

Edisa Kecap¹
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet, Srbija

Mogućnosti obrazovanja za prevazilaženje straha od nezaposlenosti u kontekstu krize izazvane kovidom²

Apstrakt: Cilj ovog empirijskog istraživanja je da se ispituju i sagledaju mogućnosti obrazovanja u prevazilaženju straha od gubitka posla u kriznim vremenima kao što je pandemija kovida. Podaci su prikupljeni na uzorku od 428 zaposlenih ispitanika na teritoriji Beograda tokom pandemije kovida 19. Rezultati istraživanja pružaju odgovor na pitanja u kojoj meri ispitanici procenjuju izraženost straha od gubitka posla; u kojim obrazovnim intervencijama su ispitanici učestvovali kako bi prevazišli strah od gubitka posla i koje su, prema njihovoj proceni, mogućnosti delovanja obrazovanja na tu vrstu straha. Dobijeni podaci, između ostalog, pokazuju da su ispitanici u većoj meri učestvovali u obrazovnim intervencijama koje su više na nivou informisanja i savetovanja, a manje obučavanja; da niže kvalifikovani zaposleni imaju u većoj meri izražen strah od gubitka posla; da obrazovaniji u većoj meri procenjuju mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje straha od gubitka posla.

Ključne reči: strah od nezaposlenosti, nesigurnost posla, obrazovanje, pandemija kovida 19

Uvod

Usled različitih okolnosti, situacija ili odnosa u radnom okruženju javljaju se, razvijaju i održavaju određeni negativni efekti rada, u koje se ubrajaju i strahovi. Jedan od onih koji uzimaju primat u neizvesnim, nesigurnim lokalnim ili globalnim kriznim vremenima i događajima jeste strah od nezaposlenosti, odnosno strah od gubitka posla. Poslednja krizna situacija, koja još uvek traje, odnosi se na pandemiju kovida 19 koja je izazvala mnoge promene u svim sferama čovekovog života, ali i značajne promene na polju radnog, odnosno profesionalnog života.

¹ Dr Edisa Kecap je docentkinja na Odeljenju za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu (edisa.kecap@f.bg.ac.rs).

² Ovaj rad je realizovan uz podršku Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije prema Ugovoru o realizaciji i finansiranju naučnoistraživačkog rada za 2022. godinu.

Svaka *kriza* „predstavlja određenu nepredvidivu, složenu situaciju ili stanje koji se opažaju kao pretnja koja izaziva neizvesnost i nesigurnost, može da ugrozi i oteža svakodnevno funkcionisanje, zahteva prilagođavanje, preuzimanje rizika, pravovremenu reakciju i odluku osobe, grupe ljudi, organizacije ili šireg sistema kako bi se krizna situacija prevazišla ili umanjila i iskoristila za učenje i napredak” (Kecap, 2021, str. 44). Govoreći o pandemiji kovida i promenama u svetu rada, u ovom radu se osvrćemo na teret i aspekte krizne situacije koju su podneli zaposleni. Posmatrajući ovo određenje možemo da zaključimo da je potpuno primenjiva i da se odnosi na svaku, pa i radnu situaciju.

Zaposleni, a i nezaposleni iz celog sveta našli su se u nezavidnoj, iznenadnoj, nepoznatoj i veoma zahtevnoj situaciji. I poslodavci su se suočili sa velikim izazovom pokušavajući da „pomire” potrebe svojih zaposlenih i zahteve države, a sačuvaju poslovanje i održe profit. U tom procesu, najveću psihičku i/ili materijalnu žrtvu podneli su zaposleni i njihove porodice. Kako je u martu 2020. godine uvedeno vanredno stanje i donete mere od značaja za javno zdravlje koje se odnose na očuvanje zdravlja i sprečavanje širenja zarazne bolesti kovid-19, režim i način rada svih, pa i radnih organizacija, znatno se izmenio, zahtevajući prilagođavanje zdravstvenog, obrazovnog i svih ostalih sistema značajnih za državu. Za prevazilaženje bilo koje krize najvažnije su veštine da se ona predvidi, prepozna, analizira, umanjiti i/ili prevaziđe, a kao jedno od ključnih sredstava za to vidimo učenje i obrazovanje. U kontekstu krize izazvane kovidom i straha od nezaposlenosti, ispitujemo u kojoj meri je strah od gubitka posla izražen kod zaposlenih, u kojim obrazovnim intervencijama su do sada učestvovali i u kojoj meri procenjuju da obrazovanje može da pomogne da se strah od gubitka posla prevaziđe.

Kontekst istraživanja – nezaposlenost, nesigurnost posla i strah

Pandemija je donela još jedan nivo zabrinutosti u postojeću neizvesnost i strah i dovela u pitanje ranije poljuljanu sigurnost posla, koja je već izvesno vreme jedna od ključnih karakteristika savremenog sveta rada. Osim zdravlja, tokom pandemije kovida 19 širom sveta (Stojanović & Vukov, 2020) prednjači upravo problem sigurnosti poslova i uopšte pitanje zaštite radnih prava zaposlenih, što je u tesnoj vezi i sa pitanjem mentalnog zdravlja na radu.

Jedna od najvećih briga i strahova u kriznim vremenima jeste da ljudi ne ostanu bez posla. Postoje različite vrste, situacije i forme *nezaposlenosti* koja je, u osnovi, „nedostatak ili gubitak plaćenog posla” (Mirković & Čizmić, 2012, str. 134) ili „status radno aktivne i radno voljne osobe koji je nastao nakon nedobrovoljnog gubitka plaćenog posla” (Majstorović, 2011, str. 206). Ona se javlja

kada ne postoji mogućnost „da se osobe radno angažuju”, a posao su izgubile „iz različitih razloga” (Pejatović & Orlović Lovren, 2014, str. 17). S obzirom na to da predstavlja veliki problem i bez pandemije kovida i da zahvata veliki deo stanovništva iz ugroženih kategorija, *strah od moguće dugoročne nezaposlenosti nakon gubitka posla* takođe je važno pitanje kojim bi trebalo da se bavimo u većoj meri. Stopa dugoročne nezaposlenosti je procenat nezaposlenih, od 15 do 74 godine, koji su u potrazi za poslom najmanje godinu dana (Pejatović & Orlović Lovren, 2014). Glavni razlog zabrinutosti za tu ugroženu kategoriju stanovništva jeste to što osobe za to vreme gube veštine koje su potrebne tržištu rada te su šanse da se zaposle sve manje jer znanje zastareva i osoba postaje dequalifikovana za obavljanje posla (Samolovčev & Muradbegović, 1979).

Uzimajući već problematičnu situaciju u obzir, vidimo da je strah od pada u nezaposlenost opravdan u „normalnim” uslovima, što će reći da se stanje nužno pogoršava ukoliko uzmemo u obzir neizvesnost i moguće nepoznate ishode u kriznoj situaciji na nivou čitave planete kakva je pandemija kovida 19. Nezaobilazna pojava koja prati nezaposlenost jeste *nesigurnost posla*, koja predstavlja „nemoć da se održi željeni kontinuitet u ugrožavajućoj radnoj situaciji” (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, str. 438), a njene karakteristike su kontinuitet, pretnja, posao pod rizikom i nemoć (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Međunarodna organizacija rada (ILO, 2017) istakla je da zaposleni sigurnost posla stavljaju ispred visokog dohotka zbog povećanog rizika od gubitka posla.

Prema mišljenju nekih autora (Dewe & Cooper, 2017), nesigurnost posla zavisi, pre svega, od subjektivne percepcije zaposlenih. Međutim, neophodno je sagledati i objektivne faktore, kao što su mikro i makro okruženje, organizacioni faktori, priroda formalne i neformalne komunikacije, vrsta ugovora, glasine, lične osobine i drugo. Nesigurnost posla je identifikovana kao radni stresor, koji ima kratkoročne i dugoročne posledice i po organizaciju i po emocije, zdravlje i učinak zaposlenih (Dewe & Cooper, 2017).

Nesigurnosti i neizvesnosti zaposlenih, i bez krize koju je prouzrokovao kovid, doprinose višedecenijski trend i već ustaljene karakteristike savremenog sveta rada kao što su, između ostalog, smanjivanje broja zaposlenih (*downsizing*) sa ciljem smanjenja ukupnih troškova organizacije (Fineman, 2003; Kecap, 2014); porast fleksibilnijih oblika radnog angažovanja zaposlenih; česte promene radnih mesta i zanimanja; promena koncepta karijere (Pejatović & Orlović Lovren, 2014); porast broja nezaposlenih u svetu (Donkin, 2010). Ukoliko tim pojavama pridodamo i aktuelnu krizu usled kovida, logična posledica je pojačan strah od nezaposlenosti, odnosno strah od gubitka posla.

Porastu nezaposlenosti doprinosi i upliv tehnologije i digitalizacije u radno okruženje i radne procedure. Međutim, taj upliv otvara veliki prostor za nova

zanimanja i radna mesta. Studije o robotizaciji (ILO, 2017) ukazuju na to da najveći rizik od gubitka posla imaju zaposleni koji obavljaju niskokvalifikovane, rutinske i manuelne poslove jer su ta zanimanja najosetljivija na automatizaciju (World Bank, 2019), što dodatno ukazuje na ključni značaj znanja i veština za prilagođavanje promenama i krizama. Za razliku od niskokvalifikovanih zaposlenih koji nemaju pristup tehnologiji i onim sektorima koji su prožeti znanjem, a koji su mahom ostali bez posla tokom pandemije, poput migranata, prekarnih radnika i onih koji su primorani da rade u uslovima u kojima su izloženi virusu, zaposleni koji obavljaju poslove u oblasti ekonomije znanja i pripadnici određenih profesija imali su mogućnost da rade od kuće, tako da se na nejednakost položaja i uslova rada odrazio nivo obrazovanja, odnosno posedovanja znanja i veštine (Blustein & Guarino, 2020).

Osim straha od nezaposlenosti, čest strah je anksioznost ili teškoća u prilagođavanju tehnologiji i njenoj upotrebi. U literaturi se te pojave sreću pod nazivima tehnostres (*Technostress*) i tehnofobija (*Technophobia*) (Dewe & Cooper, 2017, str. 121–122). Taj strah je naročito došao do izražaja u vreme pandemijske krize i promenjenih uslova rada, gde su zaposleni bili primorani da obavljaju posao koristeći različite online platforme, aplikacije, programe i slično, što je dovelo do nelagode u procesu prilagođavanja, ali su zaposleni bili primorani da savladaju potrebne veštine kako ne bi izgubili posao. Međutim, mnogi zaposleni širom sveta su, boraveći u karantinu, izgubili posao, privreda je stala, a mnoga preduzeća su zatvorena. Oni koji su izgubili posao mahom su imali nesigurne poslove u sektoru usluga, bez dugoročnih ugovora i bilo kakve zaštite (ILO, 2020).

Poznati su i izrazi ekonomska anksioznost (Fineman, 2003, str. 190) ili ekonomski stres (*Economic Stress*) (Dewe & Cooper, 2017, str. 110), čiji su stresori nesigurnost posla, koncept fleksibilnosti, tehnostres i preklapanje poslovnog i privatnog života, odnosno nemogućnost uspostavljanja balansa između njih. Prirodu ekonomskog stresa čine nesigurnost i gubitak posla koji su udruženi sa ekonomskim pritiskom i ekonomskom deprivacijom (Dewe & Cooper, 2017). U jednom našem istraživanju, realizovanom za vreme pandemije kovida 19, ispitali smo stresore, odnosno šta izaziva stres ispitanika na poslu ili u vezi s poslom. Uzorak je činilo 214 ispitanika sa teritorije Beograda, a rezultati su pokazali da je na prvom mestu rang liste stresora, sa 26,9% odgovora ispitanika, *balansiranje između potreba i zahteva posla i porodice, odnosno privatnog života*, što podrazumeva nejasne granice između privatnog i poslovnog života, nepredvidljivo i produženo radno vreme, teškoće u organizovanju vremena, obavljanje kućnih poslova tokom „radnog vremena”, brigu o drugim članovima porodice. Na šestom mestu rang liste ovog istraživanja, sa 21,5% odgovora ispitanika, kao stresor se našla *mogućnost gubitka posla* (Kecap, 2021, str. 49–50).

U jednom istraživanju autori (Stojanović & Vukov, 2020) ispitivali su kako je pandemija kovida 19 uticala na posao zaposlenih mladih i onih koji su tokom pandemije, privremeno ili trajno, ostali bez posla. Rezultati tog miksmetodskog istraživanja pokazuju da su ispitanici bili uplašeni za svoj posao na početku vanrednog stanja zbog smanjenja porudžbina i obima posla, kao i obustave projekata, što je stvorilo pritisak koji je uticao na produktivnost na poslu. Osim toga, neki ispitanici su bili spremni na niže prihode samo da ne bi izgubili posao. Ispitanice koje su zaposlene u inostranim kompanijama nisu iskazivale zabrinutost za svoje poslove i zaradu, ali su, u tom kontekstu, brinule za bliske ljude koji su zaposleni u domaćim kompanijama. Za vreme vanrednog stanja jedna trećina mladih se plašila da će ostati bez posla, 43,3% ispitanika iz Beograda, a 42,7% iz Vojvodine, dok je ukupno jedna trećina mladih identifikovala pogoršanje sopstvenog mentalnog zdravlja, a više od polovine ispitanika je ocenilo da se oseća ugroženo (prosečna ocena 3 i više). Dakle, ugroženiji su mladi u većim gradovima, a sa nivoom obrazovanja raste osećaj ugroženosti. Dalje, 51,5% ispitanika oseća nezvesnost, 48,5% nemoć, 45,7% je zabrinuto za budućnost, 43,1% je anksiozno, dok njih 24,9% nije osetilo optimizam za budućnost (Stojanović & Vukov, 2020, str. 82–101).

Pokazalo se da su, i tokom pandemije kovida, u većoj meri bile ugrožene određene kategorije zaposlenih koje su bile radno angažovane u neformalnoj ekonomiji, one u prekarnim (nesigurnim) oblicima i uslovima rada koje pravno nisu u radnom odnosu i prema Zakonu o radu ne mogu da ostvare gotovo nijedno radno pravo (Bradaš, Reljanović, & Sekulović, 2020, str. 6–7). To su, između ostalog, ulični trgovci, zanatlije, majstori, pomoćno osoblje, muzičari, sezonski radnici i drugo. Na globalnom nivou, kriza koja je izazvana pandemijom kovida 19 najviše je uticala na pad poslovanja u sektoru usluga, prerađivačke industrije, trgovine, nekretnina, administrativnih delatnosti i drugo. Takođe, u toku vanrednog stanja stopa zaposlenosti opada, što kao posledicu ima veću konkurentnost na tržištu rada. Razlog za zabrinutost i pojavu straha od gubitka posla potkrepljuju istraživanja iz aprila 2020. godine, prema kojima je 8% onih koji su bili zaposleni u februaru izgubilo posao, što zbog obustave rada firmi, isteka ugovora ili dobrovoljnog napuštanja posla zbog brige o članovima porodice u vreme vanrednog stanja (Bradaš et al., 2020).

Podaci Privredne komore Srbije (PKS) (prema Bradaš et al., 2020) pokazuju da je 5,5% preduzeća u značajnoj meri smanjilo broj zaposlenih zbog drastičnog smanjenja obima poslovanja čak 60,5% preduzeća iz različitih delatnosti kao što su turizam i ugostiteljstvo, stručna, naučna, inovaciona, tehnička, administrativna delatnost, trgovina i građevinarstvo. To je bio tek prvi talas otpuštanja, sedam nedelja od početka krize.

Osim problema gubitka posla za vreme pandemije, značajno pitanje se ticalo bezbednosti i zaštite zdravlja na radu. Bradaš i saradnici (2020, str. 32) navode primer jedne kompanije koja se oglašila o odluke države i svoje zaposlene, pod pretnjom otkazom, primoravala da rade uprkos propisanoj preventivnoj meri o samoizolaciji. Iz tog razloga, ostali radnici su bili primorani da budu u kontaktu sa potencijalno zaraženim osobama i izloženi opasnosti od zaraze. U drugim slučajevima, radnici koji su često radili i više nego u periodu pre pandemije kovida 19 često nisu bili isplaćivani za svoj rad pod izgovorom da je loše stanje u celokupnoj privredi.

Strahom od gubitka posla nisu pogođeni samo zaposleni koji su u radnom odnosu, već i članovi njihovih porodica. Empirijski rezultati jedne studije, koja je koristila podatke Nemačkog socioekonomskog panela, pokazuju da je strah od gubitka posla negativno povezan sa mentalnim blagostanjem supružnika i da je ta povezanost jača u domaćinstvima koja raspoložu jednim prihodom nego u domaćinstvima gde primanja imaju oba supružnika (Bünnings, Kleibrink, & Weßling, 2017).

Još jedan od podataka koji posredno ukazuje na ozbiljnost situacije kada je strah od nezaposlenosti u pitanju jeste porast pretraživanja na internetu koja su povezana sa nezaposlenošću u Evropi nakon ograničavanja kretanja, odnosno „zaključavanja” (Caperna, Colagrossi, Geraci, & Mazzarella 2020). Takođe, pandemija je u mnogo većoj meri uticala na ekonomsku anksioznost u zemljama koje su ekonomski najteže pogođene. Stoga je strah bio znatno izraženiji u zemljama EU, imajući u vidu i činjenicu da su uslovi na tržištu rada u tim zemljama već bili nepovoljni (Barrios & Wielen, 2020).

Izneti podaci nedvosmisleno ukazuju na stanje na tržištu rada i postojanje straha od gubitka posla tokom pandemije. Vodeći se tim okolnostima, ovim empirijskim istraživanjem smo želeli da ispitamo kakvo je stanje koje se odnosi na strah od gubitka posla na teritoriji Beograda u kriznoj situaciji kakva je pandemija kovida 19 i koje su mogućnosti obrazovanja da se taj strah prevaziđe.

Metodološki okvir istraživanja

Cilj istraživanja je da ispitamo i sagledamo mogućnosti obrazovanja u prevazilaženju straha od gubitka posla u kriznim vremenima kao što je pandemija kovida 19.

Istraživačka pitanja na koja želimo da dobijemo odgovor su sledeća:

- (1) u kojoj meri ispitanici procenjuju stepen izraženosti straha od gubitka posla u odnosu na pol, nivo obrazovanja, vrstu ugovora prema kojem su radno angažovani i učestalost dosadašnje participacije u neformalnim oblicima obrazovanja u poslednje dve godine;

- (2) u kojim obrazovnim intervencijama su ispitanici učestvovali kako bi prevazišli strah od gubitka posla i druge negativne efekte rada i
- (3) u kojoj meri ispitanici procenjuju da obrazovanje može da pomogne da se prevaziđe strah od gubitka posla, odnosno koje su mogućnosti delovanja obrazovanja na tu vrstu straha.

Istraživanje je kvantitativno, empirijskog karaktera, a korišćena je deskriptivna (neeksperimentalna) metoda. *Istraživačke tehnike*: anketiranje i skaliranje. *Instrument*: upitnik sa skalama procene, konstruisan od istraživača. Za prikaz rezultata korišćeni su: deskriptivna statistika (frekvencije i procenti), vrednosti hi-kvadrata (test za proveru povezanosti kategoričkih varijabli), Kramerov V. *Uzorak*: slučajni, 428 zaposlenih ispitanika na teritoriji Beograda. Istraživanje je sprovedeno od jula 2020. do aprila 2021. godine, u vreme pandemije kovida 19.

Prikaz i interpretacija rezultata istraživanja

Stepen izraženosti straha od gubitka posla

Prvo istraživačko pitanje odnosi se na procenu stepena izraženosti straha od gubitka posla ispitanika u odnosu na pol, nivo obrazovanja, vrstu ugovora na osnovu kojeg su ispitanici radno angažovani i dosadašnje učešće u neformalnim oblicima obrazovanja u poslednje dve godine. U tabeli 1 se nalaze podaci procene u odnosu na pol ispitanika.

Tabela 1. Procena stepena izraženosti straha od gubitka posla u odnosu na pol ispitanika

Stepen izraženosti straha od gubitka posla	Pol		N	
	Muški	Ženski	f	%
Nimalo ili u maloj meri	96	155	251	58,6
Osrednje	32	66	98	22,9
U velikoj meri ili u potpunosti	32	47	79	18,5
N (f)	160	268	428	100,0
N (%)	37,4	62,6		100,0
Vrednost χ^2 , p, V, df	$\chi^2 = 11,155$; $p = 0,025$; $V = 0,161$; $df = 4$			

U istraživanju je učestvovalo više žena. Možemo da primetimo da generalno više ispitanika procenjuje da je kod njih strah od gubitka izražen u maloj meri ili nimalo. Međutim, kada uzmemo u obzir zbir procena za osrednju i veliku meru izraženosti, primećujemo da taj broj nije zanemarljiv i da se, kada pogle-

damo odnos ta dva polariteta procene i broj ispitanika po polu, stiće utisak da strah od gubitka posla skoro u jednakoj meri postoji i kod muškaraca i kod žena. Iako je povezanost pola i izraženosti straha od gubitka posla statistički značajna, Kramerov V koeficijent ($V = 0,161$) pokazuje da je ta povezanost slaba.

U tabeli 2 su prikazani podaci koji se odnose na povezanost nivoa obrazovanja ispitanika i stepena izraženosti straha od gubitka posla.

Tabela 2. Procena stepena izraženosti straha od gubitka posla u odnosu na nivo obrazovanja ispitanika

Stepen izraženosti straha od gubitka posla	(Ne)potpuna osnovna i trogodišnja srednja škola	Četvorogodišnja srednja i viša ili visoka strukovna škola	Fakultet (osnovne studije)	Master, specijalističke studije, doktorat	N	
					f	%
Nimalo ili u maloj meri	29	92	63	67	251	58,6
Osrednje	14	27	33	24	98	22,9
U velikoj meri ili u potpunosti	32	11	18	18	79	18,5
N (f)	75	130	114	109	428	100,0
N (%)	17,5	30,4	26,6	25,5	100,0	
Vrednost χ^2 , p, V, df	$\chi^2 = 109,790$; $p = 0,000$; $V = 0,253$; $df = 28$					

Prema podacima iz tabele 2, očigledno je da u najvećoj meri izražen strah od gubitka posla imaju najmanje kvalifikovani, odnosno najmanje obrazovani ispitanici sa (ne)potpunom osnovnom i trogodišnjom srednjom školom, dok ostale kategorije ispitanika procenjuju da kod njih ovaj strah nije ili je u maloj meri izražen. Povezanost je statistički značajna, dok je Kramerov V, koji nam govori o veličini efekta povezanosti, nešto viši ($V = 0,253$) nego u slučaju pola, što se tumači kao srednja veličina efekta povezanosti ispitivanih varijabli.

Za kategoriju manje kvalifikovanih zaposlenih, strah od gubitka posla se čini opravdanim imajući u vidu stanje na tržištu rada koje potvrđuju i navodi nekih autora (Bradaš et al., 2020; ILO, 2017; World Bank, 2019) na koje smo već skrenuli pažnju, a to je da inače najveći rizik da izgube posao imaju upravo zaposleni koji se bave niskokvalifikovanim, rutinskim i manuelnim poslovima. Ta kategorija radnika, zbog prirode posla, nema pristup tehnologiji, a njihova zanimanja su uglavnom vrlo osetljiva na automatizaciju. To su često osobe koje ili rade u neformalnoj ekonomiji ili se nalaze u prekarnim, odnosno nesigurnim oblicima i uslovima rada, ili su jednostavno u lošijem položaju od kvalifikovanih zaposlenih i prvi su na udaru kadrovskih promena u organizaciji. Među njima su, između ostalog, pripadnici zanimanja koja su bila vrlo ugrožena tokom pandemije kovida 19, kao što su trgovci, zanatlije, majstori, pomoćno osoblje, sezonski radnici i ostali. Takav nalaz dodatno ističe značaj obrazovanja u prilagođavanju

tržištu rada i uopšte kriznim vremenima. Obrazovaniji su opremljeniji veštinama za snalaženje i prilagođavanje zahtevima koje diktira određena situacija, čime stižu određenu prednost i sigurnost u doba kada vladaju nesigurnost i neizvesnost.

Tabela 3 se odnosi na rezultate istraživanja koji prikazuju povezanost vrste ugovora prema kojem su ispitanici radno angažovani i njihove procene stepena izraženosti straha od gubitka posla.

Tabela 3. Procena stepena izraženosti straha od gubitka posla u odnosu na vrstu ugovora prema kojem su ispitanici radno angažovani

Stepen izraženosti straha od gubitka posla	Vrsta ugovora		N	
	Neodređeno vreme	Određeno vreme	f	%
Nimalo ili u maloj meri	192	59	251	58,6
Osrednje	71	27	98	22,9
U velikoj meri ili u potpunosti	39	40	79	18,5
N (f)	302	126	428	100,0
N (%)	70,6	29,4		100,0
Vrednost χ^2 , p, V, df	$\chi^2 = 26,927$; p = 0,000; V = 0,251; df = 4			

Kao što je i očekivano, u uzorku se nalazi više ispitanika angažovanih na neodređeno vreme, među kojima je najviše onih kod kojih nije ili je u maloj meri izražen strah od gubitka posla. Ukoliko uporedimo ukupan broj ispitanika u svakoj od te dve kategorije, primetićemo da su u većem strahu od gubitka posla ispitanici angažovani na određeno vreme. Povezanost tog nalaza je statistički značajna, a veličina efekta povezanosti spada u srednju, gde Kramerov V iznosi 0,251. Takav nalaz ne iznenađuje i uglavnom odgovara stanju na tržištu rada (Fineman, 2003; Kecap, 2014; ILO, 2020; Pejatović & Orlović Lovren, 2014), na kojem oni koji imaju nesigurne poslove, bez dugoročnih ugovora, odnosno ugovore na određeno vreme, ugovore o privremenim i povremenim poslovima, koji pripadaju grupama fleksibilnijih oblika radnog angažovanja, iz prekarnih (nesigurnih) radnih uslova, u većoj meri osećaju nesigurnost, neizvesnost i obično imaju „prioritet” prilikom otpuštanja u kriznim situacijama, kada menadžment želi da smanji troškove poslovanja.

Ispitali smo povezanost između straha od gubitka posla i formalnog nivoa obrazovanja ispitanika i ustanovili da oni sa nižim nivoom obrazovanja u većoj meri osećaju strah od gubitka posla nego ostale, kvalifikovanije kategorije ispitanika (videti tabelu 2). Kako bismo dobili potpuniju sliku o značaju i mogućnostima obrazovanja, ispitali smo i povezanost između stepena izraženosti straha od gubitka posla i učestalosti participacije u nekom obliku neformalnog obrazovanja u prethodne dve godine kako bi se prevazišao strah od gubitka posla, što je detaljno prikazano u tabeli 4.

Tabela 4. Učestalost pohađanja nekog oblika neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine kako bi se prevazišao strah od gubitka posla

Stepen izraženosti straha od gubitka posla	Učestalost pohađanja nekog oblika neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine						N	
	0	1	2	3	4	5	f	%
Nimalo ili u maloj meri	35	69	41	46	22	38	251	58,6
Osrednje	22	24	14	15	12	11	98	22,9
U velikoj meri ili u potpunosti	17	17	10	10	12	13	79	18,5
N (f)	74	110	65	71	46	62	428	100,0
N (%)	17,3	25,7	15,2	16,6	10,7	14,5		100,0
Vrednost χ^2 , p, V, df	$\chi^2 = 40,155$; $p = 0,005$; $V = 0,153$; $df = 20$							

Iz prikazane tabele uočljivo je da strah od gubitka posla nije izražen nimalo ili je izražen u maloj meri skoro kod većine ispitanika koji su pohađali dva ($f = 41$), jedan ($f = 69$) ili nisu pohađali nijedan ($f = 35$) oblik neformalnog obrazovanja u poslednje dve godine. Posmatrajući ostale kategorije ispitanika, uvidamo da oni koji su učestvovali u tri ($f = 46$), četiri ($f = 22$) i pet ($f = 38$) oblika neformalnog obrazovanja procenjuju da taj strah ne postoji ili da je izražen u maloj meri. Ukoliko se osvrnemo na drugi polaritet ovog nalaza, vidimo da po 17 ispitanika iz prve dve kategorije, a nešto više od po 10 iz ostalih kategorija, procenjuje da je njihov strah od gubitka posla izražen u velikoj meri ili u potpunosti.

Na prvi pogled takav nalaz može ukazivati na to da se, bez obzira na povećanje učestalosti pohađanja obrazovnih oblika, strah od gubitka posla mnogih ispitanika ne smanjuje u značajnoj meri. Međutim, ako pogledamo i kategoriju *osrednje*, koju tumačimo kao postojanje, odnosno srednje jaku izraženost straha od gubitka posla, i pridodamo je kategoriji *u velikoj meri ili u potpunosti*, obrazovanje dobija veći značaj.

Povezanosti iz tabele 4 jesu statistički značajne, međutim, jačina efekta iznosi 0,153, što govori u prilog slabe povezanosti, zbog čega učestalije pohađanje obrazovnih oblika ne možemo sa sigurnošću pripisati smanjenju straha od gubitka posla, ali ga možemo posmatrati kao veliki potencijal i osnovu za dalja istraživanja značaja obrazovnih intervencija u prevazilaženju te vrste problema. Sudeći prema rezultatima, nesporno je da postoji mogućnost da je učestalije pohađanje obrazovnih oblika doprinelo smanjenju straha od gubitka posla kod nekih ispitanika, ali ne možemo da tvrdimo da je upravo i isključivo učestalost od presudnog značaja i da nužno determiniše i „reguliše” nivo straha jer upliv u takve rezultate mogu imati i drugi faktori. Broj obrazovnih oblika u kojima je neko učestvovao ne mora nužno da predstavlja i garantuje (ne)uspeh. Nalazi nam pružaju veoma značajan uvid u to da treba dalje da pomerimo i proširimo fokus istraživanja i da,

osim učestalosti, ustanovimo i odredimo koji obrazovni *sadržaji* doprinose smanjenju ili ublažavanju straha od nezaposlenosti, odnosno straha od gubitka posla.

Dosadašnje učesće u obrazovnim intervencijama i mogućnosti obrazovanja

Pre nego što predstavimo dosadašnju participaciju ispitanika u obrazovnim aktivnostima i povezanost dosadašnje participacije sa procenom mogućnosti obrazovanja, skrenućemo pažnju na povezanost između stepena izraženosti straha od gubitka posla i mogućnosti koje ispitanici pripisuju obrazovanju da se taj strah prevaziđe. Rezultati te povezanosti su prikazani u tabeli 5.

Tabela 5. Stepen izraženosti straha od gubitka posla i procena mogućnosti delovanja obrazovanja da se taj strah prevaziđe

Strah od gubitka posla	Mogućnosti delovanja obrazovanja da se strah od gubitka posla prevaziđe				N	
	Stepen izraženosti	Nimalo ili u maloj meri	Osrednje	U velikoj meri ili u potpunosti	f	%
Nimalo ili u maloj meri		109	50	92	251	58,6
Osrednje		26	25	47	98	22,9
U velikoj meri ili u potpunosti		29	25	25	79	18,5
N (f)		164	100	164	428	100,0
N (%)		38,3	23,4	38,3		100,0
Vrednost χ^2 , p, V, df		$\chi^2 = 58,245$; $p = 0,000$; $V = 0,184$; $df = 16$				

Na osnovu tabele 5 uviđamo da više od polovine ispitanika procenjuje da njihov strah od gubitka posla nije izražen ili jeste u maloj meri. Ta kategorija ispitanika u vrlo sličnoj meri procenjuje mogućnosti delovanja obrazovanja da se taj strah prevaziđe. Ispitanici koji taj strah osećaju osrednje i u velikoj meri ili u potpunosti procenjuju da su mogućnosti delovanja obrazovanja uglavnom osrednje i više. Osim toga, uočili smo jednaku raspodelu ispitanika kada je reč o mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje straha od gubitka posla, po 164 ispitanika u prvoj (nimalo ili u maloj meri) i trećoj (u velikoj meri ili u potpunosti) kategoriji. Takav nalaz nas navodi na zaključak da ispitanici skoro u jednakoj meri (ne) vrednuju obrazovanje. Međutim, kada tom nalazu pridodamo i rezultate iz kolone osrednje ($f = 100$), fokus se značajno pomera u korist mogućnosti obrazovanja. I taj rezultat je, iako slabog efekta povezanosti ($V = 0,184$), statistički značajan.

Da bismo upotpunili sliku o proceni mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje straha od gubitka posla, priredili smo rang listu obrazovnih

intervencija prema dosadašnjem učešću ispitanika u njima i njihovoj proceni mogućnosti delovanja obrazovanja da se taj strah prevaziđe.

Tabela 6. Rang lista dosadašnjeg učešća ispitanika u obrazovnim intervencijama i njihova procena mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje straha od gubitka posla

R a n g	Obrazovne intervencije	Dosadašnje učešće	Mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje straha od gubitka posla			Ukupno	
			Nimalo ili u maloj meri	Osrednje	U velikoj meri ili u potpunosti	f	%
1	Upoznavanje sa kulturom organizacije	Da	84	68	119	271	63,3
		Ne	80	32	45	157	36,7
2	Informisanje o mogućnostima koje pružaju mere samopomoći (promena stila života – ishrane, fizička aktivnost, meditacija, relaksacija, joga)	Da	53	45	91	189	44,2
		Ne	111	55	73	239	55,8
3	Konsultovanje sa menadžerom u vezi sa konfliktima i slično	Da	52	44	67	163	38,1
		Ne	112	56	37	265	61,9
4	Obuka za razvoj komunikacijskih veština	Da	47	29	72	148	34,6
		Ne	117	71	92	280	65,4
5	Savetovanje i dalje upućivanje na pomoć u stresnim životnim situacijama	Da	33	19	44	96	22,4
		Ne	131	81	120	332	77,6
6	Obuka za očuvanje i negovanje mentalnog zdravlja na poslu	Da	22	7	30	59	13,8
		Ne	142	93	134	369	86,2
7	Obuka pre incidenta (priprema u slučaju pojave incidenta – o njegovom potencijalnom psihološkom uticaju, o simptomima i dostupnim podrškama)	Da	24	8	17	49	11,4
		Ne	140	92	147	379	88,6
8	Obuka o sagorevanju na poslu (o fazama, simptomima, kako ga prepoznati, gde potražiti pomoć)	Da	16	5	25	46	10,7
		Ne	148	95	139	382	89,3
9	Obuka za upravljanje promenama	Da	10	12	23	45	10,5
		Ne	154	88	141	383	89,5
10	Dugoročna pomoć stručnjaka različitog profila (neposredna akcija nakon nasilnih događaja; registrovanje i prijava maltretiranja na radnom mestu; savetovanje kvalifikovanog osoblja u traumatičnim krizama; dugoročna podrška i drugo)	Da	11	1	15	27	6,3
		Ne	153	99	149	401	93,7
11	Obuka za upravljanje situacijama u vezi sa maltretiranjem na poslu	Da	9	4	12	25	5,8
		Ne	155	96	152	403	94,2
Ukupno		f	164	100	164	428	100
		%	38,3	23,4	38,3	100	

U tabeli 6 su prikazane obrazovne intervencije koje pokazuju statistički značajnu povezanost između dosadašnje participacije i procene mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje straha od gubitka posla. Obrazovne intervencije koje smo takođe uključili u istraživanje, a sa kojima procene ispitanika o mogućnostima obrazovanja nemaju statistički značajnu povezanost, jesu sledeće: upoznavanje sa opisom i organizacijom posla koji zaposleni obavlja u organizaciji; upoznavanje sa relevantnim zakonodavnim aktima o odgovornosti poslodavaca i zaposlenih; upoznavanje sa etičkim kodeksom organizacije i sankcijama u slučaju njegovog kršenja; diskutovanje u organizovanoj grupi kolega za rešavanje problema; zdravstveno informisanje; obuka za rešavanje konflikata; obuka o ljudskim pravima; obuka za ovladavanje tehnikama relaksacije i meditacije; savetovanje sa karijernim savetnikom o daljem karijernom razvoju; obuka menadžera i zaposlenih za razumevanje stresa i za upravljanje stresom („Stres menadžment trening”); rad u grupi za podršku (na primer, okupljanje grupe ljudi koji su doživeli mobing, rad na podizanju svesti, razmena iskustava, modifikovanje ponašanja); razgovor sa poverenikom (određuje se zaposleni ili osoba van kompanije koja ima zadatak da sasluša žrtvu maltretiranja na poslu, ispita navode, prepozna problem osobe kako bi se pokrenula inicijativa za rešavanje problema); učenje u okviru „Ciklusa upravljanja rizikom” (analiza trenutne situacije i procena rizika; dizajn akcionog plana da bi se smanjio rizik; implementacija akcionog plana i njegova evaluacija; učenje i dalje akcije koje su zasnovane na rezultatima; obuka za upravljanje novčanim dugom; obuka za upravljanje vremenom). Neke od nabrojanih obrazovnih intervencija koje smo uključili u istraživanje primenjuju se u okviru Programa pomoći zaposlenima (Employee Assistance Programme – EAP) (Pejatović & Kecap, 2018) koji predstavlja stratešku intervenciju i mehanizam podrške zaposlenima, a uključuje informativne, savetodavne, obrazovne i evaluativne usluge i intervencije koje su u funkciji rešavanja problema koji utiču na produktivnost, kao što su, između ostalog, odnosi i pravednost na poslu, uznemiravanje, maltretiranje, stres i drugo.

U prikazu (videti tabelu 6) fokusirali smo se na statistički značajne nalaze povezanosti. Međutim, navodeći i obrazovne intervencije čiji nalazi nisu statistički značajni želeli smo da ukažemo na obilje obrazovnih intervencija koje postoje, a u kojima zaposleni manje ili više imaju priliku da učestvuju sa ciljem prevazilaženja različitih negativnih efekata rada.

Kada pogledamo rang listu obrazovnih intervencija (videti tabelu 6) u kojima su ispitanici učestvovali, uviđamo da u odabiru prednjače one aktivnosti koje su više *informativnog i savetodavnog karaktera* (upoznavanje sa kulturom organizacije, $f = 271$; informisanje o mogućnostima koje pružaju mere samopomoći, $f = 189$; konsultovanje sa menadžerom u vezi sa konfliktima i slično, $f = 163$;

savetovanje i dalje upućivanje na pomoć u stresnim životnim situacijama, $f = 96$), dok su u manjem broju ispitanici pohađali konkretne *obuke* (obuka za razvoj komunikacijskih veština, $f = 148$; obuka za očuvanje i negovanje mentalnog zdravlja na poslu, $f = 59$; obuka pre incidenta, $f = 49$; obuka o sagorevanju na poslu, $f = 46$; obuka za upravljanje promenama, $f = 45$; obuka za upravljanje situacijama u vezi sa maltretiranjem na poslu, $f = 25$) i *programi dugoročne pomoći* (dugoročna pomoć od stručnjaka različitog profila, $f = 27$).

Ukoliko imamo u vidu da je u istraživanju učestvovalo 428 ispitanika, generalni je utisak da zaposleni ne učestvuju u velikom broju. Valjalo bi ispitati i razloge takvog stanja na tržištu rada, da li je to ograničena ponuda, neinformisanost menadžmenta i/ili zaposlenih o dobrobiti pohađanja takvih aktivnosti i sadržaja za poslovanje organizacije i bolji učinak i blagostanje zaposlenih. Mi smo, između ostalog, ispitali u kojoj meri zaposleni smatraju da obrazovne intervencije mogu da pomognu da se strah od gubitka posla prevaziđe u odnosu na to da li su učestvovali u njima. Očigledno je da veliki broj ispitanika koji je učestvovao u obrazovnim aktivnostima pridaje obrazovanju veće mogućnosti i moć. Ispitanici koji nisu učestvovali u nabrojanim obrazovnim intervencijama u velikom broju slučajeva procenjuju da obrazovanje ne može ili u maloj meri može da pomogne. Dakle, oni koji učestvuju u obrazovanju i pribegavaju obrazovnim intervencijama kako bi prevazišli strah od gubitka posla u većoj meri i procenjuju mogućnosti delovanja obrazovanja na njegovo prevazilaženje.

Umesto zaključka – osvrt na značaj i mogućnosti obrazovanja u kriznim vremenima

Savremenog čoveka prate različite vrste i situacije nesigurnosti i nestabilnosti koje su nametnute globalnim promenama, u šta nas je dodatno uverila pandemija kovid 19. Kada govorimo o svetu rada, u kontekstu globalnih trendova i nužnosti obrazovanja, možemo da zaključimo da su samo promene konstantne i sigurne.

Polazeći od činjenice da rad na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom sve više ustupa mesto nestandardnim formama radnog angažovanja (*non-standard employment – NSE*) (ILO, 2017) i da je tehnologija promenila i mesto i način rada, postaje jasnija potreba za prilagođavanjem tržištu uz pomoć potrebnih veština. Trenutnu realnost predstavljaju: angažovanje na određeno vreme, privremeni rad (*temporary work*), honorarni rad, agencijsko zapošljavanje (*temporary agency employment*), projektni poslovi, rad od kuće, frilens, onlajn rad, rad sa pola radnog vremena (*part time job*), deljenje posla (*job sharing*), rad po pozivu (*on*

call) i drugo (ILO, Eurofound, prema Anđelković, Šapić, & Skočajić, 2019; Noe, 2010; World Bank, 2019).

Imajući u vidu aktuelne promene i šira društvena dešavanja, postaju razumljiva stanja kao što su strah od gubitka posla, ekonomski stres, tehnostres i sagorevanje na poslu i dr. Činjenica je da postoje individualne razlike u načinu na koji će se različite osobe nositi sa datim okolnostima, zavisno od načina tumačenja situacije i opremljenosti potrebnim znanjima i veštinama. Međutim, odgovornost za prilagođavanje ne bi trebalo da snose samo zaposleni već i radne organizacije s obzirom na to da postoje situacije koje su nadindividualne i u nadležnosti su institucija, te je odgovornost i na vladi, poslodavcima, sindikatima i menadžerima. Međutim, kada dođemo do uključivanja institucija u rešavanje problema, otvara se pitanje etike i interesa. U tom kontekstu, interesantno je Fajnmenov zapazanje: „Kada se promena izvrši sa ljudima, a ne na njima, tada se neke od ovih strepnji raspršuju” (Fineman, 2003, str. 130).

Postoje dva pristupa, odnosno strategije (Dewe & Cooper, 2017, str. 117) za otklanjanje nesigurnosti na poslu.

- (1) Prvi pristup se odnosi na *otvorenu i iskrenu komunikaciju*, što podrazumeva obezbeđivanje transparentnih i tačnih informacija o sadašnjosti, ali i budućnosti; ohrabrivanje zaposlenih u samom procesu promene; dizajniranje pravičnog procesa; uvažavanje individualnih razlika i potreba za podrškom.
- (2) Drugi pristup zahteva *promenu poimanja sigurnosti posla*, što podrazumeva da se koncept sigurnosti već neko vreme napušta, a fokus se pomera sa „doživotnog zaposlenja” na „doživotnu zapošljivost” (Forrier & Sels prema: Dewe & Cooper, 2017). Takav trend stavlja naglasak na lični razvoj i kapacitet osobe da razvija i usavršava svoje kompetencije kako bi bila kontinuirano zaposlena i u stanju da, kada je to potrebno, menja karijeru i vrši tranzicije zapošljavanja.

Dakle, naglasak je na zapošljivosti (*employability*) koja podrazumeva „stalnu konkurentnost pojedinca na tržištu rada s obzirom na potrebna znanja, veštine i kompetencije” (Despotović, 2010, str. 88). Taj koncept podrazumeva da odgovornost za zapošljavanje nemaju samo *pojedinci*, svojim kompetencijama, proaktivnošću i mobilnošću, već i *vlade*, obezbeđujući fleksibilno radno zakonodavstvo, regulisanjem radnih uslova i prava zaposlenih, i *kompanije*, obezbeđivanjem mogućnosti za kontinuirano učenje i stručno usavršavanje zaposlenih zbog potrebe da održe konkurentnost na tržištu (Despotović, 2010). *Zapošljivost* se smatra i „alternativom nesigurnosti posla” (Forrier & Sels, prema Dewe & Cooper, 2017, str. 120), *fleksibilnost* predstavlja transformaciju rada u smislu „vremena i lokacije

rada” (Blok et al., prema Dewe & Cooper, 2017, str. 120), dok je *fleksigurnost* (*flexicurity*) novi koncept koji predstavlja kombinaciju fleksibilnosti i sigurnosti kao mogućnost za „uspostavljanje različitih pristupa politikama, praksi i uslovima zapošljavanja” (Ackers & Oliver, prema Dewe & Cooper, 2017, str. 120).

Očigledno je da je koncept sigurnosti promenjen, da je konstantno prilagođavanje uslovima i zahtevima rada, da su forme radnog angažovanja fleksibilnije, raznovrsnije i nestalnije, a da je način poslovanja u konstantnom osavremenjavanju. Osim globalnih promena na tržištu rada, ističe se i druga dimenzija promena koje se tiču konkretnog obavljanja posla u okviru samih zanimanja. Jedna zanimanja nestaju, druga se transformišu, treća nastaju. Na koji god element ili aspekt promene da se osvrnemo, dolazimo do zaključka da su za prilagođavanje ključne različite osobine, veštine i kompetencije i nameću se značaj i funkcija obrazovanja. Osvrćući se na pregled relevantne literature i rezultate našeg empirijskog istraživanja, uviđamo da zaposleni vrednuju obrazovanje i pridaju mu moć u prevazilaženju ili, bolje reći, ublažavanju straha od nezaposlenosti, odnosno straha od gubitka posla. Takođe, veći strah od nezaposlenosti iskazuju manje kvalifikovani zaposleni i oni koji su radno angažovani na određeno vreme, dok ispitanici višeg nivoa obrazovanja u većoj meri procenjuju mogućnosti delovanja obrazovanja na prevazilaženje straha od gubitka posla. Sve te povezanosti su statistički značajne. Uprkos tome što je jačina efekta povezanosti uglavnom slabog ili srednjeg intenziteta, rezultati istraživanja nedvosmisleno ukazuju na vrednost i mogućnosti obrazovanja. Na osnovu dosadašnjeg učešća ispitanika u obrazovnim intervencijama, uviđamo da je ono više na nivou informisanja i savetovanja, a manje obučavanja, što nas posredno navodi na zaključak da je ponuda oskudna, da menadžment ne prepoznaje dobrobiti obrazovanja za očuvanje mentalnog zdravlja zaposlenih ili da zaposleni nisu u dovoljnoj meri informisani o postojanju takvih obrazovnih intervencija.

Uverili smo se u konstantnost promena i rast nesigurnosti u kriznim situacijama, kakva je i pandemija kovida 19, koje se odražavaju i na zaposlene, i na organizacije, i na celokupno društvo. Načini borbe su vrlo individualni, haotični i nesistematski. Donkin s pravom navodi da „više nije slučaj izbora poslovne strategije. Jednostavno imati posao i zadržati ga je dovoljna borba za mnoge ljude” (Donkin, 2010, str. 29). Međutim, smatramo da su sam pristup i konstantan pokušaj i napor da se zaustavi nesigurnost pogrešni. Ljudi teže beskompromisnoj sigurnosti, nastojeći da u neminovnim promenama utiču na globalni i nadindividualni tok dešavanja. Umesto takvog pristupa, valja ispratiti tendenciju i prihvatiti neminovnost nesigurnosti, neizvesnosti i nepredvidljivih kriza i događaja. Neophodno je prihvatiti činjenicu da su samo promene konstantne i sigurne i da treba da budemo spremni na stalno prilagođavanje učenjem i obrazovanjem, čime jedino

stičemo izvesnu sigurnost. Kako navodi Svetska banka (World Bank, 2019), politika koja priprema ljude za nastupajuće izazove jeste ulaganje u ljudski kapital.

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?* Beograd: Centar za istraživanje javnih politika.
- BARRIOS, S., & WIELEN W. (2020). Fear and employment during the COVID pandemic: Evidence from search behaviour in the EU. Retrieved from <https://voxeu.org/article/fear-and-employment-during-covid-pandemic>.
- BLUSTEIN, D. L., & GUARINO, P. A. (2020). Work and Unemployment in the Time of COVID-19: The Existential Experience of Loss and Fear. *Journal of Humanistic Psychology*, 60(5), 702–709. <https://doi.org/10.1177/0022167820934229>.
- BRADAŠ, S., RELJANOVIĆ, M., & SEKULOVIĆ, I. (2020). *Uticao epidemije COVID-19 na položaj i prava radnica i radnika u Srbiji uz poseban osvrt na radnike i radnice na prvoj liniji i u neformalnoj ekonomiji i višestruko pogođene kategorije*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju (FCD).
- BÜNNINGS, C., KLEIBRINK, J., & WESSLING, J. (2017). Fear Of Unemployment And Its Effect On The Mental Health Of Spouses. *HealthEconomics*, 26(1), 104–117. <https://doi.org/10.1002/hec.3279>.
- CAPERNA, G., COLAGROSSI, M., GERACI, A., & MAZZARELLA, G. (2020). JRC Technical report. Googling Unemployment During the Pandemic: Inference and Nowcast Using Search Data, JRC Working Papers in Economics and Finance No 04/2020. European Commission (Join Research Centre). <https://doi.org/10.2760/142454>.
- DEWE, J. P., & COOPER, L. C. (2017). *Work Stress and Coping: Forces of Change and Challenges*. London: Sage Publications
- DESPOTOVIĆ, M. (2010). *Razvoj kurikuluma u stručnom obrazovanju*. Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- DONKIN, R. (2010). *The Future Of Work*. London: Palgrave Macmillan.
- FINNEMAN, S. (2003). *Understanding emotions at work*. London: Sage Publications
- GREENHALGH, L., & ROSENBLATT, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4279673>.
- GREENHALGH, L., & ROSENBLATT, Z. (2010). Evolution of research on job security. *International Studies of Management and Organizations*, 40(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>.
- ILO [INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION]. (2017). *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. Geneva: ILO.
- ILO [INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION]. (2020). How will COVID-19 affect the world of work? Retrieved from <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-en/index.htm>.

- KECAP, E. (2021). Uloga obrazovanja u prevazilaženju stresa na poslu u vreme krize. U Š. Alibabić (ur.), *Život u kriznim vremenima – andragoški pogledi* (str. 43–58). Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- KECAP, E. (2014). Unapređenje kvaliteta obrazovnih intervencija u organizaciji sa ciljem prevazilaženja stresa zaposlenih uzrokovanog fenomenom downsizing. U B. Knežić, A. Pejatović & Z. Milošević (ur.), *Modeli procenjivanja i strategije unapređivanja kvalitetaobrazovanja odraslih u Srbiji* (str. 93–107). Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, Institut za pedagogiju i andragogiju.
- MAJSTOROVIĆ, N. (2011). Efekti nezaposlenosti i faktori aktivizma u ponovnom zapošljavanju, *Primenjena psihologija*, 4(3), 205–227. [https://doi.org/10.19090/pp.2011.3.205–227](https://doi.org/10.19090/pp.2011.3.205-227).
- MIRKOVIĆ, B., & ČIZMIĆ S. (2012). Personalne karakteristike nezaposlenih lica. U *Merjenje i procena u psihologiji, Knjiga rezimea*, 60 (str. 134–135). Beograd: Društvo psihologa Srbije.
- NOE, R. A. (2010). *Employee training and development (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- PEJATOVIĆ, A., KECAP, E. (2018). Pružanje pomoći zaposlenima putem multifunkcionalnih programa učenja. *Andragoške studije*, 2, 45–63. <https://doi.org/10.5937/AndStud1802045P>.
- PEJATOVIĆ, A., & ORLOVIĆ LOVREN, V. (2014). *Zaposlenost i obrazovanje posle pedesete*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta univerziteta u Beogradu, Društvo andragoga Srbije.
- SAMOLOVČEV, B., & MURADBEGOVIĆ, H. (1979). *Opšta andragogija*. Sarajevo: IRO „Veselin Masleša”.
- STOJANOVIĆ, B., & VUKOV, T. (2020). *Život mladih u Srbiji: Uticaj covid-19 pandemije*. Beograd: Misija OEBS-a u Srbiji, Krovna organizacija mladih Srbije.
- WORLD BANK (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: World Bank.

Edisa Kecap³
University of Belgrade, Faculty of Philosophy, Serbia

The Capacities of Education in Overcoming the Fear of Unemployment in the Context of the Covid Crisis⁴

Abstract: The goal of this empirical research is to study and examine the capacities of education in overcoming the fear of job loss in times of crisis, such as the COVID pandemic. We have obtained data from a sample comprising 428 employed subjects on the territory of Belgrade during the COVID-19 pandemic. The results of the research provide an answer to the following questions: how prevalent is the fear of job loss in the subjects' opinion; what are the educational interventions the subjects participated in to overcome the fear of job loss and what are the capacities of education in overcoming this kind of fear, in their opinion. Additionally, the obtained data demonstrate that the research subjects have had more participation in educational interventions, predominantly in the sphere of obtaining information and counselling, and training to a lesser degree. Furthermore, the results demonstrate that the fear of job loss is more pronounced in employees with lower levels of education and that the more highly educated employees hold in higher regard the capacities of education in overcoming the fear of job loss.

Key words: fear of unemployment, job uncertainty, education, COVID-19 pandemic

³ Edisa Kecap, PhD, is an Assistant Professor at the Department for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade (edisa.kecap@f.bg.ac.rs).

⁴ This paper was written with the support of the Ministry of Education, Science and Technological Development of the Republic of Serbia, on the basis of the Contract on Conducting and Funding of Scientific and Research Work in 2022.