Paper No.T1.4-7
00836

VISOKO OBRAZOVANJE PO MERI USPEŠNE KARIJERE U PRIVREDI

Sanja Škorić[1], Marko Carić[2], Jelena Matijašević[3]
[1, 3] *Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad, Srbija*
[2]*Univerzitet u Privredna akademija u Novom Sadu, Novi Sad, Srbija*
[1]sanja@pravni-fakultet.info, [2]marko.c@pravni-fakultet.info , [3]jelena@pravni-fakultet.info

Kratak sadržaj: *Visoko obrazovanje nikada nije moglo biti posmatrano izolovano od privrede, potreba poslodavaca i tržišta rada. Međutim, istorijski gledano, upravo prethodna konstatacija nije uvek poštovana i visoko obrazovanje je dugi niz godina egzistiralo kao poseban stub i deo društva koji je školovao studente za zanimanja koja ili više ne postoje ili postoji njihov suficit. Nakon otvaranja delatnosti visokog obrazovanja ka tržištu i sa pojavom privatnih visokoškolskih institucija, javlja se i potreba revizije visokog obrazovanja, usklađivanje sa bolonjskim procesom i trendovima u Evropi i okruženju. Uporedo sa navedenim, povezivanje privrede, Nacionalne službe za zapošljavanje i visokog obrazovanja nije odmah zapratilo trendove promena. Nakon značajnih novina u visokom obrazovanju, još dugi niz godina je trebao da se ono prilagodi privredi i potrebama tržišta rada. Moglo bi se čak tvrditi da je to prilagođavanje proces koji još uvek nije završen i na kojem je potrebno konstantno i kontinuirano raditi. Autori ovog rada su pokušali prikazati početak tog procesa, te njegovo trenutno stanje, kao i predložiti određene metode pomoću kojih bi se postigla neophodna simbioza visokog obrazovanja sa potrebama privrede i poslodavaca.*

Ključne reči: Visoko obrazovanje, Privreda, Poslodavci, Tržište rada

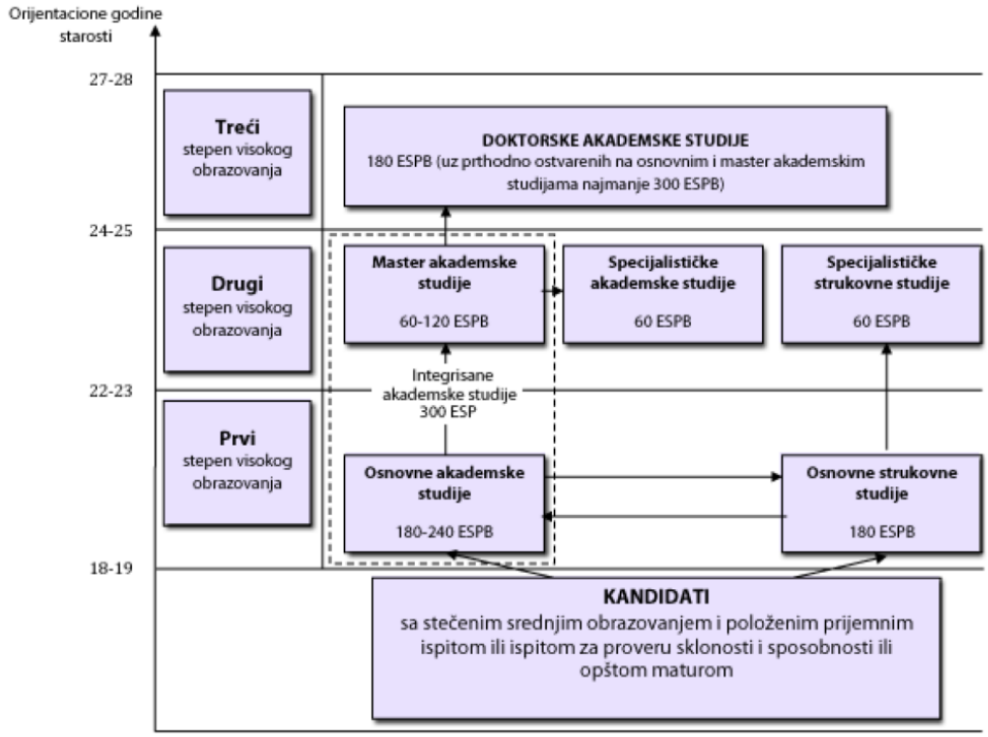
HIGHER EDUCATION ACCORDING TO A SUCCESSFUL CAREER IN ECONOMY

Abstract: *Higher education could never be viewed in isolation from the economy, the needs of employers and the labor market. However, historically, the previous statement has not always been respected and higher education has existed for many years as a special pillar and part of society that educated students for occupations that either no longer exist or there is a surplus. After the opening of higher education activities to the market and the emergence of private higher education institutions, there is a need to revise higher education, alignment with the Bologna process and trends in Europe and the surrounding area. Along with the above, connecting the economy, the National Employment Service and higher education did not immediately follow the trends of change. After significant innovations in higher education, for many years it had to adapt to the economy and the needs of the labor market. It could even be argued that this adjustment is a process that is not yet complete and that needs to be worked on constantly and continuously. The authors of this paper tried to show the beginning of this process, and its current state, as well as to propose certain methods by which to achieve the necessary symbiosis of higher education with the needs of the economy and employers.*

Key Words: Higher education/Business/ Employers/ Labor market

1. UVOD

Poslednjih dvadesetak godina, visoko obrazovanje je doživelo krupne promene koje su započele potpisivanjem Bolonjske deklaracije [1] , a nastavilo se donošenjem seta zakona iz oblasti visokog obrazovanja koje su vrednosti Bolonjske deklaracije implementirale u pravni i obrazovni sistem Srbije [2]. Osim promena koji su se odigrale na pravnom nivou, a vezane su za akreditaciju i dozvole za rad visokoškolskim ustanovama, došlo je i do velikih pravnih promena koje se odnose na same kvalifikacije i kompetencije diplomiranih studenata, stručne i akademske nazive, nivoe obrazovanja i dr. Nekoliko godina nakon pravnih promena, došlo je i do praktičnih implikacija tih promena, gde je veoma često dolazilo do zabuna i zabluda o tome koji nivo osnovnog visokog obrazovanja je potreban za obavljanje određenih poslova, prvi ili drugi (3 ili 4 godine) ili pak i završene master studije (3+2 ili 4+1). Dileme su se dodatno zakomplikovale specijalističkim i akademskim studijama, gde se neretko u praksi dešavalo da studenti stiču iste kompetencije (gradivo spremaju iz identičnih udžbenika i ispit polažu kod istog profesora), ali im se sadržaj i praktična vrednost, te kasnija mogućnost nastavka školovanja veoma razlikovala.



Slika 1. Sistem visokog obrazovanja u Republici Srbiji

Na slici iznad je šema Visokog obrazovanja u Srbiji nakon donošenja Zakona o visokom obrazovanju 2017. godine [4], koji je takođe uveo određene promenama u odnosu na prethodni period, a te promene su donekle trebale da doprinesu razjašnjavanju svih dilema koje su postojala u toku 12 godina primene Zakona o visokom obrazovanju iz 2005. godine.

Ali, pored sve volje da se pravno obrazlože odredbe zakonskih i podzakonskih akata, ono što i dalje ostaje kao dilema jesu kompetencije studenata, jeste vrednost i praktična primenjivosti stečenog obrazovanja.

Upravo u toj pravnoj i praktičnoj, uslovno rečeno nesigurnosti, obrazovanje u Srbiji je dobilo još jednu dimenziju, donošenjem Zakona o dualnom obrazovanju [5]. Iako se odredbe zakona odnose na srednje škole i majstorsko i specijalističko obrazovanje, a ne na visoko obrazovanje, kroz čitav zakon je jasno izražen razlog njegovog donošenja koji je, između ostalog povezivanje poslodavaca i njihovih potreba sa školama, a samim tim i sa učenicima, kao i pravno regulisanje međusobnih odnosa. Bez namere da se ulazi u dublju diskusiju i argumente Za i Protiv ove promene, nužno je osvrnuti se na ovaj zakon jer se kroz njega obrazovanje u Srbiji počinje posmatrati kao deo jednog velikog sistema. Dakle, obrazovanje ne postoji samo za sebe, već se u okviru njega moraju dublje sagledati svi interesi i potrebe različitih aktera – države, obrazovne institucije, lica koja se školuju i nakon toga traže zaposlenje, Nacionalne službe za zapošljavanje i poslodavaca, odnosno privrede. S tim u vezi, neophodno je definisati i razjasniti značenje osnovnih pojmova koji su usko vezani sa kompetencijama diplomiranih studenata, njihovim budućim zaposlenjem kao i sa njihovom karijerom i mogućim pravcima njenog razvoja.

2. DEFINISANJE OSNOVNIH POJMOVA

Uporedo sa promenama u visokom obrazovanju, a i donekle u obrazovanju uopšte na pravnom nivou, dolazi i do krupnih promena koje postoje na tržištu rada. Period tranzicije i kapitalistički način privređivanja zadao je i praktično nove potrebe koje savremena privreda ima. Jedna od tih je svakako i zapošljavanje, odnosno angažovanje lica koja, pored formalnog obrazovanja u okviru kojeg su stekli određene kompetencije, za karijeru i napredovanje u poslu, moraju posedovati i druge veštine stečene neformalnim putem [6] . Baš iz tog razloga, veoma je bitno i kroz formalno obrazovanje edukovati studente o osnovnim pojmovima koji će im svakako biti neophodni nakon diplomiranja.

Prvo i osnovno je definisati i razjasniti razlike koje postoje između posla i karijere. Na ovom mestu se može postaviti dva donekle trivijalna pitanja, a to su: 1. Da je posao i karijera jedno te isto i, ukoliko nije, koje su razlike? i 2. Zašto se karijera često tumači u negativnom kontekstu? Odgovor na prvo pitanje je odričan, odnosno posao i karijera svakako nisu sinonimi i karijera jeste posao u širem smislu. Ova dva termina imaju i svoje sličnosti, ali i razlike [7]. Na ovom mestu ćemo se fokusirati na razlike, jer nam ujedno one mogu dati odgovor na drugo postavljeno pitanje. Karijeru karakteriše dugoročna perspektiva i dugoročni razvoj na nekom poslu, a ne samo puko zadovoljavanje

osnovnih egzistencionalnih potreba; smer razvoja karijere može određivati sam pojedinac ujedinjujući organizacijske i svoje individualne potrebe i ono što je najbitnije kod karijere jeste povećanje smisla i značaja pojedinca u određenom sistemu i na određenim poslovima. Nasuprot tome, posao može da se posmatra i kratkoročno, zahtevaju se neposredni rezultati, i uglavnom postoji striktna i fiksna motivacijska osnova (visina plate prema učinku i sl.). Dakle, nakon ovoga, veoma je jasan odgovor na drugo postavljeno pitanje, a to je da imati karijeru nije uopšte loše i da naša karijera, ukoliko se pravilno usmeri, uopšte ne mora zavisiti od jednog privrednog subjekta gde smo zaposleni. Tako da se često čuje da neko ima uspešnu karijeru u određenom sektoru, a da je pritom promenio više poslodavaca iz datog sektora. Dakle, karijera prevazilazi termin posao, koji se isključivo posmatra sa aspekta jednog poslodavca.

Ako sa terena psiholoških analiza pređemo na pravno definisanje pojmova, dolazimo do toga da je Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, na svom sajtu pružilo definisanje radnog mesta, zanimanja i kvalifikacije [8]. Kada se govori o međusobnom odnosu radnog mesta, zanimanja i kvalifikacije, kompleksnost i neodređenost granica su osnovne karakteristike ovih relacija. Ne postoji mera za precizno utvrđivanje granice između navedenih pojmova. U opštem slučaju, radno mesto je uži pojam od zanimanja, a zanimanje od kvalifikacije.

Radno mesto je tehnološki i organizaciono zaokružena celina poslova i zadataka koju obavlja pojedinac u dužem vremenskom periodu.

Zanimanje predstavlja skup poslova koji su sadržajno, tehnološki i organizaciono u velikoj meri srodni i međusobno povezani tako da ih obavlja jedan izvršilac koji poseduje odgovarajuća znanja, veštine i sposobnosti.

Kvalifikacija je formalno priznanje stečenih kompetencija koje pojedinac stiče kada nadležno telo utvrdi da je dostigao ishode učenja u okviru određenog nivoa i prema zadatom standardu kvalifikacije, što se potvrđuje javnom ispravom (diplomom ili sertifikatom). Kvalifikacija omogućava obavljanje poslova u okviru jednog ili više zanimanja.

U opštem slučaju više radnih mesta je sadržano u jednom zanimanju, a više zanimanja je sadržano u jednoj kvalifikaciji. Pojednostavljeno, radno mesto i zanimanje su ono što lice radi, čime se zanima. Kvalifikacija predstavlja širi kompleks onoga za šta je lice osposobljeno, tj. kvalifikovano da radi.

Lice može da ima jednu ili više kvalifikacija istog ili različitih nivoa, koje su stečene razvojem karijere kroz celoživotno učenje. Na primer, lice je steklo kvalifikaciju Bravara, pa Mašinskog tehničara, zatim Strukovnog inženjera mašinstva – 180 ESPB, a trenutno studira u cilju sticanja kvalifikacije Strukovni master inženjer mašinstva koja nosi 300 ESPB. U manjem broju slučajeva, zanimanje može biti isto kao i kvalifikacija (npr. Konobar), što je izraženije kod kvalifikacija nižih nivoa. Najčešći je slučaj da su kvalifikacija, zanimanje i radno mesto pojedinca usko povezani i da predstavljaju struku, usmerenje, specijalnost, odnosno srodnu oblast rada[8]. Iako se sve prethodno navedeno odnosi uopšteno, za sva radna mesta, dakle ne samo visoko obrazovanje, time što je visoko obrazovanje u Srbiji menjano, dopunjavano, te dodatno zakomplikovano sa akademskim i strukovnim studijama i dr., čini da se definisanje ovih pojmova sa aspekta visokog obrazovanja može još više zakomplikovati, posebno kada se dođe do praktične realizacije, odnosno zasnivanja radnog odnosa ili radnog angažovanja. Da se pretpostaviti da nije ista situacija u javnom i u privatnom sektoru, te da je privatni sektor daleko fleksibilniji u tom smislu jer je i, uslovno rečeno slobodniji u svojoj unutrašnjoj organizaciji, gde je to jedno od osnovnih prava poslodavaca[9], dok javni sektor ima sistematizacije poslova za koje je potreban duži vremenski period utvrđivanja, ali je država ta koja utvrđuje osnovne smernice, kvalifikacije, zanimanja i sl, obzirom na to da je i država formalni poslodavac u javnom sektoru. Međutim, kako su određene delatnosti od opšteg ili javnog interesa otvorene za privatni kapital i država i u tom slučaju određuje potrebne kvalifikacije zaposlenih, onda se i u ovakvim delatnostima mogu javiti striktna pravila koja nisu podložna fleksibilnosti, već je nužno njihovo tačno određivanje, kako zbog pravne sigurnosti studenata i već do sada diplomiranih studenata, tako i zbog same privrede kao takve, uz uvažavanje i njenih potreba.

3. POTREBE PRIVREDE I TRŽIŠTA RADA

Nakon prethodnih opisa osnovnih pojmova i prikaza eventualnih dilema, sasvim je jasno da je uključivanje privrede u oblast obrazovanja nužnost. Pomenuta uključenost ne znači bilo kakve promene, već samo umrežavanje više važnih aktera u jedinstveni sistem da bi visoko obrazovanje moglo ostvariti svoj puni smisao i potencijal. Upravo zbog toga, Nacionalna služba za zapošljavanje, kao produžena ruka države i kao institucija koja posreduje između poslodavaca i diplomiranih studenata, vrši periodična anketiranja poslodavaca i na taj način prepoznaje njihove projektovane potrebe za određenim zanimanjima u nekom periodu. U jednoj takvoj anketi za 2019/2020 godinu, navedeni su jasni pokazatelji u kojim zanimanjima i sa kojim kvalifikacijama su poslodavci u Srbiji imali potrebe u datom periodu, gde su navođene i određene individualne veštine i znanja koja su bila najtraženija (osim formalno stečenih kompetencija) [10]. U pomenutoj anketi se navode i projektovane potrebe poslodavaca u narednom periodu [10]. Ono u čemu je najveća vrednost ove ankete nije prikaz stanja i predviđanja, već upravo njena primenjivost u realnosti, odnosno da visoko obrazovanje ne može biti izolovano, bez uvažavanja potreba i kretanja na tržištu rada. To svakako ne znači da bi ono trebalo biti ograničeno time, već naprotiv da bi svakako bilo oplemenjeno, pružajući svojim studentima dobru početnu poziciju sa koje bi, iz studentskih amfiteatara, učionica i laboratorija, lakše zakoračili na tržište rada.

4. ZAKLJUČAK

Cilja autora ovog rada je bio da se na jasan način prikaže koliko je važno i neophodno da se visoko obrazovanje posmatra u kontekstu jedne šire celine, a ne ono i njegov kvalitet samo po sebi. Svaki kvalitet, pa bio on i onaj vrhunski, sa sjajnim kompetencijama, ne bi mogao pružiti svoj puni potencijal, ukoliko se ne bi uvažila kretanja na tržištu rada, potrebe poslodavaca i privrede tamo gde se dati kvalitet i date kompetencije trebaju praktično pokazati. Dakle, saradnja svih u sektoru rada i zapošljavanja, zatim visokoškolskih institucija i privrede, neophodan je faktor u izgradnji uspešnog visokog obrazovanja, kao i u izradnji uspešne karijere koja će istovremeno biti po meri zaposlenih i po meri poslodavaca i privrede.

5. LITERATURA

[1] Za jednička deklaracija evropskih ministara obrazovanja potpisana 19. juna 1999. u Bolonji, a naša zemlja je prihvatila Bolonjski proces potpisom Berlinskog kominikea 2003.
[2] *Zakon o visokom obrazovanju*, "Sl. glasnik RS", br. 76/2005, 100/2007 - autentično tumačenje, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013, 99/2014, 45/2015 - autentično tumačenje i 68/2015.
[3] Škorić, Sanja, *O reformi visokog obrazovanja u Srbiji*, Pravo – teorija i praksa br.25, Novi Sad, str. 76-91, 2009.
[4] *Zakon o visokom obrazovanju*, "Sl. glasnik RS", broj 88/2017, 73/2018, 27/2018 - dr. zakon, 67/2019, 6/2020 - dr. zakoni, 11/2021 - autentično tumačenje, 67/2021 i 67/2021 - dr. zakon).
[5] *Zakon o dualnom obrazovanju*, "Sl. glasnik RS", br. 101/2017 i 6/2020.
[6] Olga, Vučković Kićanović, *Karijerologija*, Službeni glasnik RS, drugo izdanje, Beograd, 2017.
[7] Internet stranica https://www.razvoj-karijere.com/
[8] Internet stranica http://kodekssifara.minrzs.gov.rs/primena-sifarnika
[9] Živko, Kulić i Sanja, Škorić, *Radno pravo* – drugo izmenjeno i dopunjeno izdanje, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad, 2020.
[10] Internet stranica https://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/14/14362_anketa_poslodavaca_2019__godine.pdf