

# Mladi i (ne)zaposlenost - suvremeni problemi i sociološki aspekti

---

**Geričić, Stjepka**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2018**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Department of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Hrvatski studiji**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:946966>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-01-23**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)



Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu

Odjel sociologije

Mladi i (ne)zaposlenost - suvremeni problemi i  
sociološki aspekti

Završni rad

Kandidat: Stjepka Geričić

Mentor: Izv. prof. dr. sc. Krešimir Peračković

Zagreb, 10.09.2018.

## Sadržaj

Uvod .....	2
1. Osvrt na klasične sociološke koncepte o radu.....	4
2. M. Castells: Novi oblici rada u informacijskoj revoluciji .....	6
3. Promjene u strukturi i obilježjima zaposlenosti .....	7
4. Položaj mladih u promjenjivim oblicima rada .....	9
5. (Ne)zaposlenost - neki sociološki aspekti .....	11
Zaključak.....	14
Literatura .....	16

## Uvod

Rad u današnjem društvu postaje jedan od temeljnih obilježja i značajki života čovjeka. On već od svoje mladenačke dobi, kada ulazi u kontingent radno aktivnog stanovništva, postaje sposoban za rad kojim si može osigurati sredstva za život, počinje stvarati radno iskustvo i usmjeravati svoju moguću karijeru. Rad je također i jedan oblik socijalizacije, pojedinac se uključuje u drugačiju sferu društvenog života te uči, do tada možda i nepoznate, norme i zahtjeve koje vladaju u tom području. Kao oblik socijalizacije, zapošljavanje i rad mladi shvaćaju kao jedan od oblika sposobnosti i odraslosti. Obzirom na životni tempo koji je nametnut modernom čovjeku, on bez rada ne može. Kako mu to moderno doba nalaže, mora biti dostupan u svakom trenutku, a kako bi to osigurao posjeduje razne tehnološke uređaje kao što je mobitel ili prijenosno računalo.

Obilježja rada i radnog vremena mijenjala su se kroz različite vremenske periode i razne sisteme. Sam rad i vrste poslova doživjeli su veliku transformaciju koja prati trendove u nastanku i razvijanju informacijske tehnologije. Ona, kao jedan od glavnih uzroka promjene, uvelike utječe na međusobnu interakciju ljudi, radno vrijeme, mijenja strukturu društva i zanimanja. Osim čimbenika informacijske tehnologije koji utječu na zapošljivost mladih i njihovu tranziciju na tržištu rada, prisutni su čimbenici poput sustava obrazovanja i socijalne politike. Mladi ljudi, socio-demografska skupina na koju je ovaj rad usmjeren, se nalaze na vrlo depriviranom položaju. U razdoblju 18. do 30. godine, mladi ljudi donose odluke koje im omogućavaju daljnji razvoj u životu, te njihove odluke ostavljaju utisak na karijeru. Smjer u kojem se želi kretati i temeljiti svoju karijeru počinje izlaskom iz sistema obrazovanja koji, kao značajka dotadašnjeg života mladog čovjeka, istovremeno može biti mogućnost ali i prepreka obzirom na izazove novih tehnologija. Usporedno sa sustavom obrazovanja slijede i socijalne politike koje omogućuju ili usporavaju zapošljavanje mladih. One bi trebale vremenom smanjiti ovisnost mladih o društvu i pružiti im temelj zapošljavanja. Stoga je glavni cilj ovog rada–razmotriti i prikazati suvremene čimbenike koju utječu na zapošljivost mladih i njihovu poziciju na tržištu rada.

Polazište ovog rada je knjiga „Uspion umreženog društva“ Manuela Castellsa (2000.), točnije 4. poglavlje u kojem se detaljno opisuje transformacija rada, radnika i zaposlenosti. Pojmovi koje je Castells uveo i koje analizira u svojem djelu će objediniti problematiku ovog rada i pružiti temeljni teorijski okvir. Castells opisuje razdoblje postindustrijalizma, smjenu

društva u informatičko, procesa rada i promjenu karakteristika radnika, a ti faktori imaju važan udio u povećavanju nesigurnosti zaposlenja i neizvjesnosti dugoročnog upravljanja karijerom. Dakle, u prvom poglavlju bit će prikazane sociološke teorije koje se bave tematikom rada i promjenom oblika rada čije se predodžbe mogu povezati sa sadašnjim društvenim stanjem. Obzirom da se tema rada u sociologiji posebno izdvaja, važno je prikazati kako su klasični sociolozi vidjeli rad, njegovu podjelu i mogućnosti razvoja rada i zaposlenosti. Sljedeći dio će se detaljnije baviti temeljnom literaturom. Ovdje će biti prikazani novi oblici rada koje je Castells prepoznao te kako tehnologija i procesi koje je izazvala mijenjaju oblike zaposlenosti, ali ne i svrhu rada. Tema sljedećeg poglavlja će biti oblici rada koji se pojavljuju u informacijskom dobu i njihovim karakteristikama proizašlima iz velike tranzicije na informacijsku tehnologiju koja se proteže i kroz industrijski rad, kao i kroz neproizvodni rad, kao što su usluge. Također, bit će riječi o promjeni na području tardiocionalne zaposlenosti i razvoju 5 novih oblika. Razmatrat će se kako informacijska tehnologija mijenja ulazak na tržište rada, fleksibilnost rada i mobilnost radnih mjesta. Upravo je fleksibilnost ključna značajka suvremenog rada koji svim zaposlenima, a pogotovo mladima koji tek ulaze na tržište rada, pruža određenu dozu nesigurnosti. Prikazat će se kako se društvo sve više raslojava, naposljetku i polarizira obzirom na položaj u radnoj hijerarhiji što zbog nejednakih šansi što zbog drugih socijalnih fenomena. U 4. poglavlju bit će prikazan položaj mladih na području zaposlenosti i njihov ulazak na tržište rada. Ukratko će se prikazati temeljne tendencije zapošljavanja mladih te planovi i socijalne politike koje bi trebale biti usklađene kako bi im se taj prelazak olakšao. U 5. i posljednjem poglavlju razmatrat će se kako informacijska tehnologija mijenja ulazak na tržište rada, fleksibilnost rada i mobilnost radnih mjesta. Upravo je fleksibilnost ključna značajka suvremenog rada koji svim zaposlenima, a pogotovo mladima koji tek ulaze na tržište rada, pruža određenu dozu nesigurnosti. Prikazat će se kako se društvo sve više raslojava, naposljetku i polarizira obzirom na položaj u radnoj hijerarhiji što zbog nejednakih šansi što zbog drugih socijalnih fenomena. U zaključnom djelu, sve će biti prikazano kao uklatko sumirano, kao i pitanja i moguća rješenja koja se nameću.

## 1. Osvrt na klasične sociološke koncepte o radu

Sociologija se se u svojim počecima počela baviti radom te razvila disciplinu nazvanu sociologija rada. Tu disciplinu su istraživali i klasici sociologije i suvremeni teoretičari. Uveli su mnoge pojmove, kojima se i današnji teoretičari služe kako bi objasnili promjene koje se događaju u području rada te usporedili strukturu i odnos prema radu i radnicima. U ovom radu ne možemo ulaziti u temeljiti pregled svih teza klasičnih autora, pa će se samo prikazati najvažniji primjeri. Tako se npr. kod Marxa ističe pojam otuđenje za koje navodi kako svaki proizvod koji radnik napravi je „puki „predmet na tržištu, a ne više sredstvo za zadovoljenje potreba“ (Haralambos i Holborn, 2002, 687). Danas se to može prepoznati jer od robe koju radnici izrađuju na veliko, nemaju koristi obzirom da nije u njihovom vlasništvu, već oni zauzvrat dobivaju novčanu naknadu. Dakle, rad u današnje doba uglavnom služi kao sredstvo egzistencije. Marcuse s druge strane, pažnju skreće na potrošnju proizvoda i ispunjenju slobodnog vremena. Navodi kako je slobodno vrijeme postala dokolica u kojoj su ljudi zaokupljeni lažnim potrebama koje stvaraju masovni mediji i vladajuće elite, te pri tom ističe sljedeće: „Lažne potrebe istodobno stvaraju i vrhunski motiviranu radnu snagu koja radi za novac što će ga kasnije utrošiti i tržište spremno za nove industrijske proizvode“ (Haralambos i Holborn, 2002, 690). Radnici stvaraju proizvode koji im ne trebaju za plaću koja je neimovna za egzistenciju, a istu će potrošiti na iste proizvode čija potreba im je nametnuta od njihovih poslodavaca i ostatka elite. Zapravo se nalaze u začaranom krugu proizvodnje i potrošnje. Mills odlazi korak dalje te proizvodnju i potrošnju povezuje s ličnosti, točnije spaja proizvodnju u tercijarnom sektoru s emocijama i vještinama ljudi. To naziva tržištem ličnosti jer pojedinac proizvodu svoga rada, osim tržišne vrijednosti dodaje svoju ličnost (Haralambos i Holborn, 2002).

Durkheim se kritički osvrće na ranije autore i njihove teze te ga zanima što je zapravo podjela rada koju promatra kao društvenu činjenicu kako bi dobio objektivne rezultate te navodi kako je „mijenje sve više sklono učiniti društvenu podjelu rada imperativnim pravilom i nametnuti je kao društvenu zadaću, što se posebno očituje u zahtjevu za obrazovanjem koje postaje sve specijaliziranije“ (Peračković, 2010, 19). Upravo to sve specifičnije obrazovanje dovodi do nastanka sve posebnijih poslova i zanimanja u budućnosti, koji imaju svoje posebne zadaće. Iz toga Durkheim stvara pojam *profesija*, koji se veže za njegove spoznaje o radu, koje opisuje kao nositelje budućeg moralnog poretka i za koje je to specijalizirano obrazovanje i potom zanimanje namijenjeno (Peračković, 2010). Iz toga proizlazi društvena

struktura koja se temelji na organskoj solidranosti. Nju karakterizira „sustav različitih organa od kojih svaki ima posebnu ulogu, a koji se i sam sastoji od raznorodnih dijelova, koordiniranih i podčinjenih jednih drugima oko istog središnjeg organa koji usmjeruje akciju“ (Peračković, 2010, 19). Tako se i danas u modernom svijetu, poslovni zadaci i zadaće dodjeljuju s vrha prema dnu piramide, gdje se isti sve više i preciznije dijele obzirom na raznu obrazovanja i odgovornosti koje svako zanimanje nosi. Takav ustroj je održiv ako je svatko svjestan svoje odgovornosti koju obavlja, te se to prenosi dalje, s vrha prema dnu ili obrnuto.

## 2. M. Castells: Novi oblici rada u informacijskoj revoluciji

Castells tehnološku i menadžersku transformaciju rada i proizvodnih odnosa stavlja u centar u kojem „*informacijski obrazac i proces globalizacije utječu na društvo u cjelini*“ (Castells, 2000, 232?). Prikazuje kako suvremene i globalne promjene utječu na segment života kao što je rad i zanimanje. Proces rada i proizvodnje sam po sebi doživljava velike transformacije koje se odnose na radnika, ali i vlasnika poduzeća ili organizacije za koju radi. Kao što je Weber objašnjavao nastanak i razvoj društva industrijskog kapitalizma, Castells se orijentirao na nastanak novog društva – informatiziranog kapitalizma (Castells, 2000, 11). Dok se Weber u objašnjavanju služio protestantskom etikom kao temeljnim obrazloženjem uvođenja nove ekonomske organizacije, Castells ponovnu promjenu povezuje s informacionalizmom kao pokretačem promjena (Castells, 2000, 11). Oba čimbenika promjena predstavljaju način prema kojem se mijenjaju međuljudski odnosi, filozofija življenja, ali i način i pogled na rad i zanimanja. Događaju se promjene u ekonomskom i društvenom sustavu, u kojem se smanjuje individualnost u procesu rada i svi sudionici postaju sve ovisniji jedni o drugima i sve povezaniji jedni s drugima. To se može dovesti u vezu s revolucionarnim promjenama u Silicijskoj dolini u kojoj se počela razvijati informacijska tehnologija iz koje se razvilo „umreženo poduzeće“. Castells informacijsku tehnologiju povezuje s protestantskom promjenom kršćanstva u praktičnu religiju, posluživši kao odskočna daska koja je omogućavala brz i svestran razvoj današnjeg kapitalističkog poduzeća (Castells, 2000, 11). U tim promjenama koje su se dogodile, nije se promijenilo temeljno načelo kontinuiranog prikupljanja profita. Dakle, svrha ljudskog rada je ostao isti ali su promjenjena sredstva, metoda i stil kojim se postiže željeni cilj. Svrha je bila i ostala osiguravanje egzistencije, iz toga se kasnije razvila radna etika kao jedan od značaja industrijskog i postindustrijskog rada (Peračković, 2010). Osim razvijanja radne etike, rad je postao kompleksniji. Počeo se klasificirati, razvijati drugačiji odnos prema radu i radnicima koje možemo primjetiti u novim tipovima društvenog odnosa: zaposlenje i zanimanje, uvode se novi obrasci rada: strojevi, radnici se sve više povezuju i umrežuju (Peračković, 2010). Svi ti faktori ostavili su utisak na pojedincu koji se očituju u njegovom društvenom statusu, financijskoj mogućnosti ili socijalnoj pouzadnosti koja uključuje njegovo mentalno zdravlje.



### 3. Promjene u strukturi i obilježjima zaposlenosti

Za vrijeme industrijskih revolucija, društvo je doživjelo tranziciju od agrarnog u industrijsko društvo. Te revolucije obilježio je izum parnog stroja, prelazak na električnu energiju, što je potaknulo masovniju i bržu proizvodnju koju je paralelno pratila i upotreba pokretne trake. Industrijska revolucija potaknula je izgradnju sve većeg broja tvornica i preseljenje seljaka u gradove radi zaposlenja u tvornicama. Urbanizacija, koncentracija radne snage u gradovima i sam porast volumena radne snage predstavljala je sve veću potrebu za masovnijom proizvodnjom dobara i usluga. Razlika industrijske i informatičke revolucije je u uporabi drugačijih sirovina. Glavna sirovina u informatičkoj revoluciji postaje informacija i temeljna tehnologija je obrada informacija i komunikacija (Castells, 2000). U informacijskom dobu društva razvijaju drugačiju i specifičnu kulturu, institucije se drugačije uređuju i usmjeravaju, te dolazi do promjene u strukturi zaposlenosti. Zbog tih promjena, dolazi do manje zaposlenosti u proizvodnji i poljoprivredi, ali veće zaposlenosti u tercijarnom sektoru, u uslužnim djelatnostima. Taj sektor postaje prevladavajući u zapošljavanju te izaziva promjene u gospodarstvu, to gospodarstvo Castells opisuje kao: „Novo gospodarstvo se u svojoj strukturi sastoji od djelatnosti koje uključuju veliku količinu informacija i znanja, a menadžerska, stručna i tehnička zanimanja čine srž nove društvene strukture“ (Castells, 2000, 235). Time ta zanimanja postaju čimbenici stvaranja umreženog društva gdje je protok informacija ključna komponenta. Dakle, u novom dobu dolazi do transformacije u vrsti i prirodi poslova, kvalitete i kvantitete i produktivnosti (Relja i Šuljug, 2010).

Castells navodi obilježja zaposlenosti u informacijskom društvu: istiskivanje zaposlenosti u poljoprivredi, opadanje tradicionalne zaposlenosti, uspon proizvodnih i društvenih usluga, raznolikost uslužnih djelatnosti, brz uspon menadžerskih, stručnih i tehničkih poslova, istodobno povećanje viših i nižih razina strukture zanimanja i mnoge druge (Castells, 2000). Te karakteristike prezentiraju mogućnost polarizacije u društvu na temelju obrazovanja, financijskog statusa i moći te mogućnosti napredovanja. Polarizacija ne mora nužno dovesti to statičnosti društva ili ekspanzionalnog napretka. Vodeću ulogu u regulaciji i integraciji različitih zanimanja i vrsti rada imat će institucije. Način institucionalizacije rada izravno će utjecati na preobrazbu društva obzirom da je rad jedno od temeljnih obilježja čovjeka. Osim moguće oprečnosti, ukazuje se i mogućnost široke lepeze zanimanja. Ona nastaje zbog povećanja konkurentnosti i produktivnosti na lokalnoj i globalnoj razini obzirom da se posao obavlja u umreženom društvu i poduzeću. Ono se bazira na računalno

posredovanoj komunikaciji gdje se protok i pristup informacijama odvija u vrlo kratkom vremenu, u toj mreži čvorišta i središta donose se odluke koje upravljaju subdinom svih koji su financijsko kontrolirani (Castells, 2000). Osim široke lepeze zanimanja, umreženo poduzeće donosi promjene „u području novih oblika rada, strukture i uvjeta rada zaposlenih, u području konkurentnosti, organizacije rada, korporativne društvene odgovornosti, zapošljavanja i potrebnih vještina i stručnih kvalifikacija“ i mobilnosti zaposlenih (Relja i Šuljug, 2010, 145). Radnici u multinacionalnim kompanijama i umreženim poduzećima postaju povezaniji te se stvara njihova međuovisnost koja dovodi do globalne radne snage. Zbog fizičke udaljenosti oni počinju djelovati i komunicirati putem elektroničkih medija, u kojima se gubi primarna interakcija licem u lice i osjećaj vremena obzirom na udaljenosti. Povezanost kompanija izvan nacionalnih granica i tvrtka kćeri je ovisna o umreženoj komunikaciji, koja radnicima omogućava fleksibilnost rada od kuće ili u transnacionalnim timovima.

Sve to dovodi i do inovacija u tradicionalnoj zaposlenosti, jer novi oblici koji se javljaju uvjetovani su globalizacijom i informatizacijom. Novi oblici uključuju fleksibilne radnike, zaposlene na određeno, povremeno zaposlene, rad od kuće, samozapošljavanje, koji ukazuju na novu organizacijsku doktrinu i nove načine institucionalizacije (Matković, 2003). Većina novonastalih forma radnika nemaju osigurano zaposlenje i beneficije koje ono uključuje. Ti radnici su zapošljavani po potrebi i na određeno vrijeme te su u stalnoj mogućnosti ponovnog izlaska s tržišta rada na burzu. No, fleksibilnost rada im omogućuje i druge beneficije, da rade na različitim radnim mjestima te omogućuju prilagodbu tržišnim uvjetima. Navedeni oblici rada često su svrha sama sebi koji se potiču zbog tehnoloških trendova, koji dovode do razvoja sustava u kojem je uopćena fleksibilnost s više aspekata za radnike i uvjete rada umjesto stabilizacija jedne ili nekoliko različitih dimenzija rada (Castells, 2000). Nisu sve skupine jednako obuhvaćene posljedicama tih promjena, a jedna od najranjivijih su zasigurno mladi koji su kroz fleksibilne ugovore o radu često diskriminirani, o čemu će biti riječi u sljedećem poglavlju.

#### **4. Položaj mladih u promjenjivim oblicima rada**

Mnogi autori definiraju mlade kao skupinu stanovnika u koju spadaju osobe od svoje 15 do napunjenje 29. godine koji se nalaze u formativnom razdoblju za koje je neminovno da izoštri svoje životne ciljeve i ostvari mogućnosti obzirom na vlastite predispozicije, sociopolitičke te ekonomske uvjete s kojima se susreće u okolini i koji mu uvjetuju aktivnost (Potočnik, 2006, 1). Uz te komponente mladi postaju temeljna grupa koja pokreće i predstavljaju promjene, istovremeno se tržište rada prilagođava njima i obrnuto. Promjene koje se događaju na području rada i zaposlenosti prate životni stil mladih koji su u korak s tehnologijom i istovremeno sudjeluju u procesu obrazovanja. Podaci koje nam donosi „Eurostat (2014) pokazuju da je u Europi više od 94 milijuna mladih osoba u dobi od 15-29 godina, od kojih je više od 60 milijuna u dobi od 15-24 te iznad 33 milijuna u dobi od 25-29 godina“ (Bilić i Jukić, 2014, 485). Autori koji prikazuju ovu analizu ističu kako: „takav broj mladih ljudi predstavlja enorman izvor ljudskih resursa za cjelokupno društvo“ (Bilić i Jukić, 2014, 485). Ulaganje u ljudski resurs i njegovo usavršavanje je ulaganje koje će se isplatiti jer predstavlja svojevrsni perpetuum mobile. Osim izravnog ulaganja u ljudski resurs i potencijal, ujedno se ulaže i u budućnost i gospodarski razvoj svake države. To se prvenstveno odnosi na obrazovanje i stjecanje vještina i kompetencija korisnih za kompetitivnost na tržištu rada i sl.

Međutim, ono što je važno istaknuti je da trend nezaposlenosti prati ne samo mlade koji naglo prelaze na tržište rada nakon obrazovanja, već i one starije koji su u zaostatku zbog manjka stručnosti u odnosu na ono koje je u skladu s vremenom kod mladih te njihovih godina. Osim toga, vidljiva su dva kontradiktorna problema, nepovezanost teorije i prakse: mladi sa puno znanja u raznim disciplinama, ali bez radnog iskustva koje se u većini slučajeva zahtjeva, te stariji radnici koji imaju manjak stručnosti u usporedbi na ono kod mladih ali puno praktičnog rada u raznim radnim procesima. Mladi se obrazuju i stjeću vještine na razne načine, od obrazovanja do studentskih ili privremenih poslova. Tijekom formalnih ili neformalnih kanala obrazovanja kojima se mladi služe kako bi postigli što više znanja i vještina, period u kojem provode u sustavu obrazovanja se produžuje upravo zbog imperativa kojeg tehnološki napredak i tržište rada impliciraju (Potočnik, 2006). Zbog tog imperativa, istovremenog, ali ne i usklađenog, obrazovanja i iskustva, mladi se teže snalaze u obavezama i manjku vremena koje imaju na raspolaganju. Dakle, kod zapošljavanja mladih temeljni

problem je u nedostatku interaktivnih procesa i mehanizama kojima bi mladi prešli iz pasivnog u aktivan dio radno aktivnog stanovništva te koji bi im pružili stažiranje kao potrebno iskustvo za prvo zapošljavanje (Potočnik, 2006). Kako bi se poboljšali interaktivni pokretači mobilnosti i zapošljavanja, potrebna je veća suradnja državnih institucija i povezanost njihovih projekata i planova, koji bi pratili trendove zapošljavanja u raznim znanstvenim poljima, potrebe za određenom radnom snagom. Drugim riječima, Potočnik ističe kako je potrebno izbjegavati trend hiperprodukcije određenih, već sada zastarjelih i nestajućih struka i zanata. Umjesto stvaranja stalno prijavljenih na burzi rada, potrebno je stvoriti radna mjesta za nova zanimanja ili unaprijediti postojeća. Napredak i razvoj u tom polju utječu na razvoj gospodarstva, socio-demografsku i socio-ekonomsku sliku društva. Zato je nužno iskoristiti mogućnost donošenja odluka vezanih za socijalnu politiku mladih koje bi omogućile lakši prijelaz na radna mjesta i tržiše rada. U tu svrhu, stvaraju se i razrađuju planovi koji uključuju socijalnu politiku usmjerenu na mlade i njihovu adaptaciju u aktivni dio radnog stanovništva. Mladi kao relativno nestabilan dio radno sposobnog stanovništva imaju mogućnost sudjelovanja u programu „Mladi i kreativni“ koji im omogućuje podizanje kompetencija, jačanje i uključivanje u poduzetništvo i razvoj organizacija civilnog društva te pripremu za zapošljavanje (Bilić i Jukić, 2014). Spomenuti te ostali slični programi stoje na raspolaganju poslodavcima, koji bi uz njihovu primjenu dobili i poticajne mjere. Program i mjere za poticaje zapošljavanja mladih postoje ili su u procesu izrade i usavršavanja te problem predstavlja dostupnost te informiranost mladih o njima. Potreba za sličnim mjerama je prepoznata od strane šire javnosti te je neizbježno iste učiniti dostupnima.

## 5. (Ne)zaposlenost - neki sociološki aspekti

Osim dosad navedenog, potrebno se osvrnuti i barem na neke temeljne sociološke aspekte nezaposlenosti, jer rad, zaposlenost i nezaposlenost spadaju u odvojene i različite diskurse. Rad se može označiti kao „socijalna konstrukcija i aktivnost kojom se izvršava socijalno prepoznata i normalizirana funkcija u svrhu održavanja društvene cjeline“ (Matković, 2003, 241). Drugim riječima, za tu vrstu rada se ne dobivaju službene sankcije niti plaća već služi za održavanje društvene kohezije ili osobnih potreba. Zaposlenost predstavlja „temelj ekonomije, rad koji se izvršava u svrhu zamjene za novac ili nadnicu“ (Giddens, 2007, 376). Nezaposlenost s druge strane može biti označena „kao razdoblje bez plaćenog posla, a da se u to vrijeme pojedinac bavi drugim produktivnim aktivnostima“ (Giddens, 2007, 407), to jest radom koji je ranije opisan. Uz to postoje dvije vrste nezaposlenosti, povremena i strukturalna te tri vrste zaposlenosti, puna, povremena i *part time* zaposlenost. U ovom radu ne možemo ulaziti u temeljiti prikaz problematike (ne)zaposlenosti, već je naglasak upravo na utjecaju tehnoloških promjena koje su postale čimbenik prethodno navedenih novih oblika rada i zaposlenosti.

Do promjena u (ne)zaposlenosti i radnom procesu najviše je dovela tehnologija, upotreba osobnih računala, pa slijede globalna konkurencija, razvoj organizacijske strukture te priznavanje važnosti potencijala novih tehnologija i kako ih iskoristiti (Peračković, 2010). Tehnologija je dovela do nestajanja nekih zanimanja, promjena u obavljanju raznih poslova, te je postala svojevrsan zid u interakciji zaposlenika s klijentima. Zbog tih slučajeva razvio se strah od rasta nezaposlenosti ljudi tijekom tehnologizacije, no upravo je taj proces doveo do stvaranja novih zanimanja i radnih mjesta. Promjene koje je uzrokovala tehnologizacija je bilo teško isprva prihvatiti jer su bile značajne i brze. Osim razvoja novih zanimanja, promijenili su se i uvjeti zapošljavanja, koje Matković opisuje kao: „Nove oblike zapošljavanja karakterizira doktrina fleksibilnosti“ (Matković, 2003, 241). Ranije navaden razvoj organizacijske strukture je temeljen na fleksibilnosti u umrežavanju rada i radika. Fleksibilnost predstavlja ključnu značajku rada u procesu informatizacije. Fleksibilnost uz tehnologiju omogućava radnicima da postanu što produktivniji u svome radu jer ga ne moraju obaviti na radnom mjestu u određeno vrijeme već imaju mogućnost umrežiti se i prenijeti rad na globalnu razinu. Osim produktivnosti, radnici razvijaju nove vještine i sposobnosti koje se ne mogu steći u formalnom obrazovanju nego samo sudjelovanjem u procesu rada. Jedan od produkta fleksibilnosti je upravo povremena zaposlenost u kojoj se od radnika očekuje da

posjeduje znanje te da isto može iskoristiti, mogućnost brze prilagodbe radnom mjestu i vremenu, ovisno prema potrebama tvrtke i pojedinca (Barišić, 2000). Ta zaposlenost najbolje je prepoznata kod studenata jer im takvi poslovi uvijek pruže nova iskustva i vještine koje će im dobro doći kasnije pri zapošljavanju. Osim studenata, takva vrsta poslova prihvatljiva je i za umirovljenike, nezaposlene koji su u potrazi za stalnim poslom, kućanicama i sličnim kategorijama stanovništva (Barišić, 2000). Prema Castellsu, povremeni radnici povećali su produktivnost i profitabilnost ali su izgubili zaštitu te su ovisni o događanjima na promjenjivom tržištu rada (Peračković, 2010). Oni tvrtkama predstavljaju zamjenjivu radnu snagu koja im je povremeno potrebna te se ne moraju za njih obvezati. Predstavljaju funkcionalnost za koju poslodavac u tom trenu ima potrebu. Radnici usprkos samo povremenoj zaposlenosti moraju pokazati određene vještine i znanja, sposobnost rada s grupom, volju za radom te odraditi posao tako da tvrtka od toga ostvari korist. Ostali tipovi zaposlenosti koji se raspoznaju u dobu informatizacije su puna zaposlenost i *part time* zaposlenost. Radnici zaposleni na puno radno vrijeme su visoko obrazovani sa širokim spektrom znanja, poslodavcima su nezamjenjivi, ali su im isto tako odani (Barišić, 2000). Dok su *part time* zaposlenici oni radnici koji nemaju visoku razinu obrazovanja niti socijalizacije, ali su u mogućnosti obavljati poslove niže složenosti (Barišić, 2000). Nezaposlenosti koje su prepoznate su strukturalna nezaposlenost i frikcijska ili privremena nezaposlenost. Privremena nezaposlenost se prepoznaje kao prirodna nezaposlenost koja se odnosi na „razdoblje između napuštanja jednog i prihvaćana drugog posla, na razdoblje traženja posla nakon diplome ili na razdoblje lošeg zdravlja“ (Giddens, 2007, 407). Kao što je navedeno, razdoblje nezaposlenosti nakon diplomiranja do pronalaska radnog mjesta svaka mlada osoba doživi. To razdoblje može uznemiriti mladu osobu koja je nakon dugog školovanja očekivala kako će naći posao na temelju dosadašnjeg uspjeha, no rijetko kojem poslodavcu je to dovoljno. S druge strane, strukturalna nezaposlenost je odraz stanja u ekonomiji te ne zahvaća samo pojedinca, bez obzira na godine, i nije odraz okolnosti u kojima se on ili ona pronašao (Giddens, 2007).

Zbog upotrebe tehnologije i njezinog utjecaja mijenjaju se standardi kvalitete i kvantitete u svim elementima vezanim za rad. Oni uključuju zaposlenike, vrstu zaposlenosti te shodno tome način obavljanja posla i zadataka. Osim fleksibilnosti, tehnologija je radnicima omogućila i umreženost kao njenu pozitivnu posljedicu. No iz te umreženosti se iščitava problem. Umreženost stvara sve veću potrebu za visoko obrazovanim radnicima koji bi trebali raditi na više projekata te bi trebali biti dostupni tvrtkama na različitim lokacijama

(Relja i Šuljug, 2009). Zbog velike potrebe za visokoobrazovanim radnicima, tržište radne snage postaje zasićeno njima te im manjka radnika koji bi obavljali osnovne poslove poput vodoinstalatera ili sličnih stručnih zanimanja. Dolazi do polariziranosti društva koje se temelji na nejednakim šansama, obrazovanju, shodno tome zaposlenju i financijskoj moći. Javlja se polariziranost društva između sistemskih analitičara, onih koji posjeduju veliko znanje i moć, i onih koji su postali višak na tržištu rada zbog slabijeg obrazovanja i čiji rad mogu zamijeniti roboti i računala. U tu polarizaciju također ulaze s jedne strane stalno zaposleni sa sigurnim zaposlenjem i tzv. *prekarijat* koji obuhvaća sve naveden fleksibilne oblike zaposlenosti.

## Zaključak

Informacijska tehnologija, od početka svog razvitka 70ih godina prošlog stoljeća, uvelike je utjecala na razna područja ljudskog života. Njezin nastanak i razvoj označili su početak nove revolucije u kojoj je glavna sirovina postala informacija i njezina obrada. Naziv za novu revoluciju po Castellsu je informacijska revolucija. Ona je osim na područje privatnog života, interakciju ljudi uvelike je utjecala i na razvoj rada i zanimanja. Promjene se ne događaju samo u procesu rada nego i u odnosu radnika prema radu, odnosu poslodavca prema radniku, organizaciji poduzeća i slično. Usprkos promjenama u metodama i sredstvima u izvršenju rada, cilj je ostao isti – osiguravanje egzistencije. Kako vi to uspješno ostvarili, rad se počeo dijeliti te je postao kompleksniji. To je dovelo do stvaranja mreže radnika, koja na taj način uspješnije obavlja radne zadatke. Mreža radnika s vremenom prerasta u umreženo poduzeće u kojem postoji određena hijerarhija među zaposlenicima, uključujući i vlasnike poduzeća. Zbog širenja posla na globalnu razinu, počela se razvijati fleksibilnost, ključna značajka u promjeni rada uz tehnologiju i umreženost. Radnici postaju sve dostupniji, povezaniji, a s time dolazi i sve veća potreba za boljim obrazovanjem i daljnjim napredovanjem. U informacijskom dobu najnapredniji sektor postaje tercijarni, a menadžerska, stručna i tehnička zanimanja čine temelj društvenog sustava.

Osim novih načina rada, mijenjaju se i tradicionalni oblici zaposlenosti. Granaju se na 5 mogućih oblika zaposlenja (fleksibilni radnici, zaposleni na određeno, povremeno zaposleni, rad od kuće, samozapošljavanje) koji radnicima ne pružaju potpunu sigurnost zaposlenja, pri čemu je glavna varijabla obrazovanje. Obrazovanje kod mladih, kao novoj radnoj snazi, ne predstavlja nikakvu prepreku obzirom da su tek izašli iz sustava obrazovanja te se pretpostavlja da je njihovo znanje i vještine u skladu s potrebama tržišta rada. Međutim, unatoč obrazovanju bez obzira na sve manjkavosti, mladi idu u korak s tehnologijom i njima nije prijetnja novi način rada nego oblici zaposlenosti u kojima neće odmah dobiti sigurno zaposlenje bez obzira na njihovu kompetitivnost. Mladima je najveći problem manjak iskustva koje je poslodavcima neminovno, a mladima teško ostvarivo obzirom na ostale obaveze. Tijekom neosigurane zaposlenosti za stalno, mladi rješenje nalaze u fleksibilnim poslovima koje mogu obavljati kada imaju vremena, koji su po karakteristikama posla slični njihovom željenom budućem zaposlenju. Osim produžavanja perioda obrazovanja, produžuje se vrijeme koje mladi provedu kao povremeni fleksibilni radnici do stalne zaposlenosti.



Upravo zbog brzih i velikih promjena koje se događaju, mnoga zanimanja nestaju ili su zamijenjena s drugima. Rijetko koji sustav uspijeva pratiti trendove i potrebe tržišta rada. No uz odgovarajući plan i program moguće je ispratiti trendove. U tome je ključna suradnja više institucija. U tu svrhu, stvaraju se i razvijaju socijalne politike kako rezultat interaktivnog surađivanja vladinih institucija. Njima se potiču mjere koje siguravaju razvitak gospodarstva, stabilnost socio-demografske i socio-ekonomske slike stanovništva, izbjegavaju se periodi nezaposlenosti ljudi u kojem mogu nastati velike socijalne i psihološke posljedice.

Zaključno, možemo reći kako rad u informacijskom dobu ne nestaje zbog tehnoloških promjena koje stupaju na scenu već se rad, zaposlenje i profesije mijenjaju. Promjene se događaju u skladu sa sistemom, potrebama i onime čime se teži. Problemi u polarizaciji društva obzirom na zaposlenost mogu se riješiti dugoročnim planovima koje je potrebno osmisliti. Oni neće utjecati samo na društvenu stratifikaciju nego i na sam razvoj države. Rješavajući taj problem može se pronaći i solucija u obliku novih politika zapošljavanja koje bi mladima pružile veću sigurnost zaposlenja. Stoga, potrebno je iskoristiti sve mogućnosti koje informacijska tehnologija pruža, kako bi se njome promijenili negativni učinci transformacije oblika rada i zaposlenosti, što će zasigurno biti jedna od najvažnijih tema istraživanja u budućnosti vezanih uz ovu temu.

## Literatura

- 1) Bilić, N. i Jukić, M. (2014). Nezaposlenost mladih – ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjeloukupno društvo. Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, Vol. 30 No.20, str. 485-505.
- 2) Castells, M. (2000). Uspon umreženog društva. Golden marketing, Zagreb.
- 3) Barišić, A. F. (2000). Zapošljavanje i ubrzane tehnološke promjene. U: Boban, V. Mladi i zapošljavanje (str. 75-78). Zagreb, ANALI Studentskog centra u Zagrebu.
- 4) Giddens, A. (2007). Sociologija. Nakladni zavod Globus, Zagreb.
- 5) Haralambos, M. i Holborn, M. (2002). Sociologija: Teme i perspektive. Golden marketing, Zagreb.
- 6) Matković, T. (2003). Nestajanje rada? Opseg i oblici zaposlenosti na početku informacijskog doba. Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja, Vol.13 No.1-2 (69-70) 241-265.
- 7) Peračkivić, K. (2010). (Za)što raditi u postindustrijskom društvu? Alinea, Zagreb.
- 8) Potočnik, D. (2006). Obrazovni resursi i zapošljivost mladih. Mladi između želja i mogućnosti: položaj, problemi i potrebe mladih Zagrebačke županije. Biblioteka Znanost i društvo (21) (str. 93-139). Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb.
- 9) Relja, R. i Šuljug, Z. (2009). Novi oblici rada u umreženom društvu. Informatologia, Vol.43 No.2 (str. 143-149) Zagreb.