

Гордана Стојић

УДК 331.5:316.647.82

Универзитет у Нишу
Филозофски факултет
Ниш

Прегледни научни рад

ТЕОРИЈСКИ ПРИСТУПИ ПРОУЧАВАЊУ
ДИСКРИМИНАЦИЈЕ НА ТРЖИШТУ РАДА⁴²

Сажетак: Положај различитих група и дискриминација на тржишту рада предмет су интересовања различитих наука и јавних политика због значаја који рад има за благостање појединца. Неједнак положај припадника различитих група на тржишту рада може да буде резултат дискриминације која се одвија пре уласка на тржиште рада и дискриминације која се одвија на самом тржишту рада. Управо овај други вид дискриминације предмет је рада. Дискриминација на тржишту рада односи се на неједнак третман појединаца у погледу запошљавања, зарада, могућности усавршавања и напредовања. У раду ће бити приказане економске теорије којима се објашњава дискриминација на тржишту рада и указано на њихову релевантност за социолошка истраживања дискриминације.

Кључне речи: тржиште рада, дискриминација, маргиналне групе, економске теорије.

Увод

Иако се тржиште рада може посматрати као и друге врсте тржишта на коме влада конкуренција између оних који продају радну снагу, оно има своје специфичности. На положај на тржишту рада појединих група радника не утичу само њихово образовање, степен обучености, радно искуство и мотивација за рад већ и низ друштвених обележја – пол, старост, раса, етничка припадност, хендикепираност. Успостављени односи моћи у друштву преносе се

⁴² Рад је урађен у оквиру пројекта *Традиција, модернизација и национални идентитет у Србији и на Балкану у процесу европских интеграција* (179074), који реализује Центар за социолошка истраживања Филозофског факултета Универзитета у Нишу, а финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

и на тржиште рада – маргинализоване друштвене групе су посебно рањиве у погледу могућности запошљавања као и врсте посла који могу да добију (висине зарада, услова рада и могућности напредовања). У том смислу можемо да говоримо о системским механизмима којима се шансе на тржишту рада неједнако расподељује на различите друштвене групе.

Положај различитих друштвених група на тржишту рада предмет је већег интересовања у друштвеним наукама последњих неколико деценија. У социологији се у оквиру теорија стратификације које полазе од занимања настоји да се објасне механизми који доводе до облика диференцирања на основу расе, етничитета, рода (Grusky 1994); истраживања социјалне искључености последњих деценија усмеравају се на положај на тржишту рада различитих група као једну од димензија искључености. У економији класична теорија понуде и потражње и маргиналне продуктивности не успева да објасни разлике у зарадама између радника који припадају различитим групама, па се јављају различите теорије које покушавају да открију механизме који делују како на страни понуде тако и са страни потражње радне снаге. Проблем положаја различитих друштвених група на тржишту рада јавља се као гранични проблем између социологије и економије; иако постоје разлике у приступима, обе науке користе теорије које су развијене у другој науци (нпр. теорија људског капитала). Два најчешће истраживана проблема су разлике у зарадама и разлике у шансама за запошљавање (разлике у стопама незапослености и доступности одређених послова).

Предмет рада јесу теоријска објашњења неједнаких шанси на тржишту рада припадника маргиналних група. У литератури и политици тржишта рада преовладава употреба термина "рањиве групе". Појам рањиве групе се односи на групе које имају систематски лошије показатеље тржишта рада (стопа учешћа, стопа запослености, стопа незапослености, удео рањиве запослености) у односу на укупно становништво радног узраста (Арандаренко 2011: 36). Њихов неповољан положај може да буде последица дискриминације, али може да буде и последица карактеристика делатности или привредне ситуације у одређеном региону (положај samozапослених, руралног становништва и тако даље).⁴³

Примена појма маргиналне друштвене групе омогућава да се групним карактеристикама објасни неповољан положај појединих друштвених група на тржишту рада. Маргиналне групе се јављају као производ дискриминације; оне су „заправо колективни аутсајдери, константно и систематски дефаворизовани у расподели друштвених ресурса“ (Благојевић 1991: 26). Наводећи карактеристике ових група, Марина Благојевић истиче, пре свега, да оне имају групно обележје. „Маргиналне групе не сачињавају индивидуе одређених друштвених карактеристика, већ постојање саме маргиналне групе одређује третман карактеристика појединца који јој припада. Није сличност индиви-

⁴³ О рањивим групама и рањивој запослености опширније у Арандаренко 2011: 36-39.

дуалних положаја та која одређује постојање маргиналних група, већ су групне карактеристике те које одређују положај индивидуа“ (1991: 27). Од стране већине занемарују се унутаргрупне разлике па се маргиналне групе посматрају као хомогене. Следећа карактеристика маргиналних група јесте њихова друштвена видљивост – издвајање припадника поједине групе се врши на основу лако уочљиве различитости, на основу одређених физичких особина тако да се дискриминација често оправдава „биолошким“ разлозима. Физичка различитост олакшава дискриминацију и онемогућава појединцима да се ослободе своје „стигме“; такође, она помаже да се интериоризује свест о властитој инфериорности припадника маргиналних група која је појачана деловањем доминантне културе и маргиналне поткултуре; маргиналност се схвата као датост којој се не може супротставити. Њихов статус се од стране већине рационализује као одраз приписаних карактеристика, а сами припадници маргиналих група усвајају понашање прилагођавања да би се помирили са својом ситуацијом (Nagalambos, Holborn 2002: 180). У различитим периодима тежишта дискриминације се померају чиме се ове групе доводе међусобно у конкурентски положај. Маргиналне друштвене групе имају значајну политичку и економску улогу. У првом случају линије дискриминације пресецају класе/слојеве, смањују унутарслојну солидарност и тако смањују могућности избијања сукоба на нивоу глобалног друштва. Њихова економска улога се посматра у смислу обезбеђивања јефтине радне снаге. Тако Волерстин говори о сексизму и расизму као идеологији која омогућава репродукцију радне снаге у капитализму. Расизам је “идеолошко оправдање хијерархизације радне снаге и дубоке неједнакости у расподели” (Wallerstein 1990: 83). Поред тога, он служи за укључивање група у њихове економске улоге и смањује снагу антисистемских покрета јер сукобљава групе сличног положаја у друштвеној подели рада. Оне конкуришу међусобно за нископлаћена, нископрестижна, несигурна радна места и обезбеђују по систем безбедну флукуацију радне снаге. Такође, оне утичу на снижавање најамнина радника (кроз повећану понуду рада, обављање друштвено непризнатог рада и слично).

Међутим, сам појам маргиналних друштвених група не објашњава механизам настајања и одржавања неједнакости на тржишту рада. Најједноставнији одговор на питање зашто различите друштвене групе имају неједнак положај на тржишту рада јесте дискриминација. „Дискриминација на тржишту рада постоји када су припадници одређених демографских група, односно етничких, верских или других мањина, који имају исте релевантне карактеристике (способност, образовање, радни стаж и искуство итд.) као припадници већинских група, изложени лошијим условима у погледу могућности запошљавања, приступа одређеним занимањима, могућностима напредовања или висине зараде“ (Арандаренко 2011: 49). Из тога следи да се радници који показују исту продуктивност третирају различито. „Дискриминација обично укључује или а) неједнак третман људи на основу личних карактеристика,

или б) праксе (као што су тестови) које имају неповољан утицај на одређене групе“ (Самјуелсон, Нордхаус 2009: 257). Дискриминација не значи само неједнак, већ и неправедан третман (Kaufman 1994: 429) јер се на различите начине одређени појединци на тржишту рада лишвају могућности да развијају своје способности, користе их на најбољи начин и остварују зараду једнаку оној коју зарађују други радници са истим способностима. Иако у социологији и политичком деловању често постоји склоност да се овај проблем сведе на дискриминацију која се заснива на предрасудама, проблем није тако једноставан јер се дискриминација одвија у области друштвеног живота у којој доминира рационално инструментално делање. Бекер (Gary Becker) је поставио основно питање: „ако две групе радника имају једнаку продуктивност, али једна група има ниже наднице, зашто предузећа у условима конкуренције која теже максимирању профита не запошљавају раднике са ниским надницама и не повећају свој профит“ (према Самјуелсон, Нордхаус 2009: 257). Предузећа која не спровode дискриминацију би потиснула конкуренцијом дискриминаторска предузећа са тржишта што би за последицу имало изједначавање шанси на тржишту рада различитих група. Међутим, у стварности се то не дешава, неједнак положај различитих група на тржишту рада и даље опстаје па се развијају различите теорије које покушавају то да објасне.

Потребно је направити разлику између дискриминације пре тржишта рада и дискриминације на тржишту рада (Kaufman 1994: 430). Прва се односи на онемогућавање оних који су дискриминисани да развијају своје способности пре уласка на тржиште рада и може имати различите облике – лошије образовање, слабија здравствена заштита, слање синова на факултет, али не и кћери и слично. Дискриминација на тржишту рада се односи на то да људи једнаких способности добијају различите послове, могућности напредовања или плате на основу неких карактеристика које нису релевантне за обављање радних задатака. Социолози се углавном баве првим обликом дискриминације указујући на карактеристике друштвене структуре и културе који воде дискриминацији, али мање пажње поклањају самим процесима на тржишту рада који доводе до неједнакости (запошљавање, унапређивање и слично). Последњих деценија у оквиру и социологије и економије јављају се покушаји да се приликом проучавања неједнаког положаја група на тржишту рада укључе сазнања из друге дисциплине. Предмет овог рада су теорије које су развијене у економији рада којима се објашњава дискриминација на тржишту рада и њихова релевантност за социолошка истраживања дискриминације.

Кад је реч о дискриминацији на тржишту рада теоријски приступи полазе од тога да се она заснива на: 1. предрасудама, 2. тржишним силама и 3. несавршеним информацијама (Кауфман 1994: 430). Поред тога, разликујемо: 1. приступе који полазе у истраживању од понашања појединаца и предузећа на конкретном тржишту и њиховог реаговања на различите тржишне услове и 2. приступе који посматрају запослене и послодавце као групе, а не као појединце (Бечић 2014: 2014).

Предрасуде као узрок дискриминације на тржишту рада

Први аутор који се бавио дискриминацијом на тржишту рада, Гари Бекер, истиче да постоје три извора предрасуда према радницима који припадају некој мањинској групи: послодавци, други радници и потрошачи (купци или корисници услуга) (Kaufman 1994: 430–437, Cain 710–717). Бекер је својом анализом показао које последице ови облици дискриминације имају на запошљавање и зараде дискриминисаних радника. Уколико послодавац има „склоност ка дискриминацији“, он је спреман да се одрекне одређеног дела прихода да би одржао дистанцу према тој групи радника (тзв. коефицијент дискриминације), а његова висина ће зависити од величине маргиналне групе и од снаге предрасуда. Из овог објашњења следи да ће, временом, снага конкуренције довести до нестајања дискриминације јер она кошта послодавца, односно омогућава већи профит предузећима која не дискриминишу. Парадоксално овај модел предвиђа нестанак појаве коју би требало да објасни (Atgow, нав. пр. Hoffman 1986: 222). Међутим, до тога не долази, дискриминација опстаје на тржишту, а објашњење се тражи у деловању других чинилаца (постојање олигопола или регулисане индустрије, дискриминација пре тржишта рада у области образовања и обуке, периоди незапослености који снижавају цену коју послодавац мора да плати јер у тим периодима и радници из већинске групе пристају да раде за ниже зараде).

Други извор предрасуда јесу радници и ове предрасуде често делују снажније од послодавчевих зато што, прво, радници једни другима конкуришу за послове и, друго, међу њима постоје непосредни лични контакти на радном месту (за разлику од послодавца кога дискриминација кошта, али који не мора да долази у непосредни контакт са радницима из различитих група) (Kaufman 1994: 434). Уколико већина радника има предрасуде према припадницима неке маргиналне групе, њихове зараде морају да буду увећане да би компенzirале негативне последице заједничког рада. Овај облик дискриминације води сегрегацији предузећа или делова предузећа (већински радници не желе да се запошљавају уз исту зарату тамо где се концентришу радници из мањинске групе). На одржање овог облика дискриминације утиче несавршена конкуренција међу предузећима и недовољна понуда обучених радника из маргиналне групе за одређена занимања. Зато би најзначајнији облик борбе за смањење дискриминације било образовање и обука дискриминисаних радника што би омогућило да послодавац може да запосли довољно ових радника и на тај начин „принуди“ већинске раднике да због конкуренције прихвате ниже зараде.

Трећи извор су предрасуде потрошача који су спремни да плате већу цену производа да би избегли контакт са припадницима одређених дискрими-

нисаних група. Да би предузеће било конкурентно, радници из маргиналних група су принуђени да прихвате ниже зараде на основу чега предузеће може да смањи цену својих производа и услуга и тако превазиђе предрасуде потрошача. Ово најчешће води ка сегрегацији запослених при чему се радници из дискриминисаних група запошљавају на радна места где немају директни контакт са крајњим производима или са потрошачима. Овај облик дискриминације се односи, на пример, на избегавање послодаваца да запосле припаднике одређених расних група у услужним делатностима због могуће реакције корисника услуга.

Дискриминација у условима савршене конкуренције

Теорија људског капитала је доминантна теорија у савременој економији рада којом се објашњавају неједнакости у зарадама запослених. То је неокласична теорија чије су основне претпоставке: тржиште рада и тржиште производа и услуга су конкурентни, запослени се руководе интересом за остваривање што веће користи (зараде), а послодавци за остваривањем што већег профита; подразумева се да не постоје проблеми у информисаности економских актера.

Идеја о томе да се вештине радника могу посматрати као одређена врста инвестиције која треба да доноси приход као што је то случај и са капиталом, присутна је већ код Адама Смита (Adam Smith) (Schultz 1961: 2). Теорија људског капитала развијена је крајем 1950-их у радовима Шульца (Theodore Schultz), Минцера (Jacob Mincer) и Бекера и отворила је нову етапу у развоју економије и других друштвених наука. Овом теоријом вештине запослених уместо ендогених постају егзогени чиниоци у економији, односно не узимају се више као спољашњи чинилац и претпоставка, нешто што је дато, већ постају предмет економске анализе. Док су раније рад и капитал посматрани као два различита фактора производње, појам људског капитала упућује на то да се рад може посматрати као „произведено средство производње” (као што је то капитал) уграђен у људско биће, резултат намерних напора усмерених на повећање сопствене продуктивности (Hoffman 1986: 147–148).

Радници се посматрају као рационални појединци који настоје да остваре максимални приход тако што инвестирају у своје способности. Као и код сваке инвестиције, трошкови у садашњости (директни – трошкови школовања и опортунитетни – пропуштена зарада) треба у будућности да доведу до повратка улагања и остваривања већег прихода.⁴⁴ Управо је оријентација ка

⁴⁴ Поред материјалних, трошкови и користи су и нематеријалне природе. Кад је реч о трошковима, они укључују и психичке трошкове који се односе на то да учење није свима пријатна активност, а кад је реч о користима, инвестиције у образовање

будућности (садашња инвестиција доноси корист у будућности док се трошкови подносе у садашњости) једна од битних карактеристика људског капитала, за разлику од потрошње где се трошкови и користи остварују истовремено, у тренутку кад се реализује потрошња (Hoffman 1986: 150).⁴⁵ Људски капитал подразумева сваку инвестицију која у будућности може да доведе до повећања прихода. Најчешће се разматрају образовање и обука на послу, при чему се истраживања углавном концентришу на утицај формалног образовања на ниво зарада јер постоје методолошки проблеми у мерењу утицаја обуке на радном месту. Веза између образовања и зарада објашњава се растом продуктивности коју омогућава виши ниво образовања. Разлике у приходу се онда објашњавају као резултат различитих инвестиција пре запошљавања (образовање) и током рада (обука и усавршавање).

Теорија људског капитала омогућава да се објасне неке разлике на тржишту рада међу различитим групама. Инвестирање у образовање је повезано са старосним добом и континуитетом запослености: с обзиром на то да се улагање у образовање посматра у односу на будућу зараду, млади ће бити спремнији да улажу у образовање јер је дужи временски период у коме ће радити и тако остварити већу корист. Уколико постоји образац каријере жена да оне повремено напуштају тржиште рада због неге деце и слично, онда ће њихова спремност на улагање у образовање бити мања. На одлуку да ли ће се појединац определити за даље школовање или ће се запослити утиче још неколико чинилаца: доступност и цена средстава за школовање – богатство породице, кредити, рад уз школовање и слично; затим, способности појединца јер ће појединци који имају мање способности имати веће трошкове (за додатне часове и слично). Поред понашања појединца, теорија људског капитала се примењује и на понашање предузећа – одлука послодавца о томе којим радницима ће бити омогућена обука на радном месту и усавршавање утицаће на количину људског капитала појединца и група, а тиме и на њихове зараде, могућности да задрже или нађу нови посао. Поред тога, дискриминација на тржишту рада води мањим зарадама па је и мањи подстицај код припадника дискриминисаних група да додатно улажу у образовање (његову дужину и квалитетније школе) јер не очекују да ће се инвестиција вратити (Kaufman 1994: 322–326, Hoffman 1986: 161).

Теорија људског капитала објашњава како постојање разлика у зарадама тако и размере тих разлика међу појединцима и друштвеним групама. У основи ове теорије јесте претпоставка да образовање повећава продуктивност

доводе до радних места са бољим условима рада, а образовање доноси и различите позитивне нетржишне користи – утицај на здравље, квалитет слободног времена као и уживање у самом процесу учења (Hoffman 1986: 159).

⁴⁵ Ова карактеристика људског капитала је значајна за социолошка истраживања јер су временске оријентације део културе једног друштва и поткултура друштвених група.

и зато доноси веће зараде: додатно школовање опрема појединце општим способностима и специфичним знањима која престављају „алате“ којима се повећава продуктивност а послодавци су спремни да додатно плате за те њихове вештине (Kaufman 1994: 335). По овом схватању довољно је посматрати понуду рада да би се могле објаснити разлике у зарадама. Неједнак положај различитих група на тржишту рада посматра се као последица неједнаког улагања у људски капитал, пре свега образовање (Schultz 1961: 4, 14).

Теорија људског капитала критикована је са неколико аспеката. Марксистички истичу да она прикрива стварни конфликт интереса између радника и капиталиста. Социолошка критика економског приступа заснива се на указивању на ограничености методолошког индивидуализма и концепта *homo economicus*-а може да се примени и на ову теорију. Кад је реч о неједнакостима на тржишту рада, ова теорија не успева да објасни зашто људи истих квалификација бивају различито третирано. Друштвена последица примене теорије људског капитала јесте ширење схватање по коме се сваки појединац на тржишту рада посматра као лични предузетник који улаже у себе као мало предузеће и одговоран је за своју судбину на тржишту, чиме се аболтирају економски и друштвени чиниоци који утичу на економско благостање људи.⁴⁶

Несавршена конкуренција као извор дискриминације

Теорија људског капитала полази од претпоставке о савршено конкурентном тржишту рада. Међутим, модел тржишта рада је разрађиван и усавршаван да би могао адекватно да репрезентује чињеницу да радници различитих квалификација и различитих делатности раде практично на различитим тржиштима (нпр. лекари и модни креатори раде на одвојеним тржиштима), односно да на тржишту рада не постоји укупна понуда рада која обухвата све који продају радну снагу и да не постоји конкуренција међу свим учесницима истовремено (Самјелсон, Нордхаус 2009: 252). Ова идеја се развија прво у оквиру учења о неконкуришућим групама на тржишту рада у радовима Мила (John Stuart Mill), Маршала (Alfred Marshall) и других (Бечић 2014: 225, Marshall 1998: 358, Loveridge, Mok 1980: 376–384). Маршал је сматрао да је

⁴⁶ Са вредносног становишта теорија је критикована у смислу да је неприхватљиво поистовећивање људских бића са капиталним добрима (као што ни рад не може да се посматра просто као роба). Одговарајући на ове оптужбе, оснивач ове теорије Шулиц је указао да појам људског капитала заиста има конотације које указују на третирање људи као материјалног богатства, слично власништву, што је у супротности са вредностима модерног друштва. Међутим, он истиче да, поред тога што овај појам има аналитичку вредност, он није у супротности са људским вредностима јер улагањем у себе људи повећавају своје могућности избора и побољшавају своје благостање (Schultz 1961: 2).

тржиште рада подељено према занимањима, индустријским гранама и географским подручјима. Тржишта рада према занимањима настају као последица поделе рада која повећава специјализацију радника тако да они не могу да прелазе из једног занимања у друго занимање које захтева другачије вештине и улагање у обуку, чак и ако раде у оквиру исте организације (на пример, лекари и медицинске сестре). Радници на једном тржишту рада ограничавају приступ другим радницима на то тржиште тиме што одређују услове за улазак на њега (на пример, утврђивањем минимума квалификација и искуства неопходних за обављање одређеног занимања) и тако могу да утичу на висину својих зарада. Друга врста тржишта одређена је према географским подручјима (локално/регионално тржиште рада) јер ни радници ни послодавци не могу да мењају локацију без додатних трошкова. Тржишта према индустријским гранама настају зато што се у одређеним делатностима захтевају посебне вештине и дуготрајна обука. Иако теорија о неконкурентним групама на тржишту рада објашњава разлике у зарадама и нивоу запослености, могло би се очекивати да ће, дугорочно, улазак и излазак са тржишта рада смањити разлике (број оних који се специјализују за занимања која су мање тражена и мање плаћена временом ће да се смањује).

Идеја о неконкурентним групама на тржишту рада је даље развијена у теоријама које се заједнички означавају као теорије сегментације тржишта рада.⁴⁷ Ове теорије се јављају у две главне варијанте – теорија дуалног тржишта рада и теорија интерног (унутрашњег) тржишта рада које се међусобно допуњују; један од модела развијен њиховим интегрисањем приказан је на фигури 1. Обе теорије су развијене као реакција на теорију људског капитала у САД, у радовима Кера (Clark Kerr), Данлопа (John Dunlop), Дорингера (Peter Doeringer) и Пиора (Michael Piore) и Едвардса (Richard Edwards), Рајха (Michael Reich) и Гордона (David Gordon) и других (Osterman 1994: 303, Hoffman 1986: 186). Ове теорије користе неке елементе теорије људског капитала (посебно значај специфичне обуке на радном месту), али је новина што указују на значај институционалних карактеристика савременог тржишта рада, дискриминације и смањене мобилности на тржишту рада (Hoffman 1986: 187).

Теорија дуалног тржишта рада полази од тога да је тржиште рада подељено на два сегмента, примарни и секундарни, на којима владају различити услови рада. Примарно тржиште рада карактеришу интерна тржишта рада, стабилно запослење и сигуран посао, високе наднице, могућност напредовања, добри услови рада, једнак третман и формална административна правила на радном месту. Секундарно тржиште рада карактерише непостојање интерног тржишта рада, ниске зараде, лоши услови рада, груба и често арбитрарна дисциплина, висока флукуација радне снаге, мале могућности напре-

⁴⁷ Понекад се за појаву постојања већег броја одвојених јединица на тржишту рада користи израз *балканизација* коју је у ову област увео Кер (Стојановић 1997: 26).

довања, слаби синдикати и висок ниво незапослености (Piore 1994: 359). Послови у примарном сектору нуде велике могућности за обуку на радном месту која је најчешће специфичног, а не општег карактера (Hoffman 1986: 187), док на секундарном тржишту рада доминирају послови за које је потребан низак ниво квалификација, краткотрајна обука и могу се научити на радном месту. Ниске зараде и лоши услови рада утичу на то да ови послови нису атрактивни за раднике па они често мењају радна места или послодавце.

Иако се примарно тржиште рада најчешће односи на јавни сектор, велике корпорације и индустрије са јаким синдикатима, а секундарно на фрагментисане делатности као што је малопродаја, ова подела није одређена занимањима и делатностима већ карактеристикама послова што ствара методолошке проблеме емпиријског идентификовања шта спада у примарни, а шта у секундарни сектор. У неким радовима нагласак се ставља на занимања као основ по коме се стварају различите јединице тржишта рада са контролисаним приступом, док је у другим радовима нагласак на подели према делатностима и особинама послодавца.⁴⁸

Секундарно тржиште рада је конкурентско док је за многе послове на примарном тржишту рада карактеристично унутрашње тржиште. *Унутрашње (интерно) тржиште рада* односи се на једно предузеће или фабрику у коме су број запослених и зараде одређени унутрашњим правилима и процедурама и одвојено је од спољашњег тржишта рада. Док су на спољашњем тржишту цене, алокација радне снаге и одлуке о улагању у обуку одређене економским факторима, интерно тржиште рада је врло структурисано и регулисано (Hoffman 1986: 187). Послови на унутрашњем тржишту се попуњавају напредовањем радника или њиховим премештањем са једног на друго радно место. Запослени су привилеговани у односу на раднике са спољашњег тржишта рада у погледу попуњавања радних места и висине зараде. Тиме се смањује флукуација радне снаге, повећава сигурност запослења радника, снижавају трошкови обуке и подстиче лојалност и приврженост радника предузећу што позитивно утиче на њихову продуктивност и иновативност. Иако је интерно тржиште рада релативно затворено, оно је повезано са спољашњим тржиштем јер постоји кретање радне снаге између њих. Ово кретање је ограничено јер радници на унутрашњем тржишту нису изложени директној конкуренцији радника са спољашњег тржишта. Потражња за радом се прво задовољава унутар предузећа, а уколико то није могуће отвара се за раднике са спољашњег тржишта рада.

⁴⁸ Појам сегментације тржишта рада треба разликовати од сегрегације занимања. Сегрегације занимања се односи на процесе помоћу којих се појединци који обављају одређене послове држе одвојено тако да постоји мала конкуренција међу њима. Најчешће је истраживана родна сегрегација и неједнакости у зарадама између мушкараца и жена. Опшириније о теоријским приступима родним неједнакостима на тржишту рада и сегрегацији занимања видети Бабовић 2010.

Мобилност између примарног и секундарног тржишта рада ограничавају два чиниоца. Прво је недоступност обуке на радном месту на секундарном тржишту рада (посебно обуке за вештине специфичне за предузећа). Радници из секундарног тржишта не могу да пређу на примарно уколико, рецимо, не похађају факултет и добију више квалификације што захтева додатна улагања у условима ниских зарада и незапослености. Други се односи на културу рада. Пиоре истиче да је за раднике на секундарном тржишту карактеристично одређено понашање (апсентизам, кашњење, непоштовање имперсоналних институционалних односа) и да многи радници остају заробљени на њему зато што послодавци по неким њиховим спољашњим одликама (раса, пол) закључују да они имају особине радника на секундарном тржишту (Piore 1994: 359). Иако су људи у почетку приморани на запошљавање на секундарном тржишту рада дискриминацијом, после одређеног периода рада они развијају особине које су доминантне међу радницима у овом сектору, а које им умањују шансе за прелазак на примарно тржиште рада.

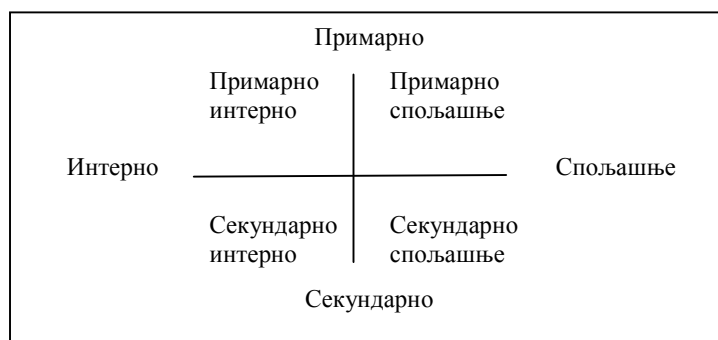
Емпиријска истраживања показују да су жене, етничке мањине, имигранти, млади и сезонски радници концентрисани на секундарном тржишту рада. За успех на тржишту рада кључан је приступ најнижим нивоима у хијерархији радних места у примарном сектору, а по схватању Пиора и Дорингера управо ту делују дискриминација, непотизам, лични контакти или чак срећа при избору између великог броја расположивих тражилаца посла. Они који не успеју, морају да се запошљавају на секундарном тржишту рада. По схватању ових аутора, није људски капитал већ су институционална структура тржишта рада и дискриминација одлучујући чиниоци који утиче на запошљавање и висине зараде појединаца (Hoffman 1986: 188–189).

Ловериџ (Ray Loveridge) и Мок (Albert Mok) су покушали да интегришу теорију интерног тржишта рада и теорију дуалног тржишта рада и изграде модел вишеструко сегментирано тржиште рада засновано на две димензије (фигура 1). На вертикалној оси је диференцијација послова и људи у смислу награда (и казни), радних услова, одговорности, аутономије и сигурности посла што се може означити као индустријски односи или друштвена димензија тржишта рада. На хоризонталној оси послови и људи су одређени својим радним задацима, захтеваним вештинама (обуком) и местом у хијерархији па се она може означити „бирокуратском“ или техничком димензијом тржишта рада (Loveridge, Mok 1979: 123).

Између суседних сегмената постоји кретање радне снаге (често у једном правцу) зависно од промена у људском капиталу и начину на који послодавци реагују на промене у економском окружењу. Кретање радника између примарног унутрашњег и секундарног спољашњег тржишта је практично немогуће. Објашњење за постојање различитих сегмената налази се у потреби предузећа да ствара или намеће одређену мотивацију запосленима која би испуњавала захтеве управе. „Постоји толико перцепција очекивања запо-

слених колико има различитих група и улога на страни понуде: жене, млади, страни радници, добро и не-тако-добро образовани, групе по занимањима и слично“ (Loveridge, Mok 1979: 124).

Фигура 1: Сегментација тржишта рада



Извор: Loveridge, Mok 1979: 123.

Иако су концепти примарног и секундарног тржишта рада развијени у економији, они су прихваћени и у социологији. Теорија о сегментацији тржишта рада је омогућила мултидисциплинарно проучавање функционисања тржишта рада и његових последица. Теза о унутрашњем тржишту рада подстакла је економска истраживања структуре предузећа и њеног значаја за разумевање процеса на тржишту рада.

Критике ове теорије односе се на недостатак емпиријске потврде и на тешкоће дефинисања који послови припадају ком сектору и, што је значајније, њен дескриптивни карактер; она описује стање на тржишту рада али не објашњава зашто се то дешава (Hoffman 1986: 190). Она не анализира понашање појединаца и предузећа. Теорија о сегментираним тржишту рада не објашњава како одређени појединци добијају послове на секундарном тржишту рада, односно како се врши усклађивање послова и појединаца одређених особина, шта одређује ко добија посао са високом или ниском зарадом, ко уопште добија посао, а ко не.

Поред наведених теоријских објашњења, несавршена конкуренција као извор дискриминације може да има још два извора: постојање монопсона и деловања синдиката (Kaufman 1994: 437–444). За разлику од дискриминације на основу предрасуда која намеће трошак послодавцу, у овом случају дискриминација повећава зарату оног ко дискриминише. Монопсон се односе на недостатак конкуренције на страни потражње радне снаге – уколико само један послодавац нуди радна места, он може да исплаћује ниже зарате као и да повећава профит снижавајући додатно зарате одређеним групама радника. Иако је мало вероватно да у граду постоји само један послодавац, монопсоне

карактеристике потражње могу се односити на многа занимања за локалном тржишту рада што може да има за последицу неједнак третман различитих група на тржишту рада. Други институционални извор дискриминације јесу синдикати који својим деловањем штите своје чланство и ограничавају улаз и напредовање ка боље плаћеним пословима радницима из дискриминисаних група. Овај облик дискриминације израженији је код занатских занимања у којима синдикати располажу механизмима за ограничавање приступа бољим пословима, него код масовних синдиката у индустријским занимањима. Поред тога, један део разлика у зарадама и стопи запослености може да се објасни искључивањем одређених група из неких занимања или делатности на основу закона или обичаја.

Несавршене информације као извор дискриминације

Теорија људског капитала преиспитивана је не само што се тиче претпоставке о савршеној конкуренцији, већ и претпоставке о информисаности актера на тржишту рада. Пажња је посвећена истраживању проблема информисаности, како на страни понуде, тако и на страни потражње – како радници долазе до информација приликом тражења посла и како послодавци долазе до информација о расположивим кандидатима.

Послодавци могу да одбијају да запосле појединце одређених особина због својих предрасуда, тј. простом дискриминацијом. Међутим, то послодавце кошта па се поставља питање да ли послодавци жртвују део профита само да би остварили дистанцу од група према којима имају предрасуде. Ако је економско деловање рационално, усмерено на остваривање профита и повећање конкурентности предузећа, објашњење које би се заснивало на томе да сви послодавци који дискриминишу чине то само због својих предрасуда, није довољно. Такође, тиме се не објашњава зашто су баш одређене групе предмет дискриминације. Зато су развијене теорије које полазе од тога да дискриминација коју спроводи послодавац може да буде резултат његове перцепције стварности – ако сматра да неке групе радника имају нижу продуктивност (нпр. жене) биће спреман да их запосли само ако пристају да раде за ниже зараде или ће избегавати да их запосли уопште. Статистичка дискриминација подразумева да се „појединци третирају на основу просечног понашања чланова групе којој припадају уместо на бази њихових личних карактеристика“ (Самјулесон, Нордхаус 2009: 259). Чињеница да се користе просечне особине групе чини је *статистичком*, а примена аскриптивних статуса за дефинисање групе чини је *дискриминацијом* (England, Lewin 1989: 241). Да би могао да делује на основу ове процене, послодавац прво мора да буде у могућности да разликује ове групе радника, односно цена коју захтева пра-

вљење ове разлике мора да буде разумно ниска. Тако су развијене теорије сигнаписања или скенирања (theories of signaling, screening) (Spence 1973, Stiglitz 1975).

Процес запошљавања Спенс упоређује са лутријом (Spence 1973: 356) истичући да је то одлука о инвестирању која се доноси у условима неизвесности. Главни проблем је „несигурност послодавца, која проистиче из чињенице да он не зна, пре запошљавања, колико ће поједини запослени бити продуктиван; то је зато што послодавац не може директно да посматра продуктивност пре запошљавања радника“ (Granovetter 1994: 378). Пробни рад захтева одређено време и превише је скуп да би се проверавала продуктивност сваког кандидата и зато послодавац настоји да уз што мање трошкова дође до потребних информација о кандидатима.

Оно што је послодавцу доступно јесу информације о опажљивим особинама појединца (образовање, радно искуство, раса, пол, криминални досије и слично).⁴⁹ На основу информација које пружају ови сигнали, послодавац ће, уз најмање трошкове приликом селекције, запослити оне кандидате који највише обећавају међу расположивим кандидатима. „Боја коже и пол су јефтини извори информација“ (Aggou 1994: 604). Модел статистичке дискриминације избегава позивање на пристрасност, предрасуде или „склоности ка дискриминацији“ – дискриминација не произилази нужно из склоности ка дискриминацији или из жеље да се нанесе штета некој групи све док се узимају у обзир схватања послодавца о разликама у одређеним особинама међу групама. Дискриминација може да буде резултат тога да послодавци нису добро информисани о особинама групама, посебно када се ситуација на тржишту рада драстично мења. На пример, послодавци могу да, упркос томе што постоји раст партиципације жена и њихове усмерености на изградњу каријере, и даље сматрају да ће жене вероватно да дају отказ да би подизале породицу и да на основу тога односе одлуке о запошљавању, обуци на радном месту, унапређењу и слично. Међутим, независно од тога на чему се заснивају процене послодавца, до дискриминације долази увек када се неке претпостављене особине групе примењују на процену продуктивности и других особина конкретне појединца, припадника те групе.

Спенс истиче да „убеђења послодавца могу да приморају одређене групе да са једног тржишта рада оду на друго“ (Spence 1973: 366). Неповољан положај неких група претвара се у зачарани круг јер се једном остварена ситуација одржава зато што се механизам сигнаписања заснива на повратној спрези. Посматрајући споља, могло би се закључити да се неке групе искључују или добијају ниже зараде зато што имају ниже образовање (нпр. жене) па се онда настоји да се објашњење за неједнакости тражи изван тржишта рада.

⁴⁹ У овом моделу образовање се не повезује директно са продуктивношћу већ такође представља карактеристику која сигнализира способности појединца (мања склоност ка изостајању или забушавању, одређене урођене особине и слично) (Бечић 2014: 221).

Спенс истиче да је то погрешно и да се „извор сигнала и разлике у зарадама налази у информационој структури самог тржишта“ (Spence 1973: 373).

Статистичка дискриминација води јачању почетних предрасуда и тиме што смањује подстицаје појединцима да улажу у своје образовање и усавршавање: жене су мање заступљене у техничким занимањима; оне зато чешће бирају друштвене науке за студије и каријеру што појачава предрасуду да су жене незаинтересоване за техничке науке (Самјуелсон, Нордхаус 2009: 259).⁵⁰

На крају треба указати и на то да су размере неједнакости на тржишту рада израженије уколико се примени динамички приступ, односно уколико се посматра каријера радника јер се током времена разлике у зарадама повећавају (због деловања различитих механизма дискриминације у вези обуке на радном месту и напредовања). Истраживања треба да покажу у којој мери је неједнак приступ обуци на радном месту резултат избора запослених, легитимне праксе послодавца руковођене критеријумима продуктивности или пак дискриминације. Кад је реч о промоцији, она зависи од структуре предузећа (нека предузећа имају изграђене лествице напредовања), положаја радног места у предузећу (нека радна места као што су чиновничка нуде мало могућности за напредовање за разлику нпр. од менаџера) и критеријума за напредовање (на пример, принцип сениоритета је много важнији за плаве него за беле оковратнике) (Kaufman 1994: 445). Дискриминација почиње запошљавањем припадника различитих група на радна места различитих карактеристика а наставља се применом различитих критеријума напредовања.

Релевантност економске теорије за социолошко истраживање дискриминације на тржишту рада

Положај различитих група на тржишту рада и дискриминација предмет су проучавања социологије и економије. Свака од наука проучава овај проблем из специфичног угла, применом одређене методологије из чега произилазе и одређене ограничености. „Док социолози сувише често игноришу то како тржишне силе делују против дискриминације, економисти сувише често игноришу институције и социјално-психолошка повратна дејства кроз које се дискриминација репродукује и одржава неповољан положај“ (England, Lewin 1989: 254). Из тога произилазе и разлике у нагласку средстава у борби против дискриминације: социолози се залажу за деловање влада и друштвених покрета, док економисти истичу тржишна решења.

⁵⁰ О повратном дејству дискриминације којим се она даље одржава развијањем рационалних одговора, смањењем улагања у развој вештина и развијањем склоности и навика код дискриминисаних, послодаваца као и преношења на наредну генерацију опширније у England, Lewin 1989: 250–254.

Економски приступи узимају предрасуде, осећања, ставове и укус као датости (Бекерова „склоност ка дискриминисању“), а циљ економске анализе је да покаже како се ова осећања превде у економску област и како утичу на понашање и резултате на тржишту рада. Уколико не знамо како дискриминација функционише на тржишту рада, како се предрасуде реализују у неједнак третман економски једнаких појединаца, није могуће изградити одговарајуће мере у борби против дискриминације (Hoffman 1986: 217–218). Економска теорија нам помаже да проценимо ефикасност потенцијалних мера (наметање додатних трошкова послодавцу који дискриминише, подстицање конкурентности, уклањање институционалних баријера и слично), а резултати економских истраживања омогућавају да сагледамо размере дискриминације и специфичности положаја појединих група на тржишту рада.

Подстицаји за социолошко истраживање неједнакости на тржишту рада проистекли су како из развоја одређених праваца и теорија у економији (нпр. нови институционализам), тако и из развоја нове економске социологије која је подстакла социологе да примењују социолошки приступ не само на периферне, већ и на основне појаве и процесе у економском подсистему (Swedberg 2008). Сведберг наводи Грановетерову оцену да је његова студија *Проналажење посла* била један од првих примера „нове економске социологије“, која се „од старијих радова разликовала својом усмереношћу на средишњи, уместо на периферијални аспект економије, и својом спремношћу да оспори ваљаност неокласичне економске теорије у једној од њезиних средишњих домена“ (Грановетер, нав. пр. Swedberg 2008: 123). Други снажни подстицај произилази из специфичности тржишта рада које се не може посматрати као друга тржишта нити радна снага може да се посматра као друге робе. Сведберг истиче да изван главног тока неокласичне економије већина аутора заступа овакав став.

Социологија не проучава изолованог појединца, већ појединца који је укоренен у структуру и културу свог друштва, затим деловање индивидуалних и колективних актера, различите облике економског делања које се не руководи само коришћу већ може да буде рационално, традиционално и спекулативно ирационално (Вебер), односно максимизирајућа и оптимизирајућа (Штулхофер), утицај културе и односа моћи на тржишту рада и друштвене односе у предузећу.⁵¹ Међутим, из тога не треба извући закључак о непремостивим разликама између социологије и економије. Деловање неких од ових чинилаца уграђено је у (неортодоксне) економске теорије тржишта рада. Дерингер и Пиоре, развијајући теорију о интерном тржишту рада, указују на то да теорија не може да пође од појединца као основне јединица анализе. Процеси настајања и развијања интерног тржишта рада укључују стварање и интеракцију међу друштвеним групама које одликује кохезија. Алтер-

⁵¹ Опширније о разликама у економском и социолошком приступу економском делању и привреди видети у Цвејић (2011: 9–16).

натива преговарању формалних група није интеракција појединаца у тржишном процесу, већ је то међуделовање формалних и неформалних група које остварују различите облике друштвеног притиска. Институционална структура тржишта рада је резултат интеракције формалних или неформалних група које стварају правила, обичаје и санкције за њихово непоштовање, а не просто заједничког деловања појединаца који настоје да остваре максималну корист као што то предвиђа неокласична теорија (Doeringer, Piore 1985: xxii).

Остерман такође указује на значај социолошког објашњења друштвених група за објашњење процеса на интерном тржишту рада. „Пошто стабилне радне групе доводе до стварања норми, обичаја и поређења међу појединцима, интерна тржишта рада пружају могућности социолозима да илустрирају и истраже значај ових појава. Поред тога, разлике између предузећа у обиму и садржају правила упућују на то да се социолошки модели који су усмерени на дифузију и прихватање институционалних пракси [...] могу бити плодно примењени на интерна тржишта рада“ (Osterman 304). Кеин истиче да породица мора да буде једна од јединица анализе зато што је породица примарна матрица за одлуке раднике па разумевање дискриминације на тржишту рада мора да узима у обзир и породични контекст, што је најочитије кад је реч о дискриминацији жена (Cain 1986: 696). Кад је реч о односима моћи, још је Адам Смит указивао на то да у преговорима послодавца и радника моћ је на страни послодавца, како економска принуда тако и државна регулатива.

Социолошко истраживање не мора да се ограничава само на чиниоце дискриминације који делују пре тржишта рада и на последице дискриминације. Приказани теоријски приступи у објашњењу дискриминације на тржишту рада указују на потребу и могућности социолошког истраживања процеса на тржишту рада – од информисања о слободним радним местима до начина на који положај на тржишту рада утиче на одржавање и обнављање особина које га условљавају („пророчанство које само себе испуњава“). Осим друштвене условљености понашања појединаца на тржишту рада, институције и друштвене групе су друго значајно подручје истраживања где се приближавају социологија и економија, посебно са развојем економских теорија које превазилазе методолошки индивидуализам и скрећу пажњу на значај друштвених група на тржишту рада, друштвених односа у предузећу и институција. Предмет социолошког проучавања у том смислу су култура рада и ставови према раду различитих друштвених група и чиниоци који утичу на њихово формирање; зашто се одређени „сигнали“ повезују са одређеним особинама маргиналних група; како се мењају предрасуде о појединим маргиналним друштвеним групама; на који начин синдикати и различите групе које се формирају у предузећу утичу на неједнак положај друштвених група на тржишту рада и слично.

Да би социолошко истраживање дискриминација на тржишту рада било успешно, неопходно је уважавање значаја интереса за економско делање

(Swedberg 2008) и деловања специфичних економских законитости чиме се избегава замка „пресоцијализованог“ појединца. Положај различитих група на тржишту рада и дискриминација зато представљају једну од тема где се, уважавањем сазнања из суседне дисциплине, подстиче развој сопствене.

Литература

- Арандаренко, М. (2011) *Тржиште рада у Србији: трендови, институције, политике*. Београд: Економски факултет.
- Бабовић, М. (2010) *Родне економске неједнакости у компаративној перспективи: Европска унија и Србија*. Београд: Социолошко друштво Србије и Црне Горе, Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду, SeConS – Група за развојну иницијативу.
- Бечић, М. (2014) „Значај образовања на тржишту рада према економској теорији“. *Економска мисао и пракса*, год. XXIII, бр. 1, 213–232.
- Благојевић, М. (1991) *Жене изван круга. Професија и породица*. Београд: Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду.
- Granovetter, Mark (1994): “Toward a Sociological Theory of Income Differences” in: *Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective* (Grusky, D. ed.). Boulder, San Francisco, Oxford: Westview Press.
- Grusky, D. (ed.) (1994) *Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective*. Boulder, San Francisco, Oxford: Westview Press.
- Doeringer, P. B., Piore, M. (1985) „Internal Labor Markets and Manpower Analysis: a second look“ in: Doeringer, P. B., Piore, M. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Armonk, London: M. E. Sharpe.
- England, P., Lewin, P. (1989) „Economic and Sociological Views on Labor Market Discrimination“. *Sociological Spectrum* 9, pp. 239–257.
- Kaufman, B. E. (1994) *The Economics of Labour Market*. Fourth Edition. Forth Worth: Dryden Press.
- Loveridge, R., Mok, A. (1979) *Theories of Labour Market Segmentation: A critique*. The Hague, Boston, London: Martinus Nijhoff.
- Loveridge, R., Mok, A. (1980) „Theoretical Approaches to Segmented Labour Markets“. *International Journal of Social Economics*, Vol. 7, Iss. 7, pp. 376–411.
- Marshall (1998): *Oxford Dictionary of Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Osterman, P. (1994) „Internal Labor Markets: Theory and Change“ in: *Labor Economics and Industrial Relations. Markets and Institutions* (eds. C. Kerr & P. D. Staudohar). Cambridge, Ma/London: Harvard University Press.

- Piore, M. (1994): „The Dual Labour Market: Theory and Implications“ in: *Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective* (Grusky, D. ed.). Boulder, San Francisco, Oxford: Westview Press.
- Полањи, К. (2003) *Велика трансформација. Политичка и економска исходишта нашег времена*. Београд: „Филип Вишњић“.
- Самјуелсон, П., Нордхаус, В. (2009) *Економија*, осамнаесто издање. Београд: Мате.
- Стојановић, Б. (1997): *Тржиште рада и проблеми запослености у Европској Унији*. Београд: Институт за европске студије.
- Schultz, T. (1961) “Investing in Human Capital”. *The American Economic Review*, Vol. 51. No.1, pp. 1–17. Доступно на: <http://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>
- Spence, M. (1973) “Job Market Signaling”. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 83, No. 3, pp. 355–374. Доступно на: <http://links.jstor.org/sici?sici=0033-5533%28197308%2987%3A3%3C355%3AJMS%3E2.0.CO%3B2-3>
- Stiglitz, J. E. (1975) „The Theory of `Screening`, Educaton, and the Distribution of Income“. *The American Economic Review*, Vol. 65, No 3, pp. 283–300.
- Swedberg, R. (2008) *Načela ekonomske sociologije*. Zagreb/Podgorica: MATE, CID.
- Haralambos, M. Holborn, M. (2002): *Uvod u sociologiju. Teme i perspektive*. Zagreb: Golden Marketing.
- Hoffman, S. (1986) *Labor Market Economics*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Cain, G. (1986) „The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey“ in: *Handbook in Labor Economics* (eds. O. Ashenfelter & R. Layard). Elsevier, pp. 693–785. Доступно на: [http://unionstats.gsu.edu/9220/Cain\(1986\)_The%20Economic%20Analysis%20of%20Labor%20Market%20Discrimination.pdf](http://unionstats.gsu.edu/9220/Cain(1986)_The%20Economic%20Analysis%20of%20Labor%20Market%20Discrimination.pdf)
- Цвејић, С. (2011) *Друштвена одређеност економских појава*. Београд: Чикоја штампа, Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду.
- Wallerstein, I. (1990): *Kapitalizam – svetski sistem*. Podgorica: CID.

Gordana Stojić
University of Niš
Faculty of Philosophy
Niš

THEORETICAL APPROACHES TO THE STUDY
OF LABOUR MARKET DISCRIMINATION

Abstract: The position of the different groups and discrimination at the labor market are the subject of interest of various sciences and public policy because of the importance that the work has for the welfare of the individuals. Unequal position of members of different groups in the labor market may be the result of discrimination that takes place before entering the labor market and discrimination that takes place on the very labor market. It is this second type of discrimination that is the subject of the work. Discrimination at the labor market refers to the unequal treatment of individuals with regard to employment, wages, training opportunities and career promotions. Economic theories which explain labor market discrimination will be presented in the paper and their relevance for sociological research of discrimination will be pointed out.

Key Words: Labour Market, Discrimination, Marginal Groups, Economic Theories.