту уколико је разлог отпуштања подстакнут технолошким, економским и организационим променама⁶⁹.

У складу са анализираним нормативним елементима радног односа у периоду 2001–2018. године, уочавамо (са изузетком допуне услова за добијање отказа) тренд регулаторних промена које иду у корист повећања флексибилности на тржишту рада.

Систем *Накнада за случај незапослености* представља још један показатељ институционалне заштите радника. Услед реструктурисања привреде, приватизације и рационализације, појављује се извештан контингент радника (тзв. „вишак“) који остаје без запослења, а тиме и без заштите од основних животних ризика. Системско решење за наведену групу радно активног становништва представља накнада за случај незапослености, успостављена 90-их година XX века. Доминантна одлика ове системске мере била је изузетна издашност, висока стопа замене,⁷⁰ дуг период трајања примања накнаде (до 36 месеци и више). Међутим, насупрот овој издашности, овај систем одликовао се и релативно ниском стопом прималаца ове надокнаде, свега 5–6% (Арандаренко, 2013: 190). Након 2000. године, систем накнада за случај незапослености постаје рестриктивнији (дужина трајања права на накнаду, висина накнаде, обухват⁷¹) и ригиднији, иако је износ накнаде и даље био издашан⁷². Нека од скорашњих

⁶⁸ Чланови 180–181 *Закона о раду*.

⁶⁹ Члан 182 *Закона о раду*.

⁷⁰ Стопа замене односи се на висину накнаде која се одређује на основу дефинисаног процента зараде док је корисник накнаде био у радном односу.

⁷¹ Аутор истиче да је врло мали број прималаца ове накнаде резултат успостављања транзиционог фонда 2002. године, чиме се отпуштеним радницима обезбеђивала висока отпремнина, али им се упоредо и ускратило право на коришћење накнаде за случај незапослености.

⁷² У неким случајевима стопа замене била је 100%, у извесном периоду 2000–2010. просечна стопа замене била 60% (затим и 50%), док је накнада у 2009. години била дефинисана на нивоу минималне зараде.

истраживања показују да је у последњој деценији у Србији обухват овом мером изузетно низак, а висина и дужина примања накнаде незадовољавајућа. Иако је у Србији успостављен само овај вид заштите незапослених (осигурање за случај незапослености), издвајање за овај вид пасивних мера врло су ниска⁷³ (Јандрић, Молнар, 2017: 6).

У стручној литератури јављају се покушаји процене законске регулативе (ригидно/флексибилно радно законодавство) разних земаља као и њихових ефеката на тржиште рада. Законодавна заштита запослења⁷⁴ (енгл. *employment protection legalisation*: EPL) подразумева скуп разноврсних нормирања радног односа, сходно чему се могу рангирати земље по стриктности или флексибилности нормативне заштите запослења. ОЕСР дефинисала је нумеричке индикаторе⁷⁵ 333 који испостављају различите типове заштите запослења:

1. административне процедуре (најава отпуштања појединцу или колективном телу, образлагање разлога отпуштања и дефинисан рок за њихов одговор послодавцу);
2. отказни рок (његово постојање и дужина отказног рока);
3. отпремнина (постојање и висина отпремнине);
4. тежина отпуштања (могућност жалбе запосленог и покретање питања оправданости отказа, процесуирање радног спора);
5. додатни услови за колективне отказе (додатни захтеви приликом отпуштања у случајевима разрешења великог вишка запослених) (Arandarenko, 2011: 169–170, према Николајевић: 2020: 79–80).

У периоду 1990–2014. године, Јандрић и Молнар (2017: 4) анализирали су индекс 333 са намером да утврде: 1. да ли измене *Закона о раду* у последње две деценије утичу на повећање флексибилности тржишта рада у Србији и 2. какве су наше законске регулативе заштите запослења у односу на остале европске земље. Закључак је аутора да се у посматраном периоду уочавају померања ка већој флексибилизацији и смањењу ригидности прописа (Табела 2).

Одређеној категорији запослених, овако дефинисане стопе замене омогућавале су и више од 100% њихове претходне зараде (Арандаренко, 2011: 192).

⁷³ Посебно у односу на земље ЕУ.

⁷⁴ У даљем тексту 333.

⁷⁵ У питању је претварање нормативних одредаба у „бројчане изразе” стриктности заштите запослења.

Табела 2. Промене вредности 333 индекса у Србији

Promene vrednosti EPL indeksa u Srbiji			
	EPL (kraj 1990-ih)	EPL 2008.	EPL 2014: posle izmena zakona o radu
Starija metodologija obračuna	2,9*	2,4**	
Novija metodologija obračuna (od 2013)		2,3***	2,1****

*Izvor: MOR **IzvorOECD; ***izvor obračun autora, ****Izvor OECD i obračun autora, према Jandrić, Molnar, Kvalitet zaposlenosti i tržište rada u Srbiji, 2017: 4.

Евидентиране промене указују на екстерну нумеричку флексибилизацију која омогућава послодавцима лакшу контролу над обимом радне снаге. Промене које доприносе нумеричкој флексибилизацији односе се превасходно на олакшане процедуре отказивања радног односа, као и начина обрачунавања отпремнина (Jandrić, Molnar 2017: 4–5). У компаративној перспективи, индекс 333⁷⁶ у Србији мањи је него у већини европских земаља. Мање ригидне индексе 333 имају Велика Британија, Ирска, Мађарска, али и Шведска и Данска (премда код потоњих не треба занемарити велику „флексигурност“⁷⁷ као начин помирења флексибилности и сигурности запослених). Наведени резултати у сагласности су са резултатима претходних истраживања на ову тему. Србија се са прилично ниским (флексибилним) индексом 333 (ЗОР: 2001, ЗОР: 2005) позиционира око светског и европског просека, док ОЕСР процењује да је по својим параметрима блиска Финској, Пољској, Аустрији, Холандији, Италији, Немачкој, Белгији, Норвешкој и Шведској са 333 распоном од 2,1 до 2,6 (Arandarenko, 2011: 178).

Посебан вид постизања веће флексибилности тржишта рада путем ререгулације, као пример нормативног прилагођавања захтевима послодаваца за смањењем трошкова рада, јесу *Агенције за привремено запошљавање радника*. У питању су агенције за (привремено) запошљавање, чије је нормирање, након дугих дебата о позитивним и негативним аспектима оваквог вида ангажовања радника, завршено 2019. године. Агенције су одговор предузећа на потребу за већом флексибилизацијом радних односа и захтева за изненадне промене броја запослених. Радници „на лизинг“ који се овим путем уступају послодавцима донедавно нису имали иста права као и „регуларно“ запослени радници, стога се приликом усвајања овог закона главна борба од стране синдикалаца водила на пољу изједначавања права и услова рада ових двеју категорија

⁷⁶ Односи се превасходно на ригидност законодавног оквира у области рада.

⁷⁷ Више о моделу флексигурности погледати у: Wiltshagen, 1998; Jianping, 2007; Jansen, S.C. 2011.

радника. *Закон о агенцијском запошљавању*⁷⁸ регулише права и обавезе запослених који закључују уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање ради уступања на привремени рад послодавцу-кориснику. Почетна замисао доношења овог закона јесте изједначавање права регуларно запослених и запослених преко агенција за запошљавање (превасходно могућност остваривања права из радног односа: право на боловање, годишњи одмор, пензијско осигурање и накнаду у случају незапослености). Иако *Закон о агенцијском запошљавању* у извесној мери доприноси еквивализацији радних права код радника ангажованих преко агенција и регуларно ангажованих радника у компанији, не треба изгубити из вида да овај закон представља институционализацију агенцијског запошљавања радне снаге, што представља ререгулаторни механизам подстицања флексибилности радне снаге. Институционализација агенцијског запошљавања омогућава послодавцима да лакше руководе обимом радне снаге и избегну компликоване и скупе процедуре отказа.

Представници синдиката⁷⁹ и јавно мњење указују на проблем са дозвољеним процентом ангажовања радника преко агенција за запошљавање. Супротно инсистирањима синдиката да се органичење процента радне снаге која може бити ангажована преко агенције примењује на све раднике који су ангажовани преко агенције, а не само на оне који са агенцијом имају уговор на одређено време, закон је дефинисан другачије. Према ставу 1 члана 14 *Закона о агенцијском запошљавању*:

„Укупан број уступљених запослених у радном односу на одређено време код послодавца корисника не може да буде већи од 10% од укупног броја запослених код послодавца корисника на дан закључења уговора о уступању запослених, односно на дан измене тог уговора којима се мења број уступљених запослених”.

Према ставу 3 истог члана, ова одредба се не односи на запослене код послодаваца који са агенцијом имају закључен уговор на неодређено време, што би у пракси значило да послодавац може ангажовати чак и 100% радне снаге са уговором на неодређено време преко агенције за запошљавање. Оваква дефиниција закона и наведене одредбе, по мишљењу синдиката, оснажају и стимулишу прекарни и несигурни рад. Додатно,

⁷⁸ У даљем тексту: ЗАЗ.

⁷⁹ Критика синдиката и њихова разјашњења доступна су на: <https://nezavisnost.org/rad-preko-agencija-za-zaposljavanje-kad-pocrni-siva-ekonomija/>.

истраживања показују (EWCS 2015, према Jandrić, Krivokarić, 2017) да у Србији око 2% запослених за плату имају уговор о раду преко агенција за привремено запошљавање, што је приближно просеку ЕУ, али је проценат ипак већи у односу на већину земаља ЕУ.

Поред анализираних измена ЗОР и нових ререгулаторних пракси (ЗАЗ), јасан индикатор политичке воље уређења тржишта рада у корист послодаваца, промовишући притом већу флексибилност радног односа, представља *Нацрт измена Закона о сезонском раду*. Крајем 2020. године оформљена је радна група при Министарству за рад, социјална и борачка питања која има за циљ проширење постојећег *Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима*⁸⁰, донесеног 2018. године. Основна намера проширења наведеног закона огледала би се у проширењу дефинисаних делатности у којима је могуће олакшано запошљавање радника, односно, проширење дотадашњег сектора пољопривреде, шумарства и риболова⁸¹ на сектор трговине, угоститељства, грађевинарства, кућних и помоћних послова. Поред олакшаног отпуштања радника, што је већ омогућено *Законом о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима*⁸², овако ангажованим сезонским радницима ускраћено је коришћење права из радног односа (попут права на плаћено боловање, годишњег одмора)⁸³. Додатно забрињава чињеница да је оваква врста радног уговора са сезонским радницима дефинисана као „рад ван радног односа”⁸⁴, што последично ускраћује право и на синдикално организовање и колективно преговарање. Чини се да је оправдана бојазан да би оваквим проширењем сектора у којима је могуће ангажовање сезонских радника допринела повећању удела радника ангажованих у нестандартне радне аранжмане. Наведени нацрт закона услед бројних јавних расправа и критика још увек није ушао у

⁸⁰ Назив предлога новог закона: *Закон о радном ангажовању на сезонским и другим повременим пословима у одређеним делатностима*.

⁸¹ Члан 4 наведеног закона: „За потребе радног ангажовања на сезонским пословима у смислу овог закона сматрају се послови који се у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства обављају само у одређено време током године (садња, сетва, берба, жетва, заштита биља, припрема земљишта, орезивање, чишћење, љушћење, сортирање, шишање/стрижа, испаша и сл.)”.

⁸² Члан 6 наведеног закона: „Послодавац има право да прекине радно ангажовање сезонског радника кад за његовим радом истекне потреба или ако сезонски радник послове не обавља на задовољавајући начин. Ако прекине радно ангажовање сезонског радника, послодавац је дужан да том раднику исплати до тада неисплаћен износ уговорених дневних нето накнада”.

⁸³ У Закону је наведено да је послодавац дужан да плати порез на доходак грађана, као и допринос за пензијско и инвалидско осигурање и допринос за здравствено осигурање за случај повреде на раду (члан 16).

⁸⁴ Члан 4 наведеног закона: „Ангажовање на основу овог закона је рад ван радног односа”. У истом закону дозвољен је и институт „усменог уговора” (члан 5), што може додатно закомпликовати процес остваривања права из радног односа.

скупштинску процедуру, међутим, недвосмислено нам указује на интенцију да се радни односи уреде на начин да обезбеде већи степен флексибилности радне снаге (по свој прилици, на штету самих радника).

Када сагледамо регулационе промене у сфери радних односа, уочавамо да је и Србија у значајној мери подлегла захтевима глобалне економије и економског умрежавања, те се у радном законодавству Србије осећају захтеви посредовани новом *географијом моћи*. Из наведеног се чини да је сасвим оправдано запажање (Sassen, 2003: 33) да се улога државе не огледа искључиво у редукцији сопствених овлашћења (дерегулацији и приватизацији), већ да та улога подразумева и њено активно делање: производњу нових типова регулација, законодавних мера, судских одлука, укратко – производњу читавог низа нових начина уређивања односа у друштву.

Главна запажања у досадашњој анализи законских регулатива радних односа указују на нормативну тежњу за повећањем флексибилности на тржишту рада. Анализиране законске промене представљају погодну основу за даљу анализу трендова на тржишту рада како би се сагледали ефекти и трендови запослених на тржишту рада у Србији у контексту измена законодавних оквира којима се намерава постићи већа флексибилност радних односа. Наслањајући се на запажене измене у ЗОР-у (2001–2018), значајније промене у области радних односа на тржишту рада у Србији могу се очекивати након 2014. године (сагласно законској промени по којој је трајање уговора на одређено време продужено на још једну годину), и то у виду континуираног повећања удела запослених на одређено време као све пожељније форме флексибилног облика рада. Такође, поред потенцијалног повећања удела запослених на одређено време као ефекта законских промена из 2014. године, можемо очекивати и тенденције смањења броја запослених на неодређено време, али и повећања запослених са непуним радним временом, у складу са уоченим трендовима у осталим земљама Европе (Regini, 2003).

Поуздан извор података за анализу и праћење основних померања и трендова на тржишту рада кроз низ индикатора (рад на одређено време, рад са непуним радним временом, атипично радно ангажовање и остваривање права из радног односа) јесте *Анкета о радној снази*⁸⁵, која омогућава (релативно) континуирано праћење карактеристика запослених на тржишту рада у Србији. У наставку рада начиниће се

⁸⁵ У даљем раду: АРС.

осврт на промене и трендове на тржишту рада у Србији у контексту све веће нормативне флексибилизације радних односа.

2.4. Анализа стања (и трендова) на тржишту рада у Србији у контексту флексибилизације радног законодавства: запослени на тржишту рада 2003–2021.

Видели смо да општи тренд флексибилизације тржишта рада (кроз смањење ригидности и упоредо са ререгулацијом радног законодавства) не заобилази ни Србију, која се прилагођава глобалним кретањима и притисцима, али и захтевима да буде конкурентнија у привлачењу страних инвестиција⁸⁶. Процес прилагођавања глобалним захтевима за смањивање трошкова подразумева динамичне промене у сфери рада. Флексибилност, која се у више форми јавља у организацији рада (атипичне врсте уговора о раду, флексибилно радно време (број радних сати), редукција права из радног односа), кореспондира са законским изменама и регулацијом атипичних облика запослења, што омогућава брже прилагођавање тренутним тржишним потребама и пружа већи маневарски простор послодавцима у руковођењу ангажованом радном снагом. У овом поглављу биће приказани општи трендови запослених радника и запослених лица на тржишту рада у Србији у периоду 2002–2021, и то у контексту елаборираних законских промена у претходном поглављу. У изради методологије АРС усвојене су дефиниције и препоруке од стране Евростата. У билтенима су запослени радници „лица која раде за послодавца у било ком сектору својине, без обзира на то да ли имају формални уговор о запослењу или раде на основу усменог договора. Чланови домаћинства који помажу у обављању породичног посла и који су плаћени за свој рад сматрају се запосленим радницима”. Са друге стране, запослена лица су „лица која су најмање један сат у посматраној седмици обављала неки плаћени посао (у новцу или натури), као и лица која су имала запослење, али која су у тој седмици била одсутна са посла. У запослене, поред лица која имају заснован радни однос и раде у предузећу,

⁸⁶ Углавном се привлачење страних инвестиција пребацује на терет радника. Упркос постојању других могућности за постизање конкурентности (које су Србији у контексту друштвено-економских прилика ограничене), Србија иде у правцу понуде јефтине радне снаге. Једно од могућих објашњења за овакву стратегију конкурентности може бити да „распрострањено сиромаштво сужава потенцијално домаће тржиште присиљавајући привреде да преживљавају у глобалној конкуренцији смањењем трошкова радне снаге, социјалне помоћи и заштите животне средине” (Castells, 2000: 164).

установи или у другој врсти организације или раде као приватни предузетници, укључују се и индивидуални пољопривредници, помажући чланови у домаћинству, као и лица која су обављала неки посао који су самостално пронашла и уговорила (усмено или писмено) без заснивања радног односа”. У Анкети није примаран формални статус лица које се анкетира, већ је радни статус одређиван путем стварне активности коју је лице обављало у посматраној недељи. Запослена лица се, напослетку, деле на samozапослене, запослене раднике и помажуће чланове домаћинства (АРС, 2020: 63–64). Ефекте радног законодавства на појаву атипичних радних аранжмана можемо пратити путем базе података АРС, коју сваке године спроводи Републички завод за статистику. Показатељи који су уско повезани са радним аранжманима и трендовима упошљавања радне снаге, а који се при томе континуирано могу пратити из доступних база АРС, јесу:

1. удео запослених са уговорима на одређено време, али и ангажовање на сезонском и повременим раду (тип уговора о раду);
2. удео запослених на непуну радно време (радно време);
3. удео неформалне запослености (тип запослености);
4. удео запослених који не остварују права из радног односа (пензијско осигурање, здравствено осигурање, право на годишњи одмор).

Врста уговора о раду један је од кључних показатеља флексибилности радног односа на тржишту рада и нестандартног запослења. Законски прописи који омогућавају лакше запошљавање радне снаге на одређени временски период значајно утичу на положај запослених. *Закон о раду* Републике Србије из 2014. године повећава број месеци за ангажовање радне снаге са дотадашњих 12 месеци на 24 месеца. Стога, анализом базе података АРС од 2003. до 2021. године можемо очекивати да се након 2014. године повећа удео ангажованих на одређено радно време, са тенденцијом благог пада запослених на неодређено време. Остали облици флексибилног радног односа су хонорарни, сезонски и повремено-привремени послови, за које се претпоставља благи раст у контексту општег тренда флексибилизације радног односа.

Радно време (радни однос са непуним радним временом) други је индикатор флексибилности на тржишту рада, што такође представља нестандартни облик запослења. Радни однос може се засновати на: 1. пуно радно време (40 сати недељно); 2. скраћено радно време (мање од 40 сати услед опасности и штетности које могу бити изазване радним местом или на њему); 3. непуну радно време (краће од стандардног

времена, од 4 сата до 6 сати дневно, тзв. послови са непуним радним временом⁸⁷. Законодавство у Србији прати склоност већине развијених земаља за посебним уређивањем атипичних облика радног ангажовања у контексту конкурентности и глобалног умрежавања. Поред уговора о раду на одређено време, уговора посредованих агенцијама за запошљавање, уредби о повременом и сезонском раду, ЗОР предвиђа и могућност флексибилног радног времена (атипично време рада (рад са непуним радним временом), краће од 40 сати недељно). Олакшана могућност запошљавања са непуним радним временом може неповољно утицати на стабилност запослених и перспективност њихових радних аранжмана⁸⁸. Појединци који су ангажовани чак и само један сат недељно сматрају се запосленима, без обзира на то да ли се том количином радног ангажовања (у смислу броја радних сати) могу задовољити егзистенцијалне потребе⁸⁹. Рад са непуним радним временом може подразумевати и рад од свега неколико сати у недељи или месецу, у складу са тренутним потребама радне организације. Запослени са непуним радним временом⁹⁰ *de jure* имају иста права као и запослени са пуним радним временом, премда запослени са КПРВ наилазе на многе проблеме: 1. висина зараде служи као основица за плаћање доприноса, а она је прилично ниска; 2. у случају редукције броја запослених, први добијају отказ (нумеричка флексибилизација); 3. висина зараде (сразмерна броју радних сати) често није задовољавајућа; 4. проблем остваривања права на годишњи одмор итд. Послови са непуним радним временом могу се обављати и ван радног односа када се појединац ангажује на основу уговора о делу, уговора о привременим и повременим пословима или уговора о допунском раду. Појединци неретко бивају ангажовани на овај начин услед немогућности да пронађу стално запослење са пуним радним временом, што имплицира материјалну депривацију и немогућност егзистенцијалног опстанка домаћинства. Често је случај да појединци, сходно наведеним приликама, заснивају више (разноврсних) радних односа са непуним радним временом,⁹¹ што изискује знатно већи степен напора наспрам позиције сигурног радног ангажовања, права из радног односа и субјективног благостања остварених на једном радном месту.

⁸⁷ Енгл. *part time jobs*.

⁸⁸ Више информација о новелирању радних стандарда може се видети у публикацији: Perišić, V. Perišić-Glušević, J. Karakas, N. 2014.

⁸⁹ Дефиниција запосленог преузета је из методолошког приручника АРС, као званичне базе података о контингенту запосленог становништва.

⁹⁰ У даљем тексту: КПРВ.

⁹¹ Одлазак/долазак са једног посла на други посао подразумева утрошак додатног времена које се не плаћа и не вреднује, а и неретко је додатни трошак који финансира сам појединац.

У научном дискурсу се прекарним радом представља категорија радно ангажованих са ниским платама, лошом нормативном заштитом, неповољним квалитетом посла и условима рада, немогућношћу да се остваре права из социјалног осигурања, па и ангажовањем радника у неформалном сектору. Нека истраживања наглашавају да „анализа података указује да је повећање запослености и смањење незапослености резултат прекарнизације тржишта рада [...], као и да запосленост расте захваљујући расту неформалне запослености, рањиве запослености⁹² и запошљавању на неквалитетним пословима” (Брадаш, 2018: 2). Неформални рад проистиче из потребе (превасходно послодаваца) да се заобиђу законске регулативе заснивања радног односа и тиме смање трошкови рада. Неформална запосленост, поред негативних последица по раднике, поседује и негативне ефекте на економске активности уопште путем нелојалне конкуренције⁹³. Процеси реструктурирације и приватизације, слабо плаћени послови, те смањивање трошкова производње и рада на терет радника условљавају креирање индивидуалних економских стратегија које укључују неформални рад. Рад у неформалном сектору може бити подстакнут многобројним факторима. Материјална депривираност услед недовољног броја сати радног ангажовања, несигурности радног места, незапослености, али и привредне рецесије и кризе на тржишту рада могу поспешити удео запослених у сектору сиве економије са двоструким негативним учинком: како на друштвени систем тако и на појединце. Поред чињенице да сива економија представља велики трошак за економију једног друштва, неформална економска активност обликује материјални положај појединца, његове животне шансе, уводи појединца у већи ризик од сиромаштва и већу неизвесност у борби са ризицима на тржишту рада (који су системски покривени системима социјалне сигурности у формалној економији). Један од основних аргумената којим се настоји легитимизовати флексибилизација радних односа на тржишту рада представља тврдња да се олакшаним склапањем/раскидом радног односа радници „извлаче” из неформалног сектора, јер су у систему исувише протективног законодавства они превелики трошак послодавцима и тиме су најчешће неформално ангажовани. У вези са потоњим, од значаја је имати увид

⁹² За више података о рањивој запослености, погледати анализе аутора: Pantović, Bradaš, Petovar, 2017; Svejić, S. Babović, M. Pudar, G. 2011.

⁹³ Заобилажењем формалних токова ангажовања радне снаге избегава се плаћање пореза на доходак грађана и доприноса за финансирање права из радног односа, што за последицу има редуковање државних прихода, али и утиче на могућност циљаних јавних расхода са циљем заштите грађана и подизања њиховог животног стандарда.

у смер кретања (стопе) неформално запослених ради сагледавања ефеката флексибилних политика у сивој економији.

Права из радног односа представљају одговор на разноврсне друштвене ризике и потребе у контексту све већег друштвеног развоја и интензивираних промена. Постојање елементарних права која се везују за радни однос у виду пензија, здравственог осигурања, накнаде за незапосленост, плаћеног боловања и годишњег одмора од великог је значаја за субјективно благостање и осећај сигурности код појединаца, стога поменута права имају и примаран утицај на животни стандард појединаца кроз превенцију сиромаштва. Системски одговори на поменуте животне потребе и ризике другачије су организовани у зависности од земље (Вуковић, 2017; Spiker, 2013). Док се у једним ова права остварују на основу статуса грађанства (универзални систем социјалне сигурности), у другима се (укључујући и Србију) остварују из радног односа, у случају запослених, или пак путем социјалне помоћи и заштите, у случају сиромаштва и материјалне депривације⁹⁴. У контексту покривања животних ризика и потреба, стабилнији радни однос кроз уговор на неодређено време претпоставља и извесност у остваривању права из радног односа (право на пензије, здравствене услуге, накнаде за случај незапослености и право на годишњи одмор). Без обзира на тип уговорне обавезе (уговор на одређено или неодређено време), законом су загарантована права из радног односа⁹⁵ са циљем институционализације социјалне заштите радника.

Изложени показатељи флексибилизације радног односа од круцијалне су важности јер могу утицати на прекаризацију рада, а стога посредно и на могућност материјалног одржања домаћинства, задовољење животних потреба, достојанствен живот, планирање животних активности и садржаја, стварање животног стила и креирање идентитета. Као посебно значајан сегмент квалитета посла издвајају се и све распрострањеније и запаженије психо-физичке реакције на нестандартне форме запослења⁹⁶.

⁹⁴ Поједници могу да остваре одређена права из Система социјалне сигурности везана за радни однос на два начина: 1) уплаћивањем доприноса који су нужно везани за формализовани радни однос (уз неколико изузетака, када се могу уплаћивати и ван радног односа); 2) статусом грађанства, у смислу обухвата читаве популације која није везана за радни однос и финансира се из пореза (Пуљиз, 2005; Спикер, 2013). У Републици Србији начин остваривања радних права из система социјалне сигурности подразумева први вид квалификације.

⁹⁵ Из наведеног, по питању обухвата запослене популације овим видовима права из радног односа, не очекујемо нека већа померања или конкретни тренд у виду повећања или смањивања обухвата запослених радника овим правима.

⁹⁶ Показало се да је увођењем нових флексибилних облика рада повећана неизвесност на послу и немогућност задовољења основног егзистенцијалног минимума, због чега се проценат радника погођених стресом драстично повећава. Неке земље покрећу иницијативу за увођење законске уредбе којом ће

Како бисмо стекли увид у трендове све учесталијих форми нестандартних радних аранжмана запослених⁹⁷ у Србији (у контексту регулаторних промена радног законодавства у периоду 2003–2018), анализирани су подаци из *Анкете о радној снази*⁹⁸, која нам пружа увид у основне карактеристике радне снаге кроз дужи временски период. У Републици Србији, АРС представља једну од најпотпунијих база са расположивим подацима о свим контингентима радне снаге, сходно чему омогућава поуздано праћење стања и уочавање промена на тржишту рада путем међународно признатих индикатора. Поменута база садржи информације о стопама запослених, незапослених и неактивних лица, као и социо-демографским карактеристикама ових категорија становништва, укључујући и податке о неформалној запослености.

Упркос већини доступних података из АРС о контингентима радне снаге у периоду 2003–2021. године, није могуће неометано пратити кретања и динамику запослених на тржишту рада. Не располажу сви билтени АРС (2003–2021) неопходним подацима⁹⁹ за континуирано праћење промена у укупном посматраном временском периоду, што ограничава потпуно и поуздано закључивање о кретањима на тржишту рада у контексту регулаторних промена радног односа. Извештај из периода 2003. и 2004. године садржи претежно описне податке о стопама различитих категорија становништва, док су подаци о *типу радног односа* (формални/неформални радни однос), *врсти уговора о раду* и *правима из радног односа* доступни тек од 2009. године, што редукује временски распон анализе назначених параметара.

заштита од стреса на послу бити део *Закона о раду* (погледати: <http://bif.rs/2013/11/nemacka-svaki-cetvrti-zaposleni-radi-vikendom-broj-bolovanja-zbog-stresa-u-porastu/>).

⁹⁷ „Запослени су лица која су најмање један сат у посматраној седмици обављала неки плаћени посао (у новцу или натури), као и лица која су имала запослење, али која су у тој седмици била одсутна са посла. У запослене, поред лица која имају заснован радни однос и раде у предузећу, установи или у другој врсти организације или раде као приватни предузетници, укључују се и индивидуални пољопривредници, помажући чланови у домаћинству, као и лица која су обављала неки посао који су самостално пронашла и уговорила (усмено или писмено) без заснивања радног односа и којима је тај рад представљао једини извор средстава за живот” (АРС, 2015: 10). Значајно је истаћи да се у Анкети не узима у обзир формални статус анкетираних лица, већ се радни статус одређује на основу стварне активности коју је оно обављало у посматраној недељи.

⁹⁸ У даљем тексту: АРС.

⁹⁹ Од почетка спровођења ове анкете и праћења основних кретања радне снаге на тржишту рада, неколико пута се мењала методологија коришћена за прикупљање података о основним контингентима радне снаге, али и доступни показатељи (превасходно социо-економски, али и остали, показатељи радне снаге разноврсних сектора) за континуирано сагледавање промена у дужем временском периоду.

2.4.1. Врста уговора о раду: уговор на одређено и неодређено време

Анализирањем АРС у периоду 2005–2021. године, тип уговора о раду параметар је који недвосмислено указује на редукацију удела запослених радника по радном уговору на неодређено време и на повећање удела запослених на одређено време. До 2010. године уочава се релативна стабилност удела запослених на неодређено време у укупном броју запослених, док након 2011. године уочавамо тенденцију опадања удела запослених у назначеној категорији. Удео запослених радника се пре велике економске кризе и у почетном периоду приватизације и реструктурирације предузећа у Србији кретао између 87% и 89%, што је видљиво и у релативној стабилности апсолутног броја запослених радника. Након велике светске економске кризе, ситуација постаје неповољна за запослене раднике у смислу смањивања укупног броја запослених радника на неодређено време до оквирно 2013. године (од 1699,8 у 2006. (88,8%) до 1316,8 у 2013. (84,5%)), након чега се номинални број запослених радника повећава¹⁰⁰. Упркос номиналном смањењу запослених, занимљив је податак да удео запослених радника на неодређено време остаје релативно стабилан до 2012. године. Овакви показатељи могу се објаснити смањењем удела ангажованих на сезонским и повременим пословима, али и укупним опадањем запослених радника у овом периоду. Након 2013. године, трендови се у категорији „запослени радници на неодређено време” јасније конституишу у смислу континуиране редукације удела запослених радника са овим радним аранжманом упркос номиналном повећању запослених радника на неодређено време¹⁰¹. Наведени номинални раст категорије радника са уговором на неодређено време (након 2013. године) прати тренд општег повећања запослености, премда је он мање изражен него раст унутар категорије запослених са уговором на одређено време. Може се рећи да, упркос номиналном расту запослених са уговором на неодређено време, њихов се удео смањује у „корист” запослених са уговором на одређено време. Сумарно, удео запослених на одређено време у укупном броју запослених континуирано и стабилно расте у посматраном периоду. Нагли пораст запослених унутар ове категорије најбоље

¹⁰⁰ Повећање номиналног броја запослених радника од 2014. године може се ставити у контекст промене методологије и дефиниције запосленог радника по којој је радник – запослени, али притом треба и уважити напомену да због промене методологије и дефиниције запослених лица (односно, радника) пре 2014. године и након ње – подаци нису у потпуности упоредиви, премда можемо пропратити доминатна кретања и промене на тржишту рада.

¹⁰¹ Премда постоје одступања од наведеног тренда, рекло би се да она пре представљају одступања него нове трендове.

се уочава кроз податак да је у 2021. години удео запослених са уговором на одређено време три пута већи него 2006. године (19,1% у 2021. години наспрам 6,6% у 2006. години). Удео радно ангажованог становништва на повременим и сезонским пословима континуирано се смањује у посматраном периоду, уз благе осцилације у периоду 2012–2015. године¹⁰², након чега се њихов удео у укупној популацији запослених редукује и остаје низак. Подаци о сезонским и повременим радницима нису индикативни за уочавање неког специфичног тренда, а наведени облици запослених радника не представљају учесталу форму радног ангажовања у односу на укупно запослену популацију.

Табела 3. Запослена лица (15 и више) и запослени радници (15–64) према врсти рада у периоду 2005–2021. године (у процентима и апсолутним бројевима)

Година	Запослени	Врста рада								Укупно	
		На неодређено		На одређено		Сезонски		Повремено			
		%	АБ	%	АБ	%	АБ	%	АБ	%	АБ
2005.	ЗЛ	84,9	1693,3	5,7	150,4	5,7	66,1	3,7	40,4	100	1950,2
	ЗР	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2006.	ЗЛ	87	1702,8	5	127,3	5	56,7	3	34,0	100	1920,8
	ЗР	88,8	1699,8	6,6	126,9	2,9	55,6	1,7	32,6	100	1915,0
2007.	ЗЛ	88	1711,5	5,3	137,4	3,9	54,4	2,8	37,5	100	1940,8
	ЗР	88	1711,5	5,3	137,4	3,9	54,4	2,8	37,5	100	1940,8
2008.	ЗЛ	87,3	1629,7	8	150,1	2,5	45,7	2,2	41,7	100	1867,2
	ЗР	87,4	1629,7	8	150,1	2,4	45,7	2,2	41,7	100	1867,2
2009.	ЗЛ	88,3	1568,7	8,2	145,9	1,9	33,2	1,6	27,8	100	1775,6
	ЗР	88,4	1568,7	8,3	145,9	1,8	33,2	1,5	27,8	100	1775,6
2010.	ЗЛ	88,5	1433,9	8,7	141,2	1,5	23,6	1,3	21,5	100	1620,3
	ЗР	88,5	1433,9	8,7	141,2	1,5	23,6	1,3	21,5	100	1620,3
2011.	ЗЛ	87,5	1378,7	9,9	155,3	1,3	20,1	1,3	20,8	100	1574,9
	ЗР	87,5	1378,7	9,9	155,3	1,3	20,1	1,3	20,8	100	1574,9
2012.	ЗЛ	85,9	1332,2	11,7	181,4	0,8	12,9	1,6	24,6	100	1551,1
	ЗР	85,9	1332,2	11,7	181,4	0,8	12,9	1,6	24,6	100	1551,1

¹⁰² Истакнуто одступање (осцилација) у извесној мери се може објаснити променом методологије АРС у посматраном периоду, али и поузданијим обухватом категорије радно ангажованих на сезонским радовима у односу на претходни посматрани период. За детаљније упознавање са променама методологије АРС, погледати методолошке приручнице на сајту Републичког завода за статистику, базу података АРС, Методолошки материјали и документације: Методолошке информације о истраживањима запослених 2005; Полугодишња истраживања о запосленима 2014; Истраживање о регистрованој запослености 2015; Истраживање *Анкета о радној снази 2017*; Анкета о радној снази, нова методологија 2021.

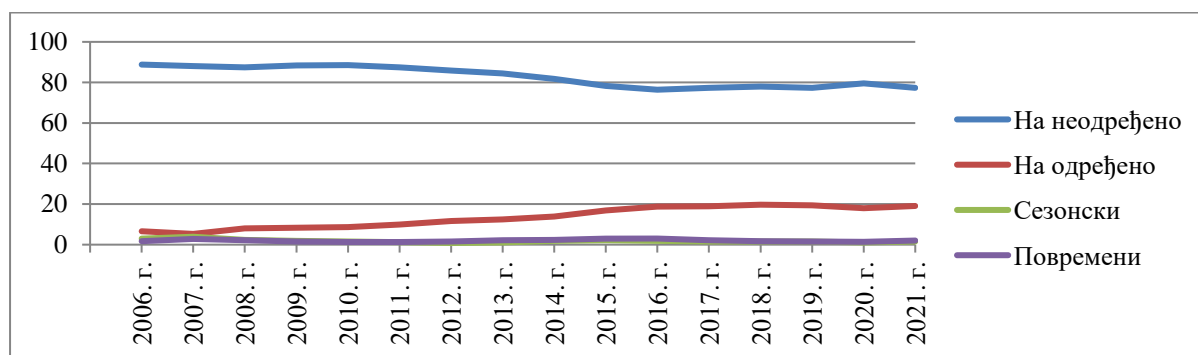
2013.	ЗЛ	84,3	1316,8	12,4	194,3	1,1	16,7	2,2	33,4	100	1561,1
	ЗР	84,5	1316,8	12,4	194,3	1	16,7	2,1	33,4	100	1561,1
2014.	ЗЛ	81,7	1327,1	13,9	224,9	1,9	31,2	2,5	40,1	100	1623,3
	ЗР	81,8	1324,3	13,9	224,2	1,9	30,7	2,4	39	100	1618,2
2015.	ЗЛ	78,1	1396,7	16,8	300,9	2,1	37,3	3	52,9	100	1787,8
	ЗР	78,2	1394,2	16,9	300,3	2,1	36,7	2,9	51,5	100	1782,7
2016.	ЗЛ	76,3	1417,2	18,8	350,3	1,9	36,0	3	54,8	100	1858,3
	ЗР	76,4	1412,5	18,8	347,9	1,9	35,8	3	53,2	100	1849,4
2017.	ЗЛ	77,2	1497,5	18,9	367,1	1,6	31,8	2,3	43,8	100	1940,2
	ЗР	77,3	1491,7	18,9	364,6	1,6	31,3	2,2	41,4	100	1928,9
2018.	ЗЛ	77	1564,8	19,8	401,8	1,5	30,7	1,7	35,4	100	2032,7
	ЗР	78	1556,9	19,7	398,8	1,5	30,2	1,7	34	100	2019,9
2019.	ЗЛ	77,2	1620,1	19,5	408,8	1,5	32,2	1,7	36,7	100	2097,7
	ЗР	77,4	1609,6	19,4	404,2	1,6	31,3	1,6	34,2	100	2079,3
2020.	ЗЛ	79,5	1679,7	17,9	377,8	1,1	24,1	1,5	32,1	100	2113,8
	ЗР	79,6	1669,9	17,9	374,3	1,1	23,1	1,4	30	100	2113,8
2021.	ЗЛ	77,1	1690,9	19,2	421,7	1,5	33,7	2,1	46,1	100	2192,4
	ЗР	77,4	1681,9	19,1	414,3	1,5	32,7	2	42,9	100	2171,8
		ЗЛ – запослена лица (радници, samozaposleni, помажући чланови домаћинства, индивидуални пољопривредници) ЗР – запослени радници									

Извор: Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, *Запослени према врсти рада* (билтени 2005–2021).

У складу са представљеним подацима, уочавамо јасна кретања на тржишту рада на релацији запослених радника и типа уговора о раду. У последњих петнаестак година искристалисао се тренд све видљивије поделе запослених на две кључне категорије: 1. запослени на одређено радно време и 2. запослени на неодређено време (Табела 3). У питању је тенденција приближавања запослених са уговором на одређено и неодређено радно време (в. Графикон 2), са оправданом претпоставком редукције радних аранжмана са уговорима на неодређено време у наредном периоду. Претпоставка је утемељена у уоченим стабилним трендовима у посматраном временском периоду анализом заступљености врсте уговора о раду код запослених радника, као важном показатељу стабилности запослења¹⁰³.

¹⁰³ Период након 2012. године обележен је *Уредбом о забрани запошљавања у јавном сектору* као мером рационализације која у комбинацији са измењеним уредбама *Закона о раду* (превасходно измена из 2014. године) води смањењу броја стабилно запослених (радно ангажовање на неодређено време) и тренду повећања нестабилног запослења (радно ангажовање на одређени временски период).

Графикон 2. Запослени радници (15–64) према врсти рада у периоду 2005–2021. године



Извор: графикон је заснован на подацима АРС, билтени 2006–2021.

2.4.2. Запослена лица (15 и више) и запослени радници (15–64) према врсти радног времена

Подаци из АРС не располажу подацима о запосленим радницима према врсти радног времена након 2014. године, што нам у значајној мери отежава интерпретацију података и утврђивање трендова по питању овог параметра. У оквиру расположивих података за запослене раднике, удео запослених радника са пуним радним временом је по правилу већи него удео запослених лица. Доступни подаци за посматрани период (2005–2013) указују на стабилност удела запослених радника са пуним/непуним радним временом, без уочљивог тренда у одређеном смеру.

Подаци о запосленим лицима не показују уочљив тренд по питању врсте радног времена. Премда постоји благо смањење удела запослених лица са пуним радним временом¹⁰⁴ које се одвија у осцилацијама, наведени подаци ништа нам не говоре о ситуацији код запослених радника. Пошто нам недостају подаци о томе да ли је уочени благи пад запослених лица са пуним радним временом праћен идентичним кретањима у оквиру запослених радника, уздржавамо се од даље анализе у том правцу.

¹⁰⁴ Изузетак од наведене правилности представља 2021. година.

Табела 4. Запослена лица (15 и више) и запослени радници (15–64) према типу радног времена (у процентима и апсолутним бројевима)

Радно време	Пуно радно време				Радно време краће од пуног				Укупно	
	ЗЛ		ЗР		ЗЛ		ЗР		ЗЛ	ЗР
Године	%	АБ	%	АБ	%	АБ	%	АБ	АБ	АБ
2005.	92,5	2529,5	97,5	1901,1	7,5	203,9	2,5	49,1	2733,4	1950,2
2006.	92,8	2442,9	96,7	1858,1	7,2	187,8	3,3	62,8	2630,6	1920,8
2007.	92,5	2455,4	97	1881,8	7,5	200,4	3	59,0	2655,7	1940,8
2008.	89,6	2529,0	97,3	1852,7	10,4	292,7	2,7	50,9	2821,7	1903,6
2009.	90,8	2375,9	97,2	1725,9	9,2	240,5	2,8	49,7	2616,4	1775,6
2010.	90,9	2066,6	97,8	1580,8	9,1	206,9	2,2	35,5	2273,5	1616,3
2011.	91,4	1980,7	97,9	1537,3	8,6	186,4	2,1	33,0	2166,7	1570,3
2012.	91,9	1991,2	97,8	1503,5	8,1	175,5	2,2	33,8	2142,7	1537,3
2013.	89	1956,4	96,9	1507,4	11	241,8	3,1	48,2	2198,2	1555,6
2014.	87,1	2110,1	/	/	12,9	311,2	/	/	2421,3	1618,3
2015.	88	2253,0	/	/	12	305,4	/	/	2558,4	1782,7
2016.	87	2365,9	/	/	13	353,4	/	/	2719,4	1849,4
2017.	87,5	2445,3	/	/	12,5	349,4	/	/	2794,7	1928,9
2018.	88,7	2513,4	/	/	11,3	319,6	/	/	2832,9	2019,9
2019.	89,8	2545,8	/	/	10,2	355,2	/	/	2901,0	2079,3
2020.	88,4	2560,3	/	/	11,6	334,4	/	/	2894,8	2097,3
2021.	92	2620,4	/	/	8	228,4	/	/	2848,8	2171,8

ЗЛ – запослена лица (радници, samozапослени, помажући чланови домаћинства, индивидуални пољопривредници)
ЗР – запослени радници

Извор: Анкета о радној снази, Запослена лица (15 и више) и запослени радници (15–64) према својини и радном времену (Биланс 2005–2021).

Узимајући у обзир чињеницу да се укупан број запослених радника од 2014. континуирано увећава¹⁰⁵, било би занимљиво стећи увид у то да ли је и колико новозапослених радника ангажовано на пословима са краћим радним временом од пуног. Прва година након светске економске кризе у којој се бележи благо повећање укупног броја запослених радника¹⁰⁶ је 2013. година. У наведеној години, приметно је одступање од наведене стабилности удела радно ангажованих радника са пуним радним временом, и то у правцу смањеног удела запослених радника са пуним радним временом. Доступност података о кретању односа између запослених радника са пуним радним временом и оних са краћим од пуног радног времена омогућила би увид у то у коликој су мери промене у структури запослених радника утицале на промене код запослених лица у контексту врсте радног времена.

2.4.3. Запослени радници у формалном и неформалном сектору

Стопа неформалне запослености је најпоузданији показатељ ангажованости у неформалном сектору. Према методологији примењеној у АРС, стопа неформалне запослености се дефинише као „процент лица која раде без формалног уговора о раду у укупном броју запослених”¹⁰⁷ (АРС: 2014, 2017, 2021). Категорија запослених обухвата запослене у регистрованој и нерегистрованој фирми, запослене без формалног уговора о раду, запослене без социјалног и пензионог осигурања, али и помажуће чланове домаћинства који нису плаћени за свој рад (АРС: 2014; 2017)¹⁰⁸. Анализом података добијених путем АРС у периоду 2009–2021. године не уочавамо јасна кретања и тренд опадања или раста стопе неформалне запослености, премда је изузетно значајан податак да је готово петина укупно запослене популације ангажована у неформалном сектору.

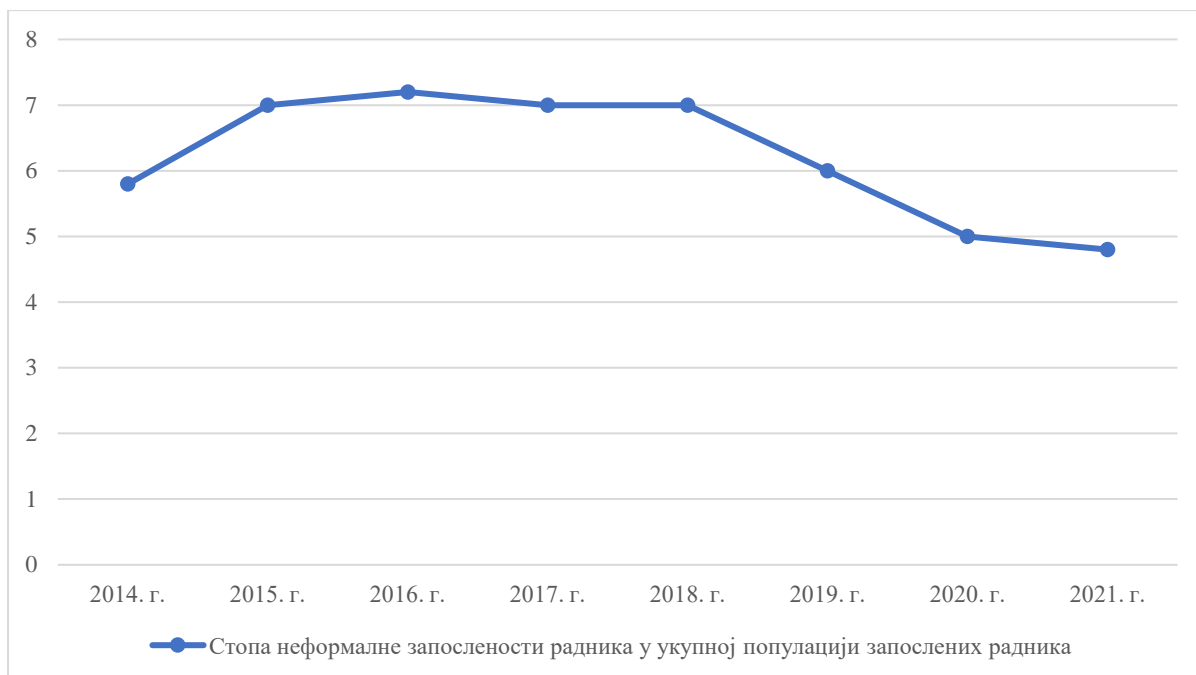
¹⁰⁵ Не треба испустити из вида методолошке промене у дефиницији запослених која добрим делом и утуче на укупно повећање категорије запослених.

¹⁰⁶ Година 2013. уједно је и последња година када се бележи удео према врсти радног времена за запослене раднике.

¹⁰⁷ У АРС од 2014. до 2020. године, неформална запосленост подразумева „рад у нерегистрованим фирмама; рад у регистрованим фирмама, али без формалног уговора о раду и без социјалног и пензијског осигурања; као и рад помажућих чланова у породичном послу”, а у АРС из 2021. (по новој методологији) подразумева „рад у нерегистрованим фирмама; рад у регистрованим фирмама, али без формалног уговора о раду, као и рад помажућих чланова у породичном послу”.

¹⁰⁸ Пре 2014. АРС не садржи податке о запосленима у односу на тип сектора (формални/неформални) нити препознаје ову категорију.

Графикон 3. Стопа неформалне запослености радника у укупној популацији запослених радника



Извор: графикон је заснован на подацима АРС, Билтени 2014–2021.

Премда је иницијална замисао била да се кретања на тржишту рада по питању сигурности запослених посматрају преваходно у односу на запослене раднике по свим дефинисаним параметрима сигурности запослених, АРС тек од 2014. године располаже подацима о кретањима формалне и неформалне запослености у оквиру категорије „запослени радници”¹⁰⁹. У Табели 6 можемо уочити да удео неформалне запослености до 2018. године, упркос порасту укупног броја запослених, не показује тенденцију смањивања, што значи да пораст радника у неформалном сектору прати пораст радника у формалном (стога однос остаје идентичан). Изузетак представља прелаз са 2014. године на 2015. годину, где нагло расте удео неформално запослених, што се поклапа са порастом и општег удела запослених. Од 2019. године бележи се и номинални и процентуални пад неформално запослених радника, који од 2021. године номинално поново почиње да расте, али не и процентуално, због већег упошљавања у формалном

¹⁰⁹ У табели ће бити представљени подаци апсолутних бројева и удела запослених у формалном и неформалном сектору како бисмо имали увид у општа кретања запослених лица и запослених радника. Међутим, за потребе ове докторске дисертације и теме којом се бавимо значајнији су нам подаци о формалном и неформалном уделу *запослених радника*, што нам помаже да јасније сагледамо динамику кретања радника унутар ових сектора (подаци ће се, дакле, интерпретирати за запослене раднике, без помажућих чланова домаћинства и samozапослених, са радницима или без њих). Дистрибуција поменутих података може у перспективи или за потребе неке даље анализе допринети подробнијем тумачењу података везаних за остваривање права из радног односа, те нам пружити другачију слику структуре неформално запослених радника.

сектору. Треба узети у обзир и утицај пандемије вируса корона и мера за њено сузбијање, које су последично вероватно утицале на редукцију броја запослених у неформалном сектору. Сходно континуитету усвојених законских промена, опадање номиналног и процентуалног удела неформално запослених радника које није било евидентирано до 2019. године вероватно се пре може објаснити мерама за сузбијање пандемије вируса корона, а не ефектима флексибилних законских решења.

Табела 5. Удео формално и неформално запослених лица (ЗЛ) и запослених радника (ЗР) у процентима и хиљадама¹¹⁰

	Године							
	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.
Формално ЗЛ (%)	78	80,5	78	79,3	80,4	81,76	83,6	86,1
Апсолутни бројеви	1887,5	2060,5	2120,2	2215,4	2279,1	2371,8	2421,1	2473,3
Формално ЗР (%)	94,2	93	92,8	93	93	94	95	95,2
Апсолутни бројеви	1529,2	1662,5	1725,4	1803,7	1890,0	1971,1	2017,6	2087,9
Неформално ЗЛ (%)	22	19,5	22	20,7	19,6	18,24	16,4	13,9
Апсолутни бројеви	533,7	497,9	599,2	579,2	553,8	529,2	473,7	375,5
Неформално ЗР (у хиљадама)	5,8	7	7,2	7	7	6	5	4,8
	94,1	125,3	132,9	136,5	142,7	126,6	96,2	104,5
Укупно ЗЛ (у хиљадама)	2421,3	2558,4	2719,4	2794,7	2832,9	2901,0	2894,8	2848,8
Укупно ЗР (у хиљадама)	1623,3	1787,8	1858,3	1940,2	2032,7	2097,7	2113,8	2192,4
ЗЛ – запослена лица (радници, samozапослени, помажући чланови домаћинства, индивидуални пољопривредници)								
ЗР – запослени радници								

Извор: Анкета о радној снази, Запослени радници према врсти уговора, правима из радног односа, полу, региону и типу насеља, Билтени: 2014–2021.

Неформална запосленост директно кореспондира са (не)могућношћу остваривања права из радног односа и (не)могућношћу да запослени радници остваре право на пензијско осигурање, здравствено осигурање, право на плаћено боловање и годишњи одмор, што у значајној мери утиче на њихово благостање.

¹¹⁰ За претходни период у АРС билтенима имамо само „сирове” податке стопе неформалне запослености (запослених лица) у укупној популацији запослених, који износе: за 2009. годину – 21,4; за 2010. годину – 19,6; за 2011. годину – 18,8; за 2012. годину – 17,5; за 2013. годину – 19,3.

2.4.4. Права из радног односа (пензијско осигурање, здравствена заштита, плаћено боловање и плаћени годишњи одмор)

Права из радног односа у АРС обухватају: 1) пензијско осигурање; 2) здравствено осигурање; 3) плаћено боловање; 4) плаћени годишњи одмор. АРС располаже овим подацима почев од 2014. године, због чега нисмо у прилици да на основу ових доступних података установимо јасна и поуздана кретања у остваривању права из радног односа кроз дужи временски период.

Кроз посматрани период, међутим, уочавамо релативну стабилност у показатељима раста запослених који остварују право на пензијско и здравствено осигурање. Наспрам овом обухвату, примећује се нешто мањи удео запослених са оствареним правом на плаћено боловање и плаћени годишњи одмор, али се и у овим категоријама радних права констатује благи пораст обухвата запослених радника овим правима. За објашњење осцилација у обухвату запослених радника плаћеним боловањем и годишњим одмором, значајно би било располагати подацима о типу уговора¹¹¹ категорије запослених¹¹² који не остварују право на ове видове радних права. Делимично објашњење нешто мањег удела запослених који теже остварују право на годишњи одмор може се пронаћи у законским регулативама. У *Закону о раду* прописано је да се уговором на одређено време право на годишњи одмор стиче након извесног броја месеци континуираног рада (члан 68 *Закона о раду*), иако би за поузданије закључивање о променама обухвата овим осигурањем и ефектима законских промена били значајни подаци из ранијих година. У *Закону о раду* се до 2013. године право на годишњи одмор остварује након 6 месеци континуираног рада, док се у *Закону о раду* из 2014. и 2017. године дужина неопходног континуираног рада за остваривање овог права смањује на месец дана (*Закон о раду* 2005, 2009, 2013, 2014. и 2017). Иако не можемо проценити ефекте измена овог члана *Закона о раду* због недостатка података о уделу запослених радника у остваривању права из система социјалне сигурности пре 2014. године, можемо констатовати да је у периоду 2015–2021. године обухват запослених правом на годишњи одмор у благом порасту (погледати Табелу 6). На основу доступних података којима располаже АРС, уочавамо да, поред континуираног раста запослених, удео запослених

¹¹¹ Да ли су обухваћени запослени ангажовани по уговору на одређено време или пак спадају у категорију запослених по уговору о делу или привремено-повременим пословима.

¹¹² У односу на прва два типа права из система социјалне сигурности.

који остварују права из радног односа благо, али континуирано, расте у периоду 2015–2021. године.

Табела 6. Остварена права запослених радника из радног односа

Године	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Остварена права из радног односа	ППО	91,4	90,3	90,9	91,6	92,6	93,4	94,6	94,8
	БППО	8,6	9,7	9,1	8,4	7,4	6,6	5,4	5,2
	Укупно	1623,3	1787,8	1858,3	1940,2	2032,7	2097,7	2113,8	2192,4
	ПЗО	91,7	90,4	90,1	91,6	92,4	93,1	94,5	94,8
	БПЗО	8,3	9,6	9,9	9,4	7,6	6,9	5,5	5,2
	Укупно	1623,3	1787,8	1858,3	1940,2	2032,7	2097,7	2113,8	2192,4
	ППБ	88,8	87	87,2	89	89,8	90,9	92,7	93,2
	БППБ	11,2	13	12,8	11	10,8	9,1	7,3	6,8
	Укупно	1623,3	1787,8	1858,3	1940,2	2032,7	2097,7	2113,8	2192,4
	ППГО	88,3	86,7	87,3	88,7	89,2	90,4	92,4	93
	БПГО	11,7	13,3	12,7	11,3	10,8	9,6	7,6	7
	Укупно	1623,3	1787,8	1858,3	1940,2	2032,7	2097,7	2113,8	2192,4
ППО – право на пензијско осигурање; БППО – без права на пензијско осигурање; БПЗО – право на здравствено осигурање; БПЗО – без права на здравствено осигурање; ППБ – право на плаћено боловање; БППБ – без права на плаћено боловање; ППГО – право на плаћени годишњи одмор; БППГО – без права на плаћени годишњи одмор.									

Извор: Анкета о радној снази, Запослени радници према врсти уговора, правима из радног односа, полу, региону и типу насеља, Билтени: 2014–2021.

Премда не представља тему овог рада, корисно је у неким наредним истраживањима и анализама (у контексту већ наведеног утицаја пандемије вируса SARS-CoV-2 на најугроженије групације на тржишту рада) обратити пажњу на утицај пандемије на промене на тржишту рада. Уочавамо да до 2019. године имамо релативно стабилне процене остваривања права из радног односа, након чега се измене/одступања крећу у правцу већег остваривања права из радног односа, као и нешто успоренији раст запослених у односу на период пре 2019. године. Из наведеног се чини оправданим

изнети претпоставку да је пораст обухвата правима из радног односа пре последица смањивања евидентираног неформалног сектора и прекарних запослења током пандемијске ситуације него нормативних промена.

На крају, анализом АРС 2005–2021. године могу се констатовати одређена померања на тржишту рада која кореспондирају са променама у радном законодавству, односно, тежњом да се флексибилизује тржиште рада. Један од најзначајнијих показатеља флексибилизације тржишта рада јесте континуирана редукција броја запослених на неодређено време, што прати повећање присуства уговора на одређено време. Са једне стране, наведени подаци иду у прилог генералном тренду пораста нестандартних типова запослења. Са друге стране, подаци указују на чињеницу да интенција флексибилизације тржишта рада није остварила сопствене теоријске валидације: и поред номиналног повећања запослених радника, бележи се стабилност удела неформално запослених радника, што нам указује на то да се неформални сектор увећава паралелно са формалним. Континуирано високе стопе неформално запослених радника почињу да падају тек са појавом пандемије вируса корона, односно, као реакција на мере за њено сузбијање. Другим речима, опадање удела неформално запослених, као најрањивије групе на тржишту рада, резултат је специфичности пандемијске ситуације (мере ограничења кретања, пад агрегатне тражње, а последично и редукција производње у којој је неформални сектор први на удару). На сличан начин може се објаснити и редукција удела запослених радника без права из радног односа. У вези са наведеним, као један од најочљивијих ефеката елаборираних законских промена може се издвојити тренд смањивања уговора на неодређено време, односно, повећања уговора на одређено време, што говори у прилог повећане флексибилности тржишта рада.

Наведени тренд смањења уговора на неодређено време чини се релевантним за расправу о квалитету послова јер је индикатор сигурности послова. Смањивање удела уговора на неодређено време може значити да је на тржишту рада у Србији присутан тренд општег смањења сигурности запослења, али може указивати и да, услед све веће флексибилизације и смањења институционалне заштите, извесне групе радног контингента на тржишту рада не поседују моћ да контролишу услове рада и постају изложеније мање сигурним уговорима. Иако у Србији уговори на неодређено још увек представљају доминантну праксу, можемо очекивати да су радници са уговорима на одређено време уједно изложенији и лошим условима рада. Релеватан је и добијени налаз о постојању стабилне стопе неформално запослених радника који кореспондира

са прекарним, лошим условима рада. Међутим, да бисмо адекватно испитали наведене импликације по квалитет послова, потребно је индуктивно извојити групе послова сличне по квалитету на тржишту рада и сагледати њихову повезаност са основним показатељима потражње, између осталог, са типом уговора о раду. Уколико се покаже да флексибилнији типови уговора кореспондирају са лошим условима рада (имајући притом у виду да флексибилизација није „извукла” раднике из неформалног сектора), може се антиципирати да флексибилност тржишта рада није обезбедила легализацију, већ пре прекаризацију рада.

Међутим, циљ овог рада није само да покаже на који начин је тржиште рада подељено и како је флексибилизација допринела дистрибуцији добрих и лоших послова, већ и да покаже да на тржишту рада постоје сегменти који наведене послове одређеним групацијама радништва представљају као једину опцију за радно ангажовање. Дакле и поред потенцијалног адресирања уговора на неодређено време на добре послове, као и осталих типова уговора на лоше послове, потребно је сагледати и реперкусије елаборираног тренда (смањење уговора на неодређено време) на евентуално креирање сегментата. Услед повећане флексибилизације, послодавци за групе радништва са високим нивоом вештина и моћи на тржишту рада могу „резервисати” добре послове креирајући тиме сегмент добрих послова, док раднике који немају могућност контроле на тржишту рада регрутују за лоше послове и несигурна запослења.

3. МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР

3.1. Проблем и предмет истраживања

Проблем који је инспирисао писање овог рада јесте тренд пораста некавалитетних послова појачан неолибералном парадигмом. Тренд пораста некавалитетних послова у контексту економских промена (дерегулација и флексибилизација тржишта рада од 70-их година XX века) омогућава диверзификованије политике запошљавања од стране послодаваца, што подстиче склапање некавалитетнијих радних аранжмана. Проблем добија на значају јер се повећава опсег послова који не омогућавају запосленима квалитетан радни живот, сигурност запослења и достојанствен животни стандард, а неке категорије становништва изложеније су обављању лоших послова и неретко без опције мобилности ка квалитетнијим пословима. Значај овог проблема огледа се у утицају квалитета посла на запослене актере (благостање и здравље појединаца), али и на друштво у целини (друштвене поделе и неједнакости). Истакли смо да је за појединце питање квалитета посла вишеструко значајно. Не само да је посао битан извор мотивације, личног усавршавања и развоја људског капитала већ је за запослене на некавалитетним пословима битан у контексту суочавања са проблемима ниских прихода, лошег животног стандарда, немогућности самоактуализације, планирања животних активности, вишеструке маргинализације и формирања идентитета. Не и мање важно, из перспективе значаја рада за друштво у целини, важност се огледа у питањима распрострањености и доступности добрих послова, привредног развоја, животног стандарда грађана, друштвене кохезије и праведности, те друштвених неједнакости и сиромаштва.

Централни проблем неједнакости на тржишту рада огледа се у чињеници да различити људи обављају послове различитог квалитета, као и да се заузимање послова одређеног квалитета дешава на уређен начин, а не насумично. У вези са наведеним, у овом раду се заузимање послова одређеног квалитета на уређен начин од стране групе запослених са сличним карактеристикама настоји приказати кроз приступ сегментације на тржишту рада.

Унутар проблема неједнаког приступа радно-активног становништва на послове различитих квалитета, уз ослањање на сегментационистичку теорију, али и на иновиране елементе, предмет ове дисертације представљају поделе на тржишту рада које указују на то да постоје послови различитог квалитета на којима се ангажује радна снага према

одређеним правилностима. Мобилност на тржишту рада се не одвија насумично, већ постоје сегменти који ограничавају простор тржишта рада конкретним групацијама радништва нудећи им искључиво послове одређеног квалитета.

Бављење квалитетом посла изазован је задатак јер постоји низ важних димензија за описивање квалитета посла. Видели смо да, поред субјективне валоризације, постоје и објективне карактеристике (одлике) посла које пружају ваљану основу за опис квалитета посла. Без обзира на значај одређених аспекта квалитета посла по појединца, за предмет овог рада важно је констатовати да се квалитет посла може посматрати кроз различите димензије.

Традиционални теоријски оквири сегментације, попут дуалне теорије, тржиште рада деле на стабилни/„примарни” и несигурни/„секундарни” сектор. Из ове перспективе, број сегмената на тржишту рада и њихове карактеристике теоријски су дефинисани, те се поставља питање да ли они у тој форми постоје и емпиријски. На овом месту потребно је нагласити да емпиријски пут идентификовања сегмената није у колизији са сегментационистичким приступом и да исти представља важну теоријску водиљу у овом истраживању. Насупрот традиционалним оквирима, теорија сегментације тржишта рада модификује претходне дуалистичке претпоставке теорија сегментације и омогућава хоризонтални приказ сегмената (Köhler i dr, 2006: 22). Теорија сегментације посматра тржиште рада као сегменте који су одређени специфичним карактеристикама, сходно чему настоји да емпиријски издвоји различите сегменте за проучавање неједнакости на тржишту рада. Већ смо нагласили да је централно питање сегментационистичког приступа начин одређивања и креирања сегмената јер сегменти на тржишту рада не морају бити стабилни и трајни, могу се мењати кроз време као последица институционалних промена (Rubery, 2005; Лукас, Doerflinger, & Pulignano, 2019). Стога, подела сегмената на тржишту рада не може бити унапред теоријски дефинисана, већ мора бити прилагодљива конкретним институционалним условима, али и ситуацији на тржишту рада у различитим друштвима. Уколико је теоријска априори дефиниција сегмената готово неодржива због своје неприлагодљивости другачијим контекстима, потребно ју је теоријски утемељити путем емпиријског креирања сегмената на тржишту рада.

Истраживање има за циљ да се емпиријски издвоје сегменти на тржишту рада. Како би се испунио циљ, потребно је превасходно издвојити и описати доступне групе послова на тржишту рада, груписане према сличности карактеристика квалитета посла. Потом, потребно је доказати да постоје ограничења у мобилности, односно, да се

упошљавање унутар издвојених група послова не дешава отворено, већ да постоји неједнака вероватноћа да различити контингенти радништва заузму послове конкретне групе. Овако елаборирана теорија сегментације настоји показати да тржиште није јединствена компетитивна арена у којој се спрам заслуга и труда појединца додељује посао одређеног квалитета, већ је пре одраз постојања одређених зона (сегмената) на тржишту рада, где послодавци креирају послове одређеног квалитета намењене специфичним групацијама радне снаге. Такође, ниска је вероватноћа за мобилност између наведених некомпетитивних зона (сегмената), и то у смислу да профил радника који се углавном ангажује на пословима „лошије” групе буде ангажован на висококвалитетним пословима.

3.2. Циљеви истраживања

Циљеви истраживања у овој дисертацији произлазе из самог проблема и предмета истраживања.

Општи циљ истраживања представља идентификовање сегмената на тржишту рада како би се уочиле некомпетитивне зоне које представљају поделе на њему, као и извор неједнакости у контексту квалитета посла. Утврђивањем сегмената настоји се показати да послодавци креирају послове различитог квалитета који су намењени одређеном контингенту радне снаге са специфичним социо-демографским карактеристикама.

Специфични циљеви:

1. Први, експлоративни, циљ је утврђивање профила послова које можемо идентификовати према димензијама квалитета посла на тржишту рада у Србији. Сходно дефинисаним димензијама квалитета посла релевантних за тржиште рада у Србији, издвојићемо групе (профиле) послова које су сличне по карактеристикама квалитета послова. Овај циљ ће се остварити одговором на прво истраживачко питање: *Како се најбоље могу груписати послови у Србији према димензијама квалитета посла?*

2. Дескриптивни циљ је да се опишу добијени профили послова с обзиром на карактеристике квалитета послова, карактеристике потражње и карактеристике понуде на тржишту рада. Овај циљ ће се постићи одговором на друго истраживачко питање: *Какве су карактеристике издвојених група послова и по чему се оне најјасније разликују?*

2.1. Дескриптивни циљ 1 подразумева дескрипцију разлика између профила послова према специфичним комбинацијама вредности дуж димензија квалитета посла;

2.2. Дескриптивни циљ 2 подразумева дескрипцију разлика идентификованих профила послова дуж релевантних карактеристика потражње, битних за разумевање ових разлика: сектор делатности, тип уговора о раду, тип сектора, занимање, величина фирме и постојање синдикалног организовања у предузећу;

2.3. Дескриптивни циљ 3 подразумева опис профила послова дуж релевантних карактеристика понуде, с обзиром на социо-демографске карактеристике радне снаге (попут образовања, старости, насеља, региона и рода), како би се сагледало које су карактеристике радништва повезане са издвојеним профилима послова;

3. Експланаторни циљ је да се утврди да ли социо-демографске карактеристике одређују вероватноћу да се заузму послови различитог квалитета. Овај циљ ће се остварити одговором на треће истраживачко питање: *Које карактеристике радног становништва утичу на вероватноћу да се заврши на различитим профилима послова?; Да ли се у тим разликама може препознати неки трајни образац алокације на послове?; Које групе радног становништва у Србији, према овим обрасцима, заузимају послове лошег квалитета?.*

4. Четврти циљ дисертације је да идентификује сегменте на тржишту рада у Србији на основу комбинације група послова са сличним карактеристикама квалитета и сличним алокацијским обрасцима (у складу са теоријском дефиницијом сегмената на тржишту рада). Реализацијом овог циља добићемо одговор на питање: *Да ли је тржиште рада у Србији сегментирано и колико је сегмената на тржишту рада, као и које су групе радника „осуђене” на лоше послове?.*

У случају да се испостави да је тржиште рада у Србији сегментирано, имаћемо одговор на питање које су групе радника „осуђене” на лоше послове. Уколико се утврди да је тржиште рада несегментирано, установићемо да постоје послови различитог квалитета, али да под одговарајућим условима (квалификације, искуство, труд) сви имају исте шансе да се запосле на свим пословима.

Научни значај овог истраживања огледа се у смањењу неизвесности по питању доступних линија подела на тржишту рада, које као исход имају неједнакост квалитета послова на тржишту рада. Практични значај истраживања продубљује знање о рањивим групама на тржишту рада, што ствара основу за осмишљавање препорука ради смањења репродукције неједнакости и поспешивања социјалне инклузије.

3.3. Задаци истраживања

Задаци истраживања могу се сврстати у неколико група. Најпре ће се стећи увид у начин на који се послови групишу на тржишту рада у Србији у односу на димензије квалитета посла. Надаље, добијени резултати омогућиће да се укаже на разлике међу профилима послова, али и на то да ли социо-демографски профили радника утичу на вероватноћу да се заузме посао у (не)квалитетном профилу послова. Потом се настоје утврдити алокацијски обрасци који представљају основу идентификовања сегмената на тржишту рада. Конкретни задаци истраживања јесу:

- 1) Утврдити колико се профила послова (одређивани према димензијама квалитета посла) издваја на тржишту рада у Србији;
- 2) Описати издвојене профиле послова у односу на обим и карактеристике квалитета посла;
- 3) Утврдити да ли се исти профили послова појављују у свим секторима, гранама, занимањима и фирмама различите величине;
- 4) Утврдити заступљеност послова различитог квалитета сходно социо-демографским карактеристикама запослених;
- 5) Утврдити да ли социо-демографске карактеристике (попут образовања, насеља, региона и рода) одређују вероватноћу да се заузму (не)квалитетни послови, чиме се идентификују алокацијски обрасци;
- 6) Идентификовати сегменте на тржишту рада тако што се утврђени алокацијски обрасци посматрају према издвојеним профилима послова, при чему сегмент представља профил или профиле послова који имају сличан алокацијски образац;

3.4. Основна идеја и план истраживања

Истраживање полази од основне претпоставке да тржишта рада могу бити сегментирана, односно, да одређене групе радника завршавају на пословима различитог квалитета. Сегментираност тржишта рада, поред тога што показује да се заузимање послова не одвија насумично, пружа увид у неједнакости у заузимању послова различитог квалитета. Како бисмо приказали сегментираност тржишта рада, потребно је идентификовати сегменте који деле тржиште рада на некомпетитивне целине унутар којих радници са одређеним социо-демографским карактеристикама завршавају на профилима послова специфичним за дати сегмент. Основни план истраживања може се

разложити на низ корака како би се емпиријски издвојили сегменти. Најпре, за мерење димензија квалитета посла потребно је конструисати индексе димензија квалитета посла. Креирана су шест индекса (индекс зараде, вештина, аутономије, социјалног окружења, физичког окружења и квалитета радног времена) путем којих се мере димензије квалитета посла, а поменути димензијама се описује квалитет послова. Како би се идентификовале групе послова на тржишту рада у Србији, анализом груписања шест наведених димензија издвојиће се профили послова. Профили послова представљају групе послова сличних по карактеристикама димензија квалитета посла. Након издвајања профила послова, исте ћемо описати према вредностима индекса коришћењем „З” скорова како бисмо на адекватан начин сагледали „кретање” димензије профила послова у односу на просечне вредности. У циљу сагледавања које су разлике између профила послова статистички значајне, користиће се подаци добијени АНОВА поступком. Потом, поред описивања профила послова дуж представљених димензија, описаћемо их и према варијаблама стране потражње. Однос између варијабли стране потражње и профила послова биће описан помоћу контингенцијских табела, Хи квадрат теста и резидуала. Након увида у релевантне карактеристике стране потражње за креирање издвојених профила послова, издвојићемо обрасце алокације запослених користећи варијабле стране понуде за идентификацију сегмената на тржишту рада. Поред описа профила послова према варијаблама стране понуде¹¹³, путем мултиномијалне логистичке регресије сагледаћемо како варијабле стране понуде мењају однос шанси и утичу на вероватноћу да се заузму одређени профили послова. У овом поступку, профили послова представљаће независну варијаблу, а варијабле стране понуде зависну. Идентификовање образаца алокације представља последњи неопходан услов издвајања сегмената, на основу чега ћемо бити у прилици да констатујемо да ли групе радништва имају различит однос шанси и различиту вероватноћу да заузму доступне профиле послова.

Издвојени сегменти биће представљени према:

- 1) профили или профилима послова који су карактеристични за одређени сегмент;
- 2) карактеристикама стране потражње релевантних за одређени сегмент;

¹¹³ За опис профила послова према варијаблама стране понуде користићемо контингенцијске табеле, Хи квадрат тест и резидуале.

3) одређеним карактеристикама групе радништва које утичу на вероватноћу да се заузму издвојени профили послова.

3.5. Извор података

У раду ће се за одређивање квалитета посла и идентификацију сегмената у Србији користити последњи доступни подаци¹¹⁴ (база података) добијени *Европским истраживањем услова рада (European Working Conditions Survey)* из 2015. године. Србија у овом истраживању први пут учествује 2015. године, што је уједно представљало и последњу доступну базу података за нашу земљу у тренутку пријаве докторске тезе. Узорак је вишеетапни, стратификовани (према региону и степену урбанизације насеља) и случајни, у којем су циљна група радно ангажовани, старији од 15 година, из приватних домаћинстава. Величина узорка за Србију износила је 1033, а узорак је уједно и репрезентативан. У овој анализи се запослен („случај” у анкети) третира као носилац посла, стога су из базе података одговори испитаника коришћени као карактеристике посла.

3.6. Варијабле

Према наведеним циљевима истраживања и задацима којим смо планом истраживања предвидели, кључне варијабле које ће бити коришћене у анализама су следеће:

1. *Квалитет посла* представља полазну основу у овом истраживању. Наведена варијабла није мерена непосредно, већ је конструисана и њена је вредност утврђена комбинацијом индикатора квалитета посла. Детаљни приказ конструкције ове варијабле налази се у поглављу *Мерење димензија квалитета посла*.

¹¹⁴ У тренутку пријаве теме докторске дисертације и њеног усвајања, последња доступна база података ЕИУР-а била је база из 2015. године.

2. *Профили послова* представљају још једну конструисану варијаблу. Конструисана је на основу груписања димензија квалитета послова. Детаљан приказ конструкције варијабле *Профили послова* биће у поглављу *Идентификација различитих профила послова на тржишту рада у Србији*.
3. Варијабле стране потражње на тржишту рада којима се описују издвојени профили послова непосредно су преузете онако како су добијене анкетом. Наведене варијабле престављају „Грана делатности”, „Тип сектора”, „Занимање”, „Величина фирме” и „Постојање синдикалног организовања у предузећу”. Вредности варијабли стране потражње и општа дистрибуција дистрибуција приказане су у делу у коме се представља узорак истраживања.
4. Варијабле стране понуде такође су непосредно преузете онако како су добијене анкетом. Варијабле стране понуде (демографске варијабле) обухватају „Род”, „Образовање”, „Старост”, „Насеље” и „Регион”. Наведене варијабле употребљавају се за описивање профила послова према карактеристикама понуде радне снаге, али и како се профили послова пуне наведеним карактеристикама. Путем истих варијабли се потом утврђују и обрасци алокације на тржишту рада. Вредности варијабли стране понуде и општа дистрибуција приказане су у делу у коме се представља узорак истраживања.
5. Варијабла „Сегменти на тржишту рада” добијена је као резултат анализе образаца алокације на поједине профиле послова. Наведна варијабла добијена је идентификацијом профила послова са идентичним алокацијским обрасцем.

3.7. Узорак

Величина узорка за Србију обухвата 1033 испитаника (запослених радника). Оригинални узорак смањен је филтрирањем случајева који су „запослени”, односно, избацивањем samozапослених радника (354). Избацивање samozапослених из узорка исход је теоријске потребе да сагледамо на који начин послодавци, узимајући у обзир одређене карактеристике стране потражње, нуде послове различитог квалитета радништву са различитим социо-демографским карактеристикама. Samozапослени не одговарају елаборираној теоријској шеми јер имају могућност да сами одређују услове сопственог запослења (на квалитет њиховог посла утичу другачији фактори), као и што евидентно не постоји однос послодавца и запослених. Поред елиминације

самозапослених, додатно је искључено 166 случајева због непотпуних одговора потребних за мерење димензија квалитета посла. У коначном, анализе које следе и чије резултате извештавамо изведене су на подацима за 513 запослених радника. Структура узорка према варијаблама понуде (пол, старост, образовање, тип насеља и регион) и потражње (тип уговора о раду, величина фирма, постојање синдиката, занимање, грана делатности и тип сектора) приказана је у наставку.

Вредности варијабли и дистрибуција испитаника према варијаблама понуде:

Просечна старост на узорку представља 41,9 година, са стандардном девијацијом од 11,7.

Табела 7. Дистрибуција узорка према роду

РОД		
Вредности	Дистрибуција	
	(%)	АБ
Жене	51,9	261
Мушкарци	49,1	252
Укупно	100	513

Табела 8. Дистрибуција узорка према типу насеља

ТИП НАСЕЉА		
Вредности	Дистрибуција	
	(%)	АБ
Урбано	49,5	254
Мешовито	32,2	165
Рурално	18,3	94
Укупно	100	513

Табела 9. Дистрибуција узорка према региону

РЕГИОН		
Вредности	Дистрибуција	
	(%)	АБ
Београд	31,4	161
Војводина	28,3	145
Шумадија и Западна Србија	24,3	125
Југ и Источна Србија	16	82
Укупно	100	513

Табела 10. Дистрибуција узорка према образовању

ОБРАЗОВАЊЕ		
Вредности	Дистрибуција	
	(%)	АБ
Без школе	0,4	2
Недовршена основна школа	/	/
Основна школа	4,5	23
Трогодишња средња	19,5	100

Четворогодишња средња	41,5	213
Виша	9,7	50
Факултет	14,8	76
Мастер	8,6	44
Докторат	1,0	5
Укупно	100	513

Вредности и дистрибуција према варијаблама стране потражње на тржишту рада:

Табела 11. Дистрибуција узорка према типу уговора о раду

ТИП УГОВОРА О РАДУ		
Вредности	Дистрибуција	
	(%)	АБ
Уговор на неодређено време	66	338
Уговор на одређено време	18,2	93
Привремени уговори посредством агенција	2,0	10
Шегртовање, приправништво или друга шема обуке	1,0	5
Без уговора	12,3	63
Остало	0,6	3
Укупно	100	512

Табела 12. Дистрибуција узорка према типу сектора

ТИП СЕКТОРА		
Вредности	Дистрибуција	
	(%)	АБ
Приватни сектор	57,2	291
Јавни сектор	36,5	186
Приватно-јавна организација, привредно друштво	2,0	10
Непрофитна организација, НВО	0,8	4
Остало	3,5	18
Укупно	100	509

Табела 13. Дистрибуција узорка према величини фирме

ВЕЛИЧИНА ФИРМА (број запослених)		
Вредности	Дистрибуција	
	(%)	АБ
1	2,4	12
2-9	24	118
10-249	45,7	225
250+	27,8	137
Укупно	100	492

Табела 14. Дистрибуција узорка према постојању синдиката

ПОСТОЈАЊЕ СИНДИКАТА		
Вредности	Дистрибуција	
	(%)	АБ
Да	42,3	212
Не	57,7	289
Укупно	100	501

Табела 15. Дистрибуција узорка према грани делатности

ГРАНА ДЕЛАТНОСТИ		
Вредности	Дистрибуција	
	(%)	АБ
Агрокултура, шумарство и риболов	3,3	17
Рударство и ископавање камена	1,0	5
Мануфактура	15,6	80
Снадбевање струјом, гасом, паром и климатизацијом	2,5	13
Водоснабдевање, канализација, управљање отпадом и активности санације	1,2	6
Грађевина	4,7	24
Трговина на велико и мало, поправка моторних возила и мотоцикала	16,8	86
Транспорт и складиштење	5,9	30
Услуге смештаја и исхране	4,5	23
Информације и комуникације	2,7	14
Финансијске делатности и делатности осигурања	3,1	16
Некретнине	/	/
Стручне, научне и техничке делатности	2,9	15
Административне и помоћне активности	5,7	29
Јавна управа и одбрана, системи социјалне сигурности	6,6	34
Образовање	9,8	50
Здравство и активности социјалног рада	7,2	37
Уметност, забава и рекреација	2,1	11
Остале услужне делатности	2,9	15
Делатности домаћинства	1,4	7
Укупно	100	512

Табела 16. Дистрибуција узорка према занимању

ЗАНИМАЊЕ		
Вредности	Дистрибуција (%)	
	(%)	АБ
Оружане снаге	0,2	1
Менаџери	2,3	12
Професионалци	18,9	97
Техничари и стручни сарадници	13,5	69
Службенички помоћни радници	10,2	52
Услужни и помоћни радници	20,5	105
Квалификовани радници у пољопривреди, шумарству и риболову	1,6	8
Занатски и сродни радници	13,1	67
Оператори постројења, машина и монтажери	8,2	42
Елементарна занимања	11,5	59
Укупно	100	512

3.8. Мерење димензија квалитета посла

Независно од приступа проучавању квалитета посла, важан методолошки захтев јесте да се начин креирања индекса квалитета посла учини што транспарентнијим (Eurofound, 2002: 2017). По узору на извештај Еурофонда из 2017. године, али не и идентично како је то учињено у наведеној студији, у овом се раду квалитет посла операционализује кроз шест индекса, од којих сваки обухвата и мери одређену

димензију посла. Индекси су конструисани од индикатора који се односе на објективне (позитивне и негативне) карактеристике димензија посла. За потребе индексације, све варијабле скороване су у распону од 0–100 (0 – (најнижа вредност) најнеповољнија ситуација, 100 – (највиша вредност) најповољнија ситуација), што представља основу за креирање индекса. Ваљаност индекса којима се мере различити аспекти квалитета посла на тржишту рада у Србији тестирани су Cronbach alpha тестом (коэффициент поузданости), и сви индекси показују задовољавајућу вредност овим тестом (вредност изнад 0,7). Шест индекса дуж којих се врши анализа квалитета посла у овом раду јесу:

- 1) Индекс физичког окружења;
- 2) Индекс квалитета радног времена;
- 3) Индекс социјалног окружења;
- 4) Индекс вештина;
- 5) Индекс аутономије;
- 6) Индекс зараде.

Зарад транспарентности конструисаних индекса, у наставку се даје детаљан приказ начина скоровања индикатора од којих су индекси сачињени. Скорови на свим димензијама добијени су као аритметичка средина скорова на свако од питања обухваћено димензијама. Уколико димензија поседује подгрупе које подразумевају кохерентне области, скор димензије се добија израчунавањем аритметичке средине скорова подгрупа, чије су вредности такође добијене аритметичком средином питања из конкретне подгрупе.

ИНДЕКС ФИЗИЧКОГ ОКРУЖЕЊА	
Питања	Одговори (скоровање 0–100)
<p>1) Користећи следећу скалу, молим Вас реците ми да ли сте на послу изложени:</p> <p>а) Вибрацијама од ручних алата, машина и сл. (Q29а) б) Буци која је толико јака да морате да повисите глас када разговарате са другим људима (Q29б) в) Високим температурама услед којих се знојите чак и када не радите (Q29с) г) Ниским температурама (у затвореним просторијама или напољу) (Q29д) д) Удисању дима, испарења (испарење настало услед процеса варења или издувних гасова), ситних честица или прашине (пиљевина или минерална прашина) итд. (Q29е)</p>	<p>а) Све време (0) б) Скоро све време (16) в) Око $\frac{3}{4}$ времена (32) г) Око половине времена (49) д) Око $\frac{1}{4}$ времена (66) ђ) Скоро никада (83) е) Никада (100)</p>

њ) Удисању испарења (раставрачи или разређивачи) (Q29f) е) Руковању или непосредним додиру коже са хемијским производима и супстанцама (Q29g) ж) Дуванском диму од других људи (Q29h) з) Руковању или директном контакту са материјалима који могу бити заразни, као што су отпад, телесне течности, лабораторијски материјали и сл. (Q29i)	
2) Молим Вас, реците ми, користећи исту скалу, да ли Ваш главни плаћени посао укључује...? а) Напорне или болне положаје тела (Q30a) б) Подизање или премештање људи (Q30b) в) Ношење или премештање тешког терета (Q30c) г) Понављајуће (репетитивне) покрете шаком или руком (Q30e)	а) Све време (0) б) Скоро све време (16) в) Око $\frac{3}{4}$ времена (32) г) Око половине времена (49) д) Око $\frac{1}{4}$ времена (66) њ) Скоро никада (83) е) Никада (100)

Према димензији физичког окружења, послови лошег квалитета подразумевају лоше физичке услове, изложеност буци, нетипичним температурама, изложеност опасним и осталим хемијским материјама, а укључују и тежи физички рад и монотоност у обављању радних задатака.

ИНДЕКС РАДНОГ ВРЕМЕНА		
Димензије	Питања	Одговори (скоровање 0–100)
Интензитет радног времена	1) Да ли Ваш посао укључује...? а) Рад веома великом брзином (Q49a) б) Рад уз веома кратке рокове (Q49b)	а) Све време (0) б) Скоро све време (16) в) Око $\frac{3}{4}$ времена (32) г) Око половине времена (49) д) Око $\frac{1}{4}$ времена (66) њ) Скоро никада (83) е) Никада (100)
	2) За сваку од следећих тврдњи, молим Вас одаберите одговор који на најбољи начин описује Вашу ситуацију на послу? а) Имате довољно времена да завршите посао (Q61g)	а) Увек (100) б) Често (75) в) Понекад (50) г) Ретко (25) д) Никада (0)
Опсег радног времена	3) А колико пута месечно радите више од 10 сати дневно? (Q37d)	а) Никада (100) б) Једном (75) в) Два пута (50) г) Три пута (25) д) Четири пута (0)
	4) (Количина времена на располагању између 2 радна дана): Да ли се барем једном десило да сте на располагању имали мање од 11 сати између краја једног радног дана и почетка следећег радног дана? (Q38)	а) Да – 0 б) Не – 100
	3) Од времена када сте почели да обављате свој главни плаћени посао, колико сте често радили у своје слободно време како бисте завршили пословне обавезе? (Q46)	а) Сваки дан (0) б) Неколико пута недељно (25) в) Неколико пута месечно (50) г) Ретко (75) д) Никада (100)

Темпо рада	4) У целини, да ли темпо Вашег рада зависи од...? а) Рада других колега (Q50a) б) Директних захтева људи као што су купци, путници, ученици, пацијенти и др. (Q50b) в) Бројчано исказаних производних циљева или циљева везаних за учинак (Q50c) г) Аутоматске брзине машине или кретања производа (Q50d) д) Директне контроле Вашег шефа (Q50e)	а) Да – (0) б) Не – (100)
Атипични временски аранжмани	5) Колико пута месечно радите ноћу, најмање 2 сата, у периоду између 10 сати увече и 5 сати ујутро? (Q37a)	а) Никада (100) б) Једном (75) в) Два пута (50) г) Три пута (25) д) Четири пута (0)
	6) Колико пута месечно радите суботом (Q37c)	а) Никада (100) б) Једном (75) в) Два пута (50) г) Три пута (25) д) Четири пута (0)
	7) Колико пута месечно радите недељом (Q37b)	а) Никада (100) б) Једном (75) в) Два пута (50) г) Три пута (25) д) Четири пута (0)
	8) Да ли се измене распореда Вашег радног времена редовно дешавају? (УКОЛИКО СЕ ДЕШАВАЈУ) Колико сте времена унапред обавештени о тим променама? (Q43)	а) Не (100) б) Да, истог дана (0) в) Да, претходног дана (25) г) Да, неколико дана унапред (50) д) Да, неколико недеља унапред (75)
	9) Током протеклих 12 месеци, колико често је захтевано од Вас да брзо дођете на посао (најмање неколико пута месечно)? (Q40)	а) Сваки дан (0) б) Неколико пута недељно (25) в) Неколико пута месечно (50) г) Ретко (75) д) Никада (100)

Лошије вредности димензије радног времена подразумевају послове са брзим темпом рада, дужу радну недељу, кратке рокове, прековремени рад, ноћни рад и рад викендом, као и темпо рада изван контроле радника.

ИНДЕКС АУТОНОМИЈЕ		
Димензије	Питања	Одговори (скоровање 0–100)
Опсег аутономије	1) Како се одређује распоред Вашег радног времена? (Q42)	а) Одређено је од стране компаније / организације без могућности измене (0) б) Ви можете да изаберете између неколико варијанти фиксног радног времена које Вам је понудила компанија / организација (33)

		в) Ви можете да одређујете своје радно време уз одређена ограничења (тзв. флексибилно радно време) (66) г) Своје радно време у потпуности сами одређујете (100)
	2) Да ли бисте рекли да је узимање паузе од једног или два сата током радног времена како бисте завршили личне или породичне обавезе веома лако? (Q47)	а) Веома лако (100) б) Донекле лако (66) в) Донекле тешко (33) г) Веома тешко (0)
	3) Да ли сте у могућности да одаберете или промените редослед својих радних задатака (Q54а) 4) Да ли сте у могућности да одаберете или промените начине (методе) свог рада (Q54б) 5) Да ли сте у могућности да одаберете или промените брзину или темпо рада (Q54с)	а) Да (100) б) Не (0)
	6) Ви се питате код избора својих сарадника (Q61е)	а) Увек (100) б) Често (75) в) Понекад (50) г) Ретко (25) д) Никада (0)
Партиципација у одлучивању	1) Консултују Вас пре постављања циљева у Вашем послу (Q61с) 2) Укључени сте у побољшавање организације рада или радних процеса Вашег сектора или организације (Q61д) 3) Имате утицаја на одлуке које су важне за Ваш посао (Q61н)	а) Увек (100) б) Често (75) в) Понекад (50) г) Ретко (25) д) Никада (0)

Послови лошег квалитета према димензији аутономије односе се на послове који подразумевају низак ниво самосталности организације радног времена (распоред радних активности, методе рада, темпо рада), не постоји могућност избора сарадника и присутна је минимална партиципација у одлучивању ствари релеватних за радни процес.

ИНДЕКС СОЦИЈАЛНОГ ОКРУЖЕЊА		
Димензије	Питања	Одговори (скоровање 0–100)
Непожељно социјално понашање	1) Да ли сте током обављања посла у протеклом месецу били изложени: а) Вербалном насиљу (Q80а) б) Нежељеној пажњи сексуалне природе (Q80б) в) Претњама (Q80с) г) Понижавању (Q80д)	а) Да (0) б) Не (100)
	2) У претходних 12 месеци, да ли сте током обављања посла били изложени...? а) Физичком насиљу (Q81а)	а) Да (0) б) Не (100)

	б) Сексуалном узнемиравању (Q81b) в) Малтретирању / узнемиравању (Q81c)	
Социјална подршка	3) Ваш непосредни претпостављени поштује Вас као особу (Q63a) 4) Ваш непосредни претпостављени награђује Вас и препознаје када одрадите добар посао (Q63b) 5) Ваш непосредни претпостављени успешно подстиче запослене да међусобно сарађују (Q63c) 6) Ваш непосредни претпостављени помаже да се посао заврши (Q63d) 7) Ваш непосредни претпостављени даје корисне повратне информације о Вашем раду (Q63e) 8) Ваш непосредни претпостављени подстиче Вас и помаже Вам да се усавршавате (Q63f)	а) У потпуности се слажем (100) б) Углавном се слажем (75) в) И слажем се и не слажем се (50) г) Углавном се не слажем (25) д) Уопште се не слажем (0)
	9) Ваше колеге на послу Вам помажу и пружају Вам подршку (Q61a) 10) Ваш руководилац Вам помаже и пружа Вам подршку (Q61b)	а) Увек (100) б) Често (75) в) Понекад (50) г) Ретко (25) д) Никада (0)

Низак калитет димензије социјалног окружења односи се на послове где постоје вербална, физичка и сексуална узнемиравања, као и одсуство било какве врсте подршке од стране претпостављених и колега на послу.

ИНДЕКС ВЕШТИНА		
Димензије	Питања	Одговори (скоровање 0–100)
Когнитивна димензија	1) Да ли Ваш главни плаћени посао подразумева самостално решавање непредвиђених проблема (Q53c)	а) Да (100) б) Не (0)
	2) Да ли Ваш главни плаћени посао подразумева комплексне задатке (Q53e)	а) Да (100) б) Не (0)
	3) Да ли Ваш главни плаћени посао подразумева учење нових ствари (Q53f)	а) Да (100) б) Не (0)
	4) На послу можете да примењујете своје сопствене идеје (Q61i)	а) Увек (100) б) Често (75) в) Понекад (50) г) Ретко (25) д) Никада (0)
	5) Да ли Ваш главни плаћени посао укључује рад са рачунарима, лаптоповима, паметним телефонима итд.? (Q30i)	а) Све време (100) б) Скоро све време (83) в) Око $\frac{3}{4}$ времена (66) г) Око половин времена (49) д) Око $\frac{1}{4}$ времена (32) ђ) Скоро никада (16) е) Никада (0)

	6) Да ли задаци које обављате захтевају различите вештине? (Q56)	а) Да (100) б) Не (0)
Усавршавање/обуке	7) Да ли сте у последњих 12 месеци били на некој од обука коју је платио или обезбедио Ваш послодавац? (Q65а) 8) Да ли сте у последњих 12 месеци били на обуци на послу (колеге, супервизори)? (Q65с)	а) Да (100) б) Не (0)

Према димензији вештина, подразумевамо да послови лошијег квалитета нису интелектуално захтевни, не подразумевају коришћење информационих технологија и примену сопствених идеја, не подразумевају примену различитих вештина и не подстичу на развој нових, као и одсуство обука које доприносе стручном усавршавању и оспособљавању.

ИНДЕКС ЗАРАДА	
Скалирање је вршено према картици коју је да ЕИУР понудио (пре свега из практичних разлога, јер неки испитаници нису знали да одговоре на питање колика је зарада, али су знали да одговоре када им је понуђена картица).	
Питање – Q104 (скоровање 0–100)	Питање – Q105 (скоровање 0–100)
Мање од 16.000 (0)	D = мање од 12.000 (0)
16.001 – 20.000 (10)	B = 12.001 – 16.000 (0)
20.001 – 24.000 (20)	I = 16.001 – 20.000 (10)
24.001 – 30.000 (30)	O = 20.001 – 24.000 (20)
30.001 – 36.000 (40)	T = 24.001 – 30.000 (30)
36.001 – 42.000 (50)	G = 30.001 – 36.000 (40)
42.001 – 54.000 (60)	P = 36.001 – 42.000 (50)
54.001 – 68.000 (70)	A = 42.001 – 54.000 (60)
68.001 – 84.000 (80)	F = 54.001 – 68.000 (70)
84.001 – 100.000 (90)	E = 68.001 – 84.000 (80)
100.001 и више (100)	Q = 84.001 – 100.000 (90)
	H = 100.001 и више (100)

Према димензији зарада, лоши послови (саморазумљиво) подразумевају оне који су лошије плаћени.

Виши скорови код свих димензија квалитета послова подразумевају виши квалитет посматране димензије. Сви релевантни индикатори скоровани су на начин да одражавају послове бољег или лошијег квалитета, а на основу њих формиран су индекси квалитета посла који чине основу за мерење димензија квалитета посла.

4. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Пре саме анализе, на самом почетку истичемо да су одређене варијабле рекодиране због постајања категорија са минималним бројем случајева које су отежавале статистичку обраду података.

На пример, варијабла образовање рекодирана је на следећи начин: Варијабле *Без школе*, *Основна школа* и *Трогодишња стручна спрема* груписане су у варијаблу *Трогодишња средња стручна спрема и нижи степени образовања*. На другом крају су такође груписане варијабле *Виша школа*, *Факултет*, *Мастер* и *Докторат* у варијаблу *Висока стручна спрема*.

Надаље, рекодиране су гране делатности на начин да су понуђене гране делатности разврстане у следеће секторе делатности: 1) *Примарни*; 2) *Секундарни*; 3) *Терцијарни тржишни*; 4) *Терцијарни нетржишни* и 5) *Квартарни сектор делатности*. Рекодирање је извршено на следећи начин:

1) Примарни сектор делатности чине: агрокултура, шумарство и риболов; рударство и ископавање камена;

2) Секундарни сектор делатности чине мануфактура; грађевина;

3) Терцијарни тржишни сектор делатности чине трговина на велико и мало, поправка моторних возила и мотоцикала; транспорт и складиштење; услуге смештаја и исхране; финансијске делатности и делатности осигурања; остале услужне делатности;

4) Терцијарни нетржишни сектор делатности чине снабдевање струјом, гасом паром и климатизацијом; водоснабдевање, канализација управљање отпадом и активности санације; административне и помоћне активности; јавна управа и одбрана, системи социјалне сигурности; здравство и активности социјалног рада;

5) Квартарни сектор делатности чине информације и комуникације; стручне научне и техничке делатности; образовање; уметност, забава и рекреација.

Са намером да се подаци статистички обраде, рекодирана је варијабла занимање зарад елиминисања ћелија са минималним бројем случајева. Варијабле су измењене на следећи начин: 1. Занимања оружане снаге, менаџери и професионалци спојени су у једну варијаблу, преваходно јер оба наведена занимања подразумевају висок ниво образовне спреме и вештина, стога су и означени као „Висококвалификовани стручни радници”; 2. Квалификовани радници у пољопривреди, шумарству и рибарству, оператори потројења, машина и монтажери, као и елементарна занимања спојени су у

варијаблу под називом „Мануелни радници”. Остале варијабле, због довољног броја случајева у ћелијама као предуслова за статистичку анализу остају онако како су примарно дефинисане у упитнику.

Поред наведених варијабли, појавила се потреба за рекодирањем још три варијабле, премда је обухват рекодирања био знатно мањи у односу на претходнонаведене случајеве. Варијабла *Тип сектора* рекодирана је тако што су вредности *Приватно-јавне организације*, *Непрофитне организације* и *НВО*, као и *Остало* спојене у категорију *Остало (Приватно-јавне организације, Привредна друштва, НВО итд.)*. Варијабла *Величина фирме* рекодирана је у смислу да су спојене категорије *Фирме са 1 радником* и *Фирме са 2 до 9 радника*, те је добијена нова категорија *Фирме са 1 радником до 9 радника*. На крају, измењена је и варијабла *Тип уговора о раду* тако што су вредности *Привремено запослени преко агенције*, *Рад под менторством или други програм обуке* и *Без уговора* спојене у нову вредност названу *Без уговора или други (ређи) тип уговора*. Све остале варијабле преузете су онако како су добијене упитником ЕИУР-а.

У складу са постављеним циљевима и задацима истраживања, рад је усредсређен на идентификовање различитих профила послова са сличним карактеристикама квалитета посла (анализа груписања), али и алокацијских образаца са намером препознавања сегмената на тржишту рада у Србији.

Издвојени профили послова на тржишту рада дескриптивно су представљени дуж вредности димензија квалитета посла, али и према уделу карактеристика стране понуде (старост, род, тип насеља, регион и образовање) и стране потражње (сектор делатности, тип сектора, занимање, величина фирме, тип уговора о раду и (не)постојање синдикалног организовања) на тржишту рада у Србији.

Идентификовањем специфичних образаца алокације запослених с обзиром на њихове социо-демографске карактеристике откривају се правилности у попуњавању профила послова. Утврђивање образаца алокације запослених на послове различитог квалитета представља неопходан услов како би се идентификовали сегменти који подразумевају ексклузивитет и баријере у мобилности радне снаге. Емпиријска идентификација сегмената указује на карактеристике подела на тржишту рада у Србији релеватних за објашњење неједнакости у квалитету посла.

4.1. Идентификација различитих профила послова на тржишту рада у Србији

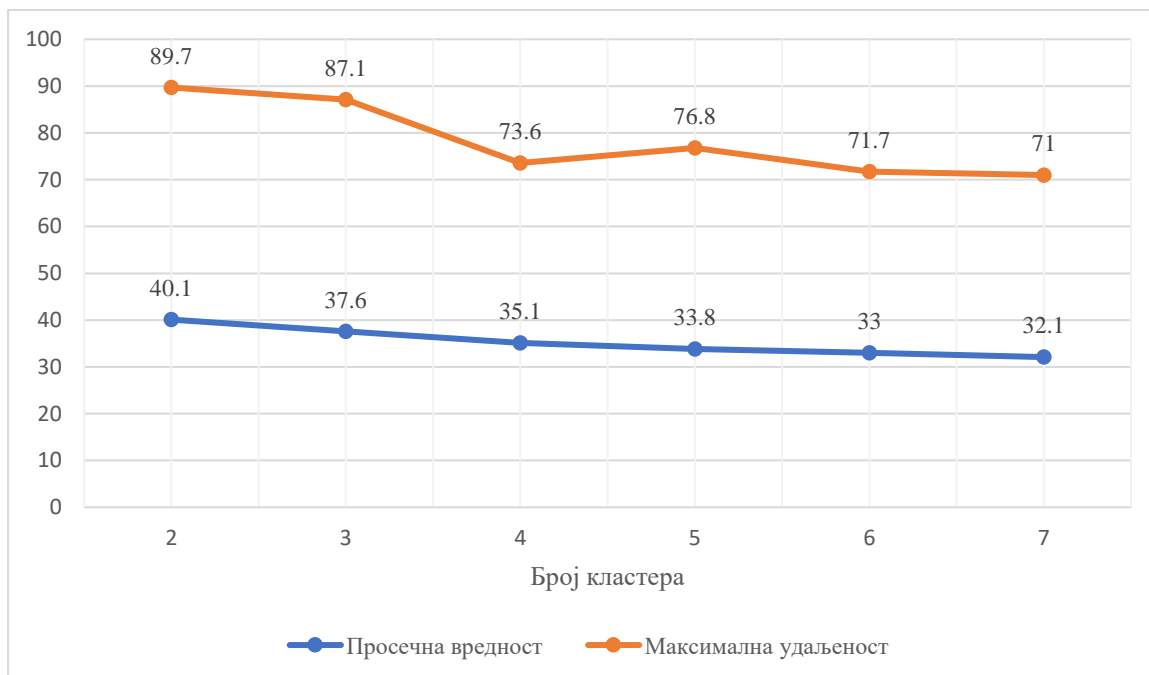
Профили послова пружају увид у најчесталије групе квалитета послова на тржишту рада и омогућавају сагледавање хетерогености тржишта рада у смислу доступних група квалитета послова. Идентификовањем профила послова стиче се увид у неједнакости на тржишту рада, односно, какви послови постоје на тржишту према димензијама квалитета посла. Сваки профил послова разликује се према вредностима димензија квалитета посла дуж којих стичемо представу о квалитету доступних профила послова.

Различите профиле послова који се групишу на основу сличних карактеристика димензија квалитета посла добили смо анализом груписања (енгл. *cluster analysis*). Анализа груписања функционише на принципу почетног издвајања K међусобно најудаљенијих елемената и њиховим постављањем као центроида будућих кластера. Потом, наведени поступак проналази елемент који је најближи неком од тих K елемената и придружује га почетном центроиду. Затим се за тај кластер (у којем су сада два елемента) израчуна нови центроид, након чега се поново проналази елемент који је најближи новодобијеном центроиду и чијим се придруживањем добија нови центроид. Анализа наставља са истим принципом док се не разврста (не придружи) и последњи елемент.

Димензије квалитета посла укључене у креирање профила послова јесу: 1. физичко окружење; 2. квалитет радног времена; 3. социјално окружење; 4. вештине; 5. аутономија и 6. зарада.

Број кластера није унапред дефинисан, већ се ради утврђивања броја кластера које ћемо даље користити у анализи извршило шест варијаната кластер анализе (од два до седам кластера). Зарад методолошке ваљаности броја кластера, за сваку је варијанту издвојена просечна и максимална удаљеност од центра (енгл. *distance from cluster center*). Просечна удаљеност од центра говори о просечном одступању свих случајева у оквиру групе. Другим речима, указује нам на компактност и кохерентност групе. Максимална удаљеност од центра указује нам на растојање најудаљенијег члана групе од групног центроида (тачка са просечним вредностима свих варијабли измерених на члановима групе) и тиме на неопходно повећање обима групе да би се обухватили сви елементи. У наставку текста, на Y -оси (Графикон 4) приказана је просечна удаљеност и максимална удаљеност од центра. На X -оси приказани су модели са различитим бројем кластера, од верзије са 2 кластера, па све до 7 кластера.

Графикон 4. Просечна и максимална удаљеност од центра кластера у односу на број кластера



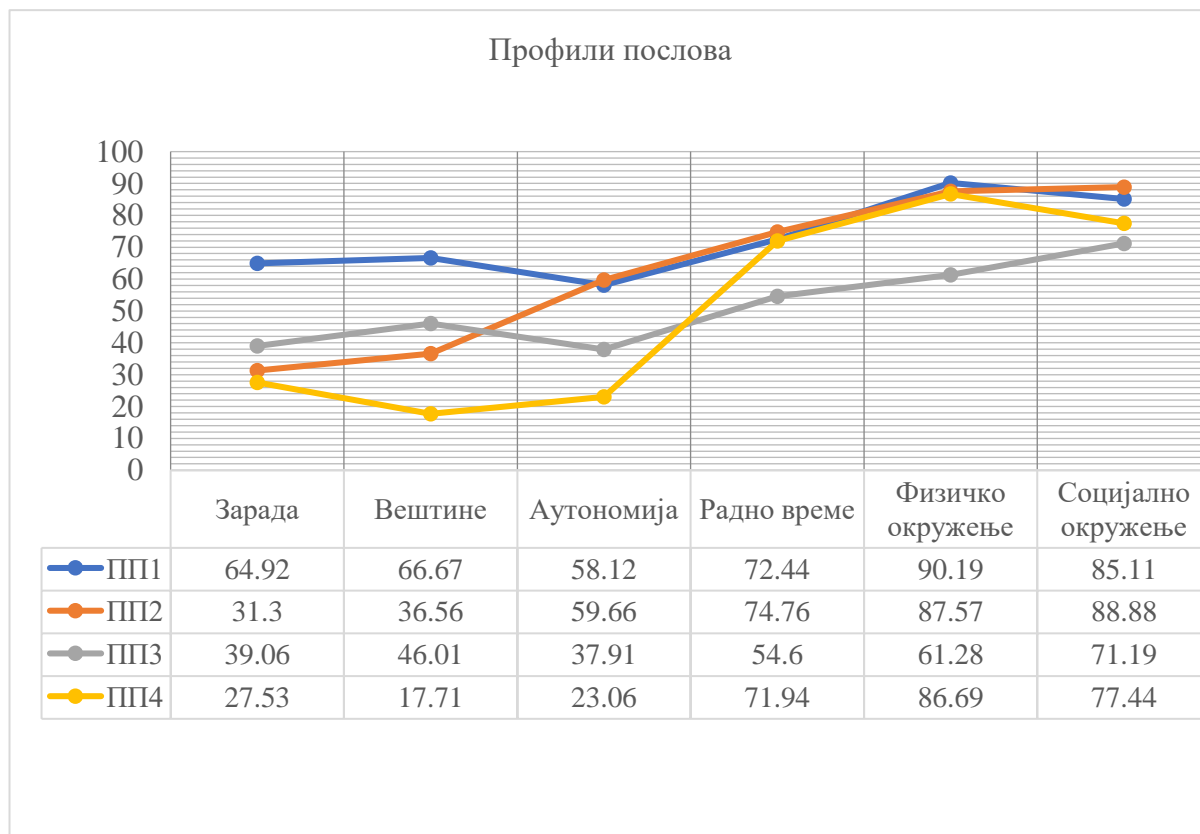
Варијанта кластера након које уочавамо „успоревање” пада просечне и максималне удаљености од центра представља верзију кластера којом се при увођењу нових кластера не добија значајно на кохерентности самих кластера. Узимајући у обзир просечну дистанцу илустровану Графиконом 4, приметно је да просечна дистанца благо и континуирано опада, не дајући притом адекватан аргумент за коју се варијатну кластера треба одредити. Међутим, максимална дистанца недвосмислено указује на то да након четвртог кластера нема значајног побољшања у кохерентности кластера, сходно чему се чини оправданим одређење за анализу са четири задата кластера. Превага ка моделу са четири кластера ваљана је и због комплексности интерпретације модела са шест и седам кластера, имајући у виду да наведени модели не пружају значајно кохерентније групе у односу на модел са четири кластера.

Дефинисана 4 кластера разликују се према номиналном броју запослених (случајева). Кластер 1 броји 136 запослених, кластер 2 има 131 запосленог, у кластеру 3 налази се 96 запослених, а у кластеру 4 број запослених износи 150. Укупан број запослених износи 513, док је број запослених у сваком кластеру претежно уравнотежен. Дакле, профил послова је група послова доступна на тржишту рада са сличним карактеристикама квалитета. Четири кластера добијена анализом представљају четири

профила послова. Издвојеним кластерима добијају се профили послова који представљају групе послова доступне на тржишту рада (Кластер 1 – ПП1; Кластер 2 – ПП2; Кластер 3 – ПП3; Кластер – ПП4), са сличним карактеристикама квалитета.

4.1.1. Опис профила послова према димензијама квалитета

Графикон 5. Вредности димензија квалитета послова за различите профиле послова



Легенда ¹¹⁵

У графикону датом изнад приказани су профили послова са сличним карактеристикама сходно вредностима сваког индекса које указују на квалитет посла. Вредности индекса крећу се у распону 0–100, при чему више вредности указују на већи квалитет конкретне димензије квалитета послова.

У графику профила послова (Графикон 5) изражено је да се ПП3, према вредностима индекса, јасно разликује од осталих профила послова. У односу на остале профиле послова, изразито „одскаче” по индексима физичког окружења и радног времена. Дуж димензија аутономије, зараде и вештина, индекси се крећу око

¹¹⁵ У графикону ПП1 представља Профил послова 1, ПП2 означава Профил послова 2, ПП3 односи се на Профил послова 3, а ПП4 представља Профил послова 4.

математичког просека, премда се разликују од вредности димензија у другим профилима послова. Профили послова 1, 2 и 4 не разликују се значајно по вредностима индекса окружења и радног времена. Међутим, индекс аутономије у ПП4 има нижу вредност од истог индекса код профила послова 1 и 2. ПП4 се, поред минималне вредности у димензији аутономије, одликује и најнижим вредностима индекса вештина и зараде. Надаље, профили послова 1 и 2 не разликују се ни по индексу аутономије. Разлике између ова два профила послова видљиве су тек код индекса вештина и зараде, сходно чему су вредности више у Првом профилима послова (ПП1),¹¹⁶ док су вредности ових индекса у ПП2 ниже чак и од вредности ПП3.

Приликом статистичке обраде разлика димензија квалитета посла према профилима послова, АНОВА поступком утврђено је да све димензије показују статистички значајне разлике. Уколико посматрамо које димензије квалитета послова показују највеће разлике, Ф-тест показује да вештине ($F = 197,6$; $SS = 3$; $Sig. = 0,000$) и аутономија ($F = 165,1$; $SS = 3$; $Sig. = 0,000$) у највећој мери доприносе разликама у профилима послова. Са друге стране, социјално окружење ($F = 43,1$; $SS = 3$; $Sig. = 0,000$) и квалитет радног времена ($F = 42,3$; $SS = 3$; $Sig. = 0,000$) у најмањој мери доприносе разликама између квалитета послова (Ф-тест за зараде износи $131,4 - SS = 3$; $Sig. = 0,000$; док је Ф тест за физичко окружење $124,3 - SS = 3$; $Sig. = 0,000$).

Профил послова 1 представља послове са највишим вредностима којима се описују димензије квалитета послова. Видимо да се ова група послова одликује убедљиво највећом зарадом и највишим степеном вештина који се од запослених очекује, али и то да има готово највише вредности на свим осталим димензијама квалитета посла (врло висок степен аутономије, одлично радно време, врло позитивно физичко и социјално окружење). Профил послова 1, према димензијама зараде и вештина, одликују статистички значајне разлике у односу на све остале профиле послова ($Sig. = 0,000$). У односу на Профил послова број 2 нема других значајних разлика осим наведених¹¹⁷, док у односу на Профил послова 4 постоје значајне разлике и према димензијама социјалног окружења и аутономије, док нису евидентирани према димензијама физичког окружења ($Sig. = 0,502$) и квалитета радног времена ($Sig. = 1,000$). Разлике између ПП1 и ПП3 су у свим димензијама статистички значајне.

¹¹⁶ Оба су максимална у односу на остале профиле послова.

¹¹⁷ $Sig.$ према следећим димензијама: Физичко окружење – 0,103; Социјално окружење – 0,102; Квалитет радног времена – 1,000; и аутономије – 1,000.

Графикон 6. Приказ Профила послова 1 према стандардизованим „3” вредностима¹¹⁸



Илустрација Профила послова 1 према „3” вредностима показује нам да све вредности димензија овог профила послова одступају од просека искључиво у позитивном смеру (ка пословима већег квалитета). Према горенаведеном, Графикон 6 показује да је ова група послова у односу на остале има изразито веће вредности димензија зараде и вештина, што говори у прилог да су наведене димензије важна одлика ПП1 у односу на остале профиле послова. Међутим, иако највећа одступања од просека јесу по димензијама зараде и вештина, јасно се види да су сви аспекти овог профила послова позитивни у односу на просечне вредности квалитета димензија. У односу на ПП1, нису евидентирани статистички значајне више вредности дуж димензија квалитета посла код осталих профила послова.

Збирно сагледано, према мереним димензијама квалитета послова можемо рећи да су послови профила 1 врло добро плаћени, интелектуално захтевни, подразумевају коришћење информационих технологија и примену сопствених идеја, захтевају примену различитих вештина и подстичу на развој нових. Послове овог профила такође карактерише добро радно време и висок ниво самосталности организације радног времена, са дозвољеним учешћем у одлучивању стварима релевантним за радни процес и избор сарадника. Поред наведеног, послове овог профила одликује и повољно физичко и социјално окружење, односно, ови послови нису монотони и физички захтевни, нити

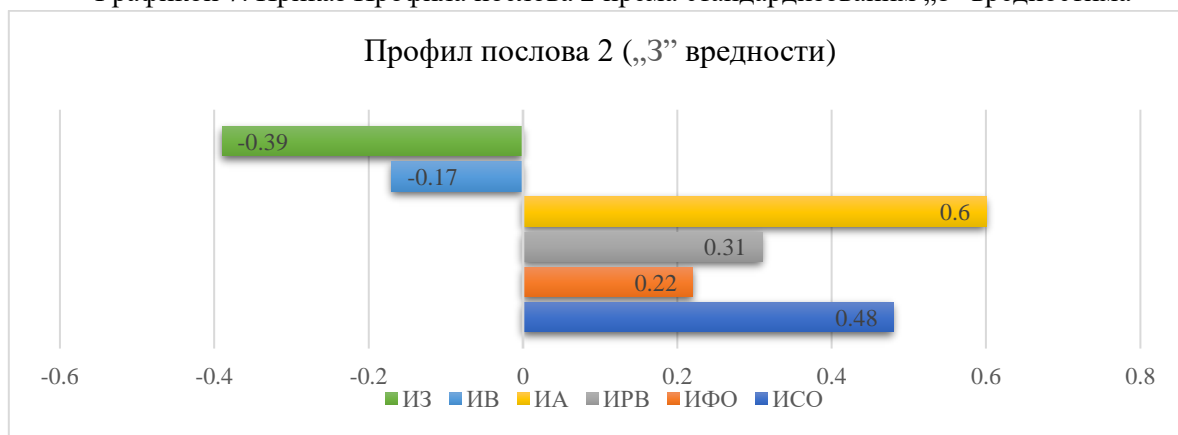
¹¹⁸ У овом графичком приказу представљени су профили послова према стандардизованим *z* скоровима. Стандардизоване вредности имају просек 0 и вредности представљају одступање од просека у стандардним девијацијама. Ови скорови показују нам које вредности индекса одређеног квалитета посла одступају од просека и у ком правцу. Другим речима, приказују нам у којим аспектима квалитета посла су одређени профили послова нижег или вишег квалитета у односу на просек.

постоји узнемиравање на радном месту, већ је присутна подршка од стране претпостављених и колега.

Из разлога што је реч о пословима чије су вредности веће од просечних у свим димензијама квалитета послова, Профил послова 1 представља добре послове (односно, послове доброг квалитета) на тржишту рада у Србији, сходно чему ћемо их назвати „Перспективни” послови.

Профил послова 2 карактерише приближно исти ниво аутономије у раду, радног времена, социјалног и физичког окружења, као и код претходнонаведеног профила послова, стога и нема статистички значајних разлика у односу на ПП1 према наведеним димензијама. Наспрам ПП4, не постоје статистички значајне разлике према физичком окружењу (Sig = 1,000), зарадама (Sig. = 414) и квалитету радног времена (Sig. = 0,636). Према димензији физичког окружења и квалитета радног времена, вредности су значајно више код Профила послова 2 у односу на ПП3. Такође, ПП2 показује и значајно више вредности дуж димензија социјалног окружења и аутономије у односу на ПП3 и ПП4 (што кореспондира са непостојањем статистички значајних разлика у односу на ПП1). Ситуација на димензији зараде видно је другачија. ПП2 не поседује статистички значајне разлике у односу на ПП4 (група која има најниже вредности зараде), али поседује у односу на ПП1 и ПП3, спрам којих има ниже вредности. На димензији вештина, ствар је нешто комплекснија. Премда постоје статистички значајне разлике код вредности вештина у односу на све групе послова, у односу на ПП4, вредности су више, док су у односу на ПП3 и ПП1 ниже. У складу са наведеним, димензије аутономије у раду, радно време, физичко и социјално окружење представљају димензије са највишим вредностима. Међутим, на супрот високим скоровима на побројаним димензијама квалитета послова, ова група послова одликује се и знатно нижим скоровима на димензијама зараде и вештина. Скор димензије зараде у овом профилу послова приближно је једнак најгорем скору међу евидентираним профилима послова, док је скор индекса вештина ПП2 нижи од два евидентирана профила послова, што значи да су наведене димензије зараде и вештине на претпоследњем месту у односу на остале издвојене профиле послова.

Графикон 7. Приказ Профила послова 2 према стандардизованим „3” вредностима¹¹⁹



Приказ Профила послова 2 према „3” вредностима показује нам да вредности димензија овог профила послова одступају од просека и у позитивном и у негативном смеру.

Збирно сагледано, према мереним димензијама квалитета послова можемо рећи да послови елаборираног профила пружају превасходно висок ниво самосталности у распореду радних активности, метода и темпа рада, са високом партиципацијом у одлучивању, али су и послови на којима не постоји узнемиравање већ висок степен подршке од стране колега и надређених. Ови послови имају уравнотежен темпо рада, не захтевају прековремени рад јер немају повећан обим посла. Рад се одвија у добрим физичким условим, нису монотони и не утичу негативно на здравље радника. Са друге стране, ови послови нису интелектуално захтевни и не захтевају обављање комплексних задатака, не подразумевају коришћење информационих технологија, нити омогућавају стручно усавршавање и оспособљавање. Ова група послова је врло мало плаћена, тек нешто више од минималне зараде¹²⁰.

Са једне стране, ова група послова се готово изједначава са групом послова доброг квалитета (ПП1) по вредностима димензија социјалног и физичког окружења, радног времена и аутономије. Са друге стране, можемо претпоставити да су овако високе вредности наведених димензија компензација за ниске вредности по питању димензија

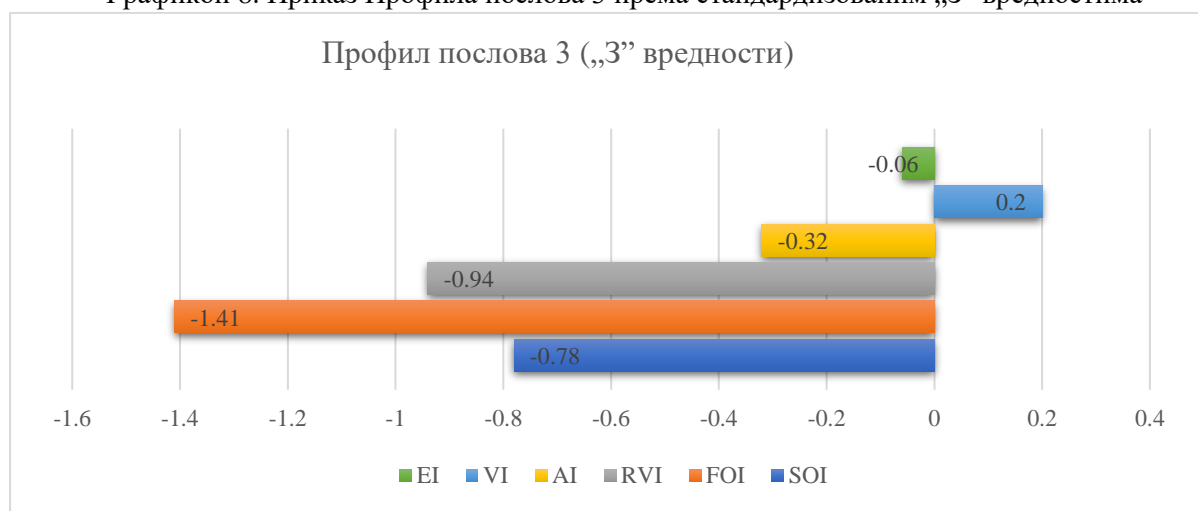
¹¹⁹ У овом графичком приказу представљени су профили послова према стандардизованим *z* скоровима, који показују које вредности индекса квалитета посла значајно одступају од просека и у ком правцу. Другим речима, показују нам у којим аспектима квалитета посла су одређени профили послова нижег или вишег квалитета у односу на просек.

¹²⁰ Вредност димензије зараде од „31” одговара нето заради између 25.000 и 31.000. Поређења ради, у 2015. години, нето износ минималне зараде кретао се између 19.000 и 22.000 динара, у зависности од месеца и броја радних дана за који се минимални износ зараде израчунавао (https://ipc.rs/statisticki_podaci/2015/minimalna-zarada).

зараде и вештина. Узимајући у обзир постојање негативних „3” скорова димензија, односно аспеката у којима ови послови подразумевају лошији квалитет у односу на просек, можемо рећи да је реч о лошим пословима који се могу назвати „Рутински немануелни”¹²¹ послови.

Профил послова 3 карактеристичан је по томе што поседује статистички значајне разлике према свим димензијама у односу на остале профиле. Одликује се изузетно неповољним радним временом и физичким окружењем у односу на остале профиле послова. Надаље, послови овог профила не пружају висок степен аутономије на радном месту, али су вредности димензије аутономије веће у односу на ПП4. За разлику од наведеног, ПП3 одликује се повољнијим вредностима димензије зараде и вештина у односу на ПП2 и ПП4. Ова група послова налази се на другом месту по висини зарада и захтеваних вештина на радном месту, премда су готово сви остали аспекти квалитета посла врло неповољни.

Графикон 8. Приказ Профила послова 3 према стандардизованим „3” вредностима¹²²



Скица профила послова 3 према „3” вредностима показује нам да вредности димензија овог профила послова одступају од просека претежно у негативном смеру, са изузетком степена захтеваних вештина који су виши од просека. Може се јасно уочити

¹²¹ Зарад једноставније интерпретације резултата, Рутински немануелне послове у даљем тексту ћемо називати Рутинским пословима.

¹²² У овом графичком приказу представљени су профили послова према стандардизованим *z* скоровима, који показују које вредности индекса одређеног квалитета посла значајно одступају од просека и у ком правцу. Другим речима, показују нам у којим аспектима квалитета посла су одређени профили послова нижег или вишег квалитета у односу на просек.

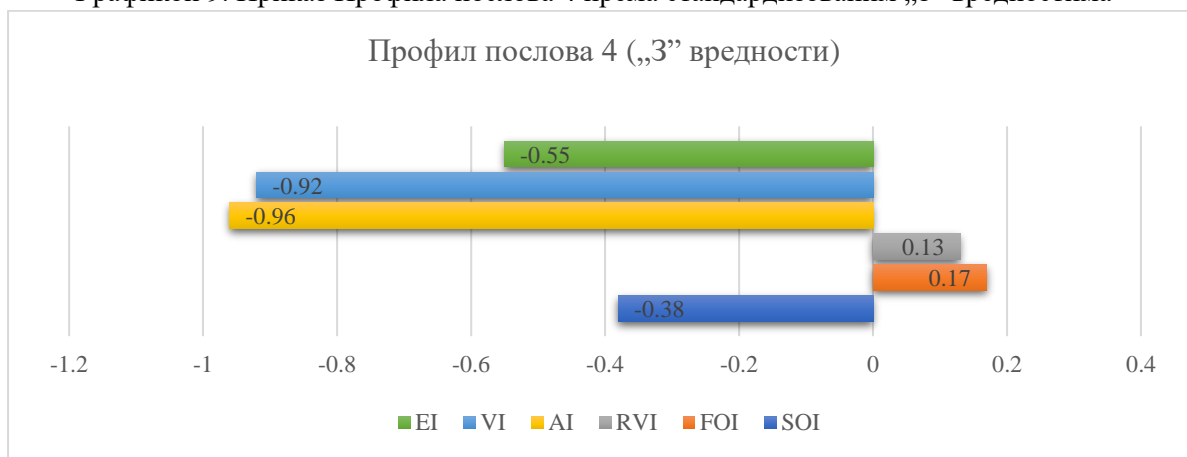
да су висока негативна одступања присутна код готово свих аспеката квалитета послова, осим у случају зараде, где је негативно одступање од просека минимално.

Збирно сагледано, према мереним димезијама квалитета послова можемо рећи да послови елаборираног профила подразумевају лоше физичке услове рада (изложеност буци, нетипичним температурама, опасним хемијским материјама, укључују тежи физички рад, као и монотоност у обављању радних задатака), и знатно одсуство социјалне подршке на радном месту. Подразумевају повећан темпо и захтеван интензитет рада, одсуство могућности утицаја на методе и интензитет рада, као и немогућност доношења одлука релеватних за обављање радних задатака. Међутим, послови наведеног профила одликују се и самосталношћу у обављању комплексних задатака, сходно чему се захтева примена различитих вештина (послови захтевају квалификован рад) и учење нових ствари, при чему су ови послови просечно плаћени.

Наведена група послова своју изузетно неповољну ситуацију по питању аутономије, радног времена, физичког и социјалног окружења компензује повољнијом ситуацијом у смислу нешто виших зарада и вештина. Узимајући у обзир постојање негативних „3” скорова димензија, односно, аспеката у којима ови послови подразумевају лошији квалитет у односу на просек, можемо рећи да је реч о лошим пословима које можемо назвати „Напорни” послови.

Профил послова 4 не показује статистички значајне разлике у односу на ПП1 према димензијама физичког окружења (Sig. = 0,103) и квалитета радног времена (Sig. = 1,000), сходно чему је реч о високом квалитету наведених димензија унутар ове групе послова. Са друге стране, ПП4 не показује значајне разлике у односу на ПП2 у димензији зараде, што представља јасан показатељ да је реч о профилу послова са ниским вредностима зараде. Наведени профил послова показује значајне разлике у димензијама аутономије и вештина у односу на све остале профиле, које су при том ниже него код свих осталих профила. Када је у питању димензија социјалног окружења, ситуација је нешто комплекснија: разлике у односу на све профиле послова статистички су значајне, али су вредности ниже у односу на ПП1 и ПП2, а више у односу на ПП3. Поред релативно повољне ситуације када су у питању физичко окружење и квалитет радног времена, вредности дуж димензија зараде, вештина и аутономије изразито су ниске.

Графикон 9. Приказ Профила послова 4 према стандардизованим „3” вредностима¹²³



Приказ Профила послова 4 према „3” вредностима показује нам да вредности димензија овог профила послова одступају од просека претежно у негативном смеру, са изузетком позитивних одступања од просека када је реч о димензијама радног времена и захтевног физичког окружења. Можемо јасно уочити да се изражено висока негативна одступања јављају у свим аспектима ове групе послова, премда ови послови нису претерано физички захтевни и напорни. У складу са вредностима изложених параметара, Профил послова 4 спада у групу лоших послова на тржишту рада у Србији, узимајући у обзир да су вредности димензија дуж зараде, вештина, аутономије и социјалног окружења ниже од просека, док су вредности физичког окружења и квалитета радног времена тек нешто више у односу на просек.

Сагледано у целини, према мереним димензијама квалитета послова можемо рећи да послови елаборираног профила немају лоше физичке услове по питању изложености буци, нетипичним температурама, опасним хемијским материјама, нити се одликују брзим темпом рада и атипичним временским аранжманима. Ова група послова није интелектуално захтевна, не подразумева коришћење информационих технологија, реализацију сопствених идеја, различитих вештина, нити укључује обуке стручног усавршавања и оспособљавања. Одликују се ниским нивоом самосталности и организације радног времена (распоред радних активности, методе рада, темпо рада), не постоји могућност избора сарадника и минимално је учешће у одлучивању о стварима релевантним за радни процес, уз изостанак подршке од стране колега и надређених.

¹²³ У овом графичком приказу представљени су профили послова према стандардизованим *зед* скоровима који показују које вредности индекса одређеног квалитета посла значајно одступају од просека и у ком правцу. Другим речима, показују нам у којим аспектима квалитета посла су одређени профили послова нижег или вишег квалитета у односу на просек.

Наведена група послова одликује се убедљиво најнижим вредностима зараде, не захтева готово никакве квалификације и вештине, те пружа убедљиво најнижи степен аутономије. Наведено нам указује на рутински карактер послова и слаб потенцијал за развој људског капитала путем обављања захтеваних радних задатака (при чему последично доводи и до слабе перспективности запослења), због чега ћемо ову групу послова назвати „Бесперспективни” послови.

На самом крају, анализом је на тржишту рада у Србији издвојено четири профила послова која представљају важну полазну основу истраживања и упућују на разлике у квалитету послова. Реч је о о групама послова са сличним карактеристикама на којима радно активно становништво може бити радно ангажовано, односно, које послодавци нуде на тржишту рада. У Табели 17 пружен је сумиран приказ издвојених профила послова и њихов опис према димензијама квалитета посла.

Табела 17. Профили послова према димензијама квалитета посла

	Перспективни	Рутински	Напорни	Бесперспективни
Зарада	<i>Добра</i>	<i>Лоша</i>	<i>Солидна</i>	<i>Лоша</i>
Вештине	<i>Потребне</i>	<i>Непотребне</i>	<i>Потребне</i>	<i>Непотребне</i>
Аутономија	<i>Висока</i>	<i>Висока</i>	<i>Умерена</i>	<i>Нема је</i>
Радно време	<i>Добро</i>	<i>Добро</i>	<i>Лоше</i>	<i>Добро</i>
Физичко окружење	<i>Добро</i>	<i>Добро</i>	<i>Лоше</i>	<i>Добро</i>
Социјално окружење	<i>Добро</i>	<i>Добро</i>	<i>Релативно лоше</i>	<i>Релативно добро</i>

4.1.2. Профили послова према карактеристикама стране потражње

Специфичност одређеног профила послова резултат је деловања бројних фактора који утичу на вредности димензија квалитета послова. Један од важних чинилаца су конкретне потребе стране потражње на тржишту рада. Сама природа радних задатака и специфични захтеви повезани са послом неретко могу одређивати услове рада које послодавац нуди. Иако карактеристике стране потражње на тржишту рада могу допринети разумевању специфичног квалитета профила послова, не мора се искључиво водити закључцима те врсте. Међутим, варијабле стране потражње свакако омогућавају да стекнемо увид у то шта послодавци нуде и за какве потребе се креирају наведени профил послова.

Након добијених и описаних профила послова који су се издвојили на тржишту рада у Србији дуж шест димензија квалитета посла (зарада, ниво захтеваних вештина, степен аутономије, квалитет радног времена, физичко и социјално окружење), извршиће се опис профила послова према карактеристикама који обликују потражњу на тржишту рада. Поред дескрипције, биће приказане и мере повезаности између наведених варијабли. Подсетићемо да се под потражњом на тржишту рада подразумевају праксе послодаваца обликоване низом карактеристика које креирају понуду послова на тржишту рада. Примера ради, послодавци ће вероватно понудити послове различитог квалитета уколико су им неопходни радници „за стално” или радници ангажовани на неколико месеци, док за потребе различитих грана делатности и занимања могу бити креирани послови различитог квалитета од стране послодаваца. Може се претпоставити да се добијени профили послова могу разликовати према дистрибуцији бројних карактеристика релевантних за потражњу на тржишту рада, међутим, за потребе ове дисертације и у складу са доступним подацима у бази ЕИУР, издвојени профили послова анализирају се према заступљености следећих релевантних карактеристика потражње:

1. типу уговора о раду (уговор на неодређено време, уговор на одређено време, без радног уговора и остале ређе форме уговора);
2. типу сектора (приватни сектор, јавни сектор, остало – приватно-јавна организација или привредно друштво, непрофитне организација);
3. величини фирме и број запослених (1–9, 10–249, 250+);
4. постојању синдиката или органа који представља раднике;
5. грани делатности;
6. занимању.

Табела 18. Профили послова према типу уговора о раду

ТИП УГОВОРА О РАДУ	Профил послова				Укупно (%)
	П	Р	Н	Б	
Уговор на неодређено време	80,2	70,8	57,3	54,7	66
Уговор на одређено време	16,9	13,1	22,9	20,7	18,2
Без уговора или други (ређи) тип уговора	2,9	16,1	19,8	24,6	15,8
Укупно	136	130	96	150	512

П – перспективни; Р – рутински; Н – напорни; Б – бесперспективни

Chi квадрат = 34,918; CC = 6; Sig = 0,000

Регистрована разлика између Перспективних и Бесперспективних послова огледа се у податку да послодавци, са једне стране, за Перспективне послове ретко нуде нестандартне уговоре, а често уговоре на неодређено, док, са друге стране, за

Бесперспективне послове ретко нуде уговор на неодређено, а често нестандартне типове уговора о раду¹²⁴.

Враћајући се на дескриптивну анализу, треба подсетити да се Перспективни послови највећим уделом одликују уговорима о раду на неодређено време, а најмањим уделом без уговорне обавезе, што наводи на закључак да Перспективни послови уједно представљају најсигурније послове у смислу типа уговора о раду.

Сагледавањем различитих профила послова и удела типа уговора о раду у сваком од њих, примећујемо разлике унутар група послова по заступљености стабилних и нестабилних радних уговорних аранжмана.

У групи Перспективних послова, доминантно су садржани послови са стабилним радним уговорима (уговори на неодређено радно време – 80,2%) у односу на све остале групе послова и укупне заступљености послова са уговорима на неодређено време (66%). Перспективне послове карактерише и убедљиво најмања заступљеност послова без радних уговора и других ређих уговорних аранжмана (2,9%) наспрам заступљености ових аранжмана код других профила послова (као и њихове заступљености у укупној дистрибуцији наведених радних аранжмана (15,8%)). Унутар групе Перспективних послова, заступљеност послова са уговорима на одређено време (16,9%) нешто је нижи од укупне заступљености наведеног типа уговора у општој дистрибуцији (18,2%).

Групу Рутинских послова такође доминантно одликују послови са претежно стабилним и сталним радним уговорима (70%), тек нешто више од укупног удела уговора на неодређено. За Рутинске послове везује се убедљиво најмања заступљеност уговора на одређено време (13,1%), чак и у односу на групу Перспективних послова. Међутим, овај податак треба ставити у контекст заступљености радних ангажовања без уговора или других ређе заступљених аранжмана унутар групе Рутинских послова (16,1%), који је већи него код Перспективних послова и приближан укупној заступљености наведених радних аранжмана. Горенаведено је важно јер дистрибуција Рутинских послова, у односу на Перспективне послове, указује на нешто нижу заступљеност уговора на неодређено и одређено време, али за разлику од групе

¹²⁴ Одступања од очекиваног броја у ћелијама која у највећој мери доприносе вредностима Хи квадрата су: Бесперспективни – уговор на неодређено (-3,5); Бесперспективни – без уговора или други типови уговора (3,5); Перспективни – уговор на неодређено време (4,1); Перспективни – без уговора или други типови уговора (-4,8).

Перспективних послова садрже већи удео послова без уговора или са другим ређим типовима уговора.

Напорни и Бесперспективни послови су по критеријуму типа уговора о раду готово идентични. Тек нешто више од половине профила послова Напорних и Бесперспективних чине послови са стабилним радним уговорима (H^{125} – 57,3%; Б – 54,7%), што је мање од укупне заступљености послова на неодређено време (66%). Са друге стране, присутан је нешто већи удео послова са уговором на одређено време (Н – 22,9%; Б – 20,7%) у односу на укупну заступљеност послова на одређено време (18,2%), као и послова без уговора или са другим ређим уговорима (Н – 19,8%; Б – 24,6%) у односу на укупну дистрибуцију послова без уговора или са другим ређим уговорним аранжманима (15,8%).

Табела 19. Профили послова према типу сектора

ТИП СЕКТОРА	Профил послова				
	П	Р	Н	Б	Укупно
Приватни сектор	37,5	64,6	67	62,4	57,2
Јавни сектор	56,6	28,5	29,8	29,5	36,5
Остало (приватно-јавне организације, привредна друштва, НВО итд.)	5,9	6,9	3,2	8,1	6,3
Укупно	136	130	94	149	509

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Chi квадрат = 35,570; CC = 6; Sig = 0,000

Однос типа сектора и профила послова показује нам да се Перспективни послови често креирају унутар јавног сектора, а ретко у приватном сектору. Поред наведеног, уочавамо да се Рутински, Напорни и Бесперспективни послови нешто ређе креирају у јавном сектору, а чешће у приватном сектору¹²⁶.

Из дескриптивне анализе података увиђамо разлику у заступљености послова у приватном и јавном сектору између Перспективних и осталих профила послова (Рутинских, Напорних и Бесперспективних). У профили Перспективних послова, послови се доминантно налазе у јавном сектору (56,6%), што је приметно веће у односу на општу дистрибуцију послова у јавном сектору (36,5%) и готово дупло више

¹²⁵ У даљем тексту, зарад економичности у приказивању заступљености у заградама, за навођење профила послова користиће се иницијали: П – Перспективни послови; Р – Рутински послови; Н – Напорни послови; и Б – Бесперспективни послови.

¹²⁶ Одступања од очекиваног броја у ћелијама која у највећој мери доприносе вредностима Хи квадрата су: Бесперспективни – јавни сектор (-2,1); Напорни – приватни сектор (2,1); Рутински – јавни сектор (-2,2); Перспективни – јавни сектор (5,7); Перспективни – приватни сектор (-5,4).

у односу на удео у сва три преостала профила послова. Заступљеност Перспективних послова у приватном сектору значајно је мања (37,5%) у односу на све остале профиле послова, као и у односу на укупну дистрибуцију послова у приватном сектору (57,2%). Удео Перспективних послова код категорије „Остали типови сектора” приближан је укупној дистрибуцији послова у наведеном сектору. У профилима Рутинских, Напорних и Бесперспективних послова, нема већих разлика у заступљености послова у јавном (Р – 64,6%; Н – 67%; Б – 62,4%) и приватном сектору (Р – 28,5%; Н – 29,8%; Б – 29,5%). У сва три профила, послови се претежно налазе у приватном сектору, са значајно мањим постотком послова у јавном сектору. Међутим, може се приметити да је заступљеност радно ангажаваних у „осталим” секторима на Напорним пословима нешто мања него код профила Перспективних, Рутинских и Бесперспективних послова, као и да је удео у наведеном типу сектора код Бесперспективних нешто већи у односу на укупну дистрибуцију послова у категорији Осталог сектора. Из приложеног можемо закључити да се јавни сектор, мање зависан од тржишне логике доминантне за приватни сектор, већински одликује Перспективним пословима, који су стабилни и поседују позитивне димензије квалитета посла. Са друге стране, Напорни, Рутински и Бесперспективни послови пре су одлика динамике у приватном сектору и, самим тим, више су изложени потреби послодаваца за максимизацијом профита и примени флексибилнијих радних стратегија.

Табела 20. Профили послова према величини фирме

ВЕЛИЧИНА ФИРМЕ (број запослених)	Профил послова				
	П	Р	Н	Б	Укупно
1–9	9,2	42,1	26,5	28,5	26,4
10–249	47,3	37,3	41,8	54,1	45,7
250+	43,5	20,6	31,8	17,4	27,8
Укупно	136	130	94	149	509

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Chi квадрат = 51,366; CC = 6; Sig = 0,000

Узимајући у обзир однос између величине фирме и профила послова, увиђемо да послодавци у фирмама од 1 запосленог до 9 запослених ретко нуде Перспективне послове, а често Рутинске, као и то да у фирмама са 250 и више запослених послодавци ретко нуде Рутинске и Бесперспективне, а често Перспективне послове. Поред

наведеног, уочавамо и да се у фирмама 10–249 запослених чешће нуде Бесперспективни, а ређе Рутински послови¹²⁷.

Увидом у заступљеност послова различитих профила у фирмама различите величине, као и према броју запослених радника унутар њих, уочавамо разлике између различитих профила послова сходно овом критеријуму. У профили Перспективних послова увиђамо да је највећа заступљеност послова претежно у средњим и великим предузећима, са великим бројем запослених, али је и заступљеност у фирмама преко 250 запослених значајно већа него што је то укупан удео послова у фирмама наведене величине (27,8%). Са друге стране, свега 9,2% из групе Перспективних послова заступљено је у мањим фирмама, што је значајно мање у односу на укупан удео фирми од 1 запосленог до 9 запослених (26,4%).

Рутински послови карактеристични су по томе што су најзаступљенији у мањим фирмама (42,1%), евидентно више него што је општа заступљеност послова у наведеним фирмама. У средњим и већим фирмама удео запослених на Рутинским пословима нешто је мањи од опште дистрибуције.

За разлику од горенаведених, профил Напорних послова готово да прати општу дистрибуцију послова према величини фирме, што кореспондира са налазом да нису издвојене статистички значајне разлике код ове групе послова.

Група Бесперспективних послова одликује се доминантном заступљеношћу послова у средњим предузећима (54,1%), нешто већој него што је у просечној дистрибуцији послова у наведеном обиму фирме (45,7%). Са друге стране, удео у фирмама са 250 и више запослених (17,4%) нешто је мањи од нормалне дистрибуције (27,8%).

Табела 21. Профили послова према постојању синдиката унутар предузећа

ПОСТОЈАЊЕ СИНДИКАТА или органа који представља раднике	Профил послова				Укупно
	П	Р	Н	Б	
Да	64,4	34,6	35,5	33,6	42,3
Не	35,6	65,4	64,5	66,4	57,7
Укупно	132	130	93	146	504

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Chi квадрат = 35,880; CC = 3; Sig= 0,000

¹²⁷ Одступања од очекиваног броја у ћелијама која у највећој мери доприносе вредностима Хи квадрата су: Бесперспективни – 10–249 (2,4); Бесперспективни – 250+ (-3,3); Рутински – 1–9 (4,6); Рутински – 10–249 (-2,2); Рутински – 250+ (-2,1); Перспективни – 1–9 (-5,2); Перспективни – 250+ (4,7).

Статистички значајни налази указују нам да се Перспективни послови чешће креирају у фирмама у којима постоји синдикат или тело које представља раднике, а ретко у фирмама где то није случај. У вези са наведеним, од значаја су нам и резултати који сугеришу да се у фирмама са синдикатима или присуством других тела који представљају раднике ређе креирају Рутински, Напорни и Бесперспективни послови¹²⁸.

По критеријуму потражње, који подразумева постојање синдиката или органа за представљање интереса радника унутар предузећа, показала се значајна разлика између Перспективних и осталих профила послова. У профилу Перспективних послова, доминантно је веће присуство синдиката или органа који представља раднике (64,4%) у односу на укупан удео послова обухваћених овом врстом реперезентације радничких интереса (42,3%). Сви остали профили послова показују обрнуту заступљеност синдиката и органа за представљање радничких интереса. Унутар профила Рутинских, Напорних и Бесперспективних послова евидентно је мањи удео послова који у форми синдиката и сличних органа по форми представљају раднике и штите њихове интересе и права (Рутински – 34,6%; Напорни – 35,5%; Бесперспективни – 33,6%). Очигледна разлика уочљива је у податку да 64,4% Перспективних послова нуде фирме у чијем склопу постоји синдикална организација или орган који представља раднике, наспрам осталих група послова, где доминира потражња фирми без постојања наведене организације. У контексту функције коју имају и уједно остварују синдикати и остали органи, можемо да претпоставимо да су послови унутар профила Перспективних послова сигурнији и заштићенији у односу на послове унутар рутинске, напорне и бесперспективне групе послова.

Табела 22. Профили послова према сектору делатности (рекодиране варијабле Грана делатности)

Сектор делатности	Профил послова				Укупно (%)
	П	Р	Н	Б	
Примарни	2,2	5,3	6,3	4	4,3
Секударни	16,2	16	40,6	14,8	20,3
Терцијарни тржишни	19,9	36,6	28,1	45,6	33,2
Терцијарни нетржишни	27,9	21,4	19,8	27,5	24,6
Квартарни	33,8	20,6	5,2	8,1	17,6

¹²⁸ Одступања од очекиваног броја у ћелијама која у највећој мери доприносе вредностима Хи квадрата су: Перспективни – да (6); Перспективни – не (-6); Рутински – да (-2,1); Рутински – не (2,1); Бесперспективни – да (-2,5); Бесперспективни – не (2,5).

Укупно	136	131	96	149	512
П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни					

Chi квадрат = 81,869; CC = 12; Sig = 0,000

Узевши у обзир однос сектора делатности и профила послова, статистички значајни резултати показују нам да се бесперспективни послови чешће креирају у терцијарном тржишном сектору, а ређе у кварталарном сектору. Надаље, Напорни послови се чешће стварају за секундарни, а ређе за кварталарни сектор, док се, насупрот томе, Перспективни послови чешће креирају за кварталарни, а ређе за терцијарни тржишни сектор¹²⁹.

Посматрајући податке према рекодираним варијаблама, Перспективне послове највећим уделом заузима радна снага из кварталарног сектора (33,8%), а заступљеност кварталарног сектора у профилу Перспективних послова значајно је већи од удела истог сектора код осталих профила послова. Унутар профила Перспективних послова, значајно су заступљени и радници ангажовани у терцијарном нетржишном сектору (27,9%), што је приближно општој дистрибуцији послова (24,6%) у нетржишном терцијарном сектору (стога не можемо говорити о специфичној повезаности између Перспективних послова и наведеног сектора). У тржишном терцијарном сектору, приметан је мањи удео Перспективних послова (19,9%) у односу на укупну дистрибуцију послова у терцијарно тржишном сектору (33,2), али и у односу на удео наведеног сектора у осталим профилима послова. Карактеристично за профил Перспективних послова је управо заступљеност радне снаге у кварталарном сектору какав није забележен код других профила послова, али и податак да се за потребе терцијарног тржишног сектора ређе креирају Перспективни послови.

Профил Рутинских послова највећи удео радне снаге црпи и из терцијарног тржишног сектора делатности (36,6%), премда удео Рутинских послова према секторима делатности не одскаче превише од опште дистрибуције послова. Сумарно, можемо закључити да послодавци не креирају ову групу послова за потребе специфичног сектора делатности.

Профил Напорних послова карактеристичан је по томе што највећи удео радне снаге долази из секундарног сектора (40,6%), несумњиво већи него што је то случај

¹²⁹ Одступања од очекиваног броја у ћелијама која у највећој мери доприносе вредностима Хи квадрата су: Бесперспективни – терцијарни тржишни (3,8); Бесперспективни – кварталарни (-3,6); Напорни – секундарни (5,5); Напорни – кварталарни (-3,5); Перспективни – терцијарни тржишни (-3,9); Перспективни – кварталарни (5,8).

код осталих профила послова (дупло већи него у општој дистрибуцији (20,3%)). Са друге стране, послови из кварталног сектора у профилу Напорних послова ниско су заступљени (5,2%), и то готово три пута мање у односу на општу дистрибуцију послова кварталног сектора (17,6%).

На крају, одлика профила Бесперспективних послова је највећа заступљеност радне снаге из терцијарног тржишног сектора делатности (45,6%). Наведена заступљеност радништва из терцијарног тржишног сектора значајно је већа него што је случај код осталих профила послова, као и у односу на општу заступљеност послова у наведеном сектору (33,2%). Истоветно као и код Напорних послова, унутар профила Бесперспективних послова забележен је низак удео послова из кварталног сектора (8,1%) у односу на општу дистрибуцију овог сектора (17,6%).

Сходно изложеном, можемо извести закључак да: 1. за потребе кварталног сектора послодавци углавном креирају Перспективне послове; 2. за потребе послова секундарног сектора претежно се креирају Напорни послови; 3. за потребе терцијарног тржишног сектора углавном се стварају Бесперспективни послови. Примарни и терцијарни тржишни сектор не играју важну улогу приликом креирања наведених профила послова. Такође, запажамо да профил Рутинских послова није под приметним утицајем захтева сектора делатности.

Табела 23. Профили послова према занимању (рекодирани вредности занимања)

Занимање	Профил послова				Укупно (%)
	П	Р	Н	Б	
Висококвалификовани стручни радници	49,3	19,1	10,4	5,4	21,5
Техничари и стручни сарадници	21,3	15,3	10,4	6,7	13,5
Службенички помоћни радници	17,6	12,2	3,1	6	10,2
Услужни и продајни радници	3,7	27,5	15,6	32,9	10,5
Мануелни радници	2,2	18,3	21,9	40,9	21,3
Занатски и сродни радници	5,9	7,6	38,5	8,1	13,3
Укупно	136	131	96	149	512

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Chi квадрат = 243,938; CC = 15; Sig = 0,000

Статистички значајни резултати наводе нас на закључак да се Перспективни послови претежно креирају за занимања виших стручних сарадника, али и службеника, техничара и стручних сарадника, док се ретко стварају за мануелне раднике, за услужне и продајне раднике, занатлије и сродне раднике. За услужне и

продајне раднике чешћи су послови из профила Рутинских послова, док се нешто ређе јављају у занимањима занатлија и сродних радника. Напорни послови већином се креирају за занимања занатлија и сродних радника, а ређе за занимања виших стручних сарадника и службеника. За занимања мануелних радника, али и за услужне и продајне раднике, углавном су „резервисани” послови из профила Бесперспективних послова, док су ређи код занимања виших стручних сарадника, техничара и стручних сарадника, као и занатлија и сродних радника¹³⁰.

Профил Перспективних послова у највећем је уделу примећен код висококвалификованих радника, потом техничара и стручних сарадника и службеничких помоћних радника. Заступљеност ових категорија не само да је већа у односу на њихову заступљеност код осталих профила послова, већ и у односу на општу дистрибуцију издвојених занимања. Нарочито се од поменутих издваја категорија висококвалификованих радника (49,3%), која је значајно већа од опште дистрибуције висококвалификованих радника (21,5%).

Профил Рутинских послова карактеристичан је за занимања услужних и продајних радника. Заступљеност ове категорије (27,5%) приметно је већа у односу на општу заступљеност запослених на наведеним занимањима. Остале категорије са значајним уделом у овом профилу послова прилично су уједначене са општом дистрибуцијом, па се не могу посматрати као искључива карактеристика профила Рутинских послова.

Профил Напорних послова одликује се показатељима који у већој мери одступају од опште дистрибуције. Занимања занатлија и сродних трговачких радника показују приметно већу заступљеност (38,5%) у овом профилу послова него што је удео опште дистрибуције наведених занимања (13,3%). Насупрот овом налазу, удео висококвалификованих радника и службеничких помоћних радника мањи је у односу на општу дистрибуцију наведених занимања.

¹³⁰ Одступања од очекиваног броја у ћелијама која у највећем степену доприносе вредностима Хи квадрата су: Перспективни – виши стручни сарадници (9,2); Перспективни – службеници (3,4); Перспективни – техничари и стручни сарадници (3,1); Перспективни – мануелни радници (-6,3); Перспективни – услужни и продајни радници (-5,7); Перспективни – занатлије и сродни радници (-2,9); Рутински – услужни и продајни радници (2,3); Рутински – занатлије и сродни радници (-2,1); Напорни – занатлије и сродни радници (8,2); Напорни – виши стручни сарадници (-2,9); Напорни – службеници (-2,5); Бесперспективни – мануелни радници (7,0); Бесперспективни – услужни и продајни радници (4,4); Бесперспективни – виши стручни сарадници (-5,7); Бесперспективни – техничари и стручни сарадници (-2,9); Бесперспективни – занатлије и сродни радници (-2,2).

Најзад, код профила Бесперспективних послова, евидентирана је ниска заступљеност извесних занимања (а доминантно карактеристичних, рецимо, за профил Перспективних послова) попут висококвалификованих радника; техничара и стручних сарадника; те службеничких помоћних радника. За профил Бесперспективних послова карактеристична је већа заступљеност занимања услужних и продајних радника (32,9%), али и занимања мануелних радника (40,9%). Удео услужних и продајних радника већи је у овом профилу послова него код профила Рутинских послова (27,5%), при чему ова група занимања има важну улогу приликом креирања Рутинских послова, док је удео занимања мануелних радника код профила Бесперспективних послова виши не само у односу на општу дистрибуцију наведених занимања (21,3%), него и од удела наведене категорије код свих осталих профила послова.

Збирно сагледано, након подробне анализе параметара потражње на тржишту рада мерених кроз: 1. тип уговора о раду, 2. тип сектора, 3. величину фирме, 4. постојање синдиката, 5. сектор делатности и 6. занимање, констатујемо да су сви профили послова повезани са одређеним карактеристикама стране потражње. Наведене карактеристике потражње доприносе бољем разумевању чињенице какве услове рада и бенефиције профили послова нуде и за коју врсту потреба на страни потражње најчешће настају. Са намером да још једном подсетимо на главне везе између профила послова и карактеристика стране потражње, у наставку пружамо сажети приказ главних налаза наведених параметара дуж различитих профила послова.

Табела 24. Профили послова према карактеристикама стране потражње

	<i>Перспективни послови</i>	<i>Рутински послови</i>	<i>Напорни послови</i>	<i>Бесперспективни послови</i>
Тип уговора о раду	на неодређено време	занемарљиво више неодређено време	занемарљиво мање на неодређено време	без уговора или са другим рејим облицима уговора
Тип сектора	јавни сектор	приватни сектор	приватни сектор	приватни сектор
Величина фирме	у фирмама са 250+ запослених	унутар малих фирми (1–9)	занемарљиво више у фирмама 250+ запослених	у фирмама 10–249 запослених
Постојање синдиката	постоје синдикати	без синдиката	без синдиката	без синдиката
Сектор делатности	квартарни сектор делатности	терцијарни тржишни	секундарни сектор	терцијарни тржишни
Занимање	виши стручни сарадници, службеници,	услужни и продајни радници	занатлије и сродни радници	мануелни радници,

	техничари и стручни сарадници			услужни и продајни радници
--	-------------------------------	--	--	----------------------------

Перспективни послови се креирају у кварталном сектору у јавним предузећима, у фирмама са 250 и више синдикално организованих запослених, где се висококвалификовани стручњаци, службеници и техничари запошљавају са уговорима на неодређено време.

Рутински послови креирају се у терцијарном тржишном сектору у приватним предузећима, унутар малих фирми са 1–9 синдикално неорганизованих запослених радника, у којима се услужни и продајни радници запошљавају са нешто већим уделом уговора на неодређено време.

Напорни послови креирају се у секундарном сектору у приватним предузећима, нешто више у фирмама са 250 и више запослених радника без синдикалне организованости, где се занатлије и сродни радници запошљавају ређе са уговорима на неодређено време.

Бесперспективни послови креирају се у терцијарном тржишном сектору у приватним предузећима, у фирмама са 10 до 249 запослених без организација које заступају интересе радника, у којима се мануелни радници и услужни и продајни радници запошљавају без уговора или са другим ређим облицима уговора о раду.

4.1.3. Профили послова према карактеристикама понуде

У претходном поглављу издвојени су профили послова и приказани дуж доступних варијабли стране потражње. Елаборирани подаци могу помоћи разумевању за потребе којих карактеристика стране потражње углавном настају издвојени профили послова. Како би се издвојили сегменти на тржишту рада, потребно је евидентирати постојање правилности у попуњавању дефинисаних профила послова, односно, мора се стећи увид у то које групе радништва заузимају идентификоване профиле послова. Другим речима, за идентификацију сегмента на тржишту рада, поред издвојених профила послова, потребно је доћи до налаза да на тржишту рада постоје различити алокацијски обрасци, то јест, да постоје специфичне групе радништва које завршавају на различитим профилима послова.

Како би се стекао увид у карактеристике радништва који попуњавају профиле послова, дескриптивно ће се приказати однос између профила послова и варијабли стране понуде (карактеристике радног становништва). Сходно потребама анализе, издвојени профили послова биће анализирани према заступљености следећих релевантних категорија понуде на тржишту рада доступних у бази EWCS-а:

1. Род (жене, мушкарци);
2. Насеље (урбано, мешовито, рурално);
3. Регион (Београд, Војводина, Шумадија и Западна Србија, Јужна и Источна Србија);
4. Образовање (без школе, основна школа, трогодишња средња стручна, четворогодишња средња, виша школа, факултет, мастер, докторат).

Табела 25. Профили послова према роду

РОД	Профил послова				Укупно (%)
	П	Р	Н	Б	
Жене	50,7	60,3	29,2	56,7	50,9
Мушкарци	49,3	39,7	70,8	43,3	49,1
Укупно	136	131	96	150	513

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Chi квадрат = 24,777; CC = 3; Sig = 0,000

Статистички значајани резултати¹³¹ усмеравају нас на закључак да женско радно активно становништво чешће заузима Рутинске послове, а ретко Напорне послове, док за мушко радно активно становништво важи обратно: мушкарци чешће попуњавају Напорне послове, а ређе Рутинске.

Дисбалансиран однос у родној заступљености запажа се на пословима унутар профила Рутинских послова. Бележи се нешто већи удео жена у овом профили послова (60,3%) наспрам заступљености мушкараца унутар исте групе послова (39,7%). Можемо рећи да родна структура унутар профила Рутинских послова није родно избалансирана, сходно чему у овој групи послова чешће налазимо женску радну снагу.

Унутар групе Напорних послова уочавамо најизраженији родни јаз и приметну родну диференцијацију послова. Родна структура унутар овог профила послова доминантно иде „у прилог” мушкараца. Преовлађујући је удео мушкараца у родној

¹³¹ Резидуали који у највећем степену доприносе вредностима Хи квадрата су: Рутински – жене (2,5); Рутински – мушкарци (-2,5); Напорни – мушкарци (4,7); Напорни – жене (-4,7).

структури напорних послова (70,8%), сходно чему се упоредно запажа изузетно низак постотак жена (29,2%) у истој. Овакав несклад у расподели послова између мушкараца и жена унутар овог профила, наводи нас на закључак да су послови унутар ове групе доминантно „мушки”, односно, претежно „резервисани” за мушкарце.

За разлику од горенаведених случајева, у профилу Перспективних послова примећујемо најуниформнију слику заступљеност мушкараца и жена у овој групи послова (жене – 50,7%; мушкарци – 49,3%). Наведени проценти готово да су идентични са општом дистрибуцијом мушкараца и жена, те бисмо могли рећи да у профилу Перспективних послова нема родног јаза.

Релативно уједначена заступљеност мушкараца и жена уочава се и у профилу Бесперспективних послова. Премда је нешто виши удео жена у овој групи послова (56,7%), мушкарци су такође значајно заступљени (43,3%), готово идентично као и удео укупног броја мушкараца и жена, сходно чему не можемо извући закључак да се овај профил послова родно диференцира (иако у га у незнатно већем постотку заузимају жене).

На основу досадашње анализе, примећујемо да се изражајније разлике, у смислу родне диференцијације послова, налазе унутар профила Рутинских послова. Запажамо већу заступљеност жена наспрам мушкараца унутар овог профила послова (жене – 60,3%; мушкарци – 39,7%), па се може рећи да се Рутински послови чешће „попуњавају” женама. Најзад, најнеуједначенија родна структура уочена је у профилу Напорних послова, где се уочава доминантно присуство мушкараца (70,8%) наспрам жена (29,2%), што јасно имплицира да се послови унутар овог профила доминантно попуњавају мушком радном снагом.

Можемо закључити да су мушкарци и жене једнако заступљени у екстремима скале квалитета – унутар Перспективних и Бесперспективних послова, као и да су напорни послови претежно мушки, док су Рутински немануелни послови претежно женски.

Табела 26. Род према профилима послова

РОД	Профил послова				Укупно
	П	Р	Н	Б	
Жене	26,4	30,3	10,7	32,6	261
Мушкарци	26,6	20,6	27	25,8	252
Укупно	26,5	25,5	18,7	29,3	513

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Поред елаборираних података профила послова према заступљености жена и мушкараца, можемо сагледати и у ком проценту мушкарци и жене припадају понуђеним профилима послова у односу на укупну дистрибуцију мушкараца и жена. Из доступних података, заступљеност ангажованих жена на Напорним пословима мања је него код осталих профила послова. Мушкарци су релативно равномерно распоређени према понуђеним групама послова, с тим што се мушкарци нешто ређе запошљавају на Рутинским пословима у односу на остале. Код жена је ситуација нешто другачија. Жене чешће одлазе на Рутинске и Бесперспективне послове, а ређе на Напорне, док је удео жена на Перспективним идентичан уделу мушкараца.

Табела 27. Профили послова према типу насеља

ТИП НАСЕЉА	Профил послова				Укупно (%)
	П	Р	Н	Б	
Урбано	66,2	52,7	36,5	40	49,5
Мешовито	26,4	27,5	40,6	36	32,2
Рурално	7,4	19,8	22,9	24	18,3
Укупно	136	131	96	159	513

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Chi квадрат = 31,866; CC = 6; Sig = 0,000

У вези са евидентираним значајним разликама, урбано радно становништво чешће заузима Перспективне послове, а ређе Напорне и Бесперспективне, док радништво из руралних крајева чешће попуњава Бесперспективне, а ретко Перспективне послове¹³².

Увидом у тип насеља из којег долази радна снага, запажамо извесне разлике између различитих профила послова и заступљености радне снаге унутар њих из специфичног типа насеља. На самом почетку треба нагласити да категорије нису једнако заступљене, што може утицати на то да се високи проценти углавном налазе у најзаступљенијим категоријама.

Уочавамо да Перспективне послове највећим уделом попуњава радна снага из урбаних подручја (66,2%), што представља већу заступљеност у односу на укупну дистрибуцију запослених у урбаним насељима (49,5%). Са друге стране, нешто је мања заступљеност радне снаге из мешовитих насеља (26,4%), док доминантно најмањи постотак радне снаге попуњава Перспективне послове из руралних средина (7,4%)

¹³² Резидуали који у највећој мери доприносе вредностима Хи квадрата су: Перспективни – урбано (4,5); Перспективни – рурално (-3,9); Напорни – урбано (-2,8); Бесперспективни – рурално (2,1); Бесперспективни – урбано (-2,8).

сходно разлици спрам опште дистрибуције запослених из руралних средина (18,3%). У односу на све остале профиле послова, у овом профилу је најизраженији постотак радне снаге која долази из урбаних средина.

Профил Рутинских послова поседује заступљеност радне снаге из урбаног, мешовитог и руралног насеља приближно једнаку као и у случају опште дистрибуције запослених према типу насеља, што кореспондира са изостанком значајних одступања код Рутинских послова према типу насеља.

У склопу профила Напорних послова, највећи удео радништва чини радна снага из мешовитог насеља (40,6%) за разлику од укупне дистрибуције запослених у мешовитим насељима (32%), поред чега уочавамо и нешто већу заступљеност руралне радне снаге (22,9%) наспрам опште заступљености запослених у руралним срединама (18,3%). У односу на претходно елабориране групе послова, ову групу послова карактерише и најмања заступљеност урбане радне снаге (36,5%) наспрам осталих профила послова, притом приметно мања од опште дистрибуције запослених из урбаних насеља (49,5%).

Унутар профила Бесперспективних послова, уочавамо највећу заступљеност руралне радне снаге (24%) у односу на остале профиле послова. Радна снага из мешовитих регија задржава знатан удео у овом профилу послова (36%), нешто већи од укупне дистрибуције запослених у мешовитим насељима. Са друге стране, радна снага из урбаних средина, иако сачињава највећи постотак (40%) радништва унутар ове групе послова, мања је него код профила Перспективних и Рутинских послова, али и у односу на општу заступљеност запослених у руралним срединама (49,5%). Наведени податак пре је резултат чињенице да је урбано становништво најбројнија категорија типа насеља.

Збирно сагледано, запажамо да Перспективне послове у највећој мери заузима урбана радна снага (66,2%), док је најмања заступљеност радне снаге (7,4%) у овом профилу послова из руралних средина. Напорне послове попуњава нешто већи удео радне снаге из мешовитих (40,6%) и руралних (22,9%) насеља, али не довољан да би се констатовале статистички значајне разлике. На крају, слична је ситуација и код Бесперспективних послова. Профил Бесперспективних послова, у односу на укупну дистрибуцију испитаника из урбаних, мешовитих и руралних типова насеља, одликује већа заступљеност радништва из руралних средина (24%). Постотак радне снаге из руралних средина на овим пословима највиши је (24%), и то у поређењу са њиховом заступљеношћу у осталим профилима послова.

Можемо констатовати да је понуда за Перспективне и Рутинске послове највећа у урбаним насељима, а за Напорне и Бесперспективне послове у мешовитим и руралним.

Табела 28. Тип насеља према профилима послова

ТИП НАСЕЉА	Профил послова				Укупно
	П	Р	Н	Б	
Урбано	35,4	27,2	13,8	23,6	254
Мешовито	21,8	21,8	23,6	32,7	165
Рурално	10,6	27,7	23,4	38,3	94
Укупно	26,5	25,5	18,7	29,2	100

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Посматрано према маргиналним тоталима типа насеља, уочавамо да су становници урбаних насеља у највећем уделу (35,4%) радно ангажовани на Перспективним пословима, а најмање на Напорним (13,8%). Становништво из мешовитих насеља релативно је равномерно распоређено међу дефинисаним профилима послова, иако је у нешто већем уделу присутно унутар профила Бесперспективних послова (32,7%). Рурално становништво у највећем уделу (38,3%) заузима Бесперспективне послове, док је најмање заступљено на Перспективним пословима (10,6%).

Табела 29. Профил послова према региону

РЕГИОН	Профил послова				Укупно (%)
	П	Р	Н	Б	
Београд	44,1	30,5	26	24	31,4
Војводина	26,5	26,7	27,2	32	28,3
Шумадија и Западна Србија	15,4	25,2	33,3	26	24,4
Јужна и Источна Србија	14	17,6	13,5	18	16
Укупно	136	131	96	150	513

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Chi квадрат = 20,691; CC=9; Sig=0,014

Значајан налаз који повезује регионе и профиле послова представља податак да радно становништво из Београда често попуњава Перспективне послове, а ретко Бесперспективне послове, док радништво из Шумадије и Западне Србије претежно заузима Напорне послове (релативно добро плаћене), а ређе Перспективне послове¹³³. Војводина нуди радну снагу за све профиле послова, Јужна и Источна Србија слично, али нешто лошије плаћену радну снагу (Рутинске и Бесперспективне послове).

Сагледавањем типа региона из којег долази радна снага, запажамо одређене разлике између различитих профила послова и типа региона из којег се мобилише радна

¹³³ Резидуали који у највећој мери доприносе вредностима Хи квадрата јесу: Перспективни – Београд (3,7); Перспективни – Шумадија и Западна Србија (-2,8); Напорни – Шумадија и Западна Србија (2,3); Бесперспективни – Београд (-2,3).

снага. Унутар профила Перспективних послова увиђамо да је доминантно највећа заступљеност радне снаге из Београдског региона¹³⁴. Прецизније, удео радне снаге из Београдског региона на Перспективним пословима износи (44,1%), док укупан проценат запослених из Београдског региона износи 31,4%. Са друге стране, приметан је и мањи постотак радне снаге из Шумадије и Западне Србије (15,4%) у односу на укупан проценат запослених из наведеног региона (24,4%). Најзначајнији податак у оквиру анализе профила Перспективних послова јесте да је ова група послова у највећој мери „резервисана” за радну снагу из Београда.

За разлику од Перспективних послова, профил Рутинских послова знатно уједначеније попуњава радна снага из региона Београда, Војводине и Шумадије, као и из Западне Србије. Разлике у регионалној заступљености код Рутинских послова одговарају општим разликама у заступљености региона у посматраним подацима.

Код Напорних послова релативно је већи удео радне снаге из Шумадије и Западне Србије (33,3%) у односу на општу дистрибуцију запослених у наведеном региону (24,4%). Остали региони показују знатно мању заступљеност у поменутом профилу послова наспрам укупне заступљености у узорку.

Напоследку, Бесперспективне послове далеко најмање попуњава радна снага из Београдског региона (24%) у односу на удео истог код осталих профила послова, као и у односу на укупну дистрибуцију запослених у Београдском региону (31,4%). Са друге стране, сви остали региони показују нешто већу заступљеност у овом профилу послова него што је то случај са општом заступљеношћу у доступним подацима.

Сумарно сагледано, увидом у тип региона из којег долази радна снага типична за различите профиле послова, примећујемо да је у склопу Перспективних послова доминантно највећа заступљеност радне снаге из Београдског региона (44,1%). Такође, Напорне послове најчешће заузима радна снага из Шумадије и Западне Србије (33,3%). Сходно изложеном, можемо констатовати да се послови наведеног профила значајније концентришу у региону Шумадије и Западне Србије у односу на остале регионе. Код Бесперспективних послова приметно је да постоје незнатна одступања у смислу нешто мањег удела Београдског региона, а нешто већег удела радне снаге из региона Војводина. Рутински послови прате општу дистрибуцију запослених према регионима.

¹³⁴ Из овог податка потенцијално можемо закључити да је највећа концентрација послова из профила Перспективних послова управо у Београду.

Табела 30. Регион према профилима послова

РЕГИОН	Профил послова				Укупно
	П	Р	Н	Б	
Београд	37,3	24,8	15,5	22,4	161
Војводина	24,8	24,1	17,9	33,1	145
Шумадија и Западна Србија	16,8	26,4	25,6	31,2	125
Јужна Србија и Источна Србија	23,2	28	15,9	32,9	82
Укупно	26,5	25,5	18,7	29,2	513

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Посматрано према процентима у односу на укупан број становника у региону, становници из Београдског региона у највећем проценту (37,1%) заузимају Перспективне послове, значајно већем него што је заступљеност наведене групе послова у осталим регионима. Најмања заступљеност радништва из Београдског региона уочава се код Напорних послова (15,5%), док ваља назначити и да становници Београдског региона у видно мањем постотку заузимају Бесперспективне послове наспрам становника осталих региона. У вези са изложеним, значајан је податак да је у региону Шумадије и Западне Србије заступљеност Перспективних послова видно нижа него код осталих региона, док је удео Напорних послова очигледно виши у односу на остале регионе. Радништво из Војводине и Јужне и Источне Србије пропорционално је распоређено по профилима послова у складу са општом дистрибуцијом.

Табела 31. Профил послова према нивоу образовања (рекодиране вредности степена образовања)

Ниво образовања	Профил послова				Укупно (%)
	П	Р	Н	Б	
Средња трогодишња, основна и без школе	5,1	26,7	40,6	29,3	24,4
Четворогодишња средња	23,5	43,5	42,7	55,3	41,5
Висока стручна спрема	71,3	29,8	16,7	15,3	34,1
Укупно	136	131	96	150	513

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Chi квадрат = 130,499; CC = 6; Sig = 0,000

Значајани налази који упућују на битну везу између образовања и профила послова тичу се податка да Перспективне послове највећим уделом обавља радно становништво са високом школском спремом, а ретко запослени са нижим нивоом образовања. Напорне послове највећим уделом обавља радна снага са најнижим нивоом образовања (без школе, са основном и трогодишњом средњом школом), а ретко са високом стручном

спремом. Најзад, Бесперспективне послове претежно обавља радна снага са четворогодишњом средњом школом, а ретко са високом стручном спремом.¹³⁵

Унутар Перспективних послова највећа је заступљеност радника са високом стручном спремом (71,3%), која је већа не само од удела код осталих профила послова већ и у односу на укупану дистрибуцију запослених са високом стручном спремом. Висока стручна спрема представља важну одлику профила Перспективних послова.

Рутински послови се пропорционално пуне радницима различитог нивоа образовања. Код Рутинских послова, највећа је присутност запослених са четворогодишњом средњом школом, премда овај удео (43,5%), као и код осталих образовних категорија у профилу Рутинских послова, не одступа од опште дистрибуције према образовању. Образовање не показује значајну везу са овим профилем послова, конкретније, није уочен специфичан ниво образовања карактеристичан претежно за профил Рутинских послова.

Напорни послови одликују се већом заступљеношћу запослених са најнижим нивоом образовања (без основне школе, са основном или средњом трогодишњом) (40,6%), што је приметно већи удео у односу на општу дистрибуцију (24,4%). Заступљеност запослених унутар профила Напорних послова са четворогодишњом средњом школом приближан је укупној дистрибуцији, што последично води ниском уделу запослених са вишом стручном спремом (16,7%), узимајући при томе у обзир општу дистрибуцију запослених са вишом стручном спремом (34,1%).

За разлику од наведених профила послова, профил Бесперспективних послова одликује се највећом заступљеношћу запослених са четворогодишњом средњом школом (55,3%). Удео запослених са трогодишњом средњом, основном школом и без школе тек је нешто виши од опште дистрибуције, док је заступљеност запослених са вишом стручном спремом нижи чак и у односу на напорне послове (износи 15,3%).

¹³⁵ Резидуали који у највећој мери доприносе вредности Хи квадрата јесу: Перспективни – висока (10,7); Перспективни – основна и трогодишња (-6,1); Перспективни – четворогодишња средња (-5); Напорни – основна и трогодишња (4,1); Напорни – висока (-4); Бесперспективни – четворогодишња средња (4,1); Бесперспективни – висока (-5,8).

Табела 32. Ниво образовања према профилима послова (рекодирани вредности степена образовања)

Ниво образовања	Профил послова				Укупно
	П	Р	Н	Б	
Средња трогодишња школа, основна школа и без школе	5,6	28	31,2	35,2	125
Четворогодишња средња школа	15	26,8	19,2	39	213
Висока стручна спрема	55,4	22,3	9,1	13,1	175
Укупно	26,5	25,5	18,7	29,2	513

П – Перспективни; Р – Рутински; Н – Напорни; Б – Бесперспективни

Посматрајући податке према уделу радне снаге распоређене у профиле послова у односу на укупан број одређеног нивоа образовања, високообразована радна снага је у највећем проценту радно ангажована на Перспективним пословима (55,4%). Избалансирању расподелу учачамо посматрајући радну снагу са четворогодишњом средњом школом, најзаступљенију на Бесперспективним (39%), а потом на Рутинским пословима (26,8%). Радна снага са средњом трогодишњом, основном школом и без школе у највећем уделу завршава на Бесперспективним (35,2%), а затим на Напорним пословима (31,2%).

Радно становништво са високом школском спремом често завршава на Перспективним пословима, а ретко на Напорним и Бесперспективним. Запослени са четворогодишњом средњом школом претежно завршавају на Бесперспективним пословима, а ређе на Перспективним, док радништво без школе, са основном и трогодишњом школом (најнижи степен образовања) најчешће заузима Напорне, а ретко Перспективне послове.

Важно је напоменути да сагледавањем старости радно ангажованих лица нису евидентирани значајни налази о повезаности старосне доби и идентификованих профила послова. Просечне године старости према профилима послова приближних су вредности (П = 43,13; Р = 41,32; Н = 40,52; Б = 42,19), сходно чему приликом тестирања разлика старости радне снаге према дефинисаним профилима послова (Ф-тест) нису добијени статистички значајни резултати (Sig = 0,370).

Збирно сагледано, добијени профили послова анализирани су и према специфичним карактеристикама понуде на тржишту рада. Понуда у овој анализи обухвата радно становништво одликовано специфичним карактеристикама (нама доступних у ЕИУР), а за потребе ове анализе издвојени профили послова анализирани су према роду, насељу, региону и образовању. У наставку дајемо сажети приказ најбитнијих карактеристика понуде (радне снаге) према издвојеним профилима послова.

Табела 33. Профили послова према карактеристикама стране понуде

	<i>ПЕРСПЕКТИВНИ ПОСЛОВИ</i>	<i>РУТИНСКИ ПОСЛОВИ</i>	<i>НАПОРНИ ПОСЛОВИ</i>	<i>БЕСПЕРСПЕКТИВНИ ПОСЛОВИ</i>
<i>РОД</i>	Подједнако	Претежно жене	Претежно мушкарци	Подједнако, нешто више жене
<i>ТИП НАСЕЉА</i>	Урбана	Урбана	Мешовита и рурална	Мешовита и рурална
<i>РЕГИОН</i>	Највише Београд, најмање Шумадија	Пропорционално сви региони, нешто више Југоисточна Србија	Пропорционално сви региони, нешто више Шумадија	Пропорционално сви региони, најмање у Београду
<i>ОБРАЗОВАЊЕ</i>	Висока стручна спрема	Пропорционално сви нивои	Средња трогодишња и нижи нивои	Средња стручна спрема

Радна снага која претендује на Перспективне послове је високообразована, подједнако жене и мушкарци, те послове тражи у урбаним срединама, највише у Београду.

Радна снага која одлази на Рутинске послове пропорционално попуњава ове послове са свим нивоима образовања, претежно их попуњавају жене, запошљавају се у урбаним срединама, у нешто већем броју у Југоисточној Србији.

Радна снага која завршава на Напорним пословима има образовање мање од трогодишње средње школе, претежно је чине мушкарци, запошљава се у мешовитим и руралним насељима, у нешто већем броју у Шумадији и Западној Србији.

Радна снага која заузима Бесперспективне послове је са средњом стручном спремом, присутније су жене, запошљава се у мешовитим и руралним насељима, најмање у Београду.

4.2. Идентификација алокацијских образаца

У теоријском делу рада објаснили смо да сегменте не дефинишу само разлике у квалитету послова, већ и постојање некомпетитивних зона које структуришу мобилност радне снаге на тржишту рада. Како би се идентификовао сегмент на тржишту рада, од значаја је издвојити специфичан профил радништва карактеристичан за одређен(е) профил(е) послова. Поменуте правилности на тржишту рада, конкретније, заузимање одређених профила послова од стране специфичног профила радништва, представљају такозване обрасце алокације запослених на тржишту рада. Обрасци алокације

омогућавају нам да сагледамо које карактеристике радне снаге структуришу тржиште рада и чине извесним да радник одређеног профила заузме одређени профил послова. Другим речима, сви профили послова са идентичним обрасцем алокације представљају сегмент на тржишту рада. Алокацијски обрасци важан су елемент сегментације у овом раду јер приказују које групе радника имају ексклузивитет на одређени профил послова, односно, највећу вероватноћу да заврше на конкретном профилу послова. Поред ексклузивитета, обрасци алокације указују и на баријере у мобилности, конкретније, које групе радништва имају малу вероватноћу да заврше на одређеним профилима послова.

Са намером да се препознају и издвоје обрасци алокације на тржишту рада, доступни подаци из базе података ЕИУР анализирани су *мултиномијалном логистичком регресијом*. Наведена метода омогућава нам да на основу варијабли предиктора израчунамо шансе да се случај са одређеним сетом карактеристика нађе (или не нађе) у некој од категорија зависне варијабле. Конкретно, у раду су варијабле предиктори *социодемографске варијабле*, док зависну варијаблу представља вероватноћа да се одређени случај нађе у једној од категорија варијабле „профили послова”. Осим вероватноће да се поједини случај нађе у једној од категорија зависне варијабле, овом анализом могуће је одредити и однос шанси да се заврши у једној од категорија „профили послова” у односу на Перспективне послове (која је постављена као референтна категорија). На овом месту, потребно је још једном описно истаћи социодемографске карактеристике радне снаге која заузима Перспективне послове зарад стицања обухватнијег увида у специфичности алокацијских образаца осталих профила послова. Перспективне послове, дакле, углавном попуњава високообразована снага, претежно урбано становништво из Београдског региона и са готово равномерном заступљеношћу мушкараца и жена.

Са циљем добијања модела који најбоље одређује вероватноћу за заузимање одређеног посла на тржишту рада, испробане су разноврсне комбинације социодемографских варијабли. Најпре је испробан модел са свим социодемографским варијаблама, иако су се накнадно искључивале варијабле које нису побољшавале модел. Варијабле предиктори су рекодирани и направљене су тзв. дами-варијабле (енгл. *dummy coding*), изузев варијабле *старост* које је остала интервална, како је и преузета из упитника. Варијабла Регион, која подразумева дами-варијабле за регион Војводине, Западне Србије и Шумадије, Јужне и Источне Србије и Београдски регион (који је најбројнији и постављен као референтна категорија) искључена је из модела због изостанка статистичке значајности. Изузимањем варијабле Регион, задржан је модел са

дами-варијаблама сачињен од следећих варијабли: 1. *Образовање*, 2. *Род*, 3. *Старост* и 4. *Тип насеља*. Референтна категорија у оквиру рода је „жене”, код образовања „висока стручна спрема” а код типа насеља „рурално насеље”. Наведени регресиони модел омогућује предикцију којој ће групи послова припасти случај са одређеним карактеристикама стране понуде (варијабли предиктора). Модел је статистички значајан (Sig. = 0,000) и, за разлику од свих осталих модела, најбоље класификује случајеве, односно, показује највећи скор објашњења варијансе (Cox and Snell = 0,294; Nagelkerke = 0,314).

Помоћу регресионог модела, на основу предвиђене вероватноће да случај спада у одређену категорију послова, исправно је класификовано 45,8% случајева. У поређењу са 29,2% исправно класификованих на основу модалне вредности (нулти модел или „intercept only model”), регресиони модел представља унапређење јер успешно предвиђа и исправно класификује чак 16,6% више случајева. Регресиони модел „објашњава” чак 23,4% варијансе која у „intercept only” моделу остаје необјашњена.

Табела 34. Класификација на основу предикторског модела

	Бесперспективни послови	Напорни послови	Рутински послови	Перспективни послови	% успешно класификованих случајева
Бесперспективни послови	96	21	11	22	64,0%
Напорни послови	42	35	3	16	36,5%
Рутински послови	67	17	9	38	6,9%
Перспективни послови	31	8	2	95	69,9%
Укупно	46,0%	15,8%	4,9%	33,3%	45,8%

Модел је нарочито успешан у класификацији „Перспективних” послова (69,9%) и „Бесперспективних” (64%) послова. „Напорне” послове модел класификује мање успешно (36,5%), док потпуно подбацује у класификацији „рутинских” послова (само 6,9%).

Највећи број случајева који припадају групи Рутинских послова модел је погрешно класификовао у групу „Бесперспективних послова” (67 или 51,18%) а затим у групу „Перспективних послова” (29%). И у једном и у другом случају предвиђене вероватноће су убедљиво највеће и недвосмислено упућују на класификовање у наведене групе. Само

је у петнаестак случајева разлика у вероватноћи била 1 процентни поен на штету Рутинских послова. У тим случајевима је врло лако могло да се деси да предвиђања иду на другу страну, што би довело до већег броја „погодака” и успешније класификације.

Модел предвиђа вероватноћу да ће појединачни случај бити класификован на одређени профил послова на основу предикторских варијабли. Лоше предвиђање вероватноће да се нађу у Рутинским пословима произлази из тога што су појединци веома различитих социо-демографских карактеристика (имају различите вредности на предикторским варијаблама у моделу), запослени на пословима који су према димензијама квалитета груписани као један профил послова – Рутински послови. Импликација ове констатације по идентификовање сегмената је да се, према одређењу сегмента као некомпетитивног дела тржишта, рутински послови не могу сматрати сегментом.

Подаци добијени поступком мултиномијалне логистичке регресије интерпретирани су на два начина. Најпре се подаци представљају на скали односа шанси (енгл. *odds ratio*), чиме се показује како варијабле мењају однос шанси да се заврши у одређеном профилу послова у односу на Перспективне послове. Потом, зарад интуитивнијег увида у начин на који вредности социо-демографских варијабли одређују у ком се профлу послова завршава, подаци су приказани на скали вероватноће (енгл. *probability*). Интерпретацијом резултата предиктивног модела на скали вероватноће приказаћемо како комбинација одређених вредности варијабли одређује вероватноћу да се заврши на конкретном профилу послова.

4.2.1. Интерпретација резултата предиктивног модела на скали односа шанси

У табели коефицијената регресионе једначине предиктивног модела (Табела 35) приказан је бета коефицијент (В) који показује у ком правцу и колико „снажно” одређена варијабла мења правац шанси да се заврши у посматраном профилу послова. У Табели 35 можемо видети да пораст броја година значајно утиче на промену шанси да се буде на Напорним пословима наспрам Перспективним. Снага утицаја на промену шанси да се за сваки повећан број година буде у профилу Напорних послова (а не у профилу Перспективних) износи $-0,039$. Поред бета коефицијента приказана је и статистичка значајност бета коефицијента за посматране варијабле, као и експонент бета коефицијента (e^{xV}), који показује како посматрана варијабла утиче на однос шанси да

се заврши у посматраном профилу послова у односу на референтну категорију (Перспективни послови). Примера ради, радна снага из урбаног насеља има за око 70% мањи однос шанси ($\text{exp}B = 0,305$) него они из руралних насеља да заврши на Напорним пословима у односу на Перспективне послове.

Табела 35. Коefицијенти регресионе једначине (у предиктивном моделу)

		B	Sig	Exp(B)
Бесперспективни послови	Интерцепт	0,639	0,358	
	Старост	-0,022	0,062	0,978
	Мушкарци	-0,568	0,040	0,566
	Жене	0 ^b		
	Без школе, основна и трогодишња средња школа	3,308	0,000	27,336
	Четворогодишња средња школа	2,316	0,000	10,136
	Виша стручна спрема	0 ^b		
	Урбано	-1,137	0,009	0,321
	Мешовито	-0,787	0,085	0,455
	Рурално	0 ^b		
Напорни послови	Интерцепт	0,354	0,647	
	Старост	-0,039	0,003	0,962
	Мушкарци	0,585	0,063	1,796
	Жене	0 ^b		
	Без школе, основна и трогодишња средња школа	3,375	0,000	29,221
	Четворогодишња средња школа	1,869	0,000	6,480
	Виша стручна спрема	0 ^b		
	Урбано	-1,188	0,012	0,305
	Мешовито	-0,550	0,261	0,577
	Рурално	0 ^b		
Рутински послови	Интерцепт	1,176	0,084	
	Старост	-0,025	0,027	0,975
	Мушкарци	-0,679	0,013	0,507
	Жене	0 ^b		
	Без школе, основна и трогодишња средња школа	2,703	0,000	14,923
	Четворогодишња средња школа	1,499	0,000	4,475
	Виша стручна спрема	0 ^b		
	Урбано	-0,818	0,061	0,441
	Мешовито	-0,925	0,049	0,396
	Рурално	0 ^b		

Референтна група послова: Перспективни послови

Према изложеним подацима, извесно је да образовање снажно мења однос шанси да се заузму Перспективни послови у односу на остале профиле. Род игра значајну улогу у промени односа шанси да се заврши на Рутинским и Бесперспективним пословима, док код Напорних послова изостаје статистичка значајност. Тип насеља се такође појављује као релевантан фактор у одређеним категоријама, и као такав утиче на однос шанси да се заврши у посматраном профилу у односу на референтни профил послова.

Старост показује нешто слабији утицај на однос шанси за заузимање Перспективних послова, изузев код Бесперспективних послова, где утицај старости није статистички значајан.

Рутински послови показују да свака већа вредност варијабле Старост смањује однос шанси да се заврши у Рутинским пословима у односу на Перспективне за отприлике 2% ($\text{exp}B = 0,975$). Мушкарци у односу на жене имају за око 50% ($\text{exp}B = 0,507$) мањи однос шанси да заврше на Рутинским пословима у односу на Перспективне послове. Образовање се такође показао као важан фактор који мења однос шанси у заузимању специфичног профила послова. Однос шанси да се стигне на Рутинске, а не Перспективне послове је за раднике са четвородишњом школом 4 пута већи у односу на оне са високом стручном спремом. Истоветно, однос шанси да се стигне на Рутинске, а не на Перспективне послове је за раднике без школе, са основном и трогодишњом средњом школом за готово 15 пута већи у односу на оне са високом стручном спремом. Радна снага која долази из мешовитог типа насеља у односу на оне из руралних има око 60% ($\text{exp}B = 0,396$) мањи однос шанси да заврши на Рутинским пословима у односу на Перспективне.

Као и код Рутинских, код Напорних послова се однос шанси смањује са повећањем броја година за око 4% ($\text{exp}B = 0,962$). Утицај варијабле Мушкарци на однос шанси не показује статистички значајне резултате ($\text{Sig.} = 0,063$), иако је из дескриптивне анализе јасно да је реч о пословима које претежно попуњавају мушкарци. Радна снага из урбаног насеља има за око 70% мањи однос шанси ($\text{exp}B = 0,305$) него они из руралних насеља да заврши на напорним у односу на Перспективне послове. У односу на оне са високом стручном спремом, радници са четворогодишњом средњом школом имају око 6 пута већи однос шанси, док они без школе, са основном школом и трогодишњом средњом школом за око 29 пута већи однос шанси да заврше на Напорним пословима у односу на Перспективне послове.

Код бесперспективних послова старост не показује статистички значајне резултате у смислу промене односа шанси да се заврши на Бесперспективним у односу на Перспективне послове. Мушкарци у односу на жене имају за око 43% мањи однос шанси ($\text{exp}B = 0,566$) да заврше на Бесперспективним у односу на Перспективне послове. За раднике са четвородишњом школом однос шанси да се стигне на Бесперспективне послове, а не Перспективне је 10 пута већи, док за раднике без школе, са основном школом и трогодишњом средњом школом је за нешто мање од 23 пута већи у односу на оне са високом стручном спремом. Радници који долазе из урбаних насеља, у односу на

оне из руралних, имају за око 68% мањи однос шанси ($\exp B = 0,321$) да заврше на бесперспективним пословима у односу на перспективне послове.

Правилности у попуњавању профила послова показују да старије радно активно становништво са највишим степеном образовања и из урбаних средина има веће шансе да заузме Перспективне послове. Истовремено, мушкарци имају више шанси да заузму ову групу послова у односу на профиле Рутинских и Бесперспективних послова. Међутим, из дескрипције образаца алокације, видимо да није реч о претежно „мушком профилу послова”, већ да је однос мушкараца и жена уједначен (што потврђују и вредности резидуала). Налази сугеришу да за профиле Рутинских и Бесперспективних послова пре може рећи да су претежно „женски” профили послова, у којима жене имају веће шансе да заврше у односу на перспективне послове.

Насупрот Перспективним пословима, већи однос шанси да попуни Рутинске послове има слабије образовано радно становништво. Попут слабије образованог становништва, и жене имају веће шансе да заузму Рутинске послове у односу на Перспективне. Са годинама се редукују шансе да се заврши на Рутинским пословима у односу на Перспективне, док радништво из руралнијих насеља имају више шанси да се нађу на овим пословима у односу на раднике из мешовитих насеља.

Код Напорних послова очигледна је правилност да однос шанси да се заврши у Напорним пословима у односу на Перспективне расте са нижим степеном образовања и смањењем година старости. Радна снага из руралнијих регија има веће шансе да заврши на напорним у односу на Перспективне послове, док род не показује статистички значајне резултате у заузимању овог профила послова (иако из дескрипције примећујемо да је превасходно реч о пословима на којима се радно ангажују мушкарци.

Правилности уочавамо и код Бесперспективних послова. Са нижим степеном образовања повећава се однос шанси да се радници нађу у Бесперспективним у односу на Перспективне послове. Унутар профила Бесперспективних послова, веће шансе да заузму наведени послови у односу на Перспективне послове имају жене, као и радно становништво из руралнијих насеља.

4.2.2. Интерпретација резултата предиктивног модела на скали вероватноће

Подаци из приказане табеле искористиће се за израчунавање вероватноће да радник са одређеним социо-демографским карактеристикама заврши на понуђеним профилима послова. Алокацијски обрасци биће елаборирани на скали вероватноће,

превасходно зарад разумљивости интерпретације података и интуитивнијег увида у ексклузивитет/баријере у мобилности на тржишту рада.

Општа формула за израчунавање вероватноће представљена је у наставку:

$$\pi_1 = \frac{1}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta_1 X) + \exp(\alpha_2 + \beta_2 X) + \exp(\alpha_3 + \beta_3 X)}$$

$$\pi_2 = \frac{\exp(\alpha_1 + \beta_1 X)}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta_1 X) + \exp(\alpha_2 + \beta_2 X) + \exp(\alpha_3 + \beta_3 X)}$$

$$\pi_3 = \frac{\exp(\alpha_2 + \beta_2 X)}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta_1 X) + \exp(\alpha_2 + \beta_2 X) + \exp(\alpha_3 + \beta_3 X)}$$

$$\pi_4 = \frac{\exp(\alpha_3 + \beta_3 X)}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta_1 X) + \exp(\alpha_2 + \beta_2 X) + \exp(\alpha_3 + \beta_3 X)}$$

Болдирани израз ($\beta_1 X$) означава линеарну комбинацију свих предикторских варијабли и њихових одговарајућих коефицијената за категорију за коју се рачуна вероватноћа. Тако $\beta_1 X$ заправо означава: $b_1 * S + b_2 * M + b_3 * O_1 + b_4 * O_2 + b_5 * T_1 + b_6 * T_2$ за прву категорију за коју се рачуна вероватноћа. $\beta_2 X$ представља исту линеарну комбинацију за другу категорију, а $\beta_3 X$ линеарну комбинацију за трећу категорију.

У вези са наведеним, вероватноћа да радник са одређеним социо-демографским карактеристикама заврши на неком од профила послова израчунава се путем следеће формуле користећи податке из Табеле 35:

Вероватноћа за Перспективне послове

$$\pi^1 = \frac{1}{1 + \exp(1.2 + S_n * -0.1 + M * -0.7 + O_1 * 2.7 + O_2 * 1.5 + T_1 * -0.8 + T_2 * -0.9) + \exp(0.3 + S_n * -0.1 + M * 0.6 + O_1 * 3.4 + O_2 * 1.9 + T_1 * -1.2 + T_2 * -0.5) + \exp(0.6 + S_n * -0.1 + M * -0.5 + O_1 * 3.3 + O_2 * 2.3 + T_1 * -1.1 + T_2 * -0.8)}$$

Вероватноћа за Рутинске послове

$$\pi^2 = \frac{\exp(1.2 + S_n * -0.1 + M * -0.7 + O_1 * 2.7 + O_2 * 1.5 + T_1 * -0.8 + T_2 * -0.9)}{\exp(1.2 + S_n * -0.1 + M * -0.7 + O_1 * 2.7 + O_2 * 1.5 + T_1 * -0.8 + T_2 * -0.9) + \exp(0.3 + S_n * -0.1 + M * 0.6 + O_1 * 3.4 + O_2 * 1.9 + T_1 * -1.2 + T_2 * -0.5) + \exp(0.6 + S_n * -0.1 + M * -0.5 + O_1 * 3.3 + O_2 * 2.3 + T_1 * -1.1 + T_2 * -0.8)}$$

Вероватноћа за Напорне послове

$$\pi^3 = \frac{\exp(0.3 + S_n * -0.1 + M * 0.6 + O_1 * 3.4 + O_2 * 1.9 + T_1 * -1.2 + T_2 * -0.5)}{\exp(0.3 + S_n * -0.1 + M * 0.6 + O_1 * 3.4 + O_2 * 1.9 + T_1 * -1.2 + T_2 * -0.5) + \exp(0.6 + S_n * -0.1 + M * -0.5 + O_1 * 3.3 + O_2 * 2.3 + T_1 * -1.1 + T_2 * -0.8)}$$

Вероватноћа за Бесперспективне послове

$$\pi^4 = \frac{\exp(0.6 + S_n * -0.1 + M * -0.5 + O_1 * 3.3 + O_2 * 2.3 + T_1 * -1.1 + T_2 * -0.8)}{\exp(0.6 + S_n * -0.1 + M * -0.5 + O_1 * 3.3 + O_2 * 2.3 + T_1 * -1.1 + T_2 * -0.8) + \exp(0.3 + S_n * -0.1 + M * 0.6 + O_1 * 3.4 + O_2 * 1.9 + T_1 * -1.2 + T_2 * -0.5) + \exp(0.6 + S_n * -0.1 + M * -0.5 + O_1 * 3.3 + O_2 * 2.3 + T_1 * -1.1 + T_2 * -0.8)}$$

Узимајући у обзир да је старост интервална варијабла, за сваку 1 јединицу старости могуће је комбинацијом вредности осталих варијабли издвојити осамнаест различитих случајева за израчунавање вероватноће. Оријентационо су одређени модели за илустрацију израчунавања вероватноће, и то за вероватноћу случајева (радника) са тридесет, четрдесет и педесет година да заврше на одређеним профилима послова. Претпоставка за овакву селекцију случајева је да се у распону од 10 година могу

идентификовати важне промене које доноси раст или смањење броја година у заузимању послова одређеног профила. У табелама 36 и 37 приказане су вероватноће мушкараца и жена да се заузму одређени профили послова у старосним категоријама од 30, 40 и 50 година.

Табела 36. Вероватноћа мушкараца да се запосле на пословима различитог профила

	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30
	Без, осн., и трогод.	Без, осн., и трогод.	Без, осн., и трогод.	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Висок. спрема	Висок. спрема	Висок. спрема
	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.
Б	0,27	0,27	0,30	0,31	0,32	0,37	0,10	0,13	0,18
Н	0,39	0,52	0,46	0,27	0,38	0,34	0,14	0,23	0,26
Р	0,28	0,17	0,22	0,26	0,17	0,22	0,19	0,15	0,25
П	0,06	0,04	0,02	0,17	0,13	0,07	0,57	0,50	0,32
	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40
	Без, осн., и трогод.	Без, осн., и трогод.	Без, осн., и трогод.	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Висок. спрема	Висок. спрема	Висок. спрема
	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.
Б	0,29	0,29	0,32	0,31	0,34	0,39	0,09	0,12	0,17
Н	0,35	0,48	0,42	0,23	0,33	0,30	0,11	0,18	0,21
Р	0,29	0,18	0,23	0,25	0,17	0,23	0,17	0,13	0,23
П				0,21	0,16	0,09	0,64	0,57	0,39
	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50
	Без, осн., и трогод.	Без, осн., и трогод.	Без, осн., и трогод.	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Висок. спрема	Висок. спрема	Висок. спрема
	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.
Б	0,30	0,31	0,35	0,31	0,34	0,40	0,08	0,11	0,16
Н	0,31	0,43	0,38	0,19	0,28	0,26	0,08	0,14	0,17
Р	0,29	0,19	0,24	0,24	0,17	0,23	0,14	0,12	0,21
П	0,10	0,07	0,04	0,26	0,21	0,11	0,70	0,64	0,46
	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Табела 37. Вероватноћа жена да се запосле на пословима различитог профила

	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30	Старост 30
	Без, осн. и трогод.	Без, осн. и трогод.	Без, осн. и трогод.	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Вис. спрема	Вис. спрема	Вис. спрема
	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.
Б	0,37	0,41	0,42	0,40	0,46	0,48	0,15	0,19	0,25
Н	0,17	0,25	0,21	0,11	0,17	0,14	0,06	0,11	0,11
Р	0,42	0,30	0,35	0,37	0,27	0,33	0,31	0,26	0,38
П	0,04	0,03	0,02	0,12	0,10	0,05	0,47	0,43	0,25
	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40	Старост 40
	Без, осн. и трогод.	Без, осн. и трогод.	Без, осн. и трогод.	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Вис. спрема	Вис. спрема	Вис. спрема
	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.
Б	0,38	0,43	0,44	0,40	0,46	0,49	0,14	0,18	0,24
Н	0,15	0,22	0,18	0,09	0,14	0,12	0,05	0,09	0,09
Р	0,42	0,30	0,36	0,36	0,26	0,32	0,28	0,23	0,36
П	0,05	0,04	0,02	0,15	0,13	0,06	0,54	0,50	0,31
	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50	Старост 50
	Без, осн. и трогод.	Без, осн. и трогод.	Без, осн. и трогод.	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Четворо-годишња	Вис. спрема	Вис. спрема	Вис. спрема
	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.	Урб.	Меш.	Рур.
Б	0,39	0,45	0,46	0,39	0,46	0,50	0,12	0,16	0,23
Н	0,13	0,20	0,16	0,08	0,12	0,10	0,04	0,07	0,07
Р	0,42	0,30	0,36	0,34	0,25	0,32	0,24	0,20	0,33
П	0,07	0,06	0,03	0,19	0,16	0,08	0,60	0,57	0,36
	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Б – Бесперспективни послови; Н – Напорни послови; Р – Рутински послови; П – Перспективни послови

Без, осн. и трогод. – Без школе, са основном школом и трогодишњом средњом школом; Вис. спрема – висока стручна спрема

Урб. – урбано насеље; Меш. – мешито насеље; Рур. – рурално насеље

Посматрајући вероватноћу случајева са различитим комбинацијама вредности да заврше у издвојеним профилима послова, из добијених налаза можемо идентификовати три алокацијска обрасца која одговарају одређеним профилима послова.

Први алокацијски образац карактеристичан је за Перспективне послове и на овим пословима често се запошљавају мушкарци и жене са високом стручном спремом из урбаних и мешовитих подручја. Алокацијски образац упућује и на то да наведени профил послова остаје релативно отворен за мушкарце и за жене из руралних подручја са високом стручном спремом, иако није ексклузивно намењен њима, већ радној снази са највишом стручном спремом из урбаних и мешовитих насеља. Перспективни послови затворени су за све мушкарце и жене са најнижим степеном образовања (без школе, са основном и трогодишњом средњом школом), без обзира на то да ли долазе из урбаних, мешовитих или руралних типова насеља. Профил перспективних послова затворен је и за мушкарце и жене са четворогодишњом средњом школом уколико бораве у руралним типовима насеља.

Профил Напорних послова показује карактеристичан образац алокација у којем се радно ангажују углавном мушкарци са најнижим степеном образовања (без школе, са основном или средњом трогодишњом школом), из мешовитих и руралних насеља. Наведени алокацијски образац сугерише да су Напорни послови релативно отворени и за мушкарце са најнижим степеном образовања из урбаних насеља, али и мушкарце са четворогодишњом школом из мешовитих и руралних подручја. Са друге стране, радно ангажовање на Напорним пословима мало је вероватно за жене са високом стручном спремом из свих типова насеља, али и за жене са четворогодишњом средњом школом из урбаних насеља.

Бесперспективне послове најчешће попуњава женска радна снага са четворогодишњом средњом школом из свих типова насеља, али и са најнижим нивоом образовања из мешовитих и руралних подручја. Профил Бесперспективних послова релативно је отворен и за ангажовање жена из урбаних средина са најнижим нивоом образовања, мушкарце са четворогодишњом средњом школом из свих типова насеља, као и мушкарце са најнижим нивоом образовања из руралних средина. Алокацијски образац Бесперспективних послова упућује на то да мушкарци из урбаних средина, са високом стручном спремом, имају мало вероватноће да заврше на Бесперспективним пословима.

Насупрот наведеним обрасцима алокације, код профила Рутинских послова нису јасно уочени ексклузивитет и баријере приликом заузимања послова наведеног профила, које су недвосмислено присутне код других профила послова. Иако се за Рутинске послове најчешће радно ангажују жене са најнижим нивоом образовања из урбаних подручја, наведени профил послова ипак остаје релативно отворен за све групе радника

на тржишту рада (премда нешто чешће за жене него мушкарце). Подаци за профил Рутинских послова не указују на постојање групе радника које имају мало изгледа да заврше на наведеном профилу послова, стога констатујемо да је реч о групи послова која нема специфичан образац алокације, већ су Рутински послови релативно отворени за све групе радништва и поред нешто веће заступљености жена.

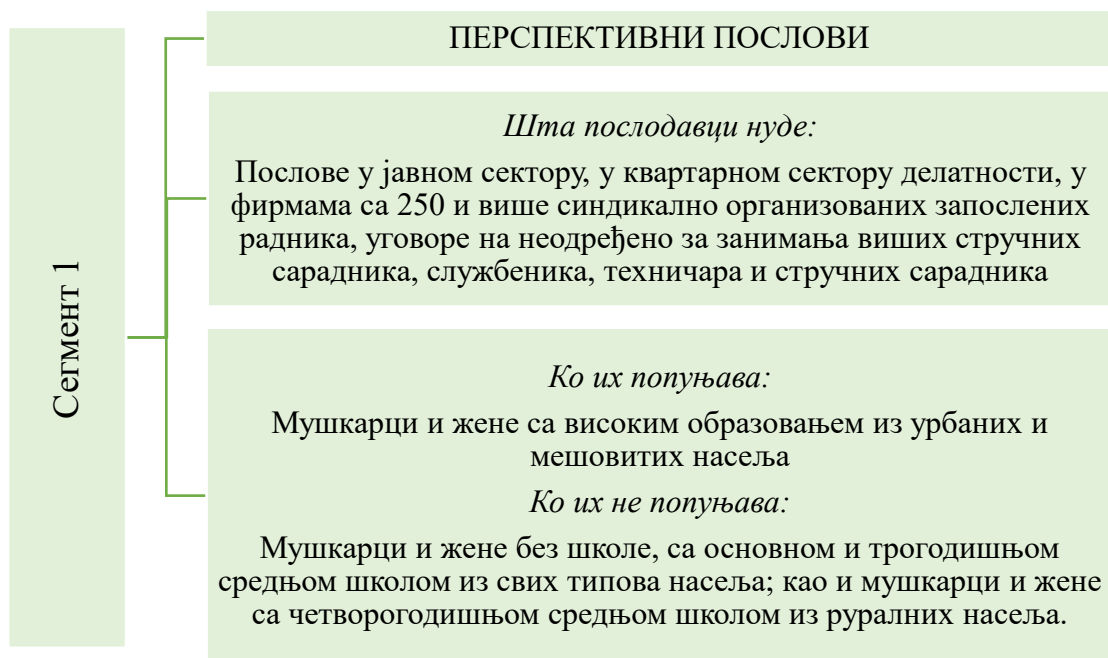
Поред образовања, које игра значајну улогу у одређивању вероватноће да се заузму Перспективни послови, важну линију поделе представља и тип насеља због редукције вероватноће да се заврши на Перспективним пословима без обзира на степен образовања. Род не представља фактор који значајно утиче на вероватноћу да се заузму Перспективни послови, сем у комбинацији са типом насеља, при чему су жене из руралних подручја у неповољној ситуацији у односу на мушкарце из руралних подручја. Међутим, род постаје важан фактор приликом радног ангажовања на осталим профилима послова, где ће мушкарци вероватније бити ангажовани на Напорним, а жене преваходно на Бесперспективним или пак Рутинским пословима.

4.3. Идентификација сегмената на тржишту рада у Србији

На основу изложене анализе, констатујемо да постоје три алокацијска обрасца запослених која одговарају добијеним профилима послова. Рутински послови немају специфичан образац алокације у смислу постојања искључених групација радништва којима послови овог профила нису доступни, односно, који мало вероватно завршавају на наведеним пословима. Профил Рутинских послова релативно је отворен за сву радну снагу према анализираним социо-демографским варијаблама, тако да за наведени профил послова није препознат сегмент на тржишту рада. Послодавци ретко нуде рутинске послове у јавном сектору и за потребе великих фирми са синдикалном организацијом и представљањем радничких интереса. Послови овог профила углавном су заступљени у фирмама са малим бројем радника и занимањима услужних и продајних радника. Иако је ова група послова релативно отворена за све групације на тржишту рада, на овим пословима су нешто чешће ангажоване жене.

За разлику од Рутинских послова, код осталих профила послова можемо препознати специфичне обрасце алокације. Идентификовани обрасци алокације указују на то да на тржишту рада постоје групе радника са ексклузивитетом на заузимање одређених послова (велика вероватноћа да буду радно ангажовани на њима), а последично да постоје и баријере због којих групе радништва имају слабе изгледе (ниску

вероватноћу) да заузму конкретан профил послова. Другим речима, поред постојања профила послова релативно отвореног за радништво, послодавци креирају групу послова према специфичним карактеристикама стране потражње које (не) попуњава специфична групација радништва. Анализом се нису издвојили сегменти са идентичним алокацијским обрасцем за два профила послова или више њих, већ је за сваки сегмент карактеристичан један профил послова са одговарајућим обрасцем алокације. Закључујемо да су идентификацијом образаца алокације на тржишту рада у Србији издвојени следећи сегменти:



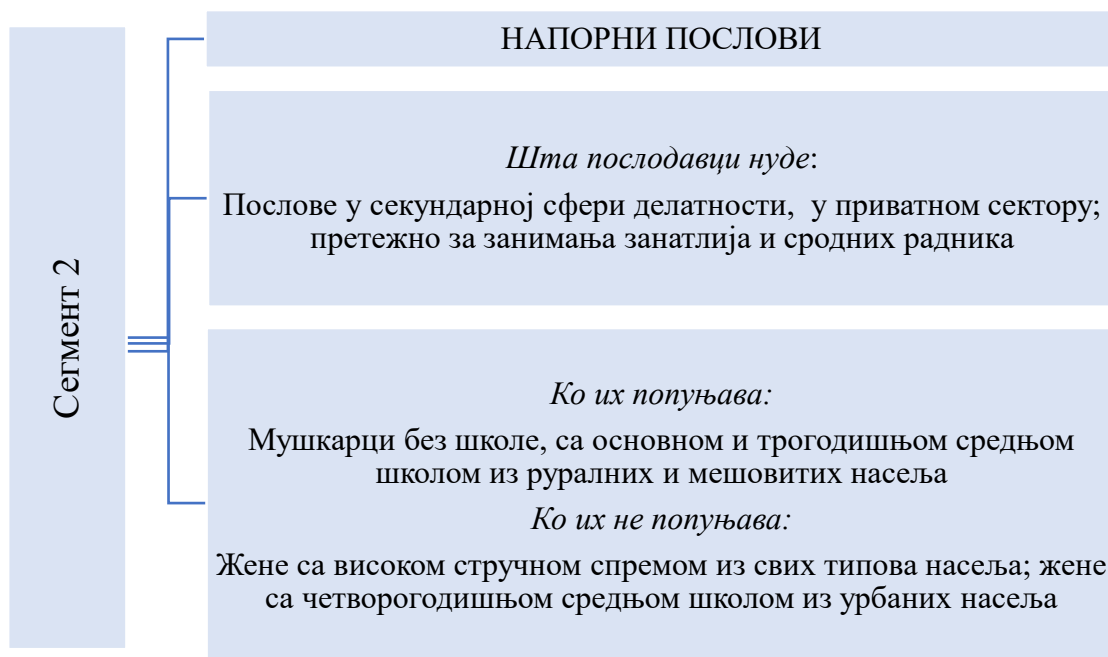
Први сегмент одликује се Перспективним пословима. Све димензије квалитета Перспективних послова веће су од просечних вредности, што није карактеристично и за остале профиле послова. Послови унутар овог сегмента обезбеђују високе зараде, али су и интелектуално захтевни, па подразумевају примену различитих вештина. Ове послове карактерише и добро радно време, висок ниво самосталности организације радног времена, али и повољно физичко и социјално окружење (послови нису монотони и физички захтевни, а на радном месту је присутна подршка од стране претпостављених и колега).

У склопу првог сегмента, Перспективне послове послодавци чешће нуде: 1. уз уговоре на неодређено, 2. претежно у јавном сектору, 3. у компанијама у којима постоји

организована заступљеност радника (синдикати и друга форма ових организација), 4. за занимања виших стручних сарадника, службеника, техничара и стручних сарадника, 5. у кварталном сектору делатности и 6. у фирмама преко 250 радника. У профилу Перспективних послова, послодавци ретко ангажују запослене без уговора или са другим ређим типом уговора, ретко креирају послове у приватном сектору и малим фирмама од 1 запосленог до 9 запослених, као и за занимања мануелних радника, за услужне и продајне раднике, те занатлије и сродне раднике.

Образац алокације за профил Перспективних послова сугерише да највећу вероватноћу да заузму послове унутар првог сегмента имају мушкарци са високим образовањем из урбаних (64%) и мешовитих насеља (57%), као и жене са високим образовањем из урбаних (54%) и мешовитих насеља (50%). Истовремено, овај сегмент остаје релативно отворен и за радно ангажовање мушкараца са високом стручном спремом из руралних средина (39%) и жена са високом стручном спремом из руралних средина (31%), иако њихово радно ангажовање на Перспективним пословима не представља ексклузивитет наведених групација.

Први сегмент одликује се и баријерама за улазак бројних групација радништва, установљених преко алокацијског обрасца за профил Перспективних послова. Ниску вероватноћу за радним ангажовањем на пословима унутар првог сегмента имају мушкарци без школе, са основном и трогодишњом средњом школом из урбаних (7%), мешовитих (5%) и руралних насеља (3%). Истоветно, малу вероватноћу за улазак у први сегмент имају и жене без школе, са основном и трогодишњом средњом школом из урбаних (5%), мешовитих (4%) и руралних насеља (2%). Ниску вероватноћу за радним ангажовањем на Перспективним пословима има и радна снага са четворогодишњом средњом школом из руралних насеља мушког (9%) и женског рода (6%).



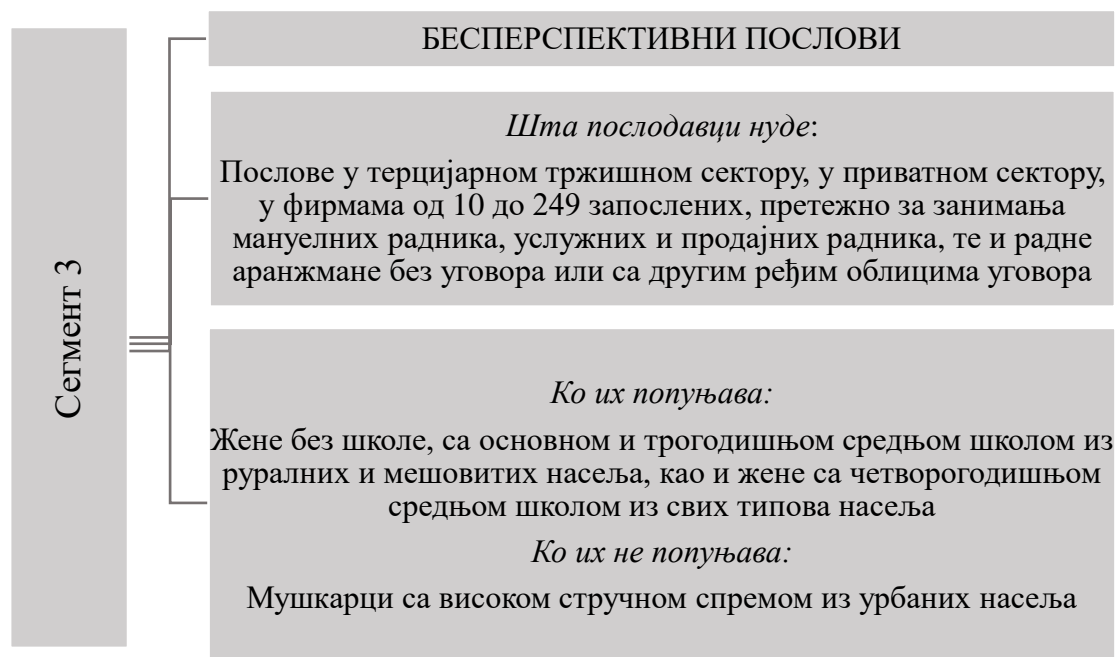
Други сегмент на тржишту рада садржи профил Напорних послова. Своју препознатљивост дугује одликама вредности димензија квалитета физичког, социјалног окружења и радног времена, што су уједно димензије у којима је наведени профил послова најмање квалитетан. Дуж димензија аутономије, зараде и вештине, вредности се крећу око математичког просека и разликују се од вредности индекса профила послова у другим сегментима. Индекс аутономије не представља димензију која пружа извесну „предност” наведеном профилу послова наспрам осталих. Међутим, лоши скорови дуж димензија физичког, социјалног окружења, радног времена, па донекле и аутономије, у овом су сегменту компензовани вредностима вештина и зараде (које су близу математичког просека, али и истовремено више од вредности профила Рутинских и Бесперспективних послова). У вези са наведеним, послови трећег сегмента одлукују се лошим физичким условима рада и знатним одсуством социјалне подршке на радном месту. Подразумевају повећан темпо и захтеван интензитет рада, као и одсуство могућности да се утиче на метод рада. Послови наведеног профила захтевају примену вештина, па тиме и квалификован рад, те се одликују релативном самосталношћу у обављању комплексних задатака. Ова група послова просечно је плаћена.

Послодавци претежно креирају Напорне послове за: 1. занимања занатлија и сродних радника, 2. приватни сектор и 3. секундарну делатност. Са друге стране,

послодавци ретко креирају наведени профил послова за квартални сектор делатности, као и за занимања виших стручних сарадника и службеника.

Образац алокације за профил Напорних послова показује да највећу вероватноћу да заузму послове унутар другог сегмента имају мушкарци без школе, са основном и трогодишњом средњом школом из руралних (42%) и мешовитих насеља (48%). Улазак у други сегмент релативно је отворен и за мушкарце без школе, са основном и трогодишњом средњом школом из урбаних насеља (35%), као и за мушкарце са четворогодишњом средњом школом из руралних (30%) и мешовитих насеља (33%).

Образац алокације типичан за профил напорних послова указује и на постојање баријера при заузимању послова из другог сегмента, односно, да малу вероватноћу у заузимању послова из другог сегмента имају жене са високом стручном спремом из урбаних (5%), мешовитих (9%) и руралних насеља (9%), као и жене са четворогодишњом средњом школом из урбаних насеља (9%).



За трећи издвојени сегмент карактеристичан је профил Бесперспективних послова. Овом сегменту својствене су најниже вредности димензија зараде, вештина и аутономије, нешто ниже вредности социјалног окружења у односу на математички просек, али истовремено и високе вредности димензија физичког окружења и радног времена. Другим речима, послови овог сегмента немају лоше физичке услове рада, не

одликују се брзим темпом рада и атипичним временским аранжманима. Истовремено, ова група послова није интелектуално захтевна, не подразумева примену сопствених идеја и различите вештине. Одликују се и ниским нивоом самосталности, минимална је партиципација у одлучивању о стварима битним за радни процес, а изостаје и подршка од стране колега и надређених.

Унутар трећег сегмента, Бесперспективне послове послодавци чешће нуде за: 1. ангажовање радника без уговора о раду или са другим ређим типовима уговора, 2. терцијарни тржишни сектор, 3. фирме које броје од 10 до 249 радника, 4. занимања мануелних радника, 5. услужне и продајне раднике. Наведени профил послова ретко се креира унутар јавног сектора, а радна снага се ретко ангажује са уговором на неодређено време. Такође, послови наведеног профила ређи су у кварталном сектору, у фирмама где нема синдикалне организације, у фирмама са преко 250 запослених, али и код занимања виших стручних сарадника, техничара и стручних сарадника, као и занатлија и сродних радника.

Образац алокације карактеристичан за Бесперспективне послове показује да највише вероватноће да заузму послове трећег сегмента имају жене без школе, са основном и трогодишњом средњом школом из руралних (44%) и мешовитих насеља (43%), као и жене са четворогодишњом средњом школом из урбаних (40%), мешовитих (46%) и руралних насеља (49%). Наведени сегмент релативно је отворен и за жене без школе, са основном и трогодишњом средњом школом из урбаних насеља (38%), али и за мушкарце без школе, са основном и трогодишњом средњом школом из руралних насеља (32%). Трећи сегмент остаје релативно отворен и за мушкарце са четворогодишњом средњом школом из урбаних (31%), мешовитих (34%) и руралних средина (39%).

Трећи сегмент одликује се и баријерама за улазак бројних групација радништва, установљених преко алокацијског обрасца за профил Бесперспективних послова. Најмању вероватноћу за радним ангажовањем на пословима трећег сегмента имају мушкарци са високом стручном спремом из урбаних насеља (9%).

Сагледано у целини, можемо констатовати да на тржишту рада постоји профил Рутинских (немануелних) послова које послодавци креирају за потребе занимања услужних и продајних радника у фирмама са малим бројем запослених (1–9). Овај профил послова, како је већ указано у делу о класификацији на основу предикторског модела, релативно је отворен за све групације радништва и, иако на њима нешто чешће

завршавају жене, наведени профил послова није затворен ни за мушку радну снагу, па ни радну снагу одређеног образовања или одређеног типа насеља. Рутински послови представљају послове који нису „резервисани” за одређене групације радништва блокирајући притом улазак неких других и зато представљају понуду на тржишту рада која је релативно доступна свима (барем према доступним социо-демографским варијаблама). Међутим, запажени су и делови тржишта рада који су сегментирани, што значи да послодавци креирају послове одређеног квалитета нудећи их специфичним групама радништва. Сегменти на тржишту рада пружају нам увид у начин функционисања тржишта мимо индивидуалних претензија радника, указујући на то да на пословима одређеног квалитета завршава група радника са одређеним социо-демографским карактеристикама уз ограничену мобилност других групација.

Анализом смо идентификовали три сегмента на тржишту рада у Србији.

У првом сегменту, послодавци креирају Перспективне послове у кварталном сектору, јавним предузећима, фирмама са великим бројем запослених, за потребе висококвалификованих занимања и са уговором на неодређено време уз институционалну заштиту радника (синдикати), на којима ангажују високообразовану радну снагу из градова и мешовитих насеља. Остала радна снага са нижим степеном образовања и из руралнијих насеља искључена је из наведеног сегмента или им је улазак ограничен. Реч је о сегменту где су смештени добри послови и који је у највећој мери затворен за ширу радничку популацију.

Други сегмент је отворен за раднике са нижим образовним статусом, али он истовремено регрутује радну снагу специфичних карактеристика. На пример, Напорне послове, типичне за други сегмент, послодавци креирају у приватном сектору, за потребе секундарне делатности и нискоквалификована занимања ангажујући нискообразовану мушку радну снагу из мешовитих и руралних насеља. За остале групе радништва приступ је ограничен или мало вероватан.

За трећи сегмент на тржишту рада можемо рећи да је намењен женској, слабије образованој радној снази, при чему послодавици нуде Бесперспективне послове за потребе терцијарног тржишног сектора и нискоквалификована занимања, нудећи слабу институционалну заштиту (синдикално организовање) и атипичне типове уговоре о раду.

Регистровање три сегмента, односно, некопетитивних зона на тржишту рада, на такав начин да различите групе радништва завршавају на пословима различитог квалитета – приближава нам слику о неједнакостима на тржишту рада у Србији. Конвергенција пракси послодаваца и карактеристика радног становништва исходвала је етаблирањем стабилних токова на тржишту рада, креирајући сегменте у којима постоје послови различитог квалитета. Издвојени сегменти на тржишту рада не доприносе искључиво објашњењу неједнакости на тржишту рада. Идентификација сегмената, поред увида у начине на који се неједнакости перпетуирају и кроз радну сферу, ствара полазну основу за сагледавање правилности у доступности добрих и лоших послова на тржишту рада различитом контингенту радно активног становништва. „Предодређеност” радништва са специфичним карактеристикама одређеном профилу послова, утиче и на ванрадну сферу појединца, односно, на разумевање начина на који неједнакости на тржишту рада посредно обликују и животне могућности појединаца, због чега је у крајњој линији значај ове теме велики.

5. ДИСКУСИЈА

Добијени профили послова оправдали су мултидимензионалан приступ проучавања квалитета послова у овом раду, уместо прибегавања приступу којим бисмо креирали јединствени индекс квалитета послова. Емпиријска оправданост мултидимензионалног приступа проучавању квалитета послова омогућила нам је потпуније сагледавање чињенице каквог су квалитета послови на тржишту рада у Србији. Поред теоријске резервисаности према креирању јединственог индекса квалитета посла због несамерљивости различитих аспеката квалитета послова, профили послова сугеришу да комбинације различитих димензија квалитета не корелирају искључиво позитивно, већ се истовремено могу одликовати високим и ниским вредностима различитих димензија конкретног профила послова. Примера ради, Напорни послови су солидно плаћени и захтевају коришћење различитих вештина, али су притом у сваком другом аспекту лоши. Рутински су, са друге стране, лагодни послови и нису претерано захтевни (па су по тим димензијама и квалитетни), али су упоредо и лоше плаћени.

Са становишта димензија које највише диференцирају профиле послова, најизраженије разлике уочене су код димензија вештина и аутономије. Примера ради, док Перспективни послови захтевају висок ниво вештина и пружају висок степен аутономије, Бесперспективни послови не захтевају вештине нити имају аутономију. Између ових крајности по квалитету наведених димензија налазе се Рутински и Напорни послови. Док је код Рутинских послова присутан висок ниво аутономије у раду као и код Перспективних послова, истовремено их одликује низак ниво захтеваних вештина (чак и у односу на Напорне послове). Дуж димензије зараде, Перспективни послови драстично одступају са приметно већим зарадама у односу на остале профиле послова, док су зараде уравнотеженије дистрибуиране код осталих послова (изузев код Напорних, где бележимо нешто повољнију платежну ситуацију).

Улога вештина и аутономије које у највећој мери диференцирају профиле послова чини се логичним имајући у виду важност наведених димензија. Вештине не само да омогућавају обављање комплексних задатака, већ су важне и за развој, и учење нових, а последично доприносе и развоју тржишне моћи и побољшању положаја запосленог. Важност наведене димензије од великог је значаја и за запосленог јер представља његов развојни потенцијал. Вештине, у крајњој инстанци, не само да објашњавају разлике у квалитету послова него можемо рећи да их у перспективи и

додатно стварају. Са друге стране, димензија аутономије представља ниво самосталности за раднике, односно, могућност организовања времена према личним афинитетима без обзира на интензитет и квантитет радног времена, али и учествовање у свим одлукама релеватним за обављање посла. Аутономија се перципира као врло важна димензија за проучавање квалитета послова из социолошке перспективе јер се њоме оптимизују примена и развој вештина. Налаз о најзначајнијим димензијама које диференцирају различите профиле послова сагласан је са најчешћом социолошком концептуализацијом квалитета послова управо кроз димензије вештина и аутономије.

Кроз анализу се није дошло до једне посебне димензије која би била предиктор свих осталих димензија квалитета послова. Чак и код димензије вештина, напорни послови други су по захтеваном нивоу вештина, али и последњи по питању погодности радног времена, физичког и социјалног окружења. Налаз сугерише да су вредности профила послова пре повезани са екстерним карактеристикама стране потражње и понуде него са интерним карактеристикама (тј. вредностима конкретне димензије квалитета послова).

Посматрајући идентификоване профиле послова, издвојен је профил послова са свим вредностима димензија изнад просечних вредности. Профил послова са највишим вредностима дуж свих димензија назвали смо Перспективни послови, који чине претежно добри послови. Међутим, издвојени су и профили послова са различитим комбинацијама вредности димензија квалитета. Рецимо, пронашли смо податак да се ниске зараде и низак захтевани степен вештина код Рутинских и Бесперспективних послова (код Бесперспективних је низак и степен аутономије) компензују погодним радним временом, социјалним и физичким окружењем. Напорни послови, за разлику од Рутинских и Бесперспективних, одликују се лошим физичким, социјалним окружењем и непогодним радним временом, али се наведене карактеристике надомешћују повољнијим зарадама и захтеваним степеном вештина. Наведене профиле послова пре можемо означити као варијације лоших послова, а њихове карактеристике повезати са захтевима за већом флексибилизацијом тржишта рада.

Сагласно са уоченим трендом (анализа АРС) редукције уговора на неодређено време и пораста радних аранжмана са уговорима на одређено време, налази истраживања показују да Напорни послови чешће подразумевају ангажовање са уговором на одређено, док су за Бесперспективне карактеристични други ређи присутни уговори и ангажовања без уговора (што коинцидира са стабилним неформалним

сектором). Можемо констатовати да, сагласно са наведеним налазима, смањење институционалне заштите на тржишту рада и промовисање захтева за флексибилизацијом у перспективи могу отворити пут ка редукцији институционално заштићених добрих послова на неодређено време или пак допринети израженијим разликама између профила послова.

Анализом утицаја потражње на праксе послодаваца да нуде посао одређеног квалитета установљено је да постоје варијабле које деле послове на *Перспективне* и *остале профиле послова*. Практике послодаваца, примера ради, указују на повезаност између јавног сектора, делатности у кварталном сектору, уговора не неодређено и постојања организације која заступа интересе радника, са једне стране, и понуде Перспективних послова са друге стране. Наведени налаз сагласан је са сегментационистичким теоријским приступима који наглашавају значај типа уговора о раду, а истраживање је, између осталог, показало да послодавци чешће нуде стабилне радне ангажмане уз добре услове запослења. Међутим, показало се да занимање ипак игра најзначајнију улогу приликом креирања послова одређеног квалитета. На овом месту вреди нагласити да значај занимања кореспондира са високим вредностима димензија вештина, односно, висококвалификована занимања подразумевају обављање интелектуално изазовних послова са захтевом за примену комплексних и разноврсних вештина. Висококвалификована занимања, поред високих вредности на димензији вештина, повлаче и високе вредности осталих димензија.

Послови одређеног квалитета могу бити и под утицајем радне снаге која их попуњава. Уколико су неки послови заштићени и на њих улази само високообразована радна снага са извесним нивоом тржишне моћи, очекивано је да исти послови буду доброг квалитета. Насупрот томе, уколико се на неким пословима ангажује радна снага са ниским нивоом тржишне моћи и слабом преговарачком позицијом без контроле сопствених услова рада, вероватније ће прихватити и лоше послове јер алтернативе нису доступне (мало су вероватне). Међутим, поред високог образовања, као важне пропуснице ка добрим пословима, и други су фактори значајни за могућност заузимања добрих послова (попут типа насеља или региона). На Перспективним пословима пре ће завршити људи из урбаних средина јер су добри послови тамо чешће доступни. Београдски регион такође кореспондира са Перспективним пословима. Иако није статистички значајан да би се укључио у модел образаца алокације, из дескриптивне анализе открили смо да се Перспективни послови у највећој мери концентришу у Београдском региону.

Уколико имамо у виду да се Перспективни послови креирају за потребе кварталног сектора и висококвалификованих занимања на којима се радно ангажује високообразована радна снага, као и да Београдски регион представља урбано подручје са великим уделом високообразоване снаге, са високо развијеним кварталним и јавним сектором, чини се логичним говорити о централизацији добрих послова (Перспективних послова) у Београдском региону.

Да бисмо сагледали принцип функционисања тржишта рада у смислу запошљавања радне снаге на пословима различитог квалитета, било је потребно издвојити сегменте на тржишту рада, при чему су постојеће поделе интерпретиране из сегментационистичке перспективе.

Резултати истраживања сугеришу оправданост иновативности у приступу сегментацији тржишта рада. Ранија истраживања, која су у темељу такође била фокусирана на емпиријско издвајање сегмената и подела на тржишту рада, била су превише сконцентрисана на теоријску мањкавост априори одређивања сегмената и валидацију постојања више и не нужно хијерархијски организованих сегмената. Притом, неретко су искључивала сагледавање утицаја понуде на тржишту рада приликом идентификације сегмената. Примера ради, у свом истраживању Јун и Чунг (Yoon & Chung, 2016) истичу потребу за емпиријском идентификацијом сегмената, при чему издвајају „инсајдерски сегмент”, одликован стабилним уговорима и примањима, повезан са занимањима попут менаџера и осталим професионалним занимањима, те који подразумева право на пензијско осигурање. Наведени инсајдерски сегмент издвојен у елаборираном истраживању Јун и Чунг кореспондира са сегментом Перспективних послова добијених у овом истраживању, док су код осталих сегмената, који не подразумевају добре послове, присутне разлике у налазима истраживања. Истраживање Јун и Чунг идентификује и „аутсајдерски сегмент”, одликован пословима без стабилног уговора, са ниским примањима, без покрића пензијског осигурања, као и често повезиваним са занимањима која не захтевају нарочите вештине. Као врсту аутсајдерског сегмента, аутори су издвојили и „сегмент послова са несигурном будућношћу”, у којем су послови са лошим уговорима о раду, без права на пензијско осигурање, али са солидним зарадама. Насупрот овим налазима, у нашем истраживању је, поред осталих сегмената, идентификован и сегмент Напорних послова који се везује искључиво за захтеве послова у секундарном сектору, што нам сугерише да је постојање секундарног сектора значајна карактеристика тржишта рада у Србији за креирање специфичне групе послова. Међутим, овим радом инкорпориран је још један важан

елемент у сегментационистички приступ какав није забележен у ранијим истраживањима. Поред издвајања профила послова и њихове повезаности са карактеристикама стране потражње, новина приступа идентификације сегманата на тржишту рада у овом раду је инсистирање на алокацијским обрасцима као модусу за откривање ексклузивитета и баријера у мобилности радне снаге за различите профиле послова.

Наведено инсистирање на захтеву да се сегменти идентификују помоћу аликацијских образаца чини се оправданим након добијених резултата, и то из више разлога. Основна ствар је да се на тај начин јасно утврђују границе основних концепата. Јасне границе доприносе разумевању под којим условима дати концепт важи и које су границе његове примене. Уколико се сегментација дефинише на начин да је свако тржиште рада сегментирано, онда се бављење сегментацијом чини редундантним и хеуристички несврхисходним. Дефиниција сегмента у овом раду има сложену концептуалну форму, при чему није довољно постојање одређеног профила послова, већ и да њега (не) попуњава радна снага са одређеним социо-демографским карактеристикама. Овакво дефинисање сегмената јасно разграничава сегментацију од осталих блиских концепата попут неједнакости на тржишту рада и разлика у квалитету послова. Дакле, није свака неједнакост или разлика у квалитету послова аутоматски сегментација на тржишту рада. О сегментацији говоримо тек када се покаже систематичност у попуњавању профила послова, односно, препознавање правилности које подразумевају ексклузивитет и баријере у мобилности радне снаге.

Наведени приступ сегментацији учинио је могућим и укидање дихотомије сегментирано/несегментирано тржиште рада, као и манихејског приказа тржишта рада. На основу спроведене анализе, чини се јасним да се сегментираност тржишта рада не мора схватити у целини, у смислу да је тржиште рада или сегментирано или није. Тржиште рада може садржати сегментиране и несегментиране просторе, при чему сегменти представљају зоне на тржишту рада где послодавци креирају профил послова на којима се радно ангажује радна снага са специфичним карактеристикама. У вези са наведеним, препознавање сегмената не значи аутоматски да је тржиште рада сегментирано у свим својим аспектима. Анализом је утврђено да постоји група послова која је релативно отворена за сву радну снагу без обзира на њихове социо-демографске карактеристике и где не постоје баријере за одређене групације радништва (попут налаза о профилу рутинских послова). Напуштање дихотомне представе тржишта рада као

апсолутно несегментирано или сегментирано помаже нам да рационалније приступимо проучивању правилности и подела на тржишту рада.

За разлику од претходних истраживања, у овом раду отишло се даље од констатације сегментираности тржишта рада. Уз иновативну дефиницију сегмента настојали смо проучити у којим аспектима је тржиште рада сегментирано, а у којим то није случај, анализирајући профиле послова и према карактеристикама стране потражње, и према карактеристикама понуде на тржишту рада. Резултати су показали да постоје подручја тржишта рада која нису сегментирана, као и да постоји група (рутински немануелних) послова која је релативно отворена за сву радну снагу. Узевши у обзир да на Рутинским пословима могу завршити радници из свих типова насеља и са свим образовним нивоима, можемо закључити да је реч о широко доступним пословима који не настају за специфични профил радништва. Међутим, увидом у постојање и сегментираних подручја тржишта рада, очигледно је да постоје сектори са добрим (Перспективним) пословима који представљају екслузивитет високообразоване урбаније радне снаге, при чему је исти сегмент затворен за широк слој радништва. Преостала два идентификована сегмента не нуде послове доброг квалитета, а међусобно се у највећој мери разликују у односу на то који род попуњава ове послове. На Напорним пословима углавном завршавају нискообразовни мушкарци из руралних средина, док се на Бесперспективним ангажују жене са нижим степеном образовања из руралних средина.

Добијени сегменти говоре у прилог приступу који промовише став да је сегмент исход конвергенције понуде и потражње на тржишту рада. У раду се показало да разлике у квалитету профила послова корелирају са карактеристикама стране потражње, као и да се тешко могу очекивати послови истог квалитета у терцијарном, секундарном или пак кварталном сектору. Исто тако, радници који су обухваћени стратегијом нумеричке флексибилизације, односно, запослени за краткорочне производне потребе, вероватно неће бити радно ангажовани на пословима који захтевају примену комплексних вештина и развој нових у циљу дугорочне употребе. Међутим, праксе послодаваца могу бити и под утицајем карактеристика стране понуде. Високообразована радна снага по правилу има већи ниво тржишне моћи и могућност алтернативног запослења у сегменту Перспективних послова, због чега им послодавци нуде боље услове рада како би их задржали. Притом, послови који захтевају примену и стицање нових вештина подразумевају и континуирано улагање и трајно усавршавање радне снаге, због чега би

честа флукуација радне снаге представљала додатни трошак фирмама. Насупрот томе, радници са ниском тржишном моћи тешко могу испоставити захтеве за бољим условима рада јер су лако заменљиви, при чему послодавци могу лако наћи нове раднике да обављају послове без специјализованих знања и посебних обука.

Уважавајући комплексност динамике варијабли стране понуде и потражње на тржишту рада, сагледавање сегмената на тржишту рада емпиријским путем омогућава препознавање више линија поделе на тржишту рада. Тржиште рада се не сегментира према јединственим критеријумима, већ постоји више фактора који утичу на стварање некомпетитивних зона на тржишту рада. На пример, висока стручна спрема корелира са сегментом перспективних послова. Међутим, женска радна снага са високом стручном спремом из урбаних и мешовитих насеља има највише вероватноће да заврши на Перспективним пословима, док женска радна снага са високом стручном спремом из руралних насеља има највише вероватноће да заврши на Рутинским пословима, док им је улазак на сегмент Перспективних послова релативно ограничен. Наведени налази сугеришу да поред образовања, које представља важну линију поделе у приступу Перспективним пословима, тип насеља такође утиче на вероватноћу да се приступи одређеном сегменту, правећи поделе унутар високообразоване радне снаге. Конкретан пример адекватна је основа за критички осврт према теорији људског капитала. Налази показују да постоје жене са карактеристикама које теорија људског капитала сматра кључним за заузимање добрих послова (висока стручна спрема), али им је због локације њиховог боравиштва приступ перспективним пословима ограничен и изгледније завршавају на Рутинским пословима.

На овом месту потребно је још једном подвући потребу мултифакторског приступа сегментацији на тржишту рада због подела које нису монолитне природе, нити настају као последица одређених „метафактора”. Пре можемо говорити о поделама као исходима конвергенције понуде и потражње на тржишту рада, узимајући у обзир праксе послодаваца да према одређеним карактеристикама потражње креирају послове за ангажовање радника са специфичним социо-демографским карактеристикама. Сегмент не мора бити нужна последица наведене динамике, али јесте могућа. Такав приступ омогућава нам индуктивни пут идентификовања сегмената, уз остављање простора за сензибилитет према локалном контексту и без наметања априори шема сегментације.

Контекст Србије уз осврт на транзиционе промене омогућава нам да добијене налазе посматрамо према описаном институционалном контексту. Реформе које су се десиле након 2000. године у правцу све веће либерализације економије и флексибилизације тржишта рада, пружају могућност за контекстуалну интерпретацију добијених сегмената. Међутим, и поред либерализације економије и флексибилизације тржишта рада, и даље је присутан скуп добрих послова који су институционално заштићени, претежно се формирају у јавном сектору и подразумевају радна ангажовања на неодређено време. Наведени сегмент подразумева послове за висококвалификована занимања претежно у кварталном сектору на које екслузивитет има високообразована радна снага из урбанијих крајева. Објашњење да су добри послови најзаступљенији у урбанијим подручјима (превасходно у Београдском региону) налазимо у чињеници да је у урбаним срединама најразвијенији јавни сектор. Међутим, пожељно је скренути пажњу да добри послови имају одређени удео и у приватном сектору упркос њиховој преваленцији у јавном сектору. У контексту флексибилизованог тржишта рада, највише „моћи” на тржишту рада има радна снага са високим нивоом вештина и знања, што им пружа могућност да „контролишу” сопствене услове запослења. Међутим, чак и у таквим околностима, економска неразвијеност руралних подручја и концентрација добрих послова у урбаним регијама (нарочито у Београдском региону) ограничава контролу висококвалификованих радника из руралних крајева над сопственим условима запослења. Наведени податак указује на структурну депривилегованост висококвалификованих радника у руралним областима (видљиво кроз вероватноћу да мушкарци и жене са високом стручном спремом из руралних насеља заузму Перспективне послове), као што пружа и објашњење за гравитирање висококвалификованих кадрова ка урбаним подручјима.

Са друге стране, поред институционално заштићеног сегмента добрих (Перспективних) послова, истраживањем су идентификовани сегменти чије се одлике више могу повезати са исходима процеса флексибилизације јер послови карактеристични за те сегменте ређе се нуде са уговорима на неодређено време и телима која представљају и штите интересе радника. На овом месту вратићемо се елаборираним трендовима на тржишту рада у Србији према доступним подацима из АРС-а, према којима је евидентиран тренд смањења уговора на неодређено време, као и повећање уговора на одређено време. Посматрајући профиле послова према наведеном тренду, једна од карактеристика групе Перспективних послова јесте да су то послови са

уговорима на неодређено време. Наведени послови представљају добре послове на тржишту рада у Србији, јер су једино у овом профилу послова све вредности димензије квалитета боље у односу на просечне вредности. Уговори који не предвиђају радно ангажовање на неодређено време заступљенији су код Напорних и Бесперспективних послова. У наведеним профилима послова постоје различите комбинације вредности димензија квалитета ниже од просечних вредности, према којима можемо закључити да је, наспрам профила Перспективних послова, реч о лошим и мање пожељним пословима. У вези са наведеним, тренд повећања радних аранжмана са уговорима на одређено време може антиципирати два сценарија у смислу квалитета посла. Са једне стране, тренд пораста уговора на одређено време може указивати на будући пораст лоших послова, односно, све мању заступљеност добрих послова. Са друге стране, пораст уговора на одређено време може бити сагласан тренду општег смањења сигурности посла независно од његовог квалитета. Предмет неких наредних истраживања може бити управо спознаја податка о томе који се од наведених сценарија одвија у Србији.

Додатну оправданост у претпоставци да флексибилизација може допринети одржавању сегмената лоших послова поткрепљују подаци о агенцијском запошљавању. Агенцијско запошљавање представља продукт потребе за флексибилизацијом тржишта рада, и као такво доприноси креирању послова лошег квалитета. Подаци за радно ангажовање преко агенција (категирија која је рекодирана зарад могућности статистичке обраде података) показују да је од укупног броја испитаника ангажованих преко агенције за запошљавање највећа заступљеност на Бесперспективним пословима (5), одмах затим на Рутинским (4) и нешто мање на Напорним (1), док на Перспективним пословима нема запослених преко Агенција.

Сегменти Напорних и Бесперспективних послова повезани са радним аранжманима у приватном сектору који не подразумевају уговор на неодређено време и постојање синдиката или другог тела за представљање радничких интереса – могу се превасходно оценити као резултат повећаних захтева за флексибилизацијом тржишта рада. Наведени сегменти резултат су пракси послодаваца да за потребе послова у секундарном и терцијарном тржишном сектору у приватној сфери нуде послове за нискоквалификована занимања управо нискообразовној радној снази из руралних подручја. Послови у наведеним сегментима одликују се одређеним димензијама нижег квалитета, што је последица недовољне могућности контроле запослених над условима рада. Ниже образовани мушкарци из руралних подручја „осуђени” су на послове у тешким физичким условима рада који укључују лош квалитет ваздуха, штетна испарења,

тешке алате и захтевне физичке покрете, лоше температурне услове, буку, прашину, инфективне агенсе и слично, што их чини рањивом групом са безбедносног и здравственог аспекта. Уз лоше физичко окружење, ангажовани на Напорним пословима изложени су и захтевном интензитету радног времена, што додатно указује на то да је реч о физички исцрпљујућим пословима. Насупрот Напорним, „предодређеност” ниже образованих жена за Бесперспективне послове са лошим платама, без потребних вештина за обављање радних задатака и захтевом за развијањем истих – указује нам на то да је реч о пословима који не пружају могућност професионалног усавршавања и подизање нивоа вештина и квалификација. Изостанак могућности развоја вештина сугерише нам да запослени на овим пословима не могу да стекну виши ниво тржишне моћи, што додатно доприноси њиховој депривилегованости на тржишту рада и континуираној изложености лошим условима рада. Иако Бесперспективни послови не подразумевају захтеван квантитет и интензитет радног времена, аутономија у одлучивању на минималном је нивоу, што нам указује на то да не постоји могућност организовања рада према потребама и мотивацији запослених. Издвајање сегмената Напорних и Бесперспективних послова доприноси не само спознаји чињенице ко се на наведеним профилима послова запошљава већ и томе да им се исти намећу као „једини изгледни улаз” на тржиште рада.

ЗАКЉУЧАК

1. Приступ и метод

У периоду пре постсоцијалистичке трансформације, услед стриктне и ригидне регулације, послови су били релативно уједначеног квалитета. Трансформација социоекономског система и усаглашавање са глобалним, неолибералним захтевима за реструктурирацијом отворили су пут постепеној дерегулацији и флексибилизацији законске легислативе. Флексибилизација тржишта рада подразумевала је постепено препуштање радника тржишним силама уз смањење институционалне заштите, као и могућност послодаваца да примене диверзификоване стратегије упошљавања. Значајан допринос ове дисертације представља анализа радног законодавства и главних трендова на тржишту рада у Србији (АРС), која нам је показала да се створило институционално окружење које погодује понуди послова различитог квалитета, и то омогућавањем послодавцима да примењују диверзификоване стратегије упошљавања. Проблем неједнакости квалитета послова на тржишту рада, дакле, постаје актуелан тек након појаве послова који су последица диверзификованих стратегија упошљавања од стране послодаваца (страна потражње на тржишту рада).

Бављење квалитетом посла изазован је задатак имајући у виду мултидимензионалност овог појма. Поред субјективне валоризације квалитета посла и процене задовољства запослених пословима које обављају, постоје и објективне карактеристике послова којима се омогућава сагледавање и упоређивање доступних послова одређеног квалитета на тржишту рада, као и ограничење у вези са тим којим групацијама су доступне. У овом раду квалитет послова сагледавали смо кроз објективне карактеристике послова, посматрајући их кроз различите димензије.

Димензије квалитета посла у овом раду третиране су као дискретне категорије, при чему квалитет посла није посматран као квантитативна, већ као квалитативна разлика. Резултати показују оправданост наведеног приступа јер се испоставило да постоје димензије које нису нужно у позитивној корелацији (послови који доносе високе зараде не морају извесно бити квалитетни по свим осталим димензијама), па би се креирањем јединственог индекса и кумулативним представљањем димензија изгубила из вида квалитативна представа квалитета послова. Циљ спознаје квалитета посла био је издвајање различитих типова квалитета послова (профили послова), а не добијање

опште оцене квалитета послова. Профили послова, добијени груписањем послова сличних према вредностима димензија квалитета, указују нам на постојање хетерогености на тржишту рада у Србији.

Откривањем природе мобилности радне снаге према издвојеним профилима послова (ексклузивитет и баријере одређених групација приликом уласка на тржиште рада), установили смо алокацијске обрасце запослених. Идентификовање образаца алокације подразумевало је откривање линеарне комбинације фактора на основу које се најбоље може превидети вероватноћа да се особа запосли на пословима одређеног профила. За издвајање образаца алокације запослених коришћен је поступак мултиномијалне логистичке регресије са претензијом откривања како комбинација вредности социо-демографских карактеристика радништва одређује вероватноћу за заузимање издвојених профила послова. Утврђивање алокацијског обрасца одређеног профила послова представља нужан корак идентификације сегмената у овом раду.

Централно питање сегментационистичког приступа је начин одређивања и креирања сегмената јер сегменти на тржишту рада не морају бити стабилни и трајни, већ се могу мењати кроз време као резултат институционалних промена. Кроз рад се промовише приступ да сегменати на тржишту рада не могу бити унапред теоријски дефинисани, већ морају бити прилагодљиви конкретним институционалним условима, али и контексту тржишту рада у различитим друштвима. Утолико је теоријска априори дефиниција сегмената готово неодржива због своје неадаптибилности другачијим контекстима, па је још један допринос овог рада у теоријској операционализацији сегмената, што омогућава његову емпиријску идентификацију, али и сензибилност на различите друштвене институционалне контексте. Операционална дефиниција сегмента коју смо понудили у овом раду подразумева да о сегменту на тржишту рада можемо говорити тек када утврдимо да послодавци на одређен профил послова запошљавају радно активно становништво са специфичним карактеристикама, док упоредо друге групе радништва искључују. Конкретније, сегмент подразумева постојање профила послова са својственим алокацијским обрасцем.

Наш теоријски новитет у приступу сегментацији тржишта рада (алокацијски образац) омогућио нам је да се сегментираност тржишта рада сагледава као саставни део, а не генерални опис тржишта рада. Одлази се даље од приступа који указује на то да је тржиште рада или јединствена компетитивна арена или је пак састављено од сегмената. Омогућава се сагледавање тржишта рада из угла да могу постојати послови који нису нужно везани за одређени сегмент, али и тако да на тржишту рада постоје

простори који функционишу по принципу сегмената тржишта рада, где су присутне праксе послодаваца да на одређеном профилу послова радно ангажују радну снагу специфичног профила.

2. Како се најбоље могу груписати послови у Србији према димензијама квалитета посла? Какве су карактеристике издвојених група послова и по чему се међусобно најјасније разликују?

У циљу спознаје какве све групе послова послодавци на тржишту рада нуде, издвојена су четири профила послова добијена анализом груписања димензија квалитета посла (зарада, вештине, аутономија, радно време, социјално окружење и физичко окружење). Профили послова омогућили су нам да увидимо основне разлике у квалитету послова на тржишту рада у Србији, али и увид у најзаступљеније групе послова пруживши нам слику о хетерогености на тржишту рада. Идентификовали смо четири профила послова према димензијама квалитета: 1. „Перспективни послови”; 2. „Рутински немануелни послови”; 3. „Напорни послови” и 4. „Бесперспективни послови”.

Како бисмо сагледали какви све профили послова постоје и адекватно одговорили на истраживачко питање „Какве су карактеристике издвојених група послова и по чему се међусобно најјасније разликују?”, издвојени профили послова описани су према вредностима димензија квалитета посла, варијаблама стране потражње и варијаблама стране понуде. Показало се да готово у свим профилима послова постоје одређене значајне карактеристике за креирање наведених послова. Поред повезаности са страном потражње, профили послова могу кореспондирати са одређеним карактеристикама стране понуде – групом радништва која се регрутује на конкретан профил послова. Како би се стекла потпуна слика о доступним профилима послова на тржишту рада у Србији, за њихово описивање коришћене су варијабле стране понуде и стране потражње на тржишту рада.

Прву групу послова, односно „Перспективне послове”, представљају добри послови јер су код њих све димензије квалитета послова натпросечних вредности. Послови ове групе одликују се високим зарадама, захтевају висок ниво вештина, континуиран развој нових, интелектуални ангажман и коришћење информационих технологија. Карактерише их солидан квалитет радног времена, висок ниво самосталности организације радног времена, могућност учешћа у одлучивању о

питањима релевантним за радни процес и избор сарадника. Повољно физичко и социјално окружење такође је одлика овог профила послова. Послови нису монотони и физички захтевни, а присутна је и подршка од стране претпостављених и колега.

Послодавци Перспективне послове често нуде кроз уговоре на неодређено, у јавном сектору, у великим фирмама са преко 250 запослених у којима постоји синдикална организованост запослених, за фирме претежно у кварталном сектору, а углавном се креирају за занимања виших стручних сарадника, службеника, техничара и стручних сарадника. Перспективне послове највећим уделом заузима високообразована урбана радна снага из Београдског региона.

Другу групу послова, односно „Рутинске немануелне послове”, представљају послови одликовани релативно лагодним радним временом, релативно високим степеном аутономије, добрим физичким и социјалним окружењем, али за које се не захтевају велике вештине и које карактеришу ниске зараде. Послови наведеног профила нису интелектуално захтевни, не захтевају обављање комплексних задатака, не подразумевају коришћење информационих технологија, нити омогућавају стручно усавршавање и оспособљавање, што наговештава и слабе могућности за развој вештина. Рутински послови су лоше плаћени послови. Међутим, ова група послова пружа врло висок ниво самосталности у распореду радних активности, метода и темпа рада, присутно је учешће у одлучивању, а постоји и висок степен подршке од стране колега и надређених. Рад се одвија у добрим физичким условим, док послови нису монотони и не утичу негативно на здравље радника.

Послодавци Рутинске послове углавном нуде унутар малих фирми до 9 запослених радника где не постоји синдикална организованост, као и за занимања услужних и продајних радника у приватном сектору. За Рутинске послове претежно се регрутује женска радна снага.

Трећа група послова, односно „Напорни послови”, одликују се лошим физичким условима рада (изложеност буци, нетипичним температурама, опасним хемијским материјама, укључују тежи физички рад, као и монотоност у обављању радних задатака), те одсуством социјалне подршке на радном месту. Подразумевају повећан темпо и захтеван интензитет рада, одсуство могућности утицаја на методе и интензитет рада, као и немогућност доношења одлука релевантних за обављање радних задатака. Међутим, Напорни послови омогућавају самосталност у обављању комплексних задатака и примену различитих вештина (послови захтевају квалификован рад) и учење нових ствари, при чему су ови послови просечно плаћени.

Послодавци Напорне послове углавном нуде за потребе делатности у склопу секундарног сектора, претежно у приватним предузећима, као и за занимања занатлија и сродних радника. На Напорне послове се највећим уделом радно ангажује мушка, нискообразована радна снага (без школе, са основном или средњом трогодишњом спремом) из мешовитих и руралних подручја, нешто више из региона Шумадије и Западне Србије.

Четврти профил послова, односно „Бесперспективни послови”, одликује повољно физичко окружење, не подразумева брз темпо рада нити атипичне временске аранжмане. Ови послови нису интелектуално захтевни, не захтевају коришћење информационе технологије, апликацију сопствених идеја, нити се омогућавају обуке и стручно усавршавање са циљем развоја нових вештина. Одликују се ниским нивоом самосталности и организације радног времена, запосленима се не пружа могућност избора сарадника, док је партиципација у одлучивању о питањима релеватним за радни процес минимална. Изостаје подршка од стране колега и надређених на радном месту, а притом су зараде изузетно ниске.

Послодавци Бесперспективне послове углавном нуде у терцијарном тржишном сектору, претежно у средњим приватним фирмама од 10 до 249 запослених радника без синдикалних организација, без радних уговора или са другим ређим облицима уговора о раду, за потребе делатности, као и за занимања мануелних радника, услужних и продајних радника. Бесперспективне послове претежно пуни женска радна снага са четворогодишњом стручном спремом из мешовитих и руралних средина.

Идентификацијом различитих профила послова према димензијама квалитета можемо потврдити постојање разлика и хетерогености на тржишту рада, међутим, упошљавање на наведене послове не одвија се насумично, већ постоји правилност у регрутовању радне снаге на наведене профиле послова. Правилности које указују на то да на одређеном профилима послова изгледно завршава група радника са специфичним демографским карактеристикама (док друге групе имају мало изгледа да се нађу на конкретном профилима послова) у раду смо назвали *алокацијски обрасци*.

3. Које карактеристике радног становништва утичу на вероватноћу да се заврши на различитим профилима послова? Да ли се у тим разликама може препознати неки трајни образац алокације на послове? Које групе радног становништва у Србији, према овим обрасцима, заузимају послове лошег квалитета?

Утврђивање образаца алокације подразумева откривање начина на који демографске варијабле утичу на вероватноћу да се особа запосли на пословима одређеног профила. Јачина утицаја појединих социо-демографских карактеристика радништва на вероватноћу заузимања послова различитог квалитета варира са профилем послова. Ипак, најјачи предикторски ефекат имају степен образовања и тип насеља у коме особа живи, у нешто мањој мери – пол и старост запосленог. Изненађење у односу на наша очекивања јесте да утицај региона на вероватноћу да се запослите на пословима различитог квалитета није статистички значајан. Прецизније, у моделу којим придвиђамо вероватноћу запошљавања на пословима различитог квалитета иницијално значајан ефекат региона ишчезава када се у модел убаце било образовање запосленог, било тип насеља у коме ради, или пак оба. Дакле, према нашим резултатима, послови доброг и лошег квалитета нису сконцентрисани у различите регионе у Србији, већ се послови доброг квалитета више нуде у урбаним срединама и радништву са високим образовањем (независно од региона), а послови лошег квалитета у руралним и мешовитим насељима и радништву са средњом школом и нижег степена образовања (независно од региона).

Према моделу који најбоље предвиђа вероватноћу запошљавања на пословима различитог квалитета, на Перспективне послове запошљавају се људи са факултетом, жене и мушкарци готово подједнако, независно од старости или типа насеља у коме раде. Вероватноћа да се стигне до Перспективних послова без факултета мала је, за неке категорије радника чак занемарљива. Вероватноћа да се запосле на Перспективним пословима у руралном насељу за мушкарце је мања од вероватноће да на таквим пословима раде у мешовитим и урбаним насељима, али ипак већа него да се запосле на некој другој категорији послова. За жене са факултетом које раде у руралном насељу, међутим, вероватније је да ће се запослити на Рутинским пословима него на Перспективним. Перспективни послови постају највероватнија дестинација за жене са факултетом из руралних подручја, тек са годинама радног искуства – у педестим годинама. И за мушкарце и за жене са факултетом вероватноћа да се запосле на Перспективним пословима расте са годинама.

Жене без факултета (без обзира на то који нижи степен образовања имају) по правилу се запошљавају на Бесперспективним пословима, без обзира на тип насеља и старост. Друга највероватнија дестинација за жене без факултета су Рутински послови. За жене са образовањем мањим од четворогодишње средње школе, које се запошљавају у урбаним насељима, Рутински послови су највероватнија дестинација. Исту

професионалну судбину имају и жене са факултетом, ако се запошљавају у руралним подручјима.

Највероватније запослење за мушкарце са четворогодишњом средњом школом су Бесперспективни послови. За разлику од жена са истим нивоом образовања, дестинација мушкараца зависи од типа насеља у коме су запослени и од година радног искуства. Мушкарци са четворогодишњом средњом школом, који су запослени у урбаној средини, и старији од 40 година, имају готово изједначене шансе да ће се наћи у било ком од профила послова (вероватноћа да су запослени на Перспективним пословима је 26%, на Рутинским – 24%, на Бесперспективним – 31%). Са друге стране, млађи мушкарци са четворогодишњом средњом школом, запослени у руралним насељима, имају само 7% шанси да се запосле на Перспективним пословима, незнатно више него жене са истим квалификацијама у руралним срединама.

За мушкарце са образовањем нижим од четворогодишње средње школе највероватнији су Напорни послови, и то најизразитије у мешовитим и руралним насељима. Други највероватнији профил послова за ове мушкарце у мешовитим и руралним насељима су Бесперспективни послови. Међутим, у урбаним срединама, вероватноћа да се запосле на Напорним, Бесперспективним и Рутинским пословима једнака је за категорију мушкараца са најнижим образовањем. Можемо рећи да запослење у урбаним насељима повећава вероватноћу запослења на Рутинским пословима за особе се најнижим образовањем (уместо на Бесперспективним пословима – за жене; и уместо на Напорним пословима – за мушкарце).

4. Да ли је тржиште рада у Србији сегментирано и колико је сегмената на тржишту рада?

Питању о томе да ли на тржишту рада у Србији има сегмената и колико их има одлучили смо да приступимо емпиријски и да до њих дођемо *post factum*, а не узимајући априори димензије поделе. Оправдано је било поставити питање да ли су послови различитог профила сами по себи сегменти, због чега смо понудили операционалну дефиницију сегмента, по којој сегмент на тржишту рада чини профил послова са специфичним обрасцем алокације запослених. Резултати анализе показали су да није свака разлика у квалитету послова нужно сегментација, па је наглашавање значаја

некомпетитивног елемента операционализованог кроз алокацијске обрасце приликом идентификације сегмената било оправдано.

Идентификација сегмената указује нам више од тога да постоје послови различитог квалитета. Конкретније, сегменти нам показују да на тржишту рада постоје неједнакости, и то на начин да демографске карактеристике унапред одлучују које ће послове становништво заузети, односно, послове каквог квалитета.

Анализом су из изложених резултата запажена три обрасца алокација, при чему сваки од њих одговара једном профили послова: 1. Сегмент Перспективних послова, 2. Сегмент Напорних послова и 3. Сегмент Бесперспективних послова.

У складу са одређењем сегмента на тржишту рада у овој дисертацији¹³⁶, Рутински послови не формирају сегмент јер, према доступним варијаблама стране понуде, на Рутинским пословима се могу запослити радници веома различитих комбинација социо-демографских карактеристика. Другим речима, изостанак ексклузивитета и баријера код Рутинских послова, односно, релативна отвореност за целокупно радно становништво, основни је разлог због чега Рутински послови немају конкретан образац алокације. Ови послови нису део неког сегмента на тржишту рада, већ представљају широко доступне послове на тржишту рада, при чему треба нагласити да је овај несегментиран део тржишта рада у Србији – профил лоших полова. Поред овог несегментираног дела тржишта рада, анализом су ипак идентификовани и сегменти у оквиру којих се на групама послова међусобно различитих према квалитету радно ангажује специфичан профил радништва.

У оквиру поља функционисања првог сегмента, послодавци углавном креирају Перспективне послове у кварталном сектору делатности, јавним предузећима, фирмама преко 250 запослених, укључујући постојање организација које представљају интересе радника, са радним ангажовањима на неодређено време и за занимања виших стручних сарадника, службеника, техничара и стручних сарадника. Овај сегмент попуњава старије радно активно становништво са највишим степеном образовања, претежно из урбаних (и мешовитих) средина, док је истовремено затворен за жене и мушкарце са најнижим нивоом образовања из свих типова насеља, али и мушкарце и жене са четворогодишњим

¹³⁶ Подсећања ради, операционална дефиниција сегмената подразумева профил послова са својственим алокацијским образцем. Рекли смо да, теоријски, на тржишту рада неки профил послова не мора поседовати својствен алокацијски образац, што упућује на његову релативну отвореност за широке групе радништва, односно, несегментираност. Са друге стране, теоријски је могуће и постојање више профила послова који поседују идентичан алокацијски образац који заједно чине један сегмент на тржишту рада.

степеном образовања из руралних насеља. У сегменту Перспективних послова послодавци радницима нуде послове који нису физички захтевни, врло добре зараде, могућност коришћења вештина и примену сопствених идеја, добро радно време и висок ниво самосталности организације радног времена, учешће у одлучивању о питањима релеватним за радни процес и избор сарадника, уз повољно физичко и социјално окружење.

У оквиру другог сегмента, послодавци за потребе приватног сектора, секундарног сектора делатности и занимања занатлија и сродних радника креирају Напорне послове, на којима радно ангажују млађу, мање образовану радну, претежно мушку, радну снагу (без школе, основна и трогодишња средња школа) из руралних средина. Послови овог профила затворени су за жене са највишим степенем образовања из свих типова насеља, али и за жене са четворогодишњом стручном спремом из урбаних насеља. У сегменту Напорних послова, послодавци радницима нуде лоше физичке услове рада (изложеност буци, нетипичним температурама, опасним хемијским материјама, тежак физички рад, монотоност у обављању радних задатака), немогућност да утичу на методе и интензитет рада, немогућност да доносе одлуке релевантне за обављање радних задатака, лоше социјално окружење, али и примену различитих вештина и самосталност у обављању комплексних задатака уз просечну плату.

У оквиру зоне трећег сегмента, послодавци нуде послове претежно у терцијарном сектору, у приватним предузећима, средњим фирмама од 10 до 249 синдикално неорганизованих запослених, са радним ангажовањима без уговора или другим ређим облицима уговора, као и за занимања мануелних радника, услужних и продајних радника. Овај сегмент попуњава млађа, мање образована радна снага, претежно женска из руралних и мешовитих насеља, док је истовремено затворен за мушкарце са високом школском спремом из урбаних насеља. У сегменту Бесперспективних послова, послодавци радницима нуде повољне физичке услове рада и умерен темпо рада, али и интелектуално ненапорне послове, низак ниво самосталности и организације радног времена (распоред радних активности, методе рада, темпо рада), минималну партиципацију у одлучивању о стварима релеватних за радни процес, лоше социјално окружење, не захтевају коришћење информационих технологија, примену сопствених идеја, различитих вештина, нити обуке стручног усавршавања и оспособљавања.

Класични приступи сегментацији тржишта рада често су наглашавали дуални карактер тржишта рада (примарни/секундарни сектор) и монофакторске критеријуме поделе (интерна/екстерна тржишта рада, технолошки разлози, политичка воља,

флексибилизација, тип уговора о раду) који деле тржиште рада на сегмент добрих и сегмент лоших послова. Иако само полазиште овог истраживања прави теоријску дистанцу од наведених приступа, резултати истраживања не говоре у прилог дуалној природи тржишта рада. Са једне стране, добијена су три сегмента, док, са друге стране, постоји профил послова (Рутински немануелни) који није сегментиран, већ је релативно отворен за шире групације радништва, што негира дуални приказ тржишта рада.

Истраживање није профилисало одређени „метафактор” ни са стране потражње, ни са стране понуде који би објашњавао разлике у квалитету послова. Профили послова повезани су са различитим карактеристикама стране потражње и није свака карактеристика потражње релевантна за све профиле послова (примера ради, тип уговора о раду није значајан за Рутинске послове, нити величина фирме за Напорне послове). Ни са стране понуде не постоје јединствени фактори који објашњавају поделе. Иако образовање игра важну улогу приликом уласка на тржиште рада, тип насеља упркос образовању може чак и ускратити улазак у одређен сегмент на тржиште рада (на пример, жене из руралних насеља са високом стручном спремом пре завршавају на Рутинским пословима у односу на Перспективне послове). Упркос урбаном насељу и високом степену образовања, род додатно утиче на разлику у вероватноћи јер мушкарци са поменутим карактеристикама имају много отворенијих могућности него жене, што оправдава мултифакторски приступ у овом раду.

Постоје истраживања која су, и поред отклона од структурног дуализма, настојала терминологијом примарног и секундарног сектора, односно инсајдера и аутсајдера, вертикално поређати добијене сегменте. У теоријском делу направљен је отклон од вертикалног приказивања сегмената, а податак из спроведене анализе о постојању послова који нису нужно сегментирани – ни не може се уклопити у хијерархију сегмената. Међутим, зарад поређења сегмената са претходним истраживањима, елаборираним у теоријској разради, која су такође настојала емпиријским путем идентификовати сегменте, треба истаћи да је добијена релативно слична организација сегмената. Перспективни послови одговарају примарном тржишту рада, али се секундарно тржиште диференцира јер се „лоши послови” диференцирају на две врсте послова: 1. послови са лошим социјалним и физичким условима рада, захтевним радним временом, али уз примену вештина и просечну плату (Напорни послови) и 2. послови са повољним радним временом, социјалним и физичким окружењем, али без вештина, без аутономије и са ниским зарадама (Бесперспективни послови).

Ако се осврнемо на контекст тренда флексибилизације на тржишту рада (нормативног и стварног), можемо закључити да су елементи који указују на флексибилност тржишта рада као што су одсуство уговора на неодређено време и изостанак синдикалне организације повезанији са сегментима Напорних и Бесперспективних послова, који се доминантно налазе у приватном сектору и подразумевају ниже квалификована занимања у секундарном и терцијарном сектору. Са друге стране, постоји и сегмент Перспективних послова, који показује резистентност према флексибилним праксама, одликује се уговорима на неодређени период и углавном постоји синдикална организованост. Сегмент добрих послова је и повезан са јавним сектором, што додатно објашњава отпорност на флексибилне елементе, али је повезан и са фирмама са великим бројем запослених где се ангажују људи за потребе висококвалификованих занимања претежно у кварталном сектору. Сегмент Перспективних послова подразумева добре услове рада, док сегменти Напорних и Бесперспективних послова који су изложенији флексибилним праксама и имају мање моћи на тржишту рада немају услова за контролом радних улова као радништво из сегмента Перспективних послова, због чега углавном обављају послове лошег квалитета.

На крају, мушкарцима и женама са нижим степеном образовања алокацијски обрасци на тржишту рада блокираће приступ сегменту Перспективних послова. Међутим, сегментација тржишта неће их само блокирати да заврше на пословима доброг квалитета, већ ће учинити извесним да мушкарац заузме Напорне, а жена Бесперспективне послове, који ће изгледати као „судбина” и једини излаз из незапослености.

5. Импликације резултата по објашњење неједнаког приступа пословима различитог квалитета

На основу добијених резултата, пажњу треба усредсредити и на реперкусије налаза неједнаког приступа пословима различитог квалитета, како за запослене на индивидуалном тако и за друштво на колективном нивоу.

5.1. Импликације неједнакости приступа пословима различитог квалитета по појединце

Резултати истраживања показали су да на тржишту рада у Србији постоји контингент запослених без високе стручне спреме и ван урбаних подручја којима су намењени послови лошег квалитета. Ови појединци суочавају се са проблемима ниских прихода, слабих каријерних изгледа, немогућношћу самоактуелизације, умањеним капацитетима за организовање животних активности, а последично и са друштвеном маргинализацијом. Са друге стране, сегмент добрих послова резервисан је претежно за високообразовану и урбану радну снагу, блокирајући улазак ширим групама радништва. Иако, са једне стране, можемо закључити да образовање може компензовати чињеницу да особа долази из мешовитих и руралних подручја (нарочито за мушкарце), с друге стране, тип насеља може редуковати значај високог образовања онемогућавајући, примера ради, женама из руралних подручја изгледну могућност за улазак у сегмент добрих (Перспективних) послова. Род генерише разлике не само између високообразованих жена и мушкараца у урбаним подручјима већ и у вероватноћи да се заузму Напорни или Бесперспективи послови.

Упркос образовању, доказани утицај рода и типа насеља на вероватноћу у заузимању добрих послова пружају адекватан основ за оповргавање неолибералних максима по којима искључиво образовање и лична мотивација и залагања одређују индивидуално постигнуће на тржишту рада (шансе да се заузму квалитетни послови). Примера ради, жене из руралних средина могу, као и мушкарци, стећи високу стручну спрему, али њихова вероватноћа да се нађу на Перспективним пословима није идентична као код мушкараца. Жене из руралних средина са високим образовањем имају већу вероватноћу да се запосле на Рутинским пословима, што говори о отежаном улазу у сегмент добрих послова, за разлику од мушкараца са истим карактеристикама. Истоветно, мушкарци који нису стекли високо образовање, већ завршили четворогодишњу средњу школу и живе у урбаним насељима, за разлику од жена са истим карактеристикама, имају веће шансе да заврше на добрим пословима. Наведени примери указују да неолибералне теорије људског капитала пружају непотпуну слику приказа запошљавања и мобилности радне снаге на тржишту рада фокусирајући се искључиво на фактор образовања.

Сегменти на тржишту рада структуришу начин распоређивања радно активног становништва на доступне послове различитог квалитета обликујући притом неједнакости на тржишту рада. Спустивши се на ниво појединца, наведено би значило да појединац може „ући” искључиво на сегмент тржишта рада који је отворен или „креиран” за радну снагу специфичних карактеристика које су присутне код конкретног појединца. Конкретније, сегменти на тржишту рада објашњавају нам да приликом уласка на тржиште рада, појединац нема могућности да бира посао, већ му на извешан начин посао „следује”. Резултати истраживања остављају могућност за артикулацијом препорука у форми индивидуалних стратегија појединаца које би сугерисале шта је потребно урадити да би се заузели добри послови, што ћемо и учинити у наставку рада.

У зависности од тога да ли сте најповлашћенија или најдепривилегованија група на тржишту рада, зависиће и ваша индивидуална стратегија и кораци које морате направити да бисте заузели добре послове.

Резултати анализе показали су да су најсигурнији мушкарци и жене са високом школом у граду и они извесно стижу на добре послове. У мало мањој мери, али и даље са великом шансом да заузму добре послове, заштићени су и остали високообразовани мушкарци независно од места боравка. Међутим, то не важи за високообразоване жене из руралних средина. Њихова индивидуална стратегија да би заузеле добре послове била би или пресељење у град или да остану у руралној средини, али да чекају како би заузели добре послове (јер ће моћи да их заузму тек са дужим радним стажом).

За мушкарце са четворогодишњом школом, најбоља шанса да стигну на добре послове је да се преселе у град и да стекну неко радно искуство (преко 40 година старости). Премда, уколико би желели изгледан улаз у сегмент добрих послова, неопходно је да стекну високо образовање.

Мушкарци без школе, са основном или трогодишњом средњом школом и без обзира на године и место становања имају готово занемарљиве шансе да стигну на добре послове и они доминантно завршавају на Напорним пословима. Уколико постоји жеља за заузимањем добрих послова, мушкарци наведеног образовног статуса морају стећи високо стручну спрему.

Жене без високе школе морају да направе дугорочнију стратегију, било да су са четворогодишњом средњом школом, трогодишњом или (не)завршеном основном школом. За жене без високог образовања, све су шансе да ће завршити на Бесперспективним пословима. Међутим, једина алтернатива за жене са најнижим степеном образовања, али и са четворогодишњом средњом школом, јесу Рутински

послови, што ће извесније остварити уколико се преселе у урбано подручје. У случају да постоји жеља за достизањем добрих послова, најефикаснија стратегија јесте стицање високе стручне спреме и гравитирање према урбанијим срединама.

Укратко, општа препорука за појединце који желе да заврше на добрим пословима гласила би: „Уколико желите да завршите на добром послу, преселите се у град и завршите факултет”.

5.2. Импликације неједнакости приступа пословима различитог квалитета по друштво

Сегментација тржишта рада, којом објашњавамо неједнакости у приступу различитих група радништва пословима различитог квалитета, испољава и одређене реперкусије на макро нивоу.

Евидентирање три сегмента, односно, постојање подела на тржишту рада на такав начин да различите групе радништва завршавају на пословима различитог квалитета – приближава нам слику о неједнакостима на тржишту рада у Србији. Конвергенција пракси послодаваца и карактеристика радног становништва исходвала је етаблирањем стабилних токова на тржишту рада, креирајући сегменте у којима постоје послови различитог квалитета. Издвојени сегменати на тржишту рада, међутим, не доприносе искључиво објашњењу неједнакости на тржишту рада. Идентификација сегмената, поред увида у начине на који се неједнакости перпетуирају и кроз радну сферу, ствара полазну основу за сагледавање правилности у доступности добрих и лоших послова на тржишту рада различитом контингенту радно активног становништва. Најзад, „предодређеност” радништва са специфичним карактеристикама одређеном профилу послова, утиче и на ванрадну сферу појединца, односно, на разумевање начина на који неједнакости на тржишту рада посредно обликују и животне могућности појединаца. Сегментација тржишта рада, укратко, има импликације и на шири друштвени план, као што су привредни развој, социјална кохезија и социјална инклузија.

Резултати истраживања показали су да се сегмент добрих послова углавном концентрише у урбаним подручјима, што указује на највећу куповну моћ радника из урбаних подручја. Креирање добрих послова са високим зарадама у урбаним подручјима стога додатно подстиче неравномени развој. Раст агрегатне тражње стимулише економску активност и утиче позитивно на даљи економски развој урбаних

подручја, док је у руралним подручјима агрегатна тражња на ниском нивоу, што води континуираној економској дестимулацији. Неравномерна дистрибуција добрих и лоших послова, према дихотомији урбано–рурално, пружа основу за даљу перпетуацију неједнакости промовисањем економског развоја и креирања добрих послова у урбаним срединама, а за економску стагнацију и ограничену доступност лоших послова у руралнијим регијама. Сличан наратив може се применити и на регионални развој. Дошли смо до података да су у Београдском региону чешће концентрисани добри послови у односу на остале регионе, што по истом принципу може убрзати развој Београдског региона у односу на остале. Решење које би допринело равномернијем регионалном развоју тешко је замисливо у ери препуштања економије тржишним силама и флексибилизације тржишта рада, која доприноси даљем интензивирању описаног тренда. Уколико изузмемо револуционарна решења која подразумевају парадигматске промене у односу на економску организацију и планирање, чини се да је једино што преостаје политикама влада да, у складу са могућностима и економским капацитетима, таргетирају програме који ће потпомагати економски развој руралних подручја у циљу одржавања „прихватљивих” разлика у односу на урбане средине.

Сегментација, поред привредног развоја, оставља последице и на поље социјалне кохезије. Услед неједнаког приступа пословима различитог квалитета, стварају се релативно стабилне поделе на тржишту рада. Услед огромних разлика које настају као последица сегментације тржишта рада, различите групе радништва располажу неједнаком количином економског, социјалног и културног капитала. Велике неједнакости могу довести до широког грађанског незадовољства, што се неретко манифестује кроз социјалне кризе и немире узроковане сукобом око (де)легитимизације постојећих неједнакости у друштву. Неједнакости готово увек почивају на одређеној легитимизацијској основи уколико настоје да буду посматране као легитимне. Услед мало вероватног заокрета ка већој институционалној заштити радништва и контроли пракси послодаваца, препорука за редукцију негативних утицаја сегментације по слабљење друштвене кохезије јесте инсистирање на меритократском принципу ради друштвене легитимизације неједнакости. У циљу афирмације меритократије, потребно је институционално промовисати отворену мобилност на тржишту рада, односно, укинути баријере које се односе на приписане карактеристике радништва, попут типа насеља и рода. Упоредо, ако би образовање било социјално прихватљив фактор поделе

и сегментације, чини се нужним да се право на образовање заштити као јавно добро уместо да зависи од материјалних могућности или места пребивалишта.

На самом крају, негативна екстерналија сегментације је и социјална ексклузија. Постојање препрека да одређене групе радништва заузму добре послове чини их „осуђеним” на лоше послове са ниским зарадама и slabим каријерним изгледима. Неповољне карактеристике лоших послова суочавају појединце са немогућношћу усклађивања пословних и породичних обавеза, учешћа у културним дешавањима, образовања и усавршавања, планирања слободног времена, али и недоступношћу информација. Структура могућности коју генерише квалитет послова може се пренети и на наредне генерације, чиме се доприноси структурној депривилегованости групација које заузимају лоше послове. Примера ради, људи запослени на Бесперспективним пословима не генеришу зараде које би подразумевале могућност организације слободног времена, учешће у културним дешавањима, али ни образовање и стручно усавршавање, чиме би повећали социјални и културни капитал. Немогућност запослених на Бесперспективним пословима да учествују у активностима које воде повећању социјалног и културног капитала нужно продубљује њихову друштвену маргинализацију. Саморазумљив феномен социјалне неправде произлази из чињенице да запослени на Бесперспективним пословима могу бити системски (услед немогућности повећања економског, социјалног и културног капитала) и трансгенерацијски (услед преноса ниског нивоа капитала на наредне генерације) маргинализовани. Уколико друштво настоји промовисати тржишна решења и услуге образовања, бриге о деци, здравства и културе преведе из јавног добра у тржишне погодности, повећава се ризик да сегментација трајно доприноси маргинализацији одређених друштвених слојева. На основу резултата истраживања, стиче се утисак да би плодносно подручије за нека наредна истраживања било, са једне стране, сазнати који фактори приликом уласка жена на тржиште рада мењају вероватноћу да се заврши на пословима различитог квалитета (попут брачног статуса или броја деце) или, са друге стране, на који начин послови различитог квалитета утичу на ванрадне аспекте живота појединаца.

ЛИТЕРАТУРА

- Arandarenko, M. 2011. *Tržište rada u Srbiji, trendovi, institucije, politike*. Beograd: Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Arandarenko, M. 2010. Politička ekonomija nezaposlenosti. U: *Ekonomsko–socijalna struktura Srbije*. Ur. Arandarenko, M. Prašćević, A. Cvejić, S. Beograd: Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 71–86.
- Andrić, Č. 2001. Sindikalna organizovanost u Srbiji: trendovi u svetu sa posebnim osvrtom na region Centralne i Istočne Evrope. U: *Sindikati Srbije – od sukoba ka saradnji*. Priredio Mihailović, S. Friedrich Ebert Stiftung, Centar za socijalne i demokratske studije, Beograd, str. 43–63.
- Berč, K., & Mihljenko, V. 2012. *Uspon i pad neoliberalizma – kraj jednog ekonomskog poretka?*. Beograd: Zavod za udžbenike.
- Bradaš, S. 2018. *Prekarna zaposlenost na tržištu rada u Srbiji*. Beograd: Fondacija Centar za razvoj, Olof Palme International Center.
- Braverman, H. 1998. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press.
- Bilić, A. Perkušić, T. 2016. Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. *Mostariensia*, 20, 1–2, str. 199–217.
- Biebricher, T. 2019. *The political theory of neoliberalism*. Stanford: Stanford University Press.
- Bosanac, D. 2011. Importance of flexible employment in terms of new technologies. In: *International journal of law & economics*, Vol. 1 (1–170). <http://media3.novi.economicsandlaw.org/2017/07/Vol01/02.%20Bosanac%20D.pdf>
- Boston, T. D. 1990. *Segmented Labor Markets: New Evidence from a Study of Four Race-Gender Groups*. *ILR Review*, 44(1), 99–115. <https://doi.org/10.1177/001979399004400107>
- Castells, M. 2000. *Uspon umreženog društva, informacijsko doba: ekonomija, društvo i kultura*. Svezak I. Zagreb: Golden Marketing.
- Cvejić, S. Babović, M. Pudar, G. 2011. *Studija o humanom razvoju: izvori i ishodi socijalnog uključivanja*. UNDP Srbija, Beograd.

- Clarke, S. Holdsworth, L. 2017. *Flexibility in the Workplace: Implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organisations*. Alliance Manchester Business School, University of Manchester.
- Darendorf, R. 1995. *Economic Opportunity, Civil Society and Political Liberty*. United Nations Research Institute for Social Development, Discussion Paper No. 58. [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/AF2130DF646281DD80256B67005B66F9/\\$file/DP58.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/AF2130DF646281DD80256B67005B66F9/$file/DP58.pdf)
- da Costa, B. R. and Vieira, E. R. 2010. Risk factors for work-related musculoskeletal disorders: A systematic review of recent longitudinal studies. In: *American Journal of Industrial Medicine*. Vol. 53, No. 3, pp. 285–323.
- De Bustillo, R., M., Fernandez-Macias, E., Anton, J., I., ; Esteve, F. 2011. *Measuring more than money: The social economics of job quality*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Deakin, S., & Reed, H. 2003. River crossing or cold bath? Deregulation and employment in Britain in the 1980s and 1990s. In: *Why Deregulate Labour Markets?* ed. Esping-Andersen, G. Regini, M., New York: Oxford University Press Inc.
- De Stefano, V. 2014. A tale of oversimplification and deregulation: The mainstream approach to labour market segmentation and recent responses to the crisis in European countries. *Industrial Law Journal*, Vol. 43, No. 3, 253-285.
- Doeringer, P., & Piore, M. 1971. *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington Mass: D.C. Heath.
- Dumenil, G., & Levy, D. 2005. The neoliberal (counter-)revolution. In: *Neoliberalism: a critical reader*. London: Pluto Press.
- Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. Regini, M. 2003. Introduction. In: *Why Deregulate Labour Markets?* ed. Esping-Andersen, G. Regini, M., Oxford University Press Inc., New York, United States.
- Esping-Andersen, 2003. Who is Harmed by Labour Market Regulations? In: *Why Deregulate Labour Markets?* ed. Esping-Andersen, G. Regini, M., Oxford University Press Inc., New York, United States.

- Eurofound, 2012. *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound, 2014e, *Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages*. Dublin.
- Eurofound, 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Parent-Thirion, Biletta at all, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound, 2019. *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Friedman, M. 1992. *Kapitalizam i sloboda*. Zagreb: Globus, Nakladni zavod.
- Gallie, D. 2002. The Quality of Working Life in Welfare Strategy. In: *Why we need a new welfare state* (ed.) Esping-Andersen, Gosta.
- Gallie, D. 2007. *Employment regimes and the quality of work*. New York: Oxford University Press.
- Gallie, D. 2017. *The Quality of Work in a Changing Labour Market*. *Social Policy & Administration*, 51(2), 226–243. DOI: 10.1111/spol.12285.
- Green, F. 2015. *Health effects of job insecurity*. IZA: World of Labor, izawol: 212.
- Green, F. 2006. *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press.
- Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G., & Tavora, I. 2017. *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*. Manchester: Manchester University Press.
- Wilthagen, T. 1998. *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* Flexicurity Research Programme FXPaper Nr. 1, discution paper, Wissenschaftszentrum, Berlin. Pristupljeno:
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.399.752&rep=rep1&type=pdf>
- Хајек, Ф. 2012. *Пут у ропство*. Београд: Службени гласник.
- Harvi, D. 2012. *Kratka istorija neoliberalizma*. Novi Sad: Mediterran publishing.

- Heydebrand, W. 2013. Postbureaucratic organizations. In: *Sociology of Work an encyclopedia*, W. Smith (ed.) 689–693. Los Angeles: SAGE.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. 1999. *A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*: 8, 179–195.
- Jansen, S. Carsten. 2011. The flexibility of flexicurity: The Danish model reconsidered. In: *Economic and Industrial Democracy*. Sage journals, Vol. 32, Issue 4.
- Kalleberg, L., A. 2003. Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. In: *Work and occupations*, Vol. 30 No. 2. DOI: 10.1177/0730888403251683
- Kalleberg, L., A. 2011. *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kovačević, B. 2019. Neoliberalna hegemonija. Banja Luka: Evropski demokratski centar za naučna, politička, ekonomska, socijalna, bezbjednosna, sociološka i kriminološka istraživanja.
- Köhler, C., Goetzelt, I., & Schröder, T. 2006. Firm-employment systems and labour market segmentation – An old approach to a new debate? U: Köhler C., Junge K., Schröder T., & Struck O. (Ed.). *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation*. Jena: SFB-Mitteilungen.
- Lazić, M. 2011. *Čekajući kapitalizam : nastanak novih klasnih odnosa u Srbiji*. Službeni glasnik.
- Laleta, Bodišević-Vukobrat 2016. Fleksigurnost i (de)regulacija tržišta rada. U: *Zbornik pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 37, br. 1, 33–69.
- Leontaridi, M. 1998. Segmented labour markets: Theory and evidence. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 12, No. 1, 63-101.
- Lindbeck, A. Snower, D. 2002. *The insider-outsider theory: a survey*. IZA Discussion paper series, No. 534, <http://hdl.handle.net/10419/2860>
- Lopez-Roldan, P., Semenza, R., & Salvia, A. 2021. Comparing inequalities in the labour market from a segmentation perspective. U: *Towards a comparative analysis of social*

- inequalities between Europe and Latin America*, Lopez-Roldan, P., & Fachelli, S. (Ed.) [Springer]. doi: 10.1007/978-3-030-48442-2
- Lukac, M., Doerflinger, N., & Pulignano, V. 2019. *Developing a cross-national comparative framework for studying labour market segmentation: Measurement equivalence with latent class analysis*. *Social Indicators Research* 145, 233–255.
- Milošević, B. 2005. Transformacija organizacija rada u procesima globalizacije, uticaj novoliberalne ideologije. U: *Sociologija*, Vol. XLVI (2004), N° 2.
- Martinić, M. 2016. *Uloga sindikata u demokratskim promenama u tranzicijskim zemljama: slučaj Srbija (1990–2013)*. Doktorska disertacija, Beograd: Fakultet političkih nauka Univerziteta u Beogradu.
- Mihailović, S. 2001. Fragmentacija sindikalne scene i mogućnosti sinergetske akcije. U: *Sindikati Srbije – od sukoba ka saradnji*. Priredio Mihailović, S. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung, Centar za socijalne i demokratske studije str. 13–21.
- Milanović, B. 2016. *Globalna nejednakost: novi pristup za doba globalizacije*. Novi Sad: Akademska Knjiga.
- Michon, F. 2007. What became of labour market segmentation in France: its changing design. *Socio-Économie du Travail n°28 (Économies et Sociétés, tome XLI)*, 999-1026.
- Mirowski, P. 2009. Defining neoliberalism. In: *The road from Ment Pelerin: The making of the neoliberal thought collective*. Massachusetts: Harvard University Press.
- McGovern, P. 2007. Immigration, labour markets and employment relations: Problems and prospects. In: *British Journal of Industrial Relations* 45, 217-235.
- Николајевић, А. 2020. Сигурност запослених на тржишту рада у Србији – радно законодавство и (де)регулација радних односа. У: *Традиција, модернизација, идентитети X: Биланс транзиције у Србији и на Балкану*, Ниш: Филозофски факултет Универзитета у Нишу, стр. 75–87.
- Николајевић, А. (2022). Неолиберализам и Флексибилизација тржишта рада. У: *Годишњак за социологију*, XVIII/29, Филозофски факултет Универзитета у Нишу, Ниш, стр. 19–37. ISSN: 1451-9739

- Jandrić, M. Molnar, D. 2017. *Kvalitet zaposlenosti i tržište rada u Srbiji: koliko je Srbija daleko od EU?* Beograd: Friedrich Ebbert Stiftung,.
- Jandrić, Krivokapić, 2017. *Profil radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje*, Beograd: Fondacija Centar za demokratiju, Grafolik.
- International Labour Office: World Employment and Social Outlook: Trends 2020. Geneva: ILO, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2017. *Future of work and skills*. Germany: OECD Publishing.
- Paul R. Flatau & Philip E. T. Lewis (1993). *Segmented labour markets in Australia*. Applied Economics, 25:3, 285-294, DOI: 10.1080/00036849300000034
- Palley, I., T. 2005. *From keynesianism to neoliberalism: shifting paradigms in economics*. In: Neoliberalism: a critical reader. London: Pluto Press.
- Piasna, Burchell, Sehnbruch & Agloni, 2017. Job quality: conceptual and methodological challenges for comparative analysis. In: *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*. Manchester University Press, Manchester.
- Perišić, V. Perišić-Glušćević, J, Karakas, N. 2014. Noveliranje radnih standarda - novo zapošljavanje ili novo otpuštanje. U: *Pravo - teorija i praksa*, broj 10–12, str. 43–58.
- Peter J. Sloane, Philip D. Murphy, Ionnis Theodossiou & Michael White (1993) Labour market segmentation: a local labour market analysis using alternative approaches, Applied Economics, 25:5, 569-581, DOI: 10.1080/00036849300000001
- Pribranić, D. 2004. Fleksibilizacija tržišta rada. U: *Pravnik*. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu. 38. 2 (79), 111–127.
- Pržulj, Ž. 2011. Fleksiibilni oblici zapošljavanja. U: *Aktivne mere na tržištu rada i pitanja zaposlenosti*. Ur. Zubović, J. Tematski zbornik, Institut ekonomskih nauka, str. 199–212
- Polanji, K. 2003. *Velika transformacija*. Filip Višnjić, Beograd.
- Puljiz, V. 2005. *Socijalna politika: povjest, sustav, pojmovnik*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

- Piore, M. 1975. Notes for a theory of labour market stratification. U: Edwards, R., Reich, M., & Gordon, D. (Ed.) (1975). *Labour market segmentation*. Lexington Mass: D.C. Heath.
- Pantović, J. Bradaš, S. Petovar, K. 2017. *Položaj žena na tržištu rada*. Friedrich Ebert Stiftung, Beograd. Dostupno na: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/13759.pdf>
- Paugam, S. Zhou, Y. 2007. Job Insecurity. In: *Employment Regimes and the Quality of Work*. Duncan Gallie (Ed). New York: Oxford University Press Inc.
- Pyper, D. Brown, J. 2018. *Zero-hours contracts*. Briefing paper: House of Commons Library. Dostupno na: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06553/SN06553.pdf>
- Pennycook, M. Cory, G. Alakeson, V. 2013. *Zero-hours contracts*. House of Commons Library, Resolution Foundation.
- Rubery, J. Piasna, A. 2017. Labour market segmentation and deregulation of employment protection in the EU. In: Piasna, A., Myant, M. (Ed.) (2017). *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels: ETUI, pp. 43–60.
- Rubery, J. 2005. The shape of work and working time in the service sector: A segmentation approach. U: Bosch, G., & Lehndroff, S. (Ed). *Working in the service sector: A tale from different worlds*. London: Routledge.
- Regini, M. 2003. The Dilemmas of Labour Market Regulation. In: *Why Deregulate Labour Markets* ed. Esping-Andersen, G. Regini, M., Oxford University Press Inc., New York, United States.
- Stojiljković, Z. 2010. Sindikati i zaposleni u raljama tranzicije i krize. U: *Kako građani Srbije vide tranziciju*. Istraživanje javnog mnjenja tranzicije, pr. Mihajlović, S. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung, str. 149–164
- Sassen, S. 2003. *Protugeografije globalizacije*. Zagreb: Multimedijalni institut.
- Seo, H. (2021). ‘Dual’ labour market? Patterns of segmentation in European labour markets and the varieties of precariousness. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(4), 485–503. <https://doi.org/10.1177/10242589211061070>

- Snower, D. (1997), 'The low-skill, bad-job trap', in A. Booth and D. Snower, (eds.) *Acquiring Skills. Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*. Cambridge: Cambridge University Press, 109–26.
- Soskice, D. (1990), 'Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries', *Oxford Review of Economic Policy*, 6/4.
- Стојић, Г. 2018. Трендови на тржишту рада у савременом друштву: лоши послови. У: *Наука и стварност*, Зборник радова са научног скупа, Књига 13, Том 2, Филозофски факултет Универзитета у Источном Сарајеву, стр. 27–44.
- Stojiljković, Z. 2010. Sindikati i zaposleni u raljama tranzicije i krize. U: *Kako građani Srbije vide tranziciju*, Istraživanje javnog mnjenja tranzicije, pr. Mihajlović, S. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung, str. 149-164.
- Steiber, N. Scherer, S. 2007. *Work and Family in Conflict? The Impact of Work Demands on Family Life*. In: *Employment regimes and the quality of work*, New York: Oxford University Press.
- Steger, B., M., & Roy, K., R. (2010). *Neoliberalism: a very short introduction*. New York: Oxford University Press.
- Spiker, P. 2013. *Socijalna politika – teorija i praksa*. Fakultet političkih nauka, Univerzitet u Beogradu, Beograd.
- Schaie, W. K. Willis, L. 2001. *Psihologija odrasle dobi i starenja*. Jastrebarsko, Naknada Slap.
- Tanasković, Ristić (2019). *Konkurentna pozicija Srbije u 2019. godini prema Izveštaju Svetskog ekonomskog foruma*, FREN: Fondacija za razvoj ekonomske nauke. <https://fren.org.rs/wp-content/uploads/2019/10/KONKURENTNOST-SRBIJE-ZA-2019.-GODINU.docx>
- Tilly, C., Tilly, C. 1998. *Work under capitalism*. New York: Routledge.
- Tarling, R., & Wilkinson, F. 2003. Economic functioning, self-sufficiency and full employment. In: Burchell, B., Deakin, S., Michie, J., & Rubery, J. (Ed.) *Systems of Production: Markets, organisations and performance*. London: Routledge.
- Vuković, D. 2017. *Preoblikovanje neoliberalizma: Socijalna politika u Srbiji*. Novi Sad: Mediterran publishing.

Yoon, Y., & Chung, H. (2016). New forms of dualization? Labour market segmentation patterns in the UK from the late 90s until the post crisis in the late 2000s. *Social Indicators Research*. 128(2), 609-631.

Warr, B. P. 2007. *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates, London.

Wilthagen, T. (1998), Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform? Flexicurity Research Programme FXPaper Nr. 1, discussion paper, Wissenschaftszentrum, Berlin. Pristupljeno:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.399.752&rep=rep1&type=pdf>

Zhou Jianping, (2007). "Danish for all? Balancing Flexibility with Security: The Flexicurity Model". *International Monetary fund Working paper*. Pristupljeno 7.6.2019. https://books.google.rs/books?hl=sr&lr=&id=fI_Gdut2Ou0C&oi=fnd&pg=PA3&dq=flexibility+and+flexisecurity&ots=ubk7VBZQkc&sig=vd_o1o8rH28bgs_WqNgDTH5e-yw&redir_esc=y#v=onepage&q=flexibility%20and%20flexisecurity&f=false

Закони:

Закон о раду, Служени гласник Републике Србије бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 и 95/2018. Доступно на: <http://demo.paragraf.rs/WebParagrafDemo/?actid=17895> , приступљено 25.04.2019.

Базе података:

European Working Condition Survey, база података: <https://www.eurofound.europa.eu/data>

Републички завод за статистику – онлајн база података.

Параграф – онлине база података.

Републички завод за статистику: Анкета о радној снази, Биланс стања (2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018), Република Србија. Приступљено 12. 5. 2019. и доступно на веб-сајту: <http://www.stat.gov.rs/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi/>

Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, Методолошки материјали и документација, Методолошке информације о истраживањима о запосленима и о зарадама запослених, 2005 година: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2005/Pdf/G20057019.pdf>

Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, Методолошки материјали и документација, полугодишња истраживања о запосленима, март 2014:
<https://publikacije.stat.gov.rs/G2014/Pdf/G201420058.pdf>

Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, Методолошки материјали и документација, истраживање о регистрованој запослености, јануар 2015:
<https://publikacije.stat.gov.rs/G2015/Pdf/G201520071.pdf>

Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, Методолошки материјали и документација, Истраживање „Анкета о радној снази”, мај 2017:
<https://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Pdf/G201720107.pdf>

Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, Методолошки материјали и документација, Анкета о радној снази, нова методологија 2021:
<https://publikacije.stat.gov.rs/G2021/pdf/G202122002.pdf>

Стратегија превенције и заштите од дискриминације (Службени гласник РС, број 60/2013), Акциони план за примену стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2014. до 2018. године.

Интернет извори:

Бизнис и Финансије: Немачка – сваки четврти запослени ради викендом, број боловања због стреса у порасту. Извор: Marlene Göring, „*Jeder Vierte arbeitet am Wochenende*“, Neues Deutschland, Центар за социјална истраживања. Приступљено:
<http://bif.rs/2013/11/nemacka-svaki-cetvrti-zaposleni-radi-vikendom-broj-bolovanja-zbog-stresa-u-porastu/>

Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji žena. (5. 7. 2019. godine); Dostupno na: <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/03/FINAL-RGI-2019-ZA-NARODNU-SKUPSTINU.pdf>

Povelja Ujedinjenih nacija, Међ. уг. FNRJ 5/1945, Информациони центар УН у Београду, 1984], приступљено: https://www.tuzilastvorz.org.rs/upload/Regulation/Document_sr/2016-05/povelja_un_lat.pdf

Уједињени градски синдикати *Независност*, Бранислав Божић, ауторски текст: Рад преко агенција за запошљавање: кад поцрни сива економија. Приступљено:
<https://nezavisnost.org/rad-preko-agencija-za-zaposljavanje-kad-pocрни-siva-ekonomija/>

ПРИЛОЗИ

Прилог 1. Оправданост разлога за отпуштање радника (2005–2018)

Године	Отказ од стране послодавца оправдан:	Додато (измене)
2001.	<p>Члан 101.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Запослени не остварује резултате рада, 2. Нема потребна знања и способности за обављање послована којима ради; 3. Ако својом кривицом учини повреду радне обавезе; 4. Ако не поштује радну дисциплину 5. Ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом; 6. Ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа; 7. Ако запослени злоупотреби боловање; 8. Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла. <p>Послодавац је најпре дужан да запосленог обавести о постојању основаног разлога за прекид радног односа, али је и у обавези да запосленог оспособи за рад на другим радним местима ако је то могуће. Одредба става 3 овог члана не односи се на послодавца који има у радном односу на неодређено време мање од 50 запослених.</p> <p>Члан 102. (неоправдани разлози за отказ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења; 2) Коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета; 3) Одслужење или дослужење војног рока; 4) Чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или др; 5) Обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду. 	

2005.	<p>Члан 179.</p> <p>1. Не остварује резултате рада, нема знање и способности за обављање посла;</p> <p>* У случају повреде радне обавезе;</p> <p>* Ако не поштује радну дисциплину;</p> <p>* Ако начини кривично дело на раду или у вези са радом;</p> <p>* Ако се не врати на рад у року од 15 дана након неплаћеног одсуства или мировања;</p> <p>* Ако злоупотреби право за привремену спреченост за рад;</p> <p>* Ако одбије закључење анекса уговора о раду;</p> <p>* Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.</p> <p>Послодавац је најпре дужан да запосленог обавести о постојању основаног разлога за прекид радног односа, а запослени има 5 дана да се изјасни о наводима. Послодавац је дужан да наведе разлог за отказ запосленом и да мишљење достави синдикату.</p>	<p>У члану 179. додато у односу на претходни закон о раду:</p> <p>* Ако одбије закључење анекса уговора о раду;</p> <p>У члану 183 додато у односу на претходни закон:</p> <p>* Оправданим разлогом за отказ не сматра се деловање у својству представника запослених.</p>
2009.	Исто.	
2013.	Исто.	
2014.		<p>Члан 179.</p> <p>* Спецификовање повреде радне обавезе (несавесно и немарно извршавање радних обавеза; злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења; нецелисходно и несавесно коришћење средства рада);</p> <p>* Спецификовање радне дисциплине (одбијање да се обаве послови и изврше захтеви послодавца; ако се не достави потврда за привремену спреченост за рад; рад под дејством алкохола и других опијума; ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа; одбије да уради здравствени преглед на захтев послодавца на местима са већим ризиком по здравље запосленог);</p> <p>* Одредба: „ако начини кривично дело на раду или у вези са радом” преформулисана је у „ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду и у вези са радом”;</p> <p>* Само у овој години је додата одредба која је касније избачена јер није била у складу</p>

		са Уставом Републике Србије: „ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом без обзира да ли је против њега покренут кривични поступак”.
		*члан 179а: мере за непоштовање радне дисциплине.
2017.		Исто.
2018.		Исто.

Прилог 2: Начин обрачунавања исплате отпремнина (2005–2018)

Година	Право на отпремнину и висина зараде
2001.	<p>1) До 10 година проведених у радном односу – најмање у висини двоструког износа зараде; 2) Од 10 до 20 година проведених у радном односу – најмање у висини троструког износа зараде; 3) Од 20 до 30 година проведених у радном односу – најмање у висини четвороструког износа зараде; 4) Преко 30 година проведених у радном односу – најмање у висини петоструког износа зараде.</p> <p>*Зарадом, у смислу става 1 овог члана, сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.</p>
2005.	<p>Отпремнина не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.</p> <p>Зарадом, у смислу члана 158 овог закона, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.</p>
2009.	Исто.
2013.	Исто.
2014.	Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.
2017.	Исто.
2018.	Исто.
Право на отпремнину је гарантовано у свим анализираним верзијама <i>Закона о раду</i> од 2005. до 2018. године, а измене се тичу начина обрачунавања исплате отпремнина које су представљене у табели.	

Биографија аутора

Александра Николајевић рођена је 18. августа 1990. године у Врању. Завршила је основну школу „Јован Јовановић Змај” у Врању, и гимназију „Јован Скерлић”, природно – математички смер у Владичином Хану. Основне академске студије социологије на Филозофском факултету у Нишу уписала је 2009. године, а дипломирала 2013. године са просечном оценом 9,19. Исте године уписује Мастер академске студије на Департману за социологију Универзитета у Нишу и завршава испите са просечном оценом 9,33. Брани мастер рад на тему „Социјална искљученост особа са хендикепом из високог образовања – развијање хипотеза о механизмима искључивања на основу квалитативног истраживања” са оценом 10. Била је стипендиста Министарства просвете, науке и технолошког развоја током основних и мастер академских студија, а за најбољу студенткињу мастер студија проглашена је школске 2014/15. године.

Докторске академске студије уписује школске 2015/2016. године на Филозофском факултету Универзитета у Нишу, а све испите предвиђене програмом положила је са просечном оценом 9,77.

У току свог академског пута, похађала је *Школу за младе истраживаче и истраживачице* у оквиру *Friedrich Ebert Stiftung* фондације, али и била ангажована на више пројеката: на теренским истраживањима у склопу пројеката „*Културна оријентација студената, међуетнички односи, национални идентитет и култура мира на Балкану*” при Министарству просвете и науке, затим „*Истраживање о раширености социјалдемократских уверења међу јавним мњењем радника Србије*” (FES), као и „*Bliss & Gaesing – Associated Consultants*”; као локална координаторка истраживања на пројекту „*Студентско рангирање факултета у Србији*“ (ISerbia); као менторка ученику из рањиве групе на пројекту *Tempus EQUIED „Равноправан приступ за све, оснаживање социјалне димензије у циљу јачања европског простора високог образовања”* и другим. Учествовала је на већем броју семинара, курсева, тренинга и летњих школа који покривају поље економске интеграције, родне равноправности, социјално укључивање и интеграцију рањивих група. Од 2018. године до данас, члан је тима научно – истраживачког пројекта „*Традиција, модернизација и национални идентитет у Србији и на Балкану у процесу европских интеграција*” који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

Од октобра 2014. године започиње своју академску каријеру на Филозофском факултету Универзитета у Нишу, када је први пут изабрана је у звање *Сарадник у настави* за ужу научну област Социологија (Економска социологија и Социјална политика), а затим и у звање *Асистент*. Поред главних предмета за које је бирана, ангажована је и на реализацији наставе из предмета Социологија рада, Социологија транзиције српског друштва, Друштвене неједнакости и сиромаштво, Социјална заштита, Социјална искљученост и политика социјалног укључивања, Анализа мера социјалне политике и Јавне финансије и финансијско право.

ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ

Изјављујем да је докторска дисертација, под насловом "КВАЛИТЕТ ПОСЛОВА У СРБИЈИ: ОБРАСЦИ АЛОКАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И СЕГМЕНТАЦИЈА ТРЖИШТА РАДА"

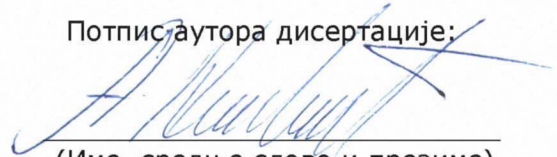
која је одбрањена на Филозофском факултету Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да ову дисертацију, ни у целини, нити у деловима, нисам пријављивао/ла на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредио/ла ауторска права, нити злоупотребио/ла интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци, који су у вези са ауторством и добијањем академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада, и то у каталогу Библиотеке, Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Нишу, као и у публикацијама Универзитета у Нишу.

У Нишу, 29.05.2023.

Потпис аутора дисертације:



(Име, средње слово и презиме)

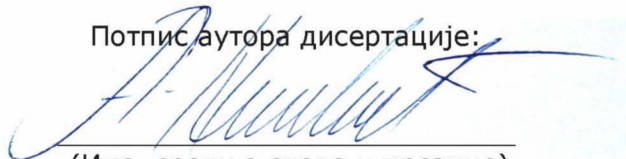
**ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ ЕЛЕКТРОНСКОГ И ШТАМПАНОГ ОБЛИКА
ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ**

Наслов дисертације: "КВАЛИТЕТ ПОСЛОВА У СРБИЈИ: ОБРАСЦИ АЛОКАЦИЈЕ
ЗАПОСЛЕНИХ И СЕГМЕНТАЦИЈА ТРЖИШТА РАДА"

Изјављујем да је електронски облик моје докторске дисертације, коју сам предао/ла за уношење у **Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу**, истоветан штампаном облику.

У Нишу, 29.05.2023.

Потпис аутора дисертације:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'A. M. ...', written over a light blue rectangular background.

(Име, средње слово и презиме)

ИЗЈАВА О КОРИШЋЕЊУ

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Никола Тесла“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу унесе моју докторску дисертацију, под насловом:

"КВАЛИТЕТ ПОСЛОВА У СРБИЈИ: ОБРАСЦИ АЛОКАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И СЕГМЕНТАЦИЈА ТРЖИШТА РАДА"

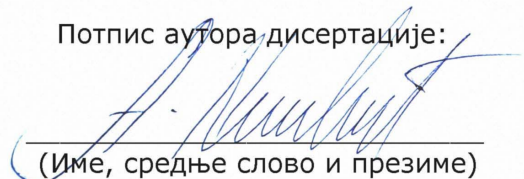
Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском облику, погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију, унету у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу, могу користити сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons), за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство **(CC BY)**
2. Ауторство – некомерцијално **(CC BY-NC)**
3. Ауторство – некомерцијално – без прераде **(CC BY-NC-ND)**
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима **(CC BY-NC-SA)**
5. Ауторство – без прераде **(CC BY-ND)**
6. Ауторство – делити под истим условима **(CC BY-SA)**

У Нишу, 29.05.2023.

Потпис аутора дисертације:



(Име, средње слово и презиме)