

Оригиналан научни рад

Примљено: 25. 5. 2015.

UDK 377:67](497.11)

Ревидирана верзија: 15. 9. 2015.

Одобрено за штампу: 18. 9. 2015.

(НЕ)УСКЛАЂЕНОСТ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА СА АКТУЕЛНИМ ПОТРЕБАМА ИНДУСТРИЈЕ У СРБИЈИ ^a

Марица Шљукић*, Срђан Шљукић

Универзитет у Новом Саду, Филозофски факултет, Одсек за социологију,
Нови Сад, Србија

**maricass19@gmail.com*

Апстракт

У раду се разматра (не)усаглашеност различитих нивоа стручног образовања са актуелним потребама индустрије у Србији, на примеру шест индустријских организација које су различитих структуралних карактеристика и које припадају различитим гранама индустрије (текстилној, хемијској, металској, дрвној, електро/машиној и прехранбеној). Анализа је заснована на резултатима емпиријског истраживања које је у наведеним организацијама реализовано применом метода вишеструког случаја. Основни налази упућују на то да се у оквирима дефинисаног проблема (усклађеност/неусклађеност стручног образовања и индустријског рада у српском друштву) препознају две интересно раздвојене групације актера (послодавци и запослени) који имају различите перцепције квалитета стручног образовања и његове усаглашености са конкретним потребама индустријског процеса рада.

Кључне речи: стручно образовање, индустрија, српско друштво, транзиција, друштвени актери

(IN)COMPATIBILITY OF PROFESSIONAL EDUCATION WITH THE CURRENT NEEDS OF SERBIAN INDUSTRY

Abstract

In this paper the authors deal with the (in)compatibility of the different levels of professional education with the need of industry in Serbia, using the example of the six industrial organizations. These industrial organizations have got different structural characteristics and belong to different branches of industry (textile, chemical, metal,

^a Текст је настао као резултат рада на пројекту „Промене у друштвеној структури и покретљивости као чиниоци европских интеграција Републике Србије, са посебним освртом на АП Војводину“ (бр. пројекта 179053), који финансира Министарство просвете и науке Владе Републике Србије.

wood, electromechanical and food processing). The analysis is based on the results of empirical research, which has been realized by the multiple case method. The main findings make us think that it is possible (within the framework of the defined problem) to recognize two groups of social actors (employers and employees) with different interests and different perception of quality of professional education and its compatibility with the needs of industrial process of work.

Key words: industry, professional education, Serbian society, social actors, transition

УВОД

Нужна и све јача повезаност знања, образовања и привреде, једна је од изузетно присутних тема у друштвеним наукама у последњих тридесет и више година. У великом броју радова наглашава се да живимо у „доба људског капитала“, као и да економски успех појединаца, али и целих економија зависи од инвестиција у знање и образовање.¹ Такође се констатује да уместо израза капиталистичка економија треба користити изразе економија људског капитала или економија знања као капитала. Савремене економије траже да људи инвестирају у стицање знања, вештина и информација („образовни капитал“), не само у млађим годинама, већ током целог радног века (Becker, 2006; Kokić, 2009). Произлази да укупан привредни развој, па тако и индустријски, у великој мери зависи од процеса и система образовања, како у свету тако и код нас.

Анализа (не)комплементарности формалног стручног образовања и потреба актуелне трансформисане индустрије у српском друштву представља један од аспеката ширег социолошког проблема – проблема структуралних друштвених промена, односно утицаја тих промена на сферу организовања индустријског рада у транзицији. Имајући у виду чињеницу да српско друштво већ четврт века пролази кроз тзв. процес транзиције, односно свеукупне друштвене трансформације, јавила се потреба да се установе карактеристике међуодноса стручног образовања и потреба организованог индустријског рада (који се у овом тексту схвата као основа свеукупног друштвеног развоја).

Успешна комуникација између сфере формалног образовања и индустрије (као и привреде уопште) подразумева, са једне стране, јасне, прецизне и систематичне захтеве, односно потребе, које би индустрија упућивала сектору образовања, а на које би тај сектор имао адекватне одговоре; са друге стране, она обухвата и укључивање нових научних достигнућа у сферу (индустријског) рада, посредством

¹ Пораст инвестирања у развој „људског капитала“ сматра се најубедљивијим показатељем експанзије школовања (Матејић Ђуричић и Филиповић, 2014).

процеса „онаучавања“². У досадашњем току индустријског развоја српског друштва ова комуникација је увек била опосредована низом проблема и одвијала се у различитим вредносним (идеолошким) оквирима. Основни проблем је у томе што је процес индустријализације у Србији неконтинуиран, идеолошки оптерећен и „искидан“, па као такав „не представља најпогодније тло за развој доследних и јасних порука образовном систему о томе какви су захтеви индустрије“ (Шљукић и Шљукић, 2011, стр. 110).

Реформе стручног образовања које су карактерисале период командно-планске привреде, а чија се суштина састојала у институционалној промени и одређивању дужине школовања, у одређивању начина школовања и у реструктурисању наставних планова и програма, уз посебно вођење рачуна о односу општег и стручног дела наставних садржаја (Milošević, 1990, стр. 43), нису оспособиле образовни систем да адекватно одговори на захтеве привреде (и уже, индустрије) за предузетништвом, који су се јавили у трансформационом периоду³. Циљ истраживања, чији се резултати разматрају у овом раду, био је да се испита да ли образовни систем препознаје потребе индустрије за одговарајућим кадровима, као и да ли запослени у индустрији увиђају значај перманентног образовања. У складу са постављеним циљем, а на основу увида у резултате ранијих сличних истраживања и теоријских разматрања (Milošević, 1990; Вукадиновић, 2011) у раду се полази од две претпоставке: 1) да постоји извесна неусклађеност свих нивоа формалног стручног образовања са потребама, односно захтевима индустрије и 2) да услед тешког положаја индустрије у Србији (несигурност тржишта, неизвесност радног места, мале плате и сл.) запослени који се боре за опстанак показују тек минималну мотивацију за додатним образовањем.

МЕТОД

Подаци који ће се интерпретирати и анализирати у овом раду, а који се односе на процене адекватности стручног образовања за рад у индустрији, представљају сегмент обимне емпиријске грађе прикупљене са циљем да се установе утицаји структуралних друштвених промена на организовање индустријског рада у савременом српском друштву. Емпиријска грађа је прикупљена на основу директног истраживања на „терену“, односно у одабраним индустријским организацијама. Утврђивање најадекватнијег метода за истра-

² О појму „онаучавања“ рада опширније у: Milošević, 2004.

³ Опширније о томе у: Шљукић и Шљукић, 2011.

живање наведеног проблема⁴ није било једноставан задатак и, како то у социолошким истраживањима често бива, његов одабир није био резултат само сазнајних потреба, него и потребе да се из несигурних и неизвесних „теренских услова“ извуче максимум. Приликом осмишљавања истраживања и прелиминарних испитивања „терена“, постало је јасно да ће прикупљање података бити тешко из више разлога, а највећи проблем је представљала затвореност организација, што је тренд запажен и у развијеним западним друштвима и који је већ регистрован као ограничавајући чинилац у социолошким студијама организационих структура, система и процеса.⁵ Имајући у виду наведене отежавајуће околности, као и комплексност самог истраживањског проблема, најадекватнијим се показао метод вишеструког случаја и то не само у погледу „теренских ограничења“ него и у сазнајном погледу.

На одабир метода (вишеструког) случаја утицала је његова успешна примена у неколико ранијих истраживања индустријских организација (Lawrence & Lorsch, 1967; Galbraith, 1968; Eisenhardt, 1989), односно чињеница да се овај квалитативни истраживачки метод показао најадекватнијим у истраживању комплексних истраживачких проблема, пре свега зато што га карактерише разноврсност извора и података (Yin, 2009; Baxter & Jack, 2008). Осим тога он се сматра незамењивим када се ради о свестраном проучавању установа и организација (Милић, 2011, стр. 125).

Дакле, истраживање представља вишеструку студију случаја (*multiple case study*), којом је обухваћено шест индустријских организација из различитих сектора индустрије: текстилна (организација за производњу одевних предмета), хемијска (организација за производњу и промет хемијских средстава за индустрију), металска (организација за производњу акумулатора), дрвна (организација за производњу плочастог намештаја), електро/машинска (организација за производњу објеката инфраструктуре – електричних стубова, монтажних објеката – за различите облике електро монтаже и инсталација) и прехранбена индустрија (организација за прераду поврћа, производњу зачина и функционалне хране). За све наведене (под)ране индустрије може се рећи да су у периоду командно планске привреде

⁴ Овде се мисли и на истраживање ширег проблема који се односи на испитивање међуутицаја структуралних друштвених промена и трансформативних процеса у индустрији, али и на истраживање ужег проблема који се тиче (не)усклађености стручног образовања са актуелним потребама индустрије.

⁵ О томе опширније у: Мојић, 2010.

биле релативно развијене, а да су у актуелном процесу привредне и свеукупне друштвене трансформације доживеле опадање.⁶

Случајеви су пажљиво одабрани, при чему се осим припадности различитом индустријском сектору водило рачуна о томе да одабране организације буду и различите величине (у погледу броја запослених, као и у погледу обима производње), као и да имају релативно дуго временско трајање (четири организације су основане још у социјалистичком периоду, а две су формиране у „раном“ периоду тзв. транзиције).⁷ У погледу техничко-технолошке развијености, у свим организацијама је развијена аутоматизована и полуаутоматизована производња, а одлучивање је централизовано.

Подаци који ће се у тексту разматрати добијени су применом квалитативне технике за прикупљање података, односно структурисаног интервјуа (који је обављен са послодавцима, односно власницима и/или високим менаџерима истраживаних организација), и на основу примене инструмента за квантитативно прикупљање података, односно упитника (чијом применом су прикупљени подаци од запослених).⁸ На комбиновање структурисаног интервјуа и упитника је

⁶ Према расположивим подацима Привредне коморе Србије (Privredna komora Srbije, 2013), у периоду истраживања (2011–2013. год.) у текстилној индустрији је покривеност увоза извозом била 76.6%; хемијска индустрија бележила је пад производње хемикалија и хемијских производа за 18.5%, при чему је увоз ових производа био смањен за 28%, а увоз се повећао за 5%; покривеност увоза извозом у металској и електро индустрији је износила 55.4%; дрвну индустрију је карактерисало повећање суфицита производа од дрвета, док је производњу плоча карактерисао дефицит; у оквиру прехранбене индустрије, прерада и конзервирање воћа и поврћа бележила је пад производње за 2%.

⁷ У тренутку прикупљања података, фабрика из сектора текстилне индустрије имала је укупно 67 запослених; фабрика из сектора хемијске индустрије је имала свега 15 запослених (реч је о малој фабрици, најмањој у узорку); у фабрици из сектора металске индустрије је било 746 запослених, од чега су 202 били сезонци; фабрика из сектора дрвне индустрије је у тренутку истраживања имала 171 запосленог; фабрика из сектора електро/машинске индустрије 208, а фабрика из сектора прехранбене индустрије 282. Значајно је напоменути да су се текстилна и хемијска фабрика развиле из мањих породичних предузећа; да је фабрика из сектора металске индустрије (основана половином двадесетог века) током приватизације ушла у састав једног концерна; да фабрика из сектора дрвне индустрије послује у оквиру шире трговачке компаније (за коју искључиво производи намештај); да је фабрика из сектора металске индустрије у тренутку истраживања била „фирма ћерка“ једне шире компаније која послује у оквиру великог јавног предузећа, а да се тренутно вратила у оквир компаније од које се пре 10-ак година одвојила; да је фабрика из сектора прехранбене индустрије (такође основана половином двадесетог века) током приватизације постала део једне пословне групације.

⁸ Осим наведеног, у истраживању се до података дошло и уз помоћ непосредног посматрања, а тако добијени увиди су бележени у посебне теренске дневнике.

утицала њихова успешна упоредна примена у великом броју истраживања реализованих у друштвеним наукама.⁹

Интервју је сачињен од шест структуралних целина, од којих је једна посвећена проблемима (не)усклађености рада и образовања, односно сагледавању потреба и захтева индустријског рада са једне, и понуда система формалног стручног образовања, са друге стране. Интервјуи су обављени са по једним саговорником из сваке од шест истраживаних организација. У организацијама из сектора текстилне, хемијске и дрвне индустрије разговор је обављен са власницима, у организацији из сектора металске индустрије са високим менаџером задуженим за област људских ресурса, а у организацијама из сектора електро/машинске и прехранбене индустрије са генералним директором.¹⁰

Упитник је такође састављен од шест група питања доминантно затвореног типа, од којих је једна група посвећена искуствима испитаника са формалним образовањем које су стекли у процесу припрема за укључивање у индустријски процес рада. Употребом упитника прикупљени су подаци од укупно 147 запослених (текстилна фабрика 15, хемијска 6, металска 25, дрвна 30, електро/машинска 49 и прехранбена 22). Узорак испитаника је вишеструко стратификован (према полу, образовању, радном месту, узрасту, годинама радног стажа) у свакој организацији, а у складу са могућностима (објективним ограничењима), односно у складу са специфичним карактеристикама организација.¹¹ На овом месту је важно напоменути да

Коришћена је и доступна архивска грађа, монографије фабрика, као и резултати интерних фабричких истраживања, затим подаци о реализованим процесима стандардизације, подаци о структури организација и различите административне евиденције. Уз наведене податке коришћени су (у оним организацијама где је тога било) писани материјали о стратегији будућег пословања компаније доступни за екстерна лица, као и подаци са официјелних интернет презентација компанија и подаци (информације) о компанијама из писаних и електронских медија. Поред тога, коришћени су и подаци Републичког завода за статистику, као и подаци различитих економских институција, пре свега Привредне коморе Србије. Наведени извори су омогућили добијање бројних информација значајних за анализу других димензија ширег истраживаног проблема (утицаја друштвених промена на организовање индустријског рада), које нису у фокусу овог текста.

⁹ У тексту *Integrating quantitative and qualitative research: how is it done?* А. Брајман (Bryman, 2006) анализира 232 истраживања у којима су они комбиновани.

¹⁰ Током реализације интервјуа, саговорници су у вези са одговорима на нека питања консултовали администрацију из различитих организационих подјединица у циљу добијања прецизнијих и конкретнијих одговора.

¹¹ У појединим организацијама доминирају млађи радници, а у већини доминирају мушкарци (осим у текстилној фабрици). До испитаника је било веома тешко доћи због неспремности представника управе да омогуће приступ великом

је прикупљање података било тежак и мукотрпан посао, пре свега због већ споменуте изразите затворености индустријских организација у Србији.¹² Релативно мали број испитаника ограничава могућност уопштавања података, али даје могућност претпостављања, односно обликовања хипотетичког оквира за будућа истраживања.

Карактеристика примене метода вишеструког случаја јесте дуг процес прикупљања података (услед коришћења великог броја разноврсних података из различитих извора¹³). То се и у случају овог истраживања потврдило, па су подаци прикупљани годину и девет месеци (од јула 2011. до марта 2013. године). Услед тога јавила се потреба за континуираном, односно секвенцијалном анализом прикупљених података, која је омогућила сређивање емпиријске грађе и њено свођење на меру релевантних података употребљивих за анализу.

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ДИСКУСИЈА

Укључивању актера у процес организованог индустријског рада претходи припрема у виду различитих облика и нивоа институционализованог, формалног стручног образовања. Под стручним образовањем се овде подразумева средње, више и високо образовање које има за циљ омогућавање стицања знања и вештина потребних за укључивање у различита подручја јавне сфере рада. Формално образовање може бити схваћено као припрема за рад у индустрији само уколико је усклађено са општим и специфичним захтевима таквог процеса рада, или барем уколико им је једним (значајним) делом прилагођено.¹⁴

С обзиром на то да су испитаници (запослени у производњи/преради) своја знања и вештине стицали у оквирима различитих образовних система, потребно је направити кратак осврт на ближу

(већем) броју запослених (то се посебно односи на представнике управа металске и прехрамбене индустрије).

¹² Управе великог броја организација које су контактиране одбиле су учешће у истраживању уз образложење да је политика компаније да се не дају информације екстерним лицима. Са друге стране, представници управе појединих организација које су истраживане често су изражавали сумњичавост и наступали врло опрезно.

¹³ Због потреба наведених ширих циљева истраживања.

¹⁴ Овде је потребно нагласити да, иако је стручно образовање које не кореспондира са потребама привреде (индустрије) нерационално и бескорисно, целокупан образовни систем не може се свести само на ускостручну специјализацију, јер се укидањем осталих димензија образовања (коју уносе општеобразовни садржаји) актери рада своде на људе „једне димензије“. Осим тога, уско стручно знање (обука) не омогућава потенцирану флексибилност, која је потребна због интензивних и брзих мењања процеса рада услед његовог интензивног „онаучавања“.

историју образовања. Наиме, раздобље од краја Другог светског рата па до половине осамдесетих година двадесетог века обележиле су три образовне реформе. У оквиру првог периода развоја образовног система, који је уследио одмах након Другог светског рата и трајао до краја педесетих година двадесетог века, наглашаван је значај практичне обуке која се сматрала најбитнијом за рад у производним погонима, уз истовремено запостављање општег знања. Други период, који је трајао од краја педесетих до половине седамдесетих година двадесетог века, донео је извесне промене. Те су се промене односиле на придруживање фонда општестручних и општеобразовних садржаја практичној обуци, која је и даље чинила основу стручног образовања радника. Од половине седамдесетих до половине осамдесетих година двадесетог века, образовање радника за струку је било ограничено на две године „позивноусмереног“ образовања (после заједничких основа средњег образовања), уз значајно мањи удео практичног образовања. Током друге половине осамдесетих година двадесетог века започео је четврти период, који карактерише раскидање са праксом из претходног периода, а будући радници се након осмогодишње основне школе образују у средњим стручним школама трећег и четвртог степена, у којима стичу нешто садржајније стручно образовање (Милошевић, 1990, стр. 41–44). Такав облик средњег стручног образовања, уз мање измене, траје до данас.

Наведена периодизација је значајна из више разлога. Осим што указује на особеност обликовања образовног процеса у различитим фазама послератног друштвеног развоја, она индиректно упућује на констатацију да током тог обликовања нису (до краја) уважене потребе радног процеса, јер се временом умањивао обим стручног, а проширивао обим општег образовања, што се касније испоставило као значајан проблем јер та знања у процесу рада нису (била) директно искористива. Уз све наведено, ова периодизација је значајна и за разумевање различитих пракси формалног образовања у којима су формирано испитаници, а тиме и за интерпретацију њихових одговора.

У складу са циљем овог рада, у тексту који следи прво ће бити указано на ставове послодавца (власника, високих менаџера, директора) о усаглашености формалног стручног образовања са конкретним захтевима индустрије (на основу искуства са запосленима), а потом ће се, на основу процена и искуства запослених, размотрити следећи аспекти међуодноса индустријског рада и стручног образовања: адекватност стеченог стручног образовања, усклађеност квалификација и радног места, те потребе и могућности за додатним образовањем у оквиру организације и изван ње.

Међутим, пре свега потребно је навести пар основних информација о карактеристикама испитаника које су релевантне за истраживани проблем. Први потребан податак тиче се степена њиховог

образовања. У укупном узорку испитаника најбројнији су они са завршеном средњом школом (94 испитаника, односно 63.9%), затим следе факултетски образовани (21, односно 14.3%), они који су завршили школу за ВКВ раднике (13, односно 8.8%), они са вишом школом (9, односно 6.1%), основном школом (4, односно 2.7%), те они који су завршили школу за КВ раднике и они са непотпуном средњом школом (по троје, односно по 2.0%). Старост испитаника је друга значајна информација, посредством које се установљава период у коме су се образовали за струку. Најбројнији су они који су рођени у периоду 1971–1980. (60, односно 40.8%), затим следе они који су рођени у периоду 1961–1970. (37, односно 25.2%), они који су годиште 1981–1990. (36, односно 24.5%), и, напослетку, они који су рођени између 1951. и 1960. године (11, односно 7.5%).¹⁵ На основу старости испитаника, приметно је да је нешто више од две трећине њих образовано у четвртом периоду, да је четвртина образована у трећем периоду, а тек 7.5% у другом периоду.¹⁶

(Не)усклађеност стручног образовања са актуелним потребама индустрије: становиште послодаваца

Актуелна трансформација српског друштва у сфери тржишно оријентисане привреде, условила је инсистирање на потреби за развијањем другачијих вештина и способности актера укључених у процес индустријског рада, од оних које су биле подстицане у току формалног стручног образовања у претходном периоду командно-планске привреде. Већи део индустрије је девастиран у процесу транзиције, а оно што је од ње преостало покушава да се, уз константне манифестне и латентне тешкоће, прилагоди наметнутом неолибералном концепту развоја, између осталог постављајући систему образовања недовољно јасне, односно неартикулисане нове задатке и стандарде. Упркос експанзији високошколских установа које претендују (декларативно) да пруже високо стручно образовање које је у складу са измењеним потребама тржишта, послодавци се у Србији готово константно жале на неадекватно образовање запослених, а пре свега на неприлагођено и непотпуно високо образовање. Осим тога, они проблем виде и у томе што образовни систем у Србији обликује кадрове који су на тржишту рада непрепознатљиви.¹⁷

¹⁵ Два процента испитаника (њих троје) нису желела да наведу године старости.

¹⁶ Овде се, пре свега, мисли на стручно образовање, па из ових података треба изоставити испитанике који имају само основно образовање (2.7%). Међу тим испитаницима двоје припада старосној групи 1961–1970, а двоје групи 1971–1980.

¹⁷ Опширније у: Шљукић и Шљукић, 2011.

Врло слични проблеми примећени су и у индустријским организацијама обухваћеним студијом. Наиме, у свих шест организација власници, односно високи менаџери, указују на проблеме које имају услед неадекватног, непотпуног или лошег образовања (потенцијалних) запослених, за које сматрају да је готово потпуно неприлагођено измењеним потребама индустрије. Констатована неадекватност и неприлагођеност образовања је вишеслојна и обухвата низ специфичних проблема, у зависности од тога о којој области индустрије је реч.

Послодавци из организација које припадају сектору хемијске, металске, дрвне и прехранбене индустрије, као посебан проблем на релацији између индустријског рада и формалног стручног образовања виде оскудицу у компетентним менаџерима. Осим неадекватног и непотпуног образовања (знања) младих менаџера, проблем понекад представља и њихова нефлексибилност, односно неспремност на додатно образовање. У периоду истраживања, проблем „дефицита“ квалитетних менаџера је посебно био наглашен у фабрици из сектора металске индустрије, из које је након приватизације (2006. године) нагло отишла „гарнитура“ искусних управљачких кадрова (па је структура менаџмента након приватизације потпуно измењена). Истовремено, у наведеним организацијама је мањи проблем представљало неадекватно или непотпуно образовање погонских радника (иако је и то констатовано као проблем), јер је за посао који обављају често довољна кратка обука.¹⁸

И у текстилној и електро/машинској индустрији послодавци су сагласни са тим да је образовни систем у Србији лош и неприлагођен потребама индустрије. Међутим, у ове две истраживане организације запажено је још неколико специфичних проблема. Наиме, обе организације наилазе на тешкоће приликом ангажовања запослених (пре свега, погонских радника), услед непостојања стручних школа (или смерова), или услед њиховог укидања.¹⁹ Смањење броја стручних школа за образовање радника у складу са потребама текстилне индустрије представља велики проблем за истражену организацију из ове индустријске гране, јер је све мање млађих радника који би могли бити ангажовани у процесу шивења. То ће, дугорочно гледано, принудити власнике да аутоматизују производњу (под условом да за то прикупе средства). Овај податак је посебно занимљив ако се сагледа у контексту Рифкинове (Rifkin, 2004) тезе о крају рада, у оквиру које се процес искључивања људи из сфере индустријског рада објашњава као последица техничко-технолошког унапређења

¹⁸ Овај податак указује на актуелност Брејвермановог становишта (Braverman, 1983) о деквалификацији рада, односно радника у капитализму.

¹⁹ Тај проблем је делимично изражен и у организацији из сектора металске индустрије.

процеса рада. Случај текстилне фабрике упућује на то да је на снази обрнут процес (барем у овој истраживаној компанији), односно да се управо услед недостатка (образоване) радне снаге јавља потреба за њеном техничком компензацијом.

У организацији из сектора електро/машинске индустрије послодавци наилазе и на проблем идентификације (препознатљивости) појединих инжењерских занимања обликованих у процесу формалног високог образовања, а проблем им представља и отежана и компликована процедура нострификавања иностраних диплома, услед чега често губе могућност ангажовања врских стручњака.

Док се, са једне стране, у бројним потребним стручним профилима (углавном за обављање специфичних погонских послова²⁰) у истраженим организацијама оскудева, са друге стране послодавци истражених организација примећују суфицит рачунарских техничара приликом конкурисања за различита радна места у организацијама. Прекобројност овог кадра би се могла схватити као последица релативно ниског техничко-технолошког степена развоја српске индустрије (уз чињеницу да је индустрија током транзиције девастирана). Виши ниво техничко-технолошког развоја ове кључне привредне гране је тешко остварив јер захтева велике и континуиране инвестиције до којих, изузев у спорадичним случајевима, током досадашњег транзиционог периода није дошло.

Послодавци, односно власници и високи менаџери индустријских организација обухваћених студијом нису, дакле, задовољни знањем којим располажу њихови запослени (актуелни и потенцијални), као ни актуелним формалним стручним образовањем у целини. Већина испитаних радника, међутим, не дели њихово мишљење.

(Не)усклађеност стручног образовања са актуелним потребама индустрије: становиште запослених

(Не)довољност стручног образовања за рад у индустрији. За разлику од послодаваца, запослени²¹ који су испитани у шест наведених индустријских организација сматрају да је стручно знање које су стекли у процесу институционализованог образовања сасвим довољно (76 испитаника, односно 51.7%) или делимично довољно (44, односно 29.9%) за рад у организацији. Да стручно образовање није било адекватна припрема за рад у индустрији, сматра 25 (17%) испитаника, али увидом у податке о додатној обуци види се да је само њих 11 (7.5%) навело да су се за рад додатно обучавали. Посматрано по фабрикама, у пет од шест индустријских организација у којима је

²⁰ Ради се углавном о стручним профилима из машинске струке.

²¹ Односи се на све запослене (различитих нивоа стручног образовања).

обављено истраживање већина испитаника је нагласила да им је стечено знање довољно за рад у организацији. Изузетак су испитаници из организације хемијске индустрије, од којих је половина незадовољна стеченим знањем, а трећина је само делимично задовољна. Могуће је претпоставити да конкретни захтеви менаџмента (или самог процеса производње) ове организације превазилазе знања и вештине којима располажу запослени.

У анализи одговора испитаника на питање о томе да ли је стечено знање довољно за рад у организацији, посебно је обрађена пажња на испитанике са вишим (9, односно 6.1%) и високим образовањем (21, односно 14.3%)²², јер се притужбе послодаваца, у погледу неадекватности стеченог знања у процесу формалног образовања, највише односе на ову категорију запослених.²³ И у овом случају је уочен делимичан несклад у ставовима/перцепцијама послодаваца са једне, и високообразованих кадрова, са друге стране. Наиме, апсолутна већина високообразованих испитаника, као и оних са вишим образовањем у текстилној, дрвној, и електро/машинској фабрици сматра да је образовање за струку сасвим довољно за рад у индустријским организацијама у којима су запослени. То сматра и половина запослених високообразованих испитаника из организације металске индустрије и нешто више од трећине из организације из сектора прехранбене индустрије. Релативно су незадовољни образовањем високообразовани испитаници из организације из сектора хемијске индустрије (сви су дали одговор да је стечено стручно образовање само делимично довољно за рад у њиховој организацији), као и две трећине високообразованих испитаника из фабрике из сектора прехранбене индустрије, који такође сматрају да је стручно образовање само делимично довољно. Да је високо образовање ипак довољно за рад у индустрији сматра четвртина високообразованих из фабрике која припада сектору металске индустрије, као и половина испитаника са вишим образовањем из фабрике из сектора дрвне индустрије.

²² У организацији из сектора текстилне индустрије само један испитаник има високо образовање; у организацији из сектора хемијске индустрије – двоје; у организацији из сектора металске индустрије – четворо, у организацији из сектора дрвне индустрије високообразованих је петоро, а испитаника са вишом школом је двоје; у организацији из сектора електро/машинске индустрије један испитаник има високо, а седморо више образовање; у организацији из сектора прехранбене индустрије високообразованих је осморо.

²³ Тај податак се може схватити и као један од фактора ограничавања процеса „онаучавања“ индустријског рада у истраживаним организацијама.

Када је реч посебно о испитаницима нижих степена стручне спреме, нешто више од половине у укупном узорку сматра да је знање стечено у процесу стручног образовања сасвим довољно за обављање конкретних радних задатака у индустрији, нешто мање од трећине да је делимично довољно, њих 13 (11.1%) да није, а десеторо (8.5%) да је потребна додатна обука.

Изненадио је податак да су стручним образовањем најмање незадовољни испитаници који су школовани у трећем периоду, односно у периоду који је карактерисало стручно образовање ограничено на две године („позивноусмерено“ образовање) са значајно мањим уделом практичног образовања. Уз потенцијални одговор да је и такво знање било боље од оног које се касније стицало, могло би се, међутим, претпоставити и то да су очекивања управе, као и сложеност радних задатака у периоду када су се ти испитаници запошљавали били другачији, а да су они у међувремену стекли искуство које им омогућава (према њиховим перцепцијама) да се прилагоде новим захтевима организације.

Даље разматрање одговора на ово питање указује на још један занимљив податак. Наиме, у свакој од шест истраживаних организација постоји одређен број испитаника који сматра да им је стечено образовање сасвим довољно за посао који обављају, иако се њихово формално занимање (за које су се образовали) потпуно разликује од онога што раде у организацији. Међутим, како су послови које свакодневно обављају на радном месту углавном рутински, односно чине их једноставне радне операције, објашњење је да је за то свака квалификација довољна или да чак није ни потребна. Исто објашњење важи и за троје испитаника који имају завршену само основну школу, а који су мишљења да им је знање које су стекли пре него што су почели да раде сасвим довољно.

Испитаницима је постављено и питање да ли је током школовања било сувишног градива, а занимљиво је да је само у организацији из сектора металске индустрије апсолутна већина испитаника (14, односно 56.0%) дала потврдан одговор. У организацији из сектора хемијске индустрије потврдно је на ово питање одговорила половина испитаника (њих троје), док је, са друге стране, у организацији из сектора текстилне индустрије 11 од укупно 15 испитаника (73.3%) одговорило да није било сувишног градива. Негативан одговор дао је и 21 испитаник (42.9%) из електро/машинске фабрике и њих 10 (45.4%) из организације прехранбене индустрије.

Ово упућује на претпоставку да извршан део запослених у индустрији очекује од образовања ипак нешто више од пуке стручне обуке, што није у складу са присутним стереотипом да у тој привредној области постоји отпор према практично неупотребљивим знањима. Та претпоставка донекле наилази на потврду и у одговори-

ма испитаника на питање какво би требало да буде образовање за струку. Само 23 (15.6%) испитаника у укупном узорку сматра да образовање треба да буде искључиво стручно, њих 73 (49.6%) сматра да треба да буде више стручно, али да садржи и општа знања, док 36 (24.5%) испитаника сматра да образовање за струку треба да буде опширно, односно да њиме подједнако треба да буду обухваћена и стручна и општа знања.²⁴ Дистрибуција одговора испитаника на ово питање, гледано по организацијама, прилично је уједначена, односно слична, а у потпуном је складу са дистрибуцијом укупних одговора. Изузетак је једино организација из сектора хемијске индустрије, у којој се 5 од 6 испитаника определило за одговор да образовање треба да је више стручно, а мање опште. „Искакање“ ове организације не изненађује будући да је у њој највише незадовољних стручним образовањем.

Усклађеност квалификација и радног места. Процена испитаника о томе да ли им је стечено знање довољно за рад у организацији у извесној је равнотежи са проценом усклађености њихових квалификација са захтевима радног места. Дистрибуција одговора на питање да ли су свакодневне радне активности испитаника у складу са њиховим образовним квалификацијама приказана је у Табели 1, а за њено разумевање није довољно узети у обзир само образовне квалификације испитаника, него и карактеристике самог начина организовања рада који је такође релевантан фактор у постојању извесног несклада.²⁵ Детаљнија анализа одговора испитаника показује да се извешан број радника (неформално) преквалификовао да би сачувао посао, што делимично објашњава проценте из прве две колоне Табеле 1. Занимљив је податак да радно место, гледано са аспекта стечених образовних квалификација, потпуно одговара (само) трећини испитаника.

²⁴ Девет испитаника (6.1%) је на питање какво би требало да буде образовање за струку одговорило да не зна, а шесторо (4.1%) нису дали одговор на питање.

²⁵ Имајући у виду чињеницу да су послодавци у индустријским организацијама обухваћеним студијом изразили незадовољство квалитетом и обимом стручног знања радника, занимљив је податак да нешто више од трећине (34.0%) укупног броја испитаника сматра да у индустријској организацији у којој раде не постоје услови који би омогућили радницима да испоље знања и способности којима располажу. Дакле, из ове перспективе изгледа да проблем није само у неадекватном и недовољном знању радника, него и у чињеници да они, због ограничавајућих или непостојећих услова у организацији, нису у могућности да та знања испоље и адекватно примене.

Табела 1. Дистрибуција одговора испитаника на питање да ли радно место одговара њиховим образовним квалификацијама

Table 1. Distribution of the answers to the question whether one's workplace matches one's qualifications

	I	II	III	IV	V	VI	Укупно
Уопште ми не одговара	(1) 6.7%	-	(4) 16.0%	(3) 10.0%	-	(4) 18.2%	(12) 8.2%
Делимично ми не одговара	-	(1) 16.7%	(3) 12.0%	-	(4) 8.2%	(2) 9.1%	(10) 6.8%
Одговара ми у извесној мери	(6) 40.0%	(5) 83.3%	(9) 36.0%	(21) 70.0%	(17) 34.7%	(9) 40.9%	(67) 45.6%
Потпуно ми одговара	(7) 46.7%	-	(7) 28.0%	(4) 13.3%	(28) 57.1%	(6) 27.3%	(52) 35.4%
Без одговора	(1) 6.7%	-	(2) 8.0%	(2) 6.7%	-	(1) 4.5%	(6) 4.1%
Укупно	(15) 100.0%	(6) 100.0%	(25) 100.0%	(30) 100.0%	(49) 100.0%	(22) 100.0%	(147) 100.0%

Легенда: I – организација из сектора текстилне индустрије, II – организација из сектора хемијске индустрије, III – организација из сектора металске индустрије, IV – организација из сектора дрвне индустрије, V – организација из сектора електро/машинске индустрије и VI – организација из сектора прехранбене индустрије.

Додатна обука у организацијама. Додатна обука запослених организује се у пет од шест истражених организација. Нема је једино у текстилној фабрици, услед непостојања интересовања запослених, како тврде послодавци. Међутим, упркос чињеници да се додатна обука организује, такав вид стручног усавршавања користи тек 31 (21.1%) испитаник, њих 10 (6.8%) тврди да се обука организује само за менаџере, 29 (19.7%) испитанка не зна да ли у њиховој организацији постоји могућност додатног стручног усавршавања, а њих 68 (46.2%) сматра да у њиховим организацијама нема додатне обуке.²⁶ Велика концентрација испитаника око одговора „не“ и „не знам“, могла би се објаснити специфичним и циљаним обукама које се ор-

²⁶ Пет испитаника (3.4%) је навело да је упознато са тим да у њиховим организацијама има додатне обуке, али да за њу нису заинтересовани; двоје (1.4%) је навело да не стиже додатно да се обучава у организацији, а двоје (1.4%) нису дали одговор на питање.

ганизују у организацијама, а којима нису обухваћени сви запослени, затим недовољном транспарентношћу процеса додатне обуке, његовом нередовношћу (или спорадичношћу), а могуће објашњење је и незаинтересованост (не само за властито усавршавање, него и за оно што се у организацији дешава). Последњу претпоставку би могао да потврди податак да се чак 131 (89.1%) испитаник у тренутку истраживања није додатно образовао изван организације у којој је запослен, од чега је тек њих 6 навело да немају могућности за то. Истини за вољу, 33 (22.4%) испитаника који се нису додатно обучавали изван организације изразили су намеру да то у будућности учине.

ЗАКЉУЧАК

Приказани резултати у одређеној мери потврђују прву претпоставку, да постоји извесна неусклађеност свих нивоа стручног образовања са захтевима индустрије. Потпуно потврђивање претпоставке онемогућава констатација да се у погледу те неусклађености процене послодаваца и запослених не подударују, односно да су квалитетом стручног образовања незадовољнији послодавци. Са друге стране, може се рећи да се друга претпоставка, која се односи на то да запослени показују тек минималну мотивацију за додатним образовањем, потврдила.

Целокупна анализа података о међуодносу рада (потреба рада) и образовања, прикупљених у оквиру представљене студије вишеструког случаја, указује на то да је реч о комплексном и вишедимензионалном односу у коме су интересно раздвојене две групације актера. Са једне стране су припадници управе, односно послодавци, који имају једна очекивања од образовног и радног процеса и који су због слабе реализације тих очекивања незадовољни, а са друге стране су запослени који имају другачија очекивања у процесу рада и којима неусклађеност рада и образовања није у „фокусу“, барем док не почне да представља озбиљну претњу за сигурност радног места, али ни то не важи за све.

Несклад образовања (знања) са потребама индустрије није само проблем стагнације/регреса индустрије као привредног сектора, па чак ни привреде у целини. Реч је о проблему који се директно и индиректно пројектује на целокупно друштво, јер је индустријски развој основа свеукупног друштвеног развоја, што показују искуства најразвијенијих друштава, а бројни научни радови указују на кључну улогу индустрије у ревитализацији српског друштва (Ђуровић, 1986; Вуковић, 2012; Savić, 2010; Марјановић и Марјановић, 2014). Дугорочни несклад стручног образовања и потреба индустрије би, уз остале ограничавајуће факторе, могао додатно да угрози ионако девестирану српску индустрију.

ЛИТЕРАТУРА

- Baxter, P. & Jack, S. (2008). Qualitative Case Study Methodology: Study Design and Implementation for Novice Researchers. *The Qualitative Report*, 4, 544–559.
- Becker, G.S. (2006). The Age of Human Capital. In Lauder, H., Brown, P., Dillabough, J.-A. & Halsey, A.H. (ed.), *Education, Globalization and Social Change*, (pp. 292–294). Oxford: Oxford University Press.
- Braverman, H. (1983). *Rad i monopolistički kapital: degradacija rada u dvadesetom stoljeću* [Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century]. Zagreb: Globus.
- Bryman, Alan (2006). Integrating quantitative and qualitative research: how is it done? *Qualitative Research*, 6 (1), 97–113.
- Вукадиновић, Ђ. (Ур.) (2011). *Образовање у транзицији* [Education In Transition]. *Нова српска политичка мисао*, посебно издање, XIX(2).
- Вуковић, С. (2012). *Српско друштво и економија (1918–1992)* [Serbian society and economy (1918–1992)]. Сремски Карловци: Издавачка књижарница Зорана Стојановића.
- Galbraith, J. R. (1968). *Environmental and Technological Determinants of Organization Design: A Case Study*. <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/47606/environmentalecoogalb.pdf?sequence=1>
- Ђurović, S. (1986). *Državna intervencija u industriji Jugoslavije (1918–1941)* [State intervention in the industry of Yugoslavia (1918–1941)]. Beograd: ISI.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *The Academy of Management Review*, 14(4), 532–550.
- Koković, D. (2009). *Društvo i obrazovni kapital* [Society and educational equity]. Novi Sad: Mediterran Publishing.
- Lawrence, P. R. & Lorsch J. W. (1967). Differentiation and Integration in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 12(1), 1–47.
- Марјановић, В. и Марјановић, М. (2014). Подстицање развоја индустрије као кључна детерминанта стратегије реструктурирања привреде Републике Србије [Stimulation Of Industrial Development As The Key Determinant Of The Strategy Of Serbian Economic Restructuring]. *ТЕМЕ*, 4, 1425–1444.
- Матејић Ђуричић, З. и Филиповић, М. (2014). Експанзија образовања: реалност и привид једнаких шанси у доступности образовања [School Expansion: Reality And Pseudo-Reality Of Equal Educational Opportunity]. *Социолошки преглед*, 1, 87–103.
- Milić, V. (2011). *Osnovi metodologije iskustvenog istraživanja u duštvenim naukama* [Basically experiential methodology in social science research]. Beograd: Zavod za proučavanje sela.
- Milošević, B. (1990). *Tehničko stvaralaštvo radnika* [Technical creative workers]. Novi Sad: Narodna tehnika Vojvodine.
- Milošević, B. (2004). *Umeće rada: prilozi sociologiji rada* [Inserts work: Contributions to the sociology of work]. Novi Sad: Прометреј.
- Мојић, D. (2010). О проучавању организација у нашој социологији [A study of organizations in our sociology]. *Sociologija*, 1, 106–110.
- Privredna komora Srbije. Privredne grane (2013). Преузето са: <http://www.pks.rs>
- Rifkin, J. (2004). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: Tarcher/Penguin.
- Savić, Lj. (2010). *Ekonomika industrije* [Industrial Economics]. Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta.

- Шљукић, М. и Шљукић, С. (2011). *Образовање и привреда у контексту образовних реформи [Education and Economy in the Context of Educational Reforms]. Нова српска политичка мисао*, посебно издање, XIX (2), 107–117.
- Yin, R. K. (2009). *Case Study Research – Design and Methods*. SAGE Publications, Inc.

(IN)COMPATIBILITY BETWEEN PROFESSIONAL EDUCATION AND CURRENT NEED OF INDUSTRY IN SERBIA

Marica Šljukić, Srđan Šljukić

University of Novi Sad, Faculty of Philosophy, Department of Sociology, Novi Sad,
Serbia

Summary

The vitally and the stronger-getting link between knowledge, education and economy has been one of the most popular topics in social sciences over more than thirty years. The contemporary economies need people to invest in getting knowledge, skills and information, not only while they are young, but during all their working years. It follows that the economical development, including the industrial one, mostly depends on the process and the system of education. Successful communication between the sphere of the formal education and the sphere of industry (and the economy as a whole) necessarily includes the clear, precise and systematic demands (needs), which industry would be sending the sector of industry, and to which it would have right answers; on the other hand, it includes the use of scientific findings in the sphere of industrial work. During the industrial development of Serbian society, this link has always been mediated by series of problems; it has been also taking place in different value (ideological) framework. The aim of this research (a multiple case study that included six industrial organizations), the results of which have been discussed in this paper, was to find out whether the educational system recognizes the needs of industry, and whether the employees are aware of the necessity of permanent education. We found out that the employers (owners and managers of the industrial organizations) were satisfied neither with knowledge and skills of their (potential) employees, nor with the formal professional education taken as a whole. However, most of the workers had a different view. They believed that the professional knowledge they got in the process of institutionalized education was mostly good enough for working in their organizations. The inadequacy and the mismatch we detected have got several layers, and cover a series of specific problems, depending on the branch of industry in question.