

Monografija Jovane Zafirović *Doba nesigurnosti. Nesigurnost posla u savremenom društvu* predstavlja vredno i originalno naučno delo koje se bavi gorućim problemom savremenih kapitalističkih društava – nesigurnošću posla. Ova monografija doprinosi boljem razumevanju savremenih izazova u sferi rada i može poslužiti kao polazna tačka za buduće istraživačke i praktične inicijative usmerene na unapređenje radne sigurnosti u evropskom kontekstu.

*Dr Jelena Pešić*

Monografija *Doba nesigurnosti: nesigurnost posla u savremenom društvu* autorke Jovane Zafirović predstavlja izuzetan doprinos izučavanju nesigurnosti posla, jedne od ključnih tema savremene sociologije rada, ali i ostalih socioloških disciplina (opšte sociologije, ekonomske sociologije, sociologije organizacije itd.). Istovremeno, s obzirom da rad predstavlja bitnu sferu života, saznanja do kojih autorka dolazi relevantna su i korisna i za sve one koji su zainteresovani za praćenje promena u sferi rada koje ih okružuju.

*Dr Irena Petrović*

*Doba nesigurnosti. Nesigurnost posla u savremenom društvu* predstavlja značajan, originalan i inovativan doprinos sociološkoj literaturi, i verujemo da će privući pažnju kako domaće tako i međunarodne akademske javnosti. Naravno, monografija može biti korisno štivo i za neakademske publiku, jer je pisana pristupačnim stilom, te je preporučujemo i širem auditorijumu zainteresovanom za pitanja nejednakosti u savremenim društvima.

*Dr Bojan Todosijević*

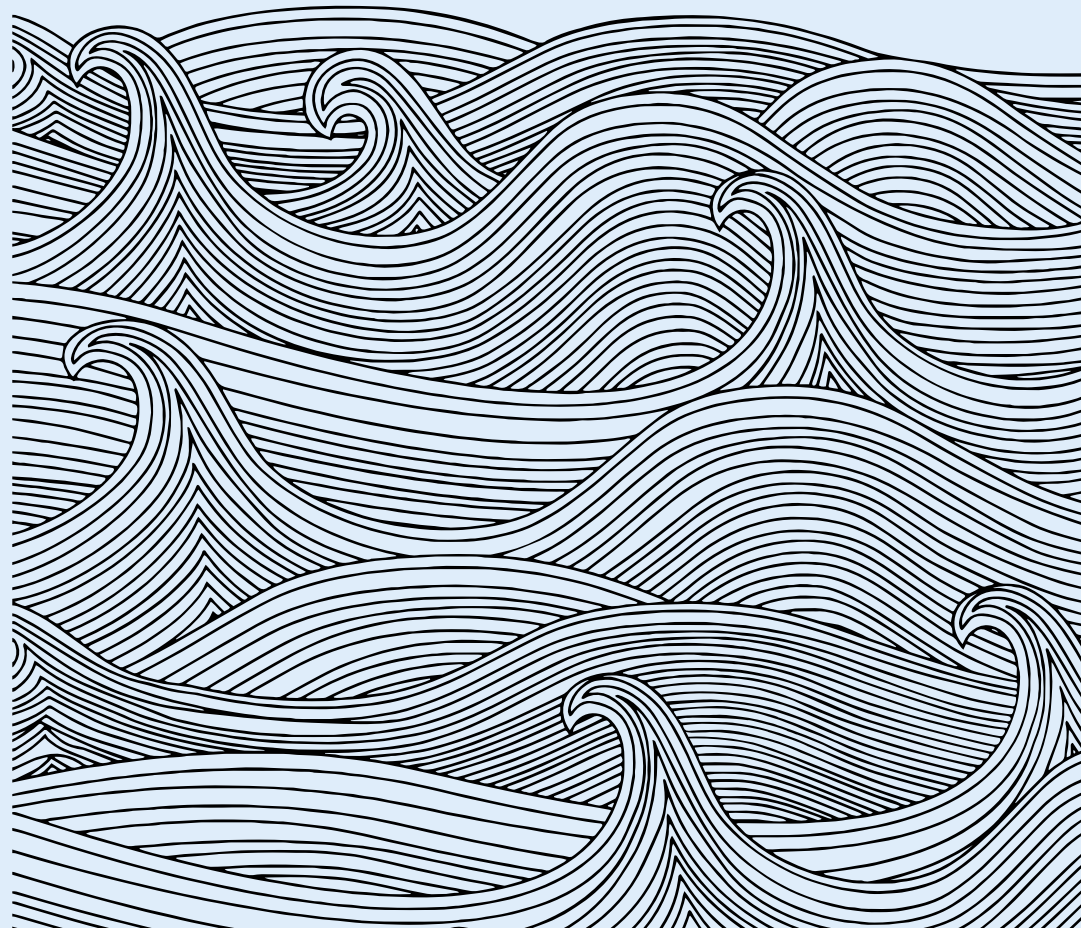
www.idn.org.rs



# DOBA NESIGURNOSTI

## Nesigurnost posla u savremenom društvu

**Jovana Zafirović**



Edicija Istraživanja

Neizvesnost u zapošljavanju postala je svakodnevna realnost za mnoge radnice i radnike širom sveta. Kako se nesigurnost posla menja kroz vreme, posebno u kontekstu krize kapitalizma, i kakve posledice ostavlja ne samo na pojedince već i na društvo u celini, pitanja su koja zahtevaju temeljnu analizu i dublje razumevanje.

Ova monografija pruža dublji uvid u međusobnu povezanost objektivne nesigurnosti i njenih subjektivnih ekvivalenata, otvarajući time prostor za sveobuhvatnije razumevanje same prirode nesigurnosti posla i načina na koji promene u svetu rada oblikuju živote zaposlenih.

Nesigurnost posla u savremenom društvu

DOBA NESIGURNOSTI

EDICIJA ISTRAŽIVANJA

DOBA NESIGURNOSTI

Nesigurnost posla u savremenom društvu

EDICIJA

**Istraživanja**

UREDNIK EDICIJE

**Dr Milica Joković Pantelić**

IZDAVAČ

**Institut društvenih nauka  
Beograd, 2025.**

ZA IZDAVAČA

**Dr Goran Bašić**

RECENZENTI

**Dr Jelena Pešić**

**Dr Irena Petrović**

**Dr Bojan Todosijević**

**ISBN 978-86-7093-286-9**

**<https://doi.org/10.59954/NQHW6031>**

Monografija je napisana u okviru Programa istraživanja Instituta društvenih nauka za 2025. godinu, koji podržava Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije.

# DOBA NESIGURNOSTI

## NESIGURNOST POSLA U SAVREMENOM DRUŠTVU

Jovana Zafirović



Beograd, 2025

*Mojoj porodici.*

# Sadržaj

---

|                                                                           |            |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>PREDGOVOR</b>                                                          | <b>7</b>   |
| <b>SVET RADA NA PREKRETNICI</b>                                           | <b>9</b>   |
| <b>ŠTA JE NESIGURNOST POSLA?</b>                                          | <b>13</b>  |
| Istorijat pojma                                                           | 14         |
| Objektivna nesigurnost posla                                              | 15         |
| Subjektivna nesigurnost posla                                             | 17         |
| <b>KAKO JE RAD POSTAO NESIGURAN?</b>                                      | <b>21</b>  |
| <b>NOVO DOBA NESIGURNOSTI?</b>                                            | <b>28</b>  |
| Apostoli novog kapitalizma                                                | 29         |
| Stendingovo shvatanje prekarijata                                         | 35         |
| Kalebergova teorija prekarnosti                                           | 38         |
| Duganov pristup nesigurnosti                                              | 42         |
| Čunarín pristup nesigurnosti                                              | 44         |
| <b>VARIJETETI KAPITALIZMA, DRŽAVA BLAGOSTANJA<br/>I NESIGURNOST POSLA</b> | <b>47</b>  |
| Varijeteti kapitalizma i nesigurnost posla                                | 48         |
| Država blagostanja i nesigurnost posla                                    | 54         |
| <b>NESIGURNOST POSLA U EVROPSKOM KONTEKSTU</b>                            | <b>59</b>  |
| <b>METODOLOŠKI OKVIR</b>                                                  | <b>64</b>  |
| Analitički postupci                                                       | 69         |
| Modelovanje krivama latentnog rasta                                       | 69         |
| Neparametarski testovi ranga                                              | 71         |
| <b>BAUK NESIGURNOSTI? REZULTATI EMPIRIJSKE ANALIZE</b>                    | <b>72</b>  |
| Trendovi nesigurnosti posla                                               | 73         |
| Varijeteti kapitalizma i nesigurnost posla                                | 83         |
| Država blagostanja i nesigurnost posla                                    | 92         |
| <b>ZAKLJUČNA RAZMATRANJA</b>                                              | <b>101</b> |
| <b>LITERATURA</b>                                                         | <b>105</b> |



## PREDGOVOR

Neizvesnost u zapošljavanju postala je svakodnevna realnost za mnoge radnice i radnike širom sveta. Ova monografija proistekla je iz savremenih debata o prekarnosti i nesigurnosti – temama koje su poslednjih decenija postale ključne u istraživanjima o radu i zapošljavanju. Kako se nesigurnost posla menja kroz vreme, posebno u kontekstu krize kapitalizma, i kakve posledice ostavlja ne samo na pojedince već i na društvo u celini, pitanja su koja zahtevaju temeljnu analizu i dublje razumevanje. Konkretno, u ovoj knjizi razmatram promene u objektivnoj i subjektivnoj nesigurnosti posla tokom poslednjih nekoliko decenija, nastojeći da ih smestim u širi društveni kontekst. Studija počiva na dvostrukoj komparativnoj analizi promena nesigurnosti posla u evropskim zemljama. Sa jedne strane, ispitujemo promene u objektivnim i subjektivnim indikatorima nesigurnosti posla pre i posle Svetske ekonomske krize (2008). Sa druge strane, ispitujemo razlike među evropskim zemljama tokom proučavanog perioda. Temporalna dimenzija istražuje kritični istorijski period – period duboke krize neoliberalnog oblika kapitalizma i, konkretnije, Svetske ekonomske krize (2008). Ova knjiga, stoga, ne samo da analizira objektivnu i subjektivnu nesigurnost posla, već nastoji da pruži širi analitički okvir za razumevanje nesigurnosti posla u savremenom društvu.

Studija pred vama predstavlja izmenjenu i dopunjenu verziju doktorske disertacije *Činioci subjektivne nesigurnosti posla: komparativna ekonomska perspektiva*, koja je nastala pod mentorstvom dr Jelene Pešić i odbranjena u februaru 2025. godine na Odeljenju za sociologiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu. Disertacija je odbranjena pred komisijom u sastavu: prof. dr Slobodan Cvejić, prof. dr Dušan Mojić, doc. dr Irena Petrović, dr Srđan Prodanović i dr Bojan Todosijević. Tokom pisanja disertacije i istraživanja ovog fenomena iz subjektivne perspektive, razvila sam interesovanje za istraživanje objektivnih indikatora nesigurnosti posla, želeći da ispitam u kojoj meri se oni podudaraju sa percepcijama i doživljajima radnika i radnica. Ova monografija pruža dublji uvid u međusobnu povezanost objektivne nesigurnosti i njenih subjektivnih ekvivalenata, otvarajući time prostor za sveobuhvatnije razumevanje same prirode nesigurnosti posla i načina na koji promene u svetu rada oblikuju živote zaposlenih.

Ovom prilikom izražavam posebnu zahvalnost mentorki i recenzentkinji dr Jeleni Pešić, čiji su uvidi i korisni saveti značajno doprineli konačnom obliku ove knjige. Takođe, izražavam zahvalnost dr Bojanu Todosijeviću i dr Ireni Petrović, recenzentima i članovima komisije za odbranu doktorata, na izuzetno korisnim sugestijama i podršci. Veliku zahvalnost dugujem i ostalim članovima komisije, prof. dr Slobodanu Cvejiću, prof. dr Dušanu Mojiću i dr Srđanu Prodanoviću, čiji su komentari i smernice bili od velike pomoći pri finalizaciji ove knjige.

Nadam se da će ova knjiga biti od koristi istraživačima i istraživačicama u oblasti rada i zapošljavanja, kao i svima koji se interesuju za savremene debate o radnoj nesigurnosti i prekarnosti. Nastojala sam da svoje nalaze i objašnjenja predstavim što jasnije, uz minimalnu upotrebu tehničkog jezika i oslanjajući se prvenstveno na vizuelne prikaze statističkih rezultata. S obzirom da je rad bitna sfera života, ova saznanja su u funkciji odnosa čoveka prema vlastitom radu, pa su korisna i za ljude koji tragaju za svrhom „onoga što se njima ili sa njima dešava dok rade“ (Bolčić, 2003: 15). Time želim da knjiga bude dostupna ne samo akademskoj zajednici, već i široj publici zainteresovanoj za promene u svetu rada i njihovu širu društvenu dinamiku.

U Beogradu, februara 2025.

*Jovana Zafirović*

## SVET RADA NA PREKRETNICI

*Prekaritet duboko pogađa onoga ili onu koji ga trpi: time što celokupnu budućnost čini neizvesnom, on onemogućava svako racionalno predviđanje, a naročito onaj minimum vere i nade koji je potreban da bismo se pobunili, naročito kolektivno, protiv sadašnjosti, čak i one najnepodnošljivije (Burdije, 1999: 95).*

Da li se savremene promene mogu shvatiti kao nagoveštaj kraja rada, kako je to tvrdio Rifkin (Rifkin, 1995), ili se, zapravo, suočavamo sa njegovim novim, radikalno izmenjenim oblicima? Jedan od važnih ciljeva sociologije kroz čitavu njenu istoriju bilo je proučavanje društvenih nejednakosti i identifikovanje njihovih uzroka. Plaćeni rad, odnosno posao, predstavlja značajan izvor društvenih nejednakosti. Plaćeni rad je „svrsishodna delatnost“, „većiti prirodni uslov ljudskog života i zato nezavistan ma od kojega oblika toga života, šta više podjednako svojstven svima oblicima ljudskog društva“ (Marks, 1978: 168). Rad određuje karakter društvenih odnosa u koje pojedinac stupa, definiše njegovo mesto u društvenoj strukturi, predstavlja osnov za sticanje društvenog statusa, te predstavlja izvor njegovog identiteta i kolektivne svrhovitosti (Jahoda, 1982). Drugim rečima, radi se o kompleksnom društvenom fenomenu koji se ne može svesti samo na ulogu obezbeđivanja materijalne egzistencije pojedinca i domaćinstva, iako ova funkcija u savremenim društvima, bez sumnje, predstavlja jedan od njegovih najznačajnijih aspekata. S obzirom da je rad ključan za ljudsku egzistenciju, većina dosadašnjih društvenih promena imale su u svom korenu promene u sferi rada (Bolčić, 2003). Međutim, u savremenim kapitalističkim društvima, jedna dimenzija plaćenog rada naročito dobija na značaju, a reč je o (ne)sigurnosti posla, koja postaje resurs za sebe, a njena nejednaka distribucija novi izvor društvenih nejednakosti (Balz, 2020).

Od kasnih sedamdesetih godina dvadesetog veka, ekonomske recesije, procesi industrijskog restrukturiranja i tehnoloških promena, ubrzana globalizacija kao i Svetska ekonomska kriza (2008) dramatično su uticali na sferu rada (Kalleberg & Vallas, 2017), i samim tim, na rast radne nesigurnosti. Iako je plaćeni rad uvek bio u izvesnoj meri nesiguran, posebno za ranjive društvene grupe, neki autori ističu da je tokom proteklih decenija došlo do opšteg porasta nesigurnih poslova,

čak i za one grupe stanovništva čija je radna pozicija do tada bila relativno sigurna (Kalleberg & Vallas, 2017). Webster i saradnici (Webster et al., 2011) ističu da je u savremenim društvima nova odlika neoliberalizma u tome što se sada namerno stvara nesigurnost kao strategija kako bi se podrivala kolektivna moć civilnog društva. Slično, Ofe (Offe, 1984) smatra da od sredine 60-ih godina dolazi do administrativne rekomodifikacije odnosno da je u neoliberalizmu primarna strategija kapitalističke države političko stvaranje uslova u kojima pravni i ekonomski subjekti mogu funkcionisati kao robe. Konačno, Alberti i saradnici (Alberti et al. 2018) ističu da prekarizacija predstavlja više od povratka nesigurnosti u živote radnika postfordističke ere, već nešto novo: gubitak kontrole nad budućnošću koja je nekada bila predvidiva, usled činjenice da se različiti društveni podsistemi sve više prilagođavaju potrebama tržišta i ekonomije.

Razumevanje promena kapitalizma ključno je za razumevanje promena u okviru radnih procesa (Kalleberg, 2011). Kriza kapitalizma poslednjih decenija nosi ubrzane višedimenzionalne socijalne i ekonomske posledice koje dobijaju globalne razmere – masovni društveni protesti, populistički pokreti, ksenofobija, rasizam – doprinoseći rastu kulture straha (Castels et al., 2012). U savremenom svetu sve su evidentnije promene u sferi rada, uzrokovane brojnim ekonomskim, političkim, društvenim i tehnološkim faktorima. Ova dinamičnost dodatno je potpomognuta krahom finansijskih tržišta, a potom i Svetskom ekonomskom krizom iz 2008. godine, čije se posledice i dalje osećaju. Posledice krize značajno su izmehnile svet rada u Evropi (Choonara, 2019). Broj nestandardnih oblika zaposlenja je u porastu: primera radi, udeo privremenih radnih ugovora je izrazito porastao u polovini zemalja OECD-a, a takođe se povećao broj poslova sa skraćenim radnim vremenom, i to najčešće nedobrovoljnih, što ukazuje na poteškoće u pronalaženju posla sa punim radnim vremenom (OECD, 2019). Zatim, ekonomske nejednakosti se povećavaju i opada udeo nacionalnog dohotka koji odlazi radnicima u obliku zarada, dok se udeo vlasnika kapitala povećava. Ovakve nejednakosti se potom prelivaju i u druge sfere društvenog života, uzrokujući otežani pristup sistemu obrazovanja i zdravstvenim uslugama (Andersen, 2015). Osim toga, transformacije u sferi rada ne utiču jednako na sve radnike – ovi trendovi zapravo doprinose povećanju razlika između različitih grupa radnika i na taj način dodatno polarizuju tržište rada (OECD, 2019).

Posledice su vidljive i u osećaju (ne)sigurnosti u pogledu prirode i budućnosti radnih mesta (Sverke et al., 2002; Hartley et al., 1991). Burdije (Pierre Bourdieu) među prvim naglašava da je „objektivna nesigurnost osnov jedne subjektivne nesigurnosti koja danas, u srcu jedne visokorazvijene privrede, dotiče sve radnike, pa čak i one koji nisu ili još uvek nisu direktno pogođeni“ (Burdije, 1999: 95). Gidens (Anthony Giddens) je takođe pisao o „ontološkoj nesigurnosti“ kao karakterističnoj odrednici savremenog društva, jer akteri postaju svesniji arbitrarne i

uslovljene prirode rituala koje izvode (što je ishod onoga što Gidens naziva „refleksivnom modernizacijom“) (Giddens, 1991). Slično, Bek (Ulrich Beck) smatra da su nuspojave bezobzirnog ekonomskog rasta dovele do pojave „rizičnog društva“ (Beck, 2000). U njemu naučna i tehnološka ekspertiza umnožava pretnje sa kojima se ljudi suočavaju u svom svakodnevnom životu, tako da je pojedinac podvrgnut do sada nepoznatoj društvenoj nesigurnosti. Najzad, Bauman (Zygmunt Bauman) tvrdi kako se razvija nova era u kojoj su čvrste, stabilne institucionalne strukture koje su bile potpomognute industrijskim kapitalizmom ustupile mesto novoj eri – eri „fluidne modernosti“ – u kojoj je stanje „nesigurnosti, nestabilnosti, ranjivosti najviše rasprostranjena (kao i najbolnije doživljena) karakteristika savremenih životnih uslova“ (Bauman, 2000: 160).

Stoga, nesigurnost posla smatra se izuzetno važnim segmentom života radnika i radnica (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002; Beard & Edwards, 1995; Berkhoff & Schabracq, 1992). Na individualnom nivou, nesigurnost posla negativno utiče na zdravlje i psihičko blagostanje radnika i radnica. Osim što smanjuje psihološko blagostanje (Dawson et al, 2017), zadovoljstvo poslom (De Witte & Naswall, 2003) i zadovoljstvo životom (De Cuyper & De Witte, 2007), ona između ostalog smanjuje i bračno zadovoljstvo (Cheng et al, 2014). Konačno, ona može imati i šire društvene posledice. Njen štetni uticaj na zdravlje zaposlenih često mora biti nadomešten razvijenim sistemom socijalne i zdravstvene zaštite (Pfeffer, 1997). Dodatno, pobrojani negativni ishodi mogu dovesti do formiranja društvenih i političkih pokreta koji protestuju protiv ovakvih radnih uslova (Kalleberg, 2011). „Radnici u nesigurnim poslovima dele iskustva besa (zbog frustracije usled blokiranih aspiracija), anomije (pasivnosti koja proizlazi iz očaja zbog nemogućnosti pronalaženja smislenog rada), anksioznosti (zbog hronične nesigurnosti) i otuđenosti (zbog nedostatka svrhe i društvenog neodobravanja)“ (Kalleberg, 2011: 167). Sa jedne strane nesigurnost posla može podstaći kolektivnu solidarnost (npr. pokret Okupiraj (eng. *Occupy*)), dok sa druge može redukovati mogućnost kolektivne akcije (Kalleberg, 2011). Iako kapitalističko društvo nikada neće biti potpuno oslobođeno nesigurnosti (Green, 2009), postoji sve veća zabrinutost u vezi sa načinima njenog smanjenja ili ublažavanja. Stoga je ključno bolje razumeti obrasce nesigurnosti posla na globalnom nivou i odgovoriti na pitanje: da li poslovi zaista postaju sve nesigurniji.

S obzirom na značajne posledice nesigurnosti posla, neophodno je sistematski pratiti njene trendove. Ova studija se stoga fokusira na analizu promena u objektivnoj i subjektivnoj nesigurnosti posla pre i posle Svetske ekonomske krize 2008. godine, nastojeći da pruži uvid u dinamiku nesigurnosti u različitim institucionalnim režimima. Kako stepen i promene stepena nesigurnosti zavise od institucionalnog okvira pojedinih zemalja (Fritz & Koch, 2013; Kalleberg, 2018; Choonara, 2019), fokusiramo se i na međudržavne razlike u Evropi tokom posmatranog perioda.

Sekundarne analize se sprovode na obimnoj empirijskoj građi koja je prikupljena putem nekoliko anketnih istraživanja u okviru tri istraživačka projekta – International Social Survey Programme (ISSP), European Social Survey (ESS) i European Working Conditions Survey (EWCS).

U savremenim kapitalističkim društvima sigurnost posla postaje resurs za sebe, a njena nejednaka distribucija novi izvor socijalnih nejednakosti – unutar društava, ali i između njih. Koncept nesigurnog rada objedinjuje kako sociološke, tako i ekonomske i druge društvene teme. Ovaj koncept omogućava razumevanje o tome kako institucionalne i kulturne sile transformišu radne odnose, a posledično i pojedince i njihove porodice. Međutim, empirijsko istraživanje nesigurnosti posla postaje nemoguće bez dubokog razumevanja njene prirode, kao i identifikacije ključnih trendova koji je oblikuju u savremenim društvima. Shodno tome, ova studija ima mnogostruki značaj. Na praktičnom nivou, budući da su brojne empirijske studije pokazale da nesigurnost posla ima štetne efekte kako na individualnom (Cheng & Chan, 2008), na organizacionom nivou (Sverke et al., 2002), kao i na nivou društava (Kalleberg, 2011; Pfeffer, 1997), u interesu je državnih politika, radnih organizacija, kao i samih zaposlenih da se istraže trendovi proučavane pojave.

U saznavnom smislu, cilj ovog istraživanja je da istražimo promenljivu prirodu nesigurnosti posla, kao i razlike u trendovima između objektivne i subjektivne nesigurnosti posla. Razumevanje ovih razlika je ključno jer objektivna nesigurnost ne mora nužno korespondirati sa načinom na koji pojedinci doživljavaju nesigurnost u svom radnom životu. Štaviše, savremene rasprave o prekarnosti naglašavaju važnost istraživanja i subjektivnih i objektivnih aspekata nesigurnosti (vidi Alberti et al., 2018). Subjektivna nesigurnost, koja ima i svoju kognitivnu i afektivnu dimenziju, može imati dubok uticaj na ponašanje radnika, njihovu motivaciju i blagostanje, čak i kada objektivni pokazatelji nisu toliko zabrinjavajući.

Ova studija o nesigurnosti posla uvažava saznanja iz drugih naučnih disciplina, ali pre svega predstavlja prilog savremenoj sociologiji rada. Ova tema je aktuelna i važna u okviru rasprava u sociologiji rada, opštoj sociologiji, ekonomskoj sociologiji, sociologiji zanimanja i organizacija, kao i u proučavanju društvene stratifikacije i nejednakosti. Konačno, očekivani nalazi prevazilaze lokalne (nacionalne) okvire i mogu potencijalno biti značajni u okviru šire akademske zajednice. Time se naša sociologija uključuje u globalne akademske tokove i proizvodi rezultate koji imaju širi akademski značaj i relevantnost.

## ŠTA JE NESIGURNOST POSLA?

Za početak, ključno je precizno razgraničiti pojmove prekarnosti i nesigurnosti posla. Čunara (Joseph Choonara) piše o samom konceptu prekarnosti kao o „prekarnom konceptu prekarnosti“ (Choonara, 2020). Iako Anderson (Bridget Anderson) ističe opasnost da pojam prekarnosti postane sveobuhvatan „što znači da može značiti i sve i ništa u isto vreme“, ona naglašava da ovaj pojam ipak „uspešno obuhvata ideje o stalnim promenama i neizvesnosti koje se odnose na određene grupe radnika“ (Anderson, 2010: 303). Upravo zbog nedostatka precizne definicije pojma prekarnosti, mnogi autori smatraju da se ona mora precizirati putem ograničavanja na jasne i merljive kriterijume. Na primer, to može uključivati fokusiranje na određene vrste zaposlenja, poput ugovora na određeno vreme, ili samo na specifične oblike nesigurnosti (Alberti et al., 2018). Slično, Proser (Thomas Prosser) prekarnost (ili prekarni rad) definiše kao „zapošljavanje koje uključuje ugovornu nesigurnost; ovo obuhvata oslabljenu sigurnost zaposlenja za stalne radnike kao i nestandardne oblike ugovora kao što su rad preko agencije, ugovori na određeno vreme, rad na poziv i neformalni rad“ (Prosser, 2016: 2).

U analizi savremenih radnih odnosa, pojam nesigurnosti posla često se tumači kroz prizmu koncepta prekarnosti. Nesigurnost posla se neretko definiše kao posledica, dimenzija ili pandan prekarnosti. Konkretno, Kallebergov (Arne Kalleberg) pristup nesigurnosti posla definiše je kao direktnu manifestaciju prekarnog rada, kao „najdirektniji izraz prekarnog rada na individualnom nivou“ (Kalleberg, 2018: 7). Njegova definicija implicira da je nesigurnost posla posledica, a ne aspekt šireg fenomena prekarnosti. Sa druge strane, Stending (Guy Standing, 2011) promišlja nesigurnost posla kao jednu od dimenzija prekarnosti. Prema njegovom viđenju, prekarni rad obuhvata različite dimenzije, od kojih je nesigurnost posla jedna od ključnih. Na samom kraju, Čunara nesigurnost posla vidi kao subjektivni pandan prekarnosti koja je objektivna (Choonara, 2019: 71).

U ovoj studiji, zastupamo Stendingov pristup, tretirajući nesigurnost posla kao ključnu dimenziju prekarnosti. Ovakav pristup omogućava nam da izbegnemo opasnost upotrebe preširokog pojma prekarnosti, a da opet sagledamo nesigurnost posla u kontekstu kompleksnih socio-ekonomskih faktora koji oblikuju moderne radne odnose. Tretiranje nesigurnosti posla kao jednog od ključnih elemenata prekarnosti omogućava nam da dublje razumemo izazove s kojima se radnici suočavaju u savremenom društvu.

Treba li nesigurnost posla posmatrati kao objektivni ili subjektivni fenomen? Dok neki autori uglavnom naglašavaju subjektivne dimenzije nesigurnosti, drugi autori ističu važnost uključivanja i objektivnih pokazatelja kako bi se fenomen sagledao u celini. Glavni argument ovog poglavlja je da je potrebno sistematski

povezati različite pravce literature kako bi se ispitala veza između objektivnih i subjektivnih aspekata nesigurnosti. U nastavku će biti više reči o istorijatu pojma nesigurnosti posla, kao i konceptualizaciji subjektivne i objektivne nesigurnosti posla koje će biti predmet analize u okviru ove studije.

## Istorijat pojma

S obzirom na brojne promene koje se dešavaju u radnom životu, sam pojam nesigurnosti posla takođe je doživeo velike promene. Zanimljivo, studije usmerene na nesigurnost posla postojale su mnogo pre nego što su se eksplicitno pojavile studije o prekarnosti (Choonara, 2019). Tokom šezdesetih i sedamdesetih godina dvadesetog veka, pojam nesigurnosti posla uglavnom se mogao pronaći u literaturi koja se bavila radnom klimom i smatran je vrstom motivatora, a ne stresora (Hackman & Oldham, 1975; Rizzo, House, & Lirtzman, 1970).

Tokom osamdesetih godina prošlog veka, počinje da se razvija značajna socio-psihološka istraživačka tradicija vezana za ovu temu (npr. Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1991; Klandermans & Van Vuuren, 1999). To nije bilo iznenađujuće. Usled promena u ekonomskim sistemima većine evropskih društava i Sjedinjenih Američkih Država, uključujući zatvaranje fabrika, restrukturiranje korporacija i porast udela privremenih ugovora, nezaposlenost je postala značajan društveni problem (De Witte, 2005). Tada su istraživanja u ovoj oblasti počela da se sistematičnije bave nesigurnošću posla, a samim tim došlo je i do promene u značenju samog konstrukta: nesigurnost posla sada počinje da se tretira kao stresor (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). U skladu sa tim, počinje da se razvija sistematičniji pristup istraživanju nesigurnosti, kao i začeci teorijskih pristupa subjektivnoj nesigurnosti posla (Sverke et al., 2006). Početno, njena teorijska važnost naglašena je kroz istraživanja segmentacije tržišta rada. Dodatno, nesigurnost je odigrala ključnu ulogu u formulisanju klasnih pristupa, služeći kao faktor koji diferencira različite vrste radnih aranžmana, poput „servisnih“ ili „radnih“ ugovora (Goldthorpe, 2000).

Međutim, pojam nesigurnosti posla, kakav danas poznajemo, uglavnom se razvio iz istraživanja sprovedenih tokom poslednjih trideset godina. Od 90-ih godina XX veka, sa širenjem fleksibilnosti na tržištu rada, nesigurnost posla je privukla značajnu pažnju u društvenim istraživanjima. U narednim poglavljima videćemo da, dok neki analitičari ukazuju na postojan porast strukturalne nesigurnosti, pre svega usled širenja nestandardnih oblika zaposlenja (Standing, 2011; Kalleberg, 2011), drugi snažno osporavaju ovu tvrdnju, posebno u kontekstu Velike Britanije, ističući nedostatak ubedljivih dokaza koji bi je potkrepili (Choonara, 2019; Gash & Inanc, 2013; Doogan, 2010; Green, 2009).

Ranija istraživanja su pretežno tretirala nesigurnost posla kao jednodimenzionalni fenomen, odražavajući generalnu zabrinutost u vezi sa budućim zaposlenjem. Prema nekim autorima (Sverke, 2002; Ashford et al., 1989; Hartley et al., 1991), nesigurnost na poslu je tipično procenjivana na ad hoc način, često upotrebom pojedinačnih stavki, skala sa nejasnim psihometrijskim karakteristikama ili mernih instrumenata bez ikakve teorijske osnove. Međutim, tokom vremena, proizveden je niz konceptualnih razrada. Pre svega, nesigurnost posla može da varira kod ljudi iako su izloženi objektivno identičnoj situaciji, jer je nesigurnost na poslu i subjektivni fenomen. Takođe, dodatni konceptualni razvoj odnosi se na uvođenje višedimenzionalnih definicija (Hellgren et al., 1999). Sam pojam nesigurnosti posla može se koristiti na različite načine. U empirijskim istraživanjima, objektivna i subjektivna nesigurnost često se analiziraju odvojeno i tretiraju kao alternativni, a ne komplementarni indikatori. Štaviše, pokušaji da se obe dimenzije objedine u jedinstvenim merama nailaze na kritike, jer takvi pristupi ne uspevaju da obuhvate sve nijanse radnih i životnih okolnosti koje mogu dovesti do nesigurnosti. Takođe, neretko se zanemaruje činjenica da percepcija nesigurnosti varira u zavisnosti od individualnih karakteristika i može postojati čak i u odsustvu objektivnih pokazatelja nesigurnosti. Stoga je najpre neophodno napraviti razliku između objektivnih i subjektivnih definicija nesigurnosti posla.

## Objektivna nesigurnost posla

Objektivna nesigurnost zasniva se na pretpostavci da se nesigurnost posla javlja kao kontekstualni fenomen nezavisan od iskustva pojedinca i tumačenja situacije. Primer za to je definicija Pirsia (Pearce, 1998: 34), prema kojoj je nesigurnost posla „utvrđena verovatnoća da će radnici u dogledno vreme imati isti posao“, pri čemu je on kao glavni indikator nesigurnosti koristio privremeno zaposlenje. Drugi autori su klasifikovali čitave organizacije ili radna mesta kao više ili manje nesigurne (npr. Ferrie et al., 1998). Osnovna pretpostavka kod objektivnih definicija je da pojedinci, koji se nađu u formama zaposlenja i/ili organizacijama klasifikovanim kao nesigurne, doživljavaju veću nesigurnost posla nego što je to slučaj kod pojedinaca koji imaju „sigurniju“ vrstu zaposlenja ili rade u organizaciji čiji opstanak nije ugrožen. U literaturi su zastupljeni i istraživači koji svoje definicije nesigurnosti posla zasnivaju na osnovu nivoa nezaposlenosti u društvu, što znači da se porast nezaposlenosti može tumačiti kao porast opšte nesigurnosti posla (Sverke et al., 2006). Stoga, objektivna nesigurnost posla se pripisuje spoljašnjim faktorima, na primer, istraživač može okarakterisati čitavu proučavanu populaciju kao nesigurnu (Ferrie, 2001). Kao takvi, ovi oblici nesigurnosti mogu se, u principu, meriti objektivno pomoću pokazatelja, kao što su

verovatnoća da će osoba izgubiti posao u određenom periodu i verovatnoća da će pronaći novi, barem uporediv, posao.

Proser je ponudio definiciju prekarnog rada kao zaposlenja koje podrazumeva ugovornu nesigurnost, uključujući oslabljenu sigurnost zaposlenja za stalne radnike, kao i nestandardne oblike ugovora, kao što su privremeni angažman preko agencija, ugovori na određeno vreme, rad sa nedefinisanim radnim vremenom (eng. *zero-hour*) i neprijavljeni rad (Prosser, 2016). Proserova definicija nesigurnosti stoga se odnosi na neku vrstu *ugovorne nesigurnosti* koja se ostvaruje kroz različite oblike ugovora, kao što su ugovor na određeno vreme, ugovor za privremeni rad i ugovori sa agencijama za privremene radnike. Ove vrste ugovorne fleksibilnosti dele zajedničke karakteristike privremenog radnog odnosa. Pirs ih smatra objektivnim oblicima nesigurnosti posla, jer podrazumevaju „nezavisno određenu verovatnoću da će radnici zadržati isti posao u budućnosti“ (Pearce, 1998: 34).

Istraživanja o tržištu rada često uzimaju tip ugovora o radu kao osnovni pokazatelj radne nesigurnosti. Ova istraživanja podrazumevaju da nestandardni oblici zaposlenja, poput ugovora na određeno vreme ili rada preko agencija, povećavaju ranjivost radnika, izlažući ih lošijim radnim uslovima i većoj nesigurnosti. Ova pretpostavka je potvrđena brojnim studijama koje pokazuju da radnici sa privremenim ugovorima imaju nepovoljnije ishode u odnosu na stalno zaposlene. Konkretno, istraživanja ukazuju na manje zadovoljstvo poslom (Mentus & Zafirović, 2023), niže zarade (Comi & Grasseni, 2011), ograničen pristup beneficijama poput zdravstvenog osiguranja i penzionih prava (Kalleberg, Reskin & Hudson, 2000) i manje mogućnosti za profesionalnu obuku i razvoj (O’Connell & Byrne, 2010). Ugovor o radu, posebno onaj na neodređeno vreme, predstavlja ključnu pravnu zaštitu za radnike od neželjenih postupaka poslodavaca. Dodatno, privremeni radnici su često izloženiji riziku otpuštanja, naročito u periodima reorganizacije i ekonomske nestabilnosti (Naswall & De Witte, 2003). Sve ovo pokazuje da ova kvi indikatori ne odražavaju samo pravni status radnika, već imaju šire implikacije na njihove ekonomske i profesionalne perspektive, direktno ukazujući na njihovu objektivnu nesigurnost.

Štaviše, često se naglašava da nestandardni oblici zaposlenja obuhvataju širok spektar radnih aranžmana, koji se značajno razlikuju u pogledu zarada, beneficija i radnih uslova koje radnice i radnici ostvaruju. Ova raznolikost ogleda se u različitim pokušajima da se izdvoje posebne kategorije zaposlenih na određeno vreme, poput podele na „dobrovoljne“ i „nedobrovoljne“ privremene radnike. Prvu grupu čine visokokvalifikovani stručnjaci u administrativnim i intelektualnim profesijama, koji se svesno odlučuju za privremene poslove, ostvaruju visoke zarade i zauzimaju važne pozicije unutar svojih firmi (Guest, 2004). Nasuprot tome, drugu grupu uglavnom čine niskokvalifikovani radnici koji su primorani da prihvate privremene poslove zbog ekonomskih faktora, pre svega zbog ograničenog pristupa boljim

radnim prilikama. Upravo oni snose najveće negativne posledice nestandardnog rada (Guest, 2004; Kalleberg, Reskin & Hudson, 2002).

Ipak, potrebno je razlikovati situacije u kojima se nestandardni ugovori koriste za stvaranje nesigurnosti od onih u kojima se zaštita zaposlenja za „standardne“ ugovore liberalizuje, što sugerise da sama upotreba nestandardnih ugovora nije dovoljna za utvrđivanje opsega nesigurnosti rada (Choonara, 2019). Slično naglašava i Standing, oslanjanje na ugovornu nesigurnost zanemaruje mnoge realne situacije sa kojima se suočavaju zaposleni<sup>1</sup>.

Imajući u vidu da ugovorna nesigurnost ne obuhvata sve objektivne aspekte nesigurnosti posla, Kalleberg nudi drugačiju definiciju. On nesigurnost posla definiše kao verovatnoću da će osoba izgubiti trenutni posao u određenom vremenskom periodu (Kalleberg, 2018: 92). U ovoj definiciji, Kalleberg najčešće koristi stepen stabilnosti posla kao objektivni indikator nesigurnosti, koji se meri dužinom radnog staža kod trenutnog poslodavca.

S druge strane, Čunara definiše objektivnu nesigurnost kao objektivno stanje na radnom mestu koje je obeleženo neizvesnošću u radnim odnosima. On se poput Kalleberga oslanja na stepen stabilnosti odnosno radni staž, kao i na ugovornu nesigurnost (Choonara, 2019).

Međutim, iskustvo nesigurnosti posla je složenije. Burdije (2000), objašnjavajući kako se trenutni sistem nesigurnosti održava, tvrdi da se objektivni uslovi eksploatacije rada razlikuju od subjektivnih procena radnika. Na primer, dva zaposlena u identičnoj situaciji mogu iskusiti različite stepene nesigurnosti posla upravo jer će različito percipirati i tumačiti određenu situaciju (Sverke, 2002). Tome idu u prilog nalazi prema kojima zaposleni koji rade u istoj organizaciji mogu osećati različite nivoe nesigurnosti posla (De Witte & Naswall, 2003; Sverke et al., 2002). Upravo stoga dolazi do ideje da se nesigurnost posla ne može definisati samo iz „objektivnih“ karakteristika situacije, već da bi ona trebalo da sadrži i element subjektivnosti (npr. Klandermans et al., 2010).

## Subjektivna nesigurnost posla

U savremenoj literaturi sve je izraženiji pravac koji se bavi analizom subjektivne nesigurnosti povezane sa zaposlenjem. Subjektivna nesigurnost posla može biti definisana kao „briga u vezi trajnosti posla u budućnosti, ili ponekad, briga u

---

<sup>1</sup> Standing opisuje situaciju poput one u francuskom Telekomu, gde je između 2008. i 2010. godine trideset zaposlenih izvršilo samoubistvo. Iako su imali garantovanu sigurnost zaposlenja, menadžment je kroz sistem „Time to Move“ primoravao zaposlene na česte promene kancelarija i poslova, što je prouzrokovalo dodatan stres i doprinelo samoubistvima (Standing, 2011:11).

vezi značajnog pogoršanja uslova zaposlenja“ (Van Vuuren & Klandermans, 1990: 133), „neslaganje između nivoa sigurnosti koju osoba doživljava i poželjnog nivoa“ (Jacobson et al., 1991: 4), i „percepcija zaposlenog o potencijalnoj pretnji za kontinuitet njegovog ili njenog trenutnog posla“ (Heaney, Israel & House, 1994: 1431). Kod ovih definicija uviđamo da je subjektivna nesigurnost posla odvojena od stvarnog/objektivnog gubitka posla, tj. da postoji razlika u samom iskustvu (Sverke, 2002). Kako Jahoda (Marie Jahoda) (1982) navodi, gubitak posla je trenutna, dok je nesigurnost posla jedno svakodnevno iskustvo koje uključuje produženu neizvesnost u pogledu budućnosti. Za razliku od prethodnih definicija objektivne nesigurnosti posla, ovi autori definišu nesigurnost posla kao subjektivni fenomen. Fokus na subjektivnom iskustvu pojedinca implicira da postoji razlika između percepcije i objektivne stvarnosti. U studiji koja upoređuje posledice objektivnih i subjektivnih vrsta nesigurnosti posla, De Vite i Nasval (De Witte & Naswall, 2003) otkrili su da je pojedinačno percipirana nesigurnost posla snažnije povezana sa negativnim posledicama u odnosu na objektivne indikatore nesigurnosti posla, poput privremenog rada. Tako i Rihter (Anne Richter) naglašava da subjektivan pristup nesigurnosti posla omogućava da se uoči njena veća varijabilnost (Richter, 2011). Dodatno, mnoge studije su pokazale da subjektivne mere nesigurnosti posla u značajnoj meri predviđaju objektivnu nesigurnost i obrnuto (Clark & Postel-Vinay, 2008). Stoga, danas većina konceptualizacija nesigurnosti posla ovaj fenomen određuje kao subjektivno iskustvo (Shoss, 2017).

U okviru subjektivnog pristupa nesigurnosti posla mogu se razlikovati različite definicije subjektivne nesigurnosti posla. One se mogu razlikovati na osnovu toga: (1) da li se odnose na gubitak posla (kvantitativna) ili gubitak nekih karakteristika posla (kvalitativna); i (2) da li predstavljaju kognitivnu ili afektivnu procenu.

Helgren i saradnici su među prvima počeli da prave razliku između kvantitativne i kvalitativne nesigurnosti posla (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Oni su ustanovili da se *kvantitativna nesigurnost posla* odnosi na brigu u vezi sa budućim postojanjem trenutnog posla. Sa druge strane, *kvalitativna nesigurnost posla* odnosi se na percepciju pretnji u vezi sa kvalitetom čitavog radnog odnosa, kao što su pogoršanje uslova rada, nedostatak mogućnosti za napredovanje u karijeri i smanjenje uvećanja plate (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Oni naglašavaju da je kvantitativna nesigurnost posla slična globalnim konceptualizacijama konstrukta, dok je kvalitativna slična višedimenzionalnim definicijama.

Grinhalg i Rozenblat su među prvima ponudili definiciju kvalitativne subjektivne nesigurnosti posla i definisali je kao „opaženu nemoć da se održi željeni kontinuitet u ugroženoj radnoj situaciji“ (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984: 438).<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Na osnovu njihove definicije, razvijena je i jedna od najpopularnijih višedimenzionalnih mera nesigurnosti posla. To je skala nesigurnosti posla (engl. *Job Insecurity Scale*, JIS) koju su razvili Ašford, Li i Bobko (Ashford, Lee & Bobko, 1989).

Oni su primetili da je „gubitak vrednih karakteristika posla (je) važan, ali često zanemaren aspekt nesigurnosti posla“ (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984: 441). Ovi autori smatraju da se subjektivna nesigurnost posla zasniva na percepciji i tumačenju neposrednog radnog okruženja od strane pojedinca (Sverke et al., 2006). Sa ovom koncepcijom subjektivne nesigurnosti posla kao teorijskim polazištem, u literaturi je moguće pronaći mnoštvo sličnih definicija nesigurnosti posla (npr. Ashford et al., 1989; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley & Klandermans, 1986).

Druga opšta podela odnosi se na afektivnu i kognitivnu nesigurnost posla. Nju su prvo ustanovili Borg i Elizur (Borg & Elizur, 1992). Ovi autori su počeli da razlikuju dve dimenzije nesigurnosti posla: nesigurnost posla kao kognitivnu procenu i nesigurnost posla kao brigu (afektivnu) i utvrdili su da su dve dimenzije zapravo nisko korelirale. Ukratko, kognitivni aspekt se odnosi na procenu verovatnoće gubitka posla, dok se afektivni aspekt odnosi na emocionalnu reakciju na ovu procenu, kao što su strah, zabrinutost ili anksioznost (Huang et al., 2010; Anderson & Pontusson, 2007).

Subjektivne percepcije rizika, prema teorijskim pristupima, predstavljaju društvene i kulturne konstrukte (Douglas, 1994). One variraju među različitim socio-demografskim grupama (Chung & Mau, 2014) i mogu biti podložne uticaju medijskih prikaza (Niu et al., 2020; Kitzinger, 1999). Istraživanja pokazuju da, bez obzira na vrstu ugovora, pojedinci različito procenjuju nesigurnost na poslu i tržištu rada, pri čemu te procene mogu zavisiti od šire ekonomske situacije u zemlji (Lubke & Erlinghagen, 2014). Iako se ističe da su ove percepcije rizika relevantne jer su povezane sa stvarnom radnom nesigurnošću i nestandardnim oblicima zapošljavanja (Chung & Mau, 2014; Chung & van Oorschot, 2011), istraživanja takođe pokazuju da mnogi ljudi, koji veruju da će uskoro izgubiti posao, zapravo imaju stabilne i dugoročne ugovore o radu (Fevre, 2007).

Štaviše, neki autori, poput Auera i Cazes (2000), ističu da mediji mogu doprineti širenju straha od gubitka posla jer često konstruišu opšte „činjenice“ na osnovu ograničenih dokaza. Ovaj utisak dodatno se pojačava istraživanjima o nestandardnim oblicima rada, gde se zaključci o celokupnom tržištu rada izvode iz analiza samo pojedinih sektora. Slično tome, Fevre (Ralph Fevre) primećuje značajan porast medijskih izveštaja o nesigurnosti rada u Britaniji između 1986. i 1996. godine, iako je stopa nezaposlenosti bila znatno viša u ranijem periodu (Fevre, 2007). Ovakvi pristupi omogućavaju razlikovanje subjektivne nesigurnosti rada od objektivne nesigurnosti, koja se najčešće meri udelom privremenih ugovora ili prosečnim trajanjem zaposlenja – pokazateljima koji su, na primer, u Velikoj Britaniji ostali relativno stabilni još od 80-ih godina (Choonara, 2019; Fevre, 2007). Stoga smatramo da je važno uzeti u obzir oba aspekta nesigurnosti – kako objektivne pokazatelje nesigurnosti, tako i subjektivne percepcije iste.

\* \* \*

Nesigurnost posla, bilo objektivnu bilo subjektivnu, potrebno je razlikovati od srodnih pojmova zapošljivosti ili nesigurnosti zaposlenja. U slučaju nesigurnosti posla, ono što je ugroženo jeste stabilnost trenutnog zaposlenja – odnosno, konkretno radno mesto u trenutnoj organizaciji pojedinca (De Witte, 1999; Probst, 2003). Ovo razlikuje nesigurnost posla od zapošljivosti ili nesigurnosti zaposlenja (engl. *employability* ili *employment insecurity*) koja obuhvata percepciju sposobnosti pojedinca da brzo pronađe novi posao ukoliko isti izgubi (Shoss, 2017). Zapošljivost se pre svega odnosi na sposobnost pojedinca da se prilagođava promenama na tržištu rada, što uključuje njegove veštine, znanja o tržištu rada i sposobnost prilagođavanja (Cuyper et al., 2008). Tradicionalno, zapošljivost se merila objektivnim indikatorima poput obrazovanja, obuka ili zanimanja. Međutim, u novije vreme, ovi indikatori obuhvataju i subjektivne aspekte, kao što je „percepcija pojedinca o dostupnim alternativama na internom i/ili eksternom tržištu rada“ (Cuyper et al., 2008: 490). Ova pojmovna razgraničenja ključna su za preciznije razumevanje nesigurnosti i izbegavanje nesporazuma oko samog sadržaja pojma, omogućavajući jasnije definisanje i diferenciranje različitih dimenzija nesigurnosti.

U ovom istraživanju fokus je na objektivnom i subjektivnom aspektu nesigurnosti posla kao ključnim konstruktima. Ideja je da se, oslanjanjem na oba aspekta nesigurnosti, omogućava potvrda ili pobijanje tvrdnje o rasprostranjenosti nesigurnosti posla. Kako bismo sagledali fenomen u celini, smatramo da je važno uzeti u obzir i njegove subjektivne i objektivne pokazatelje. Iako je jasno da ne postoji konsenzus oko definicije nesigurnosti posla (Lee et al., 2017), služeći se Kalebergovom definicijom (2018), nesigurnost posla odredićemo kao stepen verovatnoće da će osoba izgubiti svoj trenutni posao. Razlikujemo objektivne i subjektivne aspekte ove verovatnoće. Subjektivna nesigurnost posla je pandan objektivnoj i odnosi se na percepciju verovatnoće gubitka posla. Ova percepcija ima dve dimenzije: kognitivnu i afektivnu. Razlikujemo *percepciju* kao kognitivni aspekt nesigurnosti posla, dok *zabrinutost* tretiramo kao afektivni aspekt nesigurnosti posla. Drugim rečima, kao subjektivno iščekivanje nevoljnog događaja, percepcija nesigurnosti posla ima i kognitivne (uverenja) i afektivne (emocionalno stanje) komponente (Jiang & Lavaysse, 2018; Reisel & Banai, 2002). Verujemo da je razlikovanje između kognitivne i afektivne nesigurnosti posla neophodno s obzirom na prikazanu obimnu empirijsku evidenciju koja pokazuje njihovu distinktivnost (Staufenbiel & König, 2011; Huang et al., 2010, 2012; Ito & Brotheridge, 2007; Probst, 2003; Reisel & Banai, 2002).

## KAKO JE RAD POSTAO NESIGURAN?

Jedan od glavnih argumenata ove studije polazi od pretpostavke da svako razumevanje nesigurnosti posla treba pozicionirati istorijski i institucionalno u okvire kapitalizma. Ponavljamo, razumevanje promena u kapitalizmu ključno je za razumevanje promena u okviru radnih procesa (Kalleberg, 2011). Od Drugog svetskog rata, tržišta rada industrijski razvijenih zemalja karakteriše visoka stopa zaposlenosti, stalan rast, jačanje sistema socijalne zaštite, kao i rast prosečnih plata (Richter, 2011). Štrek (Wolfgang Streeck) tvrdi da je tada došlo do uspostavljanja demokratskog kapitalizma u zapadnim delovima sveta (Streeck, 2011). No, nakon krize 70-ih, koja je označila kraj „zlatnog doba“ posleratnog kapitalizma, vlade su savetovane da liberalizuju tržišta rada i smanje zaštitu zaposlenih (Green, 2009). Drugim rečima, „era neoliberalizma je počela kada su angloameričke vlade odbacile tradicionalna shvaćanja posleratnog demokratskog kapitalizma“ (Streeck, 2011: 10). U svojoj suštini, globalizacija je dovela do (ponovne) komodifikacije svih aspekata života (Standing, 2011). Standing (2011) ovaj preokret naziva „globalnom transformacijom“ koja je uveliko izmenila sve društvene institucije. U osnovi neoliberalizma ležalo je uverenje da ekonomski rast i napredak zavise od tržišne konkurencije. Neoliberalna ideologija naglašavala je neophodnost unapređenja konkurencije u svim sferama života. Ključni deo ove agende bilo je zagovaranje veće fleksibilnosti na tržištima rada. Posledično, od 70-ih godina prošlog veka standardni radni odnosi (eng. *standard employment relationship*, SER), koji su predstavljali normu u većini evropskih zemalja, počeli su da ustupaju mesto novim formama radnih odnosa. Upravo radi ostvarenja cilja postizanja veće fleksibilnosti i smanjenja troškova proizvodnje, razvijali su se novi tipovi radnih angažmana. Visoki nivoi standardizacije zaposlenja i rada u prošlosti, kao i savremeni trendovi destandardizacije, moraju se posmatrati kao deo šireg istorijskog procesa (Hardy, 2017). Destandardizacija rada bila je posledica neoliberalnih reformi i restrukturiranja podržanih od strane internacionalnih organizacija poput Svetske banke ili MMF-a (Bohle & Greskovits, 2012). Zagovornici pomenute fleksibilizacije zastupali su dve grupe stanovišta. Prva je zasnovana na neoliberalnoj doktrini koja radničku klasu shvata zapravo kao prepreku napretku – novoj fazi deregulacije i fleksibilnosti u radnim odnosima, te prekarnost kao nužnu cenu koja dolazi sa njom (Zafirović, 2024). Centralna ideja neoliberalnog modela je da rast i razvoj zavise od konkurentnosti tržišta (Standing, 2011). Ovo je značilo povećanje fleksibilnosti, a posebno na tržištu rada, što je, kako ističe Standing (2011), zapravo stvorilo temelje za prenošenje rizika i nesigurnosti sa kapitalista na radnike i njihove porodice.

Druga grupa ideja zasnovana je na kritici trajnog ugovora, shvaćenog kao doživotne posvećenosti jednoj vrsti posla, i na ukidanju veze između sfere rada i drugih sfera života. Ova kritika čini osnovu zahteva za slobodom od standardizovanog

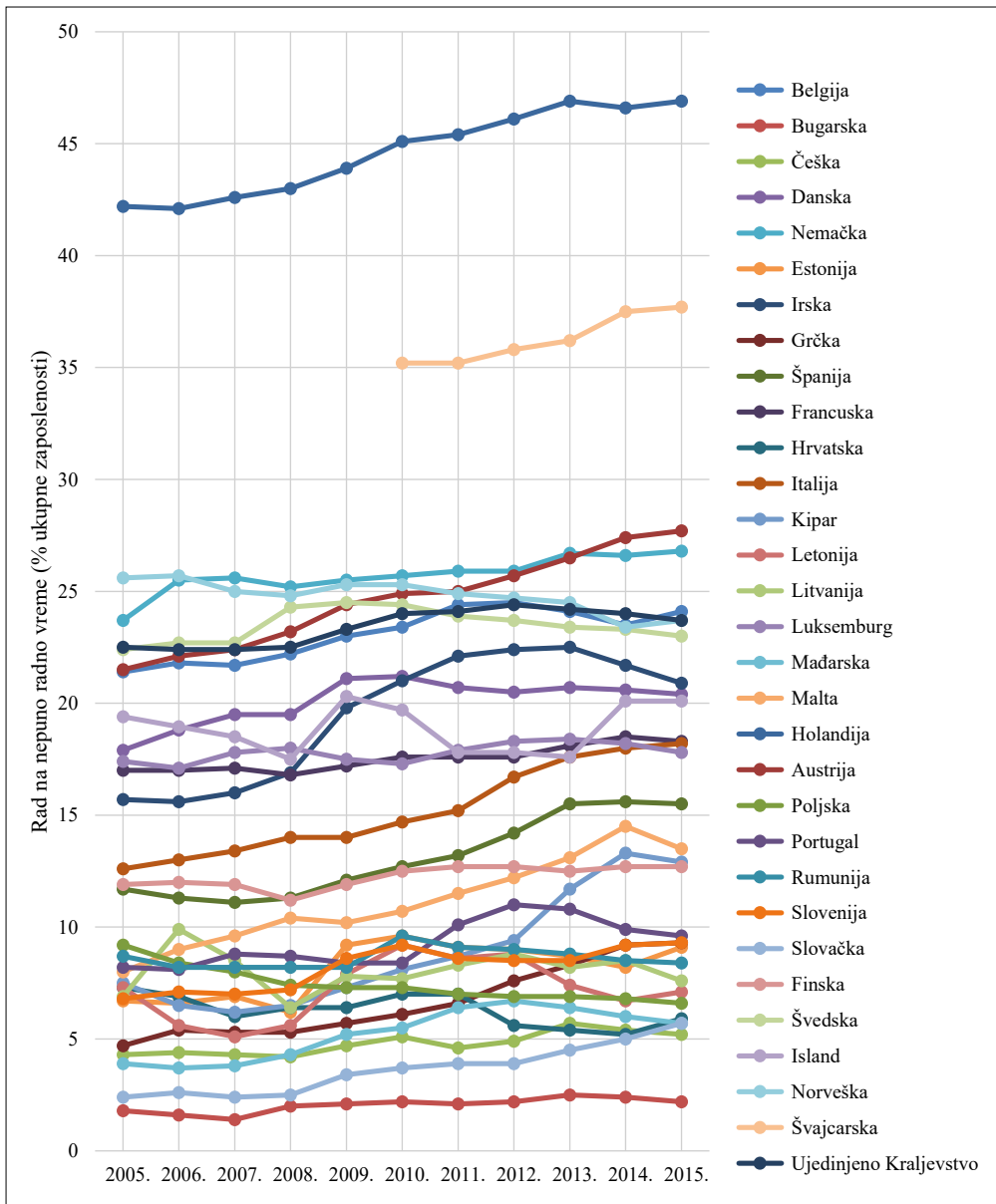
radnog vremena i mesta (Armano et al., 2017). Pojedini autori nude drugačiji pogled na pojavu nestandardnog zaposlenja (npr. Guest, 2004). Tako, dolazi do povećanja broja intelektualnih radnika (eng. *knowledge workers*) koji zapravo preferiraju svoju slobodu i autonomiju. Prema ovom viđenju, ovi radnici teže fleksibilnom zaposlenju i ugovorima koji služe pre svega njima, a tek onda organizaciji čime postaju slobodni radnici (Guest, 2004). Koncepti koji ističu slobodu ili bezgraničnu karijeru radnika su veoma bitni jer ukazuju na to da slobodni radnici, kako ne snose rizike od rada, nisu u nesigurnom položaju (Kalleberg & Vallas, 2017).

U istom periodu, u industrijski razvijenim zemljama, neki autori ističu da je došlo do opadanja standardnih radnih angažmana koji podrazumevaju dugoročno zaposlenje, a time i doživotni staž (Millward & Brewerton, 1999). Na svom vrhuncu, standardni radni odnosi funkcionisali su tako što su omogućavali pristup obukama, regulatornoj zaštiti i socijalnim beneficijama, dostojnim platama, kao i socijalnoj pomoći dovoljnoj da podrži pojedinca (uglavnom muškarca) i njegovu porodicu (Vosko, 2011). Danas se pak od zaposlenih očekuje da budu u stanju da se izbore sa potrebama organizacije za fleksibilnošću, dok je lojalnost prema organizaciji, koja je ranije preovlađivala ponašanjem i stavovima zaposlenih, sve manje prisutna (De Cuyper et al., 2009). Ovo ukazuje na to da se organizacije udaljavaju od tradicionalne doživotne karijere koja je karakteristična po stalnom zaposlenju kod istog poslodavca (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010)<sup>3</sup>. Umesto toga, postoji rastući trend ka „portfolio karijeri“ (Kirkpatrick & Houque, 2006), gde se od pojedinaca očekuje da delaju kao racionalni akteri odgovorni za svoju ekonomsku sigurnost kroz povećanu konkurentnost na tržištu i samostalno upravljanje karijerom (Kelan, 2008). Na kraju, ovo povlači za sobom prenošenje rizika sa organizacije na pojedinca (Bauman, 2000). Smatra se da upravo povećana upotreba fleksibilne radne snage dovodi do ponovne komodifikacije rada (Frade & Darmon, 2005).

Navedene tvrdnje se donekle potvrđuju grafičkim prikazom (slika 1) koji pokazuje promene u zaposlenosti na nepuno radno vreme kao procenta ukupne zaposlenosti u Evropi. Primetno je da je tokom istraživanog perioda, od 2005. do 2015. godine, došlo do blagog povećanja broja takvih radnih aranžmana u nekim evropskim zemljama. Primera radi, u Holandiji radnici na nepuno radno vreme čine skoro polovinu ukupne radne snage u 2015. godini, dok u Bugarskoj oni predstavljaju svega 2 procenta radne populacije.

---

<sup>3</sup> Savremene promene na tržištu rada dovele su do transformacije *psihološkog ugovora* između poslodavaca i radnika, koji više ne podrazumeva dugoročnu sigurnost i lojalnost, već fleksibilnost i individualnu odgovornost. Tradicionalni ugovor, zasnovan na obostranoj posvećenosti – gde su radnici nudili lojalnost, a poslodavci uzvraćali sigurnim zaposlenjem i karijernim napredovanjem – ustupio je mesto nesigurnijim radnim aranžmanima. U eri neoliberalizma i fleksibilizacije rada, poslodavci sve češće očekuju prilagodljivost i stalno usavršavanje, dok su radnici primorani da sami upravljaju svojom zapošljivošću i preuzmu rizik za svoju profesionalnu budućnost (Kiersztyn, 2017).



**Slika 1.** Rad na nepuno radno vreme u Evropi, 2005–2015. (% ukupne stope zaposlenosti)

Izvor: Eurostat

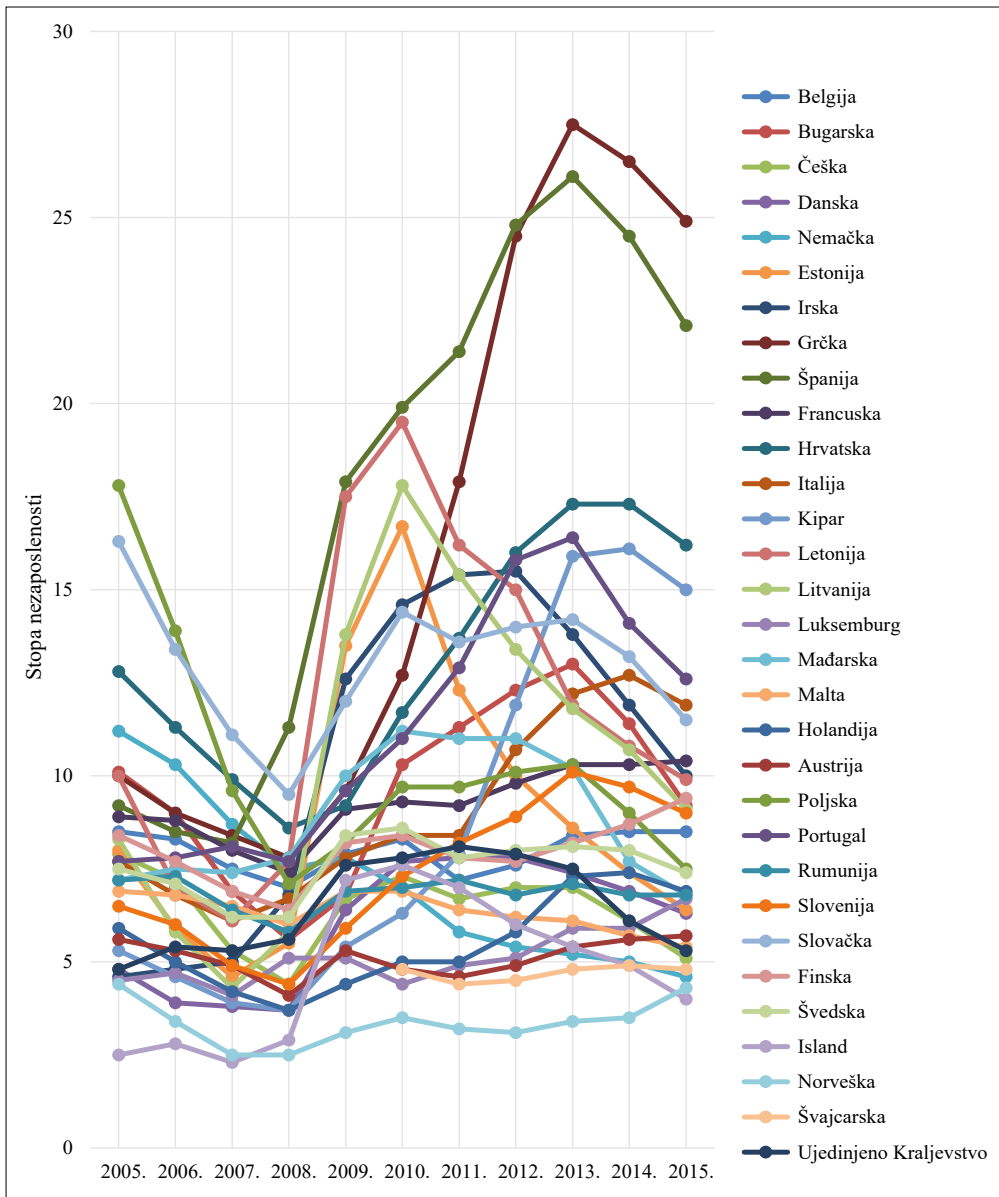
O promenama u sferi rada pišu i Kaleberg i Valas (Kalleberg & Vallas, 2017), koji smatraju da splet promena izazvanih globalizacijom i tehnološkim napretkom dovodi do trendova kao što su podugovaranje proizvodnje roba i usluga sa firmama čiji su troškovi niži usled slabijeg plaćanja radnika, ili trenda polarizacije između „dobrih“ i „loših“ poslova. Zatim, oni primećuju i trend povećanja nejednakosti i širenja digitalnih platformi koje stvaraju kratkoročna i slabo zaštićena radna mesta

(tzv. „uberizacija“ ekonomije). Isti autori smatraju da iako nesigurnost posla sve više postaje nova normalnost u savremenom kapitalizmu, njene se posledice razlikuju među zemljama (Kalleberg & Vallas, 2017).

Međutim, neka stanovišta preispituju koncept standardnog zaposlenja kao norme (Marković, 2019). Na primer, standardno zaposlenje, kako to ilustruje Amelia Horgan (Amelia Horgan), predstavlja nešto što je u istorijskom smislu prilično neobično, tj. „istorijsku anomaliju“ (Horgan, 2021). Pre nego što su se sindikati izborili i odbranili pravnu regulativu koja definiše uslove zaposlenja i prava radnika, poslodavci su imali ogromnu proizvoljnu moć da zapošljavaju, otpuštaju, određuju radne sate i slično. Ako posmatramo kapitalizam u širem istorijskom kontekstu, fordistička organizacija rada i država blagostanja zapravo su bile izuzetak, a ne norma (Horgan, 2021). Slično tome, Hardi (Jane Anne Hardy) tvrdi da je dominacija „standardnog zaposlenja“ tokom „zlatnog doba“ kapitalizma nakon Drugog svetskog rata bila istorijski specifičan i geografski ograničen fenomen, a ne univerzalna norma (Hardy, 2017). Prema Bremanu (2013), standardno zaposlenje bilo je direktan rezultat promenjene ravnoteže između kapitala i rada u zapadnom svetu tokom perioda Hladnog rata.

Osim globalizacije i fleksibilizacije, na radne odnose dodatno je uticala globalna ekonomska kriza koja je započela krahom finansijskih tržišta 2008. godine. Svetska ekonomska kriza predstavljala je sistemsku krizu kapitalizma, tačnije njegovog trenutnog oblika – neoliberalizma (Davidson & Saull, 2016). Štaviše, Štek tvrdi da je sada „savremeni kapitalizam ušao u period duboke neodređenosti – period u kojem se neočekivane stvari mogu dogoditi u bilo kom trenutku, a upućeni posmatrači se mogu legitimno ne slagati oko toga šta će se desiti, zbog toga što su dugotrajni uzročni odnosi postali istorijski zastareli“ (Streeck, 2016: 12).

Međutim, kriza nije dovela do sloma neoliberalizma, naprotiv, neoliberalna ekonomska logika odigrala je ključnu ulogu u opravdavanju mera štednje. Mere štednje su neraskidivo povezane s neoliberalnom agendom koja, uz smanjenje socijalne podrške, obuhvata deregulaciju kapitala, ubrzanu privatizaciju javnih usluga i napade na sindikalizaciju (Naples, 2018). Sam diskurs štednje i odgovori relevantnih aktera su bili zasnovani na hegemonim neoliberalnim diskurzivnim okvirima (Blyth, 2013). Od kraja 2008. globalna recesija pogodila je čitavu evropsku ekonomiju, ali kriza nije jednako pogodila sve zemlje Evrope (Van Gyes & Szekér, 2013). Nakon blagog oporavka 2010–2011. godine, ekonomska kriza se nastavila – njen uticaj na zaposlenost i tržište rada promenio je svet rada u Evropi u poređenju sa stanjem od pre nekoliko godina (Van Gyes & Szekér, 2013). Iako nisu sve evropske zemlje doživele jednak nivo ekonomskog pada ili finansijske probleme, razmera i produžena priroda krize dovela je do sveobuhvatnih posledica na tržište rada: smanjenje plata, nametanje politika štednje koje su dovele do pada zaposlenosti u javnom sektoru, niskog nivoa potrošnje i privatnih ulaganja, smanjenja likvidnosti banaka, nedostatka poverenja na finansijskim tržištima, te visokih javnih deficita



**Slika 2.** Promene u stopi nezaposlenosti u Evropi, 2005–2015.

Izvor: Eurostat

i dugova itd. (Choonara, 2019; Tridico, 2013)<sup>4</sup>. Ovo takođe potvrđuje dugoročni trend rasta nezaposlenosti tokom tog perioda (slika 2).

<sup>4</sup> Ekonomska kriza nije samo uzdrmla temelje kapitalizma, već je produbila i krizu demokratije, ograničavajući kapacitete država da odgovore na socijalne nejednakosti i rastuće nezadovoljstvo građana (Crouch, 2011). Dodatno, kriza demokratije i liberalne ekonomije doprinela je osećaju otuđenosti građana od političkih elita, marginalizacije i ekonomske nesigurnosti, što je dodatno pojačalo nepoverenje u institucije (Marković et al., 2021).

Ozbiljna recesija se odrazila na pad realnog bruto domaćeg proizvoda (BDP) u EU-28 za čak 4,4% u 2009. godini u odnosu na prethodnu godinu, pri čemu je stopa nezaposlenosti dostigla vrhunac od 11% u 2013, a za neke zemlje skočila i preko 20%. Za razliku od SAD, oporavak u EU je bio prilično spor, pri čemu je stvarni BDP za 10 država članica 2016. godine i dalje bio ispod nivoa iz 2007. godine (Alessi et al., 2018). Dugan (Kevin Doogan) naglašava da je glavni aspekt ove ekonomske krize bilo njeno osetno trajanje. Socijalne i ekonomske posledice recesije bile su široke i zahvatile su različite sektore u Evropi (Doogan, 2015). Pored tržišta rada, kriza je uključivala brojne mere štednje, kao što su povećanje starosne granice za penziju, smanjenje davanja za decu i rast nestabilnosti na tržištu nekretnina. Zatvaranje industrija kao što su čelične i industrije rudarstva dovelo je do odlaska starijih radnika sa tržišta rada, što je smanjilo pritisak na mlađe radnike, ali je povećalo nesigurnost za starije. Od 2008. godine, starosna granica za penziju nastavila je da raste zbog opadanja tržišta nekretnina i povećanja starosne granice za penziju. Kao rezultat, situacija za starije radnike nije se poboljšala i ostaje nepovoljna (Doogan, 2015). Neki autori su istakli da je kriza dovela do pojave tzv. tržišta rada u obliku pešćanog sata (eng. *hourglass labour market*), gde dolazi do rasta nisko plaćenih privremenih i povremenih poslova, a opadanja broja srednje plaćenih poslova (Holmes & Mayhew, 2014).

Deregulatorne inicijative javnih vlasti nakon krize doprinele su prevalenciji nesigurnog rada u Evropi, posebno u nekim zemljama (Prosser, 2015). Prosser ukazuje da su mere štednje posebno pogodile anglosaksonske, mediteranske, kao i zemlje centralne i istočne Evrope (Prosser, 2015). Nasuprot tome, uticaj krize bio je manje izražen (ali ne i zanemarljiv) u skandinavskim i kontinentalnim evropskim zemljama (Sachweh, 2017). Čunara pokazuje da je u tom periodu dodatno porasla subjektivna nesigurnost posla, a zaposleni sa nesigurnim radnim aranžmanima su bili najviše ugroženi (Choonara, 2019). Ovaj rast nesigurnosti može se posmatrati u svetlu rastućih nejednakosti unutar, ali i između evropskih zemalja (Fotopolou, 2017). Kriza je ponovo u prvi plan stavila pitanje globalnih nejednakosti, na šta se Piketi (Thomas Pikety) (2015) osvrće u svom delu *Kapital u 21. veku*. On prikazuje kretanje bogatstva u obliku „U-krive“, naglašavajući da je u Evropi tokom 19. veka došlo do povećanja nejednakosti, potom njenog smanjenja u sredini 20. veka, da bi se u 21. veku ponovo povećala. Konkretno, Piketi navodi da je „ukupno privatno bogatstvo vredelo je između šest i sedam godišnjih nacionalnih dohodaka u Evropi 1910, između dva i tri 1950, a četiri i šest tokom 2010“ (Piketi, 2015: 39). Ovaj trend ukazuje na to da je period neoliberalizma bio praćen značajnim porastom nejednakosti u evropskim zemljama.

Konačno, ekonomska kriza i visoke stope nezaposlenosti otežavaju radnicima da se ujedine i bore za poboljšanja koja bi smanjila ekonomsku nesigurnost sa kojom se suočavaju (Panayotakis, 2020). U klasičnoj marksističkoj terminologiji

do ovoga dolazi zbog porasta rezervne armije radne snage, odnosno ekonomske krize olakšavaju kapitalistima da zamene „neposlušne“ radnike, dok istovremeno otežavaju radnicima da se organizuju i pokreću štrajkove (Panayotakis, 2020; Marks, 1978). Kao što je Marks istakao još u devetnaestom veku: „prekomeeran rad zaposlenog dela radničke klase čini da nabujavaju redovi njene rezerve, a pojačani pritisak koji ova rezerva svojom konkurencijom vrši na zaposlene prisiljava, opet, ove na prekomeeran rad i na potčinjavanje zapovestima kapitala“ (Marks, 1978: 563).

Štrek ističe da je finansijska kriza upravo i šira kriza demokratskog kapitalizma (Streeck, 2014). Uspeh neoliberalizma najočigledniji je u rastućoj nejednakosti u demokratskim kapitalističkim zemljama. Neoliberalni kapitalizam zamenjuje kapitalizam socijalne države iz 60-ih i 70-ih godina, što se ogleda u stalnom opadanju izlaznosti na izborima, posebno među onima koji bi najviše profitirali od socijalnih beneficija i preraspodele.<sup>5</sup> Izlaznost na izbore je značajno opala od 60-ih, što sugerise da opadanje učešća predstavlja znak rezignacije, a ne zadovoljstva. Prema Štreku marginalizovani slojevi društva više ne vide nikakvu korist od glasanja, jer je politika globalizacije pod sloganom „nema alternative“ (eng. *there is no alternative*) učinila da se osećaju nemoćno. Ova politička rezignacija dodatno učvršćuje neoliberalizam i štiti kapitalizam od demokratske odgovornosti (Streeck, 2014).<sup>6</sup>

U savremenom neoliberalnom kapitalizmu sve su izraženije nejednakosti uzrokovane krizom kapitalizma i finansijskom krizom, kao i neravnomerna raspodela njenih posledica. Zato će u narednim poglavljima biti predstavljeni različiti pristupi ovim promenama, a potom analizirani empirijski nalazi o trendovima, s ciljem boljeg razumevanja nesigurnosti posla kao izvora društvenih nejednakosti.

<sup>5</sup> Štrek detaljno razmatra odnos između neoliberalizma, države i demokratije (Streeck, 2014). Prema njegovom mišljenju, neoliberalizam zahteva snažnu državu koja će suzbijati zahteve društva (posebno od strane sindikata) za intervencijom na tržištu. Međutim, neoliberalizam je suštinski nespojiv sa demokratskom državom jer demokratija podrazumeva korišćenje javne vlasti za promenu raspodele ekonomskih dobara oblikovanih tržišnim silama. Ovo odražava stalnu napetost između kapitalizma i demokratije, koja postoji još od Hladnog rata, kada se smatralo da je demokratija nemoguća bez kapitalizma i obrnuto. Posleratno, kombinacija kapitalističke ekonomije sa demokratskim političkim sistemom nije bila neizbežna, već je bila kompromis između dva suprotstavljena principa: tržišne pravde i socijalne pravde. Tržišna pravda raspodeljuje nagrade na osnovu individualnog učinka na tržištu, dok socijalna pravda daje prioritet pravednosti, kolektivnim ciljevima i ljudskim pravima, poput zdravstvene zaštite i zapošljavanja. Štrek sugerise da tržišna pravda smatra zahteve za socijalnom pravdom kao smetnju tržištu, jer oni iskrivljuju tržišne rezultate fokusirajući se na materijalnu umesto formalnu jednakost (Streeck, 2014).

<sup>6</sup> Leri Dejvid (Larry David) u svojoj knjizi *U potrazi za demokratijom* tvrdi da svet doživljava blagu, ali produženu recesiju demokratije od oko 2006. godine. Osim stagnacije ili blagog opadanja globalne demokratije i slobode, postoji nekoliko drugih razloga za zabrinutost. Prvo, stopa demokratizacije značajno je opala. Drugo, kvalitet i stabilnost demokratije opadaju u nekoliko velikih i strateški važnih zemalja u razvoju, koje David naziva „kliznim državama“. Treće, autoritarizam se produbljuje. Na kraju, čini se da etablirane demokratije, posebno Sjedinjene Američke Države, ne funkcionišu dobro i da je zadovoljstvo demokratijom opalo (David, 2015). Na sličan trend ukazuju i podaci o opadanju političkog i institucionalnog poverenja, te posledično i institucionalne političke participacije u Evropi (Zafirović et al. 2021).

## NOVO DOBA NESIGURNOSTI?

*„Živimo u svijetu opće fleksibilnosti, u uvjetima bolne i bezizgledne Unsicherheit, koja prodire u sve vidove individualnog života – u izvore prihoda koliko i u partnerske odnose, one ljubavne ili one zasnovane na zajedničkim interesima, u parametre profesionalnog koliko i kulturnog identiteta, u načine prezentacije sebe u javnosti koliko i u obrasce zdravlja i forme, u vrednote kojima vrijedi težiti koliko i u načine na koje im se teži“ (Bauman, 2011: 134).*

U svojoj suštini, pitanje nesigurnosti posla neodvojivo je od pitanja prekarnosti. Debata o prekarnosti uglavnom se fokusira na tvrdnje da se priroda rada temeljno promijenila i da je većina poslova sada nesigurna, kao i na argumente protiv takvih tvrdnji. Dva opšta teorijska pristupa leže u osnovi proučavanja prekarnog rada (Kalleberg, 2018; Kalleberg & Valas, 2018). Prvi, širi teorijski pristup prekarnom radu, usvojen od strane mnogih vodećih savremenih mislilaca, oslanja se na širi ontološki koncept nesigurnosti kako bi se opisala nova faza kapitalizma obeležena nedostatkom predvidljivosti ili sigurnosti (Kalleberg, 2018). Oni smatraju da nesigurnost proizilazi iz mnogobrojnih faktora poput globalizacije, tehnološkog napretka, neoliberalnih politika, deregulacije tržišta, kao i kontinuiranog slabljenja moći rada u odnosu na kapital. Drugi, uži pristup, predstavlja doprinose ekonomskih i organizacionih sociologa koji koriste koncept „prekarnog rada“ da označe različite oblike rada koji možda nisu „novi“, ali su redefinisani od strane poslodavaca i koriste se u aktuelnim kontekstima proizvodnje tako da smanjuju troškove rada, povećavaju fleksibilnost poslodavaca, a suštinski prenose rizike zapošljavanja na radnike (Kalleberg, 2018).

Rizik od radne nesigurnosti u neoliberalnom periodu postao je važan predmet rasprava u akademskim krugovima, a brojni autori su se istakli u proučavanju tog fenomena. Stoga je prvi deo teorijskog okvira ovog rada posvećen analizi pionirskih stanovišta koji se odnose na promene u sferi rada, odnosno tzv. apostolima novog kapitalizma. Nakon analize njihovih teorijskih polazišta, obratićemo se uticajnoj teoriji prekarijata Gaja Stendinga. Koncept prekarijata postao je centralna tačka u razmatranju radnih uslova i neizvesnosti zaposlenja u savremenim varijantama kapitalizma. Zatim ćemo istražiti pristupe Arnea Kaleberga, Kevina Dugana i Džozefa Čunare, koji pružaju drugačije argumente o promenama u sferi rada. Njihovi pristupi obogaćuju dosadašnje perspektive, doprinoseći tako boljem razumevanju savremenih radnih odnosa. Teorijski deo predstavlja osnovu za dalje analize i istraživanje koje će se fokusirati na trendove nesigurnosti posla u kontekstu promenjenih radnih uslova.

## Apostoli novog kapitalizma

Teorije o transformaciji kapitalizma i zapošljavanja imaju dugu tradiciju. Na primer, već od kasnih 60-ih godina, brojni autori, poput Bela (Daniel Bell, 1999), Drukera (Peter Drucker, 1969) i drugih, pisali su o kraju industrijskog i pojavi post-industrijskog društva. Ove teorije smatrale su da je došlo do transformacije kapitalizma, odnosno do suštinske promene u društvu koje se sada sve više zasniva na informacijama (eng. *information based society*), što je impliciralo transformacijom radnih odnosa (Choonara, 2019). Sam Bel (1999), očekivao je da će se post-industrijsko društvo razviti kroz dve povezane promene: prvo – kroz smanjenje industrijske proizvodnje i drugo – kroz povećanje broja poslova u sektoru usluga. Formulirane s velikim optimizmom o budućem napretku društva, ove teorije često se smatraju utopijskim (Vogt, 2016). Na primer, Bel predviđa da će budućnost doneti nastavak društvenog napretka jer je „post-industrijsko društvo, prema svojoj inicijalnoj logici, meritokratija“ (Bell, 1999: 409). Drugi talas ovih teorija, koji se razvijao od 80-ih, takođe smatra da dolazi do sveobuhvatne transformacije. Međutim, njihovi prikazi budućnosti su dosta mračniji i pesimističniji (Choonara, 2019). Čunara (2019) autore koji su među prvima tvrdili da se takva sveobuhvatna promena dogodila naziva *apostolima novog kapitalizma*. Stoga ovo poglavlje započinjemo upravo stanovištima onih autora koji su pružili pionirske doprinose rasvetljavanju nesigurnosti rada u neoliberalnom periodu – Ulriha Beka, Zigmunta Baumana, Ričarda Seneta i Manuela Kastelsa.

Ulrich Bek, u svojoj knjizi *Vrli novi svet rada* istražuje kako je rad postao nesiguran u savremenom svetu i pruža jednu novu viziju budućnosti (Beck, 2000). On proširuje svoju koncepciju društva rizika kako bi obuhvatio neizvesnost u vezi sa radom, a posebno kraj pune zaposlenosti. Ukratko, Bekov pristup ogleda se u mapiranju odnosa između društvenih struktura, kvalitativnih promena u prirodi rizika i promenljivih obrazaca kulturnog iskustva (Mythen, 2004). Bek smatra da se tradicionalno društvo zasnovano na radu postepeno transformiše u mnogo manje stabilan svet u kojem veštine gube na vrednosti, poslovi nestaju, a socijalna zaštita se smanjuje ili potpuno ukida. Preciznije, Bek razlikuje drugu modernost ili refleksivnu modernost od prve modernosti. Prema njemu, prvu modernost karakterišu kolektivni životni stilovi, puna zaposlenost, nacionalna država i država blagostanja. Sa druge strane, drugu modernost karakterišu ekološke krize, opadanje plaćenog rada, individualizacija, globalizacija i revolucija rodnih uloga (Beck, 2000).

Slažući se sa drugim postindustrijskim teoretičarima da trenutno prolazimo kroz tranziciju od društva rada ka društvu znanja, Bek veruje da ova promena vodi do brazilizacije Zapada, stvarajući jednu političku ekonomiju nesigurnosti. Paradoksalno, društvo znanja i naučni i tehnološki napredak doveli su do povećanja rizika. Osim toga, Bek ovo prepoznaje kao jasnu posledicu pojave neoliberalne

utopije slobodnog tržišta. On smatra da je „fleksibilnost tržišta rada postala politička mantra“ (Beck, 2000: 3) i ističe kako fleksibilnost zapravo predstavlja redistribuciju rizika sa države i privrede na samog pojedinca. Stoga, kako radni odnosi postaju sve više deregulisani i fleksibilni, tako se društvo brže pretvara u društvo rizika, sa neopisivim posledicama kako po pojedinačne živote tako i na nivou države i politike. Drugim rečima, „za većinu ljudi, čak i u navodno prosperitetnim srednjim slojevima, njihova osnovna egzistencija i životni svet će biti obeleženi endemičnom nesigurnošću“ (Beck, 2000: 3).

Upotrebom termina refleksivna modernizacija centralni fokus Bekove teze jeste na samotransformaciji, na promeni celokupnog društva, a ne samo na brojnim promenama unutar istog. Do ove promene dolazi usled dinamične moći tehnoloških i ekonomskih inovacija u okviru globalnog kapitalizma. Upravo ta promena, zagovarana neoliberalnim pokretom, revolucionariše temelje društva. Bek zaključuje da se refleksivna modernizacija odnosi na tranziciju od prve modernosti koja je bila zatvorena u nacionalnoj državi ka drugoj otvorenoj, suštinski rizičnoj modernosti koju karakteriše opšta nesigurnost, ta tranzicija se odvija u kontinuitetu kapitalističke modernizacije koja posledično uklanja okove nacionalne države i države blagostanja (Beck, 2000:19). Bek ovde naglašava da je proces modernizacije refleksivan jer se sve više suočava sa neželjenim posledicama sopstvenog uspeha. Štaviše, Bek srž globalizacije vidi u deteritorijalizaciji društvenosti. On smatra da ekonomija, politika, kao i sam način života počinju ne samo da prelaze stare nacionalne granice već i da menjaju svoj položaj i odnos unutar njih. Bek živopisno opisuje ovaj proces globalizacije – „Iznenadno svet se steže - ne samo zbog rasta populacije, već zbog kulturnog efekta koji neumitno privlači udaljeno i strano bliže jedno drugom“ (Beck, 2000: 26).

Kada je reč o zaposlenosti, Bek piše o novom fenomenu: zameni standardnih oblika rada nestandardnim. Odbacuje se ideja o klasičnom punom zaposlenju i doživotnom poslu, koji su bili najzastupljeniji u sektoru industrije, ali i u uslužnom sektoru. Ovome doprinosi i proces automatizacije, kao i svaki novi talas racionalizacije procesa proizvodnje kojima „se ne nazire kraj“ (Beck, 2000: 91). Prema Beku, savremene zapadne kulture su uključene u sveobuhvatan proces promena koji proizlazi iz individualizacije iskustva i promenljive logike distribucije rizika. Ove promene, smatra Bek, predstavljaju kraj društva rada. Stoga, on tvrdi da je centralno pitanje savremenog doba „kraj pune zaposlenosti“ (Beck, 2000: 38). Bek time nastoji da klasifikuje zaposlenje u dve različite kategorije – ona koja su sigurna i ona koje su nesigurna/fleksibilna, tvrdeći da se potonja kategorija brzo širi. Prema Beku rizici su nejednako raspodeljeni među različitim rizičnim položajima. On naglašava da „rizični položaji nisu klasni položaji“ već da se „globalizacijom rizika modernizacije stvara jedna nova društvena dinamika koja se ne može objasniti kategorijama klasa (Bek, 2001: 59). U ovom novom „društvu rizika“, savremeni rizici – posebno oni koji

su generisani tehnologijom, naukom i industrijalizacijom – postali su sveprisutni i oblikuju društvene strukture, politiku i svakodnevni život. Upravo „raspodelom i narastanjem rizika nastaju socijalni položaji ugroženosti“ (Bek, 2001: 36). Rizici su suštinska odrednica novog fenomena koji Bek naziva rizičnim društvom. „Rizično društvo je društvo katastrofa. U njemu vanredno stanje preti da postane normalno“ (Bek, 2001: 37). Bekov koncept nesigurnosti predstavlja doprinos konceptu društva rizika, oblikujući ili možda sužavajući raspon mogućih odgovora na rizik od strane pojedinaca, država i politike uopšteno (Strangleman, 2007).

Dodatno, evidentno je da Bek naglašava da je današnji određujući faktor moći i nejednakosti – rizik, a ne klasa. Sledstveno tome, on postavlja pitanje zašto brojni sociolozi još uvek koriste zastarele kategorije (Beck, 2013). Iako dovodi u pitanje samu kategoriju klase, Bek jasno naglašava da su rizici nejednako raspodeljeni među delovima društva, pri čemu neki pogađaju sve, dok pojedini rizici imaju veći uticaj na određene grupe ljudi. Čunara (Choonara, 2019) ove navode smatra problematičnim jer naglašavaju suvišnost same klase kao objekta analize. Naprotiv, Čunara ističe da je klasa i dalje relevantno analitičko oruđe za proučavanje savremenog kapitalizma.

Kada je reč o Baumanu (2011, 2010), slično Beku, on uvodi pojam fluidnosti kako bi objasnio jedno novo društveno doba. Ranije, čvrsta modernost ili doba teškog kapitalizma kako ga naziva Bauman, predstavljalo je doba braka između kapitala i rada, braka koji je počivao na njihovoj međusobnoj zavisnosti. Sa jedne strane, radnici moraju da rade kako bi preživeli, dok je sa druge, kapital zavisio od radnika kako bi se reprodukovao i rastao (Bauman, 2011: 142). Prirodno stanište rada i kapitala bila je fabrika, mesto gde su oni bili „združeni u bogatstvu i siromaštvu, u bolesti i zdravlju i dok ih smrt ne rastavi“ (Bauman, 2011: 142). On smatra da je ovaj period sa razlogom dobio ime po Henriju Fordu, jer je njegov model racionalnog upravljanja procesom proizvodnje postavio standard za celo doba teškog kapitalizma. Doživotno zaposlenje postalo je imperativ, a većina mladih radnika mogla je biti sigurna da će radni vek završiti na istom mestu (Bauman, 2011: 143).

No, usled globalizacije, brzih tehnoloških promena i sve većom orijentacijom ka tržištu dolazi do „rastakanja svega čvrstoga“ (Bauman, 2011: 11). Bauman smatra da je upravo ta orijentacija ka tržištu dovela do rasta nesigurnosti jer „tržištu bi bio nanet smrtonosan udarac ako bi status pojedinaca bio siguran, ako bi njihova dostignuća i vlasništvo bili bezbedni, njihovi projekti konačni i kraj njihove borbe do vrha dostižan“ (Bauman, 2009: 46). U ovom fluidnom društvu, nekada čvrsti i stabilni institucionalni okviri rada su narušeni. Baumanova vizija fluidnog društva je jedna tvorevina koja je izgrađena na „pesku neizvesnosti“ (Bauman, 2010: 154), koja pokušava da „život sa strahom učini mogućim“ (Bauman, 2010: 14).

Štaviše, on ističe da nisu samo radna mesta i firme nestabilne, već da su posledično nestabilni i odnosi sa partnerima i prijateljima, socijalni status, da svi

životni izgledi počivaju na tlu koje je „nestabilno i trošno“ (Bauman, 2010: 162). Naime, Bauman razotkriva da rad više ne predstavlja osnovu individualnog života, niti temelj društva kao nekada, on je izgubio centralno mesto koje mu je bilo dodeljeno u eri čvrste modernosti. U fluidnoj modernosti radno mesto više nije relevantno za identitet pojedinca. Bauman se oslanja na Beka kada tvrdi da je poboljšanje sada individualni poduhvat, „od pojedinaca se samih očekuje da upotrijebe, svaki za sebe, vlastitu pamet i resurse i marljivost kako bi se uzdigli do stanja koje će ih više zadovoljiti i za sobom ostavili sve one vidove svog sadašnjeg stanja na koje imaju zamerke“ (Bauman, 2011: 133). Ljudsko postojanje prestaje da bude logično i dosledno, već postaje igra, a bilo kakvi planovi za budućnost postaju nemogući jer usled trajne *Unsicherheit* sve je „prolazno, protejsko, prevrtljivo“ (Bauman, 2011: 135).

U svojoj knjizi *Work, Consumerism and the New Poor* iz 1998. godine, Bauman se bavi pitanjem savremenog stanja rada i države blagostanja. Njegov glavni argument jeste da je, od vremena industrijalizacije, rad igrao ključnu ulogu u zapadnim kulturama. Rad je oblikovao društvene norme i vrednosti, kao i individualne identitete. No sada, u savremenom društvu, „stalna, trajna i neprekidna, logički koherentna i čvrsto strukturirana radna karijera više nije široko dostupna opcija. Samo u relativno retkim slučajevima može se definisati, a kamo li obezbediti, trajni identitet koji se oslanja na radno mesto“ (Bauman, 2004: 27). Samim tim, individualni identitet više nije određen radom, već potrošnjom. Dodatno, on ističe kako su nestalni uslovi zaposlenja glavni izvor nesigurnosti u vezi sa budućnošću i nesigurnosti društvenog položaja, te posledično i samopouzdanja samih građana (Bauman, 2004: 99). Država blagostanja je u nekom trenutku uspela da preuzme ulogu zaštitnika građana od nesigurnosti čineći poslove i budućnost sigurnijom. Bauman naglašava, ipak, kako savremena država ne može više ispuniti obećanje blagostanja i zaštite građana. Naprotiv, današnje politike čine nesigurne živote radnike još nesigurnijim, a političari savetuju birače da budu fleksibilniji i da individualno traže rešenja za društveno proizvedene probleme (Bauman, 2004: 99-100). Bauman jasno prepoznaje da je jedan od glavnih uzroka rastuće nesigurnosti posla slabljenje države blagostanja.

Ričard Senet (Richard Sennett), autor *Kulture novog kapitalizma* (2007), daje još pesimističniji prikaz situacije u vezi zaposlenja. On se slaže sa apostolima novog kapitalizma (pre svega referišući na Baumanov koncept fluidne modernosti) da se obrasci funkcionisanja institucija, potrebnih veština i oblika potrošnje jesu promenili, ali smatra da te promene nisu oslobodile ljude od gvozdеног kaveza birokratije (Senet, 2007: 15). Po Senetu, nestabilnost je jedna od ključnih karakteristika savremenog kapitalizma. Ovaj ekonomski sistem se karakteriše neprestanim previranjima na tržištu, pa se njime stvaraju nestabilni i fragmentarni društveni uslovi. Pored toga, kapitalizam se odlikuje stalnim promenama u vezi sa premeštanjem

(eng. *outsourcingom*) postrojenja. Da bi iskoristili povoljnije uslove, kompanije često premeštaju proizvodnju iz jedne zemlje u drugu. U potrazi za ekonomskom sigurnošću, mnogi ljudi se sele iz svojih zemalja u nadi da će pronaći bolje radne uslove ili bilo kakvu mogućnost zaposlenja (Senet, 2007).

U ranom devetnaestom veku, radnici su se suočavali sa nesigurnim zaposlenjem i nedostatkom zaštite. Međutim, tokom perioda od šezdesetih godina devetnaestog veka do sedamdesetih godina dvadesetog veka, korporacije su postepeno uspele da savladaju održavanje stabilnosti. Ta sposobnost je omogućila korporacijama da ostvare sopstvenu dugotrajnost i povećanje broja zaposlenih (Senet, 2007: 23). Ovaj period razvoja kapitalizma Senet opisuje Veberovim pojmom militarizacije građanskog društva gde je racionalizovano vreme u središtu kapitalizma. No, nakon sedamdesetih godina dvadesetog veka, dolazi do raspadanja „militarizacije društvenog doba“, a samim tim se primećuje sve veći trend opadanja značaja dugotrajne karijere u okviru jedne institucije i kraj doživotnog zaposlenja. Jedna od glavnih odrednica kapitalizma postaje privremenost unutrašnje strukture firme (Senet, 2007: 46). Naime, zaposleni bivaju angažovani pod ugovorima od tri ili šest meseci, koji se mogu obnavljati godinama. Takvim pristupom, poslodavci mogu izbegavati preuzimanje odgovornosti za obezbeđivanje beneficija kao što su zdravstveno i penziono osiguranje za svoje zaposlene. U samom središtu Senetove kritike kapitalizma jeste shvatanje kapitala kao sve više usmerenog ka kratkoročnim perspektivama i očekivanjima, te društvenih odnosa kao sve prolaznijih.

Senet, slično Beku i Baumanu, radnu snagu deli na one koji su zaposleni u sigurnim i nesigurnim sektorima. Stoga, kada nastupe nove promene u firmi, zaposleni su često suočeni s neizvesnošću i ne znaju šta će se dogoditi s njima (Senet, 2007: 47). Ove promene rezultiraju osećajem teskobe kao odraza novih fluidnih institucija. Drugim rečima, Senet naglašava da „ako institucije više ne nude dugoročni okvir, pojedinac možda mora improvizovati svoju životnu priču ili čak ostati bez ijednog održivog osećaja samoga sebe“ (Senet, 2007: 9). Uviđamo da Senet, slično Beku, smatra da stabilnost porodice i zajednica nije ugrožena samo direktnim uticajem nesigurnosti i stresa na radnom mestu, već i jednim sporim urušavanjem karaktera i normativnih orijentacija koje su neophodne radi uspostavljanja snažnih i stabilnih odnosa.

Španski sociolog Manuel Kastels je, poput Baumana, karijeru započeo razvijajući jedinstveni marksistički pristup urbanoj sociologiji. Kastels, u svojoj knjizi *Uspon umreženog društva* (2000), prvom delu trilogije koja se bavi informacionim društvom, ističe kako je kapitalizam prošao kroz značajne promene. On navodi da njega sada karakterišu: veća fleksibilnost upravljanja, decentralizacija i umreženost preduzeća, porast moći kapitala u odnosu na radnu snagu, individualizacija i diversifikacija radnih odnosa, masovno uključivanje žena u radnu snagu, povećana globalna ekonomska konkurencija, deregulacija tržišta i smanjivanje socijalnih

davanja itd. (Kastels, 2000: 37–38). On smatra da je potrebno premestiti analitički naglasak s postindustrijalizma na informacionalizam: „u ovom kontekstu, društva će se usmeriti ka informacionom, ne zato što odgovaraju određenom modelu društvene strukture, već zato što organizuju svoj proizvodni sistem na osnovu povećanja produktivnosti zasnovane na znanju, u smislu razvoja i širenja informacionih tehnologija, te ispunjavanja uslova za njihovu upotrebu (pre svega ljudskih resursa i komunikacijskih infrastruktura)” (Kastels, 2000: 235)

Na nivou organizacija, Kastels tvrdi da je došlo do evolucije tj. da je došlo do prelaza iz masovne proizvodnje u fleksibilnu proizvodnju, tj. iz fordizma u postfordizam (Kastels, 2000). On smatra da društvo ima velikog uticaja na razvoj tehnologije i premda nije tehnološki determinista, smatra da sposobnost ili nesposobnost društva da ovlada tehnologijom uveliko oblikuje sudbinu društva. Preciznije, on ističe da tehnologija *otelo tvori* (kurziv – J. Z.) kapacitete društva pomoću kojih se ona menjaju (Kastels, 2000: 43). Shodno tome, tehnološka revolucija je bila ključna za formiranje novog društva koje je istovremeno i kapitalističko i informaciono (Kastels, 2000: 48).

Za razliku od većine do sada spomenutih teoretičara, Kastels pruža prilično detaljnu analizu sastava zaposlenosti u razvijenim kapitalističkim ekonomijama. Konkretno, Kastels pretpostavlja prisustvo zajedničkog trenda u razvoju strukture zaposlenosti koji je karakterističan za informaciona društva. Međutim, istovremeno prepoznaje i istorijske promene u obrascima zapošljavanja koje su usklađene sa specifičnim institucijama, kulturom i političkim okruženjem (Kastels, 2000: 233). Njegovo uverenje o ovim promenama potiče iz proučavanja društava Amerike, Evrope i Japana, gde uočava istorijske i kulturno specifične razlike. Na primer, on ističe da je proces prelaza na informaciono društvo obeležen pogoršanjem uslova života i rada, ali da se to pogoršanje manifestuje na različite načine u različitim kontekstima – u Evropi se suočavamo sa rastom strukturalne nezaposlenosti; u Americi sa porastom nejednakosti i nesigurnosti poslova; dok se u Japanu javlja niska stopa zaposlenosti i sve veća segmentacija radne snage.

Nadovezujući se na debatu o kraju posla, on ističe kako „novi bauk progoni Europu (ne toliko Ameriku i Japan): nastanak društva bez posla kao posledica informacionih tehnologija u tvornicama, uredima i uslugama” (Kastels, 2000: 293). Kastels tvrdi da restrukturiranje preduzeća i organizacija koje je omogućeno informacionim tehnologijama, a podstaknuto globalnom konkurencijom, anticipira ključnu transformaciju rada koja uključuje individualizaciju radne snage i radnih procesa. Privremeni i povremeni poslovi predstavljaju najbrže rastuće kategorije rada, prema Kastelsovim opažanjima (Kastels, 2000: 294). U suštini, Kastels smatra da tradicionalni oblik rada zasnovan na stalnoj zaposlenosti „polako ali sigurno bleđi” (Kastels, 2000: 296). Tu ističe i ulogu oslabljenih sindikata koji „se nisu znali prilagoditi kako bi zastupali nove vrste radnika” (Kastels, 2000: 307).

Značajno je Kastelsovo gledište da uticaj fleksibilizacije nije ograničen samo na nekvalifikovanu radnu snagu, već i na srednju klasu. On uviđa da je čak i srednja klasa „iako bolje plaćena i stabilnija, podložna (je) mobilnosti skraćivanjem razdoblja radnog staža u kojemu su stručnjaci primani u središte svijeta poduzetništva“ (Kastels, 2000: 305). Društva postaju sve više polarizovana „sa značajnim vrhom i značajnim dnom na oba kraja strukture zanimanja“ (Kastels, 2011: 307). U suštini, informacioni rad je podstakao jednu temeljnu „dezagregaciju radne snage, koja najavljuje umreženo društvo“ (Kastels, 2011: 307).

Dugan i Čunara posebno kritikuju sva tri apostola novog kapitalizma, navodeći da se pri njihovom analiziranju podataka često javljaju značajni problemi u konceptualizaciji, analizi i predstavljanju. U nekim slučajevima, tvrdnje su u očiglednoj suprotnosti sa samim podacima (Doogan, 2010; Choonara, 2019). Drugim rečima, njihova stanovišta imaju problem sa iskustvenom verifikacijom. Čunara smatra da su takvi navodi posebno problematični jer pojmovi poput prekarnosti mogu postati duboko ukorenjeni u samopercepciji, iako nisu nužno utemeljeni u stvarnosti. On ide korak dalje i tvrdi da su njihova teorijska stanovišta dovela do toga da prekarnost danas postane zdravorazumski koncept (Choonara, 2019).

Čini se da tema ubrzavanja tempa promena u radu obeležava sva pomenuta razmatranja savremenih radnih odnosa. U svakom od ovih narativa postoji kontrast između predvidljivosti prošlosti kao i nesigurnosti sadašnjosti, kao i jedno uverenje da posao/rad može da pruži osnovu ili, baumanovski rečeno, orijentacionu tačku za identitet i zajednicu. Nastavak rasprave podrazumeva ispitivanje promena u radu kroz paradigmu prekarnosti.

## Stendingovo shvatanje prekarijata

Već smo se susreli s stanovištima teoretičara transformacije rada koji istražuju sve izraženiju nesigurnost i fleksibilnost radnih odnosa. U nekim tumačenjima, ova transformacija sfere rada proizvodi posebnu kategoriju onih koje određuju nesigurni poslovi, a ta kategorija dobija novo ime: prekarijat.

Gaj Stending u svojoj knjizi Prekarijat: nova opasna klasa tvrdi kako je „nesigurnost posla sada nova norma“ (Standing, 2011: 37). Stending (2011) smatra da je neoliberalni oblik kapitalizma doveo do stvaranja globalnog prekarijata, klase-u-nastajanju. Autor ističe da su neoliberalne ekonomske politike i globalizacija doveli do fragmentacije globalne klasne strukture, a koja je podstakla značajan rast posebno jedne klase – prekarijata. On prekarijat definiše negativno – ukazujući na izostanak nesigurnosti na nekoj od sedam dimenzija sigurnosti rada. Prva dimenzija je sigurnost na tržištu rada (eng. *labour market security*), koja se odnosi na konkretne mogućnosti za zapošljavanje. Druga dimenzija je sigurnost zaposlenja

(eng. *employment security*), koja pokriva zaštitu od arbitrarnih otpuštanja. Treća dimenzija se odnosi na sigurnost posla (eng. *job security*), koju Standing definiše kao mogućnost zadržavanja trenutnog posla. Četvrta dimenzija jeste sigurnost rada (eng. *work security*) odnosno regulative koje se odnose na zaštitu na radu. Peta dimenzija se odnosi na sigurnost zadržavanja veština (eng. *skill reproduction security*) i ona se tiče pristupa treninzima i usavršavanjima. Šesta dimenzija prekarijata jeste sigurnost prihoda (eng. *income security*) pri čemu ona podrazumeva mogućnost imanja stabilnih prihoda koji omogućavaju pristojan život. Na samom kraju, sedma dimenzija jeste sigurnost reprezentacije (eng. *representation security*), odnosno pristup sindikalnom organizovanju (Standing, 2011: 10).

Umesto da klase iščeznu, prema Standingu, zapravo su iščezle klasne strukture koje su definisale kapitalistička društva, ustupajući mesto novoj klasnoj strukturi. Ova ideja je takođe podržana mikroklasnim pristupom, gde se ističe „balkanizacija“ tržišta rada (Jonsson et al., 2007). Pomenuti proces je rezultat fleksibilizacije tržišta i globalizacije koji su proizveli prekarijat. Standing eru globalizacije opisuje kao period gde su „finansijeri i neoliberalni ekonomisti težili stvaranju globalne tržišne ekonomije zasnovane na konkurenciji i individualizmu“ (Standing, 2011: 26), što je zauzvrat, usled političkih i institucionalnih promena, dovelo do porasta prekarijata.

Kao centralni aspekt globalizacije, Standing, oslanjajući se na Polanija, izdvaja komodifikaciju. Komodifikacija predstavlja „tretiranje svega kao robe, koja se kupuje i prodaje, podložno tržišnim silama, sa cenama koje određuju ponuda i tražnja, bez efektivne agensnosti (kapaciteta za otpor)“ (Standing, 2011: 26). Prema Standingu (2011), komodifikacija firmi i integracija internacionalnog tržišta rada pritislili su uslove zapošljavanja ka internacionalnoj konvergenciji prekarnosti, gde svi radni odnosi postaju progresivno nesigurni. Fleksibilizacija je još uvek nedovršen proces, tvrdi Standing, a ona nužno znači urušavanje svih sedam aspekata sigurnosti rada koje on razlikuje. Isti autor navodi da raste udeo privremenih ugovora, premeštanje poslovanja u druge zemlje, pad socijalnih davanja i paralelno povećanje državnih subvencija za velike korporacije, što je indikacija neoliberalnog restrukturiranja. Pored toga, Standing ističe da prekarni rad u novom kapitalizmu neguje prekarijat kao novu opasnu klasu koja je antiteza sigurnoj srednjoj klasi. Ovo stanovište se razlikuje od gledišta drugih teoretičara transformacije koji su nesigurnost uglavnom videli kao karakteristiku novog kapitalizma, nejednako raspoređenu širom različitih klasa. Ili su još radikalnije tvrdili da su klase sada prevaziđena kategorija (Beck, 2000).

Za Standinga, prekarijat je klasa-u-nastajanju, a ne klasa-za-sebe jer mu nedostaje klasna svest i heterogenog je sastava (može uključivati pripravnike, privremene ili fleksibilne radnike, nesindikalne radnike, izvođače radova i radne migrante) (Standing, 2011). Zanimljivo je da Standing ističe da prekarnost nije novost za radnike; naprotiv, on naglašava kako većina radnika nikada nije imala kontrolu

nad svojom radnom karijerom. Međutim, sada je situacija takva da sve više radnika nema nikakvu kontrolu nad svojom karijerom (Standing, 2011). Paradoksalno, on na početku knjige radničku klasu definiše kao „društvo koje se uglavnom sastoji od radnika sa dugoročnim, stabilnim poslovima sa fiksnim radnim vremenom, sa utvrđenim putevima napredovanja, podložnim sindikalizaciji i kolektivnim ugovorima, sa nazivima poslova koje bi razumeli njihovi očevi i majke, suočavajući se sa lokalnim poslodavcima čija imena i izgled su im bili poznati“ (Standing, 2011: 6). Čunara pak ističe da je „prema ovim kriterijumima, proletarijat (je) postojao samo nekoliko decenija oko sredine dvadesetog veka, ako uopšte“ (Choonara, 2019: 41). Nasuprot radničkoj klasi, prekarijat je grupa koja nema „stabilnu ili predvidivu platu, niti status i beneficije koje ima srednja klasa“ (Standing 2011: 6).

Na neki način, Stendingovo stanovište je u skladu sa procenama apostola novog kapitalizma, posebno Senetovom procenom (Sennett, 1998), prema kojoj će korporacije u novom kapitalizmu odbaciti svoje gvozdene birokratske strukture kako bi postale fleksibilnije i povezane, i na taj način širiti svoj globalni uticaj. To potencijalno vodi u nove oblike nesigurnosti po radnike, koji će takođe biti primorani da budu fleksibilniji i sposobniji da prilagode svoje veštine, mesto stanovanja i živote uopšte promenjenim uslovima rada i zaposlenja. Najveća snaga Stendingove knjige o prekarijatu leži u analizi ljudskih i ekonomskih posledica fleksibilizacije. Stending spretno prikazuje eroziju materijalnih uslova života, pogoršanje uslova zapošljavanja, kao i ograničen pristup socijalnim beneficijama koje su mnogi radnici pretrpeli u dobu neoliberalizma.

Stendingova studija o prekarijatu je naišla na različite kritike. Naime, pojedini autori ističu problem zanemarivanja načina na koje se prekarnost manifestuje u različitim istorijskim kontekstima (Matos & Galinsky, 2012). Njegovo istraživanje ističe nestanak uslova i standarda zapošljavanja koji su postojali samo u određenim delovima sveta, a ne širom sveta, na taj način zanemarujući činjenicu da je prekarnost već dugo normalnost u globalnom jugu (Munck, 2013). Kako naglašava Mank (Munck, 2013), period fordizma i država blagostanja u Evropi predstavljali su izuzetak od globalnog pravila. Dodatno, malo toga podržava tezu da je prekarijat klasa, pa i klasa-u-nastajanju. Kako Mank naglašava „klase su određene njihovom ulogom u odnosu proizvodnje i reprodukcije“ (Munck, 2013: 752), a „ništa rečeno o prekarijatu ne definiše novu ulogu u odnosima proizvodnje savremenog kapitalizma“ (Munck, 2013: 752). Slično, Alberti i saradnici naglašavaju da je za njih „sposobnost Stendingove koncepcije da uključi izuzetno širok spektar ljudi u prekarijat, možda najveći problem u smislu njenog konceptualnog značaja“ (Alberti et al., 2018: 448). Uz to, prema nekim autorima, njegovo oslanjanje na klasne pozicije takođe snosi rizike pojednostavljivanja prekarnosti (Kalb & Carrier, 2015) jer je globalizovani kapitalizam takođe destabilizovao bilo kakav sistem klasnih granica, zamagljujući i granicu između srednje i radničke klase.

## Kalebergova teorija prekarnosti

Teorija prekarnosti američkog sociologa Arnea Kaleberga je jedna od najuticajnijih teorija u sociologiji rada danas. Kada piše o prekarnosti, u svojoj knjizi *Prekarni životi, nesigurnost posla i blagostanje u bogatim demokratijama* (2018), Kaleberg jasno razlikuje njene tri dimenzije: rad koji je nesiguran i neizvestan; rad koji pruža ograničene ekonomske i socijalne beneficije, kao što su minimalna plata, zdravstveno osiguranje ili penzijski doprinosi; i rad koji ima ograničena zakonska prava predviđena radnim zakonima, regulatornom zaštitom i pravima radnika (Kalleberg, 2018: 15). Dodatno, prema njemu, stepen prekarnosti posla uglavnom zavisi od kolektivne moći radnika. Ovde je primetan odmak od Stendingovog pristupa, jer se ističe uticaj prekarnosti na različite kategorije radnika, a ne nužno stvaranje nove i posebne klase (Choonara, 2019).

Kalebergova teorija se nadovezuje na obe opšte teorijske perspektive opisane na početku poglavlja. On ukazuje na značaj kombinovanja šire i uže perspektive budući da se međusobno dopunjuju. Sa jedne strane, šira perspektiva, iako apstraktnija i sa malo empirijskih dokaza, korisna je jer nas upozorava na obimne i štetne posledice prekarnog rada na blagostanje pojedinaca, istovremeno naglašavajući njegov dalekosežni uticaj na društvene, ekonomske i političke događaje i obrnuto. Sa druge strane, uža perspektiva, utemeljena na konkretnoj dinamici povezanoj sa transformacijom radnih odnosa u postfordizmu, pruža konceptualnu osnovu za razumevanje kako su ekonomski, politički, pa i kulturni faktori doveli do pojave prekarnog rada. Dodatno, obe teorijske perspektive ukazuju na važnost sprovođenja komparativnih istraživanja kako bismo bolje razumeli uticaj makro institucija i struktura na prekaran rad i njegove posledice (Kalleberg, 2018).

Prekarni rad za Kaleberga je stari fenomen koji se tokom protekle tri decenije ponovno pojavljuje kao vrsta izazova u bogatim demokratijama. Za njega, skorajši porast prekarnosti jeste povratak „normalnijem stanju koje je karakterisalo rad tokom većeg dela ljudske istorije“ (Kalleberg, 2018: 19). Kaleberg se oslanja na Polanjijev pojam dvostrukog pokreta kako bi opisao prelaz iz doba sigurnosti ka dobu fleksibilnosti. Karl Polanji u delu *Velika transformacija* (2003) objašnjava paradoksalne principe industrijskog društva u devetnaestom i dvadesetom veku. Tako, s jedne strane, imamo principe ekonomske liberalizacije i *laissez-faire*-a koji podržavaju uspostavljanje i održavanje slobodnih i fleksibilnih tržišta (Prva velika transformacija), dok s druge strane, imamo pritisak ka uspostavljanju socijalne zaštite kako bi se ljudima pomoglo u suočavanju sa različitim izazovima koje donosi neuređeno tržište. Ova dinamika, kako je opisao Polanji, predstavlja dvostruki pokret – borbu između tržišnih snaga i socijalnih zaštita u organizaciji društva (Polanji, 2003).

Najnoviji porast prekarnog rada u bogatim demokratijama Kaleberg objašnjava različitim makroekonomskim, političkim i sociološkim silama koje su dovele do ukidanja kejnzijanskog institucionalnog okvira nakon Drugog svetskog rata. Kaleberg se oslanja na koncept Druge velike transformacije Vebstera i saradnika (2008), ističući kako je ona temeljno izmenila strukturu tržišta rada i transformisala tradicionalne odnose zaposlenja. Druga velika transformacija predstavlja rezultat ekonomske liberalizacije poslednjih decenija i može se tumačiti kao odgovor nacionalnih država i poslovnog sektora na socijalnu zaštitu i tržišnu regulaciju koje su same nastale kao odgovor na industrijsku revoluciju i stvaranje samoregulišuće tržišne ekonomije u Evropi tokom devetnaestog veka (odnosno Prve velike transformacije). Kao što smo već naveli, Webster i saradnici (2008) tvrde da je Druga velika transformacija posebna po tome što je neoliberalizam korišćen kao svesna strategija za podiranje kolektivne moći pokreta civilnog društva.

Globalne ekonomske promene značajno su doprinele uslovima koji su doveli do pojave prekarnog rada. Intenzivna međunarodna konkurencija pritisla je preduzeća da povećaju efikasnost proizvodnje, fleksibilizuju odnos sa zaposlenima i smanje troškove (Kalleberg, 2018). Pomenuti procesi su se događali paralelno sa političkim transformacijama koje su rezultirale smanjenjem ili ukidanjem zakonskih regulativa i zaštitnih mera za radnike. Ove promene su bile olakšane opštim slabljenjem moći radnika, što se manifestovalo kroz smanjenje uticaja sindikata, opadanje obuhvata kolektivnih ugovora i drugih pokazatelja radničke moći (Kalleberg, 2018). Kaleberg ističe da je smanjivanje državne intervencije na tržištu rada u korist poslodavaca dovelo do restrukturiranja sistema zapošljavanja, kako bi se smanjili troškovi i omogućila veća fleksibilnost. Korporativno restrukturiranje uključivalo je premeštanje poslovanja, prebacivanje poslovnih rizika kroz iskorišćavanje razlika u porezima i radnom zakonodavstvu, te proširenje multinacionalnih korporacija radi poreskih olakšica, smanjenja troškova i posledično povećanja profita (Kalleberg, 2018).

Kaleberg ovu promenu naziva neoliberalnom revolucijom, koja je naglašavala centralnost tržišta, privatizaciju državnih resursa, kao i ukidanje državnih zaštita. Ona se „proširila širom sveta“ (Kalleberg, 2018: 21). Štaviše, oslanjajući se na Harvijevo određenje neoliberalizma opisuje ga kao „politički projekat koji su sproveli kapitalisti kako bi ograničili moć rada“ (Kalleberg, 2018: 21) i koji su tu borbu vodili na nekoliko načina. Na primer, putem promovisanja ideologije koja ističe tržišna rešenja i individualnu odgovornost za ekonomske probleme, zatim podrške političkim naporima za deregulaciju tržišta i slabljenje sindikata, kao i sprovođenje tehnoloških promena radi automatizacije rada i smanjenja potreba za radnom snagom, itd. (Kalleberg, 2018). Takođe, imajući u vidu skorašnji kontekst ekonomske krize u prvoj deceniji ovog veka, dominantna uloga fleksibilizacije bila je dodatno osnažena i potpomognuta političkim zahtevima vlada za merama

štednje i smanjenjem socijalnih davanja. Stoga Kaleberg prekarnost vidi kao nužnu posledicu različitih aspekata neoliberalne globalizacije – veće mobilnosti kapitala, finansijalizacije, privatizacije, mera štednje nakon ekonomske krize, kao i širenja nejednakosti u industrijskim zemljama (Kalleberg, 2018).

Dodatno, slično Kastelsu, on ističe uticaj tehnoloških promena i novih informacionih tehnologija na rast prekarnosti. Napredak tehnologije skratio je ciklus proizvodnje, a nove informacione tehnologije omogućile su smanjenje stalne radne snage unutar organizacije, jer su ukinule potrebu za određenim slojevima srednjeg menadžmenta i omogućile infrastrukturu za premeštanje postrojenja (eng. *outsourcing* i *offshoring*) (Kalleberg, 2018). Istovremeno, kontinuirani rast sektora usluga povećao je potrebu za neprekidnim radom, što je sledstveno stvorilo potrebu za radnicima angažovanim na nepuno radno vreme i sa privremenim ugovorima kako bi se osigurala kontinuirana produktivnost. Rast sektora usluga odražava i demografske promene, poput starenja stanovništva, kao i rastuću raznolikost radne snage u pogledu pola, rase, etničke pripadnosti i imigracionog statusa. Posebno u evropskom kontekstu, Kaleberg ukazuje da su migracije unutar i prema Evropskoj uniji dovele do povećanja broja ranjivih radnika s ograničenom moći na tržištu rada. Ovi radnici često su prisiljeni da prihvate nesigurne poslove zbog nedostatka drugih opcija (Kalleberg, 2018). S obzirom na ozbiljne posledice nezaposlenosti, uz povećanje dugotrajne nezaposlenosti i manje socijalne podrške, posebno nakon recesije 2008–2009, osećaj nesigurnosti je porastao, kako opaža Kaleberg (2018).

Primetno je da Kaleberg posebno naglašava važnost subjektivne nesigurnosti posla jer upravo percepcije „direktno oblikuju stavove, osećanja i ponašanja ljudi“ (Kalleberg, 2018: 91). On se bavi aspektima objektivne i subjektivne nesigurnosti posla u delu knjige posvećenom manifestacijama prekarnog rada. Ovaj autor subjektivnu nesigurnost posla vidi kao posledicu prekarnosti i objektivne nesigurnosti. U svom istraživanju bogatih demokratija, kao indikator objektivne nesigurnosti posla koristi stabilnost posla merenu pomoću dužine radnog staža kod istog poslodavca (eng. *employer tenure*). Nju definiše kao verovatnoću da će osoba ostati zaposlena kod istog poslodavca u određenom periodu. Sa druge strane, razlikuje afektivnu i kognitivnu dimenziju subjektivne nesigurnosti posla, o čemu će kasnije biti više reči.

Kaleberg je imao za cilj da utvrdi razloge porasta prekarnog rada u bogatim demokratijama, uprkos visokim životnim standardima njihovih građana i privilegovanim pozicijama u svetskoj ekonomiji. Oslanjajući se na komparativnu sociologiju, fokus je bio na razumevanju različitog doživljaja prekarnog rada u zemljama sa različitim institucionalnim aranžmanima i kulturnim karakteristikama. Kako bi odgovorio na ova pitanja, sproveo je dubinsko istraživanje u šest zemalja – Danskoj, Nemačkoj, Japanu, Španiji, Velikoj Britaniji i Sjedinjenim Američkim Državama. Analizirajući varijacije u socijalnoj zaštiti i institucijama tržišta rada,

Kalleberg je imao za cilj da rasvetli različite pojavnosti i posledice prekarnog rada u bogatim demokratijama. On zaključuje da trenutni porast nesigurnosti predstavlja odstupanje od standardnih radnih odnosa koji su prevladavali nakon Drugog svetskog rata. Međutim, istovremeno naglašava potrebu za oprezom u idealizaciji tog perioda relativne stabilnosti, s obzirom da je stabilnost uglavnom bila privilegija određenih društvenih grupa. No, zajedno s drugim teoretičarima transformacije, zaključuje da smo danas u novoj eri, „novom dobu prekarnog rada koje predstavlja fundamentalni pomak prema raširenoj neizvesnosti i nesigurnosti“ (Kalleberg, 2018: 194).

Kalleberg je identifikovao zajedničke trendove među šest zemalja, otkrivajući njihove odgovore na slične političke i ekonomske izazove pokrenute globalizacijom i drugim društvenim promenama. Značajno je da svih šest zemalja beleže pad dugoročne zaposlenosti među muškarcima srednjih godina. Osim toga, svaka od zemalja je dodatno liberalizovala tržišta rada i restrukturirala socijalnu zaštitu kako bi se nosila sa izazovima rasta prekarnog rada. Kalleberg ističe da iako je prekaran rad univerzalni fenomen, njegovi specifični oblici variraju između različitih nacija s obzirom da i priroda i obim liberalizacije zavise od političkog konteksta i moći radnika, krećući se od opšte deregulacije tržišta i institucija socijalne zaštite (što je zabeleženo u Velikoj Britaniji i SAD) do dualizma (Nemačka, Japan, Španija) i, u slučaju Danske, kolektivnog pristupa podeli rizika (Kalleberg, 2018: 195).

On posebno naglašava značaj razlika među zemljama u stepenu socijalne zaštite i institucijama tržišta rada u oblikovanju načina na koji prekaran rad utiče na pojedince i njihove porodice. No, Kalleberg sugerše da, iako i institucionalni i kulturni faktori mogu uticati na putanju porasta prekarnog rada, osnovni pokretači su duboko povezani sa prevalencijom neoliberalizma. Neoliberalizam je postao dominantna logika našeg vremena, oblikujući političke, ekonomske i društvene trendove. Trenutno stanje stvari posmatra se kao „nova normalnost u savremenoj eri kapitalizma koja je definisana globalnom, tehnološki naprednom ekonomijom“ (Kalleberg, 2018: 196). Kalleberg zagovara potrebu za otkrivanjem novih pristupa prilagođavanju promenljivoj prirodi rada i radnih odnosa. Iako razmatra i utopijske i distopijske scenarije za budućnost, on zaključuje da je ključni izazov odgovoriti na ove promene putem politika koje podržavaju i ekonomski rast i dobrobit radnika.

Kallebergova studija naišla je na kritike iz nekoliko aspekata. Prvo, često se kritikuje zbog nedovoljno objašnjenog izbora šest zemalja koje su bile predmet analize. Druga značajna kritika, odnosi se na to da, iako se delimično bavi subjektivnom nesigurnošću, nedovoljno istražuje kako pojedinci razumeju i oblikuju svoje živote radi smanjenja osećaja nesigurnosti. Dodatno, izostaje analiza pitanja „kako su njihovi odgovori povezani sa širim kulturnim kontekstima u kojima žive“ (Ayala-Hurtado & Lamon, 2021: 113), s obzirom na to da, kako ističu Ajala-Hurtado i Lamon, ti se konteksti oblikuju kroz različite nacionalne kulturne repertoare.

Koristeći Čunarin termin teoretičara transformacije, do sada smo prikazali teorijske pristupe nesigurnosti rada od strane brojnih autora koji veruju da je došlo do transformacije u svetu rada. Sada ćemo se fokusirati na dva autora koja kritički preispituju ovu transformaciju – Kevina Dugana i Jozefa Čunaru.

## Duganov pristup nesigurnosti

Kao što smo videli, poslednjih decenija intenzivno se raspravlja o tome da li zaista živimo u eri „novog“ kapitalizma. Ipak, Kevin Dugan (Doogan, 2010) dovodi u pitanje mnoge pomenute tvrdnje, naglašavajući da se često ispostavlja kako je razmera promena na kojima počiva ideja novog kapitalizma nesrazmerna dostupnim dokazima koji je podržavaju.

Dugan pokušava da kritički ispita široko prihvaćenu tezu da je savremeni kapitalizam doživeo fundamentalnu transformaciju, tvrdeći da su mnogi navodi o nastanku „novog“ kapitalizma preuveličani ili nedovoljno podržani empirijskim dokazima. U svojoj knjizi *Novi kapitalizam? Transformacija rada* (2010), on osporava ključne pretpostavke o tehnološkim promenama, globalizaciji, nestabilnosti tržišta rada i navodnom padu dugoročnog zaposlenja.

Kada je reč o tehnološkom razvoju, Dugan kritikuje Kastelsa, tvrdeći da preuveličava uticaj novih tehnologija na proizvodnju i potrošnju. Iako digitalizacija i automatizacija donose određene promene, Dugan smatra da su njihovi efekti na radne odnose često previše precenjeni. Prema njemu, umesto da revolucionizuju kapitalizam, tehnološke promene su uglavnom bile inkorporirane u postojeće ekonomske okvire na postepen i neujednačen način.

Dugan dovodi u pitanje tvrdnju da globalizacija dovodi do veće mobilnosti kapitala. Iako autori poput Baumana i Seneta tvrde da kapital može sve lakše da se preseli, Dugan iznosi empirijske dokaze da kapital uglavnom ostaje stacionaran. On ističe da samo 1–2% autorsinga obuhvata međunarodne transfere, dok se većina migracija radnih mesta dešava unutar nacionalnih ekonomija, kao što je slučaj u SAD, gde su migracije češće između severnih i južnih država. Ovi podaci sugerišu da „mnogi mehanizmi i procesi globalizacije imaju snažnu nacionalnu dimenziju, pa je teško održati koncept globalizacije kao procesa denacionalizacije“ (Doogan, 2010: 75).

Jedan od ključnih apekata Duganove kritike ideje novog kapitalizma odnosi se na tvrdnju da su tržišta rada sve više pogođena prekarizacijom i privremenim zaposlenjem. Oslanjajući se na podatke OECD-a, on ukazuje na pogrešno poistovećivanje rada sa nepunim radnim vremenom i nesigurnim radnim mestima. Podaci pokazuju da većina radnika sa nepunim radnim vremenom ima stabilno zaposlenje. Takođe, iako zemlje poput Španije, Grčke i Holandije imaju visok nivo privremenog

zaposlenja, opšti trendovi u EU pokazuju da je rad preko agencija marginalan (oko 1% radne snage) i da je privremeno zaposlenje opalo nakon 2001. godine. Štaviše, među privremeno zaposlenima, radni staž varira, a značajan broj radnika ostaje zaposlen duži vremenski period, što dovodi u pitanje tvrdnju da je prekarni rad glavna karakteristika savremenog kapitalizma. Dugan analizira i stabilnost dugoročnog zaposlenja i, u suprotnosti sa tvrdnjama o sve većoj nestabilnosti radnih mesta, ističe da u nekoliko razvijenih ekonomija zapravo dolazi do porasta stabilnosti zaposlenja. Ovaj trend rasta stabilnosti prisutan je kako u opadajućim, „starijim“, tako i u rastućim, „novim“ industrijama.

Kao što se može uočiti iz njegovih argumenata, Dugan smatra da je percepcija radikalne transformacije kapitalizma često rezultat selektivne interpretacije ili pogrešnog predstavljanja podataka o tržištu rada. Iako su ekonomske promene očigledne, one ne podrazumevaju nužno prekid sa istorijskim obrascima zapošljavanja. Duganovi nalazi, naprotiv, naglašavaju postojanost stabilnih struktura zaposlenja, kao i kontinuitet uloga nacionalnih ekonomskih institucija u oblikovanju ishoda na tržištu rada. Jedna od mnogih prednosti Duganove knjige je upravo to što, stavljajući argumente u kvantitativne okvire, on takođe uspešno smešta aktuelne debate u širi istorijski kontekst (Doogan, 2010).

Prema Duganu, dominantne teorije novog kapitalizma pogrešno posmatraju tržište rada isključivo kroz prizmu proizvodnje, izvodeći iz nje zaključke o društvenim promenama. Suprotno tome, Dugan tvrdi da tržište rada, kada se analizira u okviru međusobno povezanih procesa proizvodnje i reprodukcije, bolje možemo posmatrati kao izvor stabilnosti nego kao izvor transformacije. Pozivajući se na Marksa i Polanijija, Dugan ističe da se uspostavljanje tržišta rada, kao i tržišta uopšte, ne dešava spontano, već kroz aktivnu intervenciju države. Na primeru Velike Britanije, pokazuje kako je država kroz zakonske mere postepeno oblikovala institucije reprodukcije radne snage, od uvođenja univerzalnog obrazovanja i zdravstvene zaštite, do regulisanja stambenih politika i širenja pristupa visokom obrazovanju. Prema Duganu, ove intervencije nisu samo sekundarne socijalne politike, već ključni mehanizmi reprodukcije tržišta rada, čime se potvrđuje Polanijijeva teza da *laissez-faire* kapitalizam zapravo funkcioniše kao planski sistem.

Važno je naglasiti da Dugan ne negira postojanje „novog kapitalizma“, već ga prepoznaje pre kao ideološku konstrukciju, odnosno oblik neoliberalne dominacije koji se, prema Burdijeu, temelji na stvaranju nesigurnosti, anksioznosti i straha među radnicima kako bi se osigurala njihova poslušnost. U tom smislu, novi kapitalizam nije toliko nova ekonomska realnost koliko je nova ideološka strategija koja opravdava sprovođenje neoliberalnih politika. Stoga on piše o nesigurnosti kao „stvorenoj“. Ključna karakteristika savremenog kapitalizma jeste njegova ideološka dimenzija – neoliberalna ideologija poprima primat nad materijalnim uslovima, a diskurs o „neizbežnim“ ekonomskim promenama služi kao paravan

za sprovođenje politika koje umanjuju radnička prava i podrivaju sistem socijalne zaštite (Doogan, 2010).

Dodatno, Dugan naglašava da različiti scenariji o kraju zaposlenja, koje su izneli apostoli novog kapitalizma, nisu slučajni. Slično Fevreu (2007), on smatra da su ovi scenariji proizvod teorijskih i analitičkih razvoja od 70-ih godina, naročito propadanja marksizma i postmodernog obrta (Doogan, 2010: 147). Štaviše, on tvrdi da su socijalni teoretičari poput Kastelsa, Beka i Seneta, i sami bili pogođeni ideologijom neoliberalizma, zanemarujući stvarnu prirodu kapitalizma. Iako prisutni uticaj neoliberalne ideologije igra ulogu, Dugan smatra da je njihov propust pre svega posledica toga što se ovi teoretičari ne oslanjaju dovoljno na istorijski kontekst i empirijske podatke, već se oslanjaju na široke generalizacije i preterivanja. Kao rezultat toga, tvrdnje neoliberala postaju legitimne, a socijalna teorija, bez obzira na njen ideološki pravac, na kraju doprinosi širem „neoliberalnom horu“ (Doogan, 2010: 148).

Duganovo delo predstavlja značajan izazov bilo kojoj pretpostavci da smo ušli u fazu kapitalizma u kojoj su rad i moć radnika izgubili svoj značaj. Međutim, iako se zalaže za osnovni kontinuitet u razvoju savremenog kapitalizma, knjiga ponekad zanemaruje značajne promene koje se dešavaju. Dugan umanjuje značaj stvarnog restrukturiranja koje je usledilo i o kojem smo pisali u prethodnom poglavlju, kao i uticaj koji je to imalo na živote radničke klase. Međutim, treba imati na umu da je njegova knjiga napisana neposredno pre nego što je došlo do kraha finansijskih tržišta i početka ekonomske krize, koja je dodatno ubrzala određene društvene procese.

Svakako, Duganova kritika imala je značajne implikacije za teorije o radu i transformacijama u radu, pogotovu u vezi sa njenim odnosom prema empiriji. Njegov uticaj je posebno očigledan kada je u pitanju rad Jozefa Čunare, čije stanovište ćemo sledeće izneti.

## Čunarin pristup nesigurnosti

Slično Duganu, Čunara nudi nov pristup transformacijama na tržištima rada, oslanjajući se na teorijske osnove marksističke političke ekonomije kako bi ispitao podatke iz Velike Britanije. On u svojoj knjizi *Nesigurnost, prekarni rad i tržišta rada: izazov ortodoksiji* (2019), ističe da postoji stabilnost u radnim odnosima uprkos pogoršanim radnim uslovima i istražuje razloge za tu stabilnost.

Motivacija Čunare za ovu knjigu proizlazi iz skeptičnog stava prema tvrdnjama o rastućoj prekarnosti. On naglašava da se radnička klasa suočava sa značajnim izazovima, posebno od ekonomske krize koja je počela 2008. godine. Međutim, kao i Dugan, on smatra da teškoće s kojima se radnici suočavaju nisu nužno

rezultirale njihovom prekarizacijom ili transformacijom velikih segmenata radničke klase u prekarijat (Choonara, 2019). Drugi autori takođe dele Čunarin stav da su mnogi preterali u opisu obima i koherentnosti prekarnosti (Hardy, 2017; Findlay & Thompson, 2017; Green, 2009).

Njegova studija se fokusira na pojmove prekarnosti i nesigurnosti, pri čemu se nesigurnost tretira kao subjektivna dimenzija prekarnosti. On pokušava da dokaže svoje tvrdnje uz pomoć podataka specifičnih za Veliku Britaniju i na samom kraju pruža alternativno tumačenje nedavnih promena u zaposlenju, koristeći uvide iz kritičke političke ekonomije. Kao što smo spomenuli, njegova zamerka teoretičarima transformacije leži u njihovom načinu konceptualizacije, analize i prezentacije empirijskih podataka. U nekim slučajevima, primećuje da njihovi zaključci jednostavno nisu u skladu s podacima. Čunara smatra da je ovo posebno problematično jer je prekarnost preširoko shvaćena, bez nužno realnih osnova. Stoga on ističe da je „ključno nezavisno analizirati društvene korene tih percepcija“ (Choonara, 2019: 5). Čunara pokušava da ponudi teorijsku osnovu za ove tvrdnje oslanjajući se na niz izvora unutar političke ekonomije poput Marksa, Polanjija, Lise Vogel i Kevina Dugana.

Poput Kaleberga, Čunara se oslanja na Polanijev koncept „dvostrukog pokreta“. Prema Čunari, poslodavci u kapitalizmu nastoje, s jedne strane, da oslabe pregovaračku moć radne snage, ali u isti mah i da osiguraju da odgovarajuće forme radne snage budu održane i reprodukovane. Dok prvi cilj može implicirati nameru za stvaranjem nesigurnosti radnih uslova, drugi ukazuje na suprotni pravac, tj. na potrebu za očuvanjem stabilnosti radne snage. Čunara to ilustruje kroz podatke o preduzećima koja posvećuju značajne kapacitete upravljanju ljudskim resursima. Prema njegovom mišljenju, s obzirom na skrivene troškove fluktuacije zaposlenih koji mogu činiti čak do 80 posto ukupnih troškova, u preduzećima postoji „pritisak da zadrže zaposlene“ (Choonara, 2019: 167). On opisuje fenomen zadržavanja radne snage (eng. *labour hoarding*) do kojeg dolazi upravo zato što firme žele da izbegnu troškove povezane s fluktuacijom zaposlenih.

Njegova osnovna tvrdnja je da je tržište rada daleko složenije ili, kako on ilustruje, „lepljivije“ u svom funkcionisanju nego što se to može pretpostaviti. Kapital veći deo vremena teži da iskoristi što je više moguće radne snage, ali ponekad dugoročni reproduktivni ciljevi prevladavaju. Ovo je aspekt „dugoročne racionalnosti kapitalizma koji koegzistira sa iracionalnošću tržišta, a koja se održava pod neoliberalizmom“ (Choonara, 2019: 173). Čunara pokazuje da ovi institucionalni faktori ponekad mogu ograničiti nesigurnost, dok u nekim slučajevima podstiču fleksibilnost.

Čunarino istraživanje o nestandardnim oblicima zaposlenja i dužini radnog staža ukazuje da nema značajnih osnova za tvrdnju da je došlo do porasta prekarnosti na britanskom tržištu rada tokom neoliberalnog perioda. Konkretno, više od

90% zaposlenih angažovano je na stalnim i standardnim oblicima rada. Pored toga, iako je došlo do smanjenja radnog staža kod muškaraca, kod žena je zabeležen porast, što ukupno doprinosi relativnoj stabilnosti radnog staža tokom neoliberalnog perioda. Prosečan zaposleni u 2015. godini može očekivati da će ostati zaposlen u proseku 16 godina, što je približno isto kao 1975. godine (Choonara, 2019).

Međutim, kada je reč o subjektivnoj nesigurnosti, Čunara smatra da su podaci manje konzistentni i pouzdani. Njegovi rezultati pokazuju da subjektivna nesigurnost posla prati stvarni postotak nevoljnih prekida rada. Drugim rečima, ljudi više strahuju od mogućeg gubitka posla u periodima kada su (u relativnom smislu) više podložni gubitku posla (Choonara, 2019: 228). Čunara ove rezultate objašnjava pomeranjem granica kontrole (eng. *frontiers of control*) na radnom mestu u korist poslodavaca i na štetu zaposlenih (Choonara, 2019: 228). Čunara donosi zaključak da su procesi i fenomeni na tržištu rada često inherentno kontradiktorni. Dok država ponekad može delovati sa ciljem slabljenja položaja radnika i podsticanja prekarnosti, istovremeno može delovati i kao suprotna sila koja teži uspostavljanju dugoročne stabilnosti radi osiguranja reprodukcije odgovarajućih oblika radne snage.

Iako objektivni pokazatelji prekarnosti na britanskom tržištu rada ukazuju na stabilnost, Čunara smatra da nekoliko faktora doprinosi percepciji prekarnosti unutar akademske zajednice. Akademske radnice i sami rade u institucijama koje prekomerno koriste ugovore na određeno vreme. Struktura akademskih tržišta rada doprinosi neuobičajenom nesigurnom karakteru zapošljavanja mnogih koji istražuju i pišu o prekarnosti. Možda je najvažniji faktor koji Čunara ističe intenzivan skepticizam akademske zajednice o sposobnosti radničke klase da sistematski izazove kapitalizam (Choonara, 2019).

Iako je Čunara doveo u pitanje brojne navode o rastu prekarnog rada, njegova analiza zasniva se samo na podacima za Veliku Britaniju. Imajući u vidu važnost konteksta kada je reč o prekarnosti i nesigurnosti, njegovi rezultati ne mogu biti generalizovani na ostatak sveta. Dodatno, njegovi nalazi o rastu subjektivne nesigurnosti posla idu u prilog tezi o promenama u sferi rada, iako su možda rezultat efekta perioda, a ne univerzalan trend.

\* \* \*

Prethodno poglavlje je sumiralo neka starija i novija gledišta u vezi nesigurnosti posla. Kada je reč o makroteorijama, uvideli smo da postoji potreba za označavanjem i generalizacijom prirode promene u radnim odnosima. Bilo da se radi o refleksivnoj modernizaciji (Beck, 2000), fluidnoj modernosti (Bauman), novom kapitalizmu (Senet), ili informacionom društvu (Castells, 2010), promenljiva priroda rada čvrsto je identifikovana i označena. S druge strane, javljaju se i druga stanovišta koja nisu unisona u pogledu zaključaka o rastućoj prekarnosti i nesigurnosti

posla. Istraživanja prekarnog rada identifikuju da dolazi do promena, ali pretpostavka o jednoličnom urušavanju standardnog zaposlenja postala je neprihvatljiva (Choonara, 2020; Findlay & Thompson, 2017).

Teza o rastućoj prekarnosti, dakle podrazumeva gubitak ili transformaciju uslova za koje se široko veruje da su postojali u razvijenim kapitalističkim zemljama globalnog Severa u prvim decenijama nakon Drugog svetskog rata. Ova teza se ovde ne samo razmatra, već i dovodi u pitanje. Sumirajući ove teorije, čini se da možda možemo zaključiti da je, kada je reč o nesigurnom radu, bolje govoriti o „trendovima, a ne univerzalijama“ (Findlay & Thompson, 2017: 1). Proces neoliberalne fleksibilizacije zasigurno je izmenio dinamiku radnih odnosa, no važno je naglasiti da postoji značajna raznolikost u stepenu prekarnosti koji se manifestuje u različitim državama, sektorima, industrijama, firmama, zanimanjima i demografskim grupama. Ovaj kompleksan pejzaž ukazuje na to da nesigurnost na tržištu rada nije univerzalan fenomen, već da se pojavljuje i razvija na specifičan način u različitim kontekstima.

## VARIJETETI KAPITALIZMA, DRŽAVA BLAGOSTANJA I NESIGURNOST POSLA

Kada se posmatraju društvene nejednakosti, uticaj institucija uvek je bio u fokusu socioloških istraživanja (videti na primer Kalleberg, 2009). Istraživanje međudnosa između institucija i oblika nesigurnosti izuzetno je zanimljivo s aspekta uporednog proučavanja sistema socijalne zaštite i tržišta rada. Postoje različita teorijska objašnjenja zašto i kako se nesigurnost posla može razlikovati na međunarodnom nivou<sup>7</sup> (Kalleberg, 2018; Vosko, 2011; Erlinghagen, 2008). Pojava i postojanost prekarnosti oblikovani su različitim regulatornim okvirima i institucionalnim konfiguracijama (Hardy, 2017). Sigurnost ili nesigurnost poslova, stoga zavisi od institucionalnih kompromisa u socio-ekonomskoj regulaciji, koji su specifični za određene istorijske kontekste (Fritz & Koch, 2013).

U ovoj studiji se oslanjamo na uporedni pristup razmatranja različitih institucionalnih aranžmana povezanih sa varijetetima kapitalizma, kao i državom blagostanja. Međunarodna istraživanja nesigurnosti posla su uveliko istraživala

---

<sup>7</sup> Vestover (Westover, 2012) razlikuje tri teorijske škole koje su ispitivale prirodu razvoja države blagostanja u proteklih nekoliko decenija, uključujući: 1) „logički industrijalizam“; 2) „državo-centrični“ pristup; i 3) pristup „političke klasne borbe“. Pored ove tri teorijske škole, Vestover izdvaja i literaturu koja ispituje ekonomsku otvorenost i domaću ranjivost koje mogu dovesti do uspostavljanja državnih sigurnosnih mreža i literaturu koja posebno ispituje korporativističke institucije koje pogoduju razvoju države blagostanja (npr. Katzenstein, 1985).

uticaj institucija na nesigurnost posla. Pojedina od njih oslanjala su se na pristup varijeteta kapitalizma (Green, 2009), druga su veću pažnju posvetila pristupu države blagostanja i moći radnika (Chung & Mau, 2014; Mau et al., 2012), dok su pojedina pokušala da kombinuju ove pristupe (Dixon et al., 2013; Esser & Olsen, 2012). Oslanjamo se na oba pristupa kako bismo ispitali da li oni mogu objasniti međudržavne razlike i trendove u objektivnoj i subjektivnoj nesigurnosti posla.

## Varijeteti kapitalizma i nesigurnost posla

Hol (Peter Hall) i Soskis (David Soskice) su, u istoimenoj knjizi koju su uredili, pružili jedan model za komparativno proučavanje kapitalizma – varijeteti kapitalizma (eng. *Varieties of Capitalism*). U uvodu te knjige izneli su osnovne postavke tog pristupa. Prema pristupu varijeteta kapitalizma, institucije igraju ključnu ulogu u oblikovanju podsticaja i ograničenja za ekonomske aktere (Hall & Soskice, 2001; Esser & Olsen, 2012).

Ova knjiga je predstavila opsežan novi okvir za razumevanje institucionalnih sličnosti i razlika među razvijenim ekonomijama, nudeći novo rešenje u odnosu na već postojeće perspektive. Prva perspektiva, razvijena u posleratnim decenijama, fokusira se na *modernizaciju industrije* koja je dominirala pre rata kako bi se postigle visoke stope ekonomskog rasta. Ona naglašava ulogu aktera koji su sposobni da osmisle planove za industriju i utiču na specifične sektore, ulogu koja se često pripisuje bankama ili javnim službenicima. Prema njima, centralne su institucionalne strukture koje daju državi poluge nad privatnim sektorom, poput planerskih sistema i javnog uticaja na finansijske tokove. Zemlje se kategorišu na osnovu moći svojih država, pri čemu se primeri poput Francuske i Japana posmatraju kao modeli ekonomske uspešnosti (Hall & Soskice, 2001). Sa druge strane, tokom 70-ih kao odgovor na izazove inflacije, pojavio se novi pristup koji se fokusira se na koncept *neokorporativizma*, gde države pregovaraju o trajnim sporazumima sa poslodavcima i sindikatima o platama, uslovima rada i ekonomskim politikama. Uspeh neokorporativizma povezan je sa centralizacijom sindikata, omogućavajući im bolju internalizaciju ekonomskih efekata. Zemlje se prema ovom pristupu klasifikuju na osnovu organizacije njihovih sindikalnih pokreta, pri čemu su male, otvorene ekonomije u severnoj Evropi često navođene kao uspešni primeri (Hall & Soskice, 2001). Na kraju, Hol i Soskis navode *pristup društvenih sistema proizvodnje*. Ova perspektiva dobila je na značaju tokom 80-ih i 90-ih godina, fokusirajući se na sektorsko upravljanje, nacionalne inovacione sisteme i fleksibilne proizvodne režime u odgovoru na tehnološke promene. Ona skreće pažnju na ponašanje firmi i proizvodne režime koji su zavisni od kolektivnih institucija na regionalnom, sektorskom ili nacionalnom nivou. Ovaj pristup naglašava širi spektar institucija,

usvajajući sociološku perspektivu za razumevanje njihovog delovanja i uloge u generisanju poverenja i olakšavanju učenja unutar ekonomskih zajednica. Kod ovog pristupa, nacionalna kategorizacija ponekad se zaobilazi u korist regionalnih analiza (Hall & Soskice, 2001).

Iako su prethodni pristupi imali svoju vrednost, novi okvir koji su razvili Hol i Soskis (2001) teži da ih prevaziđe u nekoliko ključnih tačaka. Na primer, modernizacijski pristup preterano naglašava ulogu države u kontekstu ekonomske otvorenosti, dok novi pristup ističe da karakteristike države koje su nekad smatrane prednostima zapravo otežavaju sprovođenje mnogih ekonomskih politika. Takođe, dok se neokorporativni pristup fokusira na organizaciju društva, novi pristup želi da ponovo stavi firme u središte analize komparativnog kapitalizma i istakne ulogu poslovnih udruženja i drugih oblika odnosa među firmama u političkoj ekonomiji. Osim toga, novi okvir prepoznaje važnost strateških interakcija u ponašanju ekonomskih aktera i koristi teorijske koncepte igre kako bi razumeo ključne odnose u političkoj ekonomiji. Takođe, Hol i Soskis naglašavaju da novi pristup pokušava da izgradi mostove između studija poslovanja (eng. *business studies*) i komparativne političke ekonomije, nudeći analizu koja bi mogla biti od velikog interesa za društvene naučnike.

Slično mnogim studijama političke ekonomije u poslednje dve decenije, teorija varijeteta kapitalizma ima za cilj da razume institucionalne razlike i sličnosti među razvijenim ekonomijama. Međutim, za razliku od klasičnih analiza institucija, njen naglasak na institucijama prvenstveno proizilazi iz njihove uloge u organizovanju strateških interakcija među ekonomskim akterima i rešavanju izazova koordinacije s kojima se suočavaju firme (Howell, 2003). Pristup varijeteta kapitalizma fokusira se na aktere i posmatra političku ekonomiju kao „teren ispunjen različitim entitetima, od kojih svaki racionalno teži ostvarivanju svojih interesa kroz strateške interakcije sa drugima“ (Hall & Soskice, 2001: 6). Ti akteri mogu uključivati pojedince, kompanije, grupe proizvođača ili vlade. Međutim, ovaj okvir posebno ističe firme, smatrajući ih centralnim akterima u kapitalističkoj ekonomiji. Firme se smatraju ključnim agentima u prilagođavanju tehnološkim naprecima i globalnoj konkurenciji, a njihove aktivnosti zajedno oblikuju ukupni ekonomski učinak.

Pošto su mogućnosti preduzeća u suštini zasnovane na međusobnim odnosima, ona se suočavaju sa brojnim problemima koordinacije. Njihov uspeh uglavnom zavisi od njihove sposobnosti da efikasno sarađuju sa različitim akterima. Hol i Soskis izdvajaju pet oblasti u kojima preduzeća moraju razvijati odnose kako bi rešila osnovne probleme koordinacije – industrijski odnosi, obrazovanje i obuke, korporativno upravljanje, međudodnosi preduzeća i odnosi sa zaposlenima. Hol i Soskis detaljno objašnjavaju šta preduzeća moraju koordinisati i unaprediti unutar tih pet oblasti. U području industrijskih odnosa, preduzeća moraju koordinisati pregovore o platama i uslovima rada sa svojom radnom snagom, radnim organizacijama i

drugim poslodavcima. To utiče na nivoe plata, produktivnost, kao i šire ekonomske faktore poput nezaposlenosti i inflacije. U vezi obrazovanja i obuka, preduzećima je potrebna radna snaga sa odgovarajućim veštinama, dok se sa druge strane, radnici suočavaju sa odlukom o tome koliko treba ulagati u sticanje relevantnih veština. Ishod ne samo da utiče na pojedinačna preduzeća i radnike, već i na konkurentnost ekonomije u celini. U oblasti korporativnog upravljanja, koordinacija je neophodna kako bi preduzeća pristupila finansijama, dok investitori traže povrat ulaganja. U oblasti međudnosa preduzeća, preduzeća uspostavljaju odnose sa drugim preduzećima, dobavljačima ili klijentima kako bi obezbedila stabilnu potražnju, odgovarajuće zalihe i pristup tehnologiji. U ovom području izazovi koordinacije uključuju postavljanje standarda, transfer tehnologije i upravljanje zajedničkim poduhvatima. Na samom kraju, unutar odnosa sa zaposlenima, preduzeća moraju obezbediti da zaposleni imaju potrebne veštine i da međusobno sarađuju u cilju unapređenja ciljeva preduzeća. Izazovi uključuju selekciju rizika, moralni hazard i pitanja deljenja informacija, što utiče na sposobnosti preduzeća, kao i na karakter proizvodnih režima čitave ekonomije (Hall & Soskice, 2001: 6–7).

Imajući ovih pet oblasti na umu, Hol i Soskis navode da se nacionalne političke ekonomije mogu podeliti na osnovu načina na koji firme rešavaju probleme koordinacije u ovim područjima. Centralna razlika koju autori prave jeste između liberalnih tržišnih ekonomija (eng. *Liberal Market Economies* – LME) i koordinisanih tržišnih ekonomija (eng. *Coordinated Market Economies* – CME), koje predstavljaju „idealne tipove na suprotnim krajevima spektra duž kojeg se mnoge države mogu rasporediti“ (Hall & Soskice, 2001: 8).

U *liberalnim tržišnim ekonomijama*, koje su oličene u Sjedinjenim Američkim Državama, firme se uglavnom koordinišu putem hijerarhija i konkurentnih tržišnih mehanizama koji su naširoko opisani u literaturi klasične ekonomije. Nasuprot tome, *koordinisane tržišne ekonomije*, oličene u Nemačkoj, više se oslanjaju na netržišne odnose za koordinaciju svojih aktivnosti sa drugim akterima i izgradnju svojih osnovnih sposobnosti. Za razliku od LME-ova, gde se koordinacija rešava uslovima ponude i potražnje na konkurentnim tržištima, u KME-ovima koordinacija je rezultat *strateške interakcije* između firmi i drugih aktera (Hall & Soskice, 2001: 8).

Oni ističu da su tržišni odnosi i hijerarhijska struktura ključni u svim kapitalističkim ekonomijama, ne samo u liberalnim tržišnim ekonomijama i da čak i u liberalnim ekonomijama firme mogu uspostavljati saradnju izvan tržišnih odnosa. Ipak, ova tipologija je od suštinskog značaja jer se pojava različitih vrsta odnosa između firmi sistematski razlikuje između društava. Takođe, u analizu je potrebno uključiti institucije, organizacije i kulturu zbog podrške koju pružaju u razvoju onih odnosa koje firme uspostavljaju radi rešavanja problema koordinacije.

Kao što je naglašeno, u liberalnim tržišnim ekonomijama, firme se oslanjaju na hijerarhije i tržišne mehanizme, dok se u koordinisanim tržišnim ekonomijama

oslanjaju na dodatne organizacije i institucije, kako bi podržale svoje napore u koordinaciji izvan samih tržišta i hijerarhija. To uključuje entitete koji olakšavaju razmenu informacija, nadgledaju ponašanje i sankcionišu nesaradnju. Takve institucije mogu obuhvatati snažna poslovna udruženja i udruženja poslodavaca, jake sindikate, kao i podržavajuće pravne ili regulatorne okvire. Ove strukture pomažu u „smanjenju neizvesnosti među ekonomskim akterima“, omogućavajući im da koordinišu strategije koje možda ne bi bile ostvarive samo putem tržišnih mehanizama (Hall & Soskice, 2001: 10). Hol i Soskis naglašavaju da je, kada se upoređuju države, potrebno posebno obratiti pažnju na prisustvo ovakvih institucija.

Uviđamo da je po teoriji varijeteta kapitalizma značaj institucija manje u njihovoj distribuciji moći ili sprovođenju ponašanja, već u njihovom olakšavanju deliberacija i razmene informacija među akterima, omogućavanju decentralizovane saradnje i rešavanju uobičajenih problema kolektivne akcije (Howell, 2003; Hall & Soskice, 2001). Pored naglašavanja važnosti institucija, autori takođe ističu značaj kulture, odnosno neformalnih pravila i uzajamnih razumevanja, u održavanju ravnoteže u mnogim strateškim interakcijama političke ekonomije. Smatraju da ova zajednička shvatanja predstavljaju ključne elemente „opšteg znanja“ koji usmeravaju učesnike ka usaglašavanju oko određenog ishoda, umesto drugog, pri čemu su oba izvodljiva uz prisustvo određenog skupa formalnih institucija. Introdokcijom neformalnih pravila kao dela institucionalnog okvira političke ekonomije, proširili su koncept institucija izvan uobičajenih definicija. Ovi kulturni aspekti igraju ključnu ulogu u strateškim interakcijama unutar političke ekonomije (Hall & Soskice, 2001).

Iako su oba tipa, opšte govoreći, podjednako efikasna, njihova efikasnost se razlikuje u različitim oblastima. Svaki institucionalni okvir dovodi do investicija i specijalizacije u određenim sektorima. Liberalne tržišne ekonomije se posebno specijalizuju u radikalnim inovacijama, poput onih u biotehnologiji, softverima i IT industriji. Nasuprot tome, koordinisane tržišne ekonomije se specijalizuju u inovacijama u sektorima, kao što su proizvodnja industrijske opreme, fabričke opreme i trajnih potrošnih dobra, poput automobila (Grdešić, 2007: 146). Zemlje koje se ubrajaju u liberalne tržišne ekonomije su zemlje poput SAD, Australije, Velike Britanije, Irske, Novog Zelanda i Kanade. Sa druge strane, u koordinisane tržišne ekonomije spadaju zemlje poput Nemačke, Japana, Austrije, Belgije, Danske, Finske, Islanda, Holandije, Norveške, Švedske i Švajcarske (Hall & Soskice, 2001).

U poređenju sa koordinisanim tržišnim ekonomijama, liberalne tržišne ekonomije obično karakterišu: 1) viši nivo tržišne kapitalizacije; 2) niža stopa sindikalizacije; 3) manje stroga radna zakonodavstva (eng. *employment protection legislation* – EPL) i 4) veći zahtev na opštem obrazovanju i zahtev na veštinama (Dixon et al., 2013; Hall & Soskice, 2001). Međudejstvo ovih faktora utiče na makroekonomski učinak zemalja, nivoe zapošljavanja, stope nezaposlenosti, društvenu nejednakost, kao i na ukupno blagostanje (Hall & Soskice, 2001: 21). Za jednu važnu dimenziju

blagostanja – sigurnost – očekuje se da bude veća u koordinisanim tržišnim ekonomijama, u poređenju sa liberalnim tržišnim ekonomijama, na osnovu pomenutih karakteristika (Estevez-Abe, Iversen & Soskice, 2001). Na primer, kako ističu Estevez-Abe, Iversen i Soskis (2001), u koordinisanim tržišnim ekonomijama, penzioni i programi za nezaposlene često su prisutni, što pomaže radnicima da budu sigurni, pogotovo tokom ekonomske recesije.

Iako pristup varijeteta kapitalizma ima svoje prednosti, ekonomije zemalja često ne odgovaraju u potpunosti idealnim tipovima. Primera radi, u Evropskoj uniji postoji rasprava o tome kako svrstati zemlje poput Italije, Grčke, Španije, Portugala i Francuske (Hall & Soskice, 2001: 21). Štaviše, u Danskoj su vidljive karakteristike i liberalnih i koordinisanih tržišnih ekonomija (Dixon et al., 2013). Posebno je važno pitanje klasifikacije postsocijalističkih zemalja koje su se kasnije pridružile Evropskoj uniji (Bohle & Greskovits, 2012). Amable (2003) ističe da iako dvodimenzionalni pristup političkim ekonomijama pojednostavljuje empirijsku analizu, nedostaje mu slojevitosti. Takođe, naglašavanje značaja drugih institucija moglo bi uneti više raznolikosti u analizu, prevazilazeći binarnu opoziciju između dva tipa kapitalizma (Amable, 2003).

Naknadno su predložene i detaljnije kategorizacije. Na primer, Amable razlikuje pet tipova kapitalizma, „svaki karakterisan specifičnim institucionalnim oblicima i posebnim institucionalnim komplementarnostima“: 1) model zasnovan na tržištu, 2) socijaldemokratski model, 3) kontinentalno-evropski model, 4) mediteranski model i 5) azijski model (Amable, 2003: 14). Kada je reč o postsocijalističkim zemljama, Bole i Greskovic (2012)<sup>8</sup> su razvili tipologiju varijeteta kapitalizma oslanjajući se na Polanijija, koju koriste kako bi poredili slučajeve iz istočne i srednje Evrope. Njihova tipologija deli režime prema načinima na koje su akteri transformacije koristili državnu moć kako bi uspostavili tržišne ekonomije sledeći ciljeve neoliberalizma, a da „istovremeno očuvaju društvenu koheziju i političku legitimnost u skladu sa agendom kapitalizma blagostanja i demokratske ili neokorporativne vlade“ (Bohle & Greskovits, 2012: 2–3). Oni razlikuju tri tipa kapitalizma u postsocijalističkim zemljama: 1) neoliberalni tip u baltičkim državama, 2) ukorenjeni

---

<sup>8</sup> Bole i Greskovic tvrde da su početni izbori koje su napravile političke i tehnokratske elite u transformaciji postsocijalističkih režima bili pod uticajem nasleđa socijalizma i prošlih iskustava, kao i transformacionih kapaciteta države i odnosa između države i društva. Oni naglašavaju da uticaj ovih nasleđa na političke ishode zavisi od toga kako ih politički kreatori i građani percipiraju. Nadalje, ističu ulogu neizvesnosti i krize u oblikovanju formiranja režima, sugerišući da neoliberalni, ukorenjeni neoliberalni i neokorporativni režimi nisu direktni rezultat prethodno postojećih planova, već proizvodi političkih borbi i odgovora na hitne probleme. Konačno, ističu konstitutivnu ulogu transnacionalnih i međunarodnih faktora u oblikovanju raznolikosti režima, kako u pogledu informisanja početnih izbora, tako i u uticaju na kasnije interakcije sa evropskim kapitalizmom i njegovim institucijama (Bohle & Greskovits, 2012: 4–5).

neoliberalni tip u zemljama Višegradske grupe, i 3) neokorporativni tip u Sloveniji.<sup>9</sup> U ovoj studiji se oslanjamo na Amableovu klasifikaciju kapitalizama, s tim što, imajući u vidu da se bavimo isključivo evropskim zemljama, umesto azijskog modela razlikujemo postsocijalistički model (više detalja o klasifikaciji videti u trećem poglavlju). Štaviše, polazeći od teorije i prethodnih istraživanja, očekujemo da će nesigurnost posla biti manja u koordinisanim tržišnim ekonomijama u poređenju sa liberalnim tržišnim ekonomijama. Samim tim, očekujemo da će nesigurnost posla biti najmanja u modelima koji su najbliži koordinisanim tržišnim ekonomijama. Prema Amableovoj klasifikaciji, koja dodatno razrađuje osnovnu tipologiju Hola i Soskisa, socijaldemokratski, kontinentalno-evropski i mediteranski modeli više se oslanjaju na netržišne odnose za rešavanje problema koordinacije preduzeća te stoga pripadaju tipu koordinisanih tržišnih ekonomija (Amable, 2003; Schroeder, 2008). Samim tim, kod ovih modela očekujemo manji stepen nesigurnosti posla u poređenju sa modelom zasnovanom na tržištu. Kada je reč o postsocijalističkom modelu, kako su pokazali Bole i Greskovic, zemlje koje pripadaju ovom tipu nisu jednoobrazne, te se ovaj model ne može jednoznačno svrstati ni u koordinisane, niti u tržišne idealnotipske modele.

Možemo zaključiti da nesumnjivo postoje neslaganja vezana za klasifikacije varijeteta kapitalizma, kao i potencijalni nedostaci u razmatranju da li specifične karakteristike tržišta rada u koordinisanim tržišnim ekonomijama inherentno dovode do manje nesigurnosti (Dixon et al., 2013). Iako koordinisane tržišne ekonomije mogu imati određene institucionalne osobine koje bi teoretski mogle poboljšati stabilnost na tržištu rada, drugi faktori kao što su regulatorni okviri, mreže podrške, ekonomska stabilnost i prilagođavanje tehnološkim promenama, takođe imaju značajan uticaj na sigurnost posla u tim ekonomijama. Stoga oslanjanje isključivo na institucionalni okvir koordinisanih tržišnih ekonomija ne garantuje nužno smanjenje nesigurnosti na tržištu rada, bez adekvatnog uzimanja u obzir navedenih dodatnih faktora. Osim varijeteta kapitalizma, još jedna teorijska perspektiva koja može pružiti određenja objašnjenja za razlike među zemljama u nesigurnosti posla, jeste uporedna perspektiva država blagostanja.

---

<sup>9</sup> Isti autori razlikuju grupu *neoliberalnih* zemalja, koju čine baltičke zemlje, koje karakterišu slabo uspostavljene ili sprovedene tripartitne institucije i usitnjeno pregovaranje. *Ukorenjeni neoliberalni tip* čine Češka, Mađarska, Poljska i Slovačka. Ove zemlje *Višegrada* imaju snažno ukorenjen tripartizam, institucije za kolektivno pregovaranje i predstavljanje zaposlenih, a Češka i Slovačka imaju dužu tradiciju socijalnog dijaloga i viši nivo koordinacije pregovaranja od Poljske i Mađarske. Štaviše, Mađarska i Poljska imaju decentralizovanu i nisku pokrivenost kolektivnim pregovaranjima. Na kraju, poseban oblik *neokorporativizma* je u Sloveniji, koji ima određeni stepen korporativnosti industrijskih odnosa, uključujući koordinisano pregovaranje, predstavljanje zaposlenih, socijalne dogovore i pokrivenost pregovora. Štaviše, oni smatraju da Bugarska i Rumunija imaju karakteristike neoliberalnog tipa, dok je Hrvatska najbliža ukorenjenim neoliberalnim državama (Bohle & Greskovits, 2012).

## Država blagostanja i nesigurnost posla

Pokušaj razumevanja razvoja države blagostanja u razvijenim kapitalističkim demokratijama doveo je do mnogobrojnih teorija, pristupa i tipologija države blagostanja. Iako su teorijske klasifikacije savremenih država blagostanja često bile predmet osporavanja, one omogućavaju prepoznavanje zajedničkih karakteristika i trendova (Perišić, 2014). Demokratija i relativno visok životni standard postali su široko prihvaćene karakteristike države blagostanja kada je reč o istraživanjima socijalne politike (Aidukaite, 2009). Brojni autori (Cameron, 1984; Esping-Andersen, 1990; Korpi, 1983) slažu se da bi državu blagostanja trebalo razumeti kao uključenost države u distribuciju i redistribuciju blagostanja u određenoj zemlji, uzimajući pritom razvijenost demokratije i relativno visok životni standard kao osnovne pretpostavke (Aidukaite, 2009). Ajdukajte naglašava da je ova definicija pre svega stvorena radi proučavanja „razvijenih“ kapitalističkih država, dok se za druge zemlje, koje ne pripadaju ovoj grupi, koristio pojam socijalne politike, tj. smatra se da one imaju neki oblik socijalne politike. Ona ističe da je socijalna politika obično manje sveobuhvatan koncept u odnosu na državu blagostanja, ali da se zapravo često koristi kao sinonim za državu blagostanja. Za primer uzima i studiju Tede Skocpol i Edvina Amente<sup>10</sup> o uticaju države na socijalne politike (Skocpol & Amenta, 1986). Većina rasprava o državi blagostanja bazira se na raspravi o uzrocima države blagostanja, kao i pitanjima da li se kapitalističko društvo može fundamentalno transformisati putem države blagostanja (Esping-Andersen, 1990: 9). Esping-Andersen (Gøsta Esping-Andersen) naglašava dva pristupa koji dominiraju u objašnjenjima države blagostanja. Prvi pristup se fokusira na strukture i celokupne sisteme, dok drugi naglašava institucije i aktere.

Strukturalni pristup nastoji holistički objasniti logiku razvoja države blagostanja. S obzirom da ovaj pristup pokušava da objasni logiku razvoja i pronađe određene zakonitosti, češće će naglašavati sličnosti među zemljama, pre nego razlike (Esping-Andersen, 1990: 13). Esping-Andersen razlikuje dve varijante ovog pristupa. Prva se zasniva na tzv. *logici industrijalizma*, a autori koji njoj pripadaju tvrde da industrijalizacija čini socijalnu politiku mogućom, ali i neophodnom jer su predindustrijski načini društvene reprodukcije (poput porodice, crkve, zanatskih udruženja) uništeni. Oni smatraju da tržište nije adekvatna zamena za prethodne mehanizme reprodukcije jer nagrađuje i brine samo o onima koji su u njemu uspešni (Esping-Andersen, 1990: 13). Prema njihovom viđenju, procesi industrijalizacije i urbanizacije inherentno zahtevaju razvoj ljudskog kapitala,

---

<sup>10</sup> U svom radu bave se načinima na koji izgradnja države i državne strukture utiču na oblikovanje socijalne politike putem administrativnih i političkih procesa. Njihov glavni zaključak jeste da sve analize socijalnih politika moraju imati jasan istorijski pristup (Skocpol & Amenta, 1986).

što istovremeno otežava porodicama brigu o nezaposlenima, starijima, bolesnima i osobama s invaliditetom (Skocpol & Amenta, 1986: 133). Pored toga, ekonomski razvoj dovodi do starenja stanovništva, što stvara posebno izražene potrebe i zahteve za javnim socijalnim davanjima. Stoga, oni smatraju, da je funkciju blagostanja neminovno preuzela država.

Sa druge strane, *novi strukturalni marksizam* deli slično stanovište. Naime, njihova početna analitička tačka jeste da je država blagostanja produkt kapitalističkog načina proizvodnje (Esping-Andersen, 1990: 14). Naglasak se stavlja na to da se neomarksisti ne koncentrišu na tranziciju iz agrarnog u industrijsko društvo, već na prelazak unutar kapitalističkog načina proizvodnje, od rane faze konkurentskog kapitalizma do razvijenog monopolističkog kapitalizma. Tokom ovog prelaska, funkcionalni zahtevi prema državi postaju intenzivniji, jer država mora istovremeno promovisati akumulaciju kapitala, ali i očuvati svoju demokratsku legitimnost (Skocpol & Amenta, 1986: 134). Ovo stanovište smatra da država blagostanja ne mora uopšte biti promovisana od strane različitih političkih aktera već da država svakako služi „kolektivnim potrebama kapitala“ i da je u tom smislu relativno nezavisna od klasnih direktiva (Esping-Andersen, 1990: 14; Skocpol & Amenta, 1986). Stoga neomarksisti obično definišu socijalne politike kao odgovore države na potrebe socijalne reprodukcije razvijenog kapitalizma.

Osim strukturalnog pristupa, Esping-Andersen razlikuje i *institucionalni pristup*. Institucionalisti, nasuprot klasičnim liberalima koji su smatrali da tržište mora biti odvojeno od politike, smatraju da se ekonomija ne sme razdvojiti od društvenih i političkih institucija, jer to vodi kraju ljudskog društva. Preciznije, ekonomija mora biti integrisana u društvene zajednice kako bi preživela, jer kako Polanyi naglašava, socijalna politika je jedan od neophodnih preduslova za ujedinjenje društvene ekonomije (Polanyi, prema Esping-Andersen, 1990: 14–15). Jedna nova varijanta institucionalnog pristupa jeste i stanovište da država blagostanja pre nastaje u malim otvorenim ekonomijama koje su posebno ranjive kada je u pitanju međunarodno tržište. Zagovornici ovog pristupa Kacenstajn (Katzenstein) i Kameron (Cameron) pokazuju da postoji veća potreba da se regulišu klasni konflikti uz pomoć vlade kada su i kapital i rad zavisni od sila izvan domaće kontrole (Esping-Andersen, 1990: 15). Institucionalni pristup bavi se i uticajem demokratije na državu blagostanja. U svom klasičnom obliku demokratski argument se svodi na stanovište da će većina podržati društvenu distribuciju kako bi nadoknadila slabosti ili rizike tržišta. Nove varijante ovog stanovišta dolaze iz teorije pluralizma i teorije javnog izbora (videti Tufte, 1978). No, ovaj pristup nailazi na empirijske izazove (Skocpol & Amenta, 1986) jer tvrdi da će se države blagostanja razvijati tamo gde je veća demokratizacija, ali se suočava s činjenicom da su prve inicijative za državu blagostanja nastale pre demokratizacije (Esping-Andersen, 1990).

Međutim Esping-Andersen, oslanjajući se na Korpia, predlaže novi pristup pri objašnjavanju države blagostanja. Ovu teoriju mnogi nazivaju *teorijom resursa moći* (eng. *Power Resource Theory* – POR). Njihova glavna teza proizlazi iz socijal-demokratske političke ekonomije, a pre svega se odnosi na mobilizaciju klase i ističe ulogu socijalnih klasa kao glavnih pokretača promena. Ona sugerise da ravnoteža klasne moći određuje i distribucijske ishode, a da konkretno parlamenti mogu efikasno preusmeriti tu moć u političke reforme. Nadalje, teorija mobilizacije klase ističe da je sama država blagostanja resurs moći za radnike, tj. da će ona uspostaviti ključne resurse moći. Esping-Andersen ističe da su radnici na tržištu „inherentno atomizovani i stratifikovani – prisiljeni su da se takmiče, nesigurni su i zavisni od odluka i sila koje su van njihove kontrole“ (Esping-Andersen, 1990: 16). Ovakvi uslovi nužno ograničavaju sposobnost radnika za kolektivnu solidarnost i mobilizaciju. Stoga su ciljevi države blagostanja, poput socijalnih prava, sigurnosti prihoda, iskorenjivanja siromaštva, preduslovi za kolektivnu mobilizaciju moći. Ovime je država blagostanja zapravo resurs moći za radničku klasu koja putem političkih reformi može te resurse pretvoriti u „dekomodifikaciju“ radne snage. Dekomodifikacija predstavlja stanje „kada osoba može održavati svoj život bez oslanjanja na tržište“ (Esping-Andersen, 1990: 22), ona sa jedne strane jača radnike, dok sa druge oslabljuje apsolutnu moć poslodavaca. Upravo su zato „poslodavci uvek bili protiv dekomodifikacije“, obrazlaže Esping-Andersen (Esping-Andersen, 1990: 22). No, puko postojanje socijalne pomoći ili osiguranja ne rezultira nužno dekomodifikacijom. Ključno je oslobađanje radnika od zavisnosti od tržišta. Takođe, dekomodifikovana prava se različito razvijaju u savremenim državama blagostanja. Upravo na osnovu stepena dekomodifikacije, Esping-Andersen identifikuje tri teorijske tipologije za režime blagostanja u kapitalističkim zemljama: liberalni, konzervativni i socijaldemokratski.

U *liberalnom modelu* države blagostanja, socijalne naknade uglavnom su usmerene na osobe s niskim prihodima, ali su dizajnirane tako da ne obeshrabre rad. Ovaj model postavlja stroge granice za pravo na socijalne naknade kako bi se sprečila zavisnost, često uz pomoć skromnih planova socijalnog osiguranja. Ovaj model podstiče učešće na tržištu, pasivno ili aktivno kroz subvencije. Glavna posledica ovakvog tipa države blagostanja jeste minimalni stepen dekomodifikacije, praćen ograničenim socijalnim pravima, i sistem stratifikacije sa relativnom jednakosti među primaocima socijalne pomoći i političkom-klasnom dualizmu. Najbolji primeri ovog tipa jesu SAD, Kanada i Australija.

Sa druge strane, *konzervativni korporativni model* države blagostanja, koji se ogleda u zemljama poput Austrije, Francuske, Nemačke i Italije, ima istorijsko nasleđe utemeljeno na korporativizmu i tradicionalnim porodičnim vrednostima. Prava na socijalnu zaštitu u ovim zemljama obično su vezana za klasu i društveni status, a sistem socijalne zaštite je integrisan u državni aparat. Korporativni režim

prioritet daje očuvanju društvenih hijerarhija i razlika u statusu, često pod uticajem religijskih institucija poput crkve. Socijalni programi osiguranja često isključuju nezaposlene supružnike, a porodične beneficije često podstiču tradicionalne rodne uloge i majčinstvo. Iako ovaj model može pružiti sigurnosnu mrežu, fokus mu je na održavanju društvenih normi i tradicionalne porodične strukture.

Nasuprot tome, *socijaldemokratski model* države blagostanja teži postizanju jednakosti kombinovanjem elemenata liberalizma i socijalizma. Ovaj model, koji je značajan u zemljama poput Švedske i Danske, naglašava univerzalizam i dekomodifikaciju socijalnih prava. Cilj mu je pružiti sveobuhvatne socijalne beneficije svim građanima, bez obzira na njihov prihod ili društveni status, čime se promovise solidarnost i smanjuje zavisnost od tržišta. Socijaldemokratije prioritet daju punoj zaposlenosti i individualnoj nezavisnosti, nudeći velikodušne beneficije i usluge poput dečje, zdravstvene i obrazovne zaštite. Kroz socijalizaciju troškova porodičnog života i promociju rodne ravnopravnosti, cilj im je osnažiti pojedince i stvoriti pravednije društvo. Za razliku od socijaldemokratskog modela, nijedan od druga dva alternativna tipa režima ne naglašavaju punu zaposlenost kao ključni element države blagostanja. Sa jedne strane, u konzervativnom režimu žene se odvrćaju od zapošljavanja, dok su sa druge strane, u liberalnom režimu, pitanja rodni uloga manje bitna od očuvanja slobodnog tržišta ili kako Esping navodi „svetosti tržišta“ (Esping-Andersen, 1990: 28).

Oslanjajući se na ovaj pristup, različiti autori pretpostavljaju da će zbog „dekomodifikacije“, veličina države blagostanja biti povezana sa opštim osećajem ekonomske sigurnosti i kao rezultat, manje nesigurnosti posla (Anderson & Pontusson, 2007; Dixon et al., 2013). Konkretno, oslanjajući se na Esping-Andersonovu tipologiju, osnovna pretpostavka je da će zemlje koje pripadaju socijaldemokratskom modelu države blagostanja imati najmanje nivo nesigurnosti posla, potom zemlje koje pripadaju konzervativnom modelu, pa na samom kraju zemlje koje pripadaju liberalnom modelu.

Podsetimo se, Bauman (2005) među prvima naglašava da je jedan od glavnih uzroka rastuće nesigurnosti posla slabljenje države blagostanja. Slično, Kaleberg (2018) ističe da je prekarnost, između ostalog, posledica neoliberalne globalizacije i ekonomske krize koja je dodatno oslabila državu blagostanja. Ukratko, ova tri modela države blagostanja predstavljaju različite pristupe socijalnoj politici, pri čemu svaki ima svoj naglasak na ulozi države, tržišta i društvenih vrednosti u pružanju blagostanja građanima.

Kao i u slučaju varijeteta kapitalizma, predložene su i detaljnije klasifikacije režima države blagostanja. Na primer, Ferera (Maurizio Ferrera) je razvio tipologiju režima države blagostanja koja se fokusira na različite dimenzije načina na koji se socijalne beneficije dodeljuju i organizuju (Ferrera, 1996). Ova tipologija je istaknuta kao jedna od empirijski najpreciznijih tipologija (Bambra, 2007). Ferera

razlikuje četiri režima: skandinavski (socijaldemokratski), anglosaksonski (liberalni), bizmarkovski (konzervativni) i južni. Ferera uvodi južni režim jer „u nekoliko slučajeva kada su ove zemlje bile uzete u razmatranje, uglavnom su tretirane kao pridošlice na istom putu koji su prošle i druge kontinentalne, 'konzervativno-korporativne' nacije“ (Ferrera, 1996: 18). Dodatno, on smatra da južnoevropska država blagostanja funkcioniše na način koji je značajno drugačiji od standardizovano i univerzalno organizovanih država blagostanja Severne Evrope, ali i od više fragmentisanih kontinentalnih sistema. Iako postoje jasne sličnosti između Fererine i Esping-Andersenove tipologije, Fererina klasifikacija je osmišljena da objasni razlike u načinu pružanja socijalne zaštite, dok Esping-Andersenova tipologija naglašava količinu pružene zaštite (Eikemo et al., 2008; Bambra, 2007). U ovoj monografiji oslanjamo se na Fererinu tipologiju jer nam je važno da razumemo kako različiti načini pružanja socijalne zaštite i, posledično, različiti stepen dekomodifikacije utiču na subjektivnu nesigurnost posla. Konkretno, u skladu sa Fererom, očekujemo da će skandinavski tip, koji odgovara socijaldemokratskom modelu prema Esping-Andersenu, pokazati najniže nivoe nesigurnosti posla.

Jedan novi izazov za konvencionalne tipologije režima države blagostanja odnosi se na istočnoevropske zemlje. Ove zemlje su prošle kroz opsežne ekonomske promene i sprovele su sveobuhvatne socijalne reforme tokom 90-ih godina (Kovacs, 2002). Ajdukajte (Jolanta Aidukaite) tvrdi da zemlje srednje i istočne Evrope pokazuju nekoliko sličnih institucionalnih karakteristika: snažno se oslanjaju na programe zasnovane na osiguranju u svojim sistemima socijalne zaštite, imaju visoku stopu korišćenja socijalne sigurnosti, pružaju relativno niske socijalne sigurnosne naknade i pokazuju sve veće znake liberalizacije socijalnih politika (Aidukaite, 2011). Ove sličnosti omogućavaju njihovu klasifikaciju kao jedinstvenog tipa postkomunističkih država socijalne zaštite. Nasuprot tome, drugi smatraju da su postkomunističke države socijalne zaštite sledile različite putanje reformi koje su ih približile zapadnim modelima (Fenger, 2007). Kada ih uporedimo sa zapadnom Evropom, osim Slovenije, države blagostanja u Centralnoj i Istočnoj Evropi pružaju manje socijalne zaštite i manje efikasno zadovoljavaju socijalne potrebe građana. Međutim, u poređenju s drugim regionima sličnog ekonomskog razvoja, postkomunističke države blagostanja pokazuju snažnu posvećenost socijalnim politikama (Adascalitei, 2012). Ukratko, literatura ukazuje na to da se postsocijalističke države blagostanja teže mogu klasifikovati prema postojećim tipologijama (Adascalitei, 2012). Evidentan je značaj različitih aspekata države blagostanja u oblikovanju konteksta uslova rada. Stoga uporedna perspektiva države blagostanja ima ključnu ulogu u objašnjenju nesigurnosti posla, kao i međudržavnih razlika u istoj.

## NESIGURNOST POSLA U EVROPSKOM KONTEKSTU

Ovo poglavlje posvećeno je pregledu prethodnih značajnih komparativnih istraživanja objektivne i/ili subjektivne nesigurnosti posla u Evropi.

U istraživanju koje su sproveli Klark i Postel-Vinej (Clark & Postel-Vinay, 2008), razvijeni su indikatori percepcije sigurnosti posla za različite vrste zaposlenja koristeći individualne podatke iz Evropskog panela domaćinstava (EHP). Oni su razmatrali odnos između prijavljene sigurnosti posla i OECD-ovih mera strogosti radnog zakonodavstva (eng. *Employment Protection Legislation – EPL*) s jedne strane, i velikodušnosti naknada za nezaposlenost (eng. *Unemployment Insurance Benefit – UIB*) s druge strane. Iako su koristili pet talasa EHP-a od 1997. do 2001. godine, oni su spojili (eng. *pooled*) podatke iz svih godina i radili krosekcionalnu analizu. Prvo što su pokazali jeste da radnici iz zemalja južne Evrope češće doživljavaju nesigurnost u vezi sa svojim poslom u poređenju sa radnicima iz severne Evrope (osim Velike Britanije). Pored toga, analizu su podelili u tri zasebna segmenta, usmeravajući se na uticaj navedenih faktora na stalno zaposlene u javnom sektoru, stalno zaposlene u privatnom sektoru i privremeno zaposlene. Na ovaj način su uključili određene objektivne indikatore nesigurnosti, čime su obogatili istraživanje i omogućili detaljnije razumevanje uticaja različitih vrsta zaposlenja na subjektivnu nesigurnost posla. Rezultati su pokazali da su radnici najsigurniji u javnom sektoru, a najmanje sigurni na privremenim poslovima. Takođe su utvrdili da percepcija nesigurnosti posla kako kod stalno zaposlenih u privatnom sektoru, tako i u privremenim poslovima pozitivno korelira sa veličinom UIB-a, dok je odnos sa EPL-om negativan: radnici se osećaju manje sigurno u zemljama gde su poslovi više zaštićeni. Ove povezanosti su odsutne kod zaposlenih u javnom sektoru, sugerišući da su takvi poslovi uglavnom izolovani od fluktuacija na tržištu rada. Osim što njihovo istraživanje ima ograničenje jer se fokusira samo na muškarce, još jedan značajan problem je korišćenje mere zadovoljstva sigurnošću posla. Ova mera, kako naglašavaju mnogi autori, pokazuje suštinski konceptualne razlike u poređenju sa samom nesigurnošću posla (Sverke et al., 2006).

Grin (Francis Green) se bavio nesigurnošću posla u kontekstu varijeteta kapitalizma. Razvrstao je industrijalizovane zemlje u četiri kategorije na osnovu njihovih ključnih institucionalnih karakteristika (Green, 2009). Ove kategorije obuhvatale su liberalne tržišne ekonomije (eng. *Liberal Market Economies*), nordijske ekonomije (eng. *Nordic Economies*), druge koordinirane tržišne ekonomije (eng. *Coordinated Market Economies*) i druge industrijalizovane ekonomije (eng. *Industrialized Economies*). Dodatno, među neindustrijalizovanim zemljama razlikovao je ekonomije u tranziciji (eng. *Transitional Economies*), istočno-azijske ekonomije (eng. *East Asian Economies*) i ekonomije u razvoju (eng. *Developing Economies*), koje

su kategorizovane na osnovu stupnja njihovog ekonomskog razvoja<sup>11</sup>. Grin je na podacima ISSP-a koristio tri indikatora subjektivne nesigurnosti: kognitivnu dimenziju, afektivnu dimenziju, kao i nesigurnost zaposlenja. Njegovi nalazi ukazuju da ne postoji opšti trend ka većoj nesigurnosti u periodu od 1997. do 2005. godine. Otprilike isti procenat radnika je bio zabrinut zbog nesigurnosti posla 2005. godine, kao i 1997. godine. Najveće nivoe nesigurnosti posla uvideo je kod ekonomija u tranziciji, kao i kod ekonomija u razvoju. Štaviše, pokazuje da se promene koje su se dogodile u percepciji nesigurnosti posla u pojedinim zemljama mogu objasniti promenama u ukupnoj stopi nezaposlenosti (Green, 2009).

Još jedna od studija koja inkorporira longitudinalnu komparativnu perspektivu jeste studija Kristijane Lupke i Marsela Erlingagena (Lübke & Erlinghagen, 2014). Oni istražuju varijacije u subjektivnoj nesigurnosti posla širom evropskih zemalja, pripisujući ove razlike različitim uslovima na tržištu rada i institucijama države blagostanja. Za razliku od prethodnih studija koje su često statično istraživale ove determinante, ovo istraživanje ispituje kako promene u dinamici tržišta rada i intervencije države blagostanja utiču na percepciju pojedinaca o nesigurnosti posla. Konkretno, oni su se bavili pitanjem postojanja korelacije između stepena i brzine ekonomskih ili institucionalnih promena i nesigurnosti posla koja bi mogla da objasni razlike između zemalja (Lübke & Erlinghagen, 2014). Oslanjajući se na indikatore OECD-a i podatke iz Evropskog društvenog istraživanja, u studiji su koristili multilevel analizu. Njihovi rezultati pokazuju da je subjektivna nesigurnost posla dinamična, povećava se u zemljama koje se suočavaju sa ekonomskim krizama poput Grčke, ali se smanjuje u zemljama sa prosperitetnim razvojem poput Poljske. Nadalje, rezultati ukazuju da prethodni trendovi na tržištu rada i promene u intervencijama države blagostanja doprinose objašnjenju percepcije pojedinaca o nesigurnosti posla. Međutim, odgovori na ove promene variraju u zavisnosti od dimenzije nesigurnosti posla i socioekonomskih karakteristika radnika. Ovi autori su uzimali u obzir kognitivnu nesigurnost posla, bez uzimanja u obzir afektivne dimenzije. Zanimljivo je da su oni merili uticaj promene u stopama nezaposlenosti, kao i promene u BDP-u u poslednjih tri, pet i deset godina. Oni su pokazali da razvoj tržišta rada, kao i promene u intervencijama države blagostanja, doprinose objašnjenju pojedinačne percepcije nesigurnosti posla. Dakle, pojedinci ne reaguju samo na apsolutne nivoe kontekstualnih varijabli, već i na promenu konteksta. Drugim rečima, promene konteksta imaju dodatan uticaj na nesigurnost posla kod ljudi (Lübke & Erlinghagen, 2014).

---

<sup>11</sup> U slučaju evropskih zemalja, nordijskom tipu pripadale su Danska, Finska, Norveška i Švedska, liberalnom tipu Irska i Velika Britanija, koordinisanom tipu Austrija, Zapadna Nemačka, Belgija, Holandija i Švajcarska, tipu drugih industrijalizovanih ekonomije pripadale su Kipar, Francuska, Italija, Portugal i Španija, dok su tranzicionom tipu pripadale Bugarska, Češka, Istočna Nemačka, Mađarska, Letonija, Poljska, Rusija i Slovenija.

Proserov članak istražuje prekarni rad u osam evropskih zemalja, koje su grupisane prema njihovim socio-ekonomskim sistemima i strukturi tržišta rada (Prosser, 2016). Prvu grupu čini anglosaksonski klaster, koji obuhvata Irsku i Veliku Britaniju. Ove zemlje karakterišu neoliberalne ekonomije sa deregulisanom tržišnom strukturom i niskim stopama privremenog zapošljavanja. Dok je ekonomska kriza imala značajan uticaj na Veliku Britaniju, Irska je, usled kolapsa bankarskog sektora, bila pogođena znatno ozbiljnije, što je dovelo do potrebe za međunarodnom finansijskom pomoći. Drugu grupu čini konzervativno-korporativistički klaster, koji uključuje Nemačku i Holandiju. Iako su njihovi ekonomski sistemi tradicionalno kolektivistički, s vremenom su se razvile izražene podele između „insajdera“ i „autsajdera“ na tržištu rada, dok su stope privremenog zapošljavanja ostale na umerenim nivoima. U poređenju sa drugim evropskim zemljama, Nemačka i Holandija su krizu prebrodile relativno lako, bez značajnijih poremećaja na tržištu rada. Treći klaster obuhvata zemlje Centralne i Istočne Evrope, Letoniju i Poljsku, koje su prošle kroz neoliberalne tranzicije i suočavaju se s izazovima u poštovanju radnog zakonodavstva. Letonija se ističe snažno izraženim neoliberalnim politikama, dok je Poljska, uprkos visokoj stopi privremenog rada, bila jedina zemlja EU koja nije ušla u recesiju. Nasuprot tome, Letonija je pretrpela ozbiljne posledice krize, što je dodatno otežalo položaj radnika na tržištu rada. Poslednju grupu čini mediteranski klaster, koji uključuje Grčku i Španiju. Ove zemlje karakterišu izražene podele između „insajdera“ i „autsajdera“, visoke stope privremenog zapošljavanja, naročito u Španiji, i značajne neformalne ekonomije. Oba tržišta rada bila su snažno pogođena krizom, što je dovelo do sprovođenja opsežnih mera štednje, često pod pritiskom eksternih aktera (Prosser, 2016).

Proser definiše prekarni rad kao zaposlenje koje uključuje ugovornu nesigurnost, pri čemu su obuhvaćeni nestandardni aranžmani poput privremenog angažovanja preko agencija, ugovora na određeno vreme, nultih radnih sati i neprijavađenog rada. On smatra da je poželjna sažetija definicija i „autsajdere“ koncipira isključivo kao zaposlene na nestandardnim ugovorima. Time se fokusira samo na objektivne aspekte nesigurnosti (Prosser, 2016).

Proserova studija je sprovedena na podacima prikupljenim 2011–2012. i ispituje u kojoj meri teorije liberalizacije i dualizacije objašnjavaju obrasce prekarijata u različitim evropskim klasterima zemalja. Nalazi ukazuju na to da je u konzervativno-korporativističkim zemljama (Nemačka i Holandija) hipoteza o dualizaciji u velikoj meri potvrđena. Prekarijat je prvenstveno nastao kroz postepenu deregulaciju nestandardnih oblika rada, dok su osnovne radne zaštite ostale netaknute. Očuvanje dualizovanih režima rada povezano je sa relativnom ekonomskom stabilnošću ovih zemalja i postepenim reformama tržišta rada. Nasuprot tome, mediteranske zemlje (Grčka i Španija) iskusile su pomak ka liberalizaciji, posebno kao odgovor na evropsku dužničku krizu. Dok su ranije reforme tržišta

rada sledile dualizacijsku putanju, spoljni pritisci doveli su do značajne deregulacije zaštite stalno zaposlenih. Ovo se uklapa u hipotezu liberalizacije jer su ove ekonomije, karakterisane slabom konkurentnošću unutar evrozona, prešle na fleksibilnije modele tržišta rada, slične anglosaksonskom modelu. Pored toga, rašireno nesprovođenje radnog zakonodavstva identifikovano je kao ključni faktor prekarijata (Prosser, 2016).

Anglosaksonski klaster (Irska i Velika Britanija) predstavlja poseban slučaj. Iako su ove ekonomije istorijski povezane sa liberalizovanim tržištima rada, studija pokazuje da su nedavni pritisci za dodatnu deregulaciju bili ograničeni. Proser ovo pripisuje ranom i duboko ukorenjenom usvajanju liberalnih ekonomskih politika. Dok su imigracija (u Irskoj) i nesprovođenje radnog zakonodavstva (u Velikoj Britaniji) doprineli prekarijatu, njihov ukupni uticaj je umeren. Uprkos teškoj ekonomskoj krizi i eksternoj finansijskoj intervenciji, u Irskoj nije došlo do značajne deregulacije tržišta rada, uglavnom zato što je liberalizacija već bila uspostavljena. Nalazi u zemljama Centralne i Istočne Evrope (Letonija i Poljska) su manje jednoznačni. Dok su prisutni elementi i liberalizacije i dualizacije, nijedan od ovih okvira ne objašnjava u potpunosti obrasce prekarijata. Strukturni faktori, poput neprijavljenog rada u Letoniji i lažnog samozapošljavanja u Poljskoj, igraju značajnu ulogu. Studija takođe ističe paradoksalnu koegzistenciju „preterane regulacije“ i nesprovođenja propisa kao pokretača prekarijata, što se može objasniti tranzicionom prirodom postkomunističkih ekonomija (Prosser, 2016).

Uprkos heterogenosti nacionalnih iskustava, Proser zaključuje da širi trendovi ukazuju na formiranje novog evropskog tržišta rada. Liberalizacija i dualizacija postaju stabilni modeli u anglosaksonskom i konzervativno-korporativističkom klasteru, dok mediteranske zemlje, pod uticajem krizom izazvanih reformi, sve više prelaze na liberalizovane modele. Njegovi nalazi naglašavaju potrebu za daljim istraživanjem sektorskih varijacija prekarijata, kao i šireg uticaja transformacija tržišta rada na socijalnu sigurnost, plate i stabilnost zaposlenja. Na kraju, studija ukazuje na rastuću asimetriju između tržišta rada u zemljama centra i perifernim zemljama evrozona, što može produbiti tenzije unutar samog evropskog ekonomskog modela (Prosser, 2016).

Pisali smo o Kalebergovom pristupu nesigurnosti i promenama u sferi rada u četvrtom poglavlju, a ovde ćemo se kratko osvrnuti na rezultate njegovog istraživanja u zemljama Evrope. Podsetimo se, Kaleberg se bavi prekarnošću u šest zemalja – Danska, Nemačka, Španija, Velika Britanija, Japan i SAD. Njegova studija ukazuje na opšti porast nesigurnosti posla u nekoliko zemalja od početka 90-ih, što je vidljivo kroz smanjenje dužine radnog staža kod muškaraca srednjih godina (Kalleberg, 2018). Podaci takođe otkrivaju značajne razlike u nivoima nesigurnosti posla među zemljama. Na primer, Danska se izdvaja sa relativno niskom nesigurnošću posla, kako objektivno (mereno rizikom od nezaposlenosti i njegovim

ekonomskim posledicama), tako i subjektivno (u smislu kognitivne i afektivne nesigurnosti). Nasuprot tome, Španija ima najviši nivo nesigurnosti na tržištu rada, što je odraženo u visokom percipiranju kognitivne nesigurnosti posla i rastućem strahu od gubitka posla, naročito nakon krize. Nemačka, s druge strane, pokazuje relativno nisku i opadajuću nesigurnost posla, sa smanjenjem rizika od nezaposlenosti i kognitivne i afektivne nesigurnosti nakon krize. U Velikoj Britaniji zabeležen je manji porast rizika od nezaposlenosti, ali i smanjenje afektivne nesigurnosti, što je u skladu sa umerenim povećanjem podrške za nezaposlene u toj zemlji. Ovi nalazi ukazuju na razlike u objektivnoj i subjektivnoj nesigurnosti posla među zemljama, što je u skladu sa prethodnim argumentima iznetim u studiji. Ipak, treba napomenuti da su ovi rezultati zasnovani na malom uzorku od samo šest zemalja, od kojih su četiri evropske.

Džefri Dikson (Jeffrey Dixon) oslanjao se na teorije ekonomske slobode i neoliberalizma kao alternativne načine razumevanja percepcije radnika o nesigurnosti posla i tržištu rada (Dixon, 2020). On ističe da se teorije ekonomske slobode i teorije neoliberalizma, iako se odnose na slični institucionalni kontekst koji promoviše privatizaciju, slobodna tržišta i minimalnu državnu intervenciju, razlikuju u svojim predviđanjima. Sa jedne strane, prema teoriji ekonomske slobode, ekonomska sloboda bi trebalo da ublaži nesigurnost radnika. Nasuprot tome, druga teorija predlaže da neoliberalizam podstiče nesigurnost radnika (Dixon, 2020). Kao indikator ekonomske slobode koristio je Indeks ekonomske slobode – EFW (eng. *Economic Freedom of the World*) indeks koji objavljuje Institut Frejzer (eng. *Fraser Institute*), a kao indikator neoliberalizma koristio je rast indeksa slobode. U svojoj studiji Dikson se oslanja na podatke iz Evropskog društvenog istraživanja (ESS) i Evropske ankete o uslovima rada (EWCS) od 2002. do 2016. godine. Važno je naglasiti da on analizira svaki talas svake baze podataka odvojeno. Preciznije, on ukupno analizira podatke za osam godina – 2002, 2004, 2005, 2006, 2008, 2010 (dva puta), 2015. i 2016.

Rezultati Diksonove analize pokazuju podršku za hipoteze izvedene iz obe teorije: nivo nesigurnosti radnika je niži u zemljama koje su ekonomski slobodnije, ali je viši u zemljama koje su doživele povećanje ekonomske slobode, ili „neoliberalizaciju“, u prethodnih pet godina. Međutim, ova veza je prisutna samo u podacima pre 2010. godine. Kako zemlje prelaze ka neoliberalizmu, često u veoma kratkom vremenskom periodu, više je verovatno da će radnici doživeti povećanu nesigurnost. Međutim, na duži rok, kako zemlje postižu i održavaju određeni nivo institucionalne i ekonomske stabilnosti, može se očekivati da će pojedini radnici biti manje pogođeni nesigurnošću. Ovo se može pripisati „ekonomskoj slobodi“ koju omogućavaju institucije i politike, ili opštem kvalitetu institucija. Alternativno, on ističe da ovaj trend može proizaći iz prihvatanja fleksibilnosti koja je potrebna u današnjoj ekonomiji (Dixon, 2020). Kao ograničenja studije, Dikson ističe problem

upotrebe indeksa ekonomske slobode, kao i pitanje ekonomske krize, koja može predstavljati izazov za obe teorije.

Primećujemo da je relativno mali broj komparativnih istraživanja koja se bave dugoročnim praćenjem promena objektivne i subjektivne nesigurnosti posla, što ograničava naše razumevanje kako se ovaj fenomen razvija i menja tokom vremena. Takođe, vrlo retko se u studijama obrađuju oba aspekta nesigurnosti posla – objektivni i subjektivni. Imajući u vidu da su Van Vuren (Van Vuuren, 1990) i Klandermans i Van Vuren (1999) korišćenjem longitudinalnog dizajna pokazali da se subjektivna nesigurnost posla na agregatnom nivou prilagođava promenama u objektivnoj nesigurnosti tokom vremena, veoma je važno utvrditi ove pravilnosti u kontekstu novih podataka. Smatramo da ovakav pristup, koji se fokusira na paralelno praćenje trendova objektivne i subjektivne nesigurnosti posla, pruža ključni okvir za razumevanje dinamike nesigurnosti u različitim vremenskim kontekstima i predstavlja solidnu osnovu za dalja istraživanja u ovom području.

## METODOLOŠKI OKVIR

S obzirom da je cilj ovog istraživanja sinhrona i dijahrona komparacija nesigurnosti posla u Evropi kroz vreme, neizostavna je upotreba međunarodnih uporednih anketnih istraživanja. Praćenje društvenih promena putem sistematskih izvora iskustvenih podataka dobijenih uporednim istraživanjima već je postala dobro uspostavljena praksa (Aschauer, 2021). Komparativni okvir koji smo izabrali je okvir Evropske unije, pre svega zbog relativno sličnog pravnog okvira koji zemlje članice EU dele zahvaljujući usklađivanju legislative kao delu procesa integracije kroz koji su sve članice prošle. Sa jedne strane, postoji težnja za slobodnim kretanjem radne snage u okviru EU koja za cilj ima dostizanje jedinstvenog tržišta rada (*Single European Labour Market*), dok sa druge strane delaju činioci koji proishode iz društveno-ekonomskih raznolikosti unutrašnjih tržišta EU. Ovome treba dodati i činjenicu da, pored već pomenute sličnosti u pravnim porecima, zemlje Unije odlikuju i određene specifičnosti u institucionalnim aranžmanima (Esser, 2013).

Sekundarna analiza podataka najvećim delom će se zasnivati na analizi podataka dobijenih međunarodnim komparativnim istraživačkim projektom International Social Survey Programme (ISSP) – Work Orientations, a radi dodatne validacije nalaza koristićemo podatke koje su dobijeni u okviru drugih istraživačkih projekata, European Social Survey (ESS) i European Working Conditions Survey (EWCS). Poređenje različitih baza iskustvenih podataka sa drugim nezavisnim izvorima predstavlja jako metodološko sredstvo za otkrivanje i ispravljanje grešaka u iskustvenoj evidenciji (Milić, 1978: 417).

Prvo i ključno anketno istraživanje čije podatke koristimo u studiji jesu podaci Međunarodnog programa društvenog istraživanja. Međunarodni program društvenog istraživanja (International Social Survey Programme, ISSP) je kontinuirani program međunacionalne saradnje koji sprovodi redovna komparativna istraživanja o temama važnim za društvene nauke. Program je nastao 1984. godine i danas obuhvata više od 50 zemalja širom sveta. Modul koji koristimo, Radne orijentacije (eng. *Work Orientations*), sproveden je u okviru četiri istraživačka ciklusa – 1989, 1997, 2005. i 2015. Pomenuti modul sadrži pitanja koja se odnose na radne aranžmane, karakteristike posla, subjektivnu nesigurnost posla, posledice posla, ravnotežu između poslovnog i privatnog života, centralnost posla, solidarnost i sukobe u radnim odnosima. Ovi podaci o radnim orijentacijama predstavljaju jednu od najkompletnijih baza podataka o stavovima koji se odnose na sferu rada i radnim karakteristikama. Njihova najveća prednost u kontekstu studije leži u činjenici da sadrže set pitanja o radnim vrednostima, što nije slučaj sa drugim bazama podataka koje su formirane prikupljanjem podataka u evropskim zemljama. Dodatno, komparativna priroda ovih podataka omogućava nam da koristimo uporedive instrumente za sve proučavane zemlje. Oslanjamo se na treći (2005. godina) i četvrti talas (2015. godina) istraživanja s obzirom na proučavani vremenski period, dok drugi talas (1997. godina) uključujemo za analizu trendova subjektivne nesigurnosti posla. Podaci iz istraživanja iz 2005. godine prikupljeni su na uzorku od 44.365 jedinica, od kojih se fokusiramo na radnike i radnice iz evropskih zemalja, što svodi kompletan uzorak na 13.668 jedinica. U 2005. godini naš uzorak čini 19 evropskih zemalja: Belgija, Češka Republika, Danska, Finska, Francuska, Nemačka, Mađarska, Irska, Holandija, Norveška, Portugal, Španija, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Letonija, Švajcarska, Bugarska, Slovenija i Kipar. Podaci za 2015. godinu prikupljeni su na uzorku od 51.668 jedinica, od kojih istražujemo 15.681 radnika i radnica iz evropskih zemalja. U ovom slučaju, uzorak čini 20 zemalja: Austrija, Belgija, Hrvatska, Češka Republika, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Nemačka, Mađarska, Island, Letonija, Litvanija, Norveška, Poljska, Slovačka Republika, Slovenija, Španija, Švedska, Švajcarska, Ujedinjeno Kraljevstvo.

Sledeće anketno istraživanje čije smo podatke koristili jeste Evropsko društveno istraživanje (*European Social Survey*, ESS). Evropsko društveno istraživanje je istraživanje anketnog tipa na tlu preko trideset evropskih zemalja. Prvi ciklus istraživanja sproveden je 2002. godine u preko dvadeset zemalja i od tada se podaci prikupljaju na svake dve godine. Do sada su prikupljeni podaci u deset ciklusa. Intervjui se sprovode na novoodabranim uzorcima, koji obuhvataju osobe starosti od petnaest i više godina. Evropsko društveno istraživanje predstavlja jedno od metodološki najrigoroznijih komparativnih istraživanja danas. Upitnik ESS-a sastoji se od osnovnog modula, tj. skupa pitanja koji se ponavljaju svake runde. Pored osnovnog modula, podaci uključuju i rotirajuće module koji se smenjuju svake runde.

Rotirajući modul koji koristimo u monografiji odnosi se na *porodicu, rad i blagostanje*, a sproveden je do sada dva puta, 2004. i 2010. godine. Period prikupljanja podataka iz Evropskog društvenog istraživanja (ESS) razlikuje se u odnosu na Međunarodni program društvenih istraživanja (ISSP), što može ograničiti uporedivost između ovih izvora podataka. Uprkos ovim ograničenjima, ESS podaci obuhvataju vremenski period koji je relevantan za naše istraživanje i mogu da pruže vredne uvide u stanje i promene u subjektivnoj nesigurnosti posla tokom relevantnog perioda. Podaci iz istraživanja iz 2004. godine prikupljeni su na uzorku od 47.537 jedinica, od kojih se fokusiramo na radnike i radnice iz evropskih zemalja, što svodi kompletan uzorak na 14.479 jedinica iz 23 zemlje: Belgija, Češka, Danska, Finska, Francuska, Nemačka, Mađarska, Irska, Holandija, Norveška, Portugal, Španija, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Estonija, Švajcarska, Slovačka, Slovenija, Grčka, Luksemburg, Poljska, Island, Austrija. Sa druge strane, podaci istraživanja iz 2010. godine prikupljeni su na uzorku od 52.458 jedinica, od kojih se fokusiramo na radnike i radnice iz evropskih zemalja, što svodi kompletan uzorak na 15.543 jedinice iz 24 zemalja: Belgija, Češka, Danska, Finska, Francuska, Nemačka, Mađarska, Irska, Holandija, Norveška, Portugal, Španija, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Estonija, Švajcarska, Slovačka, Slovenija, Grčka, Bugarska, Poljska, Kipar, Hrvatska, Litvanija.

Konačno, oslanjali smo se i na podatke Evropskog istraživanja o radnim uslovima (*European Working Conditions Survey, EWCS*). EWCS predstavlja anketno istraživanje koje se sprovodi u mnogim evropskim zemljama. Prvo istraživanje je sprovedeno 1990. godine u dvanaest zemalja, nakon čega se podaci prikupljaju svake dve godine. Do danas, EWCS je sproveo devet ciklusa istraživanja, obuhvatajući više od trideset zemalja. Radi uporedivosti nalaza, koristimo podatke EWCS-a za 2005. i 2015. godinu. S obzirom da se bave radnim uslovima, EWCS podaci u svom uzorku obuhvataju samo zaposlene. Analizu ograničavamo samo na zemlje Evropske unije (ili one koje su deo EEA ili imaju bilateralan sporazum koji im omogućava pristup jedinstvenom tržištu rada). Podaci iz istraživanja iz 2005. godine prikupljeni su na uzorku od 29.680 jedinica, od kojih se fokusiramo na radnike i radnice iz evropskih zemalja, što svodi kompletan uzorak na 28.065 jedinica iz 29 zemalja: Belgija, Češka, Danska, Finska, Francuska, Nemačka, Mađarska, Irska, Holandija, Norveška, Portugal, Italija, Španija, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Estonija, Švajcarska, Slovačka, Slovenija, Grčka, Bugarska, Hrvatska, Rumunija, Litvanija, Luksemburg, Letonija, Malta, Poljska, Austrija. Podaci istraživanja iz 2015. godine prikupljeni su na uzorku od 43.580 jedinica, od kojih se fokusiramo na radnike i radnice iz 28 evropskih zemalja, što svodi kompletan uzorak na 35.794 jedinice. Zemlje koje su ušle u uzorak su: Belgija, Danska, Finska, Francuska, Nemačka, Mađarska, Irska, Holandija, Norveška, Portugal, Italija, Španija, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Estonija, Švajcarska, Slovačka, Slovenija, Grčka, Bugarska, Hrvatska, Rumunija, Litvanija, Luksemburg, Letonija, Malta, Poljska, Austrija.

Pored toga, na makronivou koristimo podatke dostupne od strane OECD-a, Eurostata, kao i Međunarodne organizacije rada.

Sada ćemo prikazati kako su relevantni pojmovi operacionalizovani. Ipak, budući da je reč o sekundarnoj analizi sa prethodno uspostavljenim istraživačkim instrumentom, operacionalizacija pojmova bila je u velikoj meri ograničena.

Kada je reč o objektivnoj nesigurnosti posla, oslanjali smo se na tri različita indikatora. Prva dva indikatora merena su na individualnom nivou i dostupna su u bazi podataka ESS-a. Prvi indikator odnosi se na ugovornu nezaposlenost, koju smo merili varijablom koja se odnosi na tip ugovora o radu. Ona je binarni indikator koji prikazuje da li radnik/ca ima ugovor na neodređeno vreme. Ova varijabla je kodirana na sledeći način: 0 označava da radnik/ca ima ugovor na neodređeno vreme, dok 1 označava da radnik/ca nema ugovor na neodređeno. Drugi indikator odnosi se na dužinu trajanja radnog staža kod trenutnog poslodavca. Kako bismo merili nesigurnost, rekodovali smo broj godina radnog staža obrnuto, pri čemu kraći radni staž kod trenutnog poslodavca ukazuje na veću nesigurnost. Treći indikator objektivne nesigurnosti posla meren je na makronivou i operacionalizovan je na osnovu OECD mere rizika od nezaposlenosti (Kalleberg, 2018). Mera rizika od nezaposlenosti meri objektivni rizik da zaposleni postane nezaposlen tokom određenog perioda, kao i prosečnu dužinu vremena koju će osoba provesti u nezaposlenosti. Konkretno, rizik od nezaposlenosti računa se analizom raspodele trajanja tekućih perioda nezaposlenosti u određenom trenutku. Pod pretpostavkom da se sve tranzicije dešavaju između zaposlenosti i nezaposlenosti, podaci o trajanju nezaposlenosti koriste se za merenje mesečne verovatnoće da osoba postane nezaposlena, kao i prosečnog očekivanog trajanja završenih perioda nezaposlenosti u mesecima (što je inverzno od verovatnoće da će osoba pronaći posao nakon što postane nezaposlena). Proizvod ove dve stavke daje meru ukupnog rizika od nezaposlenosti, tj. proporciju vremena koju radnik može očekivati da provede prosečno u nezaposlenosti (Cazes et al., 2015).

Kada je reč o subjektivnoj nesigurnosti posla, njene glavne dimenzije u ovom istraživanju su kognitivna i afektivna dimenzija. Formulacija pitanja za obe dimenzije je u svim talasima ISSP-a istovetna. Kognitivna dimenzija merena je stepenom slaganja sa tvrdnjom: *Moj posao je siguran?*, gde 1 označava potpuno slaganje sa tvrdnjom, dok 5 označava potpuno neslaganje. Afektivna dimenzija merena je odgovorom na pitanje: *Do koje mere, ako uopšte, brinete o mogućnosti da ćete izgubiti posao?*, gde 1 označava potpuno odsustvo zabrinutosti, dok 4 označava izraženu zabrinutost. Ova originalna varijabla je rekodovana u indikatorsku varijablu, pri čemu su odgovori „veoma brinem“ i „brinem“ kodirani kao 1, dok su odgovori „veoma ne brinem“ i „ne brinem“ kodirani kao 0.

Kod EWCS podataka subjektivna nesigurnost posla merena je pomoću stepena slaganja sa tvrdnjom: *Može se desiti da izgubim posao u narednih šest meseci.*

Preciznije, ona je merena Likertovom skalom (1–5), gde veći skor označava najmanje slaganje, odnosno veću subjektivnu procenu sigurnosti posla. Mi smo skalu rekovali kako bi merila veću nesigurnost posla, odnosno tako da 1 označava najmanje slaganje sa tvrdnjom, dok 5 označava najveće slaganje sa tvrdnjom. U slučaju EWCS podataka, mera subjektivne nesigurnosti posla odudara od mere subjektivne nesigurnosti koja je dostupna kod ISSP podataka. No, ona svakako predstavlja meru kognitivne nesigurnosti posla (Kiersztyn, 2017).

Kako bismo ispitali povezanost varijeteta kapitalizma sa nesigurnošću posla, razlikovali smo pet tipova kapitalizma, delimično se oslanjajući na Amableovu klasifikaciju. Kao što je već navedeno, Amable razlikuje pet tipova kapitalizma, koje karakterišu specifični institucionalni oblici i posebne institucionalne komplemenarnosti: 1) model zasnovan na tržištu, 2) socijaldemokratski model, 3) centralnoevropski model, 4) mediteranski model i 5) azijski model (Amable, 2003: 14).

Međutim, s obzirom na to da se bavimo isključivo evropskim zemljama, odlučili smo se da umesto azijskog modela uvedemo postsocijalistički model, poput klasifikacije koju su koristili Pinto i saradnici (Pinto et al., 2019). Postsocijalistički model obuhvata zemlje Istočne, Centralne i Južne Evrope koje dele zajedničku socijalističku prošlost. Zbog ograničenog broja zemalja, nismo bili u mogućnosti da napravimo dodatnu diferencijaciju između postsocijalističkih zemalja, iako takve klasifikacije postoje, kao što je već navedeno (Bohle & Greskovits, 2012).

Konkretno, na podacima ISSP-a države smo klasifikovali na sledeći način: 1) model zasnovan na tržištu obuhvata Ujedinjeno Kraljevstvo, 2) socijaldemokratski model obuhvata Dansku, Finsku i Švedsku, 3) centralnoevropski model obuhvata Švajcarsku, Holandiju, Irsku, Belgiju, Norvešku, Nemačku, Francusku i Austriju, 4) mediteranski model obuhvata Grčku, Italiju, Portugal, Španiju i 5) postsocijalistički obuhvata Mađarsku, Češku, Bugarsku, Sloveniju, Letoniju, Litvaniju, Poljsku, Slovačku i Estoniju.

Sa druge strane, kada je reč o režimima države blagostanja, u našoj analizi, oslanjali smo se na Fererinu (Ferrera, 1996) tipologiju, proširenu dodavanjem kategorije za istočnu Evropu, poput klasifikacije koju su koristili Ejkeno i saradnici (Eikemo et al., 2008). Drugim rečima, razlikujemo pet režima države blagostanja: 1) skandinavski (socijaldemokratski), 2) anglosaksonski (liberalni), 3) centralnoevropski (konzervativni), 4) južni (mediteranski) i 5) istočnoevropski (postsocijalistički) tip.

Kod podataka ISSP-a države blagostanja smo klasifikovali na sledeći način: 1) skandinavski (socijaldemokratski) obuhvata Dansku, Finsku, Norvešku i Švedsku, 2) anglosaksonski (liberalni), obuhvata Ujedinjeno Kraljevstvo i Irsku, 3) centralnoevropski (konzervativni) obuhvata Austriju, Belgiju, Francusku, Nemačku, Luksemburg, Švajcarsku, 4) južni (mediteranski) obuhvata Grčku, Italiju, Portugal, Španiju i Kipar, i 5) istočnoevropski (postsocijalistički) tip obuhvata Mađarsku, Češku, Bugarsku, Sloveniju, Letoniju, Litvaniju, Poljsku, Slovačku i Estoniju.

## Analitički postupci

U prvom koraku analize, fokus je bio isključivo na prvom cilju istraživanja – proučavanju trendova subjektivne i objektivne nesigurnosti posla. Ovaj korak temeljio se na primeni modelovanja krivama latentnog rasta (eng. *latent growth curve modelling*).

Kada je reč o objektivnoj nesigurnosti posla, pri analizi trendova oslonili smo se na OECD-ov indikator rizika od nezaposlenosti, koji je već opisan. Podaci za ovaj indikator dostupni su za period od 2007. do 2016. godine.

Kada je reč o subjektivnoj nesigurnosti posla, prvo smo sprovedi analizu na podacima ISSP-a zbog njihovog razlikovanja dveju dimenzija subjektivne nesigurnosti posla. Radi detaljnije analize trendova, uključili smo podatke iz 1997. godine i fokusirali smo se samo na zemlje koje imaju podatke za sve tri godine istraživanja (Kipar, Češka, Danska, Francuska, Nemačka, Ujedinjeno Kraljevstvo, Mađarska, Slovenija, Španija, Švedska, Norveška i Švajcarska). Nakon toga, sprovedi smo istu analizu koristeći EWCS podatke, koji obuhvataju veći broj zemalja, ali samo za kognitivnu nesigurnost posla. Kod EWCS podataka smo takođe uključili informacije iz 2010. godine, koje bi mogle bolje oslikati trendove kognitivne nesigurnosti posla tokom perioda Svetske ekonomske krize.

U drugom koraku analize, nastojali smo da ispitamo povezanost režima blagostanja kao i varijeteta kapitalizma sa subjektivnom i objektivnom nesigurnošću posla pre i posle Svetske ekonomske krize. Da bismo procenili u kojoj meri se međunarodne razlike u nesigurnosti posla mogu objasniti grupisanjem zemalja prema tipu režima blagostanja ili varijetetu kapitalizma, izvršili smo neparametarske testove ranga Kruskal–Wallis-ov i Wilcoxon-ov test ranga sa znakom.

### *Modelovanje krivama latentnog rasta*

Analiza longitudinalnih podataka igra ključnu ulogu u empirijskim istraživanjima, omogućavajući nam da pratimo promene kroz vreme. U protekloj deceniji razvio se niz inovativnih metoda za merenje promena, među kojima se ističe modelovanje krivama latentnog rasta (eng. *latent growth curve modeling* – LGCM). Ovaj model, za razliku od tradicionalnih metoda (poput ANOVA-e ili višestruke regresije), preciznije meri promene kroz vreme (Curran et al., 2010). Tradicionalni pristupi analiziraju samo prosečne promene i tretiraju razlike između pojedinačnih slučajeva kao grešku varijanse ili grešku reziduala (eng. *error variance*). Međutim, ova greška može sadržati veoma korisne informacije o samim promenama (Curran et al., 2010). Dodatno, LGCM modeli su više prilagođeni podacima u kojima jedan deo odgovora nedostaje, kao i sa nejednakim vremenskim razmacima (Burant, 2016).

Konkretno, modelovanje krivama latentnog rasta stvara latentne konstrukte promene fenomena tokom vremena, gde svaki slučaj ima svoju specifičnu liniju razvoja ili trajektoriju za određeni fenomen. Svaka kriva latentnog rasta odražava individualne razlike u nagibima i odsečcima. Ova procedura nam omogućuje da dedukujemo specifične trendove rasta subjektivne nesigurnosti posla.

Ovu metodu koristili smo u drugom koraku analize, a fokus je na promeni rasta subjektivne nesigurnosti posla kroz vreme na osnovu podataka ISSP-a, EWCS-a i OECD-a. Kako bi sproveli modelovanje krivama latentnog rasta, bile su nam potrebne najmanje tri tačke u vremenu, zbog čega smo u slučaju ISSP-a uključili podatke iz 1997. godine, a u slučaju EWCS-a podatke iz 2010. godine. Na primer, posmatranje u samo dve vremenske tačke omogućava procenu opsega promena, ali ne pruža informacije o obliku razvojne putanje ili brzini individualne promene (Duncan & Duncan, 2009). Samim tim, ispunjena su tri glavna preduslova za korišćenje modela krive latentnog rasta (Kline, 2010; Teovanović, 2013). Naime, podaci su prikupljeni u najmanje tri vremenske tačke, merene su uporedivim instrumentom, pa samim tim mere isti konstrukt. Konačno, svi podaci su prikupljeni u približno istim vremenskim intervalima (Kline, 2010).

Analiza se fokusira na zemlje u kojima postoje podaci za sve tri vremenske tačke kako bismo izbegli prekide u vremenskoj seriji, što nam je omogućilo da stvorimo pouzdanu sliku o promenama u subjektivnoj nesigurnosti posla. Kod ISSP podataka, to su: Češka, Danska, Francuska, Nemačka, Ujedinjeno Kraljevstvo, Mađarska, Slovenija, Španija, Švedska, Slovenija i Švajcarska. Sa druge strane, kod EWCS podataka uključeno je mnogo više zemalja, a to su: Austrija, Belgija, Bugarska, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Grčka, Holandija, Hrvatska, Irska, Italija, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Mađarska, Malta, Nemačka, Norveška, Poljska, Portugal, Rumunija, Slovačka, Slovenija, Španija, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo.

Kada je reč o objektivnoj nesigurnosti, kod OECD-ove mere rizika od nezaposlenosti uključene su sledeće evropske zemlje: Austrija, Belgija, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Nemačka, Grčka, Mađarska, Island, Irska, Italija, Letonija, Luksemburg, Holandija, Norveška, Poljska, Portugal, Slovačka, Slovenija, Španija, Švedska, Švajcarska i Ujedinjeno Kraljevstvo.

Ovaj pristup omogućio nam je da detaljno ispitamo dinamiku promena nesigurnosti posla tokom vremena u različitim zemljama. S obzirom da smo želeli da utvrdimo promene u nesigurnosti posla, testirali smo linearan i nelinearan rast. Primarno, analiza varijabli odsečka i nagiba krive pruža informacije o linearnom rastu, dok analiza kvadratne vrednosti nagiba omogućava sagledavanje nelinearnog rasta nesigurnosti posla. Za kvadratni efekat koristili smo ortogonalni, a ne prirodni kvadratni efekat, kako bismo izbegli korelaciju između linearnog i kvadratnog vremenskog efekta (videti Mirman, 2014). Korišćenjem ortogonalnog kvadratnog efekta, preseke možemo interpretirati kao srednju vrednost kroz sve

vremenske tačke (Mirman, 2014). Dodatno, kako bismo procenili prilagođenost modela, i ovde smo koristili parametar Aikake Information Criteria, kao i koeficijente determinacije. Sve analize su sprovedene u R statističkom programu, koristeći paket lme4.

### ***Neparametarski testovi ranga***

Da bismo procenili u kojoj meri se međudržavne razlike u nesigurnosti posla mogu objasniti grupisanjem zemalja prema tipu sistema socijalne zaštite ili prema tipu varijeteta kapitalizma, sproveli smo Kruskal–Wallis-ov test ranga, kao i Wilcoxon-ov test ranga sa znakom. S obzirom da pretpostavka homoskedastičnosti nije ispunjena (Leven-ov test za jednakost varijansi je značajan u oba slučaja, odnosno pretpostavka o homogenosti varijanse nije ispunjena), oslonili smo se na neparametarske testove. Kruskal–Wallis-ov test identifikuje da li postoje značajne razlike u distribucijama između klastera svake od promenljivih (Minas et al., 2014). U pitanju je neparametarski ekvivalent jednofaktorske analize varijanse (ANOVA). Preciznije, ovaj test „predstavlja uopštenje testa sume rangova u eksperimentalnoj situaciji gde se posmatraju 3 ili više uzoraka“ (Žižić, Lovrić, Pavličić, 2007: 356). Dodatno, Wilcoxon-ov test sume rangova poredi distribuciju promenljivih za svaki par klastera. To je neparametarski ekvivalent t-testa za dva nezavisna uzorka. Stoga, on omogućava višestruko poređenje distribucija promenljivih za parove klastera (Minas et al., 2014) jer je „osetljiv na bilo kakve razlike između lokacija, disperzija i oblika rasporeda dva skupa“ (Žižić, Lovrić, Pavličić, 2007: 344). Drugim rečima, Wilcoxon-ov test nam ukazuje koji se konkretno tipovi države – blagostanja ili kapitalizma – međusobno razlikuju u prosečnim vrednostima. Ovaj analitički postupak u skladu je sa drugim studijima razlika između institucionalnih aranžmana (npr. Minas et al., 2014).

## BAUK NESIGURNOSTI? REZULTATI EMPIRIJSKE ANALIZE

Rizik od radne nesigurnosti u neoliberalnom periodu postao je ključna tema akademskih rasprava, a brojni autori su značajno doprineli njenom proučavanju. S obzirom na to da je „tržište rada označitelj *par ekselans* društvene transformacije, koje utelovljuje ishode tehnoloških promena, industrijske i profesionalne restrukturacije, deregulacije, fleksibilizacije i individualizacije“ (Doogan, 2010: 143), tim je važnije analizirati kretanja radne nesigurnosti u širem kontekstu kapitalističkih promena. Osvrnimo se za početak na deskriptivne rezultate proučavanih varijabli. Deskriptivni pregled obe dimenzije subjektivne nesigurnosti posla za 2005. i 2015. godinu na osnovu ISSP podataka pruža tabela 1. Sa druge strane, tabela 2 prikazuje osnovne deskriptivne pokazatelje objektivne nesigurnosti posla za 2004. i 2010. godinu na osnovu ESS podataka.

**Tabela 1.** Deskriptivni pregled subjektivne nesigurnosti posla, ISSP

|                              | 2005.  |      |     | 2015.  |       |     |
|------------------------------|--------|------|-----|--------|-------|-----|
|                              | M      | SD   | O   | M      | SD    | O   |
| Kognitivna nesigurnost posla | 2,40   | 1,12 | 1–5 | 2,21   | 10,09 | 1–5 |
|                              | %      |      |     | %      |       |     |
| Afektivna nesigurnost posla  | 25,5a  |      |     | 28,8a  |       |     |
| N                            | 13.668 |      |     | 15.681 |       |     |

Beleška: M – aritmetička sredina, SD – standardna devijacija, O – opseg.

a – Procenat ispitanika koji su na pitanje „Do koje mere, ako uopšte, brinete o mogućnosti da ćete izgubiti posao“ odgovorili sa „veoma se brinem“ i „brinem se“.

**Tabela 2.** Deskriptivni pregled objektivne nesigurnosti posla, ESS

|                                             | 2004.  |      |     | 2010.  |      |     |
|---------------------------------------------|--------|------|-----|--------|------|-----|
|                                             | M      | SD   | O   | M      | SD   | O   |
| Nesigurnost posla zasnovana na radnom stažu | 0,85   | 0,14 | 0–1 | 0,86   | 0,15 | 0–1 |
|                                             | %      |      |     | %      |      |     |
| Ugovorna nesigurnost posla                  | 13,2   |      |     | 13,6   |      |     |
| N                                           | 21.136 |      |     | 20.931 |      |     |

Beleška: M – aritmetička sredina, SD – standardna devijacija, O – opseg.

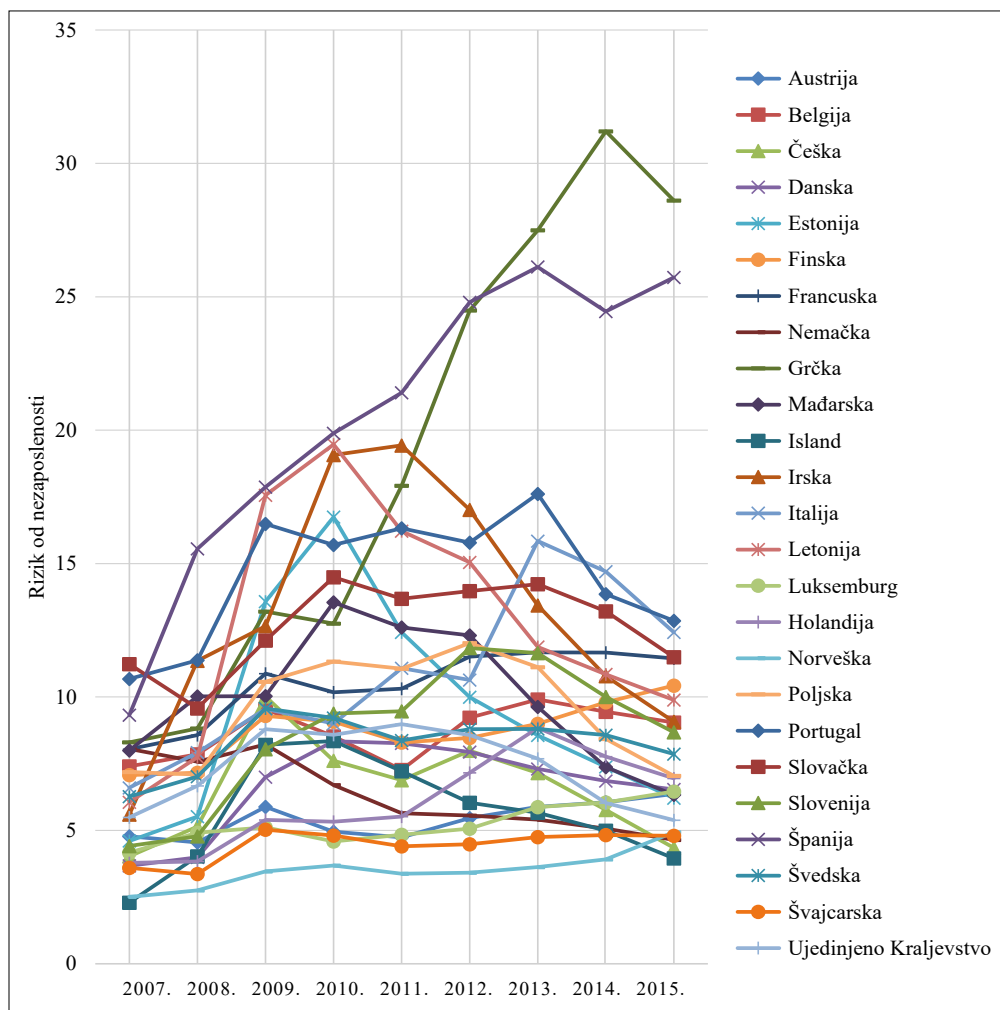
Konkretno, obe tabele pokazuju aritmetičku sredinu, standardnu devijaciju, kao i opseg ispitivanih kontinuiranih varijabli, kao i relativnu frekvenciju kada je reč o kategoričkim varijablama. One preliminarno upućuju na promene u nesigurnosti posla u proučavanom periodu.

Na osnovu deskriptivne statistike ISSP podataka možemo registrovati porast afektivne nesigurnosti posla, kao i trend opadanja kognitivne nesigurnosti posla u proučavanom periodu. Preliminarni nalazi sugerišu da su promene izazvane Svetskom ekonomskom krizom imale veći uticaj na emocionalne reakcije, nego na kognitivne procese povodom mogućeg gubitka posla. Sudeći po deskriptivnoj statistici na osnovu ESS podataka, ni ugovorna, ni nesigurnost posla zasnovana na radnom stažu ne rastu u periodu od 2004. do 2010. godine. Drugim rečima, što se tiče nestandardnog zapošljavanja, malo je dokaza da je stalno zaposlenje prestalo da bude norma za veliku većinu zaposlenih. Ovi deskriptivni nalazi su u suprotnosti sa mnogim autorima koji tvrde da dolazi do širenja nestandardnih radnih aranžmana i posledično objektivne nesigurnosti posla. No, treba imati u vidu da ovi podaci ukazuju na prosečne vrednosti različitih skupova evropskih zemalja čiji će se trendovi promena detaljno istražiti u narednom koraku analize krivama latentnog rasta. Tek će nam rezultati ove analize pokazati da li je trend rasta/opadanja statistički značajan rezultat.

## Trendovi nesigurnosti posla

Cilj našeg istraživanja, između ostalog, jeste proučavanje trendova nesigurnosti posla. U ovom koraku, analiza počiva na primeni modelovanja krivama latentnog rasta (eng. *latent growth curve modelling*). Kao što smo obrazložili u metodološkom poglavlju, analiza je sprovedena na ISSP i EWCS podacima kada je reč o subjektivnoj nesigurnosti, a na OECD-ovoj meri rizika od nezaposlenosti kada je reč o objektivnoj nesigurnosti posla. Prvo ćemo predstaviti rezultate modela latentnog rasta za objektivnu nesigurnost posla, potom za obe dimenzije subjektivne nesigurnosti posla.

OECD-ov indikator rizika od nezaposlenosti omogućava nam praćenje promena u objektivnoj nesigurnosti posla u periodu od 2007. do 2015. godine. Slika 3 predstavlja grafički prikaz te promene. Na prvi pogled, deluje da je u nekim zemljama porastao rizik od nezaposlenosti posebno u jeku Svetske ekonomske krize. Najveći rast objektivne nesigurnosti uočavamo u Španiji i Grčkoj, gde se do 2015. godine taj rizik od nezaposlenosti nije smanjio. Niske nivoe rizika od nezaposlenosti konzistentno su, i kroz krizu, imale Norveška, Švajcarska, Luksemburg i Nemačka.



**Slika 3.** Rizik od nezaposlenosti

Izvor: OECD

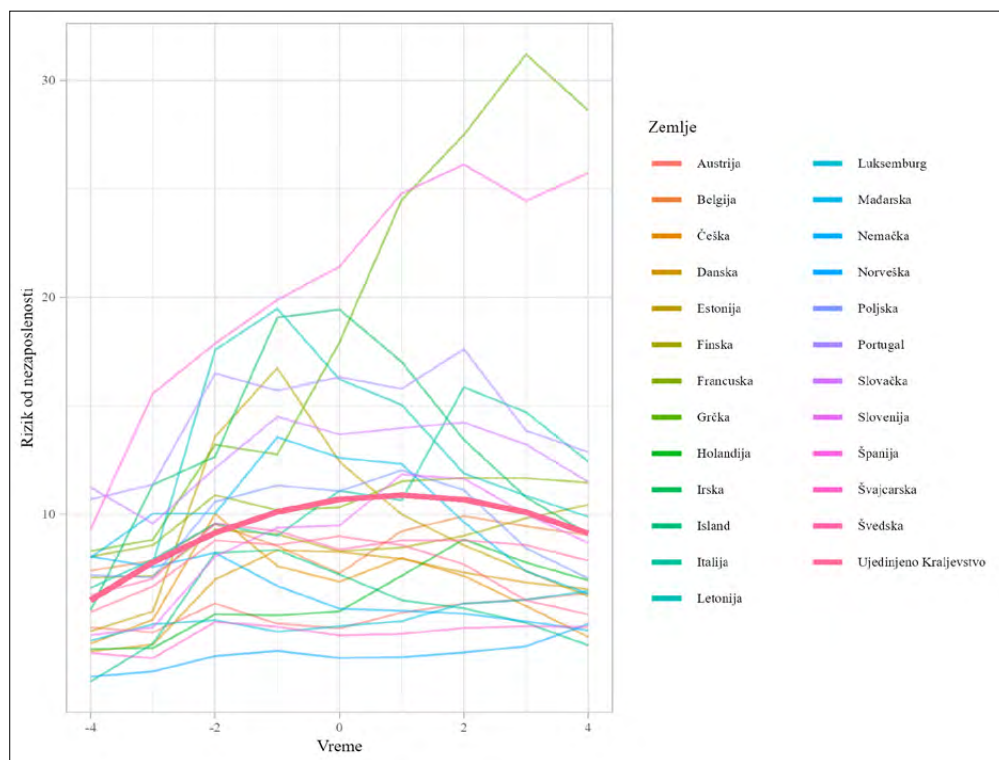
Prethodni deskriptivni nalaz trendova testirali smo kroz modele krivama latentnog rasta, ispitujući kako se objektivna nesigurnost posla razvijala u zemljama Evrope od 2007. do 2015. godine (vidi tabelu 3). Analizirali smo podatke kako sa linearnom, tako i sa kvadratnom vremenskom varijablom. Kao što je navedeno, za kvadratni efekat koristili smo ortogonalni, a ne prirodni kvadratni termin kako bismo izbegli korelaciju između linearnog i kvadratnog vremenskog efekta (Mirman, 2014). Pošto smo koristili ortogonalni, a ne prirodni kvadratni efekat, možemo interpretirati odsečke kao prosečnu vrednost kroz sve vremenske tačke (Mirman, 2014).

**Tabela 3.** Parametri modela latentnog rasta objektivne nesigurnosti posla

|                         | Objektivna nesigurnost posla |       |
|-------------------------|------------------------------|-------|
|                         | Efekat                       | SE    |
| Intercept               | <b>9,388***</b>              | 0,852 |
| Linearan rast           | 0,384*                       | 0,145 |
| Kvadratni rast          | <b>-3,411***</b>             | 0,361 |
| AIC                     | 1055,019                     |       |
| BIC                     | 1078,932                     |       |
| Marginal/Conditional R2 | 0,09/0,88                    |       |

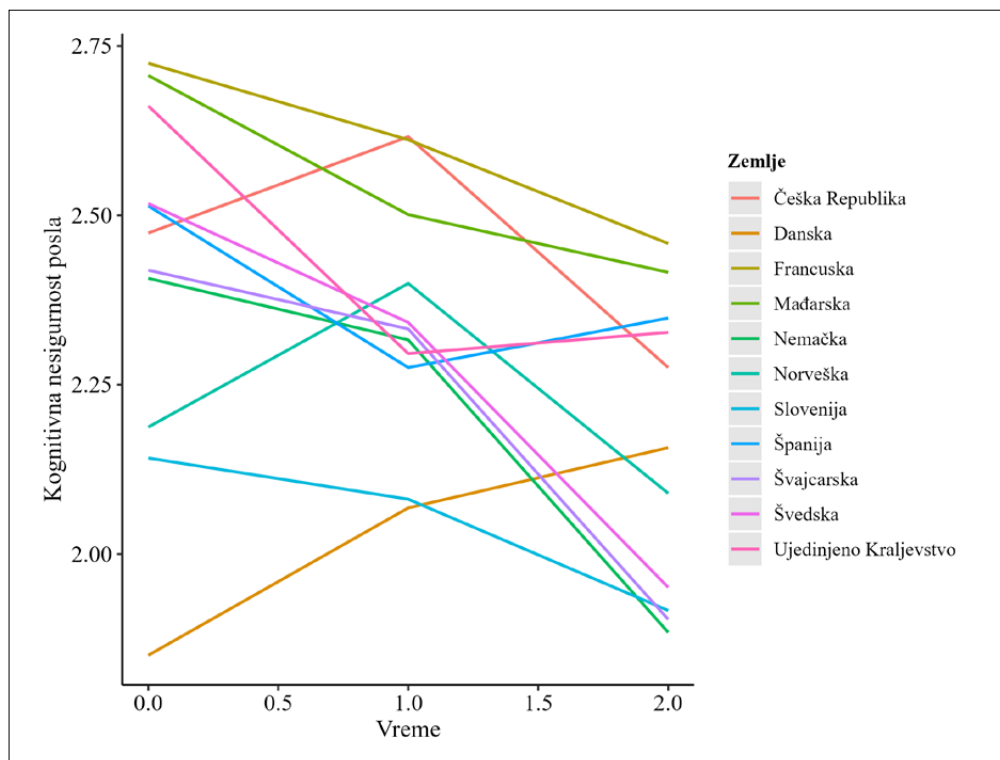
Beleška: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Rezultati analize rasta ukazuju na to da objektivna nesigurnost posla prvo raste u skladu s linearnim trendom, ali kasnije opada zbog negativnog kvadratnog trenda. U kontekstu nesigurnosti posla, ovo ukazuje da na početku, tokom ekonomske krize, objektivna nesigurnost je brzo rasla, ali kako su se ekonomije oporavljale, stopa rasta objektivne nesigurnosti je usporavala, odnosno smanjivala se, dok nije postala stabilna. Međutim, postoje velike varijacije među zemljama, kao što je već naznačeno slikom 3. Štaviše, slika 4 prikazuje krivu latentnog rasta

**Slika 4.** Kriva rasta objektivne nesigurnosti posla 2007–2015, OECD

objektivne nesigurnosti posla za sve proučavane zemlje. Na slici 4, X-osa prikazuje vremenske tačke, gde je -4 prva vremenska tačka, odnosno 2007. godina, a 4 deveta vremenska tačka, odnosno 2015. godina. Na Y-osi su prikazane prosečne vrednosti rizika od nezaposlenosti u proučavanim zemljama. Primetna je posebno visoka stopa rizika od nezaposlenosti u Grčkoj i Španiji, koja je i 2015. godine ostala visoka u poređenju s ostatkom Evrope.

Sa druge strane, ISSP podaci nam omogućavaju praćenje promena obe dimenzije subjektivne nesigurnosti posla u periodu od 1997. godine, preko 2005, do 2015. godine, za 11 evropskih zemalja. Dodatno, EWCS podaci nam omogućavaju praćenje promena samo kognitivne nesigurnosti posla, u periodu od 2005, preko 2010, do 2015. godine za mnogo veći broj evropskih zemalja – 27. Prvo ćemo predstaviti rezultate modela latentnog rasta na podacima ISSP-a, a potom rezultate modela na podacima EWCS-a.

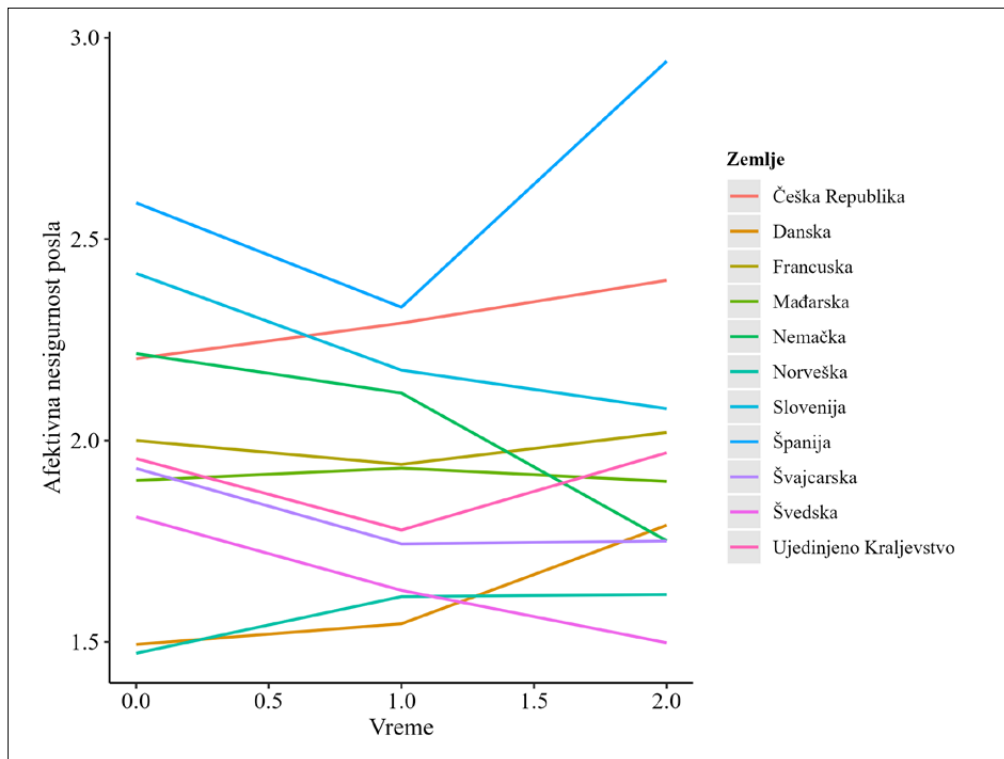


**Slika 5.** Trendovi kognitivne nesigurnosti posla između 1997–2015.

Slike 5 i 6 prikazuju promene u kognitivnoj i afektivnoj nesigurnosti posla u 11 evropskih zemalja tokom perioda od 1997. do 2015. godine. Na njima X-osa prikazuje vremenske tačke, gde je 0 – prva vremenska tačka, odnosno 1997. godina, 1 – druga vremenska tačka, odnosno 2005. godina, a 2 – treća vremenska

tačka, odnosno 2015. godina. Na Y-osi su prikazane prosečne vrednosti kognitivne, odnosno afektivne nesigurnosti posla u proučavanim zemljama.

Sa srednjim vrednostima, koje su se kretale od 1,85, pa do 2,75, prosečna kognitivna nesigurnost posla u Evropi jeste varirala u poslednje tri decenije (podsećamo, kognitivna nesigurnost posla merena je na skali od 1 do 5). Uzimajući u obzir promene kognitivne nesigurnosti posla od 1997. do 2015. godine, za većinu zemalja primetan je negativan linearni trend, odnosno smanjenje prosečne kognitivne nesigurnosti posla. Nasuprot tome, slika 6 pokazuje neujednačene trendove promena afektivne nesigurnosti posla koji, na prvi pogled, variraju više nego kognitivna nesigurnost posla (podsećamo, afektivna nesigurnost je merena na skali od 1 do 4).



**Slika 6.** Trendovi afektivne nesigurnosti posla između 1997–2015.

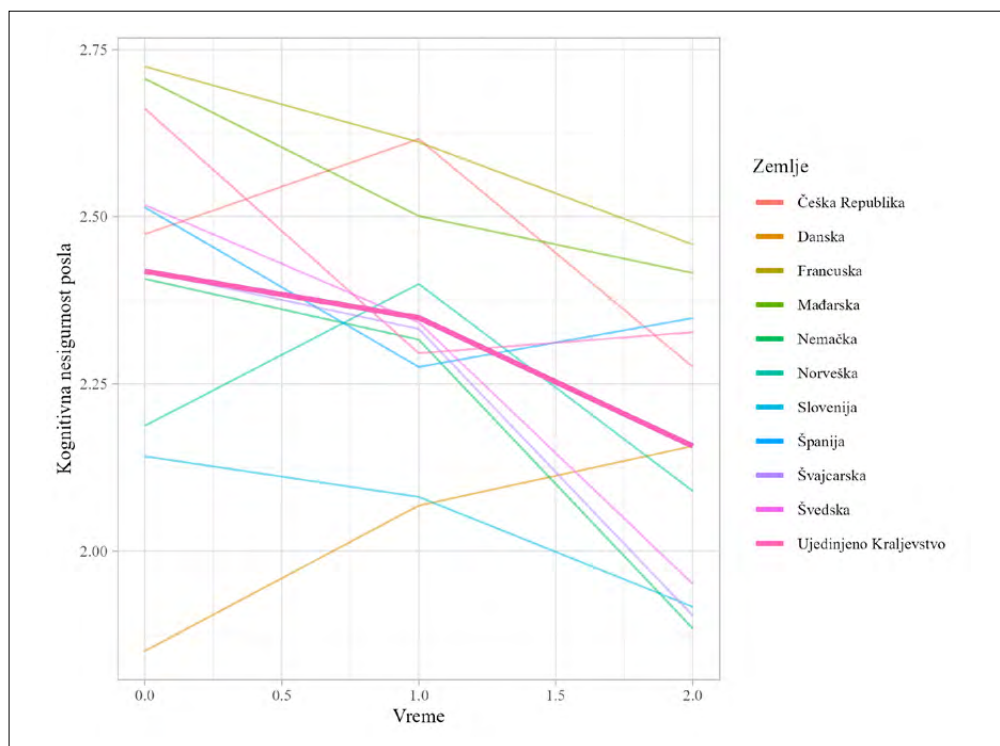
Ove deskriptivne nalaze trendova testirali smo kroz modele krivama latentnog rasta, ispitujući kako su se afektivna i kognitivna nesigurnost posla razvijale u pojedinim zemljama Evrope od 1997. do 2015. godine (vidi tabelu 4). I u ovom slučaju smo analizirali podatke kako sa linearnom, tako i sa kvadratnom vremenomskom varijablom.

**Tabela 4.** Parametri modela latentnog rasta subjektivne nesigurnosti posla (ISSP)

|                         | Kognitivna nesigurnost posla |       | Afektivna nesigurnost posla |       |
|-------------------------|------------------------------|-------|-----------------------------|-------|
|                         | Efekat                       | SE    | Efekat                      | SE    |
| Intercept               | <b>2,308***</b>              | 0,056 | <b>1,963***</b>             | 0,092 |
| Linearan rast           | <b>-0,131**</b>              | 0,036 | -0,012                      | 0,038 |
| Kvadratni rast          | -0,020                       | 0,015 | 0,022                       | 0,014 |
| AIC                     | 14,352                       |       | 8,552                       |       |
| BIC                     | 20,348                       |       | 19,028                      |       |
| Marginal/Conditional R2 | 0,20/0,76                    |       | 0,01/0,87                   |       |

Beleška: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

U skladu sa deskriptivnim rezultatima, prosečni nivo kognitivne nesigurnosti posla iznosi 2,31 na skali od 0 do 5. Kognitivna nesigurnost posla pokazuje statistički značajan negativan linearni trend, odnosno ukazuje na opadanje prosečnih vrednosti u funkciji vremena. Kvadratni rast nema statistički značajan uticaj. Kognitivna nesigurnost posla u proseku opada za 0,13. Međutim, postoje varijacije među zemljama, kao što je već naznačeno slikom 25. Štaviše, slika 30 prikazuje krive rasta za sve proučavane zemlje. Možemo primetiti da, na primer, Danska i Slovenija imaju

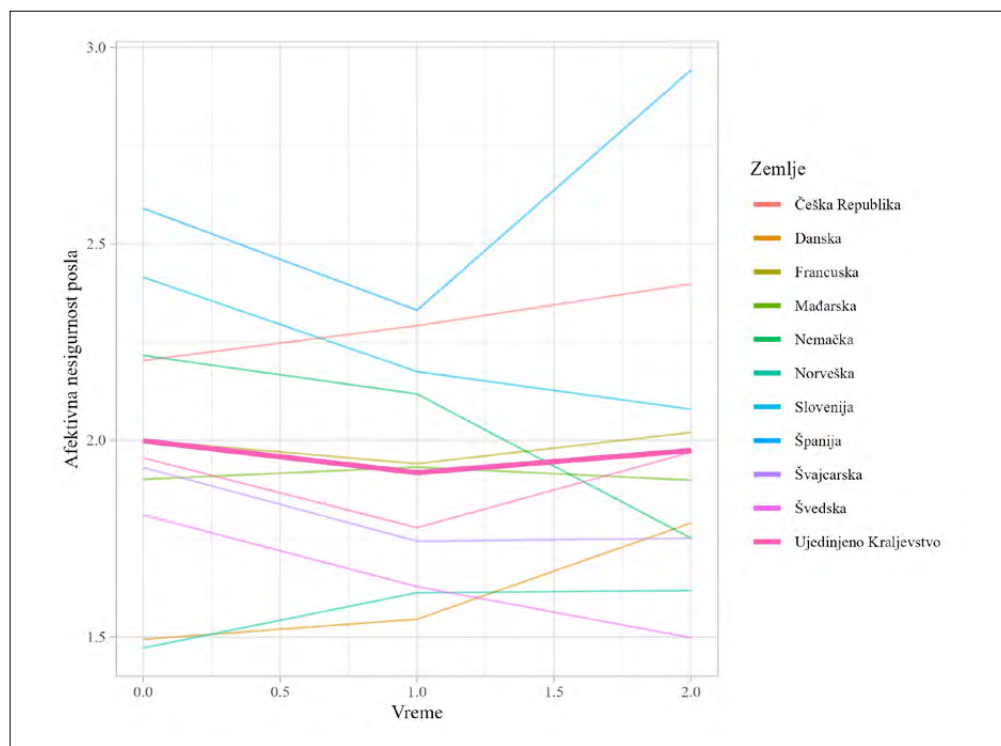
**Slika 7.** Kriva rasta kognitivne nesigurnosti posla između 1997. i 2015. godine među zemljama, ISSP

u proseku manju kognitivnu nesigurnost posla u odnosu na Mađarsku i Francusku tokom proučavanog perioda. Međutim, osim Danske (gde kognitivna nesigurnost posla pokazuje pozitivan trend rasta), sve ostale zemlje pokazuju koeficijente koji se ne razlikuju značajno od fiksnog efekta od - 0,13 (slika 7).

Sa druge strane, dok kognitivna nesigurnost posla pokazuje značajan negativan linearni trend, afektivna nesigurnost nema značajan trend razvoja, s obzirom da ni lineran ni kvadratni vremenski efekat nisu statistički značajni (vidi tabelu 4). Naznake za ovakve rezultate možemo primetiti već na slici 6 koja grafički pokazuje razlike u prosečnoj afektivnoj nesigurnosti posla među zemljama. Na primer, jasno je vidljivo da je afektivna nesigurnost posla u proseku veća u Španiji, Sloveniji i Češkoj Republici, dok je značajno manja od proseka u Danskoj, Norveškoj i Švedskoj.

Detaljnije ispitivanje razvoja afektivne nesigurnosti posla različitih zemalja pokazuje da afektivna nesigurnost posla ima pozitivan trend u Španiji, ali negativan trend u Nemačkoj i Švedskoj. Sve u svemu, razvoj afektivne nesigurnosti posla širom Evrope nije homogen i značajno varira među ovim zemljama (slika 8).

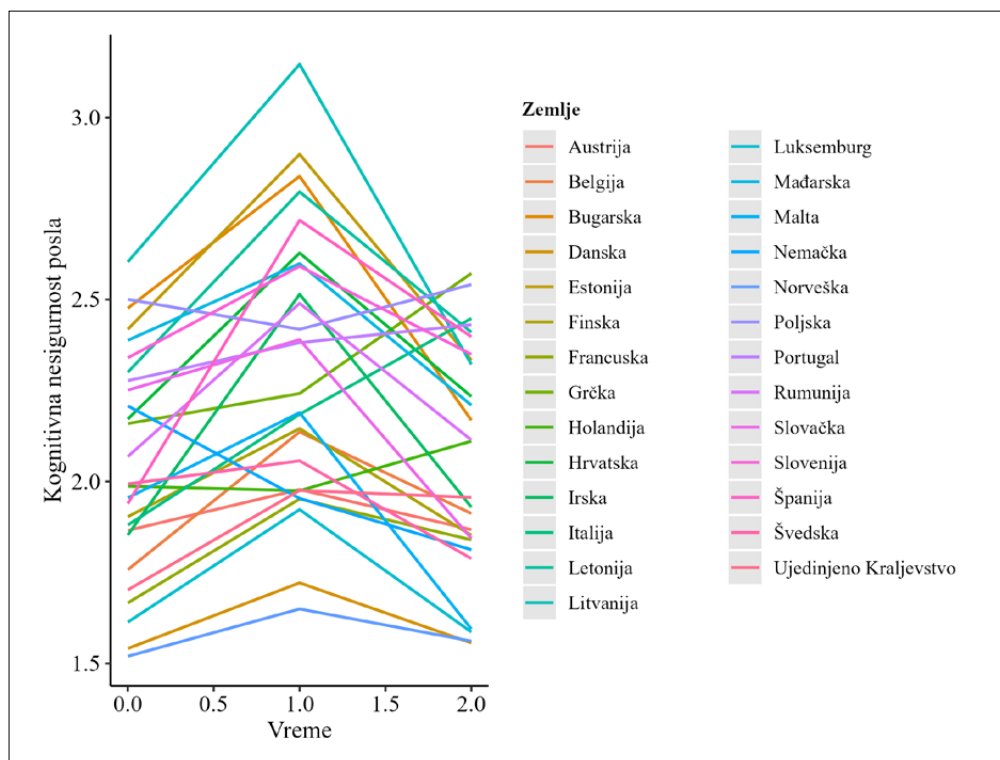
Kada je reč o subjektivnoj nesigurnosti posla, rezultati modela kriva latentnog rasta kod ISSP podataka ukazuju na trend opadanja kognitivne nesigurnosti posla, kao i na nepostojanje trenda u slučaju afektivne nesigurnosti posla. Međutim, važno je napomenuti da se ovi rezultati zasnivaju na podacima prikupljenim u



**Slika 8.** Kriva rasta afektivne nesigurnosti posla između 1997. i 2015. godine među zemljama, ISSP

periodu od 1997. do 2015. godine i odnose se na trend tokom celog tog perioda, a ne samo na period između 2005. i 2015. godine. Drugim rečima, oni možda nisu dovoljno precizni u merenju uticaja Svetske ekonomske krize na subjektivnu nesigurnost posla. Pored toga, podaci iz sva tri talasa istraživanja dostupni su samo za ograničen broj evropskih zemalja. Ove zemlje svakako nisu dovoljno reprezentativne da bi se mogli izvesti zaključci o generalnim evropskim trendovima. Imajući u vidu ova ograničenja, odlučili smo da dopunimo prethodne rezultate nalazima modela krivama latentnog rasta na osnovu EWCS podataka. Kao što je spomenuto, EWCS podaci omogućavaju merenje trendova kognitivne nesigurnosti posla u mnogo više zemalja Evrope, što čini te nalaze dodatno validnijim. Dodatno, period pokriven EWCS podacima je precizniji kada je reč o našem proučavanom periodu pre i posle Svetske ekonomske krize – obuhvatajući godine 2005, 2010. i 2015. No, oni mere samo jednu dimenziju subjektivne nesigurnosti posla – kognitivnu nesigurnost posla.

Slika 9 prikazuje osnovne trendove kognitivne nesigurnosti posla između 2005. i 2015. godine za mnoge evropske zemlje. Na prvi pogled možemo primetiti da većina zemalja dostiže najviše nivoe kognitivne nesigurnosti posla 2010. godine, u samom jeku Svetske ekonomske krize. Na primer, Litvanija pokazuje najviše nivoe kognitivne nesigurnosti posla koji 2010. godine u proseku iznose čak 3,14.



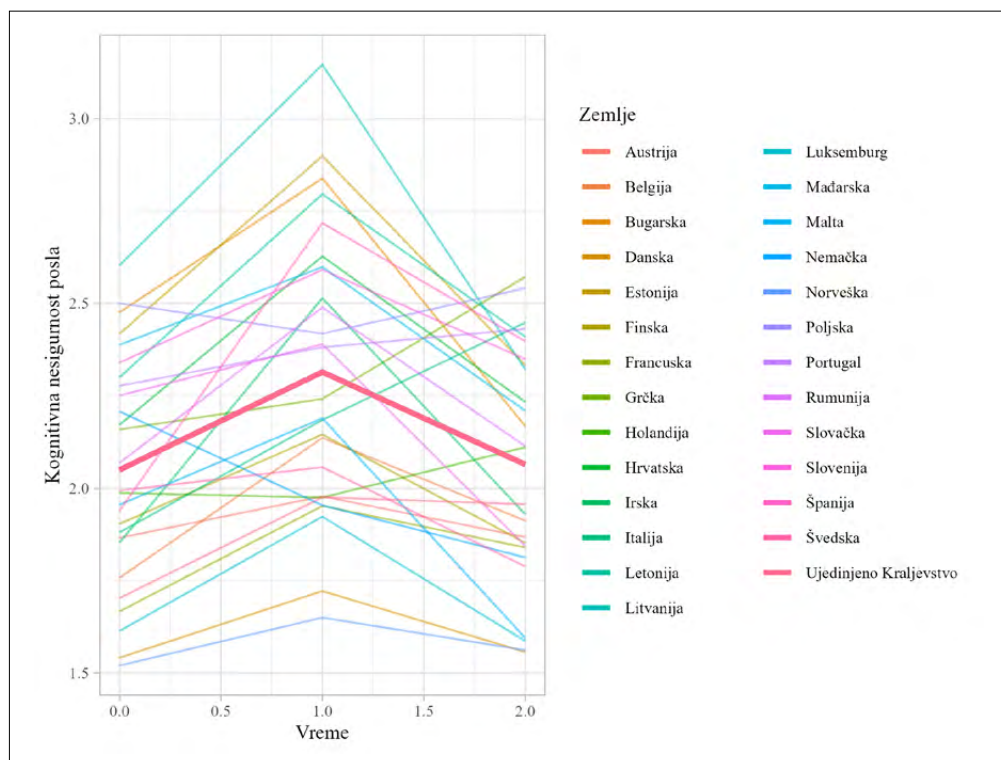
**Slika 9.** Trendovi kognitivne nesigurnosti posla između 2005–2015, EWCS

Rezultati modela kriva latentnog rasta na EWCS podacima prikazani su u tabeli 5. Naši nalazi pokazuju statistički značajan negativan kvadratni efekat. U model smo takođe uključili i slučajni efekat kvadratnog vremena, što je dodatno poboljšalo prilagođenost modela. Drugim rečima, imajući u vidu pozitivan linearni trend i negativan kvadratni, ovi rezultati upućuju na trend razvoja u obliku obrnutog latiničnog slova U. Grafički prikaz krive rasta nalazi se na slici 10.

**Tabela 5.** Parametri modela latentnog rasta kognitivne nesigurnosti posla (EWCS)

|                          | Kognitivna nesigurnost posla |       |
|--------------------------|------------------------------|-------|
|                          | Efekat                       | SE    |
| Intercept                | <b>2,135***</b>              | 0,063 |
| Linearni rast            | 0,007                        | 0,023 |
| Kvadratni rast           | <b>-0,085***</b>             | 0,014 |
| AIC                      | 33,786                       |       |
| BIC                      | 50,547                       |       |
| Marginal/ Conditional R2 | 0,12/0,76                    |       |

Beleška: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$



**Slika 10.** Kriva rasta kognitivne nesigurnosti posla 2005–2015, EWCS

Predočeni rezultati analize ukazali su da i objektivna nesigurnost posla i subjektivna (kognitivna) nesigurnost posla imaju sličan trend razvoja u obliku obrnutog latiničnog slova U. I objektivna i subjektivna nesigurnost posla u proseku su pokazale trend rasta tokom krize, nakon čega su krenule da opadaju. Ovi rezultati su u skladu sa drugim istraživanjima koja su ukazala na negativan uticaj ekonomske krize na nesigurnost posla (npr. Kalleberg, 2018; Kinnunen et al., 2014; Muffels, 2013). Ako uporedimo objektivne pokazatelje nesigurnosti posla, kao što je rizik od nezaposlenosti (Sverke et al., 2006), možemo primetiti da subjektivna nesigurnost posla prati objektivnu nesigurnost. Upoređujući slike 4 i 10, vidimo da tokom krize rastu i objektivna i subjektivna nesigurnost posla nakon čega kreću da opadaju. Podsetimo se, slični nalazi postoje i kod Van Vurena i Klandermansa (1990; 1999), koji koriste longitudinalne analize kako bi pokazali da subjektivna nesigurnost posla na agregatnom nivou često prati promene u objektivnoj nesigurnosti, što sugerise smanjenje doživljene nesigurnosti među radnicima kako tržište rada postaje stabilnije. Kinnunen i saradnici (Kinnunen et al., 2014) ističu da su promene u subjektivnoj nesigurnosti posla verovatnije tokom perioda povećanih otpuštanja, jer otpuštanja šalju poruku zaposlenima da bi njihova radna mesta mogla biti ugrožena. Kao što je Čunara (2019) istakao i kao što naši podaci ukazuju, ljudi se više osećaju nesigurnim u pogledu gubitka posla u periodima kada je stvarna opasnost od gubitka posla veća.

Ukoliko se prisetimo apostola novog kapitalizma iz prvog poglavlja, ovi nalazi ne idu u potpunosti u prilog njihovoj tezi o rastućoj nesigurnosti posla. Apostoli novog kapitalizma, poput Beka, Baumana, Seneta i Kastelsa, tvrdili su da je nesigurnost posla sveprisutna i da se tempo promena u radu ubrzava, sugerišući da živimo u dobu nesigurnosti. Međutim, naši nalazi, iako pokazuju povećanje objektivne nesigurnosti tokom perioda ekonomske krize, ne pružaju dovoljno dokaza za prihvatanje teze o novom dobu nesigurnosti.

Štaviše, analizirajući ISSP podatke od 1997. do 2015. godine za 11 evropskih zemalja, primećujemo smanjenje kognitivne nesigurnosti posla, što ukazuje na zaključak da se radnici nisu nužno osećali nesigurnije tokom dužeg vremenskog perioda, čak ni u kriznim godinama. Ovi nalazi se podudaraju sa rezultatima Grina, koji je takođe koristio iste podatke. Na sličan način, Grin je (Green, 2009) analizirao trendove u periodu od 1997. do 2005. godine i utvrdio da nije postojao opšti trend prema povećanju nesigurnosti. Konkretno, procenat radnika koji su 2005. godine bili zabrinuti zbog nesigurnosti posla bio je gotovo isti kao i 1997. godine. Takođe, iako je objektivna nesigurnost tokom ekonomske krize porasla, postoji očigledan oporavak i stabilizacija tržišta rada kako su efekti krize počeli da usporavaju, što pokazuje da se nesigurnost vraća u „normalu”. Ovi rezultati sugerisu da je i dalje moguće postojanje stabilnosti na tržištu rada, uprkos periodima turbulencije, čime se dovodi u pitanje tvrdnja da živimo u trajnoj, neprekidnoj nesigurnosti na radnom mestu. U ovom slučaju, umesto prekarnosti, upravo stabilnost posla zahteva objašnjenje.

Pri tumačenju ovih rezultata, korisno je ponovo razmotriti Polanijev koncept *dvostrukog pokreta*. Razvoj tržišta uvek se odvija kroz sukob između tržišnih snaga i institucija socijalne zaštite koje su osmišljene da zaštite društvo od negativnih efekata tržišta. Fleksibilizacija i prekarizacija radnih odnosa napreduju sve dok ne dovedu u pitanje stabilnost kapitalizma i reprodukciju radne snage. Kao što Čunara naglašava, ovo je rezultat „dugoročne racionalnosti kapitalizma, koja koegzistira s iracionalnošću tržišta održavanom pod neoliberalizmom“ (Choonara, 2019: 173).

## Varijeteti kapitalizma i nesigurnost posla

Jedan od ciljeva ove studije jeste i pokušaj razumevanja međudržavnih razlika u objektivnoj i subjektivnoj nesigurnosti posla u Evropi. Međunarodna istraživanja nesigurnosti posla u velikoj meri su proučavala uticaj institucija na ovaj fenomen. Kao što smo naveli, neka istraživanja su se oslanjala na pristup varijeteta kapitalizma (Green, 2008), dok su druga posvetila veću pažnju pristupu države blagostanja i moći radnika (Chung & Mau, 2014; Mau et al., 2012). Takođe, postoje i studije koje su pokušale da kombinuju ove pristupe (Dixon et al., 2013; Esser & Olsen, 2012).

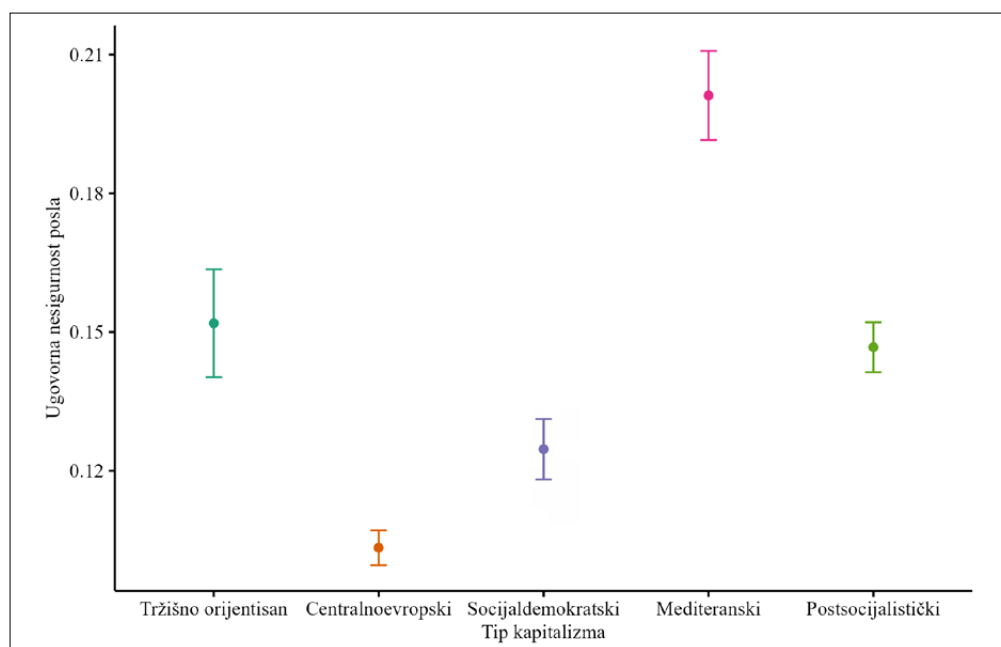
Kao što smo videli u poglavlju o varijetetima kapitalizma, prema ovom pristupu institucije su ključne za oblikovanje podsticaja i ograničenja za ekonomske aktere (Hall & Soskice, 2001; Esser & Olsen, 2012). Institucionalna analiza nam omogućava razumevanje društvenih promena kroz proučavanje promena u institucionalnom okruženju (Zafirović i Lazarević, 2017). U liberalnim tržišnim ekonomijama firme se uglavnom usklađuju kroz hijerarhije i konkurentne tržišne mehanizme. Nasuprot tome, koordinisane tržišne ekonomije, koriste ne-tržišne odnose za koordinaciju svojih aktivnosti i razvoj ključnih sposobnosti. Dok u liberalnim tržišnim ekonomijama koordinaciju obezbeđuju tržišni mehanizmi ponude i potražnje, u koordinisanim tržišnim ekonomijama ona se postiže kroz strateške interakcije između firmi i drugih aktera (Hall & Soskice, 2001: 8). Kada je reč o pristupu varijeteta kapitalizma, delimično se oslanjajući na Amableovu klasifikaciju razlikovali smo pet tipova kapitalizma – 1) tržišno-orijentisan kapitalizam; 2) centralnoevropski kapitalizam; 3) socijaldemokratski kapitalizam; 4) mediteranski kapitalizam i, 5) postsocijalistički kapitalizam.

**Tabela 6.** Povezanost objektivne nesigurnosti posla i tipova kapitalizma (Kruskal-Wallis-ov test)

|                                             | 2004. |          |       | 2010. |          |       |
|---------------------------------------------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|
|                                             | df    | $\chi^2$ | P     | df    | $\chi^2$ | p     |
| Ugovorna nesigurnost posla                  | 4     | 131,8    | 0,000 | 4     | 95,5     | 0,000 |
| Nesigurnost posla zasnovana na radnom stažu | 4     | 155,4    | 0,000 | 4     | 38,7     | 0,000 |

Beleška: U 2004. godini, N1 = 21136, N2 = 22; U 2010. godini, N1=20931, N2=24; ESS.

Na osnovu ESS podataka za 2004. i 2010. godinu, pokušali smo da utvrdimo da li se zemlje koje pripadaju različitim tipovima kapitalizma razlikuju u prosečnim rangovima objektivne nesigurnosti posla. Oslanjali smo se na dva indikatora objektivne nesigurnosti posla – ugovornu nesigurnost i nesigurnost posla zasnovanoj na dužini radnog staža. Kruskal-Wallis-ov neparametarski test je sproveden kako bi se uporedile sume rangova objektivne nesigurnosti posla u različitim tipovima kapitalizma. Rezultati testa prikazani u tabeli 6 pokazuju da postoji statistički značajna razlika ( $p < 0.001$ ) između prosečnih rangova barem jednog para grupa za oba indikatora objektivne nesigurnost posla u obe godine. Nakon Kruskal-Wallis testa, sproveli smo Wilcoxon-ove testove rangova sa znakom za svih pet tipova kapitalizma, kako bismo preciznije odredili koji tipovi se međusobno razlikuju.

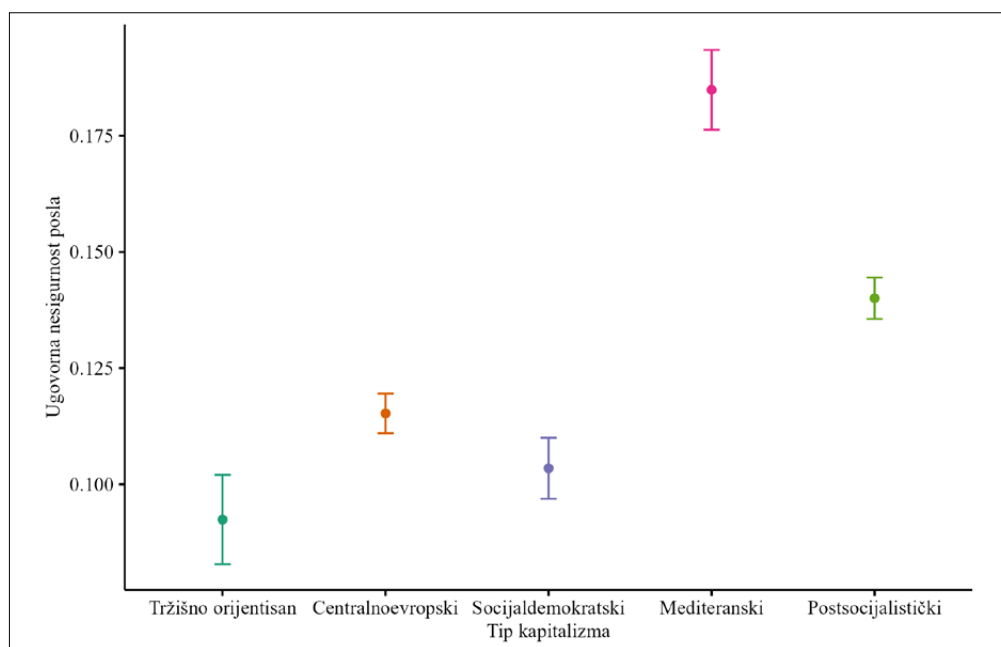


**Slika 11.** Razlike u prosečnoj ugovornoj nesigurnosti posla među tipovima kapitalizma (ESS, 2004)

U slučaju ugovorne nesigurnosti posla iz 2004. godine, kao što se može videti na slici 11, rezultati pokazuju da su mediteranski, centralnoevropski i socijaldemokratski tip su značajno različiti od svih ostalih tipova ( $p < 0.001$ ). Tržišno-orijentisan tip se ne razlikuje od postsocijalističkog tipa kapitalizma.

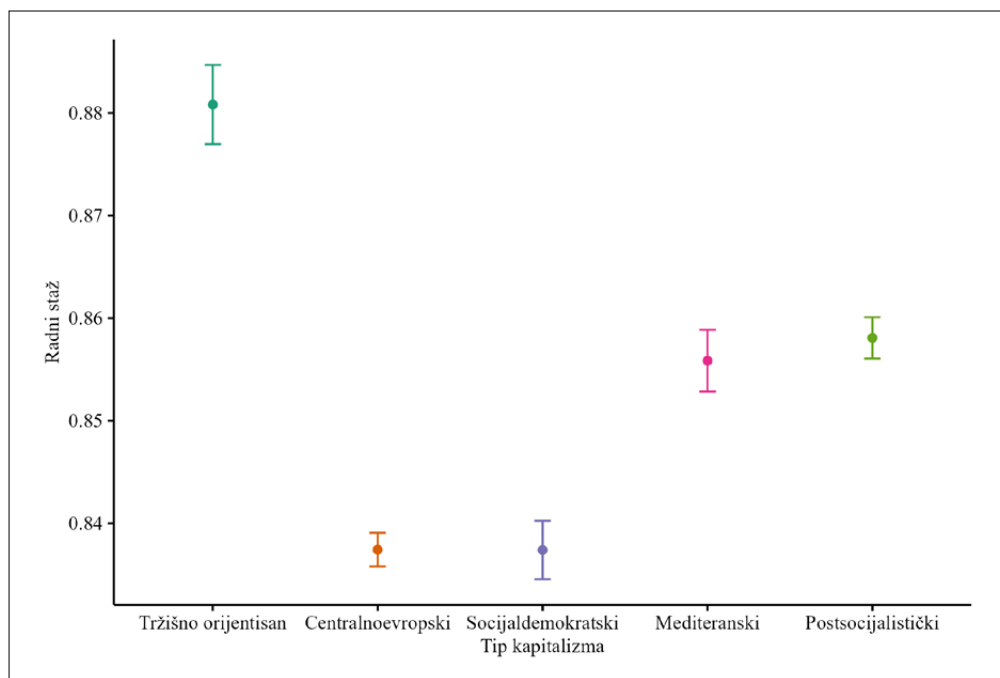
Sa druge strane, u 2010. godini, kao što se može primetiti na slici 12, rezultati za ugovornu nesigurnost posla pokazuju da su mediteranski i postsocijalistički tip značajno različiti od drugih tipova. nema statistički značajnih razlika između tržišno-orijentisanog, centralnoevropskog i socijaldemokratskog tipa kapitalizma ( $p > 0.001$ ).

Ovi nalazi ukazuju na značajne razlike u ugovornoj nesigurnosti posla između različitih tipova kapitalizma u Evropi, kao i na promene u njoj tokom vremena. Mediteranske zemlje su 2004. i 2010. godine beležile najviše nivoe ugovorne nesigurnosti, dok su centralnoevropske zemlje imale najniže nivoe. U suštini, nema velikih razlika u odnosu na promene u ugovornoj nesigurnosti posla i tipu kapitalizma tokom vremena. Mediteranski i post-socijalistički tip kapitalizma i dalje ostaju najnesigurniji u pogledu ugovorne nesigurnosti, kako u 2004. godini, tako i 2010. godine. Iako su centralnoevropske zemlje beležile niže nivoe nesigurnosti, tržišno-orijentisani tip kapitalizma postepeno se približava tim nižim nivoima, ali razlike između tipova kapitalizma ostaju značajne, sa mediteranskim i post-socijalističkim zemljama koje ostaju visoko nesigurne.



**Slika 12.** Razlike u prosečnoj ugovornoj nesigurnosti posla među tipovima kapitalizma (ESS, 2010)

Kada je reč o sledećem indikatoru objektivne nesigurnosti, dužini trajanja radnog staža, rezultati analize pokazuju da je 2004. godine tržišno orijentisani tip kapitalizma imao najviše nivoe nesigurnosti posla. Drugim rečima, u zemljama sa tržišno orijentisanim kapitalizmom nesigurnost posla je bila najveća prema ovom indikatoru. Kao što je prikazano na slici 13, rezultati ukazuju na to da nema statistički značajnih razlika između post-socijalističkog i mediteranskog tipa kapitalizma sa jedne strane, i između socijaldemokratskog i centralnoevropskog tipa kapitalizma sa druge strane ( $p > 0.001$ ).

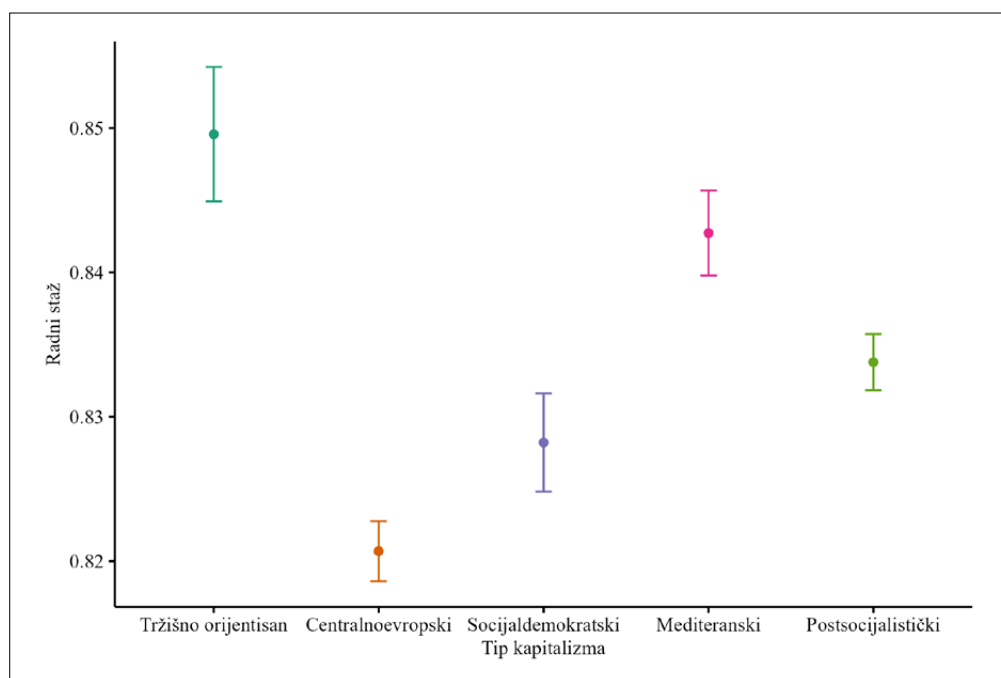


**Slika 13.** Razlike u prosečnoj nesigurnosti posla na osnovu radnog staža među tipovima kapitalizma (ESS, 2004)

U 2010. godini dolazi do blage promene u prosečnoj nesigurnosti posla na osnovu radnog staža među različitim tipovima kapitalizma. Naime, tržišno orijentisani i mediteranski tip kapitalizma više ne pokazuju razlike, dok između centralnoevropskog i socijaldemokratskog tipa kapitalizma takođe nema značajnih razlika ( $p > 0.001$ ). Ovi nalazi su grafički prikazani na slici 14 i ukazuju na to da su se mediteranske zemlje, nakon ekonomske krize, približile tržišno orijentisanim zemljama u pogledu viših nivoa objektivne nesigurnosti posla.

Zaključak koji proizlazi iz ovih nalaza ukazuje na relativno male promene u objektivnoj radnoj nesigurnosti među različitim tipovima kapitalizma između 2004. i 2010. godine. U obe godine, sudeći po jednom indikatoru – ugovoru o radu, mediteranske zemlje su imale najviše nivoe objektivne nesigurnosti posla. Međutim, kada se analiziraju podaci na osnovu drugog indikatora, dužine radnog staža, tržišno orijentisani tip kapitalizma je pokazao najviše nivoe nesigurnosti. Nakon ekonomske krize, zemlje mediteranskog tipa kapitalizma pridružuju se tržišno orijentisanom tipu kapitalizma, što ukazuje na to da objektivna nesigurnost u mediteranskim zemljama raste, naročito nakon krize.

Osim povezanosti varijeteta kapitalizma i objektivne nesigurnosti posla, razmatrali smo i razlike u subjektivnoj nesigurnosti posla među različitim varijantama



**Slika 14.** Razlike u prosečnoj nesigurnosti posla na osnovu radnog staža među tipovima kapitalizma (ESS, 2010)

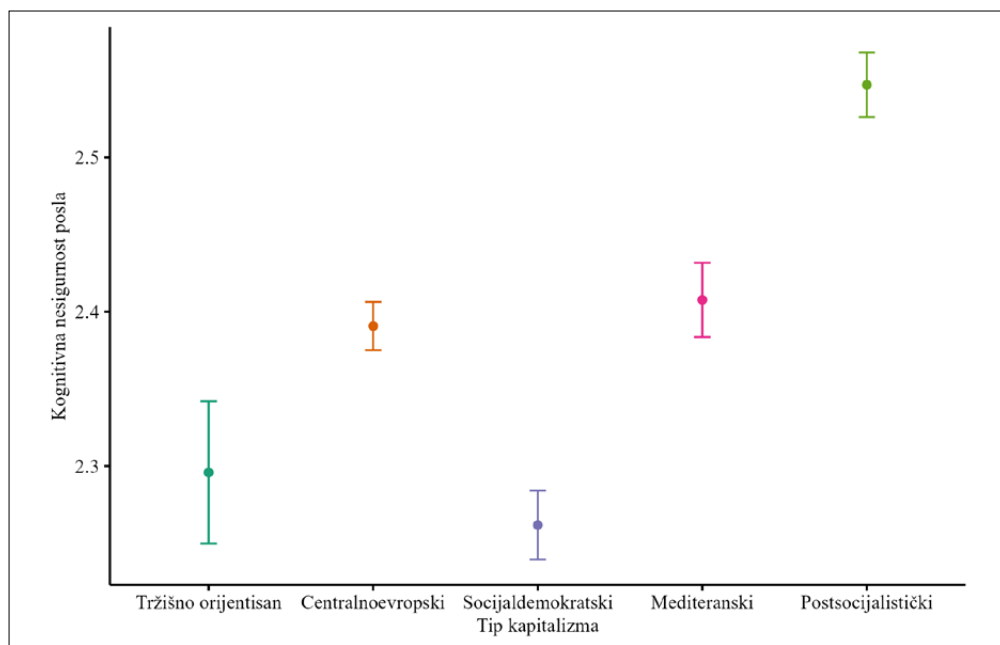
kapitalizma. Na osnovu ISSP podataka za 2005. i 2015. godinu, pokušali smo da utvrdimo da li se zemlje koje pripadaju različitim tipovima kapitalizma razlikuju u prosečnim rangovima afektivne i kognitivne nesigurnosti posla.

Rezultati testa prikazani u tabeli 7 pokazuju da postoji statistički značajna razlika ( $p < 0.001$ ) između prosečnih rangova barem jednog para grupa i za afektivnu i za kognitivnu nesigurnost posla u obe godine. Nakon Kruskal–Wallis testa, sproveli smo Wilcoxon-ove testove rangova sa znakom za svih pet tipova kapitalizma, kako bismo preciznije odredili koji tipovi se međusobno razlikuju.

**Tabela 7.** Povezanost subjektivne nesigurnosti posla i tipova kapitalizma (Kruskal–Wallis-ov test)

|                              | 2005. |                |       | 2015. |                |       |
|------------------------------|-------|----------------|-------|-------|----------------|-------|
|                              | df    | X <sup>2</sup> | P     | df    | X <sup>2</sup> | p     |
| Kognitivna nesigurnost posla | 4     | 118            | 0,000 | 4     | 304,42         | 0,000 |
| Afektivna nesigurnost posla  | 4     | 1197,3         | 0,000 | 4     | 1446,1         | 0,000 |

Beleška: U 2005. godini, N1 = 13668, N2 = 19; U 2015. godini, N1=15681, N2=20; ISSP.

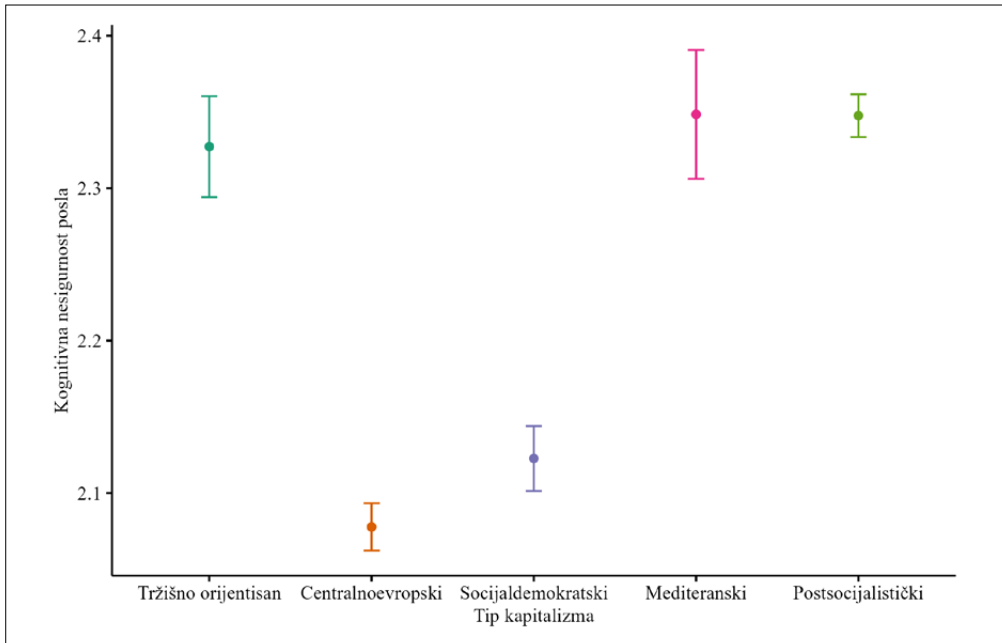


**Slika 15.** Razlike u prosečnoj kognitivnoj nesigurnosti posla među tipovima kapitalizma (ISSP, 2005)

U slučaju kognitivne nesigurnosti posla iz 2005. godine, kao što se može videti na slici 15, rezultati pokazuju da je postsocijalistički tip značajno različit od svih ostalih tipova. S druge strane, mediteranski tip se razlikuje od socijaldemokratskog i postsocijalističkog tipa, dok nema statistički značajne razlike u prosečnim vrednostima sa centralnoevropskim i tržišno-orijentisanim tipom kapitalizma. Socijaldemokratski tip se razlikuje od svih, osim od tržišno-orijentisanog kapitalizma, a centralnoevropski tip od svih osim od mediteranskog.

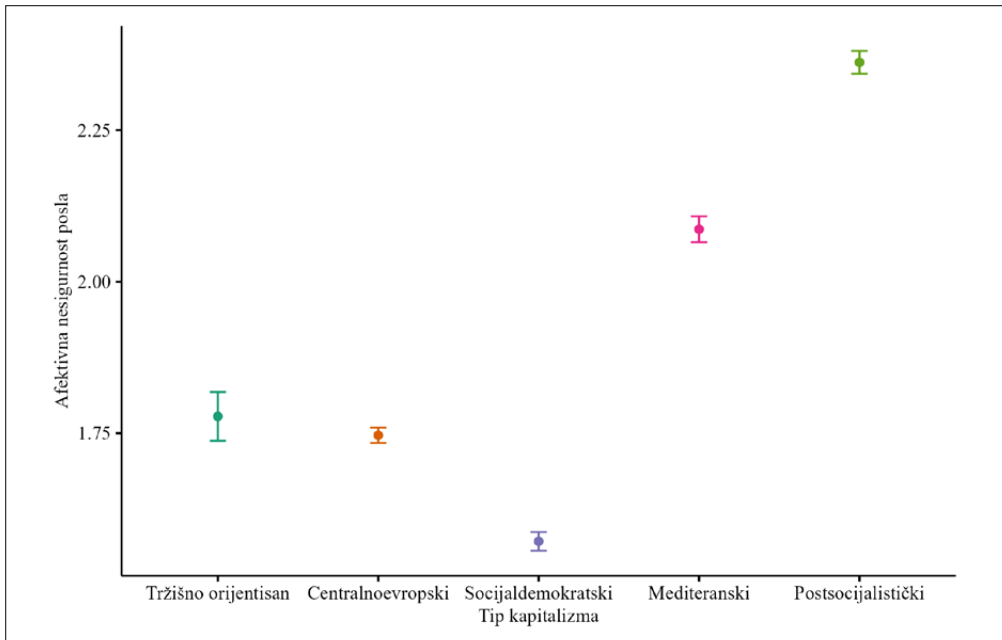
Sa druge strane, u 2015. godini, kao što se može primetiti na slici 16, rezultati za kognitivnu nesigurnost posla pokazuju da nema statistički značajnih razlika između tržišno-orijentisanog, mediteranskog i postsocijalističkog tipa kapitalizma ( $p > 0.001$ ). Socijaldemokratski i centralnoevropski tipovi se razlikuju od svih ostalih grupa ( $p < 0.001$ ).

Ovi nalazi ukazuju na značajne razlike u percepciji nesigurnosti posla između različitih tipova kapitalizma u Evropi, kao i na promene u tim percepcijama tokom vremena. Postsocijalističke zemlje su 2005. godine beležile najviše nivoe kognitivne nesigurnosti, dok su socijaldemokratske zemlje imale najniže nivoe. Do 2015. godine, socijaldemokratski i centralnoevropski tipovi zadržali su niže nivoe kognitivne nesigurnosti u poređenju sa ostalim tipovima kapitalizma, dok su tržišno-orijentisani i mediteranski počeli da beleže nivoe kognitivne nesigurnosti slične postsocijalističkim tipovima kapitalizma.



**Slika 16.** Razlike u prosečnoj kognitivnoj nesigurnosti posla među tipovima kapitalizma (ISSP, 2015)

U slučaju afektivne nesigurnosti posla iz 2005. godine (slika 17), rezultati pokazuju da se svi tipovi, osim tržišno-orijentisanog i centralnoevropskog tipa, međusobno razlikuju. U ovom slučaju, postsocijalistički tip pokazuje najviše nivoe

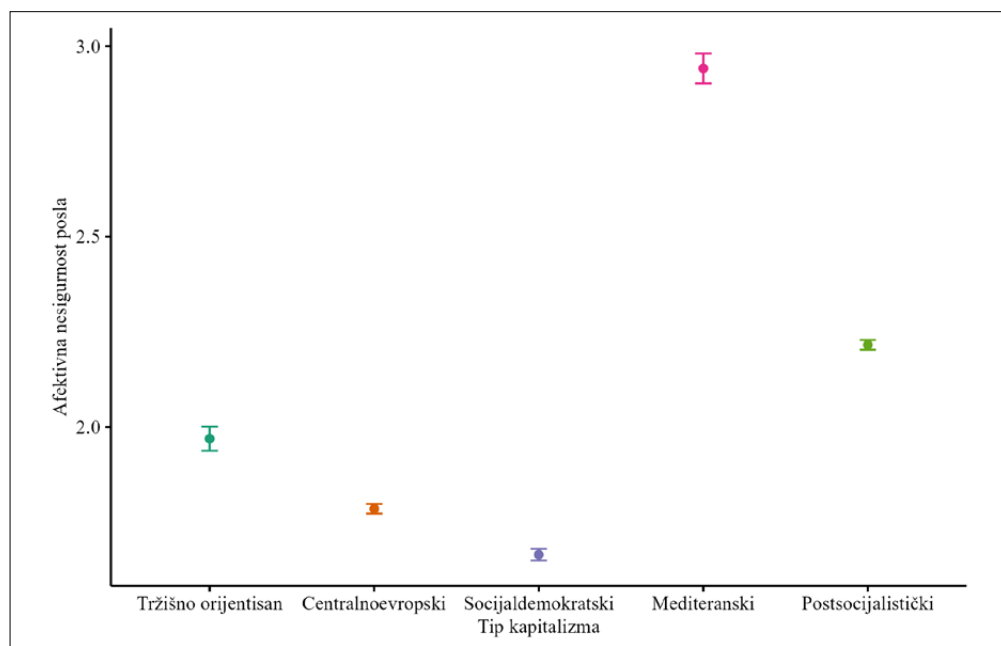


**Slika 17.** Razlike u prosečnoj afektivnoj nesigurnosti posla među tipovima kapitalizma (ISSP, 2005)

afektivne nesigurnosti posla. Slede mediteranski, pa tržišno orijentisani i centralnoevropski tipovi, dok socijaldemokratski tip kapitalizma beleži najniži nivo afektivne nesigurnosti.

U 2015. godini kada je reč o razlikama u afektivnoj nesigurnosti posla, situacija se menja (slika 18). Svi tipovi kapitalizma se razlikuju od svih ostalih grupa ( $p < 0.001$ ). U ovom kontekstu, mediteranski tip kapitalizma se ističe sa najvišim nivoom afektivne nesigurnosti posla, zatim sledi postsocijalistički, pa tržišno-orijentisani i centralnoevropski, i na kraju socijaldemokratski tip.

Zaključak koji proizlazi iz ovih nalaza ukazuje na značajne promene u percepciji radne sigurnosti među različitim tipovima kapitalizma između 2005. i 2015. godine. U 2005. godini, postsocijalističke zemlje su imale najviše nivoe afektivne nesigurnosti posla, što ukazuje na visoku nesigurnost i zabrinutost radnika u ovim regionima. Potencijalno objašnjenje za visok nivo nesigurnosti u ovim zemljama može se pronaći u socijalističkom iskustvu izražene sigurnosti posla, gde bi svaki drugi model tržišta rada doveo do veće nesigurnosti. Ovo je posebno značajno kada uzmemo u obzir tranzicioni proces praćen ekstenzivnim neoliberalnim reformama i šok terapijom. Ujedno, neke studije pokazuju da postsocijalističke zemlje beleže veće nivoe subjektivne nesigurnosti posla u poređenju sa drugim evropskim zemljama (Dixon et al., 2013). Dixon i saradnici su pokazali da, čak i kada se uzmu u obzir stope nezaposlenosti i sindikalizacije, razlike između



**Slika 18.** Razlike u prosečnoj afektivnoj nesigurnosti posla među tipovima kapitalizma (ISSP, 2015)

postsocijalističkih zemalja i drugih članica EU i dalje opstaju (Dixon et al., 2013). Slično tome, mediteranski i tržišno-orijentisani tipovi pokazali su visoke nivoe nesigurnosti, dok je socijaldemokratski tip beležio najniže vrednosti, što može biti povezano sa stabilnijim radnim uslovima i boljim sistemima socijalne zaštite.

Ako ovu klasifikaciju uporedimo sa onom koju su ponudili Hol i Soskis, možemo primetiti da su naša očekivanja u vezi sa većinom koordinisanih tržišnih ekonomija (koje uključuju centralnoevropske, socijaldemokratske i mediteranske zemlje) uglavnom ispunjena. Kod koordinisanih tržišnih ekonomija, zbog karakteristika poput veće stope sindikalizacije, jače zaštite prava radnika i manjeg nivoa tržišne kapitalizacije, očekivali smo manji stepen objektivne i subjektivne nesigurnosti, što je uglavnom potvrđeno, osim u slučaju mediteranskih zemalja. U koordinisanim tržišnim ekonomijama, prisustvo penzionih i programa za nezaposlene pomaže radnicima da se osećaju sigurnije, posebno tokom ekonomske recesije (Estevez-Abe, Iversen & Soskice, 2001). Liberalne tržišne ekonomije (koje su u drugoj klasifikaciji označene kao tržišno orijentisani tip kapitalizma) karakterišu visoki nivoi nesigurnosti kada se posmatra indikator dužine radnog staža. Drugim rečima, u ovim zemljama prosečna dužina radnog staža je kraća u poređenju sa ostalim tipovima kapitalizma, što ukazuje na veću fluktuaciju radnih mesta i time veću nesigurnost posla. Ova tendencija može biti rezultat fleksibilnih tržišta rada, slabije regulative u oblasti zapošljavanja i otpuštanja, kao i manjeg obima socijalne zaštite u poređenju sa koordinisanim tržišnim ekonomijama.

Do 2015. godine, iako su opšti trendovi ostali slični, došlo je do nekih promena u rangiranju. U slučaju afektivne nesigurnosti, mediteranski tip je sada beležio najviše nivoe, dok su postsocijalističke zemlje ostale visoko rangirane. S druge strane, ispitanici u socijaldemokratskom tipu su i dalje beležili najniže vrednosti nesigurnosti, što potencijalno može biti objašnjeno njihovom efikasnošću u održavanju stabilnosti radnih uslova.

Kada posmatramo objektivnu i subjektivnu nesigurnost posla, socijaldemokratski i centralnoevropski tip kapitalizma dosledno beleže najniže nivoe nesigurnosti. Ovi nalazi sugerišu da su oba aspekta nesigurnosti – objektivne pretnje i percepcija nesigurnosti – međusobno usklađeni.

Ovi rezultati dodatno potvrđuju uticaj različitih institucionalnih aranžmana na percepciju radne (ne)sigurnosti u različitim regionima Evrope. Dok se u zemljama sa razvijenijim sistemima socijalne zaštite, poput socijaldemokratskih, održao nizak nivo nesigurnosti, druge zemlje, posebno one mediteranske (ali i postsocijalističke), nakon krize počele su da se suočavaju sa većim izazovima u održavanju radne sigurnosti, što se odrazilo kako na objektivne tako i na subjektivne aspekte sigurnosti posla.

## Država blagostanja i nesigurnost posla

Prema pristupu države blagostanja ili teoriji resursa moći, karakteristike države blagostanja trebalo bi da oblikuju sigurnost radnika (Esping-Andersen, 1990; Korpi, 2006). Ciljevi države blagostanja, kao što su socijalna prava, sigurnost prihoda i iskorenjivanje siromaštva, predstavljaju preduslove za kolektivnu mobilizaciju moći. Na taj način, država blagostanja postaje resurs moći za radničku klasu, koja putem političkih reformi može te resurse pretvoriti u „dekomodifikaciju“ radne snage. Prema ovom pristupu zaposleni bi trebalo da osećaju veću sigurnost posla s obzirom na to da država blagostanja može da im pomogne, što znači da ne moraju da se oslanjaju isključivo na svoje veštine kao oblik „osiguranja“ (Korpi, 2006: 170). Odnosno, što je država blagostanja jača, to je manja nesigurnost posla. Kako bi uporedili različite tipove država blagostanja prema afektivnoj i kognitivnoj nesigurnosti posla, takođe smo se oslonili na Kruskal–Wallis-ov neparametarski test. Kao što je spomenuto, razlikovali smo pet tipova države blagostanja – 1) skandinavski; 2) anglosaksonski; 3) konzervativni; 4) istočnoevropski i 5) južni.

Kada je reč o objektivnoj nesigurnosti posla, rezultati pokazuju da postoji statistički značajna razlika ( $p < 0.001$ ) između prosečnih rangova barem jednog para grupa za oba objektivna indikatora nesigurnost posla u obe godine. Nakon Kruskal–Wallis testa, sproveli smo Wilcoxon-ove testove rangova sa znakom za svih pet tipova država blagostanja.

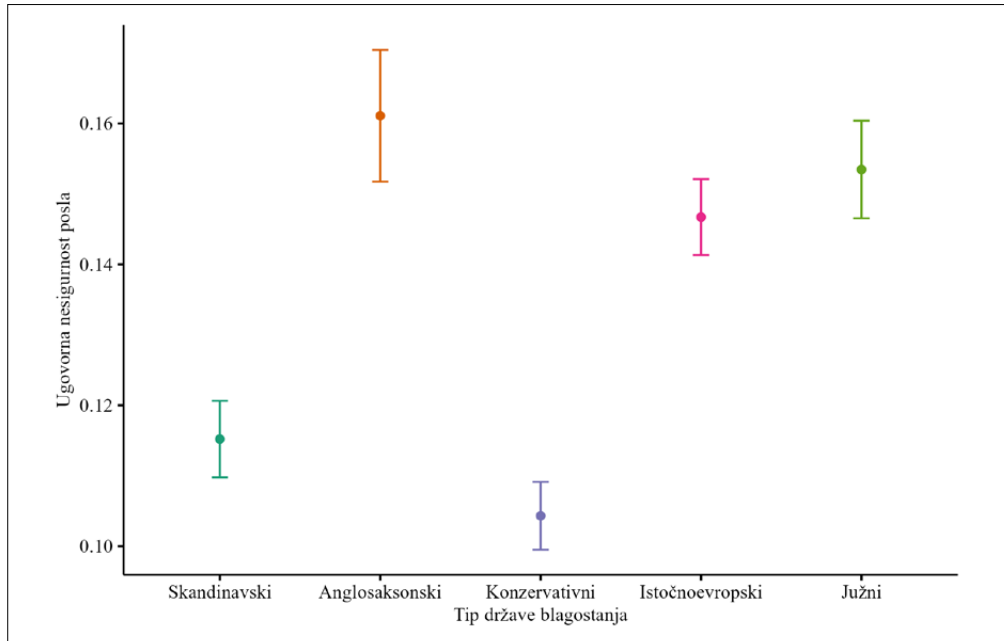
**Tabela 8.** Povezanost objektivne nesigurnosti posla i tipova države blagostanja (Kruskal–Wallis-ov test)

|                                       | 2004. |          |       | 2010. |          |       |
|---------------------------------------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|
|                                       | df    | $\chi^2$ | P     | df    | $\chi^2$ | p     |
| Ugovorna nesigurnost                  | 4     | 66,0     | 0,000 | 4     | 96,7     | 0,000 |
| Nesigurnost zasnovana na radnom stažu | 4     | 212,4    | 0,000 | 4     | 75,4     | 0,000 |

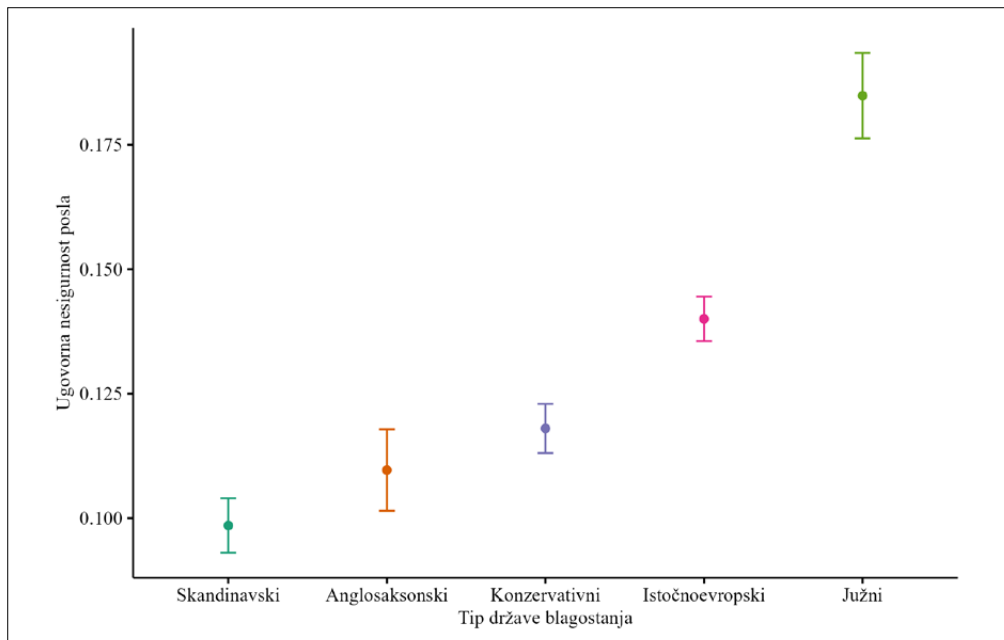
Beleška: U 2004. godini, N1 = 21136, N2 = 22; U 2010. godini, N1=20931, N2=24; ESS.

U slučaju ugovorne nesigurnosti posla iz 2004. godine, kao što se može primetiti na slici 19, rezultati Wilcoxon-ovog testa pokazuju da nema statistički značajnih razlika u prosečnoj vrednosti ugovorne nesigurnosti posla između anglosaksonskog, istočnoevropskog i južnog tipa, kao i između konzervativnog i skandinavskog tipa država blagostanja ( $p > 0.001$ ). U svim ostalim slučajevima, postoji statistički značajna razlika u prosečnim vrednostima ( $p < 0.001$ ). Kada je reč o 2010. godini, kao što se može primetiti na slici 20, rezultati pokazuju da nema statistički značajnih razlika između anglosaksonskog i socijaldemokratskog tipa ( $p > 0.001$ ). Među svim ostalim grupama postoji statistički značajna razlika ( $p < 0.001$ ).

U 2004. godini, anglosaksonske, istočnoevropske i južne zemlje imale su najveći prosečan nivo ugovorne nesigurnosti posla, dok su skandinavske i konzervativne ekonomije beležile najniže nivoe. Međutim, do 2010. godine dolazi do promene – nakon ekonomske krize, južne zemlje se izdvajaju kao one sa najvišim



**Slika 19.** Razlike u prosečnoj ugovornoj nesigurnosti posla među tipovima države blagostanja (ESS, 2004)

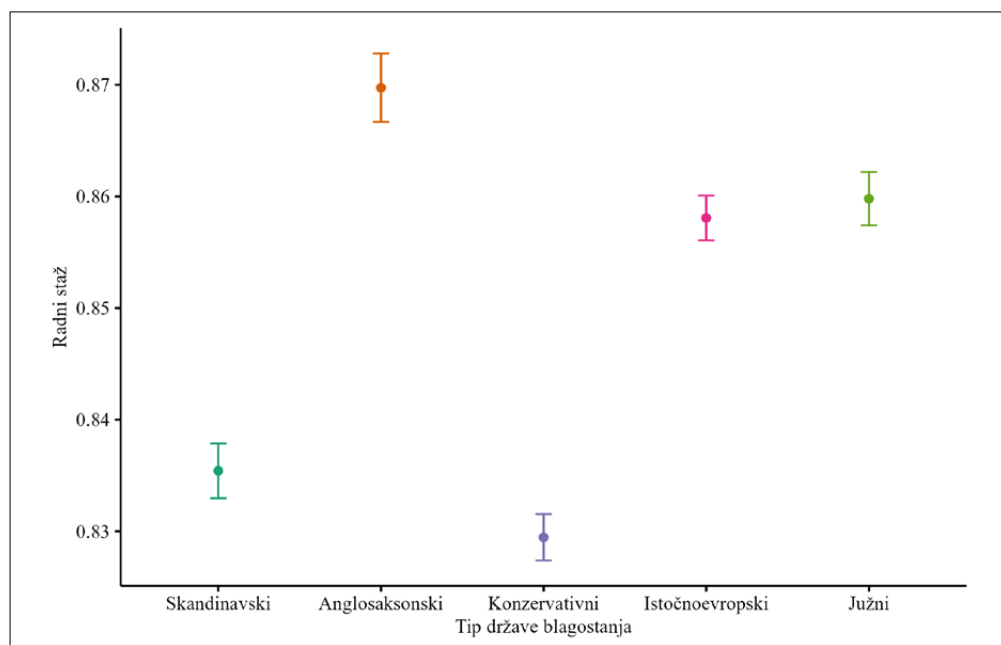


**Slika 20.** Razlike u prosečnoj ugovornoj nesigurnosti posla među tipovima države blagostanja (ESS, 2010)

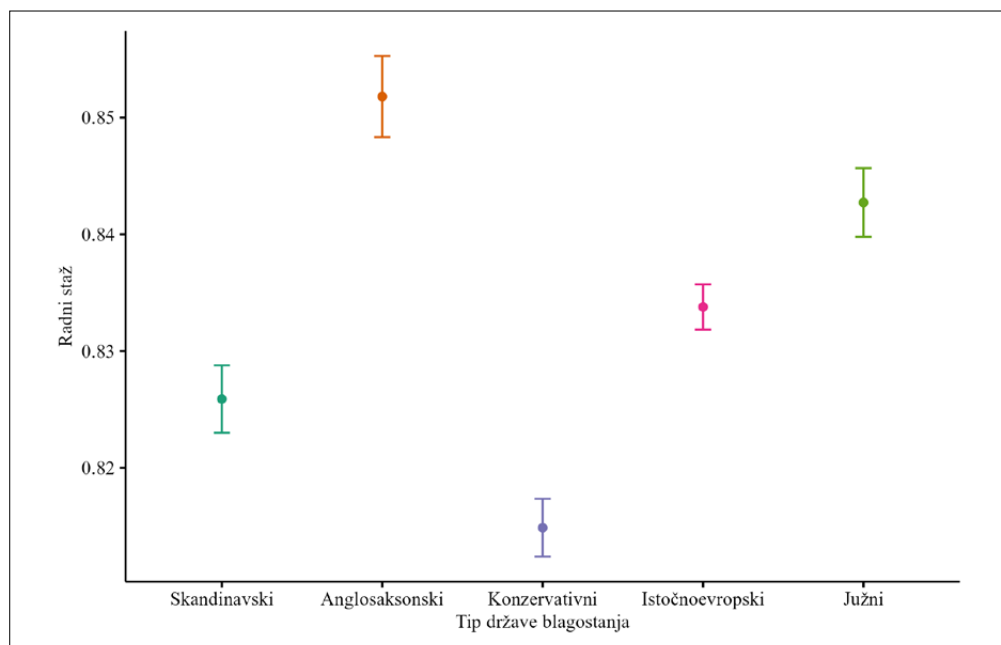
nivoom ugovorne nesigurnosti, dok ih slede istočnoevropske zemlje. Konzervativni tip države blagostanja zauzima srednju poziciju, dok skandinavske i anglosaksonske ekonomije beleže najniže nivoe ugovorne nesigurnosti.

U slučaju objektivne nesigurnosti posla na osnovu radnog staža iz 2004. godine, kao što se može primetiti na slici 21, rezultati Wilcoxon-ovog testa pokazuju da nema statistički značajnih razlika u prosečnoj vrednosti ugovorne nesigurnosti posla između istočnoevropskog i južnog tipa ( $p > 0.001$ ). U svim ostalim slučajevima, postoji statistički značajna razlika u prosečnim vrednostima ( $p < 0.001$ ). Kada je reč o 2010. godini, kao što se može primetiti na slici 20, rezultati pokazuju da nema statistički značajnih razlika između istočnoevropski i skandinavskog tipa države blagostanja ( $p > 0.001$ ). Među svim ostalim grupama postoji statistički značajna razlika ( $p < 0.001$ ).

Nalazi ukazuju da su u 2004. godini, anglosaksonske, istočnoevropske i južne zemlje imale su najveći prosečan nivo nesigurnosti posla zasnovane na radnom stažu, dok su skandinavske i konzervativne ekonomije beležile najniže nivoe. U ovom slučaju, promene su manje. Nakon ekonomske krize, anglosaksonske se izdvajaju kao one sa najvišim nivoom nesigurnosti na osnovu radnog staža, dok ih slede južne zemlje. Istočnoevropski tip države blagostanja zauzima srednju poziciju, dok skandinavske i konzervativne ekonomije beleže najniže nivoe ovog tipa nesigurnosti.



**Slika 21.** Razlike u prosečnoj nesigurnosti posla zasnovanoj na radnom stažu među tipovima države blagostanja (ESS, 2004)



**Slika 22.** Razlike u prosečnoj nesigurnosti posla zasnovanoj na radnom stažu među tipovima države blagostanja (ESS, 2010)

Kada je reč o subjektivnoj nesigurnosti posla, rezultati pokazuju da postoji statistički značajna razlika ( $p < 0.001$ ) između prosečnih rangova barem jednog para grupa za obe dimenzije subjektivne nesigurnosti posla u obe godine (tabela 9). Nakon Kruskal–Wallis testa, sproveli smo Wilcoxon-ove testove rangova sa znakom za svih pet tipova država blagostanja.

**Tabela 9.** Povezanost subjektivne nesigurnosti posla i tipova države blagostanja (Kruskal-Wallis-ov test)

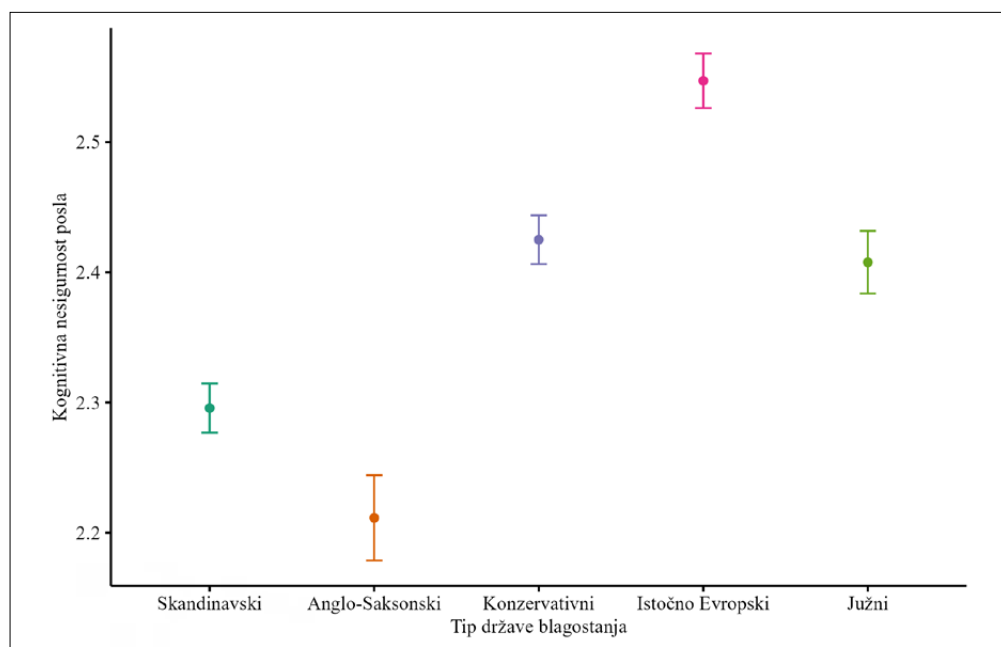
|                              | 2005. |          |       | 2015. |          |       |
|------------------------------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|
|                              | df    | $\chi^2$ | p     | df    | $\chi^2$ | p     |
| Kognitivna nesigurnost posla | 4     | 127,6    | 0,000 | 4     | 309,01   | 0,000 |
| Afektivna nesigurnost posla  | 4     | 1261,4   | 0,000 | 4     | 1487,1   | 0,000 |

Beleška: U 2005. godini, N1 = 13668, N2 = 19; U 2015. godini, N1=15681, N2=20; ISSP.

U slučaju kognitivne nesigurnosti posla iz 2005. godine, kao što se može primetiti na slici 23, rezultati Wilcoxon-ovog testa pokazuju da nema statistički značajnih razlika u prosečnoj vrednosti kognitivne nesigurnosti posla između skandinavskog i anglosaksonskog tipa, kao i između konzervativnog i južnog tipa država blagostanja ( $p > 0.001$ ). U svim ostalim slučajevima, postoji statistički značajna razlika u prosečnim vrednostima ( $p < 0.001$ ). Kada je reč o 2015. godini, kao što se može primetiti na slici 24, rezultati pokazuju da nema statistički značajnih

razlika između anglosaksonskog, istočnoevropskog i južnog tipa ( $p > 0.001$ ). Među svim ostalim grupama postoji statistički značajna razlika ( $p < 0.001$ ).

Suštinski, u 2005. godini istočnoevropske zemlje su imale najveći prosečan nivo kognitivne nesigurnosti posla, praćene konzervativnim i južnim tipom država blagostanja, dok su skandinavski i anglosaksonski tipovi imali najniže prosečne nivoe kognitivne nesigurnosti posla. Sa druge strane, u 2015. godini dolazi do promene. Naime, sada se anglosaksonski i južni tip pridružuju istočnoevropskom tipu sa većim nivoom kognitivne nesigurnosti posla, dok konzervativni i skandinavski tipovi, u proseku, beleže manju kognitivnu nesigurnost posla.

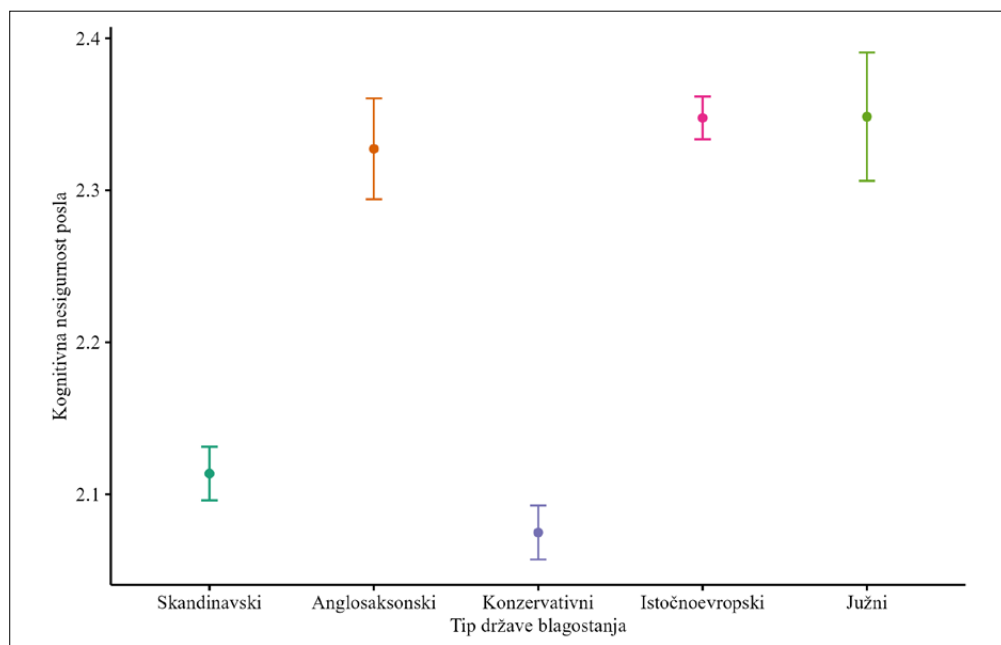


**Slika 23.** Razlike u prosečnoj kognitivnoj nesigurnosti posla među tipovima države blagostanja (ISSP, 2005)

U slučaju afektivne nesigurnosti posla iz 2005. godine, kao što se može videti na slici 25, rezultati Wilcoxon-ovog testa pokazuju da nema statistički značajnih razlika u afektivnoj nesigurnosti posla između skandinavskog i anglosaksonskog tipa ( $p > 0.001$ ). U svim ostalim slučajevima, postoji statistički značajna razlika u sumama rangova ( $p < 0.001$ ). Kada je reč o 2015. godini, kao što se može primetiti na slici 26, rezultati pokazuju da među svim grupama postoji statistički značajna razlika ( $p < 0.001$ ).

U 2005. godini, istočnoevropske zemlje su imale najviši prosečan nivo afektivne nesigurnosti posla, zatim južne zemlje, pa konzervativne države blagostanja, dok su skandinavske i anglosaksonske zemlje imale najniže prosečne nivoe kognitivne nesigurnosti posla. Međutim, u 2015. godini, dinamika je promenjena.

Južne zemlje sada beleže najviše nivoe afektivne nesigurnosti posla, zatim istočnoevropske, potom anglosaksonske, konzervativne, dok skandinavske zemlje imaju najniže nivoe afektivne nesigurnosti posla.



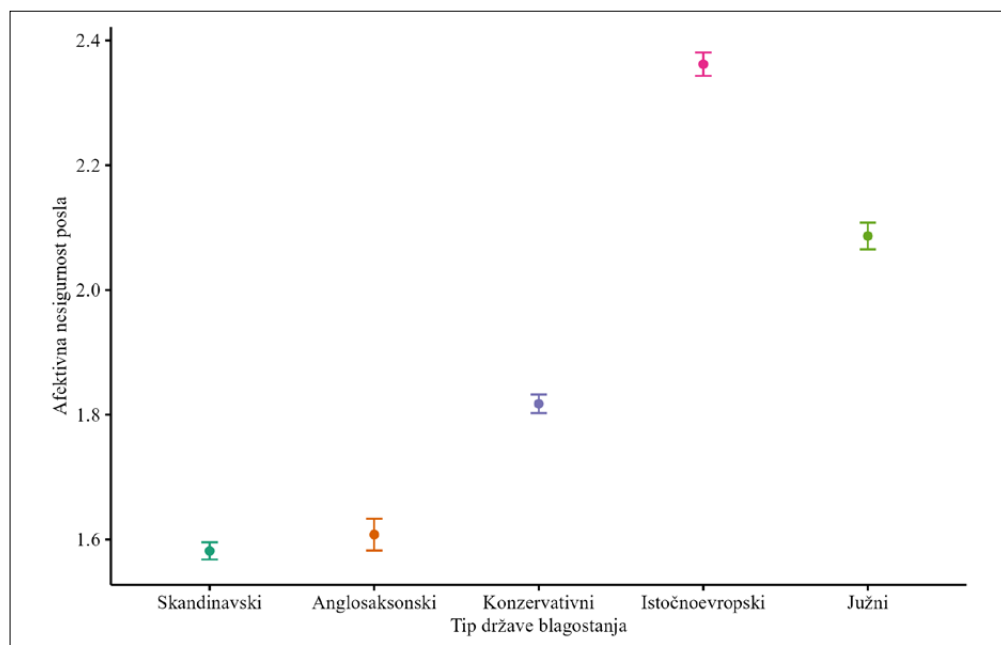
**Slika 24.** Razlike u prosečnoj kognitivnoj nesigurnosti posla među tipovima države blagostanja (ISSP, 2015)

Ovi nalazi ukazuju na značajne promene u objektivnoj i subjektivnoj nesigurnosti posla tokom proučavanog perioda, u zavisnosti od režima države blagostanja. U 2004. godini, najviši nivoi ugovorne nesigurnosti zabeleženi su u južnim i anglosaksonskim režimima, dok je tokom krize 2010. godine nesigurnost u južnim zemljama dodatno porasla, zauzimajući prvo mesto. Drugi indikator objektivne nesigurnosti – dužina radnog staža – ukazuje da su anglosaksonske zemlje imale visoke nivoe nesigurnosti i pre i tokom krize. Međutim, zbog ograničenja podataka iz ESS-a, nemamo informacije o objektivnim indikatorima nakon završetka krize.

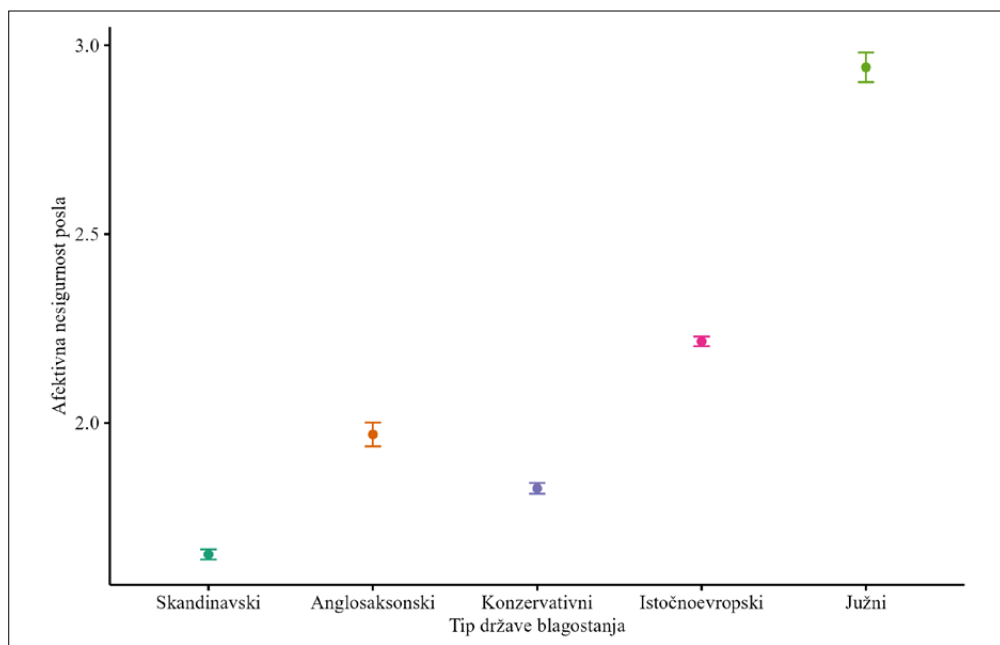
U 2005. godini, najviši nivoi kognitivne nesigurnosti posla bili su prisutni u istočnoevropskim zemljama, dok su južne i konzervativne zemlje takođe beležile visoke nivoe. Sa druge strane, kada je reč o afektivnoj nesigurnosti posla, južni tip je nakon krize postao najviše nesiguran. Skandinavske i anglosaksonske zemlje imale su najniže nivoe nesigurnosti. Međutim, do 2015. godine, južne zemlje postale su najugroženije po pitanju afektivne nesigurnosti posla, dok su istočnoevropske zemlje i dalje beležile visoke nivoe, a anglosaksonske zemlje su se pridružile ovoj grupi sa većom kognitivnom nesigurnošću. Južnoevropske

zemlje su usled krize postale „dužnici“ jer je finansijska pomoć koju su primile bila uslovljena sprovođenjem ekonomskih prilagođavanja kroz mere štednje (Sacchi, 2014). Te mere su dovele do smanjenja obima socijalnih davanja, dodatne fleksibilizacije tržišta rada i narušavanja osnovnih ekonomskih i socijalnih prava, poput slobode izražavanja, prava na obrazovanje, zdravstvenu zaštitu, dostojanstvenu zaradu i penziju u Španiji, Portugalu i Grčkoj (Pulignano, 2017). Politike deregulacije i mere štednje, sprovedene u skladu s logikom finansijskog kapitalizma, dodatno su produbile socioekonomske nejednakosti, što se ogleda i u rastu nesigurnosti posla.

S druge strane, konzervativne i skandinavske zemlje zadržale su niže nivoe i kognitivne i afektivne nesigurnosti, što može ukazivati na stabilnost radnih uslova i efikasnije sisteme socijalne zaštite u ovim zemljama. Ovi rezultati u skladu su sa očekivanjima da je u zemljama skandinavskog ili socijaldemokratskog tipa nesigurnost posla manja u poređenju sa ostalim režimima države blagostanja. Produbljivanje nejednakosti u nesigurnosti posla usled krize nije se odrazilo samo na pojedince, već su se nejednakosti proširile i na nivo zemalja. Ove razlike mogu se objasniti različitim tipovima kapitalizma i režimima države blagostanja, koji oblikuju institucionalne odgovore na ekonomsku krizu i utiču na stepen radne nesigurnosti u pojedinim državama.



**Slika 25.** Razlike u prosečnoj afektivnoj nesigurnosti posla među tipovima države blagostanja (ISSP, 2005)



**Slika 26.** Razlike u prosečnoj afektivnoj nesigurnosti posla među tipovima države blagostanja (ISSP, 2015)

Predstavljena dva modela za komparativno proučavanje kapitalizma počivaju na različitim pretpostavkama. Model države blagostanja pretpostavlja da će zbog „dekomodifikacije“, veličina države blagostanja biti povezana sa opštim osećajem ekonomske sigurnosti i kao rezultat, manje nesigurnosti posla (Anderson & Pontusson, 2007; Dixon et al., 2013). Sa druge strane, model varijeteta kapitalizma stavlja naglasak na institucijama prvenstveno zbog njihove uloge u organizovanju strateških interakcija među ekonomskim akterima i rešavanju izazova koordinacije s kojima se suočavaju firme. Na osnovu njega, koordinisane ekonomije koje se manje oslanjaju na tržišne mehanizme, a više na netržišne odnose – institucije poput poslovnih udruženja, sindikata i slično, mogu doprineti očuvanju sigurnosti (Dixon et al., 2013; Hall & Soskice, 2001). Uprkos prednostima ova dva pristupa, ekonomije mnogih zemalja nisu u potpunosti usklađene sa ovim idealnotipskim klasifikacijama.

Ukoliko se osvrnemo na konkretne klasifikacije unutar ova dva modela za koje smo se opredelili u radu, izdvaja se njihov iznenađujući stepen preklapanja u definisanju „familija nacija“ (Schröder, 2009). Prilagođena Amableova (Amable, 2003: 14). klasifikacija kapitalizma razlikuje pet vrsti kapitalizma: 1) model zasnovan na tržištu, 2) socijaldemokratski model, 3) centralnoevropski model, 4) mediteranski model i 5) postsocijalistički. Sa druge strane, Fererina (Ferrera, 1996) tipologija

država blagostanja razlikuje pet režima države blagostanja: 1) skandinavski (socijaldemokratski), 2) anglosaksonski (liberalni), 3) centralnoevropski (konzervativni), 4) južni (mediteranski) i 5) istočnoevropski (postsocijalistički) tip.

Kada uporedimo ove dve tipologije, primetićemo da se one skoro u potpunosti podudaraju. Klasifikacije se razlikuju u slučaju Norveške: prema pristupu varijeteta kapitalizma, Norveška pripada koordinisanom, centralnoevropskom modelu, dok prema pristupu države blagostanja spada u skandinavski ili socijaldemokratski tip. Takođe, Irska prema pristupu varijeteta kapitalizma pripada koordinisanom, centralnoevropskom modelu, dok prema pristupu države blagostanja pripada anglosaksonskom odnosno liberalnom tipu. Konačno, Holandija se prema pristupu varijeteta kapitalizma svrstava u centralnoevropske, koordinisane tržišne ekonomije, dok pristup države blagostanja nije siguran u koju kategoriju je treba svrstati. S obzirom na sličnosti u konačnim tipologijama ova dva pristupa, postavlja se pitanje zašto bi upotreba oba okvira mogla biti korisna. S obzirom da prethodne studije nisu dale jedinstven odgovor na to koji okvir može biti korisniji pri analizi međunacionalnih razlika u nesigurnosti posla, odlučili smo se da uporedimo oba pristupa i njihovu objašnjavajuću snagu. Međutim, utvrdili smo da se aspekti režima socijalne zaštite i režima proizvodnje na konkretnom društveno-istorijskom nivou prepliću. Postavlja se pitanje zašto je to tako. Šreder (Schröder, 2009) ističe da određeni aranžmani u oblasti socijalne zaštite i proizvodnje mogu međusobno uticati jedan na drugog ili da možda postoji neka skrivena treća varijabla koja ih usklađuje. Jedan od primera koji Šreder navodi kako ovi institucionalni aranžmani mogu biti povezani jeste uticaj troškova povezanih sa državom blagostanja na probleme koordinacije preduzeća. Konkretno, visoki troškovi unutar socijaldemokratskih i konzervativnih država blagostanja dovode do pritiska na specijalizaciju u visoko profitabilnim proizvodnim tehnikama, koje obično zahtevaju više koordinacije nego masovna proizvodnja. Suprotno tome, oni isključuju aranžmane koji se oslanjaju na jeftinu i/ili fleksibilnu radnu snagu. Skupa država blagostanja na taj način promoviše koordinisane tržišne sisteme (više u: Schröder, 2009).

U slučaju objektivne i subjektivne nesigurnosti posla, ovi pristupi su dali manje-više ujednačene rezultate. Nalazi pokazuju da je nesigurnost posla manja u zemljama sa visokim stepenom dekomodifikacije i u zemljama koje se oslanjaju na netržišne odnose za koordinaciju svojih aktivnosti. Odabir bilo kojeg od ova dva pristupa na kraju krajeva zavisi od specifičnog predmeta istraživanja. Primera radi, da smo proučavali nesigurnost posla u određenim sektorima ili industrijama, pristup varijeteta kapitalizma mogao bi biti prikladniji. S druge strane, da smo se više fokusirali na uticaj promena različitih socijalnih politika i zakonodavstava na nesigurnost posla, pristup države blagostanja bi bio pogodniji. U našem slučaju, pokazalo se da oba pristupa mogu doprineti razumevanju nesigurnosti posla, ne samo kada se razmatraju međunacionalne razlike.

## ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

*„Samo progutajte gorak neoliberalni lek i sve će biti u redu“*

(Bek, 2000: 91)

Često se smatra da su rastuća prekarnost i nesigurnost neraskidivo povezane s neoliberalizmom – za neke autore to označava duboku transformaciju rada, zaposlenja, pa čak i samog kapitalizma. Ova studija predstavlja napor da se popuni praznina u literaturi pružajući sveobuhvatan pristup trendovima u nesigurnosti posla u slučaju zemalja Evrope. S obzirom da je nesigurnost posla neodvojiva od teorija prekarnosti i transformacija o radu, prvi deo rada bio je posvećen predstavljanju i kritici postojećih pristupa nesigurnosti rada u literaturi, kao i opisu i objašnjenju proučavane pojave. Rad počiva na dvostrukoj komparativnoj analizi promena nesigurnosti posla u evropskim zemljama. Sa jedne strane, ispitivali smo promene u objektivnoj i subjektivnoj nesigurnosti posla pre i posle Svetske ekonomske krize iz 2008. Sa druge strane pak ispitivali smo razlike među evropskim zemljama tokom proučavanog perioda.

U studiji smo tretirali nesigurnost posla kao ključnu dimenziju prekarnosti. Tokom poslednjih decenija, razmatranja nesigurnosti posla proizvodila su neslaganja među autorima, kako na konceptualnom, tako i na empirijskom nivou. Nesigurnost posla definisali smo kao *stepen verovatnoće da će osoba izgubiti svoj trenutni posao*. Kako bismo fenomen sagledali u celini razlikujemo objektivne i subjektivne aspekte ove verovatnoće. Subjektivna nesigurnost posla je pandan objektivnoj i odnosi se na percepciju verovatnoće gubitka posla. Samim tim, subjektivna nesigurnost posla se razlikuje od objektivne nesigurnosti koja je nezavisna od interpretacije i individualnog iskustva.

Jedan od glavnih argumenata ove studije polazi od pretpostavke da svako razumevanje nesigurnosti posla treba pozicionirati istorijski i institucionalno u okviru kapitalističke regulacije društvenih odnosa. Neoliberalni zaokret od 70-ih koji je usledio nakon krize kapitalizma i posleratnog buma doveo je do transformacije države blagostanja u „predmet klasnog sukoba“ (Offe, 2000: 224). Demontaža države blagostanja nakon završetka Hladnog rata otkrila je koliko su radnički dobici unutar kapitalizma uistinu nesigurni. Povrh toga, ubrzana globalizacija, procesi industrijskog restrukturiranja i tehnološke promene, kao i Svetska ekonomska kriza (2008), dramatično su uticali na sferu rada u Evropi, i samim tim, na navodni rast radne nesigurnosti. U ovoj studiji je posebno relevantan kontekst globalne ekonomske krize koja je započela krahom finansijskih tržišta 2008. godine. Svetska ekonomska kriza predstavljala je sistemsku krizu kapitalizma, tačnije njegovog trenutnog oblika – neoliberalizma. Ova kriza je dodatno ubrzala i osnažila povratak

običnog kapitalizma (Schram & Schram, 2015), Drugu veliku transformaciju (Webster et al., 2011) ili neoliberalnu revoluciju (Kalleberg, 2018), pri čemu dolazi do povećavanja nejednakosti, dok se bogatstvo sve više koncentriše na vrhu (Piketty, 2015). Pomenuti procesi odvijali su se paralelno sa daljom erozijom države blagostanja koja je bila potpomognuta političkim zahtevima vlada za merama štednje i smanjenjem socijalnih davanja. Ove promene su bile olakšane slabljenjem radničke moći kroz smanjenje uticaja sindikata, kolektivnih ugovora i veće fleksibilnosti u zapošljavanju. Dok mere štednje nisu zahvatile malobrojne pripadnike elite (tzv. „1 posto“), milioni drugih su bili pogođeni rastućim siromaštvom, prisilnim raseljavanjem, kao i strukturnim nasiljem (Naples, 2018).

Uzimajući u obzir krizu kapitalizma, pokušali smo da identifikujemo obrasce razvoja objektivne i subjektivne nesigurnost posla. Imajući na umu kontinuiranu debatu o rastu radne nesigurnosti, ispitivali smo trendove razvoja nesigurnosti posla u Evropi. Konačno, pokušali smo da ispitamo ne samo promene u nesigurnosti posla, već i razlike među zemljama oslanjajući se na pristupe države blagostanja i varijeteta kapitalizma. Ovakav pristup, koji se fokusira na paralelno praćenje trendova objektivne i subjektivne nesigurnosti posla, pruža ključni okvir za razumevanje dinamike nesigurnosti u različitim vremenskim kontekstima i predstavlja solidnu osnovu za dalja istraživanja u ovom području.

Iz analize rasta može se zaključiti da su i objektivna i subjektivna nesigurnost posla u Evropi porasle tokom Svetske ekonomske krize, ali da su se nakon toga postepeno smanjivale. Konkretno, rezultati pokazuju da su obe krivulje rasta nesigurnosti posla u periodu između 2005. i 2015. godine imale oblik obrnutog latiničnog slova „U“, što ukazuje na privremeni rast nesigurnosti tokom krize, nakon čega sledi stabilizacija ili opadanje. Kriza neoliberalizma je dovela do intenzifikacije nejednakosti i do širenja kulture straha koja se odrazila i na objektivnu situaciju zaposlenih, kao i na njihove percepcije. Dok je nesigurnost posla rasla tokom recesije, opšti trend tokom proučavanog perioda je pre stagnirajući. Ovakav trend razvoja oba aspekta nesigurnosti posla donekle je u suprotnosti sa navodima teoretičara transformacije rada – da dolazi do opšteg rasta nesigurnosti. Naime, oni su smatrali da je došlo do potpune transformacije sfere rada, gde svi radni odnosi postaju nesigurni. No, naši rezultati pre ukazuju na trend rasta nesigurnosti posla tokom perioda krize, ali ne pružaju dokaze o njenom univerzalnom porastu.

Ovi nalazi sugerišu da u kapitalizmu postoje i suprotne tendencije koje ograničavaju rast kako objektivne, tako i subjektivne prekarnosti, umesto da je generalizuju na celokupnu radnu snagu. Oni dovode u pitanje stav da je prekarnost neizbežan ili univerzalno prihvaćen ishod neoliberalnog kapitalizma. Ovde je posebno vidljiva kontradiktorna priroda kapitalizma i dinamika Polanijijevog dvostrukog pokreta – poslodavci u kapitalizmu teže da oslabe pregovaračku moć radne snage, ali istovremeno nastoje da očuvaju i reprodukuju stabilnost iste. Neoliberalizam ne

funkcioniše nužno kao koherentna i jedinstvena strategija vladajuće klase, već je obeležen nedoslednostima, kontradikcijama i unutrašnjim podelama (Hardy, 2017).

Da bismo razumeli međunacionalne razlike u nesigurnosti posla, oslonili smo se na dva ključna modela za komparativno proučavanje kapitalizma: pristup države blagostanja i pristup varijeteta kapitalizma. Ova dva modela se u velikoj meri prepliću. Prema pristupu države blagostanja, rezultati studije ukazuju da su zemlje sa višim stepenom dekomodifikacije imale niže nivoe objektivne i subjektivne nesigurnosti posla. S druge strane, pristup varijeteta kapitalizma pokazuje da su zemlje u kojima se koordinacija preduzeća oslanja na netržišne odnose imale niže nivoe nesigurnosti posla. Konkretno, pre krize, najviši nivoi subjektivne nesigurnosti zabeleženi su u postsocijalističkim zemljama, dok su nakon krize mediteranske zemlje preuzele tu poziciju. Kada je reč o objektivnim indikatorima, i pre i posle krize, mediteranske i anglosaksonske zemlje su imale više nivoe objektivne nesigurnosti. Međutim, u mediteranskim zemljama je nesigurnost značajno porasla po oba proučavana indikatora. U ovom delu studije je pokazano da specifični oblici nesigurnosti variraju između društava u zavisnosti od njihovih institucija socijalne zaštite, stepena liberalizacije, političkog konteksta i sličnih faktora. Naime, nesigurnost posla nije uniforman fenomen, već se manifestuje i razvija na specifičan način u različitim kontekstima. Stoga je važno biti oprezan u donošenju dalekosežnih zaključaka i sprovoditi kontekstualno specifična istraživanja.

Ova studija je pokazala da su objektivni i subjektivni aspekti nesigurnosti veoma važni i da se u velikoj meri podudaraju i kada je reč o generalnim trendovima, i kada je reč o međunacionalnim razlikama. Takođe, pokazali smo da je izabrani kontekst ekonomske krize imao značajan uticaj na nesigurnost posla. Kriza je uzrokovala konvergenciju u pogledu nesigurnosti posla širom Evrope, gde se sve veći broj pojedinaca suočava s povećanom nesigurnošću. Ova nejednaka distribucija nesigurnosti posla (unutar društava i između njih) postala je novi izvor društvenih nejednakosti. Imajući u vidu da povećana nesigurnost posla dodatno pogoršava društvene probleme poput rasizma, seksizma i ksenofobije, ali i produbljuje ekološku krizu (Panayotakis, 2020; Baier, 2016), njen dalji rast može biti poražavajući. Štaviše, jačajući dugotrajne podele unutar radničke klase, nesigurnost posla može doprineti stabilizaciji kapitalizma (Panayotakis, 2020).

U okviru studije otvorili smo važna pitanja poput: Da li je rast nesigurnosti posla isključivo posledica ekonomske krize, ili postoji dugoročan trend rasta u poslednjih nekoliko decenija? Ili je nesigurnost možda, kako Dugan ističe, „proizvedena“ (Doogan, 2001)? Na neka od ovih pitanja smo pokušali da damo odgovore, dok se na neka, ne mogu dati odgovori usled nedostatka adekvatnih podataka. Pored toga, ističemo potrebu za budućim komparativnim istraživanjima, posebno imajući u vidu da su poslednji komparativni podaci o subjektivnoj nesigurnosti posla u Evropi dostupni za daleku 2015. godinu.

S obzirom na dalekosežne posledice nesigurnosti posla po živote radnica i radnika smatramo da su takva istraživanja od izuzetne važnosti. Ova studija predstavlja samo korak ka sveobuhvatnijem sagledavanju radne nesigurnosti, čije će razumevanje pomoći da shvatimo budućnost koja (p)ostaje „otvorena, neizvesna, i za mnoge uznemiravajuća“ (Bolčić, 2000: 330).

## LITERATURA

- Adascalitei, D. (2012). Welfare State Development in Central and Eastern Europe: A State of the Art Literature Review. *Studies of Transition States and Societies*, 4(2), 59–70. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaoar-362686>
- Aidukaite, J. (2009). Old welfare state theories and new welfare regimes in Eastern Europe: Challenges and implications. *Communist and Post-Communist Studies*, 42(1), 23–39. <https://doi.org/10.1016/j.postcomstud.2009.02.004>
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V. & Umney, C. (2018). In, against and beyond precarity: Work in insecure times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447–457. <https://doi.org/10.1177/0950017018762088>
- Alessi, L., Benczur, P., Campolongo, F., Cariboni, J., Manca, A., Menyhert, B. & Pagano, A. (2018). *The resilience of EU Member States to the financial and economic crisis: What are the characteristics of resilient behaviour?* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Althausen, R. P. & Kalleberg, A. L. (1981). Firms, occupations, and the structure of labor markets: A conceptual analysis. In I. Berg (Ed.), *Sociological perspectives on labor markets* (pp. 119–149). New York, NY: Academic Press.
- Amable, B. (2003). *The diversity of modern capitalism*. OUP Oxford.
- Andersen, T. (2015). Human Capital, Inequality and Growth. No. 007. European Commission, Luxembourg, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/) (pristupljeno 10. avgusta 2021).
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work Employment and Society*, 24(2), 300–317. <https://doi.org/10.1177/0950017010362141>
- Anderson, C. J. & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46, 211–235.
- Armano, E., Bove, A. & Murgia, A. (2017). *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods*. London: Routledge.
- Aschauer, W. (2021). *The Re-Figuration of Spaces and Comparative Sociology: Potential new directions for quantitative research*. DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals). <https://doi.org/10.17169/fqs-22.2.3739>
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, Cause, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Baier, W. (2016). Europe on the precipice. *New Labor Forum*, 25(3), 48–55. <https://doi.org/10.1177/1095796016661155>

- Balz, A. (2020). Causes and consequences of job insecurity in modern societies: temporary employment, employment protection legislation and turnover intentions in a comparative perspective [Dissertation].
- Bambra, C. (2007). Defamilisation and welfare state regimes: a cluster analysis. *International Journal of Social Welfare*, 16(4), 326–338. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2007.00486.x>
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2004). *Work, consumerism and the new poor*. Open University Press.
- Bauman, Z. (2009). *Fluidni život*. Novi Sad: Mediterran Publishing.
- Bauman, Z. (2010). *Fluidni strah*. Novi Sad: Mediterran Publishing.
- Bauman, Z. (2011). *Tekuća modernost*. Zagreb: Naklada Pelago.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Toward a New Modernity*. London: Sage.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bell, D. (1976). *The coming of Post-Industrial Society*. Basic Books.
- Blyth, M. (2013). *Austerity: The History of a Dangerous Idea*. Oxford University Press.
- Bohle, D. & Greskovits, B. (2012). *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*. Cornell University Press.
- Bolčić, S. (2003). *Svet rada u transformaciji lekcije iz savremene sociologije rada*. Beograd: Plato.
- Bolčić, S. I. (2000). Društveni sukobi u sferi rada savremenih društava. *Sociologija*, 42(3), 335–348.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Burant, C. J. (2016). Latent growth curve models. *The International Journal of Aging and Human Development*, 82(4), 336–350. <https://doi.org/10.1177/0091415016641692>
- Burchell, B. (2009). Flexicurity as a moderator of the relationship between job insecurity and psychological well-being. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 365–378.
- Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(1), 66–78. <https://doi.org/10.5153/sro.2277>
- Burchell, B. J. (1999). The unequal distribution of job insecurity 1966–86. *International Review of Applied Economics*, 13(3), 437–58.
- Burdije, P. (1999). *Signalna svetla: prilozi za otpor neoliberalnoj invaziji*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Caplan, R. D., Cobb, S. & French, J. R. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 211–219. <https://doi.org/10.1037/h0076471>
- Carr, E. & Chung, H. (2014). Employment Insecurity and Life Satisfaction: The Moderating Influence of Labour Market Policies across Europe. *Journal of European Social Policy*, 24, 383–99.
- Castells, M., Caraca, J. & Cardoso, G. (2012). *Aftermath: The Cultures of the Economic Crisis*. Oxford: Oxford University Press.

- Cazes, S., A. Hijzen & A. Saint-Martin (2015). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kfw1mr-en>
- Cheng, G. H. L. & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57, 272–303.
- Cheng, T., Mauno, S. & Lee, C. (2013). Do Job Control, Support, and Optimism Help Job Insecure Employees? A Three-Wave Study of Buffering Effects on Job Satisfaction, Vigor and Work-Family Enrichment. *Social Indicators Research*, 118(3), 1269–1291.
- Choonara, J. (2019). *Insecurity, Precarious Work and Labour Markets: Challenging the Orthodoxy*. London: Palgrave Macmillan.
- Chung, H. & Mau, S. (2014). Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European Social Policy*, 24, 303–318.
- Chung, H. & van Oorschot, W. (2011). Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, 21, 287–301.
- Chung, H. (2019). Dualization and subjective employment insecurity: Explaining the subjective employment insecurity divide between permanent and temporary workers across 23 European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 700–729.
- Comi, S. & Grasseni, M. (2011). Are Temporary Workers Discriminated Against? Evidence From Europe. *Manchester School*, 80(1), 28–50. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2011.02231.x>
- Curran, P. J., Obeidat, K. & Losardo, D. (2010). Twelve frequently asked questions about growth curve modeling. *Journal of Cognition and Development*, 11(2), 121–136. <https://doi.org/10.1080/15248371003699969>
- Davidson, N. & Saull, R. (2016). Neoliberalism and the Far-Right: a contradictory embrace. *Critical Sociology*, 43(4–5), 707–724. <https://doi.org/10.1177/0896920516671180>
- Dawson, C., Veliziotis, M. & Hopkins, B. (2014). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69–98.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395–409.
- De Cuyper, N., Notelaers, G. & De Witte, H. (2009). Transitioning between temporary and permanent employment: A two-wave study on the entrapment, the stepping stone and the selection hypothesis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 67–88.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Della Porta, D., Hänninen, S., Siisiäinen, M. & Silvasti, T. (2015). The precarization effect. In: D. Della Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen & T. Silvasti (Eds.), *The new social division: Making and unmaking precariousness* (pp. 1–23). Palgrave Macmillan.
- Dixon, J. C. (2019). Understanding Perceived worker insecurity in Europe, 2002–2016: Economic Freedom and Neoliberalism as Alternative Theories? *Sociological Perspectives*, 63(1), 5–28. <https://doi.org/10.1177/0731121419862233>

- Dixon, J. C., Fullerton, A. S. & Robertson, D. L. (2013). Cross-National Differences in Workers' Perceived Job, Labour Market, and Employment Insecurity in Europe: Empirical Tests and Theoretical Extensions. *European Sociological Review*, 29(5), 1053–1067.
- Doogan, K. (2015). Precarity – Minority condition or majority experience? In: D. Della Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen & T. Silvasti (Eds.), *The new social division: Making and unmaking precariousness* (pp. 43–62). Palgrave Macmillan.
- Drucker, P. (1969). *The Age of Discontinuity: Guidelines to Our Changing Society*. London: Heinemann.
- Drucker, P. (1993). *Post-Capitalist Society*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Drucker, P. F. (2013). *The age of discontinuity: Guidelines to Our Changing Society*. Elsevier.
- Duncan, T. E. & Duncan, S. C. (2009). The ABC's of LGM: An introductory guide to latent variable growth curve modeling. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(6), 979–991.
- Eikemo, T. A., Bambra, C., Joyce, K. & Dahl, E. (2008). Welfare state regimes and income-related health inequalities: a comparison of 23 European countries. *European Journal of Public Health*, 18(6), 593–599. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckn092>
- Erlinghagen, M. (2008). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183–197.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Oxford: the Polity Press.
- ESS Round 2: European Social Survey Round 2 Data (2004). Data file edition 3.6. Sikt – Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS2-2004
- ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data (2010). Data file edition 3.4. Sikt – Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS5-2010
- Esser, F. (2013). The emerging paradigm of comparative communication enquiry: Advancing cross-national research in times of globalization. *International Journal of Communication*, 7, 113–128.
- Esser, I. & Olsen, K. M. (2012). Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework. *European Sociological Review*, 28(4), 443–454.
- Esser, I. & Lindh, A. (2018). Job Preferences in Comparative Perspective 1989–2015: A Multidimensional Evaluation of Individual and Contextual Influences. *International Journal of Sociology*, 48(2), 142–169. doi:10.1080/00207659.2018.1446118
- Estevez-Abe, M., Iversen, T. & Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. In: P. A. Hall & D. Soskice (Eds.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (pp. 145–183). Oxford University Press.
- Eurofound (2022). European Working Conditions Survey, 2005. [data collection]. UK Data Service. SN: 5639, DOI: 10.5255/UKDA-SN-5639-2
- Eurofound (2022). European Working Conditions Survey, 2010. [data collection]. UK Data Service. SN: 6971, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-6971-2>
- Eurofound (2024). European Working Conditions Survey, 2015. [data collection]. 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-5>
- Fenger, M. (2007). Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology. *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences*, 3(2), 1–30. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1765/34876>

- Ferrera, M. (1996). The "Southern model" of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), 17–37. <https://doi.org/10.1177/095892879600600102>
- Ferrie, J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94(2), 71–76.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. & Smith, G. D. (1998). The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social Science and Medicine*, 46(2), 243–254.
- Fevre, R. (2007). Employment insecurity and social theory: the power of nightmares. *Work Employment and Society*, 21(3), 517–535. <https://doi.org/10.1177/0950017007080013>
- Fritz, M. & Koch, M. (2013). Introduction: Changing employment standards in a crisis-ridden Europe. In: M. Koch & M. Fritz (Eds.), *Non-standard employment in Europe: Paradigms, prevalence and policy responses* (pp. 1–9). Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1057/9781137267160\\_1](https://doi.org/10.1057/9781137267160_1)
- Gallie, D. (2007). Welfare regimes, employment systems and job preference orientations. *European Sociological Review*, 23(3), 279–293. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm001>
- Gallie, D. (2009). Book Review: Employment Regimes and the Quality of Work. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), 127(1), 159–162.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F. & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53.
- Gash, V. & Inanc, H. (2013). Job insecurity and the peripheral workforce. In: D. Gallie (Ed.), *Economic crisis, quality of work, and social integration: The European experience* (pp. 142–169). Oxford University Press.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. California: Stanford University Press.
- Giesecke, J. & Groß, M. (2003). Temporary Employment. Chance or Risk? *European Sociological Review*, 19, 161–177.
- Gili, M., Roca, M., Basu, S., McKee, M. & Stuckler, D. (2012). The mental health risks of economic crisis in Spain: evidence from primary care centres, 2006 and 2010. *European Journal of Public Health*, 23(1), 103–108. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cks035>
- Goldthorpe, J. H. (2000). *On Sociology: Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford University Press.
- Grdešić, M. (2007). Kako uspoređivati kapitalizme? Pregled razvoja komparativne političke ekonomije. *Politička misao*, 44(4), 133–154. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/20783>
- Green F. (2009). Subjective employment security around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 343–63.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Gudmundsdottir, D. G. (2011). The impact of economic crisis on happiness. *Social Indicators Research*, 110(3), 1083–1101. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9973-8>
- Guest, D. E. (2004). The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract. *Applied Psychology*, 53(4), 541–555.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans B. & Van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*. London: Sage.
- Heaney, C., Israel, B. & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431–1437.
- 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(2), 179–195. doi:10.1080/135943299398311
- Holmes, C. & Mayhew, K. (2014). The winners and losers in the 'hourglass' labour market. In: Understanding Employer Engagement in Education. <https://doi.org/10.4324/9781315779966-16>
- Horgan, A. (2020). *Lost In Work: Escaping Capitalism*. PLUTO Press.
- Howell, C. (2003). Varieties of Capitalism: And Then There Was One? [Review of Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage; The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan in Comparison; Models of Capitalism: Growth and Stagnation in the Modern Era, by P. Hall, D. Soskice, W. Streeck, K. Yamamura, & D. Coates]. *Comparative Politics*, 36(1), 103–124. <https://doi.org/10.2307/4150162>
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z. & Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 20–39.
- Huang, G., Niu, X., Lee, C. & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752–769.
- Hughes, C. & Southern, A. (2019). The world of work and the crisis of capitalism: Marx and the Fourth Industrial Revolution. *Journal of Classical Sociology*, 19(1), 59–71.
- Ilieva-Trichkova, P. & Boyadjieva, P. (2018). Educational systems matter: differences across European countries in how young people with secondary education experience job insecurity. *Journal of Education and Work*, 31(7–8), 595–610. <https://doi.org/10.1080/13639080.2018.1559281>
- ISSP Research Group (1999). International Social Survey Programme: Work Orientations II - ISSP 1997. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA3090 Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.3090>.
- ISSP Research Group (2013). International Social Survey Programme: Work Orientations III - ISSP 2005. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA4350 Datenfile Version 2.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.11648>.
- ISSP Research Group (2017). International Social Survey Programme: Work Orientations IV - ISSP 2015. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA6770 Datenfile Version 2.1.0, <https://doi.org/10.4232/1.12848>.
- Ito, J. K. & Brotheridge, C. M. (2007). Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Managerial Psychology*, 22(1), 40–64.
- Jacobson, D. (1987). A personological study of the job insecurity experience. *Social Behaviour*, 2(1), 1–19.
- Jacobson, D., Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., Van Vuuren, T., Greenhalgh, L. & Sutton, R. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage Publications.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social psychological analysis*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Jiang, L. & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342.
- Jiang, L. & Probst, T. M. (2016). Job Insecurity, Job Loss, and Reemployment: Implications for an Aging Workforce. *The Aging Workforce Handbook*, 399–417. doi:10.1108/978-1-78635-448-820161016
- Johnson, C. D., Messe, L. A. & Crano, W. D. (1984). Predicting Job Performance Of Low Income Workers: The Work Opinion Questionnaire. *Personnel Psychology*, 37(2), 291–299. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1984.tb01451.x>
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1–22.
- Kalleberg, A. L. & Vallas, S. P. (2017). Introduction: *Probing precarious work: Theory, research, and politics*. In: A. L. Kalleberg & S. P. Vallas (Eds.), *Precarious work* (Research in the Sociology of Work, Vol. 31, pp. 1–30). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Kalleberg, A. L., Carolina, N. & Hill, C. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26: 341–365.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F. & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256. <https://doi.org/10.2307/2657440>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kastels, M. (2018). *Uspon umreženog društva*. Beograd: Službeni glasnik.
- Katzenstein, P. J. (1985). *Small States in World Markets: Industrial Policy in Europe*. Cornell University Press.
- Kiersztyn, A. (2017). Non-standard employment and subjective insecurity: How can we capture job precarity using survey data? In: A. L. Kalleberg & S. P. Vallas (Eds.), *Precarious work* (Research in the Sociology of Work, Vol. 31, pp. 91–122). Emerald Publishing Limited.
- Kinnunen, U., Mauno, S. & Siltalooppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 179–194.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243–260.
- Kirkpatrick, I. & Hoque, K. (2006). A retreat from permanent employment? *Work Employment and Society*, 20(4), 649–666. <https://doi.org/10.1177/0950017006069806>
- Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145–153. <https://doi.org/10.1080/135943299398294>
- Klandermans, B., Hesselink, J. K. & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557–577.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- König, C. J. & Staufienbiel, T. (2006). The difference between cognitive and affective job insecurity. In *21st Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Dallas, TX.

- Korpi, W. (2006). Power Resources and Employer-Centered Approaches in Explanations of Welfare States and Varieties of Capitalism: Protagonists, Consenters, and Antagonists. *World Politics*, 58(2), 167–206.
- Kovacs, J. M. (2002). Approaching the EU and Reaching the US? Rival Narratives on Transforming Welfare Regimes in East-Central Europe. *West European Politics*, 25(2), 175–204. <https://doi.org/10.1080/713869590>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, C., Huang, G.-H. & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 335–359.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 2, 171–194.
- Lozza, E., Libreri, C. & Bosio, A. C. (2013). Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcomes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 89–105.
- Lübke, C. & Erlinghagen, M. (2014). Self-perceived job insecurity across Europe over time. Does changing context matter? *Journal of European Social Policy*, 24, 319–336.
- Manski, C. & Straub, J. (2000). Worker Perceptions of Job Insecurity in the Mid-1990s: Evidence from the Survey of Economic Expectations. *The Journal of Human Resources*, 35(3), 447–479.
- Marković, K., Jovanović, M. & Zafirović, J. (2021). Spoljna politika Srbije: Između želje građana i odluka vlasti. U: B. Todosijević (ur.), *Predstave o Evropskoj uniji i Rusiji u javnosti Srbije: Javno mnjenje Srbije 2018 – JMS 2018* (str. 58–73). Institut društvenih nauka.
- Marks, K. (1978). *Kapital*. Prvi tom. Beograd: Prosveta.
- Maslić Seršić, D. & Trkulja, J. (2009). Nesigurnost posla kao predmet istraživanja u psihologiji: teorije, operacionalizacije, nalazi. *Social Research Journal for General Social Issues*, 3, 523–545.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkilangas, A. & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209–237.
- Maurin, E. & Postel-Vinay, F. (2005). The European Job Security Gap. *Work and Occupations*, 32, 229–252.
- Mentus, V. & Zafirović, J. (2023). Work–Life conflict and job satisfaction: The moderating role of gender and household income in Western Europe. *Social Sciences*, 12(12), 678. <https://doi.org/10.3390/socsci12120678>
- Milić, V. (1978). *Sociološki metod*. Beograd: Nolit.
- Millward, L. J. & Brewerton, P. M. (1999). Contractors and their Psychological Contracts. *British Journal of Management*, 10(2), 253–281.
- Minas, C., Jacobson, D., Antoniou, E. & McMullan, C. (2014). Welfare regime, welfare pillar and southern Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(2), 135–149.
- Mirman, D. (2014). *Growth Curve Analysis and Visualization Using R* (1st ed.). Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9781315373218>
- Mojić, D. (2014). *Organizacije i (post)moderno društvo*. Beograd: Čigoja štampa i ISI FF.
- Munck, R. (2013). The Precariat: a view from the South. *Third World Quarterly*, 34(5), 747–762. <https://doi.org/10.1080/01436597.2013.800751>

- Munnell, A. H. & Fraenkel, R. C. (2013). Public sector workers and job security. *State and local pension plans No. 31*. Center for Retirement Research at Boston College.
- Mythen, G. (2004). *Ulrich Beck. A Critical Introduction to the Risk Society*. London: Pluto.
- Naples, N. (2018). What's in a word? Austerity, precarity, and neoliberalism. In: L. Fernandes (Ed.), *Feminists rethink the neoliberal state: Inequality, exclusion, and change* (pp. 32–70). NYU Press.
- Näswall, K. & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215.
- Niu, C., Jiang, Z., Liu, H., Yang, K., Song, X. & Li, Z. (2020). The influence of media consumption on public risk perception: a meta-analysis. *Journal of Risk Research*, 25(1), 21–47. <https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1819385>
- O'Connell, P. J. & Byrne, D. (2010). The Determinants and Effects of Training at Work: Bringing the Workplace Back in. *European Sociological Review*, 28(3), 283–300. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq063>
- O'Neill, P. & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/a0033114>
- OECD (2019). OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing.
- OECD Labour Force Statistics in OECD Countries: Sources, Coverage and Definitions. [http://www.oecd.org/els/emp/LFSNotes\\_Sources.pdf](http://www.oecd.org/els/emp/LFSNotes_Sources.pdf)
- Offe, C. & Keane, J. (1987). *Contradictions of the welfare state*. The MIT Press.
- Panayotakis, C. (2020). Economic insecurity and social stability: an exploration of one of capitalism's vicious cycles. *Critical Sociology*, 47(7–8), 1295–1312. <https://doi.org/10.1177/0896920520970250>
- Papadopoulos, D. (2017). Two endings of the precarious movement. In: E. Armano, A. Bove & A. Murgia (Eds.), *Mapping precariousness, labour insecurity and uncertain livelihoods* (pp. 137–148). Routledge.
- Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. *Journal of Organizational Behavior* (198–1998), 31.
- Pech, L. (2008). *The European Union and its constitution: from Rome to Lisbon*. Dublin: Clarus Press.
- Perišić, N. (2014). Koordinacija politika socijalnog uključivanja evropskih država blagostanja. *Godišnjak Fakulteta političkih nauka*, 8(11), 95–111. <https://doi.org/10.5937/GodFPN1411095P>
- Pfeffer, J. (1997). *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. New York: Oxford University Press.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J. & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22.
- Pinto, H., Healy, A. & Cruz, A. R. (2019). Varieties of capitalism and resilience clusters: An exploratory approach to European regions. *Regional Science Policy & Practice*, 11(6), 913–933. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12183>
- Polanyi, K. (2001). *The Great Transformation*. Boston, MA: Beacon Press.
- Postel-Vinay, F. & Turon, H. (2007). The Public Pay Gap in Britain: Small Differences that (Don't?) Matter. *The Economic Journal*, 117(523), 1460–1503. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02091.x>

- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A classical test theory and IRT approach. *J. Occup. Organ. Psychol.*, 76, 451–467.
- Prosser, T. (2016). Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries. *Work, Employment and Society*, 30(6), 949–965.
- Qi, X. (2024). Emotion in and through crisis. *British Journal of Sociology*. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.13137>
- Rainsford, E., Maloney, W. A. & Popa, S. A. (2019). The Effect of Unemployment and Low-Quality Work Conditions on Work Values: Exploring the Experiences of Young Europeans. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 172–185.
- Reisel, D. & Banai, M. (2002). Comparison of a Multidimensional and a Global Measure of Job Insecurity: Predicting Job Attitudes and Work Behaviors. *Psychological Reports*. 90(3), 913–223.
- Richter, A. (2011). (PhD dissertation, Department of Psychology, Stockholm University). Preuzeto sa: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-63877>
- Richter, A., Näswall, K. & Sverke, M. (2010). Job insecurity and its relation to work-family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265–280.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work : the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. G.P. Putnam's Sons.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rosenblatt, Z. & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587–605.
- Rubery, J. & Piasna, A. (2016). Labour Market Segmentation and the EU Reform Agenda: Developing Alternatives to the Mainstream. *ETUI Research Paper – Working paper 2016.10*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2875278>
- Sachweh, P. (2017). Conditional solidarity: social class, experiences of the economic crisis, and welfare attitudes in Europe. *Social Indicators Research*, 139(1), 47–76. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1705-2>
- Scherer, K. R. & Wallbott, H. G. (1994). Evidence for universality and cultural variation of differential emotion response patterning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(2), 310–328. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.2.310>
- Schram, S. F. & Schram, S. (2015). *The return of ordinary capitalism: Neoliberalism, Precarity, Occupy*. Oxford University Press, USA.
- Schröder, M. G. (2009). Integrating Welfare and Production Typologies: How Refinements of the Varieties of Capitalism Approach call for a Combination of Welfare Typologies. *Journal of Social Policy*, 38(1), 19–43. <https://doi.org/10.1017/s0047279408002535>
- Scott, P. W. (2020). Accounting for Time-Varying Inter-Individual Differences in Trajectories when Assessing Cross-Lagged Models. *Structural Equation Modeling a Multidisciplinary Journal*, 28(3), 365–375. <https://doi.org/10.1080/10705511.2020.1819815>
- Scruggs, L. & Lange, P. (2001). Unemployment and union density. In: N. Bermeo (Ed.), *Unemployment in the new Europe* (pp. 145–171). Cambridge University Press.
- Senet, R. (2007). *Kultura novog kapitalizma*. Beograd: Arhipelag.

- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character. The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W. W. Norton and Company.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43, 1911–1939.
- Sklair, L. (2015). Capitalism: Global. In: J. D. Wright (Ed.), *International encyclopedia of the social and behavioral sciences* (2nd ed., pp. 99–104). Elsevier.
- Skocpol, T. & Amenta, E. (1986). States and social policies. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 131–157. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.001023>
- Sacchi, S. (2014). Conditionality by other means: EU involvement in Italy's structural reforms in the sovereign debt crisis. *Comparative European Politics*, 13(1), 77–92. <https://doi.org/10.1057/cep.2014.42>
- Spasova, S. (2023). Bulgaria: Trade unions establishing legitimacy through institution-building and the usages of „Europe“. In: J. Waddington, T. Müller & K. Vandaele (Eds.), *Trade unions in the European Union: Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (pp. 183–212). European Trade Union Institute.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Stojić, G. V. (2016). Teorija nastanka postindustrijskog društva Danijela Bela. *Zbornik radova Filozofskog fakulteta u Prištini*, 46(2), 139–159. <https://doi.org/10.5937/zrffp46-11775>
- Strangleman, T. (2007). The Nostalgia for Permanence at Work? The End of Work and its Commentators. *Sociological Review*, 55(1), 81–103. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954x.2007.00683.x>
- Streeck, W. (2011). The Crises of Democratic Capitalism. *New Left Review*, 71, 5–29.
- Streeck, W. (2014). *Buying time: The Delayed Crisis of Democratic Capitalism*. Verso Books.
- Streeck, W. (2016). *How will capitalism end?: Essays on a Failing System*. Verso Books.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23–42.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2006). *Job Insecurity. A Literature Review*. (Report 1) Stockholm: National Institute For Working Life.
- Teovanović, P. (2013). Latent Growth Models (LGM) in longitudinal studies. *Primenjena Psihologija*, 6(3), 231–248. <https://doi.org/10.19090/pp.2013.3.231-248>
- Tovias, A. (2006). Exploring the 'Pros' and 'Cons' of Swiss and Norwegian Models of Relations with the European Union. *Cooperation and Conflict*, 41(2), 203–222. <https://doi.org/10.1177/0010836706063662>
- Tridico, P. (2013). The impact of the economic crisis on EU labour markets: A comparative perspective. *International Labour Review*, 152, 175–190.
- Tufte, E. R. (1980). *Political control of the economy*. Princeton University Press.
- Van Gyes, G. & Székér, L. (2013). *Impact of the Crisis on European Working Conditions: Assembling National Trends and Reports*. Dublin: Eurofound.
- Verbalyte, M., Bonansinga, D. & Exadaktylos, T. (2022). When emotions run high: affective responses to crises in Europe. *Innovation the European Journal of Social Science Research*, 35(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/13511610.2022.2040832>

- Vogt, K. C. (2015). The post-industrial society: from utopia to ideology. *Work, Employment and Society*, 30(2), 366–376. <https://doi.org/10.1177/0950017015577911>
- Vosko, L. F. (2011). *Managing the margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. OUP Oxford.
- Walby, S. (2009). *Globalization and inequalities: Complexity and contested modernities*. SAGE Publication.
- Webster, E., Lambert, R. & Beziudenhout, A. (2011). *Grounding globalization: Labour in the Age of Insecurity*. John Wiley & Sons.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. In: B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, pp. 1–74). Elsevier Science/JAI Press.
- Westover, J. H. (2012). Comparative welfare state impacts on work quality and job satisfaction. *International Journal of Social Economics*, 39(7), 503–525.
- Witte, H. D. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- Young, E. A. (2015). The European Union: A Comparative Perspective. General Principles of EU Law. Oxford University Press, forthcoming, Duke Law School Public Law & Legal Theory Series, No. 2016-20. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2742307>
- Zafirović, J. (2024). Trendovi u tranziciji na tržište rada mladih u Srbiji. *Stanovništvo*, 62(1), 43–63. <https://doi.org/10.59954/stnv.538>
- Zafirović, J. & Lazarević, A. (2017). Blokada u kontekstu Bolonjskih reformi. U: B. Filipović & N. Jovanović (ur.), *Blokada Filozofskog fakulteta 2014. godine* (str. 29–52). Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore, Institut za sociološka istraživanja, Filozofski fakultet.
- Zafirović, J., Matijević, B. & Filipović, B. (2021). Institutional trust, political participation, and corruption: A European comparative perspective. *Sociologija*, 63(2), 336–354. <https://doi.org/10.2298/soc2102336z>
- Žižić, M., Lovrić, M. & Pavličić, D. (2007). *Metodi statističke analize*. Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta.







CIP – Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

316.334.22  
331.101.2/.3  
364-057.16

**ЗАФИРОВИЋ, Јована, 1994–**

Doba nesigurnosti : nesigurnost posla u savremenom društvu  
/ Jovana Zafirović. – Beograd : Institut društvenih nauka, 2025  
(Beograd : RIC Grafičkog inženjerstva Tehnološko-metalurškog  
fakulteta). – 116 str. : graf. prikazi, tabele ; 24 cm

Tiraž 70. – Bibliografija: str. 105–116.

ISBN 978-86-7093-286-9

- а) Рад – Социолошки аспект
- б) Запослени — Ставови
- в) Запослени — Социјална сигурност
- г) Прекаријат

COBISS.SR-ID 168565769