

Iskustvo samozapošljavanja mladih u Zadru i Karlovcu

Palajsa, Dora

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:700945>

Rights / Prava: [In copyright](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2021-10-20**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository of evaluation works](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJ

Sveučilište u Zadru

Odjel za sociologiju

Preddiplomski sveučilišni studij sociologije (dvopredmetni)

Dora Palajsa

**Iskustvo samozapošljavanja mladih u Zadru i
Karlovcu
Završni rad**

Zadar, 2016.

Sveučilište u Zadru

Odjel za sociologiju

Preddiplomski sveučilišni studij sociologije (dvopredmetni)

Dora Palajsa

**ISKUSTVO SAMOZAPOŠLJAVANJA
MLADIH U ZADRU I KARLOVCU**

Studentica:

Dora Palajsa

Mentorica:

doc. dr. sc. Željka Tonković

Zadar, 2016.



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Dora Palajsa**, ovime izjavljujem da je moj **završni** rad pod naslovom **Iskustvo samozapošljavanja mladih u Zadru i Karlovcu** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 28. rujan 2016.

Sadržaj

1. Uvod	1
2. Ciljevi i svrha	2
3. Teorijska koncepcija rada	
3.1. Rad u industrijskom i postindustrijskom dobu	3
3.2. Mladi i njihova integracija u društvo	5
3.3. Samozaposlenost kao novi oblik rada	7
4. Istraživačka pitanja	9
5. Metodologija	10
6. Rezultati i rasprava	12
6.1. Važnost obrazovanja kao motivacija za samozapošljavanje	12
6.2. Fleksibilnost radnog mjesta i vremena	16
6.3. Uloga i važnost društvenih kontakata pri samozapošljavanju	18
7. Zaključak	22
8. Prilozi	25
9. Literatura	28

Iskustvo samozapošljavanja mladih

u Zadru i Karlovcu

Sažetak: U postmoderno doba dolazi do sve veće individualizacije i širenja fleksibilnih radnih formi. Samozapošljavanje jedan od takvih oblika rada koji postaje sve rašireniji. Ovaj rad se temelji na kvalitativnom istraživanju samozaposlenih mladih, a cilj mu je prikazati iskustvo samozaposlenih mladih u Zadru i Karlovcu. Kako bi se prikazalo iskustvo samozaposlenih, ovaj rad se posebno fokusira na tri aspekta: motivaciju mladih za samozapošljavanje, fleksibilnost radnog mjesta i vremena kao jednu od glavnih odlika samozapošljavanja, te na važnost i ulogu društvenih kontakata u samozapošljavanju. Rad je pokazao kako mlade za samozapošljavanje uglavnom motivira želja za samostalnošću i neovisnošću. Većina sudionika istraživanja smatra kako im fleksibilnost radnog mjesta i vremena omogućuje lakše planiranje i izvršenje radnih zadataka. Također, većina sugovornika smatra da društveni kontakti imaju ulogu pomoći i povećati šanse za bolje poslovanje.

Ključne riječi: rad, samozapošljavanje, mladi, Zadar, Karlovac

The experience of self-employment

among young people in Zadar and Karlovac

Abstract: Individualization and the expansion of flexible work forms occur in the postmodern times. Self-employment is one of those work forms, and is becoming more widespread. This paper is based on a qualitative research of the population of self-employed young people, and the goal of the paper is to present the experience of self-employed young people in Zadar and Karlovac. To show this experience, the paper focuses on three aspects: motivation of young people for self-employment, flexibility of place and time of work as one of the main characteristics of self-employment, and on the role and importance of social contacts in self-employment. The paper has shown that young people are mostly motivated by desire for independence. Most of the participants in the study consider that the flexibility of place and time of work makes planning and execution of work assignments. Likewise, most of the participants in the study think that social contacts have the role to help and increase the opportunity for a better management.

Key words: work, self-employment, young people, Zadar, Karlovac

1. Uvod

Najvažnije značenje plaćenog rada danas se doživljava pri postavljenom pitanju „Što si ti?“, pri čemu se uglavnom odgovara sa onime što je pojedinac po zanimanju. Iz ovakvog odgovora stječe se uvid u ključne informacije o sugovorniku – njegov prihod, socijalni status, interese, društvene kontakte i sl. (Beck, 1992), ali ovakav odgovor mnogo govori i o važnosti rada u životu pojedinca, u kojem često zauzima ključnu ulogu.

U postindustrijskom dobu rad je postao uglavnom fleksibilan, ali i nesiguran, pri čemu je došlo do gubitka sigurnosti koju je rad ranije pružao (Bauman, 2011). Također, došlo je i do porasta važnosti uslužnog sektora, te se pojavljuju nove djelatnosti, kao što su one u turizmu i ugostiteljstvu, a informacijska tehnologija postaje ključna za poslovanje. Kako je rad postao fleksibilan, pojavili su se i novi oblici rada i zaposlenja, kao što su rad na daljinu, rad u globalnim virtualnim timovima i samozapošljavanje (Relja i Šuljug, 2010). Pojedinci se na tržište rada uključuju u doba kada spadaju u društvenu skupinu mladih, pa je za zaključiti kako su upravo mladi oni koji se najčešće odlučuju na uključivanje u nove oblike rada, pa tako i u samozapošljavanje.

Tematika mladih i njihove percepcije budućnosti od 1990-ih godina bila je predmetom većeg broja istraživanja (Tomić-Koludrović, 1999, Tomić-Koludrović i Leburić, 2001, Ilišin i Radin, 2007, Ilišin et al., 2013). Integracija mladih u društvo je uvijek obilježena specifičnim problemima na koje oni nailaze, kao što su nezaposlenost, skeptičnost prema budućnosti, financijska ovisnost o roditeljima i slično. Jednom riječju, dolazi do nastanka fenomena „produžene mladosti“, odnosno usporene društvene integracije, zbog čega su mladi ovisni o starijima. U novijim istraživanjima se polazi od stajališta kako su mladi u znatno nepovoljnijem položaju u odnosu na starije generacije (Ilišin et al., 2013). Mladi u ovome razdoblju se teže integriraju u društveni život, a zbog tranzicije njihovi su životi ispunjeni novim rizicima i nesigurnostima. Zbog toga se mladi više povlače u privatnost i distanciraju od društvenih i političkih poslova. Vrlo je bitan element u istraživanjima mladih taj da oni nisu homogena populacija – međusobno se diferenciraju obzirom na socijalni status i postignuća u različitim aspektima života. Istovremeno, mladi se nalaze na marginama društva, zbog usporenog preuzimanja odgovornosti u procesu društvenog odlučivanja, do čega na kraju dolazi prisilno ili svojevoljno.

Sa sve većom stopom nezaposlenosti mladih i tendencijom njihovog odlaska na rad u inozemstvo, u Hrvatskoj se pojavljuje jedan od trendova koji postaje sve zastupljeniji i na europskome tržištu rada – samozapošljavanje. Samozaposlene osobe se uglavnom definiraju kao oni koji privređuju samostalno i zapošljavajući druge (Matković, 2009). Smatra se kako samozaposlenost prethodi zaposlenosti, odnosno da je samozaposlenost postojala još u predindustrijskim društvima, u vidu obrta i manufaktura. Uz to, bitno je naglasiti kako samozaposlenost obuhvaća razne djelatnosti i položaje na poslovnoj hijerarhiji: direktore kompanija, podugovarače, vlasnike ili menadžere malih poduzeća, „portfolio radnike¹“ i slične pozicije (Mallon i Cohen, 2001). Može se primijetiti i kako država daje potpore za samozapošljavanje mladim ljudima, te se značajan udio mladih odlučuje upravo na ovakav vid poslovanja.

U nastavku rada prikazat će se promjene karakteristika i oblika rada kroz industrijsko i postindustrijsko doba. Budući da u postindustrijskim društvima počinju prevladavati fleksibilniji oblici rada, samozaposlenost postaje sve prisutnija na tržištu rada. Mladi su društvena skupina koja se najčešće odlučuje na uključivanje u fleksibilne forme rada. U radu će, nadalje, biti prikazano iskustvo samozaposlenih mladih iz Zadra i Karlovca. Njihovo će iskustvo biti promatrano kroz aspekte motivacije za samozapošljavanje, fleksibilnosti radnog vremena i mjesta te ulogu i važnost društvenih kontakata u samozapošljavanju.

2. Ciljevi i svrha

Cilj ovog istraživanja je dobiti uvid u iskustvo samozapošljavanja mladih sa područja Zadra i Karlovca. Kroz istraživanje će se propitati obrazovno iskustvo i motivacija mladih za samozapošljavanje. Također, propitat će se što za samozaposlene mlade znači fleksibilnost radnog mjesta i vremena, te će se propitati kako oni percipiraju ulogu društvenih kontakata u svom poslovanju.

¹ Portfolio radnici – oni koji rade sami i nemaju zaposlenike koje plaćaju.

3. Teorijska koncepcija rada

3.1. Rad u industrijskom i postindustrijskom dobu

Oduvijek je rad bio jedan od ključnih čimbenika za egzistenciju čovjeka. Ipak, ne postoji nedvosmislena ili objektivna definicija rada – rad se kroz različite epohe i kroz različita društva drukčije definira. Primjerice, neke od definicija rada su da je on ono što osigurava preživljavanje pojedinca, da se ne može poistovjetiti sa zaposlenošću, ali i da rad nije svaka aktivnost koja nije dokolica. Kao što i Giddens (2007) navodi, ne može se sa potpunom sigurnošću konstatirati kako rad osigurava preživljavanje, budući da to nije u potpunosti točno, jer se neki poslovi ne smatraju relevantnima ili nužnima za opstanak čovječanstva. Nadalje, rad ne mora nužno uključivati i zaposlenost, jer osoba koja nije u radnom odnosu ipak može raditi, primjerice kućne poslove, popravke i slično. Kako se dokolicom smatra vrijeme u kojem se ne radi ništa produktivno, rad ne mora biti niti ono što nije dokolica, jer ono čime se pojedinac bavi u slobodno vrijeme može biti bilo koja radnja, a koja ne osigurava zaradu. Također, kroz povijest se najčešće smatralo kako definicija rada kako ga poimaju muškarci ima najveću težinu, dok se angažman žena u kućanstvima, a kasnije i u društvenom životu, često uopće nije smatrao radom (Giddens, 2007).

U predindustrijskim društvima, od kojih Giddens konkretnije navodi Britaniju, radnici su radili onoliko koliko su smatrali nužnim za ispunjenje svojih osnovnih životnih uvjeta (Giddens, 2007), odnosno radili su dok bi zaradili dovoljno za zadovoljenje osnovnih životnih potreba, kao što je prehrana. Nadalje, u industrijskim društvima plaćeni rad je postao sredstvom za življenje. Tada dolazi i do formiranja ključnih obilježja rada, kao što i Primorac navodi: „... rad tako postaje izjednačen sa stalnom zaposlenosti koja sa pojavom fordizma biva standardizirana u smislu ugovora, lokacije i radnog vremena.“ (Edgel, 2006, prema Primorac, 2010: 56). U industrijskom dobu je, dakle, došlo do standardizacije rada, što se ponajprije očitovalo u ugovorima, konceptu radnog mjesta i radnih sati.

U postindustrijskim društvima granice između rada i nerada su postale fluidne, a fleksibilne forme rada se počinju širiti. Rad više ne mora nužno biti geografski koncentriran na jednom mjestu, već može biti raspršen, što vrijedi i za samo (fizičko) mjesto poslovanja. Tako klasično mjesto poslovanja za, primjerice, menadžera, ne mora biti njegov ured, već i internet, društvene mreže, ali i različite podružnice u gradu u kojem radi. Ljudi, osim što su uključeni u različite djelatnosti kao radnici, počeli su zauzimati i nove položaje u strukturi

zanimanja (Castells, 2000). Pojedinci su u postindustrijskom dobu dobili mogućnost napredovanja tijekom radnog vijeka, te se mogu kretati i prema višim i prema nižim položajima unutar hijerarhije djelatnosti kojom se bave. Gospodarska djelatnost se premješta s proizvodnje dobara na davanje usluga (Castells, 2000). Umrežavanje je omogućilo ubrzavanje svih procesa globalizacije, ali i rada, te je pridonijelo unapređenju života pojedinaca (Relja i Šuljug, 2010). Tehnologija je uvelike olakšala i komunikaciju, što je izrazito važno u poslovanju kada je potrebna stalna dostupnost i kontakt sa drugima, bilo da su suradnici ili klijenti, no, kako Castells (2000) naglašava, tehnologija je ključna i u pomaganju novim poduzećima da se ustabile na tržištu u koje su se uključila.

Njemački sociolog Ulrich Beck (1996) naglašavao je kako su postojale dvije moderne – jednostavna i reflektivna. Jednostavna moderna se odnosila na industrijska društva, odnosno na prijelaz iz tradicionalnih u industrijska društva. U reflektivnoj modernoj došlo je do sve veće individualizacije, te do odvajanja različitih aspekta života (primjerice, politika se odvaja od gospodarstva). Došlo je do nestanka društvenih klasa, no ne i do nestanka društvenih nejednakosti, jer se pojedinci ipak diferenciraju prema prihodima, socijalnom položaju i pokretljivosti i slično (Beck, 1994). Društvene nejednakosti postale su sve prisutnije u životima pojedinaca, te su postale čimbenik s kojim se pojedinci moraju nositi sami (Beck, 1996, prema Zeman, 2004). Taj teret koji se nametnuo pojedincima im je postao pretežak, pa Beck ističe: „Da bi se mogli nositi s društvenim problemima, pojedinci su prisiljeni stvarati raznolika politička i društvena savezništva.“ (Beck, 1996, prema Zeman, 2004:244). Naravno, ovo je citat koji se može primijeniti na sva vremena i društva, a ovakav utjecaj nerijetko je uočljiv i u našem društvu, u vidu „veza“, društvenih kontakata, koji mogu biti potrebni za lakše zaposlenje ili obrazovanje, širenje i unapređivanje poslova i slično.

Prema poznatom sociologu Zygmuntu Baumanu (2011), u postmodernoj rad ima ulogu ukrotiti budućnost pojedinca, te postaje aspektom života u koji se pojedinac uključuje sudbinski i prisilno (Bauman, 2011). U postmodernom se dobu mijenja i sam karakter rada – rad postaje jednokratnim činom, ograničen onime što je pojedincu u određenom trenutku pri ruci i što može zadovoljiti potrošačke i estetske želje pojedinca (Bauman, 2011). U ovom se kontekstu razlikuje i plaćeni od neplaćenog rada, distinkcija koja je vrlo bitna upravo u postmodernom dobu, pogotovo zato što je rad, odnosno plaćeni rad, a samim time i novac, neophodan za život, osobito u ekonomski nestabilnim vremenima i društvima. Također, dolazi i do pojave elemenata koje nužno vezujemo uz rad: plaća, razina aktivnosti, raznovrsnost, vremenska struktura, društveni kontakti te osobni identitet. Raznovrsnost se tu

odnosi na različitost radne od kućne sredine, što je vrlo bitno kako pojedinac ne bi uvijek boravio u istom okruženju i da bi uveo više raznolikosti u život te kako bi se odvojilo radno od slobodnog vremena. Društveni kontakti su, kao što je već naglašeno, vrlo bitni iz razloga što omogućuju umrežavanje sa većim brojem ljudi, s kojima pojedinac ne mora nužno biti u vrlo bliskom odnosu, a koji mu omogućavaju doticaj sa drugima sličnih interesa, te samim time olakšavaju i suradnju te pronalazak poslovnih partnera.

Zbog dolaska do promjene u oblicima rada, dolazi i do stvaranja fleksibilnih oblika zaposlenja. Fleksibilnost rada se očituje i u kraju radnog mjesta „na kakvo smo navikli“, a cijeli proces rada i radni vijek postaju prožeti nesigurnošću. Bauman tako opisuje novu funkciju rada: „Rad više ne može pružiti sigurnu os oko koje ćemo omotati i fiksirati definicije samih sebe, identitete i životne projekte...“ (Bauman, 2011:137). Nesigurnost koja nastaje sa fleksibilnijim oblicima rada najlakše je prikazati kroz koncept prekarnosti, koji postaje sve dominantniji prilikom objašnjavanja suvremenih promjena rada (Primorac, 2012). Glavne karakteristike prekarnosti su nesigurnost radnog mjesta, privremeni ili povremeni rad, rad na određeno vrijeme i slično, a u kategoriju prekarnih radnika se ubrajaju sezonski radnici, radnici „na crno“, oni koji rade poslove preko agencija i zaposleni na različitim projektima i sličnim poslovima. U kategoriju prekarnih radnika se mogu ubrojiti i samozaposlene osobe, jer se samozaposlenost često smatra visoko rizičnom i nesigurnom.

3.2. Samozaposlenost kao novi oblik rada

Kao što je već naglašeno, u doba postmoderne je došlo do stvaranja novih, fleksibilnijih oblika rada, od kojih je jedan i samozapošljavanje. Prema Teu Matkoviću, samozaposlene osobe su one koje privređuju radeći samostalno, i eventualno zapošljavajući druge (Matković, 2009). Tijekom 20. stoljeća dolazi do ekspanzije samozaposlenosti, za što postoji nekoliko razloga: porast važnosti uslužnog sektora, trend prema poslovnoj praksi fleksibilne tvrtke, nastanak malih tvrtki koje su bitne za dinamične poslovne mreže, model poticaja koji dolazi iz nezaposlenosti te model privlačnosti poduzetništva (Matković, 2009).

Nadalje, Matković samozaposlene dijeli na nekoliko tipova. Individualni poljoprivrednici su uglavnom starije osobe koje djeluju u ruralnim krajevima, imaju niska primanja, ali i nisku razinu stečenog obrazovanja. Mali poslodavci su uglavnom muškarci srednje dobi sa značajnim radnim iskustvom. U tip samozaposlenih s registriranim

poduzećem ili obrtom se ubrajaju obrtnici, zanatlije te osobe koje obavljaju tehnička zanimanja. Konačno, samozaposlenima bez registriranog poduzeća ili obrta se smatraju niskoobrazovane osobe sa malo radnog iskustva (Matković, 2009).

Postojanje samozaposlenih u našem društvu još uvijek nije u potpunosti transparentno, već se ono nazire kroz rasprave o poticanju malog i srednjeg poduzetništva, obrta i obiteljske poljoprivrede. Nadalje, kao što i Teo Matković definira: „Samozaposlenost su oni poslovi gdje su primanja izravno povezana sa profitima (ili mogućnošću profita), koji proizlaze iz proizvedenih roba ili usluga (pri čemu se vlastita potrošnja smatra dijelom profita). Nositelji takvih pothvata sami donose operativne odluke koje utječu na ovaj pothvat ili delegiraju takve odluke, zadržavajući pritom odgovornost za uspjeh poslovnog pothvata (...).“ (Matković, 2009: 132).

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, broj samozaposlenih se znatno smanjio u razdoblju od 2008. do 2015. godine – smanjio se sa 17,6% na 15,8%. Također, HZZ daje i sredstva, novčanu potporu, za pokretanje vlastitog posla. Ovo je prepoznato kao vrlo dobra mjera za poticanje samozapošljavanja, a i kao signal mladima da mogu uspjeti u onome što naume i što žele raditi. Kao što se navodi i u članku iz Jutarnjeg lista „Samozaposlenih u Hrvatskoj manje nego 2008.“, od 27.10.2015. godine, za kvalitetno samozapošljavanje bitno je iskustvo, obrazovanje i adekvatni društveni i materijalni resursi. Bilo bi najbolje kada do samozapošljavanja ne bi dolazilo iz nužde, već iz prave želje, ideje koja ima potencijal da zaživi u društvu za dulje vrijeme. Prema podacima HINA-e, najviše je samozaposlenih mladih u maloprodaji (20%) i u turizmu (15%), nakon čega dolaze obrazovanje i usluge za druga poduzeća, oboje sa oko 5%.

Prema prethodnim istraživanjima, pokazalo se da su samozaposleni zadovoljniji svojim poslovima jer imaju više autonomije, fleksibilnosti i korisnih vještina (Hundley, 2001, Eden, 1973). Upravo je ovaj element autonomije vrlo bitan kod samozaposlenja, jer on pridonosi većem zadovoljstvu poslom (Hundley, 2001). Još je jedan bitan element u samozapošljavanju, a to su socijalni kontakti. Društveni kapital možemo definirati kao „ukupnost svih društvenih resursa kojima akteri mogu pristupiti kroz odnose sa drugima u svojim društvenim mrežama“ (Lin, 2008:51, prema Tonković, 2016).

Nadalje, vrlo je bitno osvrnuti se i na žensku perspektivu samozapošljavanja. Na temelju prijašnjih istraživanja je utvrđeno kako je uloga rada žena u velikim organizacijama zapravo samo olakšavanje postizanja uspjeha muškarcima (Mallon i Cohen, 2001). Sukladno

tome, prijelaz žena na samozaposlenost se događa zbog određenih čimbenika poticanja i privlačenja, odnosno *push* i *pull* faktora. *Push* faktori obuhvaćaju nezaposlenost, redundanciju i nesigurnu poziciju na radnome mjestu, dok su *pull* faktori vezani uz osjećaj samostalnosti i neovisnosti koji samozapošljavanje donosi, fleksibilnost i mogućnost izbora posla i načina na koji se on radi (Mallon i Cohen, 2001).

3.3. Mladi i njihova integracija u društvo

Budući da se ovaj rad bavi istraživanjem populacije mladih, na početku je bitno naglasiti neke od karakteristika ove društvene skupine i procese kroz koje mladi prolaze tijekom prelaska u odraslu dob. Društvena skupina mladih nije homogena. Naime, oni se međusobno diferenciraju prema socijalnom statusu, porijeklu, stupnju zrelosti i drugim socijalizacijskim iskustvima i obrazovnim postignućima. Također, bitno je naglasiti kako se mladi istovremeno nalaze i u marginalnom položaju u odnosu na ostatak društva. Njihovo preuzimanje odgovornosti u procesu društvenog odlučivanja, gdje se ubraja obitelj, profesija i slično, se odvija prisilno ili svojevoljno, no u svakom slučaju je usporenije nego što bi trebalo biti (Ilišin i Radin, 2007). Tijekom integracije u društvo „odraslih“, od mladih se očekuje da istovremeno usvajaju dominantne društvene vrijednosti, kao i da budu nositelji novih tehnologija i društvenih promjena (Ilišin et al., 2013).

Tematika mladih i njihove integracije u društvo je bila predmetom većeg broja istraživanja u Hrvatskoj. Jedno od prvih istraživanja provele su Inga Tomić-Koludrović i Anči Leburić, iz čega je proizašla njihova knjiga *Skeptična generacija. Životni stilovi mladih u Hrvatskoj* (2001).² Autorice su provele istraživanje s ciljem utvrđivanja životnih stilova i položaja mladih u hrvatskom društvu 1990ih godina. Na početku rada, one naglašavaju kako je mladost dio života koji je određen završetkom školovanja i potrebom uključivanja i osamostaljivanja u svijetu rada (Tomić-Koludrović i Leburić, 2001). Imajući u vidu nedavne ratne posljedice koje su bile prisutne tijekom ovoga istraživanja, autorice konstatiraju da

² Tomić-Koludrović (1999) objašnjava upotrebu termina „skeptična generacija“ kod H. Schelskog. On je opisao poslijeratnu mladost u Njemačkoj kao „skeptičnu generaciju“ jer se mladi nakon Drugog svjetskog rata i holokausta povlače iz svih političkih aktivnosti u društvu te se usmjeravaju ka svom profesionalnom napredovanju i zasnivanju obitelji. Nadalje, Tomić-Koludrović ovaj termin smatra prikladnim i za opisivanje mladih u Hrvatskoj nakon Domovinskog rata, kada dolazi do gubitka sigurnosti, smanjenja radnih mjesta i neizvjesnosti zbog modernizacijskih procesa. U suvremenom hrvatskom društvu se, dakle, može uočiti, da se kao i u njemačkom, nakon ratnih uvjeta mladi okreću vlastitom napretku i obiteljskom životu (Tomić-Koludrović, 1999, 2001).

većina mladih smatra kako je rat izmijenio njihove svjetonazore, shvaćanja i vrijednosti. U to je vrijeme došlo i do promjena na tržištu rada, te se od mladih očekuje i traži sve više vještina i kompetencija, njima postaje sve teže zaposliti se te dolazi do fenomena produžene mladosti. Do ovog fenomena dolazi zbog sve duljeg trajanja institucionaliziranog obrazovanja, neizvjesne mogućnosti zaposlenja, otežanog socioekonomskog osamostaljivanja, odlaganja zasnivanja vlastite obitelji i nedostatnog uključivanja u procese društvenog i političkog odlučivanja (Tomić-Koludrović i Leburić, 2001). Ovo istraživanje je pokazalo kako mladi nemaju osobito velik stupanj optimizma za budućnost te istovremeno strahuju za nju.

U novijim istraživanjima tematike mladih u Hrvatskoj, veliku su ulogu odigrala istraživanja Vlaste Ilišin. U djelu *Mladi – problem ili resurs* (Ilišin i Radin, 2007) autori su prikazali kako postoje dvije komplementarne tradicije u pristupima mladima, a to su da se na mlade može gledati kao na resurs ili problem. Kao resurs, mladi se prikazuju kao predstavnici poželjne budućnosti i nositelji dominantnih društvenih vrijednosti, a istovremeno su i izvor inovacija. S druge strane, kao problem, mladi su prikazani kao populacija koja je izvor devijantnog ponašanja. Ono što je prikazano kao jedan od brojnih problema s kojima se mladi susreću prilikom ulaska na tržište rada je konkurencija. Od mladih se traži sve više – trebaju znati strane jezike, biti vješti u računalnim tehnikama i poznavati tehnologiju, znati dobro komunicirati s drugima i slično. Naravno, oni koji posjeduju više i što bolje vještine, u prednosti pred ostalima, i lakše će doći do zaposlenja (Ilišin i Radin, 2007). U ovome je istraživanju pažnja posvećena i fenomenu produžene mladosti, o kojem je ranije u radu bilo govora. Autori naglašavaju i kako su problemi koje mladi u ovome razdoblju imaju slični onima koje su stariji imali kada su bili mladi. Ilišin i Radin, na temelju provedenog istraživanja, dolaze do zaključka kako su mladi blago optimistični spram svoje budućnosti (Ilišin i Radin, 2007).

Sljedeće istraživanje Vlaste Ilišin i dr. (2013), *Mladi u vremenu krize*, također je pokazalo kako mladi u Hrvatskoj imaju optimistična očekivanja od budućnosti, unatoč ekonomskoj krizi koja je još uvijek bila prisutna u određenoj mjeri. Većina mladih koje je ovo istraživanje obuhvatilo je težila mirnom obiteljskom životu, visokom životnom standardu, stabilnoj profesionalnoj karijeri i hedonističkim oblicima opuštanja (Ilišin et al., 2013). Budući da su životne šanse i socioekonomski položaj počeli ovisiti o obrazovnim postignućima, obrazovanje je postalo vrlo važan čimbenik u životima mladih. Najviše mladih koji su bili zaposleni je završilo četverogodišnju srednju školu, a kao osobe s manje iskustva ih se uglavnom raspoređivalo na manje odgovorna i slabije plaćena radna mjesta. Ipak, ono

što je ovo istraživanje pokazalo jest da su mladi optimistični prema budućnosti, te da vjeruju da pomoću obrazovanja mogu ostvariti svoje ciljeve i prosperirati (Ilišin et al., 2013). Što se tiče očekivanja mladih od budućnosti, ovo je istraživanje pokazalo kako mladi izražavaju visoke stope straha i zabrinutosti od gubitka posla, nemogućnosti zaposlenja te nemogućnosti financijskog i stambenog osamostaljenja u budućnosti. Također, ovo istraživanje je pokazalo kako 52,4% mladih preseljenju u inozemstvo razmišlja ponekad, a 33,7% ozbiljno razmišlja o toj opciji. Razlozi koji ih potiču na ovakve stavove su uglavnom dobivanje posla, a nešto manje napredovanje u poslu, privlačnost boljih radnih mjesta i viših plaća (Ilišin et al., 2013).

Recentno djelo s tematikom mladih je knjiga koju je uredila Vlasta Ilišin, *Sociološki portret hrvatskih studenata* (2014). U poglavlju *Profesionalne aspiracije i svijet rada u očima mladih*, Dunja Potočnik ističe kako motivacija mladih za ostvarenje profesionalnih aspiracija može biti ekstrinzična ili intrinzična. Ekstrinzična motivacija odnosi se na želju za stjecanjem materijalnog bogatstva, slave i slično, dok su osobe sa intrinzičnom motivacijom usredotočene na kvalitetne odnose s ljudima, osobni rast i razvoj te aktivno sudjelovanje u zajednici u kojoj žive (Potočnik, 2014). Prema rezultatima ovoga istraživanja, sedmina hrvatskih studenata izražava želju za daljnjim usavršavanjem u Hrvatskoj. Četvrtina studenata pokazuje interes za usavršavanjem u inozemstvu, a što je uzrokovano nedovoljno poticanim i nedovoljno razvijenim sustavom međusveučilišne mobilnosti u trenutku istraživanja. Istraživanje je također pokazalo i kako postoje dvije komponente poduzetničkog potencijala, a to su želja za pokretanjem vlastitog posla i želja za nastavkom obiteljskog posla. Također, istraživanje je pokazalo i kako je umreženost pomogla suvremenim studentima da se lakše snađu na tržištu rada (Potočnik, 2014), u odnosu na prethodne generacije, one otprije dvadeset i više godina.

4. Istraživačka pitanja

1. opća

- Kakvo je iskustvo samozapošljavanja mladih u Zadru i Karlovcu?
- Kakva je motivacija mladih u Zadru i Karlovcu za samozapošljavanje?

2. specifična

- Što za samozaposlene mlade u Zadru i Karlovcu znači fleksibilnost radnog mjesta i vremena?
- Kako samozaposleni mladi u Zadru i Karlovcu percipiraju ulogu društvenih kontakata u svom poslovanju?

5. Metodologija

Ovo istraživanje je obuhvatilo namjerni uzorak od šest sugovornika, koji su samozaposleni, spadaju u dobnu skupinu mladih (do 30 godina), te imaju prebivalište na području Zadra ili Karlovca. Sugovornici su odabrani oslanjajući se na osobna poznanstva, odnosno na društvene kontakte istraživačice, a vodeći računa o kriterijima dobi i samozaposlenosti. Svi su sugovornici u starosti između 25 i 30 godina, upravo iz razloga što je za istraživanje bitno i prethodno radno iskustvo sugovornika, a pretpostavlja se da je ono do ove dobi relevantno. Također, za sugovornike je bilo potrebno i da imaju određeno iskustvo u samozapošljavanju, kako bi njihovi odgovori bili što korisniji za istraživanje. Intervjui su provedeni u razdoblju od travnja do kolovoza 2016. godine. Istraživanje je provedeno pomoću kvalitativne metodologije, metodom polustrukturiranog intervjua. Kvalitativna se istraživanja temelje na subjektivnim doživljajima pojava koje iznose pojedinci, pri čemu oni ispitivanu pojavu trebaju detaljno opisati i tumačiti. Prilikom ovakvog kvalitativnog istraživanja se fenomeni proučavaju u njihovom prirodnom okruženju, te im se tako nastoji dati smisao i težu ih se protumačiti u skladu sa značenjem koje im pridaju ljudi (Deniz i Lincoln, 1994, prema Milas, 2005).

Intervju, kao znanstvena metoda istraživanja, je razgovor koji vodimo sa nekime u određenu svrhu, u određenim uvjetima i po određenim pravilima (Petrić, 2015). Ovakav svrhovit razgovor ima određene karakteristike, čime on postaje znanstvenom metodom, a neke od tih karakteristika su da osoba s kojom razgovaramo mora dati pristanak za taj razgovor, a ono što ona govori će istraživač reproducirati tijekom pisanja svog istraživačkog rada (Petrić, 2015). Intervjui se dijele na nekoliko vrsta: strukturirane, polustrukturirane i otvorene/nestrukturirane. Budući da se u ovome istraživanju koristio polustrukturirani intervju, valja naglasiti kako je polustrukturirani intervju onaj koji ima unaprijed određena pitanja, odnosno protokol, no nema čvrstu formu u njihovom postavljanju. Pitanja tijekom

ovoga intervjua ne moraju nužno ići redom kojim su navedena u protokolu, već putem kojim sam razgovor ide. Prijelazi između pitanja bi trebali odavati dojam spontanosti, te nije nužno da istraživač prekine tišinu koja nastane u razgovoru, već je ona korisna i kako bi sam sugovornik mogao nastaviti svoju priču i dati detaljnije odgovore (Petrić, 2015). Bitno je naglasiti i kako je samo trajanje intervjua relativno, ovisno je o sugovorniku i mogućnosti dubljeg ulaska u samu temu. Zbog toga intervju traje dok se razmišljanja u razgovoru ne počnu ponavljati, odnosno dok ne dođe do zasićenja teme (Milas, 2005).

Vrlo je važan dio metodološkog dijela istraživanja i samo pronalaženje sugovornika. Oni ne smiju biti nasumično izabrani, već istraživač mora znati tko mu je prikladan za intervjuiranje, odnosno mora biti siguran koja mu je ciljana populacija. Za istraživanje se treba dobiti i pristanak sugovornika, najčešće u vidu potpisane suglasnosti o sudjelovanju u istraživanju, kao što je bio slučaj i tijekom ovoga istraživanja. Što se tiče samoga bilježenja podataka, bilo bi dobro da se ono odvija i uz pomoć diktafona, ali i uz vođenje zabilješki od strane istraživača/intervjuista (Petrić, 2015). Tijekom istraživanja je korišten diktafon, za snimanje kojim je dobiven pristanak od sugovornika, ali su i vođene bilješke, s obzirom da su se tijekom samoga intervjua nametnula još neka pitanja i pod teme o kojima je potrebno saznati više od sugovornika, između ostalog i radi samog razumijevanja djelatnosti kojom se sugovornici bave.

Sam intervju se sastojao od 21 pitanja, koja su obuhvatila teme o dosadašnjem i trenutnom iskustvu na tržištu rada te iskustvu samozapošljavanja. Intervju je započinjao općenitijim pitanjima, koja su predstavljala uvod u samu temu istraživanja, a bavila su se opisom djelatnosti kojom se intervjuirani bavi. Nakon toga su slijedila pitanja o prethodnom obrazovnom i radnom iskustvu, te o iskustvu samozapošljavanja. Intervjui su trajali između 45 i 90 minuta. Kao što je već ranije spomenuto, sugovornici su prethodno bili obaviješteni o svrsi istraživanja, te su potpisali suglasnost o sudjelovanju. Intervjui su bili snimani diktafonom, odnosno mobilnim telefonom, a zatim transkribirani. Transkripti su bili dubinski iščitavani, nakon čega je uslijedilo utvrđivanje tematskih cjelina, odnosno kodova, te označavanje istih u transkriptima. Nakon navedenog su intervjui bili uspoređivani obzirom na odgovore koje su sugovornici dali o istim pitanjima (Miles i Huberman, 1994, prema Milas, 2005). Na temelju usporedbe podataka dobivenih intervjuima je vršena analiza podataka i zaključivanje.

6. Rezultati i rasprava

Za početak, bitno je istaknuti neke podatke o samim sugovornicima, radi lakšeg razumijevanja njihovog iskustva u samozapošljavanju, a što je navedeno u sljedećoj tablici:

SUGOVORNIK	SPOL	DOB	MJESTO	DJELATNOST
1	M	27	Zadar	Uređivanje i iznajmljivanje charter jahti
2	Ž	25	Zadar	Organiziranje tematskih događaja
3	M	25	Zadar	Iznajmljivanje turističkih objekata u privatne i poslovne svrhe
4	Ž	25	Zadar	Zadružna pivovara
5	M	25	Karlovac	Obrt za točenje piva
6	M	29	Karlovac	Proizvodnja i prodaja biljnih dodataka prehrani

6.1. Obrazovno iskustvo i motivacija za odabir djelatnosti

Obrazovanje nije svima jednako dostupno te se na taj način stvaraju mnoge razlike i diskrepancije između mladih i starijih dobnih skupina, ali i mladih međusobno (Ilišin i Radin, 2007). Što se tiče sugovornika u ovome istraživanju, vrlo je bitno naglasiti kako su svi završili srednjoškolsko obrazovanje, dok se na razini fakultetskog obrazovanja međusobno dosta razlikuju. Na razini fakultetskog obrazovanja, možemo ih podijeliti u tri skupine – one koji su završili fakultetsko obrazovanje, one koji su ga prekinuli i one koji još uvijek studiraju. Svrha je stjecanja određenog akademskog znanja upotrijebiti ga i iskoristiti u svakodnevnom i poslovnom životu. Tako i Sugovornica br. 4 ističe:

... studirala sam u Splitu prehrambeni, onda sam neko vrijeme radila to u struci, pa sam radila u obiteljskoj vinariji... (Sugovornica br. 4, 44-45)

Uzevši u obzir da se Sugovornica br. 4 bavi radom u zadružnoj pivovari, može se zaključiti kako je ta djelatnost srodna sa onom za koju se obrazovala, te je samim time i „logičan“ nastavak obrazovnog i radnog ciklusa. S druge strane, u kategoriji mladih koji su prekinuli svoje fakultetsko obrazovanje, u ovom se istraživanju nameće odgovor Sugovornice br. 2. Naime, Sugovornica br. 2 se bavi organiziranjem društvenih događanja, a iz njenog

odgovora se može zaključiti kako je imala raznoliku obrazovnu pozadinu, a posao kojim se trenutno bavi nema mnogo poveznica s njezinim obrazovnim iskustvom:

Upisala sam ti poslovnu ekonomiju u Splitu, pa mi je išlo na živce što ima 516 ljudi sa mnom samo u jednom smjeru, samo na jednom predavanju, onda sam rekla ono, sad i da završim i da potrošim ono pet godina na to, bit će bar 200 ljudi koji će isto biti toliko uporni i to završiti. Onda sam položila prvu godinu, sve, imala sam neke petice, neke dvice, ali odradila sam to samo da odradim, da dokažem mami da mogu, ali ne želim. Onda sam ti ovdje upisala informacijske znanosti i turizam, na kraju je ispalo ko neko knjižničarstvo, što mi zapravo nije bilo nešto napeto, pa sam isto dala prvu godinu, upisala drugu i na drugoj sam odustala. I nastavila s ovim. (Sugovornica br. 2, 48-54)

Budući da se ova sugovornica bavi organiziranjem društvenih događanja, može se zaključiti kako za tu djelatnost nije bio potreban određen stupanj fakultetskog obrazovanja, te kako je to djelatnost koja je proistekla iz radne okoline i osobnih aspiracija sugovornice. Zanimljivo je uočiti i kako djelatnost kojom se ova sugovornica bavi nije povezana niti sa jednim akademskim poljem u koje je ona bila uključena, te kao takva pokazuje kako sugovornici akademsko obrazovanje nije bilo pretjerano bitno u vidu uključivanja na tržište rada.

Konačno, u skupini sugovornika koji još uvijek studiraju posebno se ističe odgovor Sugovornika br. 3, čiji je posao uvelike vezan uz njegovo obrazovno iskustvo. On također planira i usavršavanje na obrazovnom planu, za što smatra da će biti direktno povezano i sa dobivanjem iskustva za rad kojim se bavi.

Da, išao sam u srednju tu u Barakovića (Gimnazija). A fakultet... Da, završio sam, odnosno sad završavam, na marketingu, moram još napraviti ovo šta ti radiš sad... U Zagrebu. I onda idem u Švicarsku na godinu dana na master, hotelijerstvo. To mi je plan sad... (Sugovornik br. 3, 33-39)

Imajući u vidu da se ovaj sugovornik bavi turizmom, odnosno iznajmljivanjem turističkih objekata za privatne ili poslovne svrhe, može se zaključiti kako je vrsta akademskog obrazovanja koje je stekao u bliskoj vezi sa prirodom njegova posla, a također i usavršavanje, koje planira povezano i sa obrazovnim i poslovnim planom. Iz samoga je intervjua, odnosno iz sugovornikovih ostalih odgovora, vidljivo kako je sa poslovanjem

započeo kasnije nego sa akademskim obrazovanjem, te se može zaključiti kako mu je znanje stečeno kroz akademsko obrazovanje pomoglo u poslovanju.

Kao što je već spomenuto, ženska je perspektiva vrlo bitna u istraživanju samozaposlenosti. Sugovornica br. 2, između svojih prethodnih radnih iskustava, izdvaja i jedno vrlo neugodno iskustvo:

A tu s tim bazenima, zato sam i dala otkaz. Zato jer mi je šef bio neki Bosanac, nema to uopće veze s ničim, ali je htio da dolazim u minici i štiklama svaki dan na posao. E, ne bi smjela doći u hlačama, jer kao administrativne radnice dolaze samo u minicama. I onda sam dala otkaz, taj dan kad mi je to rekao, samo sam otišla i rekla ne mogu ni 15 dana otkaznog roka odradit, ništa, samo vi nađite nekog drugog. (Sugovornica br. 2, 65-69)

Ovaj primjer ukazuje i na još jedan vrlo bitan aspekt rada, svojevrsnu diskriminaciju na rodnoj osnovi. Sugovornica br. 2 ženskoga spola, a njen je poslodavac inzistirao na određenoj vrsti odijevanja, s kojom se ona nije željela složiti, što ju je, na određen način, prisililo da prekine radni odnos. Kao što je već spomenuto u radu, ženska je perspektiva vrlo bitna i u izučavanju samozapošljavanja, te u ovom kontekstu Mallon i Cohen (2001) ističu određene čimbenike poticanja i privlačenja (*push* i *pull* faktore) za samozapošljavanje žena. Upravo na ovome primjeru to možemo vrlo dobro ilustrirati. *Push* faktor koji ovdje valja istaknuti je nesigurna pozicija na radnome mjestu, upravo u smislu u kojem poslodavac određuje „pravila“ odijevanja svojih zaposlenica, koje dolaze u opasnost od gubitka posla ukoliko ovakva pravila ne prihvate. *Pull* faktori, s druge strane, se očituju u osjećajima neovisnosti i samostalnosti koje donosi samozapošljavanje, te u mogućnosti izbora posla i načina na koji se on radi. U ovome slučaju, *pull* faktori su vidljivi u izboru načina na koji će se zaposlenica odijevati i u kakvom će radnom okruženju raditi.

Kroz analizu prethodnih obrazovnih i radnih iskustava se nameće i tema motivacije za samozapošljavanje. Ova je motivacija raznolika, jer je svaki od sudionika poveden drukčijim ciljevima. Tako Sugovornik br. 1 ističe:

Pa da... Mislim, to je i zbog zarade, naravno, ali najbolji ti je osjećaj da si sam svoj gazda, imaš veću slobodu u radu, možeš šta hoćeš, kako hoćeš, kad hoćeš, slobodniji si u odlučivanju... (Sugovornik br. 1, 15-17)

Kod ovoga je sugovornika ključna motivacija bila u osjećaju samostalnosti i neovisnosti koji samozapošljavanje nosi za sobom. Kao što ovaj sugovornik ističe, zarada je uvijek bitna, no osjećaj slobodnog odlučivanja i neovisnosti o nekoj višoj instanci iznad sebe pojedincu ipak pruža određenu vrstu samopouzdanja i omogućuje bolje poslovanje. Kao što naglašavaju Lüthje i Franke (2003, prema Martinez, Mora i Vila, 2007), mladima koji završavaju obrazovanje najbitnije su vrijednosti neovisnost, izazov i samorealizacija, što se uvelike može primijetiti u odgovoru ovoga sugovornika. I on je fokusiran na osjećaj samostalnosti koji mu pruža samozapošljavanje, iz čega se može iščitati kako je individualno orijentiran, te je zadovoljniji poslom, ali i samim sobom, kao samozaposlena osoba nego što je bio za vrijeme rada za poslodavca.

Zanimljiv i stav Sugovornika br. 6, za kojeg je motivacija prije svega bila altruistična.

Zato što je posebno, zato se ljudi najčešće i odluče na ovako nešto, kad je nešto posebno lakše je uočiti tu rupu u tržištu, ali još je nešto tu, a to je neki osjećaj... osjećaj pomaganja. Negdje u svim ovim stvarima nisam vidio da nekako mogu dovoljno pomoći ljudima, a ovdje gotovo svakim proizvodom ti pomogneš čovjeku. I onda kad ti se on javi da je pomoglo, onda je to dodatni poticaj, pozitivan osjećaj. (Sugovornik br. 7, 30-34)

U kontekstu motivacije je bitno naglasiti značajno razlikovanje motivacije za bavljenje određenom djelatnošću kod muškaraca i žena. Kao što Dunja Potočnik (2014) navodi: „...žene češće biraju zanimanja kompatibilna s altruističnim vrijednostima i obiteljskim životom, dok muškarci biraju zanimanja koja percipiraju sukladnima s vrijednostima moći i financijskog prestiža.“ (Weisgram i Bigler, 2006, prema Potočnik, 2014:135). Ipak, ne može se sa potpunom sigurnošću tvrditi kako je motivacija muškaraca i žena bitno različita. Sugovornici u ovom istraživanju su pokazali kako ih uvelike motiviraju osjećaji neovisnosti i samostalnosti koje samozapošljavanje pruža (Lüthje i Franke, 2003, prema Martinez, Mora i Vila, 2007), te se prema tome motivacija muškaraca i žena ne razlikuje značajno.

Još je jedan zanimljiv aspekt motivacije za samozapošljavanje, koji se nametnuo tijekom istraživanja, a to je prethodno prisustvo samozaposlenja u obitelji sugovornika. Sugovornik br. 5 tako ističe kako je njegov otac samozaposlen, što ga je uvelike potaknulo na samozapošljavanje. Unatoč teškoćama koje je ovaj sugovornik uočio u poslovanju svoga oca, on se ipak odlučio na samozapošljavanje poučen očevim primjerom. Shvatio je da i njemu, kao i njegovom ocu, više odgovara biti „sam svoj gazda“, a jedan od razloga za ovakav stav

su bila i prethodna neugodna radna iskustva. Može se pretpostaviti i kako će mladi biti skloniji samozaposlenju ukoliko su svjedočili pozitivnom primjeru istoga u svojoj bližoj okolini, što im pruža pozitivan primjer.

Bitno je naglasiti i kako sugovornici nisu isticali važnost rizika kod pokretanja posla, odnosno nisu isticali kako je potencijalni rizik poslovanja utjecao na njihovu motivaciju. Rizici se u ovom kontekstu odnose na financijske poteškoće, opasnost od neuspjeha u poslovanju i slično, no sugovornici su više isticali pozitivne strane samozapošljavanja, kao što su već prethodno spomenute samostalnost i fleksibilnost. Zbog toga se može zaključiti kako su sugovornici više razmišljali o koristima koje samozapošljavanje nosi, te su više usredotočeni na pozitivne strane nego na rizike samozapošljavanja.

6.2. Fleksibilnost radnog mjesta i vremena

Radno mjesto u postindustrijskom dobu postaje fleksibilno i nesigurno (Bauman, 2011), te više ne mora biti na određenom fizičkom mjestu (Beck, 1996). Samim time, nesigurnost koja je počela prožimati radno mjesto se proširila i na radno vrijeme, koje je također postalo fleksibilno i nestabilno. Osim Sugovornika br. 5, svi su sugovornici fleksibilnost istaknuli kao pozitivnu stranu samozapošljavanja, jer im omogućuje da sami određuju vrijeme obavljanja radnih zadataka.

Sugovornike iz ovoga istraživanja se može podijeliti na one koji rade u sektoru turizma i ugostiteljstva, maloprodaje i proizvodnje te društvenih događanja. Mjesto rada sugovornika br. 1, br. 2 i br. 3 je fleksibilno – ono može biti kod kuće, u automobilu, u kafiću, u improviziranom ili pravom uredu, na otvorenom, odnosno ono ovisi o potrebama njihovih klijenata. Upravo zbog fleksibilnosti koju im samozaposlenost omogućuje, samozaposleni su zadovoljniji svojim poslom (Hundley, 2001). Tako Sugovornica br. 2 ističe način na koji kontaktira sa svojim klijentima:

... kad imam jedan event, radim u prosjeku sve preko telefona, preko mailova i tako to, nemam osmosatno radno vrijeme.. to mi je najbolje. ... Nikad nisam u tom poslu imala neki striktno poslovni odnos, nikad nije bila takva atmosfera. ... Mislim da bi mi to bilo čudno, da mi sad netko dođe ful formalno i pita

nešto, meni bi to bilo čudno. Onda obično se pokušam sprijateljiti s tim ljudima, sjednemo na dvi-tri kave, i ono... Onda tek mogu s njima raditi, moraš vidjeti kakav je tko. (Sugovornica br. 2, 96-97, 114-118)

S druge strane, sugovornici br. 4, 5 i 6 su imaju fizički određeno radno mjesto. Kako se bave radom u zadružnoj pivovari, kafiću i proizvodnjom biljnih dodataka prehrani, legitimno je zaključiti kako im je upravo iz tog razloga potrebno fiksno radno mjesto – mjesto gdje će imati strojeve, sirovine, ambalažu i druge materijale potrebne za rad, a koje nije lako prenositi s jednoga mjesta na drugo. Što se tiče proizvodnje, kojom se bave Sugovornici br. 4 i br. 6, bitno je naglasiti kako oni imaju određen radni prostor u kojem rade, budući da su im za proizvodnju potrebni određeni uvjeti i strojevi. Sugovornik br. 6 tako naglašava i kako planira napraviti odvojen dio kuće samo za proizvodnju:

Razmišljao sam čak o tome, ako taj posao sad krene kako sam zamislio, i ako se uspijem proširiti, da napravim neku prostoriju nadovezano na kuću gdje bih mogao sve raditi, da imam tamo i skladište, i ured, i kao neki laboratorij, jer stvarno uvjeti u kojima to radiš moraju biti vrhunski. (Sugovornik br. 6, 146-149)

Kod fiksnog radnog mjesta bitno je istaknuti i rad od kuće, koji je prisutan u slučaju Sugovornika br. 6, koji se bavi proizvodnjom biljnih dodataka prehrani. Budući da nema mjesto za rad udaljeno od vlastite kuće, dio kuće je pretvorio u prostor za rad. Ovakav se rad može okarakterizirati kao rad od kuće (Giddens, 2007). Rad od kuće je uobičajen u poslovima koji ne zahtijevaju stalan kontakt s klijentima, te olakšava postizanje ravnoteže između profesionalnih i neprofesionalnih, odnosno privatnih, obveza. Rad od kuće također pridonosi većoj produktivnosti u poslu (Giddens, 2007). Sugovornik br. 6 je svoj rad od kuće okarakterizirao i kao pozitivan i kao negativan aspekt poslovanja, budući da smatra kako mu se često potkrade neproduktivno iskorišteno vrijeme, no velikom prednošću smatra to što može kreirati sam svoj raspored posla. Prema tome, rad od kuće ima i neke negativne strane, kao što su nemogućnost postizanja ravnoteže između privatnog i poslovnog života, isprekidano radno vrijeme, potencijalno manja produktivnost u određeno doba dana, a ukoliko je pojedinac zaposlen, poslodavcu je mnogo teže nadzirati ga (Giddens, 2007).

Uz fleksibilno radno mjesto najčešće se vezuje i fleksibilno radno vrijeme (Primorac, 2010, Hundley, 2001). Jedan od najvažnijih aspekata koji se vezuju uz fleksibilno radno vrijeme jest i povezivanje slobodnog i radnog vremena, odnosno granica između njih postaje

sve manje vidljiva. Ukoliko osoba ujedno i radi „od kuće“, može se zaključiti i kako dolazi do brisanja ove granice u potpunosti, što uvelike otežava smanjenje razine stresa tijekom poslovanja, kao i mogućnost pojedinca za odmor. Sugovornik br. 1 vezano uz ovu temu naglašava:

...nosiš kući brige i uvijek razmišljaš šta radit i kako. Nema da si od 7 do 3, ideš kad te netko zove, kad se nešto dogodi na brodu, kad treba pogledat, popraviti, koliko god dugo trajalo... Nema tu ništa fiksno (smijeh). ... sve izmiješano. Ali tako je to, još se ne žalim... (Sugovornik br. 1, 73-78)

Većina sugovornika ističe kako im ne smeta preklapanje radnog i slobodnog vremena, upravo iz razloga što imaju slobodu da sami organiziraju raspored i redoslijed poslova, no istovremeno su svjesni i koliko im ovo miješanje utječe na privatni život, odnosno na mogućnost odmora i relaksacije. Kod djelatnosti koje imaju osmosatno radno vrijeme, pojedinac po završetku radnog vremena može raditi što god želi za vlastitu dobrobit i odmor, dok kod ovakvih djelatnosti pojedinac sve poslove ipak nosi sa sobom kući, bilo doslovno ili figurativno, te radno mjesto postaje nestabilno (Bauman, 2011).

6.3. Važnost društvenih kontakata kod samozapošljavanja

Pri razmatranju tržišta rada, bitno je naglasiti i ulogu društvenih kontakata, kao što to čine i Beck (1992), Martinez, Mora i Vila (2007) i drugi autori. Društveni kontakti se odnose na širi krug poznanika i ljudi upoznatih sa poslovanjem, a ne samo na uži krug prijatelja pojedinaca. Prema Granovetteru (1973), postoje „jake“ i „slabe“ veze. „Jake“ veze nastaju iz bliskosti i dugotrajne su, kao što su obiteljske veze, bliska prijateljstva i slično. „Slabe“ veze su kratkotrajnije i slabijeg intenziteta od „jakih“, kao što su veze sa poznanicima i poslovnim suradnicima (Granovetter, 1973). U ovom smislu, društveni kontakti bitni za poslovanje spadaju u kategoriju „slabih“ veza, jer ne zahtijevaju bliskost i dobro poznavanje. Svi su sugovornici u istraživanju iskazali visok stupanj slaganja s činjenicom da su im društveni kontakti uvelike važni, te čak i ključni za održavanje poslovanja. Sugovornica br. 4 tako ističe važnost društvenih kontakata, bez obzira na njihov položaj na ljestvici „stvarnog“ utjecaja (u smislu moći koju posjeduju u okviru društva):

Uf, naravno. Za sve doslovno. Bilo to teta koja prodaje nešto u Peveca, do čovjeka koji je sanitarni inspektor, čovjeka koji se bavi iznajmljivanjem strojeva nekih... Ma sve ti treba. I onda kad pričaš s nekim prvi put, nekako mu se sviđaš pa te zapamti. Pa drugi put kad zoveš tu firmu zoveš direktno tog čovjeka, pa s njim dobiješ neki dogovor, ako ti treba odgoda plaćanja ili nešto. Pa bilo što da ti treba, imaš koga nazvati. Ja valjda sad imam dvije tisuće kontakata u mobitelu, još na društvenim mrežama.... Uvijek ćeš se nekome javljati, uvijek ti netko treba. I kad upoznaš nekoga, nije loše da odeš dva tri puta kod te osobe u ured čisto s nekim naivnim pitanjima. Tipa, imaš ideju za neki posao, pa odeš tamo, pa pitaš pet pitanja kako nešto trebaš napraviti, malo se praviš blesav, ali sjećat će se kasnije. I sigurno će ti izaći u susret. (Sugovornica br. 4, 99-107)

Većina sugovornika ističe veliku važnost društvenih kontakata, bilo zbog direktnog utjecaja tih kontakata na njihovo poslovanje u vidu stručne pomoći ili kao klijenata. S druge strane, Sugovornik br. 5 govori kako društveni kontakti nisu igrali veliku ulogu u njegovom poslovanju, te ih nema mnogo i koristi ih samo u rijetkim situacijama:

Pa gle... Kod mene je bitno da u principu budeš dosta dobar s trgovačkim putnicima, njih treba doslovce, ono, podmazivat. Oni ti stvarno puno znače... Nisam imao nikakva poznanstva, ne, da mi je netko ovako nešto radio, neku uslugu, ne. (Sugovornik br. 5, 221-223)

Iz navedenih primjera može se zaključiti o visokoj važnosti društvenih kontakata među samozaposlenim mladima. Uz to, još je jedan vrlo važan način stjecanja društvenih kontakata, a to su internetske društvene mreže. Svi sugovornici su prisutni na različitim društvenim mrežama i internetskim stranicama, što im omogućuje lakše reklamiranje, ali ih i približava klijentima. Također, jedan od vrlo bitnih izvora društvenih kontakata su i obitelji i prijatelji sugovornika. Potpora ovog kruga ljudi je sugovornicima br. 1 i br. 4 bila vrlo bitna, i u smislu moralne podrške prije samozaposlenja, ali i nakon njega. Osim kao moralna podrška, podrška obitelji i prijatelja, pogotovo onih koji se bave sličnom djelatnosti kao sugovornici, je bitna i u uhodavanju u posao i pronalaženju potencijalnih klijenata. Tako sugovornik br. 1 ističe:

Na obitelj uvijek možeš računati, ali najviše ipak od prijatelja koji već dugo radi na brodovima. On mi stvarno puno pomaže. Mislim, ono... Puno ti je lakše

kad imaš nekog tko zna više od tebe pa te može savjetovati, može te uvest u posao, baš bi bilo teško snać se inače... Ne bih se sigurno sam mogao tako lako i, recimo, brzo uhodati u posao, bilo bi mi puno teže... (Sugovornik br. 1, 19-23)

Kao što su i sami sugovornici naglasili u više navrata, što veći krug „slabih“ veza imaju, imaju i veće šanse za bolju zaradu. U ovom se kontekstu društveni kontakti mogu podijeliti na one koji su bitni u profesionalnom smislu, kao što su pojedinci koji rade na visokim pozicijama u društvu, te na one koje samozaposleni osobno smatraju bitnima, kao što su prijatelji i poznanici koji će podupirati njihov rad.

Na kraju, vrijedi istaknuti glavne zaključke koji se mogu iščitati iz provedenoga istraživanja. Kroz kategorije pitanja navedene u prethodno iznesenom dijelu rezultata istraživanja može se zaključivati o iskustvu samozaposlenja kod sugovornika. Sugovornici su kao glavnu motivaciju za samozapošljavanje istaknuli želju za samostalnošću i neovisnošću o poslodavcu, što je u skladu sa rezultatima prethodnih istraživanja, koja su pokazala da su samozaposleni zadovoljniji svojim poslovima upravo zato što su samostalniji (Hundley, 2001). Iz ovog razloga, samozaposleni imaju mogućnost sami donositi odluke o radnom vremenu i mjestu, što uglavnom rezultira fleksibilnošću istih, ali uvelike ovisi i o vrsti djelatnosti kojom se bave. Gotovo su svi sugovornici istaknuli fleksibilnost radnog vremena i mjesta, obzirom da se uglavnom ne bave djelatnostima koje podrazumijevaju boravak na jednome mjestu kroz točno određeno vrijeme. Ovu su fleksibilnost vremena i mjesta rada sugovornici istovremeno istaknuli i kao pozitivnu, ali i negativnu karakteristiku samozapošljavanja, obzirom da ponekad ipak previše zadire u njihov privatni život, iako im daje određenu dozu slobode u odlučivanju. Ova je fleksibilnost rada, kao što je ranije spomenuto, jedna od ključnih značajki postmoderne, kada i dolazi do stvaranja novih oblika rada (od kojih je jedan i samozapošljavanje) (Bauman, 2011). Nadalje, za detaljno opisivanje iskustva samozapošljavanja mladih bitno je naglasiti i kako svi sugovornici ističu važnost društvenih kontakata. Za društvene kontakte sugovornici smatraju kako su ključni za njihovo poslovanje, iz više razloga – širenje informacija, poznanstva sa širokim krugom ljudi koji im mogu biti korisni za posao (na primjer, obrtnici, prijevoznici, majstori i sl.), ali i kao reklama za poslovanje. Osim toga, sugovornici smatraju da veći krug društvenih kontakata omogućuje bolji profit, ili barem veće šanse za bolji profit. Za kraj, sa sigurnošću se može zaključiti kako svi sugovornici samozapošljavanje smatraju pozitivnom pojavom u njihovim životima, zato što im je omogućilo određen stupanj samostalnosti i zadovoljstva vlastitim poslom te im

omogućava širenje i napredovanje u smjeru u kojem oni to žele. Također, oni uglavnom smatraju da će se njihovi poslovi održati u budućnosti jer vjeruju u ono što rade i rade ono što ih istinski zanima, što se u prethodnim istraživanjima pokazalo kao uspješno (Hundley, 2001).

7. Zaključak

U razdoblju postmoderne dolazi do pojave veće fleksibilnosti rada te do stvaranja novih oblika zaposlenja (Bauman, 2011). Ovaj se rad bavi jednim od sve prisutnijih oblika rada, samozaposlenjem. Samozapošljavanje je prepoznato kao sve prisutniji oblik rada, te kao takav još uvijek nije jednoznačno definiran. Ovaj pojam obuhvaća različite djelatnosti i položaje u poslovnoj hijerarhiji: direktore, vlasnike ili menadžere malih poduzeća i slične djelatnosti, a samozaposlenost se, kao takva, smatra pojmom u tranziciji (Mallon i Cohen, 2001). Uzevši u obzir da samozaposlenost nije jednoznačno definirana, zaključci ovoga istraživanja će biti primjenjivi na uzorak mladih, na kojem je ono provedeno.

Provedeno istraživanje je obuhvatilo uzorak od šest samozaposlenih mladih sa područja Zadra i Karlovca. Sugovornici se bave međusobno različitim djelatnostima, koje se mogu podijeliti na djelatnosti u turizmu i ugostiteljstvu, maloprodaji, proizvodnji i uslužnom sektoru. Cilj je istraživanja bio opisati iskustvo ovih samozaposlenih mladih kroz nekoliko kategorija – utjecaj obrazovnog iskustva na djelatnost kojom se samozaposleni bave i motivaciju za samozapošljavanje, fleksibilnost radnog vremena i mjesta te ulogu društvenih kontakata u poslovanju. Kao motivaciju za samozapošljavanje, sugovornici uglavnom ističu samostalnost i neovisnost koje samozapošljavanje nosi, što je u skladu s prethodnim istraživanjima (Hundley, 2001), koja pokazuju, kao i ovo istraživanje, da je uspjeh samozaposlenih veći zato što više uživaju u radu i bave se onime što ih zanima. Isto se pokazalo i kod sugovornika u ovome istraživanju, koji svi posluju uspješno već duže vrijeme te smatraju i kako će im se poslovi održati upravo iz razloga što vjeruju u ono čime se bave. Pitanje fleksibilnosti radnog vremena i mjesta se vezuje uz sve nove oblike rada koji nastaju u postmoderni, a i sami ga sugovornici ističu kao vrlo bitno. Kako većina sugovornika radi u djelatnostima koje ne zahtijevaju fiksno radno mjesto, a niti fiksno radno vrijeme, ovo je jedan od aspekata koji je njima izrazito bitan, upravo zato što pridonosi većem stupnju samostalnosti i neovisnosti u poslovanju. Sugovornici koji imaju fiksno radno mjesto ga imaju iz razloga što su im potrebni strojevi za obavljanje djelatnosti, a samim time za njih moraju imati i točno određen prostor i uvjete za rad. Ovaj element sugovornici ističu kao ključan u samozapošljavanju, jer često moraju podrediti svoje osobne potrebe i planove poslu, ali istovremeno imaju i veću slobodu jer nisu podređeni nekome na višem položaju od sebe. Upravo stoga se fleksibilnost radnog vremena i mjesta ističe i kao pozitivna, ali i kao negativna strana samozapošljavanja. Na kraju, jedan od ključnih aspekata u poslovanju

samozaposlenih su i društvenih kontakti. Društveni kontakti, odnosno društveni kapital, su od velike važnosti u poslovanju, a osobito u privatnom sektoru. Oni uključuju cijelu mrežu poznanika i prijatelja pojedinaca, koji služe i kao svojevrsna reklama za poslovanje. Sugovornici navode svoje prethodne klijente ili čak bliske prijatelje koji ih preporučuju drugima, svojim prijateljima i poznanicima, čime se krug potencijalnih klijenata širi, a samim time i samozaposleni ima veću mogućnost za uspjeh u poslu. Također, bitno je naglasiti i kako je internet jedan od ključnih načina za širenje kruga društvenih kontakata, odnosno sadržaji koji se dijele putem društvenih mreža i različitih aplikacija. Kao što je pokazao rad Relje i Šuljug (2010), tehnologija zauzima sve više prostora u svakodnevnom životu i olakšava komunikaciju, što je slučaj i sa uspostavljanjem društvenih kontakata.

Konačno, na temelju provedenoga istraživanja može se zaključiti kako većina sugovornika ima pozitivan stav prema samozapošljavanju. Svjesni su i nedostataka koje samozapošljavanje nosi, no smatraju da su pozitivne strane prevladale, što je ujedno i glavni razlog zbog kojeg su se odlučili na pokretanje vlastite djelatnosti – samostalnost i neovisnost koje samozapošljavanje uključuje. Svaki od sugovornika ima različito iskustvo na tržištu rada, no zajedničko im je da su u samozapošljavanju „pronašli sebe“, te smatraju da u djelatnostima kojima se bave imaju uspješnu poslovnu budućnost. Sugovornik koji ističe kako zasad još ipak nije u potpunosti zadovoljan samozapošljavanjem naglašava kako je tako zbog proceduralnih problema koje je imao pri osnivanju obrta, a ne iz razloga što nije želio biti samozaposlen. Iskustvo samozaposlenih mladih koje je obuhvatilo ovo istraživanje je većinski pozitivno, te oni smatraju kako sve mlade koji imaju dobre ideje i koji žele raditi treba potaknuti na samozapošljavanje.

Naposljetku, bitno je ukazati na nedostatke provedenog istraživanja, od čega je jedan da je ono obuhvatilo relativno malen uzorak. Unatoč tome, i u ovom uzorku je vidljivo kako nisu sva iskustva samozaposlenih mladih pozitivna, i kako se oni susreću s raznim preprekama i poteškoćama prilikom poslovanja. Budući da je samozaposlenje vrsta rada koja postaje sve zastupljenijom u suvremenom društvu, postoji velik potencijal za daljnja istraživanja na ovu temu, koja bi mogla biti provedena na većem uzorku i pomoću kvantitativne metodologije, odnosno primjenom anketnog istraživanja. Budući da je ovo istraživanje obuhvatilo mlade u nekoliko sektora, daljnja istraživanja bi trebala obuhvatiti samozaposlene mlade u istim djelatnostima, kako bi se došlo do zaključaka koji bi bili temelj za generalizacije u kontekstu sektora u kojem pojedinci posluju. Također, buduća bi

istraživanja u obzir trebala uzeti i ekonomski kapital i početne resurse pomoću kojih mladi ulaze u poslovanje, što je jedan od ključnih aspekata u svakom poslovanju.

8. Prilozi

8.1. Protokol

1. OBRAZOVNO ISKUSTVO I TRENUTNO ZAPOSLENJE

- Kojom se djelatnošću bavite? Zašto ste se odlučili pokrenuti baš taj posao?
- Možete li mi reći čime se bave vaši roditelji/braća i sestre?
- Možete li mi ukratko opisati svoje dosadašnje obrazovanje (srednja škola, fakultet)?
- Imate li iskustva s radom kod drugih poslodavaca? Jesu li ta iskustva pretežno pozitivna ili negativna? Jesu li ona utjecala na želju za pokretanjem vlastitog posla?
- Jeste li se prije bavili ovom djelatnošću?
- Radite li sami u poslu koji ste pokrenuli ili imate zaposlenike/suradnike?

2. POKRETANJE POSLA

- Zašto ste se odlučili upravo na samozapošljavanje?
- Što mislite o svom statusu samozaposlene osobe?
- Jeste li imali potporu obitelji i prijatelja pri pokretanju posla? U kojem vidu se ta potpora odražavala?
- Je li posao kojim se bavite onaj za koji ste se obrazovali? (Ako nije, zašto ste se odlučili na ovaj posao, tj. zašto se niste odlučili na onaj za koji ste se školovali?)

3. OSOBINE

- Koje osobine smatrate najpotrebnijima za pokretanje vlastitoga posla i za uspješno samozapošljavanje?
- Što smatrate da drugi vrednuju u vašem poslu, a što vi sami vrednujete u vlastitom radu (plaću, samostalnost, ugled...)?

4. ISKUSTVO SAMOZAPOŠLJAVANJA

- Biste li mogli reći da vam je pokretanje vlastitog posla pomoglo u nekim aspektima života (npr. osamostaljivanje od roditelja)?
- Smatrate li se uspješnim u poslu kojim se bavite? Zašto?
- Biste li mogli reći koje bi bile pozitivne, a koje negativne strane samozapošljavanja (iz vašeg iskustva)?

- Je li vam ovaj posao omogućio više socijalnih kontakata (poznanstava, veza) korisnih za posao kojim se bavite? Smatrate li ih uopće bitnima?
 - Na koji način uglavnom sklapate poslovna poznanstva/suradnje/privlačite klijente (reklama, osobna preporuka, web stranica...)?
- Imate li fiksno ili promjenjivo radno vrijeme? Koliko vam je to bitno za posao (u smislu veće potražnje – veća količina posla u određenom dijelu dana)?
 - Imate li fiksno radno mjesto (fizički)? Zbog čega je to bitno za vaš posao?
- Je li internet bitna komponenta za vaše poslovanje? U kojem smislu?
- Je li vaše radno vrijeme strogo odvojeno od slobodnog ili je ipak teško napraviti granicu? Zbog čega?

5. PLANOVI ZA BUDUĆNOST

- Smatrate li da će se vaš posao održati (kratkoročno/dugoročno)? Zašto?
- Imate li u planu pokretati još neke poslove, ili se zadržati samo na ovome?

8.2. Suglasnost za sudjelovanje u istraživanju

Suglasnost za sudjelovanje u istraživanju

u sklopu istraživanja samozaposlenosti mladih za završni rad

Ime sugovornika/ce: _____

Istraživač/ica: _____

1. Pristajem sudjelovati u istraživanju. Obaviješten/a sam o pojedinostima istraživanja i o njima posjedujem odgovarajuće pisane informacije.
2. Ovlašćujem istraživača/icu da koristi podatke dobivene putem intervjua.
3. Potvrđujem da:
 - a) Razumijem da je moje sudjelovanje dobrovoljno i da se mogu povući u bilo koje vrijeme bez navođenja razloga i bez ikakvih posljedica.
 - b) Podaci intervjua bit će korišteni isključivo u svrhu ovog istraživanja.
 - c) Povjerljivost podataka zajamčena mi je prema etičkim pravilima znanstvenog rada.
 - d) Obaviješten/a sam da će intervju biti sniman diktafonom i transkribiran.
 - e) Razumijem da nijedan dio razgovora koji će biti korišten za publikacije neće sadržavati podatke koji bi mogli ukazivati na moj identitet.
 - f) Razumijem da će podaci iz razgovora (transkripti i audio snimke) biti sigurno pohranjeni na primjeren način.

Potpis _____ Potpis: _____

(Sugovornik/ca)

(Istraživač/ica)

Mjesto i datum: _____

9. Literatura

- Bauman, Zygmunt (2011). *Tekuća modernost*. Zagreb: Naklada Pelago.
- Beck, Ulrich (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Beck, Ulrich (1996). „O zastarijevanju društvenoznanstvenih pojmova. Osnove teorije reflektivne modernizacije“. *Socijalna ekologija*, 1996 (5): 83-99.
- Castells, Manuel (2000). *Uspon umreženog društva*. Zagreb: Golden marketing.
- Giddens, Anthony (2007). *Sociologija*. Zagreb: Nakladni zavod Globus.
- Granovetter, Mark (1973). „The Strength of Weak Ties“. *American Journal of Sociology*, 78:1360- 1380.
- Haralambos, Michael i Holborn, Martin (2002). *Sociologija – teme i perspektive*. Zagreb: Golden marketing.
- Hundley, Greg (2001). „Why and When are the Self-Employed more Satisfied with their Work?“ *Industrial Relations*, 2001 (2):293-316.
- Ilišin, Vlasta, Bouillet, Dejana, Gvozdanović, Ana, Potočnik, Dunja (2013). *Mladi u vremenu krize*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu i Friedrich Ebert Stiftung.
- Ilišin, Vlasta i Radin, Furio (2007). *Mladi – problem ili resurs*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- Mallon, Mary i Cohen, Laurie (2001). „Time for change? Women's accounts of the move from organizational careers to self-employment“. *British Journal of Management*, 2001 (12): 217-230.
- Martinez, Daniel, Mora, José-Ginés i Vila, Luis E. (2007). „Entrepreneurs, the Self-Employed and Employees Amongst Young European Higher Education Graduates“. *European Journal of Education*, 2007 (1): 99-117.
- Matković, Teo (2009). „Razmjeri, oblici i kvaliteta samozaposlenosti u Hrvatskoj“, u: Vojmir Franičević i Vlado Puljiz (ur.). *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, 131-165.

Milas, Goran (2005). *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Petrić, Mirko (2015). *Kvalitativne metode istraživanja*. Nastavni materijal.

Potočnik, Dunja (2014). „Profesionalne aspiracije i svijet rada u očima mladih“, u: Vlasta Ilišin (ur.). *Sociološki portret hrvatskih studenata*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, 133-168.

Primorac, Jaka (2010). *Promjena strukture rada u kreativnoj ekonomiji: kultura, tranzicija i kreativna klasa. Doktorska disertacija*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet.

Relja, Renata i Šuljug, Zorana (2010). „Novi oblici rada u umreženom društvu“. *Informatologia*, 43 (2): 143-149.

Tomić-Koludrović, Inga i Leburić, Anči (2001). *Skeptična generacija. Životni stilovi mladih u Hrvatskoj*. Zagreb: Alinea.

Tomić-Koludrović, Inga (1999). *Skeptična generacija u protumodernizacijskom kontekstu*. *Politička misao*, 36 (3): 175-193.

Tonković, Željka (2015). *Suvremene sociološke teorije: makro pristupi*. Nastavni materijal.

Tonković, Željka (2016). *Suvremene sociološke teorije: mikro i mikro-makro pristupi*. Nastavni materijal.

Zeman, Zdenko (2004). *Autonomija i odgođena apokalipsa. Sociologijske teorije modernosti i modernizacije*. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada.