

Edisa Kecap<sup>1</sup>  
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

Dubravka Mihajlović<sup>2</sup>  
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

Aleksandra Pejatović<sup>3</sup>  
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

## Obrazovanje: put izvođenja iz senke nevidljivog i neplaćenog rada<sup>4</sup>

**Apstrakt:** Cilj ovog empirijskog istraživanja je da se ispita procena mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju prakse „nevidljivog“ i neplaćenog rada zaposlenih. Fenomen „nevidljivog“ i neplaćenog rada analiziramo u dva konteksta, globalnom i radnom. U *globalnom* kontekstu, pod ovom pojavom podrazumevamo opšte stanje na tržištu rada gde su sve zastupljeniji nestandardni, fleksibilniji oblici radnog angažovanja, pojava neformalnog rada, kategorija „nevidljivih“ i digitalnih radnika, fenomen modernog ropstva i fenomen prekarnog rada čije su glavne karakteristike nesiguran i neizvestan položaj privremenih radnika, ograničen pristup i neadekvatna pokrivenost sistemima pravne, socijalne i zdravstvene zaštite. U *radnom* kontekstu, pod „nevidljivim“ i neplaćenim radom podrazumevamo svakodnevne radne zadatke i aktivnosti koje zaposleni obavljaju, a koji su „skriveni“, prekovremeni, nepriznati i neplaćeni. Takvim stanjem posebno su pogođene određene kategorije zaposlenih. U tom kontekstu se objašnjava i prinudni rad kao deo modernog ropstva. Istraživanje smo realizovali na uzorku od 428 zaposlenih ispitanika na teritoriji Beograda u drugoj polovini 2020. i prvoj polovini 2021. godine, u vreme pandemije kovida 19. Kao instrument smo koristili upitnik sa skalama procene, koji su konstruisali istraživači. Rezultati istraživanja pružaju odgovor na nekoliko pitanja: u kojoj

---

<sup>1</sup> Dr Edisa Kecap je docentkinja i naučna saradnica na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu (edisa.kecap@f.bg.ac.rs).

<sup>2</sup> Dr Dubravka Mihajlović je docentkinja i naučna saradnica na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu (dunja\_mihajlovic@yahoo.com).

<sup>3</sup> Dr Aleksandra Pejatović je redovna profesorka na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu (apejatov@f.bg.ac.rs).

<sup>4</sup> Realizaciju ovog istraživanja finansijski je podržalo Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije u sklopu finansiranja naučnoistraživačkog rada na Univerzitetu u Beogradu – Filozofskom fakultetu (broj ugovora 451-03-47/2023-01/ 200163).

meri ispitanici procenjuju da obavljaju „nevidljiv“ i neplaćen rad; koje su, prema njihovoj proceni, mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje prakse obavljanja te vrste rada; da li su, u odnosu na procenu stepena obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada, ispitanici učestvovali u obrazovnoj aktivnosti *Upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja*. U kontekstu stalnog preispitivanja demokratskičnosti u društvu, smatramo značajnim pitanje vidljivosti nezavidnog položaja i vrednosti određenih kategorija zaposlenih, koje poziva na odgovornost i aktivno angažovanje radnih organizacija, zakonodavstva i društva u celini. Za izlazak iz senke ovog značajnog pitanja, obrazovanje vidimo kao svetlo koje, za početak, može da ukaže na činjenice koje su do sada bile „nevidljive“ i osvetli i pokaže put ka rešavanju tog problema u budućnosti.

**Ključne reči:** nevidljiv i neplaćeni rad, prinudni rad, neformalni rad, obrazovanje odraslih, pandemija kovida 19

### „Nevidljiv“ i neplaćeni rad – globalni kontekst

Pojavu nevidljivog i neplaćenog rada posmatramo u kontekstu promena na tržištu rada koje su nastale kao posledica globalizacije, razvoja tehnologije, digitalizacije i (ne)adekvatnih radnih uslova, prilika i mogućnosti ostvarivanja prava zaposlenih. Globalizacija i razvoj tehnologije su otvorili nove prilike i mogućnosti u svetu rada, ali i prostor za nesigurnosti, neizvesnosti, poteškoće i dileme. To za posledicu ima konstantnu potrebu prilagođavanja promenljivim uslovima rada zaposlenih, onih koji su u potrazi za poslom, država, vlada, institucija i različitih udruženja i organizacija.

Ova era promena, poznatija kao *digitalna revolucija*, značajno utiče na zapošljavanje i rad kroz „digitalizaciju, automatizaciju i platformizaciju“, menjajući način organizacije i obavljanja rada posredstvom digitalnih tehnologija (Eurofound prema: Baiocco *et al.*, 2022, str. 8).

Iako je standardni radni odnos i dalje dominantan, rad na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom polako gubi svoju ulogu i ustupa mesto drugačijim formama radnog odnosa. Kao posledica globalnih tehnoloških promena u svetu rada, uočava se porast fleksibilnijih formi radnog angažovanja – nestandardnih radnih odnosa (eng. *non-standard employment* – NSE) (ILO, 2017). Uz te promene, radni ugovori neminovno menjaju svoju uobičajenu formu, često i izostaju. Tako imamo rad na određeno vreme, honorarni rad, odnosno angažovanje za privremene i povremene poslove, samozapošljavanje, projektne – „timske“ poslove, sezonski rad, rad sa skraćenim radnim vremenom, rad od kuće i drugo (ILO, 2017; Pejatović, 2019; World Bank, 2019). U skladu sa tim, karijere menjaju formu, postaju vrlo promenljive i fleksibilne. Tehnologija, putem promena koje izaziva, menja osećaj sigurnosti kod ljudi, utiče na promene mesta i načina

rada, kao i uslova u kojima se rad obavlja. Još sedamdesetih godina XX veka pojavili su se termin i koncept *prekarni rad* (Pejatović, 2019), koji karakteriše ograničeno ili neizvesno trajanje ugovora, niske zarade, neadekvatna pokrivenost sistemima socijalne i zdravstvene zaštite, nemogućnost pridruživanja sindikatima, odsustva i korišćenja bolovanja (fenomen presenteizam).

Kada govorimo o „nevidljivom“ i neplaćenom radu u globalnom kontekstu, imamo u vidu one zaposlene koji svoj posao obavljaju „iza ekrana“, posredstvom platformi, na različitim lokacijama, od kuće, koji su u bilo kom smislu nevidljivi ili manje vidljivi za sistem, neprepoznati, neadekvatno plaćeni ili na bilo koji način finansijski nesigurni, socijalno i zdravstveno nezaštićeni, što rezultira malim ili nikakvim mogućnostima da ostvare svoja prava.

ILO (ILO, 2017, str. 18) pod *nevidljivim radnicima* podrazumeva one čije radno angažovanje nije prepoznato, koji se nalaze iza tehnologije i nisu ograničeni lokacijom, što se konkretno odnosi isključivo na *virtuelni* ili *digitalni rad*. Tako imamo pojmove: virtuelni iseljenik (eng. *virtual expatriate*) – zaposleni koji obavlja svoj posao uglavnom pomoću novih tehnologija, u drugoj zemlji gde putuje po potrebi; virtuelni tim (eng. *virtual team*) – članovi tima su udaljeni geografski i vremenski, potpuno oslonjeni na nove tehnologije; virtuelni radni aranžman (eng. *virtual work arrangement*) – radi se na daljinu, a uključuje i radne timove, ne ograničavaju ih lokacija, radni odnos i organizaciona struktura (Noe, 2010, str. 560).

Fenomen *gig ekonomije* (eng. *Gigeconomy*) (Anđelković *et al.*, 2019, p. 4; World Bank, 2019) odnosi se na posao *digitalnih radnika* (eng. *digital workers*) koji pružaju svoje usluge (IT, unos podataka, marketing, pisanje, prevodenje, prodaja, profesionalne i konsultantske usluge – npr. advokatske ili finansijske, usluge iz kreativne i multimedijalne industrije) posredstvom digitalnih platformi u virtuelnom okruženju. Postoje dve vrste rada u gig ekonomiji: rad na zahtev posredstvom aplikacija (eng. *work on-demand via apps*) – posredstvom platforme se dešava samo proces ponude i potražnje, a proizvod i usluga se pružaju u realnom okruženju (npr. *Booking*); i masovni rad (eng. *crowdwork*) – u onlajn okruženju se dešava ceo proces pružanja usluge, od pretraživanja, ugovaranja do isporuke (npr. *Freelancer*), što će reći da su masovni rad i digitalni rad sinonimi (Anđelković *et al.*, 2019; ILO, 2017).

Digitalni rad je doprineo da se postojeća neravnoteža između sigurnosti i fleksibilnosti produbi, što prati porast formi rada koje nisu tipične, kao što su privremeni rad, skraćeno radno vreme, rad na poziv, radni odnosi na više strana (eng. *multi-party employment relationships*), ugovori sa nultim radnim vremenom (eng. *zero-hours contracts*) i druge (ILO, Eurofound, prema: Anđelković *et al.*, 2019; ILO, 2017).

Iako je digitalni rad, odnosno gig ekonomija (World Bank, 2019), sve zastupljenija kategorija, trenutno ne postoji mogućnost da se precizno procene razmere te pojave. Podaci su mahom nedostupni, nekompletni, samim tim i nepouzdana. Često izostaju sklapanje i potpisivanje bilo kakvih ugovora ili su radnici angažovani posredstvom nestandardnih formi ugovora, a u pojedinim zemljama ta kategorija radnika je pravno neregulirana te ne postoje ni baze podataka. Veoma su rasprostranjeni frilenseri. Frilensera je još 2010. godine bilo oko 84 miliona širom sveta, kojima često, uz osnovno zaposlenje, to predstavlja dodatni izvor prihoda (Donkin, 2010; World Bank, 2019).

Aktuelan je i termin *neformalni radnik* (eng. *informal worker*) (ILO, 2017; ILO, 2023; World Bank, 2019), koji se odnosi na radnike koji nisu obuhvaćeni zdravstvenim osiguranjem i socijalnom zaštitom, ne podležu zakonima i propisima o radnom vremenu ili minimalnoj zaradi. Oni čine oko 60% globalne radne snage, a procenat je i veći u zemljama u razvoju (ILO, 2023), često rade u tzv. sivoj zoni jer ne poseduju pisane ugovore, što otvara ozbiljno pitanje nezaposlenosti, neadekvatne situacije zaposlenosti i podzaposlenosti (ILO, 2017; Pejatović & Orlović Lovren, 2014), neformalnoj, skrivenoj zaposlenosti koja na najbolji način odslikava rad u digitalnoj sferi (Anđelković *et al.*, 2019).

Atipični radni odnosi, koji se povezuju sa većom nesigurnošću posla ali i prihoda, mogu da pogoršaju izgleda za karijeru i zaradu (Baiocco *et al.*, 2022). U tom kontekstu, pitanje statusa radnika u mnogim slučajevima postaje veoma kompleksno i specifično. Postoje zavisni samostalni radnici (eng. *dependent self-employed workers*), a to su radnici koji su, u nekim slučajevima, angažovani po ugovoru kao samozaposleni i zapravo se nalaze u prikrivenom radnom odnosu. Prema Preporukama o radnim odnosima (Employment Relationship Recommendation, 2006, No. 198), to se dešava „kada poslodavac tretira pojedinca koji je zaposlen na način koji prikriva njegov ili njen pravi pravni status zaposlenog“ (prema: ILO, 2021, str. 20). Postoje i nezavisni izvođači (eng. *independent contractors*), koji su često angažovani van zakonskih okvira koji bi trebalo da regulišu njihov radni odnos. Iako postoje naponi da se kreira adekvatna vrsta radnog odnosa za tu kategoriju radnika, još uvek se nije našlo zadovoljavajuće rešenje (Royal Society prema: ILO, 2017).

Da bi se dostigla ravnoteža između posla i privatnog života, neophodno je da se uspostave prakse fleksibilnijeg radnog angažovanja (Robertson & Cooper, 2011). Jedan od načina je i rad na daljinu, odnosno IKT-mobilni rad (eng. *telework/ICT-mobile work*) koji predstavlja upotrebu „informatično-komunikacionih tehnologija (IKT), kao što su pametni telefoni, tableti, laptop računari i/ili stoni računari, za posao koji se obavlja van prostorija poslodavca“ (Eurofound & ILO, 2017, str. 3). Za rad na daljinu se koriste različiti termini, tako se termin

*telework* koristi u Evropi, a *telecommuting* u Americi, Japanu, Indiji. Aktuelan je i termin rad na daljinu od kuće (eng. *home-based telework*) (Eurofound & ILO, 2017, str. 5). Kada govorimo o radu na daljinu, treba napraviti razliku između rada uz pomoć IKT od kuće i rada uz pomoć IKT van prostorija poslodavca.

Prema procenama ILO, u svetu je 2019. bilo oko 260 miliona onih koji su radili na daljinu od kuće (eng. *homeworkers*), što predstavlja 7,9% globalne zaposlenosti (ILO, 2021, str. 40). Skoro svi, 90% njih, radili su neformalno u zemljama sa niskim i srednjim prihodima (ILO, 2021).

Imajući u vidu kompleksnost pravnog i često nevidljivog statusa i prepoznatljivosti radnika, otvaraju se pitanja: koji je najbolji model za određivanje njihovog statusa kako bi mogli da ostvare svoja prava, pitanje socijalne i zdravstvene zaštite, ostvarivanje prava na penziju i drugo. Jedan od predloga Svetske banke (World Bank, 2019, str. 4) jeste model društvenog minimuma koji obuhvata obavezno ali i dobrovoljno socijalno osiguranje, nezavisno od statusa zaposlenja. Međutim, ni taj model nije adekvatan i sveobuhvatan jer ne obuhvata sve elemente i aspekte savremenih, kompleksnih radnih odnosa. Čak i u ekonomski stabilnim zemljama sa razvijenim sistemima socijalne zaštite nisu pronađeni idealni i sveobuhvatni modeli koji bi se odnosili na sve radnike ili situacije.

Ekonomski šok, migrantska kriza i pandemija kovida 19 (COVID-19) dodatno su pogoršali već težak položaj najugroženijih i najnezaštićenijih segmenata društva, radna mesta su uništena, a siromaštvo je poraslo. Globalne procene za 2021. godinu pokazuju poražavajuću statistiku – 50 miliona ljudi je svakodnevno u *modernom ropstvu*, odnosno prinudnom radu ili prinudnom braku, što predstavlja suprotnost bilo kakvoj socijalnoj pravdi (ILO, 2022).

### „Nevidljiv“ i neplaćen rad – radni kontekst

„*Nemam legalnu radnu dozvolu, pa mogu da kažu policiji.*“ –  
26-godišnja žena koja radi u uslugama smeštaja i ishrane  
ILO, 2022, str. 30

U kontekstu globalnih promena i tehnološkog i digitalnog napretka, bilo je reči o izazovima pravne i socijalne vidljivosti radnika. Međutim, postoji i druga strana nevidljivog rada, rad koji radnici svakodnevno obavljaju, koji nije u opisu posla, koji se „podrazumeva“ i, uslovno rečeno, predstavlja kriterijum ili standard da zadrže svoj posao. Dodatni fizički ili psihološki napor koji radnici ulažu pravno je nevidljiv, ne nalazi se u ugovoru, predstavlja očekivanja nadređenog, prećutni je uslov da se posao zadrži i nije (dodatno) plaćen. Takvo ponašanje i atmosfera deo

su organizacione kulture i klime jedne organizacije u kojoj su zanemarena ljudska prava, a deklarirane i stvarne vrednosti se ne podudaraju.

Pojavu nevidljivog i neplaćenog rada možemo da dovedemo u vezu i sa postojanjem tzv. *toksičnih organizacija* (Walton, 2008), koje, između ostalog, karakterišu destruktivno i eksploatatorsko ponašanje, manipulacija, zloupotreba moći lidera, nametanje nerealnog obima posla i drugo. Salin (prema: Čizmić & Vukelić, 2010), osim širih vidova organizacione kulture i klime, kao odgovorne za maltretiranje, navodi negativne oblike liderstva i *neadekvatan dizajn radnog mesta* iz kojeg proizilaze dvostruke uloge i nejasno definisani ciljevi određene pozicije. Kada radno mesto nije adekvatno osmišljeno i dizajnirano, a organizaciona kultura i klima su nepodržavajuće, stvara se pogodno okruženje za uspostavljanje neadekvatnih i neetičkih radnih praksi i očekivanja od zaposlenog. U svakom segmentu posla stvara se prostor za remećenje i (prećutnu) disproporciju prirode nečijeg posla, što podrazumeva sadržaj posla, radno opterećenje i tempo rada, radno vreme, participaciju i kontrolu, platu, ulogu u organizaciji, interpersonalne odnose, pristup kuća–posao (Leka & Griffiths, 2004). Radno opterećenje i tempo rada se odnose na količinu posla i rokove. Mnogi su primorani da preuzmu više radnih zadataka i obaveza kako bi sačuvali svoje karijere i zadržali trenutni položaj, a kada režim „preživljavanja bez napredovanja“ traje predugo, dolazi do sagorevanja (McClatchy, 2014, str. 28). Prekovremeno, nepredvidljivo radno vreme ugrožava bezbednost i zdravlje radnika, balans posao–život i doprinosi nesigurnosti zarade (ILO, 2023). Radnici, nastojeći da ispune sva očekivanja, rade više poslova istovremeno i često su u situaciji da pribegavaju odugovlačenju određenih obaveza, odnosno prokrastinaciji koja predstavlja „način na koji koristimo strah da uradimo nešto što ne želimo“ (McClatchy, 2014, str. 67), što obezbeđuje brzinu i fokus za obavljanje zadataka, ali i povećava stres, smanjuje kontrolu nad situacijom i snižava kvalitet obavljanja (McClatchy, 2014). Kada rad nije adekvatno organizovan, radni zadaci i ograničenja u ponašanju nisu jasno definisani, otvara se prostor za iskorišćavanje situacije (EU-OSHA, 2010).

Miler (Miller prema: Landy & Conte, 2013) smatra da centralni koncept pravde podrazumeva vrednovanje učinka, napredovanje i karijerni razvoj. To su situacije koje čoveku potvrđuju ubeđenja da (ni)su vredni. Na zadovoljstvo poslom utiče upravo adekvatna i pravična naknada za rad, zdravo i sigurno radno okruženje, prilika za razvijanje i primenu znanja i veština, kao i mogućnosti za razvoj karijere (Rosas & Corbanese, 2006).

Kada govorimo o nevidljivom i neplaćenom radu na nivou posla, nezaobilazna je tema tzv. *emocionalnog rada* (Finneman, 2003), koji može da izazove ozbiljnu psihološku štetu radniku, te ga treba umanjiti ili osmisliti drugačije.

Takav rad zaslužuje „posebnu naknadu ili nagradu“ (Finneman, 2003, str. 37). Ovde se otvara pitanje eksploatacije radnika i etike jer organizacija kao sredstvo za postizanje svojih ciljeva koristi nečije emocije i upravlja njima. Emocionalni rad ima različit intenzitet u različitim poslovima, tako da „kada je emocionalni rad toliko ekstreman da medicinska sestra, doktor ili socijalni radnik pregori, tada bismo s pravom pre mogli da preispitamo prirodu posla nego osobu koja obavlja posao“ (Finneman, 2003, str. 42).

Takve situacije utiču na povećan stres na radu, odnosno izazivaju stanje „povećanog radnog naprezanja izazvano prekomernim radnim opterećenjem koje se odnosi na rizične uslove radne sredine i povećane zahteve posla...“ (Čabarkapa, 2017, str. 27). Dalje se javlja sagorevanje, odnosno stanje totalne iscrpljenosti kada više nemate šta da pružite, a krajnja posledica je sindrom *karoshi* (Kecap, 2012; McClatchy, 2014), odnosno „ekstremno negativan stres i izgaranje na poslu koji uzrokuju iznenadnu smrt, a povezuje se s prekomernim radom, komplikovanim i previsokim zahtevima koji se postavljaju radniku i s izostankom adekvatne socijalne podrške, što se često dovodi i u vezu sa sindromom mobinga“ (Čabarkapa, 2017, str. 179). Centralni aspekt mobinga je disbalans moći između počinioaca i žrtve, što će reći da je za njegovu pojavu odgovoran nadređeni (Duffy & Sperry, 2014; Einarsen & Hoel, 2008; Kecap & Mihajlović, 2018).

Kada govorimo o diskriminaciji, poznat je koncept *ejdzizma* (eng. *ageism*) (Čabarkapa, 2017), koji predstavlja diskriminaciju na osnovu starosne dobi pojedinaca, odnosno sistemsko diskriminisanje starijih osoba tako što im je otežan pristup tržištu rada, dok mlađi rade u nepovoljnim radnim uslovima sa volonterskim ugovorima ili ugovorima o radu, umesto ugovora za stalno (López López, 2021). Takođe, u svetu rada još uvek postoji rodna nejednakost, iako jeste došlo do znatnih pomaka (World Bank, 2019).

*Staziranje* ili *pripravnički staz* (eng. *Internship or Traineeship*) još je jedno značajno pitanje kada govorimo o nevidljivom i neplaćenom radu. Postoje različite manje ili više strukturirane prakse koje nekad podrazumevaju plaćeno zaposlenje (finansijska nadoknada u vidu plate ili stipendije) ili neplaćeno obučavanje, odnosno radno iskustvo. Vrednost neplaćenog staziranja je bogaćenje radne biografije, sticanje kontakata, znanja i veština (Stewart *et al.*, 2021), učenje koje je integrisano u rad, praksu (radno iskustvo pod nadzorom), volontersko iskustvo, neplaćeni probni rad (Blackham, 2021). Međutim, postoji opasnost da neplaćeno ili slabo plaćeno staziranje ugrozi plaćeno zaposlenje i potkopa radne standarde, te bi staziste mogli da tretiraju kao „bezizgledan jeftin rad...“ (Stewart, 2021, str. 32). ILO je prepoznala značaj staziranja da se dođe do pristojnog posla, ali i rizik da se stazisti/pripravnici iskorišćavaju kao jeftina radna snaga koja zamenjuje radnike.

Takođe, radnici koji rade od kuće se u svakodnevnom radu suočavaju sa različitim problemima, posao im je nesiguran, samim tim i prihodi, zbog nepredvidljivog rasporeda i produžene dostupnosti na mreži postoje teškoće da se uskladi poslovni i privatni život (Baiocco *et al.*, 2022).

U kontekstu nevidljivog i neplaćenog rada, pažnju veoma privlači *koncept savremenog ropstva* (eng. *Modern slavery*), koji obuhvata dve komponente, a to su *prinudni rad* (eng. *forced labour*) i prinudni brak. U oba slučaja govorimo o situacijama eksploatacije koje osoba ne može da odbije niti napusti „zbog pretnji, nasilja, prinude, obmane ili zloupotrebe moći...” (ILO, 2022, str. 19). Situacija se pogoršala i ukazuje na porast broja ljudi u modernom ropstvu pojavom pandemije kovida 19 (ILO, 2022). Za potrebe našeg rada, fokusiraćemo se na komponentu *prinudni rad* pod kojim Konvencija o prinudnom radu ILO podrazumeva „sav rad ili uslugu koja se traži od bilo koje osobe pod pretnjom bilo kakve kazne i za koju se navedena osoba nije dobrovoljno ponudila” (ILO, 2022, str. 22). Prema Globalnoj proceni, 27,6 miliona ljudi se 2021. godine svakog dana nalazilo u situacijama prisilnog rada, što je čak 3,5 ljudi na hiljadu u svetu, u svim regionima, što uključuje i žene, migrante, decu. Prinudni rad se većinom dešava u sektorima privatne privrede (87%), najviše u sektoru usluga (trgovina, transport, ugostiteljstvo, netržišne socijalne usluge i drugo), proizvodnje, građevinarstva (većinom muškarci, veliki broj migranata), poljoprivrede i kućnih poslova (većinom žene), rudari, ribari. Da bismo rad smatrali prinudnim, međunarodni standardi rada propisuju da treba da budu ispunjena dva povezana uslova: (1) nedobrovoljnost – kada preuzimanje posla ili prihvatanje uslova rada nije slobodno i informisano, (2) primena kazne ili pretnja kaznom kako bi se pojedinac primorao na rad ili da se njegov odlazak spreči. Migranti su bili posebno pogodna grupa za trgovinu ljudima i prinudni rad, kao i zdravstveni radnici, radnici u higijeni, žene i deca. Tokom pandemije povećan je broj žrtava fizičkog i seksualnog nasilja nad ženama, što je uticalo na povećan rizik od trgovine ljudima (ILO, 2022).

Prema Globalnoj proceni 2021. (The 2021 Global Estimates prema: ILO, 2022), kada nedostaje slobodan i informisan pristanak, radnici se suočavaju sa uslovima rada koji se razlikuju od onih koji su dogovoreni na početku, pre zaposlenja – često rade prekovremeno; obavljaju drugačije poslove od onih koji su dogovoreni; rade za drugog poslodavca, ne za ugovorenog; plate su niže ili izostaju; uslovi rada su loši ili opasni; ne mogu da promene poslodavca zbog duga ili je posao uslov za stanovanje; 1% slučajeva se odnosi na situacije tradicionalnog ropstva. Postoje različiti načini i vrste prinude kao što su: sistematsko i namerno zadržavanje plata; prinuda na osnovu zloupotrebe ugroženosti pod pretnjom otkazom; zbog izricanja novčane kazne za odlazak pre dogovorenog datuma; manipulacija dugom; korišćenje izolacije – prekidanje kontakta sa porodicom



i mogućim izvorima pomoći; oduzimanje ličnih dokumenata; pretnja da će biti prijavljeni vlastima ili deportovani; seksualno i fizičko nasilje, prisilno zatvaranje i uskraćivanje hrane, pića ili sna kao ekstremniji oblici prinude.

Osim adresiranja aktuelnih pitanja u vezi sa prinudnim radom, naročito njegovim intenziviranjem tokom pandemije kovida 19, otvoreno je i pitanje *ključnih radnika* (eng. *key workers*), koji su bili na udaru pandemije. Izrazi neophodni radnici (eng. *essential workers*), radnici prve linije (eng. *frontline workers*) i ključni radnici najčešće su se koristili da označe radnike koji su smatrani vitalnim za funkcionisanje ekonomije i društva. Koncept neophodnog rada (eng. *essential work*), poznat iz vremena krize (kuga i ratovi), označava rad, nekad i prinudni, kako bi se obavili neophodni zadaci u takvim okolnostima. Termin se pravno koristi u mnogim zemljama da zakonski ograniči pravo na štrajk radnika koji obavljaju neophodni rad (ILO, 2023) ako bi prekid službe „mogao da ugrozi život, ličnu bezbednost ili zdravlje celog ili dela stanovništva“ (Komitet MOR-a za slobodu udruživanja prema: ILO, 2023, str. 10). Ključni radnici su se suočavali sa socijalnom izolacijom i razdvojenošću od svoje porodice; ograničenom društvenom interakcijom; rizikom po bezbednost i strahom od zaraze; negativnim zdravstvenim posledicama previsokih radnih zahteva; prekomernom smrtnošću od zaraze; pojačanim radnim intenzitetom, pružanjem dodatne mentalne i fizičke energije; ograničenom autonomijom; negativnim društvenim okruženjem; manjkom osoblja zbog zaraze i njenih posledica; reorganizacijom rada; finansijskim stresom; nedostatkom podrške sindikata i socijalne zaštite; povećanim nivoom anksioznosti, depresije i sagorevanja. U ovakvim prilikama, dodatno se istakla potcenjenost ključnih radnika, niske plate; postao je vidljiv jaz između njihove vrednosti za društvo i teških uslova u kojima rade (ILO, 2023). Zbog njihove specifične uloge i značaja za društvo u datom momentu, posao je bio ispred privatnog života.

Potaknuti takvim stanjem i dešavanjima na tržištu rada tokom pandemije, mi smo, našim istraživanjem, želeli da saznamo u kojoj meri zaposleni u Beogradu procenjuju da obavljaju nevidljiv i neplaćen rad, u kojoj meri vide mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje situacija obavljanja ove vrste rada.

## Metodološki okvir istraživanja

*Cilj* ovog empirijskog istraživanja je ispitivanje procene mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje situacija obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada.

*Istraživačka pitanja* na koja želimo da dobijemo odgovor su sledeća:

- (1) u kojoj meri ispitanici procenjuju da obavljaju „nevidljiv“ i neplaćen rad u odnosu na pol, nivo obrazovanja i veličinu organizacije u kojoj rade;

- (2) koje su, prema njihovoj proceni, mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje prakse obavljanja te vrste rada i
- (3) da li su, u odnosu na procenu stepena obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada, ispitanici učestvovali u obrazovnoj aktivnosti *Upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja*.

Istraživanje je kvantitativno, empirijskog karaktera, i korišćena je deskriptivna (neeksperimentalna) metoda. Istraživačke tehnike su anketiranje i skaliranje. Kao instrument korišćen je upitnik sa skalama procene konstruisan od istraživača. Za prikaz rezultata istraživanja korišćeni su: deskriptivna statistika (frekvencije i procenti), vrednosti hi-kvadrata (test za proveru povezanosti kategoričkih varijabli) i Kramerov V. Istraživanje je realizovano u Srbiji, na teritoriji Beograda, na uzorku od 428 zaposlenih ispitanika, u drugoj polovini 2020. i prvoj polovini 2021. godine, u vreme pandemije kovida 19.

## Prikaz i interpretacija rezultata istraživanja

### *Procena stepena obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada*

Prvo istraživačko pitanje se odnosi na procenu stepena obavljanja nevidljivog i neplaćenog rada u odnosu na pol, nivo obrazovanja i veličinu organizacije u kojoj su ispitanici zaposleni. U tabeli 1 dati su rezultati koji se odnose na pol ispitanika.

**Tabela 1.** Procena stepena obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada u odnosu na pol ispitanika

„Nevidljiv“ i neplaćeni rad – procena stepena obavljanja	Pol			N	
	Muški	Ženski	F		%
Nimalo ili u maloj meri	66	101	167		39
Osrednje	40	53	93		21,7
U velikoj meri ili u potpunosti	54	114	168		39,3
Ukupno	160	268	428		
	37,4%	62,6%	100,0%		
Vrednost $\chi^2$ , p, V, df	$\chi^2 = 19,825$ ; p = 0,001; V = 0,215; df = 4				

Među ispitanicima prednjače žene. Nalazi po polovima pokazuju da žene u nešto većoj meri procenjuju da obavljaju nevidljiv i neplaćeni rad. Posmatrano ukupno, gotovo isti broj ispitanika se nalazi na dva kontinuumu skale i procenjuje da *nimalo ili u maloj meri* ili *u velikoj meri ili u potpunosti* obavljaju nevidljive i neplaćene poslove. Međutim, kada tom broju dodamo i procenu *osrednje*, dolazimo do zaključka da nešto više od 60% ispitanika obavlja takvu vrstu poslova.

Nalazi su statistički značajni, Kramerov V iznosi 0,215, što predstavlja srednju veličinu efekta povezanosti između varijabli. Takvi nalazi su u saglasnosti sa stanjem na tržištu rada, imajući u vidu opisanu situaciju u oba konteksta koje smo predstavili u teorijskom delu rada. Činjenica je da u svetu rada postoje znatni pomaci, ali još uvek postoji rodna nejednakost (World Bank, 2019).

U tabeli 2 su predstavljeni rezultati procene stepena obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada u odnosu na nivo obrazovanja ispitanika.

**Tabela 2.** Procena stepena obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada u odnosu na nivo obrazovanja ispitanika

„Nevidljiv“ i neplaćeni rad – procena stepena obavljanja	Nivo obrazovanja								N	
	Nepotpuna osnovna škola	Osnovna škola	Trogodišnja srednja škola	Četvorogodišnja srednja škola (gimnazija, srednja stručna škola)	Viša škola ili visoka strukovna škola	Fakultet/osnovne studije	Master ili specijalističke studije	Doktorske studije	f	%
Nimalo ili u maloj meri	7	4	11	39	14	42	37	13	167	39,0
Osrednje	0	7	9	12	7	34	16	8	93	21,7
U velikoj meri ili u potpunosti	16	9	12	39	19	38	23	12	168	39,3
Ukupno (f)	23	20	32	90	40	114	76	33	428	100
Ukupno (%)	5,4%	4,7%	7,5%	21,0%	9,3%	26,6%	17,8%	7,7%	100,0%	
Vrednost $\chi^2$ , p, V, df	$\chi^2$ 45,042; p = 0,022; V = 0,162; df = 28									

Prema podacima iz table 3, uviđamo da oni sa najnižim nivoom obrazovanja u većoj meri procenjuju da obavljaju posao koji se ne vidi i nije dovoljno plaćen, što možemo da dovedemo u vezu sa generalno slabijim položajem manje obrazovanih, njihovim nerazumevanjem prava i nedostatkom informacija, znanja i veština da se sa takvom situacijom izbore. Poznato je da se obrazovaniji uspešnije i brže prilagođavaju, karijerno su rezilijentniji, odnosno bolje se nose sa nepovoljnim i neočekivanim situacijama u svom radu (Noe, 2010). Međutim, uzorak kategorije nezavršena i završena osnovna škola nije dovoljan kako bismo izneli bilo kakve zaključke u tom pravcu. Kategorije trogodišnja i četvorogodišnja srednja škola, viša škola i doktorske studije imaju iste ili približne odgovore *nimalo ili u maloj meri* ili *u velikoj meri ili u potpunosti*, dok je broj ispitanika koji su završili master i specijalističke studije iz kategorije *nimalo ili u maloj meri* nešto veći, što možemo da pripišemo činjenici da mahom oni koji su već u radnom odnosu upisuju tu vrstu studija zbog konkretnih potreba posla, radnog mesta ili povećanja

plate, te je možda iz tog razloga situacija nešto jasnija. Međutim, ako odgovorima pridružimo odgovore iz kategorije *osrednje*, procenat onih koji uglavnom obavljaju nevidljiv i neplaćen rad ipak nije zanemarljiv. Nalazi jesu statistički značajni, međutim veličina efekta ( $V = 0,162$ ) govori u prilog slabe povezanosti.

Tabela 3 predstavlja rezultate istraživanja u odnosu na veličinu organizacije u kojoj su ispitanici radno angažovani.

**Tabela 3.** Procena stepena obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada u odnosu na veličinu organizacije u kojoj su ispitanici zaposleni

„Nevidljiv“ i neplaćeni rad – procena stepena obavljanja	Veličina organizacije				N	
	Do 10 zaposlenih (mikro pravno lice)	Od 11 do 50 zaposlenih (malo pravno lice)	Od 51 do 250 zaposlenih (srednje pravno lice)	Preko 250 zaposlenih (veliko pravno lice)	f	%
Nimalo ili u maloj meri	36	27	38	66	167	39,0
Osrednje	9	19	25	40	93	21,7
U velikoj meri ili u potpunosti	46	40	30	52	168	100,0
Ukupno (f)	91	86	93	158	428	
Ukupno (%)	21,3%	20,1%	21,7%	36,9%	100,0%	
Vrednost $\chi^2$ , p, V, df	$\chi^2 = 24,308$ ; $p = 0,018$ ; $V = 0,138$ ; $df = 12$					

Iz prikazane tabele uočavamo da ispitanici iz manjih radnih organizacija (mikro i malo pravno lice) u nešto većem broju procenjuju da obavljaju nevidljiv i neplaćen rad *u velikoj meri ili u potpunosti*, dok ispitanici iz većih radnih organizacija (srednje i veliko pravno lice) više procenjuju da nisu *nimalo* ili su *u maloj meri* izloženi takvoj vrsti dodatnog rada. I ti nalazi su statistički značajni, međutim, kao i u prethodnoj tabeli, vrednost veličine efekta povezanosti ( $V = 0,138$ ) je niska. Budući da je u manjim organizacijama manje zaposlenih, pretpostavljamo da se od njih i očekuje da obavljaju više poslova jer podela radnih zadataka nije isključiva i striktna, veoma je fluidna i zavisi od date situacije. Obično jedna osoba ima više zaduženja, pokriva više radnih uloga i zadataka koji se obavljaju u skladu sa potrebama, procesi i procedure rada su nešto fleksibilnije, što može biti prednost zbog mogućnosti brzog prilagođavanja i rešavanja problema, ali i prostor za stres i sagorevanje zbog nejasnih uloga i neizvesne svakodnevnice.

U većim organizacijama i sistemima uloge i zaduženja su jasnije, zavise od sektora ili pozicije na kojoj se zaposleni nalazi, opisi radnog mesta su konkretniji, podeljeni prema delokrugu, uglavnom je jasan put obraćanja i redosleda obavljanja radnih zadataka, striktniji su procesi i procedure rada. Imajući to u vidu, svaki zaposleni ima i određeni stepen autonomije u okviru svoje nadležnosti.

*Mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju prakse „nevidljivog“ i neplaćenog rada*

Da bismo odgovorili na drugo istraživačko pitanje i uvideli koliku moć ispitanici pridaju obrazovanju kako bi se prevazišle situacije i praksa „nevidljivog“ i neplaćenog rada, predstavljamo, pre svega, rezultate te procene u odnosu na nivo obrazovanja ispitanika (tabela 4).

**Tabela 4.** Procena stepena mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju prakse „nevidljivog“ i neplaćenog rada u odnosu na nivo obrazovanja ispitanika

Mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju prakse „nevidljivog“ i neplaćenog rada	Nivo obrazovanja								N	
	Nepotpuna osnovna škola	Osnovna škola	Trogodišnja srednja škola	Četvorogodišnja srednja škola (gimnazija, srednja stručna škola)	Viša škola ili visoka strukovna škola	Fakultet/osnovne studije	Master ili specijalističke studije	Doktorske studije	f	%
Nimalo ili u maloj meri	6	4	17	46	25	53	42	20	213	49,8
Osrednje	5	9	8	22	6	29	22	5	106	24,8
U velikoj meri ili u potpunosti	12	7	7	22	9	32	12	8	109	25,4
Ukupno (f)	23	20	32	90	40	114	76	33	428	100
Ukupno (%)	5,4%	4,7%	7,5%	21,0%	9,3%	26,6%	17,8%	7,7%	100,0%	
Vrednost $\chi^2$ , p, V, df	$\chi^2 = 55,664$ ; $p = 0,001$ ; $V = 0,180$ ; $df = 28$									

Rezultati istraživanja su prilično iznenađujući i neočekivani. Niže obrazovani zaposleni, iz kategorija nepotpuna i potpuna osnovna škola, u većem broju smatraju da obrazovanje može *u velikoj meri ili u potpunosti* da deluje da se prevaziđu situacije nevidljivog i neplaćenog rada. Razlog za takav rezultat možemo da potražimo u pretpostavci da slabije obrazovani smatraju da su nedovoljno obrazovani i da bi im upravo obrazovanje donelo neku vrstu zaštite, bolju platu, povoljniji položaj na radnom mestu i uopšte na tržištu rada.

Obrazovaniji, naročito kategorije od više i visoke škole do doktorskih studija, u većem broju procenjuju da obrazovanje ne može *nimalo ili može u maloj meri* da pomogne da se ta vrsta rada prevaziđe. Takav nalaz može biti posledica njihovog radnog iskustva i njihove mogućnosti da sagledaju situaciju i širu sliku, naročito imajući u vidu da je istraživanje realizovano tokom pandemije kovida 19, kada su uslovi rada bili znatno izmenjeni, a ključni radnici primorani da rade

više i duže, uz istu novčanu nadoknadu, sa dodatnim zahtevima da savladaju onlajn platforme, da rade od kuće, da rade u visokorizičnim situacijama i uslovima (ILO, 2023), što je bilo karakteristično za visokointelektualne poslove koje svakako obavlja obrazovaniji kadar. Predstavljeni rezultati su statistički značajni, a veličina efekta povezanosti ( $V = 0,180$ ) je niska.

U narednoj tabeli (tabela 5) predstavljamo kako ispitanici procenjuju mogućnosti delovanja obrazovanja da se prevaziđe praksa „nevidljivog“ i neplaćenog rada u odnosu na stepen njegovog obavljanja.

**Tabela 5.** Procena mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju prakse „nevidljivog“ i neplaćenog rada u odnosu na stepen obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada

„Nevidljiv“ i neplaćeni rad – procena stepena obavljanja	Procena mogućnosti delovanja obrazovanja u prevazilaženju prakse „nevidljivog“ i neplaćenog rada			N	
	Nimalo ili u maloj meri	Osrednje	U velikoj meri ili u potpunosti	f	%
Nimalo ili u maloj meri	100	34	33	167	39,0
Osrednje	45	32	16	93	21,7
U velikoj meri ili u potpunosti	68	40	60	168	39,3
Ukupno (f)	213	106	109	428	
Ukupno (%)	49,8%	24,8%	25,4%	100,0%	
Vrednost $\chi^2$ , p, V, df	$\chi^2 = 74,019^a$ ; p = 0,000; V = 0,208; df = 16				

Uviđamo da ispitanici koji procenjuju da *nimalo ili u maloj meri* obavljaju nevidljiv ili neplaćen rad u većem broju slabije procenjuju mogućnosti obrazovanja da se takva praksa prevaziđe. Kategorija ispitanika koji *u velikoj meri ili u potpunosti* procenjuju da obavljaju tu vrstu rada daje približne odgovore kada su u pitanju mogućnosti obrazovanja u njegovom prevazilaženju. Međutim, ako uzmemo u obzir i kategoriju *osrednje*, mogli bismo da kažemo da većina koja u većoj meri obavlja nevidljiv i neplaćen rad procenjuje da su mogućnosti delovanja obrazovanja da se on prevaziđe ipak značajne. I ovaj nalaz, kao i prethodni, jeste statistički značajan.

U tabelu 6 je prikazana dosadašnja participacija ispitanika u odnosu na procenu stepena obavljanja nevidljivog i neplaćenog rada.

**Tabela 6.** Procena stepena dosadašnje participacije ispitanika u obrazovnoj aktivnosti *Upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja* u odnosu na procenu obavljanja „nevidljivog“ i neplaćenog rada

Upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja – dosadašnja participacija –	„Nevidljiv“ i neplaćeni rad – procena stepena obavljanja –			N	
	Nimalo ili u maloj meri	Osrednje	U velikoj meri ili u potpunosti	f	%
Da	109	52	83	244	57,0
Ne	58	41	85	184	43,0
Ukupno (f)	167	93	168	428	
Ukupno (%)	39	21,7%	39,3	100,0%	
Vrednost $\chi^2$ , p, V, df	$\chi^2 = 12,382$ ; p = 0,015; V = 0,170; df = 4				

Kao što možemo da primetimo, rezultati iz tabele 6 jesu statistički značajni, ali je veličina efekta povezanosti (V = 0,170) slaba. 244 ispitanika su participirala u obrazovnoj aktivnosti *Upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja*, što čini nešto manje od 60% uzorka. Ukoliko obratimo pažnju na ispitanike koji procenjuju da *nimalo ili u maloj meri* (109) obavljaju nevidljiv i neplaćeni rad, uviđamo da je veći broj ispitanika participirao u ovoj obrazovnoj aktivnosti. Kada pridodamo i kategoriju *osrednje* (52), možemo da zaključimo da je dve trećine uzorka u manjoj meri izloženo toj vrsti rada, što možemo da tumačimo kao povoljan uticaj te obrazovne aktivnosti. Ispitanici koji nisu participirali, u većem broju procenjuju da su u *velikoj meri ili u potpunosti* (85) izloženi praksi nevidljivog i neplaćenog rada. Takvi nalazi potvrđuju mišljenje autora (Čizmić & Vukelić, 2010; Einarsen & Hoel, 2008; ILO, 2017; Robertson & Tinline, 2008) koji tvrde da su obrazovne aktivnosti informisanja i upoznavanja veoma važan element prevencije nepovoljnih radnih uslova u organizaciji.

### Osvrt na mogućnosti obrazovanja – neke mere zaštite u situacijama „nevidljivog“ i neplaćenog rada

Svetska banka (World Bank, 2019) skreće pažnju na značaj obrazovanja kao naj-snažnijeg mehanizma za otklanjanje nejednakosti, koja se usled nedostatka obrazovanja prenosi sa generacije na generaciju. Jedan od predloga Svetske banke jeste izjednačavanje uslova za sticanje veština, čemu bi mogli da doprinesu socijalni ugovori.

Radni kontekst zahteva sticanje i usavršavanje kako stručnih, tako i različitih opštih, mekih, generičkih (ključnih, transferabilnih), naprednih kognitivnih i

socijalnih vještina (Despotović, 2010; World Bank, 2019). Da bi obezbjedili svoje blagostanje u promenljivom radnom okruženju, radnici moraju da nauče da se nose sa različitim vrstama pritiska i uznemirenosti. Postoje dva načina delovanja kako bi zaposleni održali svoje psihološko blagostanje i stekli ličnu otpornost (eng. *personal resilience*), a to su (1) ublažavanje pritiska i (2) promena načina na koji se pritisci doživljavaju (Robertson & Cooper, 2011).

U prethodnim delovima rada smo ukazali na globalne i radne uslove i situacije koji omogućavaju praksu „nevidljivog“ i neplaćenog rada. Taj fenomen posmatramo i iz ugla mogućnosti delovanja obrazovanja u kontekstu njegove prevencije ili prevazilaženja. Imajući u vidu globalni i radni kontekst u kojem taj fenomen nastaje i razvija se, kao i ciljne grupe koje mogu da se nađu u takvoj (prinudnoj) situaciji, predstavljamo neke od obrazovnih intervencija koje „nevidljiv“ i neplaćen rad mogu da preveniraju, ublaže ili otklone.

- *Informisanje i upoznavanje zaposlenih i poslodavaca* – sa zakonskom regulativom, njihovim pravima, mogućim sankcijama (internim i spoljašnjim) i zabranama; sa etičkim kodeksom organizacije; sa raspoloživim načinima profesionalne pomoći; sa procedurama i protokolima u slučaju nepredviđenih situacija i ponašanja; sa obavezama i ulogama zaposlenih i poslodavaca i sa nadležnima za određena pitanja. Te aktivnosti imaju informativnu funkciju, a načini (obaveštenja, izveštaji, zakoni, pravilnici, brošure, internet, radionice, sastanci i dr.) i akteri (relevantna ili stručna osoba, služba, organizacija, institucija i dr.) su raznovrsni (Chappel & Di Martino, 2006; Čizmić & Vukelić, 2010; ILO, 2017; Lubarda, 2008).
- *Kreiranje adekvatnih ugovora i preciziranje prava* – uključiti u ugovore prava i obaveze i zaposlenog i poslodavca, kao i sankcije u slučaju kršenja ugovora (ILO, 2023).
- *Kreiranje zakona, pravilnika i protokola* sa jasnim smernicama, pravima, obavezama i merama u slučaju kršenja (Čizmić & Vukelić, 2010; ILO, 2017).
- *Proširenje sistema socijalne i zdravstvene zaštite* na sve radnike (ILO, 2021; ILO, 2023), sa svim formama ugovora i načinima angažovanja. Na taj način se podržava koncepcija dostojanstvenog rada, ograničava se diskriminacija na osnovu statusa zanimanja. Takođe, neophodno je primenjivati adekvatnu politiku zarade i određivati minimalne plate ključnih radnika, što povećava njihovu sigurnost, uslove rada i dostojanstvo.



- *Razvijanje mehanizama efikasne identifikacije i obezbeđivanja zaštite* (privremeno sklonište i zdravstvena zaštita, psihološko savetovanje, stručna, finansijska pomoć) i *održive reintegracije osoba izloženih prinudnom radu*, kako bi se sprečila njihova ponovna viktimizacija budući da pate od različitih posledica (finansijskih, pravnih, fizičkih, psihosocijalnih i dr.). To zahteva adekvatan pravni i zaštitni okvir, obučene i resursne inspektore rada, organe za sprovođenje zakona i subjekte socijalne zaštite (ILO, 2022).
- *Razvijanje mehanizama za žalbe* i putem telefonskih linija, mobilnih aplikacije (primer, *Apprise*). One omogućavaju osobama koje su izložene prinudnom radu ili trgovini ljudima da se identifikuju, da kontaktiraju i obrate se za pomoć relevantnoj agenciji ili organizaciji (ILO, 2022).
- *Uspostavljanje pravednog sistema nagrađivanja* – decentralizacija autoriteta i praćenje i procenjivanje radnog učinka i nagrađivanja (Grinberg & Baron, 1998)
- *Programi opšte prevencije* (eng. *General prevention programmes*) – podrazumevaju napor da se unaprede liderstvo, radni uslovi, organizaciona politika protiv bilo kog oblika nasilja, obučavanje zaposlenih i menadžera, individualne i organizacione mere (otvorena komunikacija, transparentno poslovanje, kreiranje organizacione kulture i klime u skladu sa ljudskim pravima, podsticanje etičkog i obeshrabrivanje i primena adekvatnog kažnjavanja neetičkog ponašanja i diskriminacije) (Čizmić & Vukelić, 2010; Einarsen & Hoel, 2008). Robertson i Tinlajn (Robertson & Tinline, 2008) kao aktivnosti prevencije podrazumevaju: usklađivanje (eng. *Composition*) – procedure za regrutovanje, selekcija, dodeljivanje odgovarajućih uloga zaposlenima; obučavanje i razvoj (eng. *Training and Development*); situacioni inženjering (eng. *Situational engineering*) – dizajn posla i radno okruženje u smislu organizacione kulture i klime.
- *Kreiranje realističnog opisa posla* (Chappel & Di Martino, 2006; Čizmić & Vukelić, 2010) ili, u slučaju neadekvatnog opisa posla, *redizajn posla* (eng. *Work redesign*) (Leka & Griffiths, 2004). Neadekvatan dizajn ili opis posla uzrokuje, između ostalog, stres, sagorevanje i maltretiranje. Pajević ističe potrebu za profesionalnom selekcijom i klasifikacijom, da „pravi čovek dođe na pravo radno mesto“ (Pajević, 2006, str. 127) zbog značaja da se usaglase osobine i sposobnosti zaposlenog sa zahtevima radnog mesta.

- *Realizovanje obuka* kao prioritet u zemljama gde su stupili na snagu zakoni o prinudnom radu „kako zakonske reforme ne bi nadmašile institucionalne kapacitete potrebne za njihovu primenu“ (ILO, 2022, str. 88) i generalno sprovođenje obuka kao pomoć radnicima i menadžmentu radi lakšeg i bržeg prilagođavanja različitim kriznim i rizičnim situacijama (ILO, 2023). Na primer, kada govorimo o moberima, veoma je koristan pristup da je uzrok njihovog ponašanja zapravo nepostojanje pozitivnih osobina i zaustavljen razvoj, što znači da takva ponašanja mogu da se preveniraju ili prevaziđu pomoću obrazovanja i obučavanja (Esselmont prema: Tehrani, 2012; Kečap & Mihajlović, 2018).
- *Unapređenje statusa stažista* kako ne bi postali sredstvo za iskorišćavanje (Stewart *et al.*, 2021) jer „eksploatorske neplaćene prakse ne bi trebalo da postoje i mi ćemo raditi na tome da ih iskorenimo“ (prema: Paz-Fuchs, 2021, str. 255). Savet Evropske unije je 2014. godine usvojio Preporuku o okviru kvaliteta za pripravnike/stažiste (*Recommendation on a Quality Framework for Traineeships – QFT*) sa ciljem da se olakša prelazak iz obrazovanja na tržište rada, da se unaprede sadržaji učenja i obuka, uslovi rada (Rosin, 2021) i da se poveća transparentnost uslova pripravničkog staža njihovim uvođenjem u ugovor o stažiranju (Stewart *et al.*, 2021).
- *Primena socioemocionalne ekonomije*. Ona održava organizacione odnose i jača društvene veze putem razmene emocija, saosećanja, uvažavanja, dopadanja. Reč ekonomija, u tom kontekstu, znači da se emocije na drugačiji način štede i troše (Finneman, 2003). Emocionalni rad je često dodatni napor koji se ulaže i koji je sastavni deo određenih zanimanja. Međutim, često je nemerljiv, nije vidljiv niti dovoljno plaćen, a posledice po zaposlenog mogu biti značajne. Takođe, tu je i emocionalni rad u odnosu na kolege, u kojem se otvara kompleksno pitanje interpersonalnih odnosa i organizacione klime. U tom kontekstu, imamo fenomen *kulturne neosetljivosti* kada je određeni postupak pripadnika jedne kulture u suprotnosti sa shvatanjima druge. Na primer, u japanskoj tradicionalnoj kulturi osmeh se smatra uvredom, te su za potrebe međunarodnih poslova kompanije angažovale konsultante da japanske biznismene nauče da se smeju (Finneman, 2003, str. 42).
- *Uvođenje algoritamskog upravljanja* predstavlja „korišćenje kompjuterski programiranih procedura za koordinaciju radne snage u organizaciji“ (Baiocco *et al.*, 2022, str. 5). Ta vrsta upravljanja razvijena je na digitalnim platformama rada, gde je i najrasprostranjenija. Postoje

napori da se primeni i u „običnim“ tradicionalnim poslovima. Iako je to još uvek nedovoljno, taj proces je naročito ubrzala pandemija kovida 19. Postavlja se etičko pitanje – da li odluke koje „donose“ algoritamski sistemi mogu biti nepristrasne, poštene i pravedne. Takođe, razdvajanje koncepcije i izvršenja posla, kao i centralizacija kontrole mogu da utiču na to da radnici izgube autonomiju. Sve to može da utiče na opis posla, praćenje i procenjivanje rada, što može da dovede do „kvantifikovanja sopstvenog doprinosa na poslu“ (Moore and Robinson prema: Baiocco *et al.*, 2022, str. 18).

- *Uspostavljanje ravnoteže između posla i privatnog života.* U jednom od istraživanja sprovedenim tokom pandemije kovida 19, ispitanici su, kao stresore, između ostalog, naveli balansiranje između potreba i zahteva posla i privatnog života (36,9% ispitanika), usamljenost i osećaj izolovanosti (24,3%), preopterećenost radom do iznemoglosti usled pritiska, umora, emocionalne iscrpljenosti, prezasićenosti (sagorevanja) (22,9%). Takođe, ispitanici su izjavili da koriste različite obrazovne aktivnosti kako bi prevazišli te i druge stresore povezane sa poslom (Kecap, 2021).
- *Uvođenje i sprovođenje mera protiv prinudnog rada:* povećanje učešća i uticaja radnika – udruživanje radnika zarad kolektivnog pregovaranja; formalizacija neformalnih radnih mesta; proširenje socijalne zaštite i zakonske pokrivenosti neformalnih radnika i migranata (uključujući i donje granice); proširenje zakonske pokrivenosti; promovisanje nepristrasne i etičke regrutacije, nasuprot obmani o prirodi i uslovima rada, identitetu poslodavca, zameni ugovora i drugo; usvajanje zakona i uredbi u skladu sa međunarodnim standardima rada i smernicama; osnaživanje kapaciteta i povećanje dometa državnih inspektora rada koji imaju ulogu u prevenciji, identifikaciji i praćenju prinudnog rada, obučeni su za otkrivanje i reagovanje na prekršaje iz oblasti rada, upućuju počiniocima krivičnim organima, radnike nadležnima za zaštitu radi pružanja pomoći i praćenja, imaju važnu funkciju podizanja svesti o rizicima prinudnog rada i obavezama poslodavaca, mogu imati participativni pristup koji podrazumeva angažovanje niza zainteresovanih strana u neformalnoj ekonomiji (ILO, 2022).
- *Zaustavljanje modernog ropstva* usvajanjem Ciljeva održivog razvoja do 2030. godine – globalna zajednica se obavezala da će okončati moderno ropstvo. Potreban je pristup čitavog društva, a najveću odgovornost za promene snose nacionalne vlade (ILO, 2022).
- *Regulisanje rada od kuće prema konvencijama ILO* (ILO, 2021).

Suočene sa zahtevom za poboljšanjem kvaliteta radnog života, zemlje širom sveta preispituju sisteme finansijske, zdravstvene i socijalne zaštite, sa ciljem da unaprede mogućnosti, prilike i prava radnika i otklone diskriminaciju. Da bi se podigla vidljivost rada pojedinih kategorija radnika, treba se, pre svega, pozabaviti njihovim statusom i uspostaviti sisteme socijalne, finansijske i druge zaštite, jer nisu u mogućnosti da utiču na uslove rada i ostvaruju svoja prava ako su nevidljivi za sistem.

Uzimajući u obzir sva pitanja i uslove globalnog konteksta rada, uočavamo neophodnost stalnog prilagođavanja tržištu rada i radnom okruženju, pa tako i karijernu otpornost, koja predstavlja „sposobnost zaposlenih da se nose sa pitanjima koja utiču na njihov rad“ (Noe, 2010, str. 550). Pojam ljudskog kapitala je pristup u koji treba ulagati, a koji posmatra zaposlene kao vrednost organizacije (Noe, 2010). Bez obzira na zakone, odredbe i kvalitet zaposlenih, lider je onaj koji definiše i usmerava kulturu i klimu organizacije, uslove njenog rada i način na koji se bavi pitanjima. Aktuelne promene izazivaju neizvesnost i strah za budućnost, ali i izraženu potrebu za sticanjem veština koje su neophodne za obavljanje različitih poslova i zanimanja u promenljivim uslovima. Postoji velika potreba za daljim postavljanjem pitanja o prevenciji i prevazilaženju nevidljivog i neplaćenog rada pomoću obrazovnih aktivnosti, bilo u globalnom ili radnom kontekstu.

## Reference

- ANĐELKOVIĆ, B., ŠAPIĆ, J., & SKOČAJIĆ, M. (2019). *Gig ekonomija u Srbiji: ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama?* Centar za istraživanje javnih politika.
- BAIOCCO, S., FERNANDEZ-MACÍAS, E., RANI, U., & PESOLE, A. (2022). The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts. Background Paper Series of the Joint EU-ILO Project “Building Partnerships on the Future of Work”. ILO, European Commission.
- BLACKHAM, A. (2021). Working at the edges of legal protection: Equality law and youth work experience from a comparative perspective. In A. Stewart, R. Owens, N. O’Higgins, A. Hewitt (Eds.), *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience* (pp. 302–320). International Labour Organization, Edward Elgar Publishing Limited.
- CHAPPEL, D., & DI MARTINO, V. (2006). *Violence at Work*. International Labour Office.
- ČABARKAPA, M. (2017). *Profesionalni stres: psihologija stresa na radu*. Zavod za udžbenike.
- ČIZMIĆ, S., & VUKELIĆ, M. (2010). Maltretiranje na radnom mestu – pogled na novu perspektivu. *Andragoške studije*, 1, 61–76.

- DESPOTOVIĆ, M. (2010). *Razvoj kurikuluma u stručnom obrazovanju*. Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- DONKIN, R. (2010). *The Future Of Work*. Palgrave Macmillan.
- DUFFY, M., & SPERRY, L. (2014). *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*. Oxford University Press.
- EINARSEN, S., & HOEL, H. (2008). Bullying and Mistreatment at Work: How Managers May Prevent and Manage Such Problems. In A. Kinder, R. Hughes, L. C. Cooper (Eds.), *Employee Well-being Support: A Workplace Resource* (pp. 161–174). John Wiley & Sons.
- EU-OSHA: EUROPEAN RISK OBSERVATORY REPORT. (2010). *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*. Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND & ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, International Labour Office.
- FINNEMAN, S. (2003). *Understanding emotions at work*. Sage Publications.
- GRINBERG, DŽ., & BARON, R. A. (1998). *Ponašanje u organizacijama: razumevanje i upravljanje ljudskom stranom rada*. Želnid.
- ILO. (2017). *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. ILO.
- ILO. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. International Labour Office.
- ILO. (2022). *Global Estimates of Modern Slavery Forced Labour and Forced Marriage*. ILO, Walk Free, and International Organization for Migration (IOM).
- ILO. (2023). *World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work*. International Labour Office.
- KECAP, E. (2012). Osnovni kvaliteti obuka za ublažavanje efekata izgaranja na poslu. U Alibabić, Š., Medić, S. i Bodroški-Spariosu, B. (ur.), *Kvalitet u obrazovanju – Izazovi i perspektive* (str. 81–97). Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.
- KECAP, E. (2021). Uloga obrazovanja u prevazilaženju stresa na poslu u vreme krize. U Š. Alibabić (ur.), *Život u kriznim vremenima – andragoški pogledi, zbornik radova* (str. 43–58). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- KECAP, E., & MIHAJLOVIĆ, D. (2018). Education and Quality of Life at Work – Towards the Prevention and Overcoming of Mobbing. In B. Käßlinger, K. Ovesni, J. Vranješević (Eds.), *Strategies to Improve Quality of Education* (pp. 75–89). Institute for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy; Institut für Erziehungswissenschaft, Justus-Liebig-Universität.
- LANDY, F. J., & CONTE, J. M. (2013). *Work in the 21st century*. John Wiley & Sons.
- LEKA, S., & GRIFFITHS, A. (2004). Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. *Protecting workers' health series, 3*. World Health Organization, Institut of work, health & organizations.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. (2021). Traineeships and systemic discrimination against young workers. In A. Stewart, R. Owens, N. O'Higgins, A. Hewitt (Eds.), *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience* (pp. 321–333). Edward Elgar Publishing Limited.

- LUBARDA, B. (2008). Mobing/Buling na radu. *ABC – časopis urgentne medicine*, VIII (3), 133–142.
- MCCLATCHY, S. (2014). *Decide: work smarter, reduce your stress, and lead by example*. Wiley.
- NOE, R. A. (2010). *Employee training and development (5th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin.
- PAJEVIĆ, D. (2006). *Psihologija rada*. Liber.
- PAZ-FUCHS, A. (2021). Internships, Employability and the Search for Decent Experience. In A. Stewart, R. Owens, N. O’Higgins & A. Hewitt (Eds.), *Trainees – the new army of cheap labour: Lessons from workfare* (pp. 255–268). Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- PEJATOVIĆ, A. (2019). *Obuka za odrasle – susret očekivanja i procenjivanja*. Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.
- PEJATOVIĆ, A., & ORLOVIĆ LOVREN, V. (2014). *Zaposlenost i obrazovanje posle pedesete*. Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu; Društvo andragoga Srbije.
- ROBERTSON, I., & COOPER, C. (2011). *Well-Being: Productivity and Happiness at Work*. Palgrave Macmillan.
- ROBERTSON, I., & TINLINE, G. (2008). Understanding and Improving Psychological Well-being for Individual and Organisational Effectiveness. In A. Kinder, R. Hughes, L. C. Cooper (Eds.), *Employee Well-being Support: A Workplace Resource* (pp. 39–49). John Wiley & Sons.
- ROSAS, G., & CORBANESE, V. (2006). *Glossary of key terms on learning and training for work*. International Training Centre of the ILO.
- ROSIN, A. (2021). Fundamental rights broadening the scope of labour law? The example of trainees. In A. Stewart, R. Owens, N. O’Higgins, A. Hewitt (Eds.), *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience* (pp. 285–301). Edward Elgar Publishing Limited.
- STEWART, A. (2021). The nature and prevalence of internships. In A. Stewart, R. Owens, N. O’Higgins, A. Hewitt (Eds.), *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience* (pp. 17–33). Edward Elgar Publishing Limited.
- STEWART, A., OWENS, R., O’HIGGINS, N., & HEWITT, A. (2021). Internships: A policy and regulatory challenge. In A. Stewart, R. Owens, N. O’Higgins, A. Hewitt (Eds.), *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience* (pp. 2–16). Edward Elgar Publishing Limited.
- TEHRANI, N. (2012). Introduction to workplace bullying. In: Noreen Tehrani (Ed.), *Workplace Bullying: Symptoms and Solutions* (pp. 1–18). New York: Routledge.
- WALTON, M. (2008). In Consideration of a Toxic Workplace: a Suitable Place for Treatment. In A. Kinder, R. Hughes, L. C. Cooper (Eds.), *Employee Well-being Support: A Workplace Resource* (pp. 9–24). John Wiley & Sons.
- WORLD BANK (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. World Bank.

Edisa Kecap<sup>5</sup>  
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

Dubravka Mihajlović<sup>6</sup>  
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

Aleksandra Pejatović<sup>7</sup>  
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

## Education: The Way Out of the Shadows of Invisible and Unpaid Work

**Abstract:** The goal of this empirical research is to examine the assessments of the possible impact of education on overcoming the practice of “invisible” and unpaid labour of employees. We have analyzed the phenomenon of “invisible” and unpaid labour in two contexts: (1) In the *global* context, this phenomenon is understood as a general situation on the labour market, where forms of non-standard, more flexible forms of work engagement are increasingly present, including informal work and the categories of “invisible” and digital workers, the modern slavery phenomenon, as well as the phenomenon of precarious work, which is mainly characterized by temporary workers’ insecure and uncertain positions, limited access to and inadequate coverage provided by the systems of legal, social, and health protection; (2) In the *work* context, by “invisible” and unpaid work we mean “hidden”, overtime, unrecognized, and unpaid unpaid daily tasks and activities performed by employees, which. This situation particularly affects certain categories of employees. In this context, forced labour is also explained as part of modern slavery. Our research was conducted by using a sample of 428 employed respondents in Belgrade during the COVID-19 pandemic. The results of the research provide answers to several questions: to what extent respondents assess their work as “invisible” and unpaid, what possibilities for overcoming the practice of such work, in their assessment, education provides, and whether, in relation to their assessment of the extent of performing “invisible” and unpaid labour, the respondents participated in an educational activity that thematically touched upon introducing them to the ethical code of their organization and sanctions in case of its violation. In the context of a continuing review of the level of democracy in society, we believe that the issue of the visibility of the unfavorable posi-

---

<sup>5</sup> Edisa Kecap, PhD, is an Assistant Professor and Research Fellow at the Faculty of Philosophy, University of Belgrade (edisa.kecap@f.bg.ac.rs).

<sup>6</sup> Dubravka Mihajlović, PhD, is an Assistant Professor and Research Fellow at the Faculty of Philosophy, University of Belgrade (dunja\_mihajlovic@yahoo.com).

<sup>7</sup> Aleksandra Pejatović, PhD, is a Full Professor at the Faculty of Philosophy, University of Belgrade (apejatov@f.bg.ac.rs).

on and value of certain categories of employees is important and calls for responsibility and active engagement of work organizations, legislation, and society. To emerge from the shadow of this important issue, we view education as the torch that, first of all, can point to the facts that were “invisible” up until now, shed a light, and show us the path to resolve this issue in the future.

**Key words:** invisible and unpaid labour, forced labour, informal work, adult education, COVID-19 pandemic