

## Operacionalizacija prekrasnog rada u naučnim istraživanjima: Kritički pregled literature

Aleksandra Marković<sup>1</sup>

Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet,  
Institut za sociološka istraživanja, Beograd, Srbija

Rad predstavlja kritički pregled literature o operacionalizaciji prekrasnog rada i prekrasnosti. Polazeći od uvida da prekrasnost i prekrasni rad, uprkos širokoj upotrebi pojmova u savremenim društvenim naukama, još uvek nisu univerzalno operacionalizovani, te da u domaćoj literaturi nedostaje ovakvih prikaza, osnovni cilj rada je da ukaže na značaj operacionalnih definicija za kumulaciju naučnog znanja i uporedivost empirijskih nalaza. U prvom delu razmatra se odnos između teorijskih pojmova i njihove empirijske primene, sa posebnim osvrtom na značaj, ulogu i funkciju operacionalnih definicija. U centralnom delu rada analiziraju se odabrani primeri empirijskih istraživanja, pri čemu se ne nude samo deskriptivni prikazi već i kritički komentari različitih pristupa merenju prekrasnosti i prekrasnog rada. Zaključno, pokazuje se da pojmovna neujednačenost i raznolikost operacionalnih definicija, dimenzija i indikatora i dalje predstavljaju ključan izazov u istraživanju prekrasnog rada i prekrasnosti. Bez jasnog teorijskog okvira i refleksivne operacionalizacije, istraživanja prekrasnog rada rizikuju da ostanu na nivou čistog empirizma.

**KLJUČNE REČI:** prekrasni rad / prekrasnost / operacionalna definicija / kritički pregled literature / metodologija društvenih istraživanja

---

Korespondencija: [aleksandra.markovic@f.bg.ac.rs](mailto:aleksandra.markovic@f.bg.ac.rs), Univerzitet u Beogradu – Filozofski fakultet, Čika Ljubina 18–20, Beograd

<sup>1</sup> ORCID  <https://orcid.org/0000-0001-5219-4220>

## Uvod

U sociološkim pristupima prekarnosti i prekarnom radu mogu se izdvojiti dve glavne istraživačke linije.<sup>2</sup> Prva se odnosi na studije prekarnosti (*precarity*), koje dominantno polaze iz ugla ekonomske sociologije i fokusiraju se na strukturne transformacije sfere rada, odnosno na eroziju nekadašnjeg fordističkog režima zaposlenja, te širenje tzv. nestandardnih oblika rada. U ovom pristupu prekarnost se razume pre svega kao socijalno-ekonomski uslov povezan sa promenama na tržištu rada i institucionalnim okvirima. Druga linija istraživanja takođe problematizuje prekarnost (*precariousness*), ali naglasak stavlja na subjektivno i egzistencijalno iskustvo nesigurnosti i stanje, proširujući analizu izvan sfere rada ka širim životnim i identitetskim dimenzijama. Ovaj pristup prekarnost posmatra kao relacioni fenomen, oblikovan kroz različitu dinamiku između društvenih uslova, subjektivnosti i procesa subjektivizacije. U tom smislu pravi se jasna razlika između objektivnog stanja (*condition*) i proživljenog iskustva (*experience*) (Armano et al., 2022).

Pored navedene linije podele, Džozef Čunara (Joseph Choonara) primećuje da se istraživanja prekarnog rada mogu podeliti u još dve grupacije. Prvu čine istraživanja koja teže generalizaciji na celokupnu radnu snagu i prekarnost vide kao savremenu osobenost neoliberalnog kapitalizma, dok drugu grupu čine studije koje ispituju uže grupe radne snage (IT stručnjake, migrante, muzičare i sl.). U prvim se prekarnost pozicionira kao široko rasprostranjena karakteristika savremenih oblika rada i ova istraživanja su najčešće zasnovana na opsežnim kvantitativnim istraživanjima, dok potonja grupacija studija najčešće počiva na kvalitativnim podacima i nudi uvid u specifična radna iskustva. Dodatno, a za nas u ovom radu najvažnije, „uprkos relativnoj novini pojma, iznenađujuće je mali broj autora razmatranih u ovoj literaturi koji nude jasnu i sadržajnu definiciju prekarnosti“ (Choonara, 2019, str. 65). Odsustvo jasnih i konzistentnih definicija prekarnosti i prekarnog rada predstavlja možda i najvažniji problem, jer otežava prelazak sa teorijskog na empirijski aspekt istraživanja, determiniše i analitički nivo i tumačenje

---

<sup>2</sup> Rad predstavlja izvode (deo jednog od poglavlja) iz doktorske teze “Ideološko-politička orijentacija prekarijata u Srbiji”, odbranjene marta 2022. godine na Filozofskom fakultetu u Beogradu (Odeljenje za sociologiju).

nalaza, te doprinosi konceptualnoj fragmentaciji literature (Choonara, 2019, str. 66–71).

Osnovni cilj rada koji je pred čitaocima jeste da ukaže na značaj operacionalnih definicija za kumulaciju naučnog znanja i uporedivost empirijskih nalaza. Stoga se u prvom delu razmatra odnos između teorijskih pojmova i njihove empirijske primene, sa posebnim osvrtom na značaj, ulogu i funkciju operacionalnih definicija. U centralnom delu rada analiziraju se odabrani primeri empirijskih istraživanja, pri čemu se ne nude samo deskriptivni prikazi već i kritički komentari različitih pristupa merenju prekarnosti i prekarnog rada. Zaključno, pokazuje se da pojmovna neujednačenost i raznolikost operacionalnih definicija, dimenzija i indikatora i dalje predstavljaju ključan izazov u istraživanju prekarnog rada i prekarnosti.<sup>3</sup>

### **Između teorije i empirije: Uloga, značaj i funkcija operacionalnih definicija**

Naučno saznanje uopšte, a samim tim i naučne teorije, sazdate su od mreže pojmova koji predstavljaju proučavane pojave, a koji se razlikuju po svojim sadržajima, obimu i kompleksnosti. No, koliko god jedan pojam bio apstraktan i kompleksan, na koncu, svaki mora biti u neposrednom iskustvu proveren. Da bi značenje jednog pojma bilo u potpunosti određeno, uz teorijsko definisanje pojma, neophodno je ponuditi i operacionalnu definiciju pojma. Drugim rečima, „operacionalnom definicijom se, pomoću opažajnih elemenata ili operacija kojima se stvaraju iskustveni podaci, utvrđuje sadržaj tog pojma u ravni konkretnog” (Bogdanović, 2007, str. 379). Operacionalna definicija treba da zadovolji uslove teorijske adekvatnosti i pouzdanosti (Bogdanović, 2007). Načelo teorijske adekvatnosti pretpostavlja da operacionalna definicija mora verno odlikovati iskustveni sadržaj određenog teorijskog pojma. Iskustveno proveravanje određene teorije, tj. proveravanje adekvatnosti jednog merila moguće je na više načina: na osnovu prognostičke vrednosti dobijene merilom, primenom na tzv. poznate grupe, na osnovu mišljenja stručnjaka

---

<sup>3</sup> Obim rada uslovljava fokus na naučna istraživanja, ali pored naučnih istraživanja, sveobuhvatniji pristup temi morao bi da uključi i pristupe međunarodnih organizacija i institucionalnih aktera u definisanju i merenju prekarnog rada, ukazujući na njihove analitičke mogućnosti, ali i ograničenja. Za opširnije predstavljanje operacionalizacije prekarnog rada od strane međunarodnih i nadnacionalnih organizacija videti poglavlje „Analitički okvir: operacionalizacija pojmova“ u Marković (2022).

(što je najdiskutabilnije), izradom uporednih merila, te kombinovanom primenom raznih postupaka. Sa druge strane, pouzdano je ono merilo koje daje (približno) iste rezultate kada ga primenjuju različita stručna lica na isti iskustveni sadržaj, poštujući proceduralna pravila. Ispitivanje pouzdanosti merila moguće je: putem uzastopne primene (poželjno od strane različitih istraživača) na isti iskustveni sadržaj i pomoću stvaranja ekvivalentnih oblika merila koji se istovremeno ili uzastopno upotrebljavaju (Milić, 1996).

To znači da se u praksi radi bližeg određenja pojma, najpre pristupa razdvajanju njegovih bitnih sastavnih delova, odnosno utvrđivanju dimenzija koje čine jedan (najčešće složen) pojam. Spuštanje analize na poslednji i najmanje apstraktan nivo dešava se formulacijom indikatora, koji moraju da ispune dva zahteva: 1) moraju biti manje apstraktni od istraživanog pojma ili njegovih dimenzija, odnosno treba da budu lako prepoznatljivi u iskustvenoj ravni i 2) moraju biti u međusobnoj vezi sa ostalim indikatorima i latentnim činiocem, što sa sobom povlači poželjnost višestrukog broja indikatora (Manić, 2013; Đurić, 1962). Drugim rečima, „osnovno načelo jeste da se odaberu najstabilniji pokazatelji i njihov optimalan broj za merenje čitavog iskustvenog raspona u kome se pojavljuje predmet merenja” (Milić, 1996, str. 627). No, čak i kada je pojam na isti način teorijski definisan, to ne znači da operacionalne definicije određenog pojma moraju biti istovetne u empirijskim istraživanjima, posebno onim koje se sprovode u različitim vremenskim i prostornim tačkama. Naime, „strogo i isključivo vezivanje teorijskog sadržaja pojmova za sasvim konkretne oblike operacionalizacije ograničava mogućnost primene u širim istorijskim i uporednim istraživanjima. (...) Priroda društvene stvarnosti, dakle, zahteva stvaranje različitih, međusobno ekvivalentnih operacionalizacija za iste teorijske pojmove, jer se inače iskustvena preciznost saznanja plaća vrlo velikim ograničenjem njihove opštosti” (Milić, 1996).

Ponuditi operacionalnu definiciju određenog pojma nije jednostavan posao. Naime, operacionalna definicija uslovljena je istovremenim delovanjem višestrukih činilaca: za nas neuhvatljivim ličnim jednačinama istraživača (primarnim iskustvom istraživača i njegovom sociološkom imaginacijom), društvenim kontekstom, teorijskim shvatanjima istraživača, ali i složenošću same istraživane pojave (Manić, 2013). Iako ova izrada „uputstva istraživaču” (Fajgelj, 2005, str. 43) nije jednostavan posao, čini se da je izlišno i govoriti o njenoj neophodnosti. Bez operacionalne definicije nema empirijskih istraživanja (a samim tim nema

ni iskustvenih podataka), nema kvantifikacije, te bez jasne operacionalne definicije nema ni proverljivosti istraživanja putem ponovljivosti (Fajgelj, 2005). Iz navedenog jasno je da je, posebno kada govorimo o kvantitativnim istraživanjima, operacionalizacija pojma odnosno kreiranje mernog instrumenta nužan preduslov istraživanja. Nesporno je da je jedna od značajnih funkcija merenja pojmovna, pre svega u pogledu stvaranja tehničkih mogućnosti za preciznije povezivanje apstraktnih naučnih pojmova sa stvarnošću. Ipak, precenjivanje ove funkcije može dovesti do pogrešnog izjednačavanja nauke sa merenjem. Upravo ovakvo precenjivanje merenja moguće je pronaći u operacionizmu, koji je pokidao niti između iskustvenih pojava i širih teorijskih sistema i ostalih pojmova u nauci (Milić, 1996). Bez čvrsto osmišljene teorijske definicije, put od teorijskog razumevanja do dobro razvijene operacionalne definicije ne stoji na čvrstim nogama.

### **Operacionalizacija prekarnosti i prekarnog rada u naučnim istraživanjima**

Geri Rodžers (Gerry Rodgers) konceptualizovao je krajem prošlog stoleća dimenzije prekarnosti, koje su posebno značajne jer su omogućile operacionizaciju ovog pojma i poslužile kao kasnije osnova za brojna empirijska istraživanja. Ovaj ekonomista razlikuje četiri dimenzije prekarnosti: vremensku (koja se odnosi na nivo sigurnosti u stalnost zaposlenja i rizik od gubitka posla), organizacijsku (kolektivna i individualna kontrola radnika nad radnim procesom, radnim vremenom, tempom rada, ali i zdravstveni i sigurnosni aspekt rada), socijalnu (nivo zaštite kroz sindikalno predstavninstvo ili pravnu zaštitu, pristup socijalnom osiguranju, pravno uređeni načini davanja otkaza koji ne sme biti zasnovan na diskriminaciji) i ekonomsku (visina nadnice i povećanje nadnice) (Frade et al, 2004; Rodgers, 1989). Čini se da ovde nedostaju dve dimenzije. Prva se tiče vlasništva, naime da li su u pitanju javni sektor ili privatne firme, a druga se tiče radne pozicije u hijerarhiji radne organizacije. Pitanje prekarnosti trebalo bi da bude usmereno i na pitanje kvaliteta rada (dostojanstvenog rada), ali istraživači se slažu da je to kategorija koju je veoma teško definisati i pronaći indikatore kojima bismo merili sam kvalitet rada (Frade et al, 2004). Stoga se najčešće prekarni rad operacionizuje i meri kroz indikatore nesigurnosti (odnosno nestalnosti zaposlenja), loše radne uslove, niske nadnice i nedostatak zaštite (Frade et al, 2004). Kao šira operacionalna definicija prekarnog rada i zaposlenja

koristi se ta da ono uključuje „različite oblike zaposlenja ustanovljenih ispod društveno prihvaćenih normativnih standarda (...) po jednom ili više kriterija/dimenzija (četiri dimenzije prekarnosti) što rezultira nejednakostima između radnika (...) i neujednačene distribucije nesigurnosti i rizika koje su povezane s ekonomskim životom uopšte i s tržištem rada posebno” (Frade et al, 2004, str. 9; Starčević, 2014).

Nekoliko decenija kasnije, psihološkinja Heder Skot-Maršal (Heather Scott-Marshal) i ekonomista Emil Tompa (Emile Tompa) proširili su Rodžersovu operacionalizaciju pojma prekarnosti. Ovi autori tvrde da ekskluzivno usredsređivanje na prirodu ugovora o radu zamagljuje činjenicu da mnoga iskustva na tržištu rada (posebno) u novoj ekonomiji pokazuju obeležja koja se mogu okarakterisati kao prekarnost, te da su ta iskustva potencijalno štetna po zdravlje i dobrobit pojedinca. Iako ugovor o radu može predstavljati ključni pokazatelj nesigurnosti, to je ipak samo jedan od brojnih faktora vezanih za rad koji mogu dovesti do ovih iskustava (Scott-Marshall & Tompa, 2011). Stoga oni proširuju Rodžersovu operacionalnu definiciju dodajući još četiri dimenzije koje definišu prekarni rad: (1) društveni status radne uloge, (2) socijalnu podršku na radu od strane kolega, (3) rizik od izlaganja fizičkim opasnostima i (4) mogućnosti za obuke i napredovanje u karijeri.

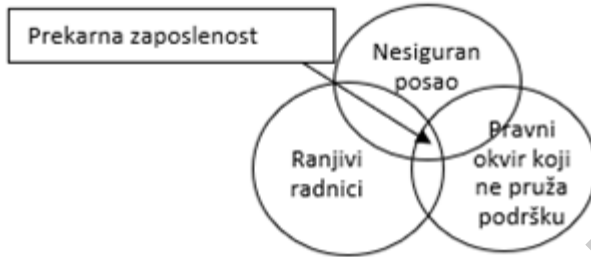
Društveni status radne uloge može se zasnivati na položaju pojedinca u hijerarhiji zanimanja, percepciji saradnika o položaju pojedinca u organizaciji, ali može biti zasnovan i na širem društvenom položaju koji proističe iz rasne ili etničke pripadnosti, pola, starosti i sl. Takođe, radni status može biti povezan i sa vrstom ugovornog odnosa (npr. radnici na privremenim i povremenim poslovima mogu imati niži položaj u radnoj organizaciji od stalno zaposlenih radnika). Socijalna podrška od strane kolega uslovljena je ne samo kulturom radne organizacije, već i društvenim statusom radne uloge. Niži društveni položaj radnika na privremenim/povremenim poslovima čini ove radnike podložnim socijalnoj isključenosti u odnosu na i od strane radnika sa punim radnim vremenom, što vodi povećanju anksioznosti, depresije i osećanja usamljenosti. Rizik od izlaganja fizičkim, biološkim, hemijskim, radioaktivnim ili drugim opasnostima koje mogu narušiti fiziološko zdravlje pojedinca predstavlja treću dimenziju prekarnog rada kojom su Tompa i saradnici proširili konceptualni okvir prekarnosti. Najzad, mogućnosti za obuke i napredovanje u karijeri povezani su sa prekarnim radom. Tako se pokazuje da je manje verovatno da će radnici koji rade u okviru ne-standardnih radnih aranžmana biti na rukovodećim položajima

ili da će imati pristup mogućnostima za profesionalni razvoj u okviru radnih organizacija (Tomba et al, 2007; Scott-Marshall & Tomba, 2011). Autorica ovih redaka nije sigurna da li je proširenje u ovom pravcu valjano, posebno kada je reč o dimenziji socijalne podrške od strane kolega. Naime, potpuno je nerealno očekivati da ljudi koji se bore međusobno za posao daju socijalnu podršku kolegi, te kako bi to u sadejstvu sa eksploatacijom uticalo uopšte na mogućnost da se neko usavršava i napreduje u karijeri?

Holandski sociolog Martin Olstorn (Martin Olsthoorn) objavio je 2014. godine rad o operacionalizaciji pojma prekarnosti, a pošao je od zapažanja da brojni teoretičari sve češće govore o prekarnosti i prekarnom radu, ali da sami pojmovi nisu jasno određeni, te da se pitanje merenja ovog fenomena javlja kao problematično. Kritikujući Arne Kaleberga (Arne L. Kalleberg), za kojeg navodi da svoje teorijske teze dobro argumentuje ali da empirijski podaci izgledaju kao da ih je *ad hoc* prikupio, postavlja osnovno pitanje na koje u radu želi da pruži odgovor: „kako, u skladu sa teorijskim okvirom, meriti prekarno zaposlenje, a da dobijeni rezultati budu pouzdani i validni?“ (Olsthoorn, 2014, str. 422). Posebna vrednost navedenog rada nalazi se u tome što Olstorn ne samo da najpre pruža pregled postojeće literature o predmetu istraživanja i konceptualnom okviru, već nudi i objašnjenje pojma prekarne zaposlenosti (kojeg razlikuje od prekarnog rada, pre svega u njegovom obimu). Dok je Rodžers definisao prekaru zaposlenost kao situaciju koja, pored ostalih karakteristika, pre svega radnicima ne pruža sigurnost minimalnog standarda za pristojan život, a većina njegovih sledbenika (uključujući i Kaleberga) govorila je o prekarnom zaposlenju kao stanju preteće nesigurnosti i rizika (*state of threatening insecurity or risk*), Olstorn prekarno zaposlenje vidi pre svega kao društveni odnos. Reč je o tome da nije dovoljno prekarnost definisati samo u okvirima karakteristika radnog mesta, te govoriti o prekarnom radu. Neophodna je šira koncepcija, koju ovaj autor vidi u preseku tri osnovne komponente radnog odnosa: nesiguran posao, pravni okvir koji ne pruža podršku i ranjivi radnici (Slika 1). Drugim rečima, njegova koncepcija uzima u obzir tri nivoa ove vrste društvenog odnosa: elemente koji se odnose na sâmo radno mesto, individualni nivo i institucionalni nivo. Čini se da i ovaj autor zaboravlja da uzme u obzir svojinski odnos vlasnik-zaposleni, kao i potencijalni udeo u dobiti.

## Slika 1

### Prekarna zaposlenost prema Olstornu



Izvor: Olsthoorn, 2014, str. 424.

Kada je reč o indikatorima prekarne zaposlenosti, Olstorn podseća da ugovor o radu jeste jedan od važnih indikatora prekarosti, ali ne bi trebalo da bude jedini. Zapravo, ugovor o radu može biti na jednostavan način raskinut, ali institucionalni okvir je taj koji obezbeđuje da takav događaj ne vodi u stanje preteće nesigurnosti (*threatening insecurity*). On podseća da su brojni istraživači kao dodatne indikatore prekarosti koristili i: visinu nadnice, karakteristike tržišta rada (poput stope dugoročne nezaposlenosti), analize normativnih okvira. Međutim, ovi indikatori ne obuhvataju subjektivne okolnosti i poziciju samih zaposlenih. Naime, vrlo je važno da li je zaposleni prihvatio ne-standardni ugovor o radu jer je prinuđen na to ili jer je u takvim životnim okolnostima da mu to trenutno pogoduje. Drugačije rečeno, neophodno je u analizu uneti i ono što se u literaturi naziva kongruencija radnog statusa (*employment status congruence*), odnosno u kojoj meri radni status pojedinca odgovara ličnoj situaciji tog pojedinca (Olsthoorn, 2014).

Olstorn predlaže dva indikatora kojima bi se merila prekarna zaposlenost, podvlačeći da su indikatori konstruisani tako da: 1) izvire iz teorije, te da 2) su utemeljeni u Raginovom metodološkom pristupu rasplnutih skupova (*fuzzy set-theory*). Oba indikatora počivaju na nesigurnosti, s tim što se prvi indikator se odnosi na nesigurnost u pogledu dovoljnog dohotka (*insecurity regarding sufficient income*), dok se drugi odnosi na nesigurnost u pogledu posla (*insecurity regarding the job*). Kako bi se izmerila nesigurnost u pogledu (dovoljnog) dohotka, koriste se sledeći indikatori: zarada ispitanika, dodatni prihodi ispitanika i visina naknade za nezaposlene. Visina zarade ispitanika reflektuje dimenziju posla (*job level*), dopunski prihodi reflektuju ranjivost ispitanika odnosno

individualni nivo (*individual level*), dok visina naknade predstavlja institucionalnu dimenziju.

Nije jasno zašto je Olstorn visinu zarade ugradio u dimenziju posla, a ne u individualnu dimenziju – jasno je da visina zarade proističe i neraskidivo je povezana sa radnim mestom ispitanika, ali isto tako visina zarade (a ne samo dodatni prihodi) bitno određuje i stepen vulnerabilnosti ispitanika, kao i veličinu rezervne armije rada. Išćudavanje je izraženije ako se pogleda dato objašnjenje: „zarada zaposlenog ukazuje na sposobnost da se izbegne siromaštvo nakon gubitka posla, jer visoka zarada očekivano omogućuje i veću štednju, koja se može koristiti za izbegavanje siromaštva u slučaju nezaposlenosti” (Olsthoorn, 2014, str. 427). Dopunske prihode Olstorn povezuje sa konceptom relativnog siromaštva<sup>4</sup>, jer u slučaju nezaposlenosti dopunski prihod je taj koji određuje stepen dostojanstvenog (*decent*) života. Najzad, institucionalna dimenzija je ta koja takođe osigurava pad pojedinca u apsolutno ili relativno siromaštvo. Druga grupa indikatora odnosi se na nesigurnost u pogledu samog posla odnosno radnog mesta i koja se sastoji od vrste ugovora (*job level dimenzija*) i verovatnoće da će pojedinac biti nezaposlen duže vremena nakon gubitka posla (individualni nivo). Vrsta ugovora (in)direktno govori o nesigurnosti, odnosno iz ugovora je moguće iščitati koliko je poslodavcu olakšano davanje otkaza. Uopšteno posmatrajući, veća je verovatnoća da će neko ko ima ugovor na određeno vreme ostati bez posla, nego neko ko ima ugovor na neodređeno vreme. Očekivano trajanje statusa nezaposlenog lica izračunava se na osnovu kvalifikacija pojedinca, ekonomskih ciklusa i potražnje na tržištu rada za specifične veštine ili zanimanja. Autorki ovih redaka nije jasno zašto se očekivano trajanje nezaposlenosti tretira kao individualni nivo dimenzija prekarnosti, jer su ekonomski ciklusi i potražnja određenih zanimanja na tržištu rada rezultat strukturalnih činilaca, u koje spada i nivo stručnosti (da li je u pitanju NK ili VKV radnik ili stručnjak). Konačno, Olstorn daje i formulu za kompozitni indeks prekarnosti, a na primeru holandskog društva autor nudi i analizu tržišta rada.

Govoreći o indeksu prekarnosti, valja se podsetiti da merenje složene pojave iziskuje najpre merenje pojedinih dimenzija pojave. Stoga se, kada je reč o složenim pojavama, neretko govori i o stvaranju sintetičkih indeksa, koji zapravo predstavljaju završnu fazu tretirnja iskustvene

---

<sup>4</sup> Predstavlja siromaštvo u odnosu na druge članove društva, a meri se kao 60% medijane ekvivalentnog dohotka.

evidencije. Na taj način možemo govoriti o sistematičnom opisu i analizi izučavane pojave (Manić, 2013). Grupa španskih istraživača osmislila je 2005. godine skalu prekarne zaposlenosti (*EPRES – Employment Precariousness Scale*), da bi je revidirali i validirali 2010. godine (Vives et al., 2015)<sup>5</sup>. Prekarnost na tržištu rada ova grupa istraživača direktno je povezivala sa stopom nezaposlenosti. Logička matrica od koje su pošli jeste da povećanje stope nezaposlenosti na tržištu rada smanjuje pregovaračku moć radnika i mogućnost odbijanja loših radnih uslova, čime se samo povećava prekarnost u celini. EPRES je šestodimenzionalna skala, koja se sastoji od sledećih dimenzija prekarnog rada: privremenost posla, oslabljenje zaposlenih (*disempowerment*), ranjivost zaposlenog, visina naknade, prava i nemogućnost ostvarivanja (radnih) prava (Vives et al., 2015). Indikatori svake od navedenih dimenzija bili su sledeći: privremenost posla merena je vrstom ugovora o radu; oslabljenje zaposlenih mereno je pre svega onim što Rodžers naziva organizacionom dimenzijom prekarnosti, kroz postavljanje pitanja o uticaju na radno vreme i visinu plate; vulnerabilnost bi se jednim delom odnosila na ono što Rodžers naziva socijalnom dimenzijom, a meri se pitanjima o pregovaračkoj moći zaposlenih o radnim uslovima, potrebnim veštinama za to radno mesto (da li je radnik lako zamenjiv), da li postoji strah od otkaza ukoliko se neki od zadataka ne ispuni; visina naknade (ekonomska dimenzija prekarnosti kod Rodžersa) merena je pitanjima o mesečnoj plati, kao i subjektivnim procenama ispitanika da li je taj prihod dovoljan za osnovne potrebe i da li mogu da priušte neočekivane troškove. Dimenzija prava radnika, epifenomen profesionalnog statusa, koja se poklapa sa Rodžersovom socijalnom dimenzijom, merena je pitanjima o uplaćivanju doprinosa, pravu na porodiljsko odsustvo, pravu na otpremninu, odnosno postojanjem naknade za nezaposlene. Konačno, nemogućnost ostvarivanja prava određivana je kroz pitanja da li su praznici radni dani, da li radnici koriste pravo na odsustvo zbog bolovanja, da li odlaze na plaćeni godišnji odmor, odnosno da li mogu da uzmu slobodne dane zbog ličnih ili porodičnih razloga (Vives et al., 2015). Istraživači su na osnovu istraživanja radnog okruženja (*Psychosocial Work Environment Survey*) na nacionalno reprezentativnom uzorku od 4.750 ispitanika koji imaju ugovor o radu ispitivali psihometrijske karakteristike EPRES-a. Poredeći nalaze sa prethodnim istraživačkim ciklusom (iz 2005. godine) zaključuju da su psihometrijske karakteristike poslednje skale viših vrednosti. Ipak, bitno je primetiti dve stvari. Najpre, faktorska analiza pokazala je izdvajanje šest

---

<sup>5</sup> Kasnija istraživanja uglavnom se odnose na nacionalne adaptacije i validacije.

dimenzija, ali jedino kod dimenzije oslabljenja promenljive se jasno izdvajaju. Pri tome, vrednost Kronbahove alfe raste kada se iz dimenzije ranjivosti izbaci indikator koji govori o pregovaračkoj moći zaposlenih o radnim uslovima. Pored navedenog, prema mišljenju autorke ovih redaka, svih šest dimenzija zapravo se već mogu pronaći u Rodžersovom modelu, te kvalitativni doprinos konstruisanju skale prekarnosti, uzimajući u obzir i pitanja koja se nisu pokazala kao pouzdani indikatori, nije značajan.

Na kraju, važno je predstaviti istraživanje grupe autora iz Belgije, Holandije i Španije, koji su radili na podacima Istraživanja o radnim uslovima u Evropi (*European Working Conditions Survey*) iz 2005. godine. Analitički okvir je posebno važan jer ovi autori polaze od toga da je ispitivanje koncepta kvaliteta posla ključno za razlikovanje različitih vrsta zaposlenja, a među njima i prekarnog (Van Aerden et al., 2014). Autori su najpre napravili popis idealnih indikatora kojim bi koncept kvaliteta posla bio operacionalizovan, da bi potom iz samog istraživanja (koje je nezavisno od njih sproveda Evropska agencija za poboljšanje životnih i radnih uslova) odabrali ona pitanja odnosno indikatore koji su najbliži njihovom idealnom modelu.

Idealni model obuhvatao je sledeće dimenzije i indikatore:

1. (Ne)stabilnost trenutnog zaposlenja – određen je *vrstom ugovora* (razlikovali su ugovore na neodređeno, duže ugovore na određeno (preko 1 godine), kraće ugovore na određeno (kraće od 1 godine) i ugovore o privremenom/povremenom poslu);

2. (Niske) materijalne nagrade – prvi indikator je *prihodni nivo* (odnosno visina plate), dok je drugi indikator *postojanje ne-novčanih naknada* (*non-wage benefits*), kao što je uplata zdravstvenog osiguranja od strane poslodavca;

3. (Erozija) prava radnika i socijalne zaštite – meri se *neplaćenim ne-standardnim i prekovremenim radnim vremenom* (rad vikendom i/ili prekovremeni rad, za koji se ne prima nikakva naknada, smatra se pokazateljem niskog kvaliteta posla, jer idealnotipski SER pruža nadoknadu za prekovremene radne sate);

4. (De)standardizovani aranžmani radnog vremena – ovaj aspekt kvaliteta posla je predstavljen sa tri indikatora: *dugo radno vreme* (preko 45 časova nedeljno), *smenska nepredvidivost i fleksibilnost rasporeda* (u okviru kojeg se pravi razlika između niske, srednje i visoke nepredvidivosti), kao i *nevoljno/nedobrovoljno skraćeno radno vreme*

(*involuntary part-time*, biti zaposlen sa nepunim radnim vremenom, dok istovremeno postoji želja i mogućnost za punim radnim vremenom, posmatra se kao nepoželjna situacija u pogledu radnog vremena i stoga kao indikator niskog kvaliteta posla);

5. (Ograničene) mogućnosti za zapošljavanje – određene su *prilikama za obuke* (smatra se pokazateljem mogućnosti za razvoj karijere i veština, što na koncu dovodi do veće zapošljivosti radnika. Posmatra se da li je ispitanik prošao ovakvu obuku u proteklih 12 meseci);

6. Kolektivna (ne)organizacija – ovaj aspekt se ne meri samo putem mogućnosti za kolektivno pregovaranja odnosno sindikalno organizovanje. Naime, postoje dva indikatora: prvi se odnosi na posedovanje *informacija o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika*, budući da nedovoljna informisanost o ovim pitanjima upućuje na probleme u komunikaciji između uprave i zaposlenih (mereno Likertovom skalom), dok se drugi indikator odnosi na *definisane radnog vremena*, to jest radno vreme koje je odredio poslodavac bez mogućnosti promene smatra se manifestacijom slabih kolektivnih pregovaračkih sposobnosti (napravljena je razlika između apsolutno nikakvog uticaja na određivanje radnog vremena i barem neke slobode u pogledu određivanja radnog vremena);

7. (Ne)uravnoteženi odnosi moći – kao indikator korišćena je *uključenost radnika*, i to u pogledu četiri pitanja (uključenost u rasprave o samom radu, konsultacije o organizaciji rada i uslovima rada, formalna procena radnog učinka i uključenost u donošenje odluka o problemima vezanim za posao). Ovaj pokazatelj razlikuje nisku, srednju i visoku uključenost radnika;

8. Ostalo: a) Individualne karakteristike i karakteristike poslodavca – četiri *sociodemografske karakteristike ispitanika* (pol, starost, obrazovanje, zanimanje), odnosno *privredni sektor i veličina firme*; b) Unutrašnji kvalitet posla (*Intrinsic Quality of Work*) – meren putem sedam indikatora: *kontrola posla (job control)* – konstruisan indikator kao sumarna skala koja kombinuje skalu za širinu primene veština (monotoni rad, složen rad, učenje novih stvari i primena vlastitih ideja u radu) sa skalom autonomije u radu (sposobnost odabira poslova ili redosleda obavljanja zadataka, metoda rada i brzine rada); *vremenski pritisak* – konstruirana kao sumarna skala, kombinujući iskaze da radnici „rade u vrlo velikoj brzini”, „rade u kratkim rokovima” i „da imaju dovoljno vremena za obavljanje posla”; *podrška saradnika* – merena kroz iskaz da je moguće dobiti podršku od strane kolega ako se zatraži; *podrška nadređenog* –

merena kroz iskaz da je moguće dobiti podršku od strane nadređenog ako se zatraži; *neželjeni društveni kontakti* – indikator se sastoji od liste 12 različitih vrsta neželjenih društvenih kontakata (seksualno uznemiravanje, diskriminacija, nasilje i sl.); *izloženost faktorima okruženja* – mereno aritmetičkom sredinom 9 iskaza o izloženosti različitim faktorima koji ometaju rad a dolaze spolja (buka, dim, ekstremne temperature, i sl.); *ergonomsko okruženje* – mereno aritmetičkom sredinom šest iskaza o radnom okruženju (poziciji, naporima, pokretima u okviru radnih zadataka i sl.).

Autori su iz idealnog modela isključili ona pitanja koja predstavljaju subjektivni doživljaj ispitanika (kao što je percepcija nesigurnosti trenutnog radnog mesta), kako bi se minimizirali efekti subjektivne procene kao izvora pristrasnosti. Međutim, ovo bi zapravo bio empirizam na delu. Operacionalnom definicijom kvaliteta posla isključeno je pitanje svojinskog odnosa.

### Zaključna razmatranja

Pojam prekarnosti jedan od centralnih pojmova u savremenim raspravama o transformacijama rada, ali njegovo empirijsko korišćenje i dalje karakterišu konceptualna razuđenost i raznolike operacionalizacije. Najveći deo postojeće literature oslanja na selektivne skupove indikatora, a različite teorijske tradicije naglašavaju različite dimenzije prekarnosti: od ugovorne i radno-pravne nesigurnosti, preko finansijske nestabilnosti, do degradacije dostojanstva i subjektivnog doživljaja neizvesnosti, dok svojinski odnosi ostaju zapostavljeni. Prikaz nekih od naučnih istraživanja merenju prekarnosti i prekarnog rada ukazuje da se, u praksi, prekarnost često „prepoznaje“ kroz delimično preklapajuće, ali ne i identične indikatore, što otežava kumulaciju znanja i poređenje nalaza. Istovremeno, institucionalni okviri i međunarodne organizacije imaju važnu ulogu u standardizaciji jezika i mera, ali su i oni nužno selektivni i normativno usmereni (Marković, 2022).

Vredi napomenuti da noviji integrativni kritički pregled literature (Doshi et al., 2025), iako nije bio dostupan u trenutku izrade doktorske disertacije iz koje je ovaj rad prostekao, dolazi do zaključaka koji su u skladu sa ovde predstavljenim nalazima. Vidžata Doši (Vijayta Doshi) i saradnice (2025) su analizirale 311 izvora literature, a analiza pokazuje da su pristupi prekarnom radu i dalje fragmentisani, kako u teorijskim

polazištima, tako i u empirijskim operacionalizacijama. Autorke ističu da se prekarnost najčešće definiše kroz parcijalne dimenzije (nesigurnost zaposlenja, finansijska nestabilnost i loš tretman radnika), dok razlike između geografskih konteksta, društvenih grupa i intersekcionalnih iskustava često ostaju nedovoljno razmotrene (rod, rasa, klasa/kasta, migracioni status, posebno kada se ukrste sa tzv. Globalnim Jugom ili Severom, videti i Betti, 2018). Autorke stoga zagovaraju pomeranje istraživačkog fokusa ka nedovoljno zastupljenim regionima, zanimanjima i društvenim grupama, razvoj nijansiranijeg razumevanja prekarnosti kao intersekcionalnog fenomena, kao i kritičko preispitivanje zapadnocentričnih pretpostavki koje oblikuju postojeća znanja o prekarnom radu.

Naposletku, uz namerno ponavljanje, istraživanje prekarnog rada pati pre svega od nedovoljne teorijske utemeljenosti, odnosno od odsustva uspostavljanja veze između teorije i empirije. Štaviše, ovakva praksa ima za posledicu čist empirizam koji „ne postavlja pitanje o društvenom smislu pojava, jer taj smisao proizilazi iz celovite teorije o strukturi i razvoju, što njemu nedostaje (...) a bez odgovarajuće teorije, svaka definicija pokazatelja sasvim proizvoljno nameće upotrebu različitih mera” (Bogdanović, 1984, str. 205, 207). Konačno, može se otvoriti i pitanje vrednosnih usmerenja i pobuda istraživanja, stručna kompetentnost ali i ideološko-politički kriterijum za određivanje istraživačkog pitanja i realizaciju istraživanja.

### **Zahvalnica**

Realizaciju publikovanja ovog rada finansijski je podržalo Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije u sklopu finansiranja naučnoistraživačkog rada na Univerzitetu u Beogradu – Filozofskom fakultetu (broj ugovora 451-03-33/2026-03/ 200163).

## Literatura

- Armano, E., Morini, C., & Murgia, A. (2022). Conceptualizing Precariousness: A Subject-oriented Approach. In A. Murgia, J. Choonara, & R. M. Carmo (Eds.), *Faces of Precarity: Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles* (1st ed., pp. 29–43). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2tjdh08.7>
- Betti, E. (2018). Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273–319. <https://doi.org/10.1017/S0020859018000329>
- Bogdanović, M. (1984). Teorijska osnova kvalitativnog pristupa. *Revija za sociologiju*, 14(3–4), 201–213.
- Bogdanović, M. (2007). Operacionalna definicija. U A. Mimica i M. Bogdanović (Ur.), *Sociološki rečnik* (str. 379). Zavod za udžbenike.
- Choonara, J. (2019). *Insecurity, Precarious Work and Labour Markets: Challenging the Orthodoxy*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-13330-6>
- Doshi, V., Segarra, P., & Śliwa, M. (2025). Precarious work: A critical review and a proposal for future research. *Human Relations*, 79(2), 215–245. <https://doi.org/10.1177/00187267251394583>
- Đurić, M. (1962). *Problemi sociološkog metoda*. Savremena škola.
- Fajgelj, S. (2005). *Metode istraživanja ponašanja* (II dopunjeno izdanje). Centar za primenjenu psihologiju.
- Frade, C., Darmon, I., & Laparra, M. (2004). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies. Final Report*. European Commission.
- Manić, Ž. (2013). Operacionalizacija pojma društveni položaj u istraživanjima društvene strukture u Srbiji. U M. Lazić i S. Cvejić (Ur.), *Promene osnovnih struktura društva Srbije u periodu ubrzane transformacije* (str. 11–28). ISI FF Univerziteta u Beogradu, Čigoja štampa.
- Marković, A. (2022). *Ideološko-politička orijentacija prekarijata u Srbiji* [Doktorska disertacija, Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu]. <https://nardus.mpn.gov.rs/handle/123456789/20653>
- Milić, V. (1996). *Sociološki metod*. ZUNS.
- Olsthoorn, M. (2014). Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421–441. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0480-y>
- Rodgers, G. (1989). Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp. 1–16). International Labour Organization.

- Scott-Marshall, H., & Tompa, E. (2011). The health consequences of precarious employment experiences. *Work (Reading, Mass.)*, 38(4), 369–382. <https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1140>
- Starčević, M. (2014). Prekarni rad i nemogućnost prekarne klase. *Diskrepancija*, 13(19), 37–57.
- Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., & Bhattacharyya, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 28(3), 209–224. <https://doi.org/10.3233/WOR-2007-00611>
- Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2014). Measuring Employment Arrangements in the European Labour Force: A Typological Approach. *Social Indicators Research*, 116(3), 771–791. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0312-0>
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., & Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta sanitaria*, 29(5), 379–382. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.008>

## Operationalising Precarious Work in Scientific Research: A Critical Literature Review\*

Aleksandra Marković

University of Belgrade, Faculty of Philosophy, Institute for Sociological Research, Belgrade, Serbia

The paper presents a critical review of the literature on the operationalisation of precarious work and precarity. Starting from the observation that precarity and precarious work, despite the widespread use of these terms in contemporary social science, are still not universally operationalised, and that there is a lack of such representations in domestic literature, the aim of the paper is to highlight the importance of operational definitions for the accumulation of scientific knowledge and the comparability of empirical findings. In the first part, the relationship between theoretical concepts and their empirical application is examined, with particular reference to the importance, role, and function of operational definitions. In the central part of the paper, selected examples of empirical research are analysed, offering not only descriptive accounts but also critical commentary on different approaches to measuring precarity and precarious work. In conclusion, it is argued that conceptual unevenness and the variety of operational definitions, dimensions, and indicators still represent a key challenge in research on precarious work and precarity. Without a clear theoretical framework and reflexive operationalisation, research on precarious work risks remaining at the level of pure empiricism.

**KEYWORDS:** precarious work / precarity / operational definition / critical literature review / social research methodology

PRIMLJENO: 23.2.2026.  
REVIDIRANO: 1.4.2026.  
PRIHVACENO: 2.4.2026.

---

\* Predloženo citiranje: Marković, A. (2026). Operacionalizacija prekarnog rada u naučnim istraživanjima: Kritički pregled literature. *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*, 45(1), 47–63. <https://doi.org/10.47152/ziksi2026013>

©2026 by authors



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).