

Весна Трифуновић

Етнографски институт САНУ
vesna.trifunovic@ei.sanu.ac.rs

Транзицијски велтшмерц: наративизација искуства младих при тражењу посла и запослењу, у контексту постсоцијалистичке трансформације*

У фокусу овог рада налазе се млади високообразовани људи, који су у постсоцијалистичком контексту Србије често суочени са одређеним препрекама приликом трагања за послом, али и са проблемима по самом запослењу. Такве појаве спутавају процес индивидуализације код припадника ове популације и онемогућавају њихов пун допринос развоју овог друштва у постојећим условима постсоцијалистичке трансформације. Циљ рада је представљање ових појава и разумевање њихових узрока из позиције искуства самих младих људи који су њима директно погођени.

Кључне речи: млади, запослење, наративи, постсоцијалистичка трансформација.

Тегобни пут постсоцијалистичке трансформације, који је друштво Србије до сада оставило за собом, произвео је бројне социјалне, економске, политичке и друге проблеме, са којима се већ више генерација становништва суочило. Иако се са сигурношћу може рећи да су питања економске природе најучљивија, будући да директно погађају најшире слојеве целокупне популације, за различите категорије становништва карактеристични су и други, њима својствени проблеми, који такође могу бити извор негодовања и општег незадовољства, као прилично учесталих појава у овом периоду. Такве категорије се условно могу дефинисати у пресеку одредница као што су старост, образовање, професија, род, регионална позиционираност итд.¹

* Текст је резултат рада на пројекту *Културно наслеђе и идентитет* бр. 177026, који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја РС.

¹ Чињеницу да су различите друштвене групе на различите начине погођене друштвеним догађањима и изложене њиховим последицама истичу и други аутори, док као критеријуме диференцијације таквих група истичу „националну припадност,

Следећи ту линију размишљања, у овом раду сам се фокусирала на једну уско групу младих људи, која се издваја као веома битан чинилац социјалног развоја и напретка, а која је, с друге стране, несумњиво угрожена у постојећим друштвеним околностима. Реч је о категорији високообразованих појединаца који су, дакле, завршили своје школовање и сада се налазе, такорећи, на прагу „одраслости”. Јасно је да се у овако одређеној групи преламају поменуте одреднице старости и образовања, којима, у циљу шире позиције проматрања, додајем и параметре као што су професија и род. Другим речима, циљна група овог истраживања су млади, високообразовани људи, различитих професионалних оријентација и различите родне припадности. С обзиром на друштвене конструкције „младости” и феномен „продужене младости”, о којима ће у даљем тексту бити више речи, избор испитаника за потребе овог истраживања укључио је популацију од 26 до 35 година старости. Поред свега тога, веома су битне још две одреднице које су заједничке одабраним испитаницима. Једна се односи на недостатак социјалног капитала породице из које испитаници долазе, односно – друштвених веза и породичних контаката који олакшавају остварење жеља младих у погледу образовања, запослења, или развоја каријере (в. Tomanović 2012). Друга карактеристика која битно одређује испитанике јесте управо тежња ка индивидуализацији, односно запослењу, самосталном животу, напретку у каријери и даљем усавршавању кроз рад.

У постојећем контексту постсоцијалистичке трансформације, припадници дефинисане групације се у намери остваривања поменутих планова најчешће суочавају са барикадом незапослености, али треба истаћи да њихове муке не престају проналажењем посла, те да дуго прижељкивано радно место са собом носи нова разочарања. Циљ овог рада је управо представљање наведених проблема из позиције искуства самих младих људи који су њима директно погођени. Одатле следи и покушај разумевања узрока ових проблема, односно препрека које се младима постављају у процесу индивидуализације којој теже. Са оваквим циљем на уму, као најприкладнији узет је квалитативни истраживачки приступ под којим се подразумева долажење до специфичних, уско одређених података међу посебном популацијом (Žikić 2007: 124).

Етнографски, истраживачки поступак у овом раду је, дакле, базиран пре свега на непосредном контакту са испитаницима, дубинским интервјуима, али и на неформалним разговорима у истом таквом окружењу које је циљној групи блиско, односно, у коме се иначе крећу или бар осећају пријатно. Поред тога, старосна и образовна сличност са испитаницима омогућила ми је остваривање још ближег контакта и идентификације са њима и њиховим проблемима по датом питању. Управо у оваквим околностима уочила сам кружење посебног типа наратива међу датом популацијом, кроз које се преносе лична искуства при проналажењу посла и/или приликом запослења. Како наводи Лабов, битна одлика наратива, која оправдава његово преношење и изазива

положај у социјалној структури, регионалну лоцираност, образовни ниво, припадност различитим старосним кохортама...” (v. Mihailović 2004: 19).

друштвену пажњу неопходну за то преношење, јесте догађај који је занимљив и/или значајан² за препричавање, а који је релативан у односу на ситуацију и односе наратора и публике (Labov 2011: 547). Приче о којима је овде реч најчешће се сасвим спонтано, али и веома често покрећу у круговима пријатеља и познаника, будући да се тичу врло актуелне и значајне теме за ову популацију, која је период школовања оставила за собом и сада је спремна за нове изазове рада и самосталног живота. Као такви, дати наративи су битан извор информација о специфичним проблемима младих људи током периода постсоцијалистичке трансформације, а омогућавају и увид у њихове личне, евалуативне погледе на општу друштвену ситуацију и начине на које се она одражава на њихов целокупни живот. Нажалост, у подтексту оваквих прича се углавном читује опште незадовољство постојећим животним приликама и, уопште, начином функционисања овог друштва.

Теоријски оквир

Наративи о личном искуству су општеприхваћена и честа културна форма преношења сопствених стечених сазнања, која кружи међу најразличитијим социјалним групама. Стога у друштвеним наукама није било тешко уочити потенцијал који овакве приче имају: „Наративни текстови су крцати социолошким информацијама и велики део наших емпиријских сведочења је у наративној форми” (Franzosi 1998: 517). Дисциплине попут политичке филозофије, психологије, феминистичке теорије, антропологије и других придале су кључни значај наративности, заговарајући да се управо тим путем врши сазнање, разумевање, придавање смисла друштвеном свету и конструкција друштвених идентитета:

„(...)Однедавно, међутим, научници потврђују нешто много битније о наративу: то да је сам друштвени живот креиран кроз причу и да је наратив онтолошки услов друштвеног живота. Њихова истраживања нам показују да приче управљају акцијом; да људи конструишу идентитете (неовисно о њиховој бројности и промени) тако што се позиционирају или бивају позиционирани унутар заплета прича; да се искуство конструише кроз наративе; да људи придају смисао ономе што се дешава тако што покушавају да интегришу та дешавања у оквире једног или више наратива; и да се људи воде у својим поступцима на основу пројекција, очекивања и сећања које су изведене из различитог, али ограниченог репертоара доступних друштвених, јавних и културних наратива” (Somers 1994: 614).

Наративе о којима је у овом раду реч посматрам, дакле, као извор одговарајућих информација и као тумачења савремених специфичних збивања, која се одвијају унутар прецизираног круга младих, високообразованих људи. Могло би се рећи да ови наративи спадају у

² Лабов користи термин *reportable event*, за који верујем да у себи обједињује како фактор занимљивости, тако и фактор значаја, иако је сасвим извесно да и само један од њих може бити доминантна одлика догађаја о коме се у наративу приповеда.

домен комуникације која се одвија у малим групама за које је, према социологу Г. А. Фајну, карактеристична специфична идиокултура. Фајн, наиме, сматра да свака друштвена група у одређеној мери поседује своју сопствену културу коју назива идиокултуром, а која се састоји из система знања, веровања, понашања и обичаја које деле чланови групе у којој се одвија интеракција (Fine 1979: 734). „Припадници групе препознају да поседују заједничка искуства као и чињеницу да на та искуства могу да реферишу у очекивању да ће их остали припадници дате групе разумети и која ће даље моћи да искористе како би конструисали друштвену реалност” (ibid: 734).

До сада је већ истакнут значај који тражење посла и/или запослење има за једну генерацију младих, високообразованих људи, који теже независности и даљем самоостварењу – првенствено на професионалном плану, али и на другим животним плановима. На основу њихових сведочења приметно је да су искуства по том питању прилично слична, да се често у овим круговима преносе путем поменутих наратива, те да су на тај начин произвела одговарајуће сличне ставове и веровања, који су послужила као основ конструкција и схватања о постојећој друштвеној стварности. На основу тога се може говорити о специфичном облику идиокултуре која настаје у оквиру једне популације, формиране у пресеку одредница старости, образовања, рода и професије, иако се сви припадници такве групе нужно не познају лично, нити морају бити у непосредној комуникацији.³ Поред тога, значајно је напоменути да су извесна одступања у искуствима међу овом популацијом условљена варијаблама рода и професије, док главну заједничку основу чине приближно слична годишта испитаника и ниво њиховог образовања. Упркос таквим одступањима, сматрам да је овде могуће говорити о посебној генерацијској јединици⁴ унутар шире категорије младих у овом друштву, која стечена искуства интерпретира на прилично сличан начин.

Сам концепт „млади” подразумева фазу животног циклуса која је смештена између детињства и одраслости, односно – постулира првенствено биолошки узраст, али се посматра и као друштвени конструкт, будући да „обухвата варијетете конструката и живљених стварности унутар тог животног доба” (Tomanić *et al.* 2004: 40). Социјалне конструкције којима је појам младости очигледно веома подложан подразумевају и то да је дужина трајања младости пре

³ Фајн пре свега говори о идиокултури малих група, као што је, на пример, бејзбол тим у коме се подразумева да сви припадници такве групе познају једни друге. Упркос томе, сматрам примереним да се овај концепт прошири и на шире групације, будући да се и у оквиру њих препознају и испуњавају критеријуми које Фајн наводи као нужне да би се уопште говорило о концепту идиокултуре (v. Fine 1979: 733).

⁴ Према Карлу Манхајму, до стратификације искуства долази како међу генерацијама тако и унутар једне исте генерације. Различно интерпретирање искуства у оквиру исте генерације утиче на формирање генерацијских јединица (v. Mihailović 2004). То су, дакле, генерацијске подгрупе које карактеришу сличне представе и схватања о друштвеној стварности, као што је у овом случају у питању високообразована популација младих која трага за запослењем, или је пак на почетку стицања радног искуства.

друштвено него биолошки условљена. Тако се данас у различитим друштвима среће феномен продужене младости, на који првенствено утиче период школовања: „Краћа је младост оних категорија младих који се краће школују (пољопривредна и радничка омладина), док је дужи пут до одраслости оних који се најдуже школују” (Mihailović 2004: 28). Ово најбоље показује колико су младост и одраслост конструисане категорије, за које се везују различити показатељи и карактеристике, те и колико су у друштвеној свести некад неовисне о биолошкој детерминанти. Међутим, продужење младости има позитивну конотацију једино у случајевима када представља избор самих младих људи, тј: када је део њиховог личног пута индивидуализације, као што је то случај у неким западноевропским земљама. У контексту постсоцијалистичке трансформације овог друштва, то продужење је пре принудно и условљено многобројним друштвеним проблемима, тако да социолози говоре о продуженим стратумима, чија је доња граница 16, а горња – 35 година (v. Tomanović *et al.* 2004).

Разматрајући појаву продужене младости у контексту друштва Србије, неки аутори посебно наглашавају неповољан положај младих по завршетку школовања, сматрајући да се та популација налази на прелазу у одраслост, односно – у процесу својеврсне транзиције коју, услед различитих ограничења постављених друштвеном трансформацијом, није у могућности да успешно заврши (Mihailović 2004: 26). Уколико прихватимо да одраслост подразумева самосталан живот, одвојен од било каквог облика родитељског старања, а базиран на преузимању одговорности и властитим приходима оствареним кроз лични рад и запослење, популација о којој је у овом раду реч упорно „шлајфује” у прелазном периоду, што неки аутори још називају и „осујећеном индивидуализацијом” (v. Tomanović *et al.* 2004). Погубност овакве „заглављености” између животних фаза *младости* и *одраслости* очитује се како на друштвеном тако и на индивидуалном нивоу. Тако долази до изражаја један од значајних парадокса који се у овом друштву тиче младих, нарочито високообразованих људи, а то је да они бивају осујећени у својој тежњи ка индивидуализацији и покушају преласка у статус одраслих, управо онда када би у пуном замаху могли да допринесу развоју овог друштва и постану „мотор транзиције, од привреде до политике и у свим кључним друштвеним процесима” (Mihailović 2004: 25).

Наративи: искуства, тешкоће и разочарања

Теза о индивидуализацији је постављена, пре свега, имањем у виду западног друштва, односно тзв. друштва „касне” модерности, и то са слободом избора као својим кључним концептом. По овој теорији, појединац се све више ослобађа своје класне детерминанте и њоме условљене личне биографије, те сада бира сопствену биографију, коју креира према властитом нахођењу (v. Век, 2003). С друге стране, долазе упозорења да овај процес није тако једноставан и да треба имати у виду факторе контекста и друштвене структуре, који га битно одређују (v. Brannen *et al.* 2005). На тај начин се дошло до концепта „структуриране

индивидуализације”, који постулира структуралне и културалне варијације. С тим у виду, С. Томановић и С. Игњатовић сматрају да се „осујећење индивидуализације” у Србији одвија под дејством два значајна фактора: културалних ограничења, под којима се подразумевају патерналистички (културни) породични обрасци и њихов пандан интернализована инфантилизација, и структуралних ограничења у виду недостатка посла, стамбеног простора и новчаних средстава (Томановић *et al.* 2004: 44).

Управо је са овим на уму истакнута на самом почетку овог рада тежња ка индивидуализацији као битна карактеристика циљне групе испитаника, односно – њихово настојање на самосталном животу, напретку у каријери и даљем усавршавању кроз рад. То значи да поменута културална ограничења овде не би требало да играју толико значајну улогу, будући да се сами испитаници опредељују за самосталност, тј. барем показују вољу за одвајањем од родитеља и креирањем своје личне биографије. У овом случају би, дакле, пре требало да имају примат структурална ограничења која стоје на путу датом процесу индивидуализације. Као што је већ наведено, та структурална ограничења се овде тичу проналаска посла, али и даљих проблема са којима се млади суочавају по запослењу, што је све заједно веома честа тема у међусобним разговорима ових људи.

Када је реч о самом трагању за послом, као једно од већ општих места у таквим интеракцијама издваја се схватање бесмислености конкурисања за посао слањем своје биографије, односно тзв. CV-ја:

„Ако пошаљеш CV, ма колико ти импресивна биографија била, одговор нећеш добити, чак ни одбијеницу” (мушкарац, 35, историчар уметности)⁵.

„Нико ми никад није одговорио на послате CV-јеве” (мушкарац, 34, антрополог; девојка, 30, индустријски менаџер и инжењер графичке технологије).

„Схватам да слање CV-ја није плодотворно, увек проналазим посао преко пријатеља, по препоруци” (мушкарац, 29, професор физичког васпитања и спорта).

Овакво становиште без изузетка заступају сви испитаници, базирајући га управо на личном искуству конкурисања за посао овим путем у државном и приватном сектору, или на искуству својих пријатеља и познаника. Одговор везан за узрок овакве појаве одмах након тога следи, и такође је једногласан:

„Конкурс је само про-форме, посао се добија преко везе. Све моје другарице добиле су посао преко везе” (девојка, 30, индустријски менаџер и инжењер графичке технологије).

„Имам другарицу која је била једна од бољих студената на медицини. Стажирала је на ВМА, а на крају није успела да добије посао упркос квалификацијама. Она ми је и рекла да стажисти ВМА међу собом зову „Институт за мајку и дете”, јер је тамо свако ко добије посао нечије

⁵ Испитаници ће бити навођени према роду, годинама и професији. У случајевима када то није неопходно, професија ће бити изостављена.

дете, од некога ко је тамо већ запослен. На крају је отишла у иностранство да ради” (мушкарац, 35).

Постојање тзв. лажних конкурса за посао се такође помиње и истиче међу овом групацијом, и то првенствено када је у питању запослење у државној служби:

„Једном сам конкурисала за посао у комуналној управи, где су тражили завршен факултет. Само 5.000 динара је био лекарски преглед који је био обавезан, уз остале папире, а тамо ми лекарка каже да нема шансе да ме приме, јер ту све иде преко везе!” (девојка, 30, индустријски менаџер и инжењер графичке технологије).

Већ на основу ових започетих прича приметно је неколико противречности са којима се млади људи суочавају при тражењу посла и које истичу у својим наративима. Обесмишљеност јавних конкурса, дуго чекање на одговор, који углавном никад ни не стигне, а ако у ретким случајевима и стигне, тада буде негативан, нису једини узрок фрустрације. Њима свакако треба додати чињеницу финансијског издатка који пријављивање за посао може да изискује, а у који спадају сакупљање, овера или фотокопирање неопходне документације за сам конкурс. Услед тога, млади људи не пропуштају да кроз ове наративе укажу и на контрадикторан стицај околности у коме су принуђени да као незапослени, дакле – без сопствених прихода, издвајају новац у потрази за радним местом за које постоји велика вероватноћа да га неће ни добити, будући да је оно унапред „резервисано”. С обзиром на овакав значај административног тела у ланцу аплицирања за посао у државној служби, за који често конкурише велики број појединаца, једна испитаница је имала занимљиво запажање да се на тај начин и подло пуни државни буџет на рачун младих незапослених људи, којима се заправо радно место ни не нуди, али којима, у недостатку везе за запослење, не преостаје друго до да наставе да се одазивају на конкурсе и надају се да ће једном и добити посао.

Опција тражења посла у приватном сектору, поред неких већ наведених противречности, као што је неодговарање на послате биографије, носи са собом и друга разочарања. На првом месту, у наративима се истичу ситуације у којима је нарочито погођена женска популација, а које се недвосмислено могу сврстати у оквире родне дискриминације:

„Била сам на једном разговору за посао у фирми где је, иначе, власник жена. Она ме је саслушала, била задовољна мојим образовањем и нашим целокупним разговором, али ми је на крају отворено рекла: 'Мени се не исплати да запошљавам девојке, ја не могу више да плаћам породилска одсуства, жао ми је.' Толико сам се лоше осећала после тог разговора...” (девојка, 29, архитекта).⁶

⁶ Према члану 18. у одељку о забрани дискриминације Закона о раду Републике Србије: „Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким

Разговори за посао у приватном сектору имају посебно (негативно) место у наративима младих људи о искуству тражења посла. Тако се често помиње обавеза попуњавања проблематичних упитника са питањима о личном животу, као и питања у директном разговору са потенцијалним послодавцем о брачном статусу и планирању породице, која се опет, пре свега, упућују девојкама:

„Као прехранбеног технолога су ме на разговорима скоро увек питали кад планирам децу и породицу, а на неким местима чак отворено говорили о потписивању уговора о томе да нећу бити трудна” (девојка, 32).⁷

Ови примери указују на једину већу разлику између искуства мушкараца и жена када је реч о трагању за послом, мада треба напоменути да су и неки од мушких испитаника истицали своје негодовање у сусрету са питањима личне природе. На овом месту сматрам да је неопходно поменути још један очигледан пример родне дискриминације, иако се са њим нисам сусрела у разговору са својим испитаницима. Конкретан пример наведен је на интернет страници „Стање људских права у Србији”, а тиче се огласа за посао у којима послодавци траже искључиво младе и лепе девојке: „Тражим девојку од 1987. до 1993. годишта, атрактивног изгледа, за послове секретарице. Уз CV обавезно приложити три фотографије”. На истој страници се може прочитати и следећа прича: „Дипломирани магистар економије Тања И. (36) у последњих шест месеци отишла је на десетак разговора за посао. Није добила ниједан. Били су ми потребни месеци да ме неко уопште позове на разговор, а кад сам дошла, није им била довољна мастер диплома, ни богат CV. Чињеница да нисам удата и да немам децу била је први проблем, а по објашњењу које сам добила „у поверењу” после разговора, други проблем био је мој изглед.”⁸

С друге стране, међу младима циркулишу и приче кроз које се преносе утисци настали из њиховог радног искуства, како у државном тако и у приватном сектору, а често и на пословима који не захтевају високи ниво образовања. Они који су успели да добију прилику да раде углавном се, према овим наративима, примају на одређено време, најпре као замена за оне који су на одсуству, а неретко и као волонтери. По правилу, млади људи се у оваквим ситуацијама надају да ће успети да добију стално запослење уколико се „добро покажу”, па самим тим улажу велики труд и напор у свој рад. Често им се та нада и отворено потхрањује од стране надређених. Нажалост, претежно се све и заврши на похвалама

организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.” (Службени гласник РС бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

⁷ Према ставу 2 из члана 26. у одељку о условима за заснивање радног односа Закона о раду Републике Србије: „Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.” (Службени гласник РС бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

⁸ <http://www.stanjeljudskihprava.org/arhiva-vesti/1-latest-news/848-poslodavci-trae-mlade-i-lepe-devojke.html>

и обећањима, што је још један вид разочарања са којим се на крају суочавају:

„Мене су више 'заболела леђа' од сталног тапшања и похвала на рачун мог рада док сам волонтирао, и на крају ништа! Стално су то били неки значајни погледи, приче типа: 'имамо те у виду' и 'ти си наш', а кад је требало да ме коначно запосле: 'сад је незгодан тренутак' и 'знаш, фирма је у кризи'. Моји родитељи су на крају хтели да плате да би ме примили. Били смо у дилеми да ли да плаћамо мастер студије или посао... Моја најбоља другарица је две године као еколог волонтирала у једном сектору МУП-а након земљотреса у Краљеву, сама плаћала одласке на посао, пошто није живела тамо. Баш се надала послу, јер је ту видела своју прилику, и зато је уложила много труда; иначе је врло педантна и темељна. Били су и јако задовољни њеним радом и исто јој говорили како ће да је приме за стално, кад оно... примљена једна, па неки други, а сви дошли после ње. На крају није ни добила тај посао!” (мушкарац, 26, еколог).

„Моја сестра је завршила медицину и никако да се запосли за стално, само јој стално продужавају уговор. На крају смо дошли у фазу 'коме треба паре да се дају да би се запослила за стално?', да дигнемо кредит и да то платимо” (мушкарац, 29).

Према овим наративима, стална обећања и продужења уговора о раду из месеца у месец на крају имају стресан ефекат и стварање осећаја неизвесности, за које се може рећи да – подједнако као и немогућност проналажења посла – паралишу даљи процес индивидуализације. Млади овоме придодају и веома ниске зараде, као и прилично раширен проблем њихове нередовне исплате, или чак неисплаћивања уопште:

„Тако сам месец дана била на обуци у трафици, а у ствари радила без плате и радног стажа. Газда никако да отвори ту другу трафику у којој је требало да радим, само ме завлачио. На крају је мени пукао филм, па сам отишла. Имала сам и здравствене проблеме после тога због услова рада. Једном сам прихватила да делим летке, и то је на крају испало да сам радила за цабе. Где год да сам радила до сад, мој рад и труд нису били адекватно плаћени” (девојка, 30, индустријски менаџер и инжењер графичке технологије).⁹

Овакве приче упућују на противречности са којима се млади образовани људи суочавају при раду, макар и на одређено време. Укратко, оне се могу свести на принцип по коме се за велики улог сопственог рада и труда не добија адекватна надокнада, а некад се чак и не добија ништа или се пак ствара додатни губитак. Судаћи по наративима о радном искуству, младе посебно погађа и третман који трпе од стране послодаваца или надређених:

⁹ Према члану 16. Закона о раду Републике Србије: „Послодавац је дужан да: 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду; 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима” (Службени гласник РС бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

„У једној фирми сам само шест месеци издржала. Иако су ме примили као архитекту, није било јасно шта је тачно мој посао, него радиш све што ти потуре. Што си способнији, то ти више уваљују, а не повећавају плату, нема слободних дана, суботом се наводно не ради, а сваке суботе сам била на послу притом нисам била пријављена и плата је стално каснила.¹⁰ Дешавало се да се газда меша у посао, да тражи да се лажно представљају подаци... То је било чисто скрнављење струке. Газда је био скоројевић, завршио је неку средњу школу, раније је радио у пошти, а обогатио се у Русији. Само је искоришћавао људе који ће радити на црно. Ништа у фирми није било стандардизовано, све је било склепано за привремени рад, кад се заврши, да растера раднике. Принцип функционисања је био 'склепај и набуци'.” (девојка, 30, архитекта).

„Једно време сам радила у штампарији 'Блица', где сам имала проблем са шефицом припреме за штампу. Ја сам желела што више да научим на том послу, кад га већ радим, интересовале су ме ствари, али она није дозвољавала да се млађи усавшавају, да јој не би били конкуренција.¹¹ Обесхрабривала је сваку моју иницијативу да проширим своје знање. Млади брже капирају ствари, а она није имала довољно потребног знања, па нико није смео да зна више од ње” (девојка, 30, индустријски менаџер и инжењер графичке технологије).

Иако би овде могао да се упуту приговор да проблематичан третман на радном месту може бити последица личних односа и нетрпељивости, те да то није валидан пример проблема са којима се млади генерално суочавају, наведени наративи сугеришу да се овде пре ради о принципу функционисања који не погађа одређеног појединца, већ било коју (младу) особу која се нађе на датом радном месту.

На крају треба поменути и наративе којима се преносе веома лоша искуства при хонорарном раду. Наиме, многи млади људи су услед немогућности проналаска запослења принуђени да на овај начин траже зараду, а том приликом западају у, већ помињане, контрадикторне околности у којима за свој рад често не добијају ништа, или су на још већем губитку:

¹⁰ Према члану 108. Закона о раду Републике Србије: „Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то за прековремени рад – најмање 26% од основнице”. Исто тако, према члану 35: „Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.” (Службени гласник РС бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

¹¹ Ставови 1 и 2 члана 49. Закона о раду Републике Србије: „(1) Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавшавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада; (2) Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавшава за рад.” (Службени гласник РС бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

„Нико ти не плати све на крају. Увек ћеш добити прву рату, све иде на рате овде јер другачије не можеш да наплатиш. Другу рату обично добијеш кад им испоручиш наруџбину, а треће нема. Потрошим онда више на телефон зивкајући их да ми плате, а ако ти и дају ту трећу рату, и она буде на рате. Људи овде немају културу плаћања. Кад их зовеш да ти плате то што ти дугују, неки ти и прете зато што их смараш!” (мушкарац, 35, историчар уметности).

Завршна разматрања

„Некад се питам хоће ли нешто бити од мене! Све даш у року, штедиш време, не губиш га, трудиш се, да би на крају била без посла.”

На овај начин је једна од испитаница револтирано закључила своју причу о искуству трагања за послом, а могло би се рећи да слична осећања деле и остале младе незапослене особе које су учествовале у овом истраживању. Судаћи по представљеним наративима, главни извор фрустрације овде није толико сама незапосленост колико узрок незапослености, односно разлози због којих млади људи нису у могућности да нађу посао. Другим речима, у позадини незапослености, као једне од главних структуралних препрека процесу индивидуализације о којој говоре социолози, према искуству младих, стоје управо културални фактори, изражени у специфичним обрасцима функционисања и схватања који се могу срести у овом друштву.

На првом месту, то је јака социјална улога родбинских и пријатељских веза, базирана на принципу реципроцитета, а нарочито ојачана у кризном постсоцијалистичком периоду. Говорећи о народној култури југоисточне Европе, К. Рот указује на специфичну матрицу традиционалне културе – по којој је деловање у свакодневном животу одређено доминацијом неформалних група, формираних кроз тесне родбинске и породичне везе, те развијен систем штићеништва (Rot 2000: 149). Према овом аутору, утицај поменуте матрице се, упркос модернизацијским процесима, одржао до данас, и то услед неспремности друштва на мењање дубљих структура, што се веома негативно одражава на привредни, друштвени и политички развој (ibid, 151). Као што се до сада могло и видети, конкретан негативни ефекат датог обрасца управо је ометање процеса индивидуализације код групе младих људи који би у новим социјалним приликама, са своје стране, могли да дају битан допринос развоју овог друштва. „Подршка породице је један од главних механизма кроз који се производи друштвена неједнакост током транзиције у одраслост” (Топановић 2012: 13). Ако је судити по неким од наведених наратива, из дате матрице произашао је још један принцип функционисања у оваквим околностима, којим се компензује недостатак социјалног капитала у виду породичних контаката и веза, а који се огледа у плаћању радног места. Овим се заправо перпетуира образац ослањања младих на облике породичне подршке, иако је таква пракса конкретно у овим случајевима представљена као невољна, али ипак нужна, будући да се лично ангажовање и достигнуће сматрају недовољним.

Поред ове, кроз наративе се могла увидети још једна културна матрица која се опире модернизацијским процесима и оставља значајне последице по наше друштво. Она се тиче специфичног вредносног система базираног на родним улогама и у овом случају може се довести у везу са узроцима незапослености код младих. Реч је о преферирању одређеног типа личне биографије, која се посебно захтева од женске популације, а за коју се може рећи да исходи из схватања формираних у складу са традиционалним, патријархалним системом вредности. Тако се у позадини инсистирања на оствареном материнству код девојака које аплицирају за посао може ишчитати схватање по коме је материнство заправо главна преокупација жене, којој ће она сама „природно тежити” пре него самоостваривању кроз свој рад и професију, који евентуално долазе на ред тек након постизања тог примарног циља.

Овај дискурс обавезујућег материнства формиран је у оквиру патријархалног културног обрасца, али је даље перпетуиран државном популационом политиком, промовисањем од стране православне цркве итд. (Radulović, 2008). Услед тога се мора признати да је у одређеној мери и интернализован код једног дела саме женске популације. Проблем, међутим, настаје због тога што натурализовани концепт жене као мајке не оставља много простора за могућност одлуке о нерађању и практично не признаје могућност да жене дају предност другим животним аспирацијама. Самим тим, такве културне концептуализације утичу на негативно вредновање улоге жена на тржишту рада које се формирало отпочињањем постсоцијалистичке трансформације, а које захтева конкуренцију, посвећеност и фокусираност првенствено на сам рад, у циљу остваривања што већег профита. Тако се, заправо, и ствара препрека доприносу који, конкретно, младе образоване жене могу својим радом да дају у развојном процесу овог друштва. Очигледно негирање и саме могућности оваквог доприноса огледа се у превасходном инсистирању на физичком изгледу женске особе при запошљавању, који се, за разлику од професионалних достигнућа, не може довести у везу са квалитетом и ефикасношћу у обављању посла.¹²

На основу наративизације радног искуства младих могу се уочити још неки обрасци функционисања и вредносни системи који су се испречили на путу учествовања њиховог у трасирању друштвене трансформације и развоја. Такав је најпре случај са принципима вођења и организације приватног предузетништва, који су се овде формирали током процеса транзиције, а по којима „бављење неким послом и управљање предузећем само формално подржава концепт модерног либералног капитализма, али је заправо подређено концепту фамилијаризма и система вредности карактеристичног за локално сељачко друштво” (Матић 2007:88). Како истиче Матић, основни принципи пословања се, уз запостављање закона, своде на то да у што краћем року и уз минимално улагање капитала и других ресурса треба

¹² Ова опседнутост женским телом је посебан феномен који се среће и у многим другим, тзв. „мушким друштвима у којима жена представља објекат (мушких) погледа” (v. Kronja 2005: 403).

стећи што веће богатство, те да осим ове идеје о брзом богаћењу не постоји никаква прецизна стратегија управљања послом (ibid, 90). Јасно је да се овакав, не тако редак принцип функционисања пре свега негативно одражава на саме запослене, али се поставља питање на који начин он посебно погађа младе.

Речено води даљем разматрању културних образаца који одређују однос према младим људима у овом друштву. Тај однос, на првом месту, имплицира подређен, неравноправан положај младих у односу на старије. Може се рећи да овакав образац проистиче из концептуалног одвајања „младог човека” од „одраслог човека”, чиме се у друштвеном смислу сугерише неједнакост у односу на свет одраслих људи (Milić 1987: 85). Конкретан пример овога даје један испитаник који каже: „Дешавало ми се да се инвеститор односи према мени у стилу 'ти си мали, не треба ни толико да те плаћам'. Овакав систем мишљења – по коме се износ плате не базира на квалификацијама младе особе, већ на слободној процени послодавца о њеним „потребама”, имплицира однос у коме послодавац пре даје депарац том појединцу, него новчану надокнаду за уложени рад. Ово је само један од начина на који се потврђује хијерархијски однос, али не само на релацији послодавац (надређени, шеф, итд.) – радник, већ пре свега на релацији старији – млађи.

Овакав принцип опхођења према младима постоји како у приватној тако и у јавној сфери овог друштва, па се може говорити о општем маргинализованом положају младих, на основу кога они не учествују у „носећим институционалним сегментима друштвеног система, те су стога искључени из нормалних системских канала стицања прихода, моћи, утицаја и угледа” (ibid, 39). Маргинализацију младих и препознавање њихових проблема као релевантних на државном нивоу потврђује акционо истраживање организације *Група „Хајде да...”*, спроведено 2004. године које указује на непостојање јасне државне стратегије за младе и, уопште, националних омладинских политика.¹³ Управо зато што овакав културни образац опхођења према младима већ дуже постоји у овом друштву, ова групација ће чешће бити погођена и праксом непоштовања закона и било какве друге злоупотребе од стране послодавца.

Занимљиво је да се уз овакав ниподаштавајући друштвени однос према младима истовремено може уочити и страх од младих као потенцијалних носилаца промене, нових идеја, али и конкуренције. Како сматрају неки теоретичари: „Извориште 'поља напетости' међу различитим генерацијама јесте убрзана друштвена промена у модерним друштвима, која научене обрасце и очекивања чини неупотребљивим и

¹³www.hajdeda.org.rs/08_download/gde_je_omladinska_politika_spr.pdf. Истина, у међувремену је формирано Министарство омладине и спорта (2007. године), док је 2008. Влада РС усвојила Националну стратегију за младе, као први корак ка решавању положаја младих („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05-исправка и 101/07), а 2011. и Закон о младима („Службени гласник РС”, бр. 50/2011 од 8. 7. 2011.)

застарелим” (ibid, 62). Судећи по наративима, посебна карактеристика којом се претежно млади људи одликују на почетку свог радног века јесте ентузијазам у вези са радом, као и изражена жеља за професионалним усавршавањем и даљим напретком. Ово их чини веома пријемчивим за нова знања, што често управо недостаје старијим, „уљуљканим” кадровима. Суочавање са могућношћу да убрзо буду престигнути и надмашени у свом раду, генерише код старијих генерација страх, који „упарен” са већ поменутиим ниподаштавајућим односом према младима, гуши њихов здрав почетнички полет, чиме непосредно спречава лични развој припадника ове популације, а посредно – и могућност њиховог доприноса овом друштву.

Искуства младих високообразованих људи у тражењу посла и запослењу указују на бројне противречности и препреке на том путу, а чији узрок најпре треба тражити у културалним ограничењима, односно матрицама које упорно истрајавају у контексту постсоцијалистичке трансформације. О томе колика је снага таквих образаца функционисања и мишљења сведочи и њихов, како је овде показано, примат над законским одредбама о принципима запошљавања, што је свакако у вези и са неодговарајућим начином функционисања правног система ове земље. Овакав однос формалних законских одредби и неформалних културних образаца узрок је лошег искуства и негативних концептуализација о постојећој друштвеној стварности код популације о којој је овде реч. Може се рећи да припадници ове групације деле колективно незадовољство и разочарање, проистекло из општеприсутног доживљаја неправде за коју сматрају да им се чини. Последице оваквих схватања су многоструке, али се на друштвеном нивоу најјасније уочавају у појави „одлива мозгова”, која најснажнији ефекат на крају ипак оставља на само ово друштво, односно – на брзину и трасу његовог развоја током осетљивог периода постсоцијалистичке трансформације.

Извори:

Национална стратегија за младе („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05-исправка и 101/07).

Закон о младима („Службени гласник РС”, бр. 50/2011 од 8. 7. 2011).

Закон о раду Републике Србије („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

http://www.hajdeda.org.rs/08_download/gde_je_omladinska_politika_spr.pdf

<http://www.stanjeljjudskihprava.org>

Литература:

Bek, Urlih. 2003. Živeti sopstveni život u svetu koji se ubrzano menja: individualizacija, globalizacija i politika. U: Vil Haton i Entoni Gidens (prir). Na ivici. Živeti sa globalnim kapitalizmom. Plato. Beograd: 337–348.

- Brannen, Julia and Ann Nilsen. 2005. Individualisation, Choice and Structure: a Discussion of Current Trends in Sociological Analysis. *The Sociological Review*, vol. 53. no. 3: 412–428.
- Franzosi, Roberto. 1998. Narrative Analysis – Or Why (And How) Sociologists Should be Interested in Narrative. *Annual Review of Sociology*, vol. 24: 517–554.
- Fine, Gary Alan. 1979. Small Groups and Culture Creation: The Idioculture of Little League Baseball Teams. *American Sociological Review*, vol. 44: 733–745.
- Kronja, Ivana. 2005. Mizoginija i modna industrija. U: Marina Blagojević (prir). *Mapiranje mizoginije u Srbiji, diskursi i prakse*. Asocijacija za žensku inicijativu. Beograd: 397-424.
- Labov, William. 2011. Narratives of Personal Experience. In: Patrick Hogan (ed.) *Cambridge Encyclopedia of the Language Sciences*. University of Connecticut: 546-548.
- Matić, Miloš. 2007. Privatno preduzetništvo u savremenoj Srbiji. Koncept ruralne ekonomije kao model mišljenja u savremenom preduzetništvu. *Antropologija*, no. 3: 86–96.
- Milić, Anđelka. 1987. *Zagonetka omladine*. Centar za istraživačku, dokumentacionu i izdavačku delatnost Predsedništva konferencije SSOJ i Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu: Zagreb.
- Mihailović, Srećko. 2004. Oduzimanje budućnosti – omladina Srbije u vodama tranzicije. U: Srećko Mihailović (ur.) *Mladi zagubljeni u tranziciji*. Centar za proučavanje alternativa. Beograd: 17–37.
- Radulović, Lidija. 2008. Dekonstrukcija diskursa materinstva na osnovu religijsko-magijske prakse. *Etnoantropološki problemi*, god. 3. sv.3: 159–176.
- Rot, Klaus. 2000. *Slike u glavama: ogledi o narodnoj kulturi u istočnoj Evropi. XX vek*: Beograd.
- Somers, Margaret R. 1994. The Narrative Constitution of Identity: A Relational and Network Approach. *Theory and Society*, vol. 23. no. 5: 605–649.
- Tomanović, Smiljka i Suzana Ignjatović. 2004. Mladi u tranziciji: između porodice porekla i porodice opredeljenja. U: Srećko Mihailović (ur.) *Mladi zagubljeni u tranziciji*. Centar za proučavanje alternativa. Beograd: 39–64.
- Tomanović, Smiljka. 2012. Agency in the Social Biographies of Young People in Belgrade. *Journal of Youth Studies*, vol. 15, no.5: 1–16.
- Žikić, Bojan. 2007. Qualitative Field Research in Anthropology: An Overview of Basic Research Methodology. *Etnoantropološki problemi*, god. 2. sv. 2: 123–135.