



Projekat „POBEDI I TI!“ finansira iz budžeta Republike Srbije – Ministarstvo omladine i sporta

POBEDI I TI!

«MREŽE DRUŠTVENE PODRŠKE U FUNKCIJI ZAPOSŁJAVANJA MLADIH U OPŠTINI LEBANEŠ»

SEPTEMBAR-OKTOBAR, 2019

SADRŽAJ

I. UVODNE NAPOMENE	3
II. KONTEKST.....	3
III. VAŽNI UVIDI U POSTOJEĆE BARIJERE I TRENDOVE U OBLASTI ZAPOŠLJAVANJA MLADIH IZ PERSPEKTIVE OPŠTINE LEBANE.....	9
IV. UMREŽENOŠĆU DO POSLA.....	11
1. JA U SREDIŠTU SVETA RADA.....	12
1.1. OD DATIH KA IZABRANIM ODNOSIMA.....	12
1.2. MREŽE SU SVUDA OKO NAS.....	13
1.3. BIRAM SVOJE DRUŠTVO.....	14
1.4. ŠEST STEPENI RAZDVAJANJA.....	15
1.5. KVALITET IZNAD SVEGA.....	18
1.6. SVI ZA JEDNOG, JEDAN ZA SVE.....	19
2. SVI SMO MI MEĐUSOBNO POVEZANI.....	21
2.1. MREŽA JE AKTER ZAPOŠLJAVANJA MLADIH.....	21
2.2. "SLABE VEZE" I "JAKA" ZAPOŠLJAVANJA.....	23
2.3. SVETLOST NA KRAJU TUNELA.....	24
V. KLJUČ MOG ZAPOSLENJA NALAZI SE U MOJIM RUKAMA.....	26
1. ŠTA ĆU RADITI KAD ZAVRŠIM ŠKOLOVANJE?.....	26
2. MOJ PUT KA USPEHU.....	31
3. KAKO TO RADE DRUGI.....	33
VI. POBEDI I TI - ZAKLJUČNA RAZMATRANJA.....	38

I. UVODNE NAPOMENE

Ovaj dokument je urađen u okviru projekta „Pobedi i ti!“ (2019), koji Opština Lebane realizuje u partnerstvu sa EPuS-Leskovac, Fakultetom za poslovne studije i pravo Beograd, UR „SPIRIDON“ Lebane i preduzetnicom Slađanom Stevanović, Krivača, uz finansijsku podršku Ministarstva omladine i sporta Vlade Republike Srbije i Opštine Lebane.

Svrha izrade dokumenta je da ubrza tranziciju nezaposlenih mladih ljudi u Opštini Lebane iz sveta obrazovanja u svet rada i biznisa, tj. učini ih konkurentnijim u procesu (samo)zapošljavanja.

Cilj izrade ovog dokumenta je da podigne svest ključnih aktera u oblasti omladinskog preduzetništva i zapošljavanja mladih o potencijalima postojećih društvenih mreža na lokalnim nivou, a pre svega da omogući njihovo delotvornije funkcionisanje u procesu zapošljavanju mladih.

Ovaj dokument je zasnovan na relevantnim teorijskim saznanjima, rezultatima sprovedenih istraživanja u zemlji i svetu, dobrim praksama u oblasti razvoja i funkcionisanja društvenih mreža podrške, te relevantnih državnih dokumenata koji tretiraju ovu problematiku, poput *Smernica za upotrebu društvenih mreža u organima državne uprave, autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave*¹.

Dokument je uradio stručni tim EPuS-Leskovac u sastavu: Srđan Dimitrijević, dipl.ecc, vođa tima, Suzana Stanković-Ilić, član stručnog tima i Suzana Dimitrijević, dipl.prof.filozofije Dragocen doprinos tome dali su, u okviru svojih profesionalnih uloga, predstavnici uključenih institucija i firmi.

I. KONTEKST

U doba ključnih i brzih društvenih promena, mladi oblikuju zaseban stil i odgovor na društvo i politiku – zajedničke i međusobno povezane obrasce orijentisanja i delanja, odvajajući se od generacije starijih kao „generacija po sebi“. U društvima koja su nasledila socijalističke režime, poput srpskog društva, mladi se nalaze u procesu „dvostruke tranzicije“: tranzicija u odraslost u društvu u tranziciji. Pri tome,

¹ *Smernice za upotrebu društvenih mreža u organima državne uprave, autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave*, Direkcija za elektronsku upravu, Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave, Beograd, 2015

postsocijalistički tranzicioni period karakterisali su dramatični problemi, odnosno rizici sa kojima su se suočavali mladi: visoka nezaposlenost, nestabilno i neuređeno tržište rada, oskudni stambeni resursi, slom socijalističkog sistema socijalne zaštite koji mlade ostavlja bez institucionalne podrške, oslanjanje na porodične resurse u tranziciji u odraslost.

Istraživanja govore da su danas na ovim prostorima² mladima najbitnije one vrednosti koje se odnose na neposrednu interpersonalnu komunikaciju: odanost partneru, odanost prijateljima, nezavisnost i odgovornost. Najviše kotirane vrednosti su deca, brak i uspešna karijera, dok se u najniže kotirane vrednosti ubrajaju javne aktivnosti u lokalnoj zajednici: aktivno bavljenje politikom i učestvovanje u građanskim aktivnostima. Pri tome, mladi generalno ispoljavaju veliko poverenje u druge ljude. Na pitanje koliko imaju poverenja u razne ljude na skali od 1 (nimalo) do 5 (veoma mnogo), ispitanici su rekli da najviše poverenja imaju u bliske članove svoje porodice, a ispoljili su i veoma visok stepen poverenja u svoje prijatelje.

Prema zvaničnim statističkim podacima³, u Lebanu i 38 okolnih naseljenih mesta koja čine Opštine Lebane, živi 20043 stalnih stanovnika, od kojih 19,8%, odnosno njih 3961 pripada grupi mladih uzrasta od 15 do 30 godina. Oni žive u sredini koja, poput brojnih u Srbiji, izložena starenju i zahvaćena višedecenijskim procesom demografskog pražnjenja.

Odnos mladih Opštine Lebane prema porodici izgrađuje se među populacijom gde ova univerzalna ljudska zajednica ima veliki značaj⁴. U uslovima tranzicije, to porodicu čini pouzdanim skloništem od naglih društvenih promena koje ova donosi sa sobom. Istraživanja pokazuju da je porodica jako važna u životu za 90% stanovnika Srbije. Visoko vrednovanje porodice se konkretno manifestuje preko dva aspekta porodičnih odnosa na relaciji roditelji-deca. To su shvatanja o odgovornosti roditelja prema deci i, sa druge strane, poštovanje roditeljskog autoriteta od strane dece. U celini gledano, Srbija sa zemljama u okruženju i nekim bivšim zemljama Sovjetskog Saveza, tvori veliku grupu koja, uz male razlike, naglašava vrednosti tradicionalne porodice uz blago prihvatanje izmenjenog položaja žene.

² Isto kao pod 7.

³ DI_Profil_Lebane_EURSRB002002004004

⁴ Porodične vrednosti u tranziciji – Srbija u komparativnoj perspektivi, Z. Pavlović, <https://www.researchgate.net/publication/285883840>

Po pitanju poželjnih osobina koje dete treba da usvoji, na ovim prostorima se najviše vrednuje osobina marljivosti (74,8%) i odgovornosti (71,8%). Potom slede tolerancija (64.5%), nezavisnost (60.8%), upornost (40.5%), nesebičnost (34.4%), poslušnost (32.4%), štedljivost (30.8%) i religioznost (20.7%). Pri tome, u poređenju sa drugim evropskim zemljama, u Srbiji se relativno nisko vrednuje tolerancija, a relativno visoko poslušnost. Ovde 87% ispitanika smatra da roditelje uvek treba poštovati, dok 82% njih smatra da roditelji treba da učine sve za decu. Ono što je karakteristično, to je da uporedo sa porastom stepena obrazovanja ispitanika opada vrednovanje porodice, porodičnog autoriteta i prihvatanja apsolutne posvećenosti. Prevladavajući životni ciljevi mladih prema status glavne aktivnosti (%) dati su u tabeli koja sledi:

Cilj	Ukupno	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivni
Biti uspešan na poslu	32.1	26.0	32.9	36.0
Dati doprinos društvu	4.0	2.2	4.1	5.1
Zaraditi mnogo novca	6.3	6.4	6.2	6.3
Imati dobar porodični život	53.3	61.7	52.6	47.9
Drugo	4.3	3.7	4.3	4.7
Ukupno	100	100	100	100

Izvor: Republički zavod za statistiku, SWTS 2015.

Najveća očekivanja mladih (u vidu pomoći koje mogu da im pruže roditelji, prijatelji, rođaci, kolege i poznanici) su u pogledu zaposlenja – gde 47% mladih očekuje pomoć, 28.6% prilikom rešavanja stambenog pitanja, dok 65% mladih koji su u procesu obrazovanja očekuju pomoć u školovanju i oko trećine mladih roditelja oko dece⁵. Faktori koji su rangirani na najvišim pozicijama kad je reč o prihvatanju nekog posla su plata, sigurnost radnog mesta i slobodno vreme posle posla.

Kada je reč o ekonomskom okruženju, mladi Opštine Lebane žive u lokalnom okruženju koje pripada grupi najnerazvijenijih u zemlji. Stopa registrovane zaposlenosti od 14,0% izuzetno je niska (u RS – 25,9%), dok je stopa registrovane nezaposlenosti (235 na 1000 stanovnika) izuzetno visoka - 2,7 puta

⁵ *Mladi – naša sadašnjost*, Istraživanje socijalnih biografija mladih u Srbiji, Grupa autora, Filozofski fakultet Bgd, Čigoja štampa, 2012

je veća od nacionalnog proseka.⁶ Prosečne zarade (2018) bez poreza i doprinosa iznose 37.711 dinara i kreću se na nivou od 76% nacionalnog proseka.

Na lokalnom tržištu rada nalazi se preko 700 mladih uzrasta od 15 do 30 godina, uz stopu nezaposlenosti od preko 70%, koja je 3,5 puta veća od ostvarene prosečne stope nezaposlenosti u Opštini Lebane⁷. Najveći broj nezaposlenih mladih (oko 80%) pripada kategoriji teže zapošljivih lica (čeka na posao duže od godinu dana), tj. suočava se sa problemom socijalne isključenosti. Tome treba dodati, da analize pokazuju da se oko 250 lica nalazi u grupi onih koji ne rade, nisu na tržištu rada, niti su na školovanju (NEET grupa).

Relevantna istraživanja⁸ govore da zaposlenje za mlade u Srbiji predstavlja veoma poželjnu ličnu vrednost. Čak 63 odsto ispitanika navelo je zaposlenje među prve tri najznačajnije vrednosti (sledeću najznačajniju vrednost navelo je 42 odsto ispitanika). Istovremeno, 51,3% mladih smatra da je stanje zaposlenosti u Srbiji veoma loše ili loše. Pri tome, uočava se znatan pad atraktivnosti zaposlenja u državnom sektoru i blagi porast atraktivnosti privatnog sektora.

Uz veliki značaj koji se pridaje veštinama, znanju i nivou obrazovanja, mladi podjednako veliki značaj pridaju i faktorima koji nemaju nikakve veze sa ljudskim kapitalom. Najveći značaj se pridaje vezama sa ljudima na vlasti, dok sreća, stranačka pripadnost i poznanstva imaju isti značaj kao i veštine i nivo obrazovanja, pa se čak i bolje kotiraju od obrazovanja ili radnog iskustva stečenog u inostranstvu. Po mišljenju 71 odsto ispitanika, uticaj poznanika, prijatelja i rođaka na zapošljavanje je značajan ili veoma značajan

Kada je reč o procesu životnog osamostaljivanja, prema istraživanju Eurostata⁹, mladi ljudi u Srbiji žive sa roditeljima do 30, a tek svaka sedma mlada osoba živi samostalno. Šveđani napuštaju roditeljski dom sa 19 godina, Danci godinu dana kasnije, a Finci sa oko 22 godine. Kada je reč o proseku EU, osamostaljuju se sa 26 godina, dok najduže u njemu borave Srbi, Hrvati, Makedonci ... Kao glavne razloge sociolozi i psiholozi navode finansijsku zavisnost od roditelja i nemogućnost da dovoljno

⁶ Isto kao pod 1.

⁷ Analiza autora na osnovu podataka NSZ .

⁸ *Mladi u Srbiji*, 2018/2019, Dragan Popadić, Zoran Pavlović, Srećko Mihailović, Fondacija Fridrih Ebert Stiftung, Beograd, 2019

⁹ <https://mondo.rs/Magazin/Stil/a1181453/Zivot-sa-roditeljima-do-30.-godine-u-Srbiji.html>

zarade za samostalni život, dok je jak faktor tradicionalna porodica i kasno stupanje u bračnu zajednicu. Stručnjaci ukazuju da strah od odrastanja i preuzimanje brige o sopstvenom životu takođe koči mnoge mlade.

Treba istaći, da razvoj tržišta rada u tranzicionim sredinama poput Opštine Lebane i drugih lokalnih sredina u Srbiji nosi sa sobom visok nivo fleksibilnosti rada koji se ne obavlja samo u formalnim okvirima, već je zastupljen visok nivo neformalnog rada. Takva situacija daje mladima više mogućnosti da zarađuju, ali ne i dovoljno visoka i sigurna primanja koja bi im omogućila nezavisan život (posebno u sferi stanovanja). Neformalno zapošljavanje među mladim koji ulaze na tržište rada u Srbiji kreće se na nivou od 47.4 procenata od ukupnog broja zaposlenih. Ova kategorija zapošljavanja sastoji se iz dve kategorije: zaposlenih u neformalnom (neregistrovanom) sektoru i zaposlenih za platu na neformalnim radnim mestima u formalnom sektoru. Mladi koji žive u ruralnim područjima podložniji su neformalnom zapošljavanju od mladih u urbanim područjima (54.8 naspram 41.7 procenata), pri čemu su češće neformalno zaposleni mladi muškarci od mladih žena (48.3 naspram 45.9 procenata)¹⁰.

Istraživanja¹¹ pokazuju da su odnosi mladih sa roditeljima uglavnom dobri i skladni. Roditelji deci pružaju emotivnu i ekonomsku podršku i trude se da ne guše njihovu samostalnost. Velika većina ispitanika, podjednako i muških i ženskih, kaže da odluke donose zajedno sa roditeljima ili samostalno. Majke imaju veći uticaj na donošenje odluka od očeva, pri čemu se uloga oca u donošenju odluka smanjuje sa povećanjem godina starosti ispitanika.

Istraživanja Krovne organizacija mladih Srbije ukazuju da je neizvesnost glavna kočnica omladini. Mladi ne misle da će se odmah po završetku škole zaposliti, a polovina ne veruje da će to biti na poziciji za koju su se školovali. Većina mladih (53 odsto) smatra da obrazovanje u školama i na fakultetima nije dobro prilagođeno aktuelnom svetu rada. Ipak, oni smatraju da to neće biti značajna prepreka na njihovom putu do pronalaženja posla po završetku školovanja. Pri tome, velika većina mladih (80 odsto) slaže se da postoje slučajevi korupcije u obrazovnim ustanovama odnosno na fakultetima (gde se ocene i ispiti mogu kupiti).

¹⁰ *Tranzicija mladih žena i muškaraca na tržištu rada Republike Srbije*. D. Marjanović, Publikacija Work4Youth serija br. 36, 2016

¹¹ Isto kao pod 6.

Tri četvrtine mladih u Srbiji izražava želju/nameru da ode iz zemlje, po čemu se Srbija nalazi na prvom mestu među zemljama u regionu. Želja za iseljenjem iz zemlje ne zavisi od pola, niti od veličine mesta stanovanja. Ta želja je jače izražena kod onih koji su otvoreniji prema svetu (odnosno koji ispoljavaju manju etničku distancu i niži stepen entocentrizma i koji su nezadovoljniji sobom i svojim životom). Takođe, želja za iseljenjem iz zemlje je veća kod mladih koji imaju veće obrazovne aspiracije. Želja za iseljenjem iz zemlje najtešnje je povezana sa pesimizmom u pogledu budućeg stanja u zemlji

Kada je reč o institucijama koje, na lokalnom nivou, pružaju podršku mladima u procesu njihovog prelaska iz sveta rada u svet rada i biznisa, dominantna je uloga NSZ-Filijala Leskovac. Tokom poslednjih godina, lokalna samouprava razvija sve aktivniju ulogu u ovom procesu, što podrazumeva koordinirano delovanje sa NSZ, ali i osmišljavanje i realizaciju brojnih projektnih intervencija u oblasti razvoja omladinskog preduzetništva i zapošljavanja mladih. U Opštini funkcioniše Lokalni savet za zapošljavanje, kao i Kancelarija za mlade.

Socijalni kapital je resurs (stvarni ili potencijalni) kojem mladi ljudi imaju pristup preko pripadanja određenoj društvenoj mreži ili grupi. Istraživanja¹² pokazuju da na ovim prostorima učešće roditeljskog socijalnog kapitala u životu mladih ima sledeću distribuciju: 7,7% mladih je koristilo kontakte prilikom upisa na neki od stepena školovanja, 20% prilikom traganja za poslom 16,1% prilikom zapošljavanja, 13,2% je dobilo pomoć prilikom završavanja određenih poslova u administraciji dok je 6,6% imalo pomoć prilikom rešavanja stambenog pitanja. Kada je reč o učešću mladih ljudi u mrežama razmene, najčešća razmena je davanje i primanje psihološke podrške u vidu poveravanja prijateljima i rođacima, zatim davanje i primanje pozajmica manjih suma novca, gde se kao akteri takođe pojavljuju prijatelji i rođaci, davanje i primanje pomoći oko učenja, najčešće u razmeni sa kolegama i prijateljima, kao i davanje i primaće pomoći u kući, najčešće u razmeni sa rođacima.

Prema aktuelnim istraživanjima¹³, za mlade u Srbiji je boravak na internetu ne samo svakodnevna aktivnost, već i aktivnost kojoj posvećuju mnogo vremena. Svaki peti ispitanik koristi internet do dva sata dnevno, polovina ga koristi tri do pet sati dnevno, dok je jedna trećina izjavila da na internetu provodi šest i više sati dnevno. U Srbiji Mladi pretežno koriste internet za komunikaciju sa drugima.

12 Isto kao pod 5), str. 70

13 *Mladi u Srbiji*, 2018/2019, Dragan Popadić, Zoran Pavlović, Srećko Mihailović, Fondacija Fridrih Ebert Stiftung, Beograd, 2019

Korišćenje društvenih mreža veoma je rašireno među mladima. Svega četiri odsto ispitanika ne koristi nijednu društvenu mrežu. Broj prijatelja koje ispitanici imaju na društvenim mrežama meri se stotinama. Tek mali broj mladih ljudi (šest odsto) kaže da ima manje od 50 prijatelja na društvenim mrežama, relativno mali broj ispitanika (14 odsto) ima do 200 prijatelja, dok većina ima između 200 i 500 (30 odsto) ili čak preko 500 prijatelja (34 odsto).

II. VAŽNI UVIDI U POSTOJEĆE BARIJERE I TRENDOVE U OBLASTI ZAPOŠLJAVANJA MLADIH IZ PERSPEKTIVE OPŠTINE LEBANE

Tokom višegodišnjeg delovanja na povećanju zaposlenosti mladih i razvoju omladinskog preduzetništva u Opštini Lebane, više sprovedenih istraživanja u kojima su učestvovali nezaposleni mladi iz ove Opštine, kao i razgovora sa poslodavcima, stručni tim EPuS-Leskovac ostvario je važne uvide u postojanje suštinskih nesklada u oblasti (samo)zapošljavanja mladih na lokalnom nivo, koji su mnogo više od pukog stava ključnih aktera, već govore o kompleksnom sukobu normi i očekivanja, kao i o generacijskim razlikama koje se javljaju tokom radne i preduzetničke karijere. Najvažniji od tih uvida sastoje se u sledećem:

- Nedostatak svesti o sopstvenim sklonostima za praktikovanje univerzalnih, tržišnih pravila ponašanja („poštovati tuđe“, „držati datu reč“, „slobodno odlučivati“) u velikom je neskladu sa naglašenim preduzetničkim aspiracijama mladih, koje su zastupljenije kod ove društvene grupe nego kod bilo koje druge.
- Očekivanja i ambicije mladih zasnivaju se na nedovoljnom iskustvu, tako da je uspostavljanje pozitivnih odnosa sa poslodavcima od suštinske važnosti za izgradnju mreža za mlade;
- Postoji veliki nesklad između stečenog stepena obrazovanja mladih i posla koji rade, odnosno koji im se nudi. Istraživanja¹⁴ pokazuju da čak 40% zaposlenih mladih radi na radnim mestima koja zahtevaju niži stepen kvalifikacija od onih koje su oni stekli obrazovanjem.
- Proces konkurisanja za posao deluje demotivišuće na mlade koji ne razumeju šta poslodavci traže. S druge strane, poslodavci se nerviraju zato što u procesu zapošljavanja novih radnika gube puno vremena i energije, jer mladi ljudi ne znaju šta se od njih traži;

¹⁴ Isto kao pod 11. str. 50

- Mladi se često bore sa velikim nepoznanicama u procesu prilagođavanja svetu rada, što frustrira poslodavce koji kulturu na radnom mestu vide kao normu.
- Razlike u očekivanjima i način na koji se one prevazilaze mogu onemogućiti zapošljavanje ili uspešno funkcionisanje na jednom na radnom mestu. Mlade demotiviše nedostatak informacija o mogućnosti napredovanja, dok poslodavci čekaju da vide motivaciju pre nego što razgovaraju o napredovanju i razvoju.
- Mladim ljudima često je potrebna podrška da bi uravnotežili svoje kućne i zajedničke obaveze.
- Poslodavci i mladi prepoznaju da treba da se promene, ali osećaju da im nedostaju informacije i podrška za to.

Ključni trendovi koji utiču i koji će dugoročno uticati na zapošljavanje mladih u Srbiji i Opštini Lebane ogledaju se u sledećem:

- Samozapošljavanje postaje sve učestaliji oblik zapošljavanja. Prema prognozama Svetske banke, ovaj trend raste i 30% globalne populacije će činiti samozaposleni. Mlade ljude koji su imali iskustvo preduzetničkog učenja tokom, u poređenju sa vršnjacima koji nisu, karakteriše sledeće: razvijaju intenzivnije odnose sa okruženjem; pokazuju veće samopouzdanje, veću motivaciju za učenje i više profesionalne ambicije; u manjem su riziku od nezaposlenosti i češće su stabilno zaposleni; imaju bolje plaćene poslove; imaju veće šanse da započnu sopstveno poslovanje
- Stope nezaposlenosti mladih su osetljivije na uspone i padove privrednih ciklusa u odnosu na one kod ostalih starosnih grupa, što znači da recesija teže pogađa mlade ljude nego ostale starosne grupe, pri čemu se nezaposlenost dodatno povećava i plate opadaju više kod ove starosne grupe nego kod bilo koje druge.
- Povećanje nesigurnosti zaposlenja – Pod uticajem brojnih ekonomskih, političkih, društvenih i tehnoloških faktora poslovno okruženje podložno je sve učestalijim promenama, koje je često teško predvideti, što zahteva dodatni rad nezaposlenih mladih ljudi radi povećanja svoje konkurentnosti na tržištu rada.
- Povećanje broja povremenih poslova - Rast povremenih ugovora i rad sa skraćenim radnim vremenom znači da su mnogi mladi ljudi samo delimično zaposleni.

- Smanjenje kvaliteta posla – Poveravanje kvalitetnih poslova starijim, iskusnijim radnicima ostavlja mladima nekvalitetne poslove koji im ne pružaju mogućnost napredovanja ili razvoja.
- Mnogo različitih poslova poslovi tokom radnog veka - verovatno će mladi ljudi imati do tri karijere u životu. Prosečan čovek na zapadu do svoje 38 godine života promeni 10 do 14 poslova
- Dobijanje posla iz škole je proces je koji zahteva značajnu podršku - Prelazak na zaposlenje sada traje duže, i zahteva više truda.
- Kvalifikacije i meke veštine potrebne su za posao - Poslodavci traže 'meke veštine' od početka. Meke veštine povezane su sa ličnim atributima i ponašanjem, kao i sa stavom (npr. komunikacijske veštine, motivisanost i timski rad).
- Teško je naći posao na početnom nivou bez iskustva - Mladim ljudima je često teško da steknu bilo kakvo iskustvo pre nego što konkurišu za posao.
- Automatizacija ometa mnoge poslove - Mnogo poslova početnog nivoa više nema. Procena je Svetske banke da rođeni između 1980-ih i 2000-te, koji će do 2025. godine činiti 75% radne snage, neće imati radna mesta u tradicionalnom smislu reči.
- Ljudi rade duže - Stanovništvo stari, a ljudi se kasnije penzionišu. Kasnije penzionisanje može uključivati poslodavce koji su prekvalifikovali starije osobe za obavljanje poslova nižeg nivoa umesto zapošljavanja i obuke mladih za te poslove.

III. UMREŽENOŠĆU DO POSLA

Pojam društvenih mreža nije nov, sociolozi su prepoznali društveno povezivanje i izučavali ga i pre pojave Interneta. J. L. Moreno je 1934 godine dao grafički prikaz društvenih mreža, takozvane sociograme. Jedan od prvih radova u čijem su se fokusu nalazile društvene mreže nastao je 1954. godine, kada je engleski antropolog Barns primenio ovaj koncept na proučavanje jednog ribarskog sela u Norveškoj. Tokom 70-tih godina prošlog veka otkriven je značaj "slabih veza" kao modela društvenog povezivanja, koje su, za razliku od "jakih veza" – rodbinskih, prijateljskih i sličnih, često od presudne koristi ne samo za pojedinca koji želi da dođe do važnih informacija, pronađe zaposlenje ili napreduje u karijeri, nego i daleko više od toga. Već krajem 80-tih godina, društvenoj mreži se pristupa

kao osnovnom dinamičkom faktoru društvenog organizovanja. Danas se društvene mreže smatraju toliko važnim, da se savremeno društvo označava kao „umreženo društvo“¹⁵

1. JA U SREDIŠTU SVETA RADA

1.1. Od datih ka izabranim odnosima

Poznato je da se funkcije formalnih i neformalnih grupa sastoje u zadovoljavanju potreba svojih članova (uglavnom psiholoških), što podrazumeva:

- a) Afilijativne potrebe - prijateljstvo, podrška, ljubav
- b) Stvaranje uslova za razvoj, jačanje, potvrđivanje osećanja identiteta i održavanje samopoštovanja.
- c) Dolaženje do načina za utvrđivanje i proveravanje činjenica
- d) Nalaženje načina za povećanje sigurnosti i osećanja moći
- e) Dolaženje do načina da se obavi ono što grupa želi da obavi - sakupljanje informacija, izbegavanje dosade i međusobno stimulisanje, brzo uključenje člana organizacije u neformalnu strukturu...

U procesu društvenog razvoja pojedinci više ne pribavljaju identitet iz jedne društvene grupe, već sada na raspolaganju imaju mnogobrojne mreže iz kojih se on može graditi. Kroz ovaj proces transformiše se organizacija društvenih odnosa, od grupa ka mrežama, odnosno od datih ka izabranima odnosima. U centru ove transformacije društvenosti nalaze se pojedinci koji slobodnije nego ikada formiraju svoje društvene odnose.

Jedan od osnovnih uzroka procesa individualizacije leži upravo u promenama na tržištu rada, što je bitna posledica strukturalne transformacije savremenog društva, gde dolazi do individualizacije odnosa između zaposlenog i radnog procesa. Promene u karakteru sistema proizvodnje i organizacije poslovanja uslovljavaju drugačiju ulogu zaposlenih. Osnovu masovne proizvodnje do sada su predstavljali usko specijalizovani stručnjaci i nekvalifikovani i polukvalifikovani radnici. Međutim, rutinski i mehanički poslovi nestaju, a naglasak se stavlja na donošenje odluka, rešavanje problema i što bolje korišćenje novih tehnologija.

15 OD DRUŠTVENIH MREŽA DO UMREŽENOG DRUŠTVA: JEDAN OSVRT NA MAKRO MREŽNI PRISTUP U SOCIOLOGIJI, D. Petrović, UDK: 316.334:65, str.170

U tom procesu sve je veći broj preduzeća koja zahvaljujući ljudskim resursima ostvaruju konkurentsku prednost, a ne recimo, zahvaljujući dostupnosti kapitala ili korišćenju određene tehnologije. Zaposlenje na principu punog radnog vremena i stalnog zaposlenja gubi na značaju, pri čemu dolazi do rasta nestandardnih formi zapošljavanja. Svakako, nesigurna sudbina preduzeća i preduzetničkih inicijativa od zaposlenih traži da na sebe gledaju kao na nezavisne preduzetnike koji sami treba da brinu o svojoj budućnosti, a posebno o tome koje su kvalifikacije kurentne na tržištu rada.

1.2. Mreže su svuda oko nas

Društvene mreže postoje otkada postoji i društvo, hiljadama godina unazad, kao važan oblik komunikacije, saradnje, razmene, i to od antičkih društava na ovamo. Velika promena koja se odigrala na polju mikroelektronike, a posebno na polju IKT, nakon sedamdesetih godina XX veka, uporedo s ostalim istorijskim procesima (restruktuiranje kapitalizma, društveni pokreti), dovela je do ključnih promena celokupnog ljudskog društva, gradeći novu društvenu strukturu – umreženo društvo.

Društvene mreže su grupe međusobno povezanih pojedinaca koji imaju neko zajedničko obeležje¹⁶. Mogu npr. da vole isti sport (sportska udruženja) ili da se bave istim poslom (profesionalna udruženja). Na mikronivou, porodice i grupe prijatelja poseduju karakteristike mreže. One se shvataju kao relativno stabilni skupovi odnosa između društvenih aktera (bilo da je reč o pojedincima, grupama, organizacijama), koji uključuju razmene različitih resursa (materijalnih, usluga, informacija, vrednosti, shvatanja, normi, praksi i sl.) i koji poseduju određenu strukturu¹⁷. Takva struktura je određena društvenim interakcijama između individua ili pojedinaca, grupa, organizacija ili kompletnih društava.

Cilj društvene mreže je održanje i jačanje (veza) tako kreiranog skupa. Glavne društvene jedinice u tako formiranoj strukturi su čvorovi a interakcije u koje stupaju društvene jedinice su veze. Pojedinaac (grupa, organizacija, društvo) može biti član više društvenih mreža. Akteri u mreži su povezani direktnim ili indirektnim vezama, odnosno određenim vrstama međuzavisnosti, kao što su prijateljstvo, srodstvo, zajednički interes, razmena finansija, seksualni odnosi ili odnos verovanja itd.

¹⁶ *Društvene mreže, pojam vrste i razvoj*, Visoka škola elektrotehnike i računarstva strukovnih studija, 2017

¹⁷ *SOCIJALNE MREŽE - POVEZIVANJE DRUŠTVENIH AKTERA U SFERI EKONOMSKIH AKTIVNOSTI*, M. Babović, UDK: 316.334:65, str. 353

Akteri mogu biti pojedinci, grupe, organizacije ili čitave nacije-države dok odnose među njima predstavljaju tokovi resursa kroz koje se manifestuju relacije kontrole, zavisnosti ili saradnje.

Kvantitativna svojstva društvene mreže uključuju: veličinu, gustinu, učestalost kontakata i centriranost i sl. Aspekti kvaliteta društvene mreže najčešće podrazumevaju: dobijenu emocionalnu podršku, intimnost i zadovoljstvo. Društvene mreže postaju najefikasniji vid organizacije kao posledica tri osnovne karakteristike, omogućene novim tehnološkim okruženjem, a to su:

- a) savitljivost,
- b) mogućnost rasta (širenja) i
- c) moć opstajanja.

Danas društvene mreže postaju istinski nosioci moći, ali ne kao neki bezlični, apstraktni ili mehanički sistemi, već kao ljudi organizovani oko projekata i interesa, povezani bezbrojnim i kompleksnim akcijama, čiji odnosi prevazilaze nešto što bi se moglo zvati savezima i tvore novu formu subjekata - mrežno-akcionog aktera.¹⁸

1.3. Biram svoje društvo

Danas se očekuje od svih ono što se nekada očekivalo od samo nekih - da sami upravljaju svojim životom. Da bi se snašao u sveopštem metežu zahteva sve nesigurnijeg društva, pojedinac je prinuđen da bude menadžer vlastitog života balansirajući između različitih, često oprečnih uloga koje se pred njega postavljaju (recimo da se bude poslovan čovek, suprug, roditelj, prijatelj, sused)¹⁹.

Svaki pojedinac tokom života gradi jedinstvenu mrežu društvenih odnosa – personalnu mrežu. U tom procesu, osnovne, pre svega roditeljske i rođачke društvene veze su date, dok su nam mnoge od naših veza nametnute samim životnim kontekstom (susedi, kolege, dalja rodbina). Međutim, kroz vreme mi postajemo odgovorni za svoje mreže, postupno ih gradimo birajući koga ćemo uključiti a koga ne ili koga ćemo isključiti iz njih. Naravno ovaj izbor se dešava u okviru različitih ograničenja, pri čemu prostorna bliskost nije uslov za formiranje i održavanje društvenih veza iako to ne znači da ona nije važna faktor u formiranju makar jednog dela naših personalnih mreža.

¹⁸ Isto kao pod 14.

¹⁹ *NOVI OBLICI DRUŠTVENOG UMREŽAVANJA*, mr Dalibor Petrović, doktorska disertacija, Filozofski fakultet, BGD, 2012, str. 89

Dva su osnovna tipa veza u ovim mrežama – ekspresivne i instrumentalne. Ekspresivne veze su one koje pre svega obezbeđuju prijateljstvo i društvenu podršku i po intenzitetu se svrstavaju u jake veze. S druge strane, instrumentalne veze su bazirane na nekoj obostranoj koristi, često vezane za poslovne uloge dok su odnosi slabijeg intenziteta.

1.4. Šest stepeni razdvajanja

Prva poznata online društvena mreža zvala se Six Degrees, nastala 1997. godine, utemeljio ju je A. Weinreich i radila je na principu kombinovanja liste prijatelja i povezivanja starih školskih kolega. Ideja za stranicu nastala je prema konceptu "*Šest stepeni razdvajanja*", poznatom i kao "*Ljudska mreža*"²⁰. Radi se o konceptu koji je predstavljen prvi put 1929. godine i podrazumeva da između bilo kojih dvoje ljudi na svetu ne postoji više od šest koraka (lanac - ja, moji kontakti, njihovi kontakti, kontakti njihovih kontakata...). Kada je Facebook je sproveo istraživanje koje je obuhvatilo bazu od 712 miliona aktivnih Facebook korisnika i 69 milijardi veza među njima, pokazalo se da prosečni stepen razdvajanja iznosi 4,74. U istraživanju koje je sprovedeno 3 godine ranije, taj broj iznosio je 5,28. Zaključak je da - društvene mreže zblizavaju ljude.

Nijedan komunikacioni medij do Interneta nije uspeo da stvori novi virtuelni prostor koji je omogućio njegovim korisnicima da se u njemu masovno susreću, upoznaju i komuniciraju. Kreirajući novi prostor društvenosti internet je omogućio direktne masovne društvene interakcije mnogih sa mnogima. Za razliku od svih prethodnih medija Internet je otvorio novi, paralelni prostor, omogućujući nam da u njega stupimo i da ga, kroz međusobnu interakciju, sami proizvodimo. Nasuprot npr. televizijskom prostoru koji se proizvodi u centrima i odašilje od jednog prema mnogima, virtuelni prostor Interneta nema centar već se, kao i društveni prostor, proizvodi kroz interpersonalnu interakciju njegovih aktera.

Razvoj tehnologija posebno veb tehnologija omogućio je formiranje društvenih zajednica na Internetu – online društvenih mreža. Online društvene mreže zadržale su osnovne koncepte offline društvenih mreža ali su dodale i neke nove.

- Online prijateljstvo se često bazira na offline prijateljstvu.
- Online prijateljstvo često doprinosi jačanju offline prijateljstva.

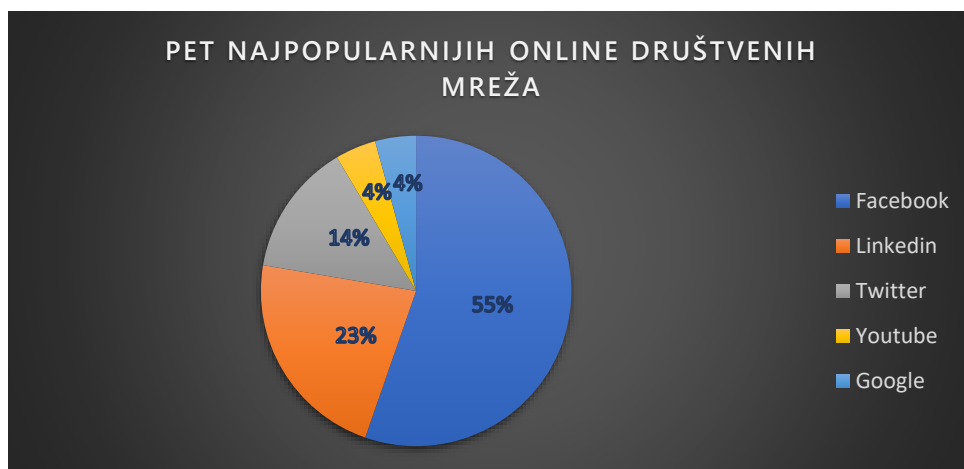
20 *Uticao društvenih mreža Interneta na društvo*, M. Vučurović, master rad, <https://www.researchgate.net/publication/271270026>

- Nije neophodno da postoji offline prijateljstvo da bi postojalo online prijateljstvo.
- Formiraju se nove vrste veza: friends, favorites, fans, followers...

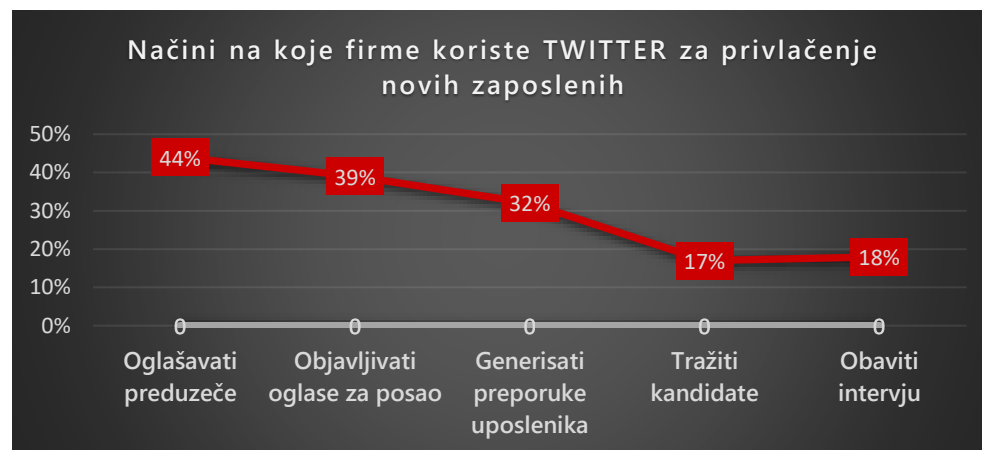
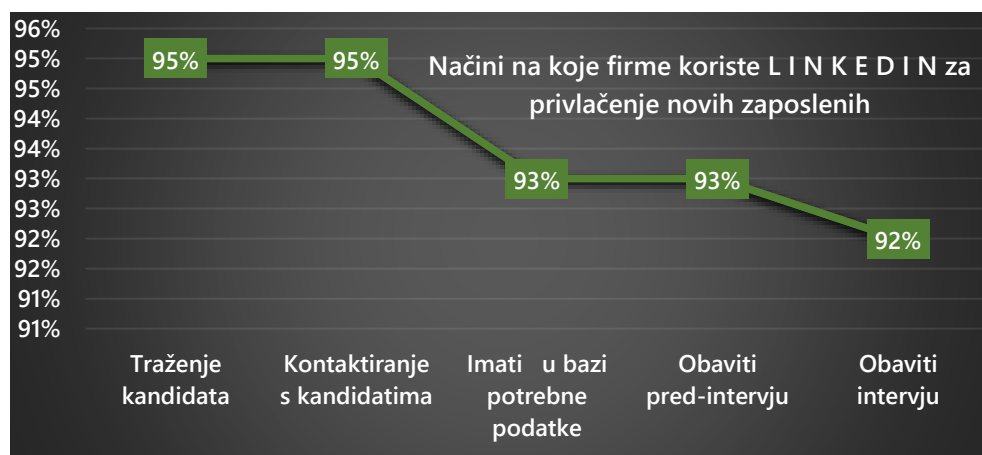
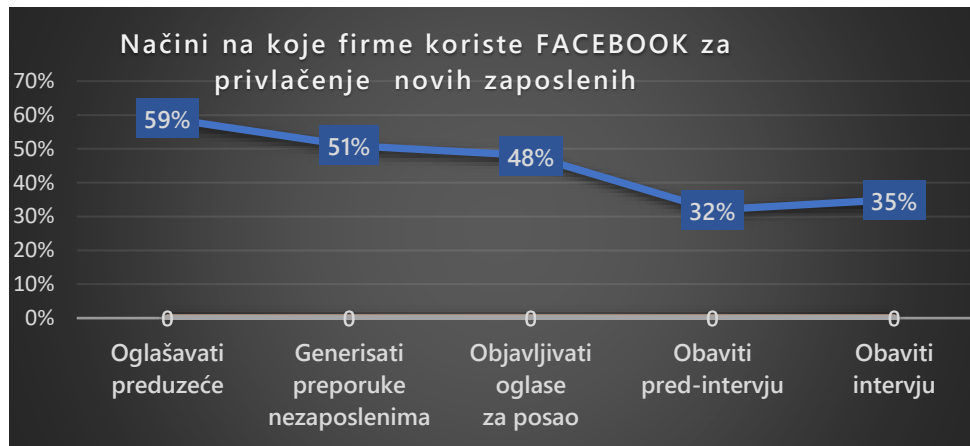
Upotreba interneta u svrhu ulaska mladih u svet rada pruža veću povezanost, fleksibilnost, interaktivnost, jeftinije i brže dolaženje do posla. Prednosti online traženja posla su da se na taj način omogućava jednostavniji, brži kontakt, i to s većim brojem poslodavaca. Nezaposleni će na ovaj način lakše naći traženi posao, ali i poslodavac će pre dobiti povratni odgovor koji je vezan za pogodnost kandidata u odnosu na upražnjeno radno mesto. Upotreba online zapošljavanja će dovesti do dodatne promocije nezaposlenog na tržištu rada, te će smanjiti ukupne troškove u procesu zapošljavanja. Ovo pogotovu, imajući u vidu da danas preko 90% firmi koristi onlajn društvene mreže za zapošljavanje.

Razlika kod online i offline društvenih mreža je u načinu organizacije. Offline društvene zajednice najčešće se okupljaju oko zajedničke teme, sadržaja, oblasti interesovanja dok se online društvene organizuju oko pojedinaca, grupa organizacije ili kompletnog društva, odnosno, u središtu su korisnici na Internetu.

U IT svetu društvena mreža je sinonim za online društvenu mrežu. Društvene mreže se često poistovećuju sa veb sajtovima društvenih mreža. Međutim te stvari treba razlikovati odnosno društvene mreže ne treba mešati sa servisima za društvene mreže kao što su My Space, Facebook ... ili sa virtuelnim zajednicama. Društvene mreže se realizuju i kao skup medija i njihovih veb aplikacija – servisa za povezivanje korisnika i razmenu multimedijalnih sadržaja. One su platforma koja omogućava kreiranje nečije profesionalne i lične slike predstavljaju sjajnu bazu za poslodavce koji traže potencijalne kandidate.



Oktobar-novembar, 2019



Neosporno je da Internet predstavlja novi svet mogućnosti za nezaposlene mlade ljude. Upotrebom navedenih i drugih mreža, mladi aktivno grade svoje neformalne mreže. Danas se dizajniraju nove veb aplikacije kako bi se ove mreže iskoristile za bolje usklađivanje osoba koje traže posao sa poslodavcima, obukom volontera i drugim oblicima zapošljavanja ili mentorstva. Internet je doprineo

redefinisaju tradicionalnih oblika komunikacije i mladi socijalni preduzetnici sada razmišljaju o dizajniranju aplikacije za posao koja se više uklapa u današnje prisustvo na mreži i korišćenje nove tehnologije. Na primer, testira se uvođenje jednogminutnih video zapisa koji će biti poslani potencijalnim poslodavcima. Takođe se razvijaju ozbiljne igre za oponašanje sveta rada ili pružanje internetskog "pametnog" trenera.

Postoji šest osnovnih funkcija interneta pri traženju posla :

- a) Istraživanje oblasti, profesija, kompanija i određenih vrsta poslova
- b) Pronalaženje saveta o pisanju CV-ja, o razgovoru za posao i aktivnom traženju posla uopšte
- c) Umrežavanje i uspostavljanje kontakata sa drugim ljudima koji traže posao, kao i sa kompanijama i poslodavcima – ovo uključuje i korišćenje elektronske pošte
- d) Pronalaženje otvorenih konkursa za posao
- e) Postavljanje svog CV-ja na internet portale koji to omogućavaju
- f) Pristupanje testovima samoprocene, testovima ličnosti i sl.

1.5. Kvalitet iznad svega

Društvena podrška je deo podržavajuće društvene mreže i „odnosi se na emocionalno ili instrumentalno održavanje kvaliteta društvenog odnosa“²¹. Ovde pružalac podrške uvek planira da ono što radi bude korisno, razlikujući je od namerne negativne interakcije (poput ljute kritike, maltretiranja, podrivanja i sl.). Izvori podrške fokusnoj osobi mogu obuhvatati razne ljude ili institucije, kao što su supružnik, roditelji, deca, braća i sestre, prijatelji, komšije, kolege, kao i razne vrste profesionalaca i radnih organizacija. Pokazalo se da je rana porodična podrška važna za razvoj socijalnih kompetencija dece, a da su podržavajući roditeljski odnosi od izuzetne važnosti za uspeh mladih. Takođe, pokazalo se da je podrška nastavnog i školskog osoblja jača od ostalih odnosa podrške. Ovo je posledica prirode samih porodičnih i prijateljskih odnosa koji su izloženi konfliktima, dok su odnosi u školi stabilniji.

21 *Social Support Networks, Coping and Positive Aging Among the Community-Dwelling Elderly in Hong Kong*, Sussu Liu, 2019
<https://doi.org/10.1007/978-981-13-3783-3>

Mreže za podršku pojedinaca proizišle su iz šire društvene mreže i zasnivaju se na 4 vrste ponašanja: a) Emocionalna podrška; b) Instrumentalna podrška; c) Informaciona podrška; d) Evaluativna podrška. Jedan od delotvornih modela društvene podrške mladima, koji sintetizuje navedene vrste ponašanja, kreiran je i primenjuje se u EU. Po merilima ovog modela, pružanje kvalitetne profesionalne podrške mladima u formi omladinskog rada, podrazumeva²²:

- odnos omladinskog radnika i mladih;
- aktivno informisanje o mladima kojima je potrebna pomoć i podrška;
- fleksibilnost, pristupačnost i prilagođavanje potrebama mladih ljudi;
- prilike za učenje, postavljanje ciljeva i priznavanje postignuća;
- sigurno, podržavajuće okruženje koje mladima omogućavaju da dožive život,
- pravljenje grešaka i učestvovanje u aktivnostima slobodnog vremena sa svojim vršnjacima;
- „Stajanje na sopstvenim nogama“: omogućavanje mladim ljudima da ovladaju učenjem i razvojem, te da imaju autonomiju;
- održivost i partnerstva sa drugim akterima (npr. formalno obrazovanje, socijalni rad);
- posvećenost mladih, omladinskih radnika i zajednice.

Postoji važan balans između podrške i autonomije unutar ovog modela uspešne podržavajuće prakse. Mladi ljudi moraju imati podržavajuća i sigurna okruženja, a istovremeno imati autonomiju u odlučivanju i kreiranju aktivnosti koje formiraju zabavno okruženje za njihov lični razvoj.

1.6. Svi za jednog, jedan za sve

Mreža društvene podrške definiše se kao broj pružalaca socijalne podrške koji čine integrisanu mrežu.²³ Praktično, to je mreža porodice, prijatelja, komšija i članova zajednice koja je dostupna u vremenu za potrebe korišćenja psihološke, instrumentalne (finansijska pomoć, usluge i sl.), informativne i evaluativne podrške. Što je više koristi koje pruža, što je više podrške, interakcija i razmene, veza je više podržavajuća. Pri tome, društvene mreže mogu povećati osećaj lične kontrola

²² *Working with young people: the value of youth work in the European Union*, Edited by European Commission, February 2014

²³ Isto kao pod 18.

zbog njihove dostupnosti za pružanje potrebne pomoći i resursa u vremenima krize. To podrazumeva da je percipirana pouzdanost mreže, a ne bilo koje trenutne razmene koje pruža potpurnu funkciju.

Osnovne karakteristike mreže društvene podrške su:

- A. Strukturne karakteristike – Izvorni nosioci mreže društvene podrške kategorizuju se u sledeće tri vrste:
- a) blisko srodstvo (npr. supružnik, deca, roditelji i braća i sestre),
 - b) produženo srodstvo (npr. ujak, tetka, stric i sl.),
 - c) nerodne primarne grupe (npr. prijatelji, komšije, kolege i sl.) i sekundarne grupe (npr. profesionalci, volonterske grupe, javne službe i sl.)
- B. Funkcionalne karakteristike – Opšteprihvaćeno je da se društvena podrška ostvaruje u okviru sledećih vrsta podrške²⁴:
- ✓ Emocionalna podrška - Pružanje empatije, brige, naklonosti, ljubavi, poverenja, prihvatanja, intimnosti, ohrabrenja ili brige. Npr. roditelji i bliski prijatelji pažljivo slušaju i ohrabruju nezaposlenog mladog čoveka da konkuriše za posao;
 - ✓ Instrumentalna podrška - Pružanje finansijske pomoći, materijalnih dobara ili usluga. Ovaj oblik socijalne podrške obuhvata konkretne, direktne načine na koje ljudi pomažu drugima. Npr. organizacija civilnog društva uključuje u program obuke nezaposlenog mladog čoveka i pomaže mu da napravi biznis plan; NSZ daje finansijsku podršku biznis planu nezaposlenog;
 - ✓ Informaciona podrška – Pružanje saveta, uputstava, predloga ili korisnih informacija nekome. Ova vrsta informacija ima potencijal da pomogne drugima da reše probleme. Npr. savetnik NSZ upoznaje nezaposleno lice sa činjenicama o slobodnim radnim poslovima na tržištu rada; Prijatelj daje povratnu informaciju nezaposlenom licu o uslovima pod kojima može konkurisati za posao u njegovoj firmi.
 - ✓ Evaluativna podrška – Pružanje informacija korisniku koje su važne sa samoevaluaciju. Takođe se naziva „podrška samopoštovanju“ ili „podrška samoproceni“. npr. roditelji

24 Isto kao pod 18.

podsećaju nezaposlenog sina na radne i ljudske kvalitete koje poseduje u odnosu na slobodno radno mesto.

Treba istaći, da postoji bitna razlika između koncepta društvene mreže i koncepta mreže društvene podrške. Koncept društvene mreže naglašava učestalost interakcije i važnost odnosa sa ciljanom osobom, obično zanemaruje razmenu resursa i recipročne činjenice. Međutim, suština mreže društvene podrške leži u razmeni resursa koje je pružalac podrške zamislio ili je percipirao kao ono što smatra korisnim za primaoca. Evidentna razlika između dva koncepta leži u smeru uticanja na ciljanu osobu. Društveni mreža može proizići iz društvenih interakcija i društvenih kontakata sa drugima, bez ikakvih pretpostavljenih ciljeva i izričite komunikacijske potrebe. Dakle, odnosi na društvenim mrežama ne mogu uvek da budu podrška: mogu voditi iscrpljivanju resursa pojedinca, ili ga učiniti prekomerno zavisnim, što bi ga moglo povrediti. Koncept društvenih mreža, koji sadrži više vrsta međusobnih veza, širi je od koncepta mreže socijalne podrške.

2. SVI SMO MI MEĐUSOBNO POVEZANI

2.1. Mreža je akter zapošljavanja

Glavna razlika između korišćenja koncepta društvene mreže i tipičnih pristupa poslovnim problemima je ta da upotreba društvenih mreža pretpostavlja da su svi ljudi međusobno povezani. To se zasniva na argumentu da ono što ljudi misle, čine i osećaju zavisi od toga koga znaju. Pri tome, suština je da mrežni pristupi nastoje da na nov način povežu društvenu akciju, društvenu strukturu i kulturu.²⁵ U tom smislu, upotreba društvenih mreža otvorila je više prostora za praktikovanje raznih društvenih akcija podrške, zasnivajući ih na odgovarajućim strukturnim i kulturnim odrednicama. Spajajući na kraju strukturu i aktera u jedno - struktura, odnosno mreža, postaje akter.

Većina međuljudskih odnosa ne odvija se u okviru susedstva, već kroz društvene mreže koje se grade na daleko većem prostoru. U osnovi mrežnih pristupa se nalaze odnosi, koje nastaju kao proizvod akcije pojedinaca ili organizacija. Mrežni modeli opisuju strukturu jedne ili više mreža odnosa unutar sistema aktera. U zavisnosti od tipa socijalnih sistema i nivoa njihove opštosti, u mrežnim pristupima²⁶ uobičajena je primena različitih modela, među kojima su najčešći sledeći:

²⁵ *SOCIJALNE MREŽE - POVEZIVANJE DRUŠTVENIH AKTERA U SFERI EKONOMSKIH AKTIVNOSTI*, M. Babović, UDK: 316.334:65

²⁶ Isto kao pod 11.

- A. Model ja-mreže (ego-network) polazi od pojedinačnog aktera u sistemu, bilo da je u pitanju pojedinac, porodica ili korporacija. Lančanim metodom otkrivaju se svi akteri sa kojima polazni akter ima direktne odnose, kao i odnosi između tih aktera. Dimenzije koje su najčešće zastupljene u ovom modelu su opseg, gustina i višestrukost odnosa u mreži. Ovaj model se često primenjuje u osmišljavanju mreža socijalne podrške, ili odnosa aktera (u ovom slučaju nezaposlenog) sa okruženjem.
- B. Model položaja u mreži (the network position model) definiše položaj pojedinačnog aktera u skladu sa njegovim odnosima sa svim drugim akterima u sistemu. Razlikuje se od ego-mreže po tome što jednako pristupa odsustvu interakcija kao i prisustvo interakcija između polaznog aktera i ostalih aktera u sistemu. Primena modela položaja u mreži vezana je najčešće za integraciju aktera u određeni socijalni sistem.
- C. Model klika u mreži (the network clique) usmerava se na pronalaženje skupa aktera koji su međusobno povezani jakim odnosima. Kriterijum za definisanje skupa aktera kao klika najčešće se određuje kao skup aktera koji su međusobno povezani uzajamnim odnosima maksimalne jačine u koji se ne može uključiti ni jedan dodatni član a da se ne izgubi navedena karakteristika snažnih uzajamnih veza. Za klike je značajan pojam «pristupačnosti», što znači da svaki akter u sistemu mora biti «dohvatljiv» za svakog drugog aktera, odnosno odnosi moraju biti neposredni.
- D. Model zajedničkog položaja u mreži (jointly occupied network position) polazi od skupa strukturno ekvivalentnih aktera. Strukturna ekvivalentnost podrazumeva da akteri istog skupa imaju slične odnose sa akterima svih drugih položaja u sistemu. Iako se često podela rada uzima kao jedan od glavnih kriterijuma za identifikaciju različitih položaja u sistemu, značajni kriterijumi su takođe i kvalifikacije, veštine, društvena moć, ekonomsko bogatstvo, itd. Zajednički položaj u mreži, međutim, ne podrazumeva samo slične položaje i uloge nego i slične obrasce odnosa sa akterima na drugim položajima u sistemu.
- E. Relacioni modeli mrežne gustine i tranzitivnosti (relational models of network density and transitivity) primenjuju se na relativno visokim nivoima agregacije aktera i obično su usmereni na dve ključne dimenzije strukture: u kojoj meri su akteri u sistemu međusobno

povezani, i koji akteri, odnosno položaji u mreži predstavljaju komunikacione čvorove, «mostove», preko kojih se povezuju delovi strukture i odvijaju intenzivnije interakcije.

2.2. „Slabe veze“ i „jako“ zapošljavanje

Jedno od ključnih područja u kojima mrežni pristupi mogu biti značajnije zastupljeni, odnosi se upravo na korišćenje mreža kao pristupa šansama da se zauzmu određeni položaji u sferi ekonomskih aktivnosti (pre svega na tržištu rada), kao i pristup šansama da se dosegnu i mobilišu određeni resursi (materijalni resursi, informacije, moć, uticaj i sl.). Jedinice delovanja u ovim pristupima mogu biti pojedinci, domaćinstva i društvene grupe diferencirane prema različitim kriterijumima (radni status, porodična pripadnost, teritorijalna bliskost, prijateljstvo, profesionalne veze, pripadnost političkoj partiji i sl.).

Veliki broj istraživanja u novoj ekonomskoj sociologiji usmeren je na proučavanje uloge društvenih mreža u ostvarivanju položaja na tržištu rada²⁷. Ističe se, da se proces zapošljavanja u velikoj meri odvija preko mreža uspostavljenih preko «slabih veza». U tom smislu, istraživači su još 70-tih godina prošlog veka ustanovili da su u procesu pronalaženja posla efikasnije socijalne mreže sačinjene od «slabih veza» (veza sa poznanicima) nego mreže sačinjene od jakih veza (veza sa prijateljima i bliskim srođnicima).

Navodi se, da iako su mreže jakih veza gušće i mogu pružiti značajniju podršku, ograničavaju pristup novim kontaktima i informacijama koji su od ključnog značaja za pronalaženje posla. Istraživački nalazi su ukazali da se kod osoba koje se dominantno oslanjaju na mreže jakih veza beleže duži periodi nezaposlenosti nego kod osoba koje se u potrazi za novim zaposlenjem primarno oslanjaju na mreže slabih veza. Ove poslednje mreže u znatno većoj meri otvaraju pristup novim kontaktima i informacijama u odgovarajućem trenutku i time povećavaju šanse za zaposlenje tražioca posla.

Pored toga, mreže ne samo da vrše važnu ulogu usklađivanja ponude i potražnje rada prenošenjem informacija i povezivanjem aktera na strani ponude sa akterima na strani potražnje već, prema nekim istraživačkim nalazima, dovode i do kvalitetnijih i sigurnijih oblika zapošljavanja. U tom smislu, ističe

²⁷ Isto kao pod 11.

se da je fluktuacija manja kod zaposlenih koji su do zaposlenja došli preko mreža, kao i da zaposleni koji su regrutovani u organizacije preko mreža mogu iskusiti bržu radnu mobilnost unutar organizacije, odnosno na unutrašnjem tržištu rada. Iako je većina empirijskih istraživanja potvrdila navedenu ulogu mreža u zapošljavanju stručnjaka i menadžera, navodi se da mreže slabih veza olakšavaju pronalaženje posla i kod manuelnih radnika i migranata.

Nalazi različitih istraživanja pokazali su da tipovi socijalnih mreža variraju sa obrazovanjem i socio-ekonomskim statusom aktera. Obrazovanije osobe razvijaju šire mreže i više obuhvataju „slabe veze“ (poznanstva), dok manje obrazovane osobe više uključuju rođake i prijatelje u svoje mreže. U određenim slučajevima (siromaštva, urgentne potrebe pronalaženja novog zaposlenja i sl.), mreže jakih veza mogu biti funkcionalnije od mreža slabih veza, posebno kod pripadnika društvenih grupa etničkih manjina, siromašnih, getoiziranih, kod kojih mreže jakih veza ostvaruju funkcije socijalne podrške i zaštite.

Kada se društvene mreže sagledavaju iz perspektive organizacija, odnosno iz ugla potražnje za radnom snagom, takođe se uočava da tipovi mreža variraju sa veličinom firme. U manjim firmama postoji veća verovatnoća da je novi zaposleni imao prethodne kontakte sa članovima firme i mogao poznavati poslodavca lično. Za razliku od manjih firmi, velike kompanije će pri zapošljavanju nove radne snage uglavnom posegnuti za institucionalnim kanalima regrutovanja nego što će se osloniti na direktne personalne veze. Međutim, novi personal se filtrira prema nizu dimenzija da bi se obezbedila njegova socijalna sličnost sa već zaposlenim osobljem. Zapošljavanjem osoba iz iste škole ili organizacije za obuku, ili sa istog univerziteta, njihovo odabiranje na osnovu sličnosti sa već integrisanim članovima organizacije.

2.3. Svetlost na kraju tunela

Imajući u vidu da su savremene karakteristike tržišta rada često i nemilosrdne prema mladima, ova društvena grupa je viđena kao posebno osetljiva na tržištu rada, što govori da su joj neophodni dodatni mehanizmi (samo)podrške na putu ka ulasku u svet rada.

Društvene mreže mogu da utiču na procese zapošljavanja mladih bar na sledeća četiri načina:

- 1) Kada gustina mreže nezaposlenih mladih dostigne određeni stepen, ona predstavlja takvu strukturu podrške da postaje moćan faktor poboljšanja položaja mladih na tržištu rada, unapređenja javnih politika u relevantnim područjima, otklanjanja postojećih barijera zapošljavanju mladih, koje postoje u vidu minimalnih zarada, garantovanih cena rada, političkih zapošljavanja i sl. Na taj način podstiče se veća ekonomska aktivnost mladih, smanjuje se NEET grupa, povećava se stopa zaposlenosti mladih, odnosno smanjuje njihova stope nezaposlenosti, omogućava se zapošljavanje mladih na odgovarajućim radnim mestima, smanjenje njihovog rada u zoni sive ekonomije i sl.
- 2) Mreže nezaposlenih mladih imaju funkciju smanjenja rizika od ispoljavanja neprincipijelnih interesa. Ubrzani protok informacija i dostupnost poverljivih informacija unutar mreže omogućuju članovima mreže da izbegnu loše poslodavce, da uključe javnost u identifikovanim slučajevima političkih zapošljavanja, da ne gube energiju na konkurisanje za sumnjive poslove, da budu spremniji za problematične situacije u procesu konkurisanja za posao, ili u otpočinjanju sopstvenog biznisa i sl.
- 3) Kada je zapošljavanje mladih nezadovoljavajuće, mreža nezaposlenih mladih može da modifikuje lokalnu zajednicu stvaranjem i širenjem šansi za njihovo zapošljavanje. Ovakve mreže po prirodi stvari vode lančanom podsticanju mladih za ekonomsko, radno, poslovno aktiviranje, jer stvaranjem i proširivanjem uslova za zapošljavanje privlače nove talase svojih vršnjaka.
- 4) Mreža nezaposlenih mladih može da predstavlja značajnu podršku potencijalnim mladim preduzetnicima, inovatorima, početnicima u omladinskom biznisu i sl. u obliku uzajamne pomoći, razmene informacija, zajedničkog nastupa kod NSZ, Fonda za razvoj, donatora, udruživanja resursa, obezbeđivanja preporuka, racionalnijeg obezbeđivanja ekspertskog znanja, uključivanje primera dobre prakse, racionalizacije troškova konkurisanja, povezivanja talenata i resursa, dobrih preduzetničkih ideja i finansijskih izvora.

Društvene mreže predstavljaju jedan od oblika socijalnog kapitala koji je značajan za oblikovanje načina zapošljavanja mladih i doseganje njihovih ekonomskih ciljeva. U tom smislu, razlikuju se četiri tipa mrežnih struktura:

- a. Mreže inficiranja u kojima informacije dostupne u mreži nisu dovoljne za izbor pravaca akcija pa članovi mreže vrše izbor imitirajući druge članove u mreži;
- b. Mreže uglednosti u kojima izbor pravaca akcije sledi iz ugledanja na istaknute članove mreže;
- c. Mreže zatvaranja u kojima je olakšana kontrola rizika, a pojačane su komunikacije i sankcije unutar mreže;
- d. Mreže prekida i premošćavanja koje omogućavaju povezivanje sa strukturalno udaljenim akterima, odnosno premošćavaju „strukturalne pukotine“.

IV. KLJUČ MOG ZAPOSLENJA NALAZI SE U MOJIM RUKAMA

Karakteristike savremenog sveta rada transformišu i oblikuju gotovo sve aspekte rada, transformišući na taj način i zahteve koji se pojedincima upućuju, a koji se odnose na to kako će upravljati svojim profesionalnim razvojem. Mladi predstavljaju jednu od ciljnih grupa koju odlikuje dinamično smenjivanje različitih etapa karijernog ciklusa, kod kojih se prepliću brojne odluke, sticanje veština, brojne tranzicije.

1. Šta ću raditi kad završim školovanje?

Rad je aktivnost čija svrha prevazilazi zadovoljstvo ostvarivanjem same aktivnosti. Zaposlenje predstavlja socijalnu instituciju²⁸ koja ima vidljive i prikrivene funkcije. Dok su vidljive funkcije zaposlenja prvenstveno povezane s prihodom, one prikrivene su nenamerni produkti zaposlenja koji zadovoljavaju trajne ljudske potrebe i služe zadržavanju veza pojedinca s realnošću. Rad dakle daje značenje ljudskom životu kroz svoje namerne i nenamerne posledice koje obezbeđuje. Izostanak tih posledica dovodi do negativnih reakcija.

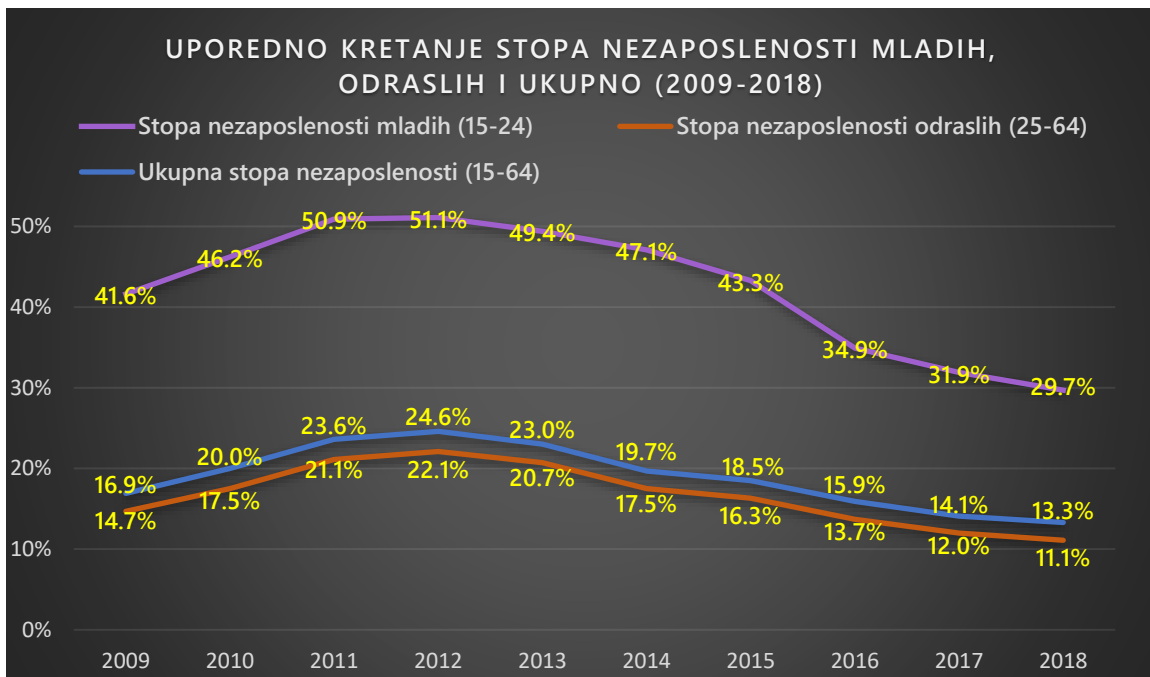
Pet prikriivenih funkcija zaposlenja su da posao:

- određuje vremensku strukturu dana,
- osigurava redovne socijalne kontakte izvan porodice,
- daje osećaj društvene korisnosti kroz zajedničke ciljeve i svrhe,
- definiše status i identitet pojedinca i

28 <http://struna.ihjj.hr/naziv/latentne-funkcije/25408/>

- podiže nivo aktivnosti.

Nezaposlenost, dakle, onemogućava ostvarivanje različitih funkcija rada. To dovodi do negativnih psiholoških i fizičkih posledica, jer onemogućava ostvarivanje pozitivnih aspekata zaposlenosti kao što su mogućnost kontrole, mogućnost korišćenja veština, raznolikost, dostupnost novca, fizička sigurnost, mogućnost interpersonalnog kontakta, društveni položaj. Zbog toga je nezaposlenost psihološki i ekonomski destruktivna. Uporedno kretanje indikatora na tržištu tada za mlade²⁹ (15-24), odrasle (25-64) i ukupno dato je u tabeli koja sledi:



Osnovni pokazatelji ekonomske aktivnosti mladih uzrasta od 15 do 29 dati su u tabeli koja sledi:

Mladi 15-29	2017. godina – prosek	2018. godina – prosek	promene 2018/2017 (u procentnim poenima)
Stopa aktivnosti	47,6%	48,1%	0,5
Stopa zaposlenosti	34,9%	36,3%	1,4
Stopa nezaposlenosti	26,7%	24,5%	-2,2
Stopa neaktivnosti	52,4%	51,9%	-0,5
Stopa NEET	21,7%	20,1%	-1,6

Istraživanja³⁰ o stepenu zabrinutosti mladih za budućnost svog zapošljavanja govore da čak 66% njih kao glavnu zabrinutost navodi „šta će raditi kada završe školovanje“. Stoga ne čudi činjenica da za

²⁹ Izvor: ARS, NSZ

³⁰ *Obrazovanje u procesu karijernog vođenja kao odgovor na potrebe mladih odraslih*, A. Pejatović, D. Mihajlović, Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu, UDK 374.7:331.548-053.81

mlade ljude može biti izuzetno stresno razmišljanje o budućnosti zapošljavanja. Nezaposlenost mladih može da dovede do sniženog samopouzdanja, očekivanja i manjih psihičkih problema usled razočaranja zbog neuspeha u pronalaženju posla, što stvara stres i teškoće u daljoj potrazi za poslom.

Kada je reč o strahovima koje mladi osećaju u vezi sa budućnošću³¹, među njima se navode: strah od gubitka posla (42%), strah da se neće zaposliti (39,9%), strah od nemogućnosti finansijskog osamostaljivanja i strah da neće moći da zasnuju porodicu zbog nedostatka finansijskih sredstava i/ili preopterećenosti poslom. Više od polovine ispitanika navelo je da uglavnom ili stalno oseća uznemirenost, razdražljivost, napetost, zabrinutost i nesigurnost. Pri tome, istraživanja ukazuju da mladi, kada ulaze u svet rada, imaju prilično „nerealno visoke ciljeve“.

Tranzicija ka tržištu rada definiše se kao prelazak mlade osobe (starosti od 15 do 29 godina) sa završetka školovanja (ili započinjanja prve ekonomske aktivnosti) na prvo stabilno ili zadovoljavajuće zaposlenje. Faze tranzicije³² definisane su na sledeći način:

I. Obavili tranziciju – Mlada osoba koja je “obavila tranziciju” jeste ona koja je trenutno zaposlena i nije u školi u:

A) Stabilnom zaposlenju

- a) Na osnovu pisanog ugovora u trajanju od najmanje 12 meseci, ili
- b) Na osnovu usmenog dogovora uz verovatnoću ostanka na poslu tokom narednih 12 meseci;

B) Zadovoljavajućem privremenom zaposlenju:

- a) Na osnovu pisanog ugovora u trajanju od najmanje 12 meseci i bez želje za promenom posla, ili
- b) Na osnovu usmenog dogovora, nije sigurna da će ostati na tom poslu tokom narednih 12 meseci, i ne želi da promeni posao; ili
- c) Zadovoljavajuće samozaposlena (ima status samozaposlene osobe i ne želi da promeni posao).

³¹ Isto kao pod 28, str.18

³² *Tranzicija mladih žena i muškaraca na tržištu rada Republike Srbije*. Marjanović, D. (2016). Ženeva: Međunarodna organizacija rada. Str.35

II. U tranziciji – Mlada osoba je još “u tranziciji” ako je:

- A) Aktivni student (zaposlen ili nezaposlen);
- B) Nezaposlena (nije student, široka definicija);
- C) Zaposlena na privremenom i nezadovoljavajućem radnom mestu
 - a) Na osnovu pisanog ugovora u trajanju od najmanje 12 meseci i sa željom da promeni posao,
 - b) Na osnovu usmenog dogovora, nije sigurna da će ostati na tom poslu tokom narednih 12 meseci, i želi da promeni posao;
- D) Nezadovoljavajuće samozaposlena (ima status samozaposlene osobe i želi da promeni posao); ili
- E) Neaktivna je i nije u obrazovanju ili na obuci, i cilja da kasnije potraži posao.

III. Još nisu započeli tranziciju – Mlada osoba ima status “još nije započela tranziciju” ako je:

- A) Još uvek u školi i neaktivna je (neaktivni student); ili
- B) Neaktivna je i nije u obrazovanju ili na obuci (neaktivni ne-student), bez namere da traži posao.

Tokom 2015. godine rađeno je istraživanje³³ na nacionalnom nivou o tranziciji mladih žena i muškaraca starosti od 15 do 29 godina na tržištu rada u Republici Srbiji. Utvrđeno je da se „suviše veliki broj mladih ‘zaglavi’ u tranziciji od škole do posla“. Podaci pokazuju da 40,2% mladih u to vreme nije bilo započelo tranziciju od škole ka poslu. Među onima koji su je bili započeli većina provede dugo vremena u tom procesu, pri čemu, u proseku, kod mladih koji su diplomirali ona traje 23,4 meseca do prvog zaposlenja koje se smatra stabilnim ili zadovoljavajućim. Za 20% mladih je u vreme istraživanja moglo da se smatra da su završili tranziciju, a 39,8% njih je bilo u procesu, što sve govori o tome koliko je taj period kompleksan.

Tabela koja sledi navodi razloge zašto mladi ne traže aktivno zaposlenje među onima koji ne rade a spremni su da počnu da rade. Kategorije obeležene nešto tamnijom bojom su one koje potpadaju pod razloge koji su klasifikovani kao “obeshrabrenje”.

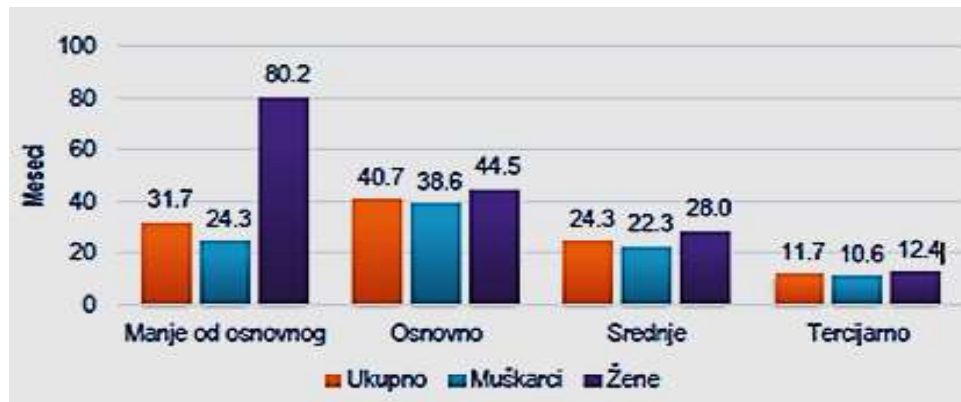
³³ *Tranzicija mladih žena i muškaraca na tržištu rada Republike Srbije*. Marjanović, D. (2016). Ženeva: Međunarodna organizacija rada.

Razlog	Ukupno	Muškarci	Žene
Čekanje na rezultate konkursa za posao	1.9	2.4	1.2
Očekivanje početka sezonskog posla	6.8	11.9	1.0
Na odsustvu povodom obrazovanja ili obuke	33.0	29.0	37.5
Lične porodične odgovornosti	12.2	7.2	17.7
Trudnoća	0.0	0.0	0.0
Bolest, povreda ili invaliditet	1.5	2.3	0.6
Ne znam kako i gde da tražim posao	3.0	2.8	3.2
Nemogućnost nalazjenja posla koji odgovara kvalifikacijama	6.5	4.7	8.5
Tražila/la posao ali nisam pronašla/la nijedan	11.4	14.0	8.4
Suviše mladi(a) za zaposlenje	3.6	3.2	4.1
Nema raspoloživog zaposlenja u okolini	14.4	16.5	12.0
Drugi razlog	5.7	5.9	5.5

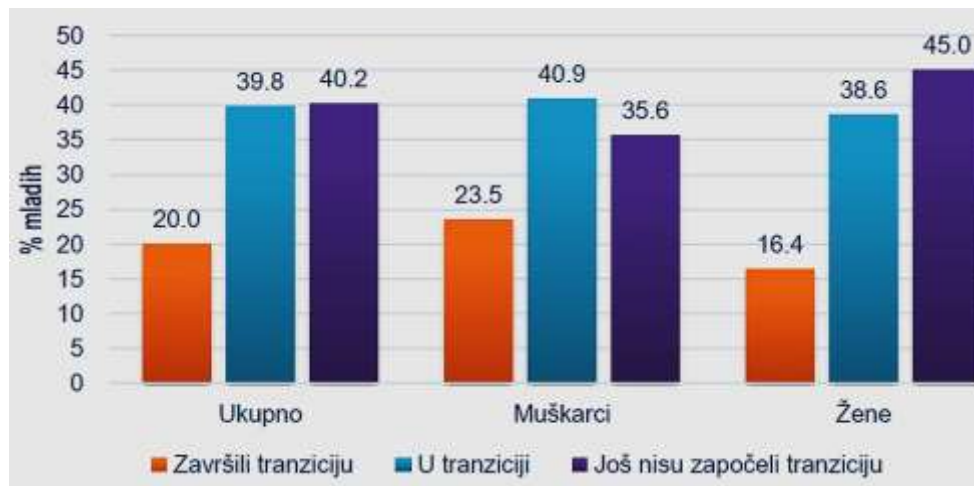
Po završetku formalnog obrazovanja i ulasku na tržište rada u Srbiji je uočljiva dezorijentisanost mladih, u smislu nepoznavanja koje dalje korake mogu i treba da preduzmu da bi došli do posla. I dalje najzastupljenije zapošljavanje uz pomoć rođaka i prijatelja. Tranzicija iz obrazovanja u rad otpočinje kasnije zbog dužeg zadržavanja mladih u formalnom obrazovanju i dugo traje dok se ne nađe stabilan i/ili zadovoljavajući posao. Mladi često, i kada se zaposle, ne prestaju da osećaju nezadovoljstvo, zabrinutost i nesigurnost. Prosečna dužina trajanja tranzicije od diplomiranja u školi do tržišta rada prema polu (meseci) data je u tabeli koja sledi:

	Ukupno	Muškarci	Žene
Do prvog zaposlenja (bilo koji posao, uključujući direktnu tranziciju)	24.3	23.8	25.2
Do prvog prelaznog zaposlenja (uključujući direktnu tranziciju)	23.4	22.4	24.7
Do prvog prelaznog zaposlenja (izuzev direktne tranzicije)	28.8	27.7	30.4
Do sadašnjeg prelaznog zaposlenja (uključujući direktnu tranziciju)	34.1	34.1	34.1
Do sadašnjeg prelaznog zaposlenja (izuzev direktne tranzicije)	39.2	39.3	39.1

Prosečna dužina trajanja tranzicije od diplomiranja u školi do prvog stabilnog i/ili zadovoljavajućeg zaposlenja prema nivoima završenog obrazovanja i prema polu (meseci) data je u tabeli koja sledi:



Mlado stanovništvo u Srbiji prema fazama tranzicije (2015):



2. Moj put ka uspehu

Na putu ka svetu rada ukršta se napuštanje stabilnosti koju nosi formalno obrazovanje, prolazak kroz tranziciju od sveta obrazovanja u vrlo dinamičan svet rada, uz preuzimanje rizika i sticanje veština za nošenje sa različitim izazovima koje sobom donose različiti ishodi te tranzicije.

Prema integrativnom modelu profesionalnog razvoja³⁴, koji veoma lepo opisuje svu problematiku izgradnje profesionalnog identiteta, profesionalni razvoj mladih odraslih može da se podeli u tri doba: rano, srednje i pozno odraslo doba, pri čemu svaki period profesionalnog razvoja takođe karakteriše niz zadataka. Rano odraslo doba se može podeliti na četiri perioda:

³⁴ Isto kao pod 28), str.20-21

- A) Faza inicijalnog izbora podrazumeva izgradnju obrazovnih odluka, odluka o inicijalnom karijernom izboru, izgradnju plana karijere i koraka koji vode ka implementaciji plana. Uočava se da se u tom periodu nameću izuzetno izazovni zadaci koji podrazumevaju izgradnju profesionalnog identiteta donošenjem brojnih odluka, ali koji podrazumevaju set „mekih“ veština i, često, izgradnju bazičnih stručnih kompetencija.
- B) Ulazak u svet rada je druga faza koju karakterišu zadaci kao što su
- započinjanje posla u odabranom polju;
 - sticanje specifičnih veština, vrednosti;
 - prihvatanje podređenog položaja;
 - uspostavljanje odnosa sa kolegama i šefom,
 - pronalazak mentora;
 - pregovaranje o granicama između zahteva posla i spoljnih interesa i veza;
 - pristup povratnoj informaciji na poslu;
 - nošenje sa razočaranjima, frustracijama, uspehom i neuspehom.

To je izuzetno osetljiva faza jer podrazumeva značajnu životnu tranziciju koja je sama po sebi često zahtevna. Ipak, „preživljavanje“ te tranzicije nije dovoljno jer se često nameću očekivanja da se u tome bude uspešan. To je faza kada se očekuje dobro snalaženje na najčešće prvom zaposlenju, a veoma često nema prethodnog vlastitog iskustva prema kojem bi se postavio model ponašanja. Tako, za „uspešan“ model ponašanja neophodna su znanja, veštine i stavovi, čije sticanje najčešće nije podržano formalnim obrazovanjem. Značajna pitanja se nameću u vezi sa tim kakvi ćemo biti kao zaposleni, kao stručnjaci u nekoj oblasti ili organizaciji. Ovde se prepliću i brojna pitanja izgradnje profesionalnih vrednosti.

- C) Faza uspostavljanja podrazumeva da su zadaci iz prethodnih faza ovde već savladani više, a njima se sada pridodaju i ostvarivanje uspeha i zadaci višeg nivoa i svakako veće složenosti. Ovu fazu čini više samostalnog rada, internalizacija organizacijskih vrednosti, planiranje narednih koraka, preuzimanje na sebe viših i širih nivoa odgovornosti.
- D) Konačno, faza utvrđivanja podrazumeva utvrđivanje znanja i iskustva, kompetencija i zanimanja, planiranje ciljeva i strategija za naredni period, ponovno pregovaranje oko granica između sebe,

posla i porodice, često i sumiranje ostvarenog i pravljenje novih strategija i planova za profesionalni razvoj.

Na tom putu ukršta se napuštanje stabilnosti koju nosi formalno obrazovanje, prolazak kroz tranziciju od sveta obrazovanja u vrlo dinamičan svet rada, uz preuzimanje rizika i sticanje veština za nošenje sa različitim izazovima koje sobom donose različiti ishodi te tranzicije.

3. Kako to rade drugi?

Nezaposlenost je stanje u kojemu se deo radno sposobnih članova društva ne može zaposliti u skladu sa svojim sposobnostima i kvalifikacijama, uz uobičajenu platu. Suočavanje s nezaposlenošću³⁵ definiše se kao misaoni i ponašajni napor da se odgovori na promene (ogorčenost, ljutnja, osećaj nepravde i nepoverenja prema društvenim akterima) koje su nastale zbog nezaposlenosti, a za koje nezaposlena osoba procenjuje da premašuju njene resurse. To je neizostavan deo procesa u traženju posla. Glavne prepreke koje mladi prepoznaju prilikom nalaženja posla date su kako sledi:

Ključna prepreka	%
Nije bilo prepreka	9.4
Tražene kvalifikacije su bile više od posedovanih	3.5
Nedovoljno radno iskustvo	14.3
Nema dovoljno radnih mesta na raspolaganju	53.1
Smatrani su suviše mladima	1.9
Pol	0.4
Diskriminišuće predrasude	0.8
Niske zarade na raspoloživim poslovima	5.7
Loši uslovi rada	2.9
Nisu znali gde da traže posao	1.5
Drugi razlozi	6.4

Izvor: Republički zavod za statistiku, SWTS 2015.

³⁵ UČESTALOST I UČINKOVITOST RAZLIČITIH STRATEGIJA TRAŽENJA POSLA, Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta, Vol. 4 No. 1, 2013. str.97, <https://hrcak.srce.hr/118476>

Naćini suoćavanja sa stresom kod svih osoba koje nisu dobrovoljno nezaposlene, sažeti su u tri strategije:

- a) Strategija suoćavanja usredsrećena na problem sastoji se od aktivnosti koje deluju na principu uklanjanja izvora stresa (npr. nezaposlenost). Ovde se nezaposleni pojedinci ukljućuju u proaktivnu strategiju usmerenu na problem i preuzimaju kontrolu nad situacijom.
- b) Strategija usredsrećena na emocije pokućava da promeni naćin tumaćenja uzroka stresa distanciranjem i izbegavanjem. Ovde se nezaposleni pojedinci fokusiraju na izbegavanje radnji ili misli usmerenih na emocije povezane sa neuspehom u traženju posla.
- c) Strategija usredsrećena na simptome pokućava da ukloni stres traženjem podrćke od prijatelja i porodice ili ukljućivanjem u aktivnosti koje nisu vezane uz posao.

Dva najvaćznija aspekta unutrašnjih resursa za suoćavanje su samopoćtovanje i zadovoljstvo životom. Istraćivanja su pokazala da je vići nivo samopoćtovanja i zadovoljstva poslom pozitivno povezan s povećanim suoćavanjem usmerenim na problem. Najvaćzniji spoljni resurs za suoćavanje je drućstvena podrćka koja je pozitivno povezana s čeććom upotrebom suoćavanja fokusiranog na problem.

Istraćivanje o ćiniocima zapoćljavanja nezaposlenih osoba pokazuje izrazitu vaćznost sledećih osobina:

- a) motivisanost
- b) uzrast,
- c) sposobnosti,
- d) posedovanje dodatnih znanja
- e) ukljućenost u drućstvene mreće.

Traćenje posla je proces u kojem radno sposoban pojedinac obavlja niz aktivnosti ćiji je konaćni cilj zaposliti se. Za nezaposlene osobe koje traće posao, samo traćenje posla usredsrećeno je na rećavanje problema kao rezultat zavrćetka školovanja ili gubitka posla. Koristeći teoriju samoregulacije i motivacije, stručnjaci su opisali traćenje posla kao svrsishodan, voljan, samoregulisan i dinamićan obrazac aktivnosti s ciljem zapoćljavanja. Razlozi za traćenje posla mogu biti zavrćetak školovanja, neželjena nezaposlenost, promena trenutnog posla zbog nezadovoljstva ili unaprećenja karijere, kao i ponovno zapoćljavanje. Zaposliti se ne znaći samo stupiti u radni odnos i poćeti primati platu, već

pronaći odgovarajući posao koji će posloprimcu ponuditi kvalitetno radno okruženje i naposljetku zadovoljstvo zavisno od unapred postavljenih kriterijuma za željenim radnim mestom.

Traženje posla sastoji se pre svega od želje pojedinca za zapošljavanjem, što vodi istraživanju i analiziranju otvorenih radnih mesta, proceni mogućnosti i donošenju odluke o načinu pristupanja potencijalnom poslodavcu. Taj proces se konceptijski sastoji od dve faze:

- 1) prva faza sastoji se u planiranju traženja posla koju možemo nazvati pripremnom fazom, a
- 2) druga faza je traženje posla, koja predstavlja aktivnu fazu i uključuje javljanje na konkurse i kontaktiranje poslodavaca.

Ključni faktori traženja posla su:

- a) Izvori informacija - Smatraju se jednim od najvažnijih elemenata u traženju posla. Odnose se na sredstva pomoću kojih osoba dolazi do saznanja o poslovnoj mogućnosti. Najčešća podela razlikuje formalne (oglasi, agencije za zapošljavanje) i neformalne (prijatelji, rodbina, poznanici) izvore informacija.
- b) Intenzitet traženja posla – Učestalost kojom tražioci posla tokom određenog vremena sudeluju u aktivnostima za traženje posla. Meri se time koliko se puta i koliko sati onaj ko traži posao angažovao u određenoj aktivnosti kroz neko vremensko razdoblje (npr. broj kontaktiranih poslodavaca, broj korišćenih izvora informacija itd.).
- c) Trud traženja posla – Ukupna količina truda, energije, vremena i istrajnosti u traženju posla. Zahvata i planiranje, kao i strategije koje su korišćene u traženju posla.

Istraživanja ukazuju na pozitivnu korelaciju između intenziteta traženja posla i brzine zapošljavanja, ali isto tako pokazuju da nema povezanosti između intenziteta traženja posla i zadovoljstva novim poslom. Uspešno zapošljavanje ne zavisi samo od intenziteta, već i od izabrane i primenjene strategije traženja posla, te uveliko zavisi od samog tražioca posla, njegove motivacije, stavova, načina suočavanja sa napetostima, osobinama i socio-demografskim karakteristikama, socijalnim vezama i pritiscima, obeležjima podržišta rada te nizom drugih činilaca.

O strategijama koje su zaposlene osobe koristile (ili još uvek koriste) u traženju posla,³⁶ a pre svega o delotvornim strategijama za pronalaženje posla govori naredna tabela³⁷ o načinima za traženje posla mladih nezaposlenih i zaposlenih (% , Srbija, 2015)

Način	Zaposleni	Nezaposleni
Prijavlivanjem u filijali službe za zapošljavanje	6.2	60.0
Javljanjem/postavljanjem oglasa za posao	14.4	43.1
Direktnim prijavljivanjem u fabrikama, farmama ili na drugim radnim mestima	13.6	40.6
Polaganjem testa ili putem intervjua	8.9	18.6
Raspitivanjem kod prijatelja i rodbine	36.1	69.2
Čekanjem na ulici na povremeni posao	0.1	1.6
Traženjem finansijske pomoći u potrazi za poslom	0.8	0.6
Traženjem zemljišta/opreme za započinjanje sopstvenog biznisa ili poljoprivrednog gazdinstva	0.6	0.2
Traženjem dozvole da započnu sopstveni biznis	0.7	-
Radom u porodičnom preduzeću	15.3	-
Na drugi način	3.3	1.1

Tri osnovne vrste strategije koje praktikuju oni koji su pronašli posao su:

1. **Strategije umrežavanja** – Ovo je pristup u kome se kombinuju unutrašnji i spoljni resursi, u kome pojedinac i društvena mreža (koja predstavlja deo identiteta umreženog) deluju „kao jedan“ u procesu pronalaženja posla. Ovde pojedinac nije samo aktivni tražilac posla, već i neko ko u stvaranju društvene mreže vidi sopstvenu priliku za pronalaženje odgovarajućeg posla. Uglavnom je reč o delovanju mreža prijatelja i poznanika, kao i porodičnih/rodbinskih mreža, čiji članovi zapošljavaju svoje članove porodice, pružaju važne informacije prilikom raspitivanja tražioca posla, daju svoju preporuku, obaveštavaju poslodavca o preporučenom kandidatu i sl. Značaj ovog vida pronalaženja posla utoliko je veća, što se procenjuje da se preko 60% slobodnih radnih mesta ne oglašava, bilo zbog prekomernih troškova oglašavanja, bilo iz drugih razloga.
2. **Kreativne strategije** – Radi se o pristupu koji je prevashodno zasnovan na unutrašnjim resursima, gde su učenje, sposobnost kreiranja vizije, samo-motivacija, proaktivnost, originalnost, smisao za povezivanje/kombinovanje novih ili već postojećih činjenica/ideja na

36 Isto kao pod 35. str. 99-100

37 Isto kao pod 32. Str. 31

novi način, ključni faktori pronalaženja posla. Samozapošljavanje je vid zapošljavanja za koji stručnjaci predviđaju da će vrlo brzo postati dominantan na globalnom planu. U tabeli koja sledi, dat je prikaz samozaposlenih mladih u Srbiji prema izvoru finansiranja za započinjanje sopstvenog biznisa³⁸ (2015):

Izvor finansiranja	Ukupno		Muškaraca		Žena	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Sredstva nisu neophodna	7 199	23.3	5 037	21.1	2 161	30.6
Sopstvena ušteđevina	5 616	18.2	5 075	21.3	541	7.7
Novac od porodice ili prijatelja	15 895	51.4	11 544	48.4	4 351	61.7
Zajam od banke	384	1.2	384	1.6	0	0.0
Zajam od državne institucije	1 395	4.5	1 395	5.8	0	0.0
Drugo	412	1.3	412	1.7	0	0.0
Ukupno	30 900	100.0	23 846	100.0	7 054	100.0

Takođe, kontaktiranje kompanija, što uključuje planiranje, samosvest o sopstvenim potencijalima, uvid u ključne aspekte funkcionisanja kompanije, uspostavljanje veze između način na koji kompanija stvara vrednost i sopstvenih sposobnosti, promišljanje načina na koji se sopstvenim doprinosom može povećati „zajednički kolač“ u datoj kompaniji i slično, takođe spada u jedan od kreativnih načina pronalaženja posla.

3. Strategija posredničkog zapošljavanja – Kod ovakvih pristupa pronalaženju posla tražilac posla se oslanja na posrednike, čeka na oglase firmi, pozive NSZ i Agencija za zapošljavanja i sl. On je ograničen samo na ono što su posrednici u tom procesu, ili sami poslodavci – definisali kao tražnju za radnim uslugama. Resursi koji se koriste u ovakvim situacijama prevashodno su eksterni, dakle određeni razvijenošću same posredničke mreže (NSZ, Agencije za zapošljavanje, e-oglašavanje i sl.) ili trenutnim potrebama privrede. Kandidat za posao nastupa tako što se trudi da se maksimalno prilagodi onome što se traži na oglašenom radnom mestu, često prenebregavajući sopstvene kapacitete i potencijal da unapredi ponuđeni posao.

³⁸ Isto kao pod 32. str.

V. POBEDI I TI – ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

1. U doba ključnih i brzih društvenih promena, oko 4000 mladih koji žive u Opštini Lebane - poput drugih pripadnika svoje generacije u zemlji i svetu - oblikuju zaseban stil i odgovor na društvo, ekonomiju, politiku. Svojim zajedničkim i međusobno povezanim obrascima orijentisanja i delanja, oni se odvajaju od generacije starijih kao „generacija po sebi“, otvarajući sebi u svojoj lokalnoj zajednici nove mogućnosti za odgovore koje nose sa sobom postojeći i novi razvojni izazovi, posebno izazovi i mogućnosti umreženog društva.

2. Suštinske i neminovne promene koje se odigravaju na svakom lokalnom tržištu rada, koje zahtevaju da i zaposleni i nezaposleni na sebe gledaju kao na preduzetnike, u prvi plan stavljaju upravo one vrednosti koje mlade ljude određuju kao posebnu društvenu grupu, a to su: nezavisnost, odgovornost, poverenje u ljude, kontakt „licem u lice“. Dobra praksa pokazuje da te vrednosti izrastaju u generator lokalnog razvoja, uporedo sa izrastanjem lokalnog okruženja u podržavajuće. Zapravo, ne postoji ništa prirodnije od toga da mladi koji žive u Opštini Lebane ispolje snagu svojih vrednosti u svome mestu življenja, dobijajući podržavajuće okruženje u liku svog mesta življenja. Jer, tu su članovi porodice, rodbina i prijatelji u koje oni imaju najviše poverenja; to je društveni prostor na kojem se najbolje može razvijati sposobnost komunikacije; tu se najlakše može preočiti potreba za nezavisnošću u preduzetničku inicijativu, a osećaj odgovornosti u održivu konkurentnost.

3. Ključni izazovi u oblasti zapošljavanja i razvoja preduzetništva na koje mladi u Opštini Lebane, ali i njihova lokalna zajednica treba da odgovore su, pre svega vezani za prevazilaženje nesklada između:

- niske svesti o sopstvenim sklonostima za praktikovanje univerzalnih, tržišnih pravila ponašanja i naglašenih preduzetničkim aspiracija mladih;
- stečenog stepena obrazovanja mladih i posla koji im se nudi;
- očekivanja i ambicija mladih i njihovog nedovoljnog iskustva;
- motivacije za ulazak u svet rada i nerazumevanja onoga što poslodavci traže;
- svesti o potrebi za promenom i osećaja da izostaje prava društvena podrška.

4. Ključni trendovi u okviru kojih će se u Opštini Lebane odgovarati na ove izazove su:

- Samozapošljavanje će postajati sve učestaliji oblik zapošljavanja.

- Stope nezaposlenosti mladih su osetljivije na uspone i padove privrednih ciklusa u odnosu na one kod ostalih starosnih grupa,
- Povećavaće se nesigurnost zaposlenja;
- Povećaće se broj povremenih poslova;
- Smanjivaće se dostupnost kvalitetnih poslova;
- Mnogo različitih poslova će se menjati tokom radnog veka;
- Prelazak na zaposlenje traje duže, i zahteva više truda;
- Kvalifikacije i meke veštine postaju sve važnije;
- Sve teže je naći posao na početnom nivou bez iskustva
- Automatizacija ometa i čini suvišnim mnoge poslove
- Ljudi će raditi duže.

5. Zaposlenje za mlade u Opštini Lebane predstavlja veoma poželjnu ličnu vrednost. Oni dele vrednosti mladih u Srbiji, koji u 63% slučajeva uključuju zaposlenje među prve tri najznačajnije vrednosti. Pri tome, najveća očekivanja mladih (u vidu pomoći koje mogu da im pruže roditelji, prijatelji, rođaci, kolege i poznanici) su u pogledu zaposlenja – gde 47% mladih očekuje pomoć na ovom planu. Na lokalnom tržištu rada nalazi se preko 700 mladih uzrasta od 15 do 30 godina, uz stopu nezaposlenosti od preko 70%, koja je 3,5 puta veća od ostvarene prosečne stope nezaposlenosti u Opštini Lebane³⁹. Najveći broj nezaposlenih mladih (oko 80%) pripada kategoriji teže zapošljivih lica (čeka na posao duže od godinu dana), tj. suočava se sa problemom socijalne isključenosti. Tome treba dodati, da analize pokazuju da se oko 250 lica nalazi u grupi onih koji ne rade, nisu na tržištu rada, niti su na školovanju (NEET grupa).

6. Društvene mreže su grupe međusobno povezanih pojedinaca koji imaju neko zajedničko obeležje (npr. da traže posao). Cilj društvene mreže je održanje i jačanje (veza) tako kreiranog skupa. Akteri u mreži su povezani direktnim ili indirektnim vezama, odnosno određenim vrstama međuzavisnosti, kao što su prijateljstvo, srodstvo, zajednički interes, razmena finansija, seksualni odnosi ili odnos verovanja itd. Važno je saznanje da su "slabije veze" kao model društvenog povezivanja, često od presudne koristi ne samo za pojedinca koji želi da dođe do važnih informacija, pronade zaposlenje ili napreduje

³⁹ Analiza autora na osnovu podataka NSZ .

u karijeri, nego i daleko više od toga. Danas društvene mreže postaju istinski nosioci moći, ali ne kao neki bezlični, apstraktni ili mehanički sistemi, već kao ljudi organizovani oko projekata i interesa, povezani bezbrojnim i kompleksnim akcijama, čiji odnosi prevazilaze nešto što bi se moglo zvati savezima i tvore novu formu subjekata - mrežno-akcionog aktera.

7. Društvena podrška je deo podržavajuće društvene mreže i odnosi se na emocionalno ili instrumentalno održavanje kvaliteta društvenog odnosa. Ovde pružalac podrške uvek planira da ono što radi bude korisno, razlikujući je od namerne negativne interakcije (poput ljute kritike, maltretiranja, podrivanja i sl.). Mreže za podršku pojedinaca proizišle su iz šire društvene mreže i zasnivaju se na 4 vrste ponašanja: a) Emocionalna podrška; b) Instrumentalna podrška; c) Informaciona podrška; d) Evaluativna podrška. Po merilima EU modela društvene podrške mladima u formi omladinskog rada, ova podrška podrazumeva: odnos omladinskog radnika i mladih; aktivno informisanje o mladima kojima je potrebna pomoć i podrška; fleksibilnost, pristupačnost i prilagođavanje potrebama mladih ljudi; prilike za učenje, postavljanje ciljeva i priznavanje postignuća; sigurno, podržavajuće okruženje koje mladima omogućavaju da dožive život, pravljenje grešaka i učestvovanje u aktivnostima slobodnog vremena sa svojim vršnjacima; omogućavanje mladim ljudima da imaju autonomiju; održivost i partnerstva sa drugim akterima; posvećenost mladih, omladinskih radnika i zajednice

8. Mreža društvene podrške definiše se kao broj pružalaca socijalne podrške koji čine integrisanu mrežu. Izvorni nosioci ove mreže mogu biti pripadnici: a) bliskog srodstva; b) produženog srodstva; c) nerodnih primarnih i sekundarnih grupa. Ove mreže pružaju sledeće vrste podrške: a) Emocionalnu podršku, tj. pružanje empatije, brige, naklonosti, ljubavi, poverenja, prihvatanja, intimnosti, ohrabrenja ili brige; b) Instrumentalnu podršku, tj. pružanje finansijske pomoći, materijalnih dobara ili usluga.; c) Informacionu podršku, tj. pružanje saveta, uputstava, predloga ili korisnih informacija nekome); d) Evaluativnu podršku, tj. pružanje informacija korisniku koje su važne sa samoevaluaciju. Takođe se naziva „podrška samopoštovanju“ ili „podrška samoproceni“. Mreže društvene podrške za nezaposlenu mladu osobu imaju posebnu važnost jer joj omogućuju da: poboljša sopstveni položaj na tržištu rada; smanji rizike od delovanja neprincipijelnih interesa (protekcija, nelegitimno zapošljavanje i sl.); unapredi sopstvene kapacitete za konkurisanje na tržištu rada; obezbedi nedostajuće materijalne i druge resurse za ulazak u svet rada/biznisa.

9. U koncipiranju i primeni koncepta mreže društvene podrške u Opštini Lebane neophodno je da se one stave u funkciju osmišljavanja i primene delotvornih strategija zapošljavanja. To podrazumeva fokus na strategije onih aktera tržišta rada koji su tražili i pronašli posao na ovim prostorima. U tom smislu, najdelotvornijima su se pokazale sledeće tri vrste strategija zapošljavanja, a to su: 1) Strategije umrežavanja; 2) Kreativne strategije; 3) Strategije posredničkog zapošljavanja. Iz činjenice da postoje značajne razlike između zastupljenosti načina na koji su tražioci posla pronašli posao i načina na koji se tražili posao, sami nezaposleni treba da izvuku odgovarajuće zaključke. S tim u vezi, istraživanje⁴⁰ koje je rađeno na ovu temu pokazuje (tabela dole), da se do posla najčešće dolazilo putem preporuka (47,18%) i oglasa (29,38%), što u prvi plan stavlja „strategiju umrežavanja“. Na drugo mesto dolazi primena „kreativnih strategija“ kao načina zapošljavanja u vidu kontaktiranja kompanija (10,39%) i samozapošljavanja (4,75%). Kod onih koji su pronašli posao, na trećem mestu nalazi se primena „strategije posredničkog zapošljavanja“ u vidu prijavljivanja kod odgovarajućih službi (1,78% i agencija (0,89%).

Načini pronalazjenja posla	%	Načini traženja posla	%
Preporuka/poznanstvo	47,18%	Oglasi	28%
Oglasi	29,38%	Preporuka	25%
Kontaktiranje kompanije	10,39%	Kontaktiranje kompanije	22%
Samozapošljavanje	4,75%	Zavod za zapošljavanje	12%
Zavod za zapošljavanje	1,78%	Agencije za zapošljavanje	8%
Agencije za zapošljavanje	0,89%	Društvene mreže	4%
Ostalo	5,64%		

⁴⁰ Isto kao pod 35, str. 97-101