

UVOD

Bez obzira koju pojavu posmatrali, ona nema samo jednu stranu, t.j. samo jedan pristup. Tako isto nezaposlenost. Pored ekonomije, nezaposlenošću se bave i druge nauke, između ostalog i sociologija.

Potrebno je na početku objasniti sam pojam nezaposlenost, sa stanovišta ekonomije, a potom ga dalje analizirati.

ANALIZA NEZAPOSLENOSTI

Prema definiciji nezaposlenosti Međunarodne organizacije rada (MOR)¹ nezaposleni su oni pojedinci koji nemaju posao, koji su tokom prošlog meseca pokušali da pronađu posao i koji mogu u roku od dve nedelje da stupe na novo radno mesto. Smatra se da se ovom kriterijumu moraju dodati još dva: zaposleni čije je radno vreme skraćeno a želeli bi puno radno vreme i "obeshrabreni" radnici koji ne mogu da nađu posao i zbog toga odustaju od daljeg traganja za istim a želeli bi da budu u radnom odnosu. Kategorija nezaposlenih se može posmatrati i kao lica koja traže posao iz čega proizilazi da se stopa nezaposlenosti može predstaviti kao odnos lica koje traže posao i radne snage (koju čini zbir zaposlenih i nezaposlenih). U obračun stope nezaposlenosti ulaze samo lica koja su zaposlena i lica koja žele posao, tražila su ga, ali nisu našla odgovarajući posao. U strukturi nezaposlenih najviše dominiraju mlada lica (tinejdžeri od 16-19 godina), zatim žene u podređenom položaju u odnosu na muškarce. Društva čije je stanovništvo mešovito, kao što je američko, iskazuju visok stepen nezaposlenosti afro-amerikanaca, kao i hispano-amerikanaca. Lica sa nedovoljnom obrazovnom stručnom spremom u poređenju sa licima koja imaju univerzitetske diplome takođe teže nalaze posao.

Za ljude koji su navikli na stalni radni odnos, gubitak posla može biti izuzetno negativno iskustvo. Gubitak prihoda je posledica koju sigurno očekuju pojedinci nakon izgubljenog radnog mesta. Nezaposleni imaju mogućnost da prime odgovarajuću nadoknadu od strane države nakon gubitka posla, a veličina nadoknade svakako nije ista u svim zemljama. Nezaposleni mogu upasti u velike teškoće ukoliko se nadoknade isplaćuju samo kratkotrajno, što je primer u SAD. Nezaposleni često teško prihvataju gubitak posla i prilagođavanje svom novom statusu. Svaki pojedinac na različit način doživljava nastalu promenu, ali se u većini slučajeva doživljava neka vrsta šoka i pad u depresiju. Nezaposleni ne znaju kakva ih budućnost čeka ali se ipak oslanjaju na mogućnost da će se ponovo zaposliti.

NEZAPOSLENOST

Ekonomije koje funkcionišu u dugom roku sa visokim stopama nezaposlenosti rasipaju svoje prirodne resurse. Tokom prošlog veka stope nezaposlenosti su bile različite. U zapadnim zemljama tokom tridesetih godina nezaposlenost dostiže vrhunac, posebno u Velikoj Britaniji gde je 20 posto radne snage ostalo bez posla. Kejnsovo stanovište je

¹ V. OSNOVI EKONOMIJE, FUADA STANKOVIĆ, ĐORĐE POPOV, NOVI SAD, 2007. GODINA, STR. 298

bilo da se nezaposlenost javlja kao posledica smanjenja kupovne moći, tako da se ne stimuliše proizvodnja i smanjuje se potreba za radnom snagom. Smatralo se da postoji mogućnost da će se visoka stopa nezaposlenosti smanjiti ukoliko država interveniše i poveća nivo tražnje u privredi. Došlo bi do otvaranja novih radnih mesta i poboljšanja stanja u društvu. Gotovo u svim zapadnim zemljama država se potpuno posvećuje punoj zaposlenosti. Do 1970. godine, takva državna politika je bila uspešna i usledio je ekonomski rast. U periodu između 1970. i 1980. godine mnogi napuštaju kejnzijizam kao način regulisanja privedne aktivnosti. Visok nivo nezaposlenosti može da ugrozi snagu zajednice i društvene veze. Podatak iz jedne sociološke studije iz 1930. godine govori da su istraživači primetili u Marijentalu, gradiću u Austriji, da su se ljudi koji su ostali bez posla manje bavili društvenim aktivnostima, slabije su se međusobno družili i gradsku biblioteku manje posećivali. Odnosi u zajednici su se potpuno promenili zbog dugoročne nezaposlenosti, primećuje Mari Jahota, zajedno sa saradnicima. Gubitak posla različito prihvataju pripadnici različitih grupa.

NESIGURNOST RADNOG MESTA²

Uvođenje nove informacijske tehnologije izaziva promene u strukturi organizacija, načinu rukovođenja i raspodele i izvršenja radnih zadataka. Mnogima novi način rada zvuci uzbudljivo, međutim brže promene mogu da deluju destabilizirajuće. Nesigurnost radnog mesta izaziva strepnju kod zaposlenih lica jer ne znaju da li će zadržati svoje zaposlenosti u narednim godinama. Fondacija Džozef Rauntarij objavila je 1999. godine rezultate istraživanja *Nesigurnost radnog mesta i intenzifikacija rada* (NRMIIR)³. Razgovaralo se sa 340 zaposlenih Britanaca. Cilj istraživanja je bila procena nesigurnosti radnog mesta i njen uticaj na porodicu i zajednicu. Od 1966. godine, nesigurnost radnog mesta je u velikom porastu, a najveća nesigurnost postojala je u periodu između 1970. i 1980. Kao krajnji zaključak navodi se da je nesigurnost radnog mesta danas najveća. Tokom sedamdesetih i osamdesetih godina, oko milion ljudi je ostalo bez posla u Britaniji u sektorima kao što su industrija čelika, brodogradnja i rudarstvo. Krajem osamdesetih i početkom devedesetih, nesigurnost radnog mesta počinju da osećaju stručni radnici kao i menadžeri. Javlja se strah i kod stručnih radnika što dovodi do pojave uznemirenosti. Mnogi veruju da je takva reakcija preterana i da ne može da se poredi sa nesigurnošću i strahom koju oseca radnička klasa. Postoje i druga istraživanja u kojima se ističe da je broj ljudi koji smatraju da postoji mogućnost da će biti otpušteni sa radnog mesta na istom nivou od sedamdesetih godina. Taj strah je teško izbeći.

Mnogim radnicima pomisao na nesigurnost radnog mesta ne izaziva samo strah zbog mogućeg otpuštanja već i strah od promena po zdravlje. Pritisak na radnom mestu prenosi se i na porodičan život. Zahtevi na radnom mestu se sve više povećavaju a šanse za unapređenje radnika se smanjuju i upravo zbog toga mnogi radnici smatraju da ne mogu da napreduju. U knjizi "Korozija karaktera" koju je napisao Ričard Senet navode se razne posledice fleksibilnijeg rada po lični i porodični život zaposlenih. Pisac smatra da novi način obavljanja posla može da dovede do mnogo uspešnijih rezultata, ali da su negativne posledice neizbežne. Fleksibilnost, prilagodljivost, spremnost na rizik u direktnoj je proporciji sa karakteristikama čvrstog karaktera: poverenjem, posvećenošću, lojalnošću. Senet odbacuje stav da radnici treba da rade u timovima, koji se vrlo brzo napuštaju da bi se priključili drugima, prelazeći sa jednog zadatka na drugi.

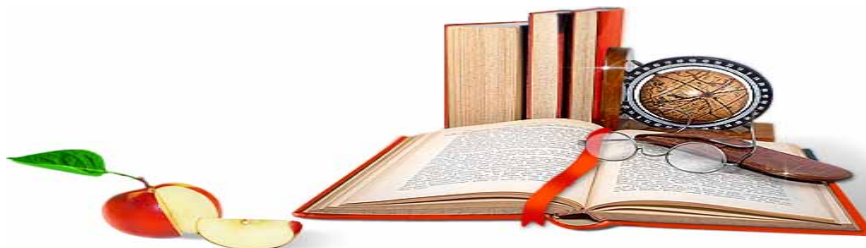
² Zasnovano na istraživanju Fondacije Džozef Rauntarij.

³ Nesigurnost radnog mesta i intenzifikacija rada

---- **OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU WWW.MATURSKI.NET ----**

BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI TEKST
RAZMENA LINKOVA - RAZMENA RADOVA
RADOVI IZ SVIH OBLASTI, POWERPOINT PREZENTACIJE I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJALI.

WWW.SEMINARSKIRAD.ORG
WWW.MAGISTARSKI.COM
WWW.MATURSKIRADOVI.NET



NA NAŠIM SAJTOVIMA MOŽETE PRONAĆI SVE, BILO DA JE TO **SEMINARSKI, DIPLOMSKI** ILI **MATURSKI** RAD, POWERPOINT PREZENTACIJA I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJAL. ZA RAZLIKU OD OSTALIH MI VAM PRUŽAMO DA POGLEDATE SVAKI RAD, NJEGOV SADRŽAJ I PRVE TRI STRANE TAKO DA MOŽETE TAČNO DA ODABERETE ONO ŠTO VAM U POTPUNOSTI ODGOVARA. U BAZI SE NALAZE **GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI RADOVI** KOJE MOŽETE SKINUTI I UZ NJIHOVU POMOĆ NAPRAVITI JEDINSTVEN I UNIKATAN RAD. AKO U **BAZI** NE NAĐETE RAD KOJI VAM JE POTREBAN, U SVAKOM MOMENTU MOŽETE NARUČITI DA VAM SE IZRADI NOVI, UNIKATAN SEMINARSKI ILI NEKI DRUGI RAD RAD NA LINKU **IZRADA RADOVA**. PITANJA I ODGOVORE MOŽETE DOBITI NA NAŠEM **FORUMU** ILI NA

maturskiradovi.net@gmail.com