

Knjiga ne samo da daje značajan doprinos razumevanju dinamičnih procesa u razvoju profesija uopšte, već pruža i poseban fokus na savremene izazove u IT sektoru, te tako nudi koristan okvir za buduća istraživanja u ovoj oblasti. Knjiga svojom temom i pristupom predstavlja nesumnjivi doprinos sociologiji zanimanja i profesija koja je u Srbiji (pa u regionu) prilično zapostavljena disciplina.

Prof. dr Dušan Mojić

Matijević na sistematičan i teorijski utemeljen način analizira profesionalizaciju kroz dva ključna procesa – konstituisanje i konstruisanje – čime obezbeđuje sveobuhvatan okvir za proučavanje ovog složenog i važnog fenomena. Jedna od ključnih vrednosti ove monografije leži u njenom inovativnom teorijskom pristupu, koji kombinuje interpretativni i objektivni konstrukcionizam, omogućavajući na taj način višedimenzionalnu analizu profesionalizacije. Predloženi model tako pruža precizne analitičke instrumente za razumevanje kako se određena zanimanja razvijaju u pravcu profesija, uvažavajući i strukturne i subjektivne faktore.

Dr Vladimir Mentus

Istovremeno, ova monografija ima i značajnu praktičnu vrednost i izuzetan doprinos. Autorka je zahvaljujući ovakvom pristupu napisala monografiju koja predstavlja ne samo teorijski osnov za sagledavanje profesionalizacije IT zanimanja, već na osnovu analiza rezultata istraživanja može da posluži i kao praktično uputstvo za buduće delovanje i razvoj IT sektora u narednom periodu.

Dr Danijela Stojanović

www.idn.org.rs



NA PUTU KA PROFESIJI

Sociološki modeli i sektor informacionih tehnologija u Srbiji

Branka Matijević



EDICIJA ISTRAŽIVANJA

NA PUTU KA PROFESIJ

Sociološki modeli i sektor informacionih tehnologija u Srbiji

EDICIJA

Istraživanja

UREDNIKA EDICIJE

Dr Milica Joković Pantelić

IZDAVAČ

Institut društvenih nauka

Beograd, 2025.

ZA IZDAVAČA

Dr Goran Bašić

RECENZENTI

Prof. dr Dušan Mojić

Dr Danijela Stojanović

Dr Vladimir Mentus

ISBN 978-86-7093-284-5

<https://doi.org/10.59954/WSOY1056>

Monografija je napisana u okviru Programa istraživanja *Instituta društvenih nauka* za 2025. godinu, koji podržava *Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije*.

NA PUTU KA PROFESIJI

SOCIOLOŠKI MODELI I SEKTOR INFORMACIONIH TEHNOLOGIJA U SRBIJI

Branka Matijević



Beograd, 2025

*Milovanu, Milici, Mihailu, Stefanu
za njihovu predanost poslu, čime on postaje poziv*

NAPOMENA: Ova monografija predstavlja prerađenu i dopunjenu verziju doktorske disertacije „*Proces konstituisanja i konstruisanja profesije: primer informatičkih zanimanja u Srbiji*“, koja je odbranjena 18. novembra 2024. godine na odeljenju za sociologiju, Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.

Sadržaj

1. UVOD 7

Deo prvi

TEORIJSKA RAZMATRANJA O PROFESIONALIZACIJI

2. O PROFESI(ONALIZACI)JI	
2.1. Dosadašnji pokušaji definisanja profesije	13
2.2. Profesionalizacija ili profesionalni projekat?	18
3. PROFESIONALIZACIJA U SOCIOLOŠKOM I DRUŠTVENOM KONTEKSTU	
3.1. O sociologiji profesije i zanimanja i njenom položaju u Srbiji	22
3.2. Informaciono društvo: Globalni kontekst profesionalizacije	28
3.3. Nacionalni kontekst profesionalizacije	31
4. PROFESIONALIZACIJA KAO DRUŠTVENI KONSTRUKT	
4.1. Predlog modela za analizu profesionalizacije	35
4.2. Profesionalizacija iz ugla objektivnog konstrukcionizma	40
4.3. Profesionalizacija iz ugla interpretativnog konstrukcionizma	41

Deo drugi

PROFESIONALIZACIJA IT ZANIMANJA: EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

5. ISTRAŽIVANJE PROFESIONALIZACIJE	
5.1. Profesionalizacija IT zanimanja: Primena modela	45
5.2. Metodološki postupci i opis istraživanja	50
5.3. O IT zanimanjima	53
6. USPOSTAVLJANJE INSTITUCIJA KAO POČETAK PROFESIONALIZACIJE	61
6.1. Institucije za visoko obrazovanje	61
6.2. Radne organizacije u IT sektoru Srbije	63
6.3. Karijerni put: primeri heterogenosti prakse	70
6.4. Profesionalna udruženja	80
7. IT ZANIMANJA NA PUTU KA MODERNOJ PROFESIJI	87
7.1. Jezgro znanja	93
7.2. Preduslovi za obavljanje posla	100
7.3. Percepcija ne-IT kolega	107
7.4. Etika i etički kodeks	109
7.5. Percepcija i interpretacija sopstvenog zanimanja	120

8. NEPREDVIDLJIVOST DALJE PROFESIONALIZACIJE: VEŠTAČKA INTELIGENCIJA	131
9. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA	132
10. PRILOZI	
10.1. Prilog 1: Postupak selekcije IT zanimanja na osnovu Šifarnika zanimanja	138
10.2. Prilog 2: Odabir ispitanika	140
BIOGRAFIJA AUTORA	141
LITERATURA	143

1. UVOD

„Postoji cela struktura od opštih zanimanja, zanimanja, do nivoa profesija i to se ne može nikako poistovetiti. Glavni izazov je taj što poslovi u IT zahtevaju raznolike i šarolike ekspertize, znanja i iskustva. Aktivnosti u IT mogu da se kreću od najvišeg nivoa vezanih za akademski i naučni aspekt bavljenja, pa do nivoa osnovnih veština...”

Konsultant, 33 godine radnog iskustva, muškarac

„Problem sa programiranjem jeste kada postane zanimanje... poznajem gomilu programera koji su samo predstavnici zanimanja i koji su završili fakultete... ali to nije pripadnik profesije... i onda dobijamo kodove kakve dobijamo... profesionalac podrazumeva određenu etiku savršenstva na tome što radi... zanimanje može a i ne mora...”

Direktor, 25 godina radnog iskustva, muškarac

Tehnološki napredak, globalizacija i fleksibilizacija tržišta rada, kao suštinske promene, stvaraju potrebu za novim zanimanjima i za modifikovanjem tradicionalnih profesija. Ipak, nije postignuta saglasnost oko toga da li savremeno doba odlikuje sveobuhvatna profesionalizacija zanimanja (*The Professionalization of Everyone?*)¹ ili, pak, deprofesionalizacija postojećih profesija (*The Deprofessionalization of Everyone?*)². Verovatnije je da su oba procesa podjednako relevantna i zastupljena. Zagovornici ideje o sveopštoj profesionalizaciji ukazuju na njen rastući značaj, iako će u tom procesu samo mali broj zanimanja dostići nivo etabliраних profesija. Nasuprot tome, svedoci deprofesionalizacije fokusiraju se na opadanje standarda i promene u karakteristikama (pre svega, tradicionalnih) profesija. Za koji god od navedenih procesa da se istraživač opredeli, potrebno je uzeti u obzir ove suštinske promene koje oblikuju savremenu sferu rada.

Ova knjiga predstavlja sociološku studiju profesionalizacije novih zanimanja, istovremeno analizirajući promene u sferi rada i društva u celini. Procesi profesionalizacije predstavljaju odraz kompleksnih promena koje se dešavaju u radnom okruženju, a te promene su, složićete se, brojne i dinamične. Kao rezultat, profesionalizacija postaje sve složenija i teža za praćenje. Pri analizi ovih promena pomaže nam disciplina kao što je *sociologija zanimanja i profesija*. Pogotovo u današnjem vremenu, kada automatizacija i veštačka inteligencija prete da zamene mnoge poslove, ova disciplina igra ključnu ulogu. Pružajući alate za razumevanje i procenu

¹ Naslov rada (videti Willensky, 1964).

² Naslov rada (videti Haug, 1975).

uticaja promena na društvene odnose u sferi rada i *vice versa* („i obrnuto“), ova disciplina nam pruža odgovore na koji način nastaju nove profesije i koje veštine i znanje postaju ključni. Ukratko, sve su intenzivnije promene a sve je manje odgovora. U cilju boljeg razumevanja sveta rada u 21. veku i formiranja preporuka koje odgovaraju potrebama savremenog društva javlja se potreba za „buđenjem“ discipline, kao što je *sociologija zanimanja i profesija*.

Knjiga je podeljena u dve celine. U *prvom delu rada* teorijski su razmotreni pojmovi profesije i profesionalizacije, uz identifikaciju ključnih aspekata koji su neophodni za njihovo razumevanje i analizu. U ovom delu je predložen i model za sagledavanje procesa profesionalizacije. Ovakav idealno-tipski model osmišljen je kao jedinstven teorijski okvir koji profesionalizaciju posmatra kroz dve komplementarne dimenzije: proces konstituisanja i proces konstruisanja. Navedeni procesi sagledani su iz perspektive interpretativnog i objektivnog konstrukcionizma, omogućavajući balansiran uvid u različite aspekte profesionalizacije. Primarna razlika između njih leži u tome što proces konstruisanja stavlja naglasak na nameru, značenje, stavove i aktivnosti (akcije koje iz njih proizlaze) od strane pripadnika/ca određene grupe zanimanja kako bi postale profesije. Proces konstituisanja fokusira se na rezultate navedenih akcija (uključujući i nenameravane aktivnosti nastale usled različitog spleta okolnosti). Oba navedena podprocesa, iako međusobno povezana, zahtevaju upotrebu različitih analitičkih modela. Za proces konstituisanja koristi se model strukturnih atributa, dok se za proces konstruisanja primenjuje model atributa o ponašanju. Kombinovana primena ovih modela vodi ka upotrebi triangulacije metoda, koji obezbeđuju sveobuhvatnost i pouzdanost analize. Time je zaokružen jedinstven teorijsko-metodološki model pristupa profesionalizaciji koji bi ubuduće omogućio analizu različitih zanimanja na putu ka profesiji.

Predstavljeni model proveravamo u *drugom delu rada*, tako što empirijski istražujemo proces profesionalizacije i to na primeru IT³ zanimanja u Srbiji. Razlozi za izbor ovih zanimanja leže u njihovoj direktnoj povezanosti sa IT sektorom, koji se odlikuje snažnim, brzim i kontinuiranim razvojem. Nedavna pandemija COVID-19 stvorila je uslove koji su doveli do još šireg i intenzivnijeg usvajanja i primene informacionih tehnologija, kako u svakodnevnom životu pojedinaca, tako i u poslovnim i društvenim sferama, čime je ovaj proces dodatno ubrzan. Takav ubrzan razvoj izaziva niz promena na tržištu rada, sa pojavom novih zanimanja (kao što su IT)

³ U stručnoj literaturi (i u svakodnevnom govoru), za informacione tehnologije kao skraćenica se pored IT, često koristi IKT. Upotreba obe skraćenice podrazumeva da one označavaju isto, tj. da su to informacione tehnologije (IT) kojima su inherentne komunikacione tehnologije, odnosno informaciono-komunikacione tehnologije (IKT). Sa stanovišta naše teme, posmatramo isključivo sektor informacionih tehnologija (skr. IT sektor), pa smo se u istraživačkom radu odlučili za korišćenje skraćenice IT. U predstavljanju analizirane literature ostavili smo izvornu skraćenicu, za koju su se njihovi autori opredelili. Smatramo da je razlog posmatranja prvenstveno kontekstualne prirode o čemu smo detaljnije govorili u knjizi.

koja prate savremene tehnološke promene. Dobijeni podaci o profesionalizaciji IT zanimanja su u ovom delu rada pretežno deskriptivnog karaktera. Razlog je, kao što je Zvekić, jedan od važnih sociologa zanimanja i profesije, pre skoro četrdeset godina istakao: „Verujem da je prvi zadatak sociologa koji istražuje prethodno, nedovoljno istraživanu oblast da je korektno opiše, objektivno analizira, a pronikne u njene dubine onoliko, koliko mu to lične mogućnosti, znanje i podaci kojima raspolaže dozvoljavaju“ (Zvekić, 1985: 5). Empirijska istraživanja nisu česta pojava u sociologiji zanimanja i profesija, dok IT zanimanja nisu dovoljno istraženo područje. Ukoliko uz to uzmemo prethodno pomenutu zapostavljenost sociologije zanimanja i profesija, shvatamo da je pred nama težak zadatak. Stoga, smatramo da je bavljenje ovom temom, pored ostalog, i korak ka otvaranju značajnih pitanja i istraživanja na polju savremene sociologije zanimanja i profesija.

U eri promena koje su jedino konstantne – (primetne u tehnologiji, transformaciji rada, kroz nastajanje i nestajanje zanimanja), dve pojave su posebno vredne pažnje. Prva, Džon Mejnard Kejns (John Maynard Keynes) je još 1930. godine predvideo da će tehnološki napredak omogućiti zemljama poput Velike Britanije i Sjedinjenih Američkih Država da do kraja veka uvedu samo petnaest sati radne nedelje (Grejber, 2020: 14). Njegovo predviđanje delovalo je sasvim utemeljeno – tehnološki razvoj zaista je obezbedio alate i resurse koji bi mogli značajno smanjiti količinu rada potrebnu za zadovoljenje osnovnih ljudskih potreba. Međutim, umesto skraćivanja radnog vremena, tehnologija je pronašla načine da nas angažuje i optereti još više (Grejber, 2020: 14). Druga pojava je prisustvo poslova koje ne odlikuje preterana društvena korisnost. Ovo je uvek postojalo ali nije pravilo da, što je jasnije da rad nekog zanimanja neposredno doprinosi dobrobiti drugih, manja je verovatnoća da će taj rad biti pristojno (ili čak dobro) plaćen. Suprotno tome, tržišna vrednost zanimanja koja su manje usmerena na društvenu dobrobit često raste, dok se o njihovom doprinosu zajednici sve manje razmišlja. Neophodno je razmotriti ne samo kako dolazi do toga da većina zaposlenih obavlja poslove koje sami smatraju besmislenim (uprkos tome što su verovanja da bi osobe koje obavljaju ovakve poslove trebalo da uživaju veće plate, priznanja i društveni status) već i zašto osećaju nezadovoljstvo kada se i sami nađu u situaciji da su plaćeni za obavljanje posla koji vide kao beskoristan ili smatraju da nema preterane koristi za širu zajednicu (Grejber, 2020: 18–23).

Navedene pojave osvetljavaju dublje izazove u načinu na koji vrednujemo rad i doprinos zajednici u savremenom društvu. Umesto da se fokusiramo na analizu i kritiku *Nebuloznih poslova*⁴ savremenog društva (što je već prethodno sprovedeno), cilj ove knjige je da istražimo da li neka od novonastalih zanimanja imaju potencijal da se razvijaju u pravcu koji karakterišu visoka moralna svest i istinska ljubav prema pozivu – utemeljenja kao profesije.

⁴ Naslov knjige Dejvida Grejbera, autora kojeg smo ujedno citirali u prethodnom pasusu.

Deo prvi

**TEORIJSKA RAZMATRANJA
O PROFESIONALIZACIJI**

2. O PROFESI(ONALIZACI)JI

2.1. Dosadašnji pokušaji definisanja profesije

Svaki dobar istraživački rad započinje definisanjem ključnih pojmova. Na prvi pogled, to deluje jednostavno – ali nije, kao što pokazuje dugotrajna istorija termina *profesija*. Pokušaji preciznog definisanja profesije i dalje traju, što ukazuje na njen složen karakter.

Ovo poglavlje analizira pojam profesije kroz istorijsku, teorijsku i kontekstualnu dimenziju, istražujući njene razlike u odnosu na druga zanimanja. Osim funkcionalističkog, interakcionističkog i konfliktnog pristupa, razmatraju se i doprinosi klasičnih sociologa, dok se analiza fokusira i na ulogu profesije u savremenom društvu, tipove znanja koje ona integriše i njen uticaj na društvene procese.

Sa ovim pojmom se srećemo još u srednjem veku gde su pripadnici profesije „imali karakter gotovo potpunog predavanja čoveka svom pozivu“ (Bolčić, 2003: 70). Očekivano, privilegiju da nisu bili primorani da „rade“ već su imali mogućnost da se predaju „svom pozivu“ najčešće su imali pojedinci iz viših društvenih slojeva (Bolčić, 2003: 70). Vremena menjaju običaje i poglede, pa se postavlja pitanje da li je, tokom vremena, ovaj koncept zadržao svoje izvorno značenje i šta danas pojam profesije podrazumeva. Kao sociolozi koji nastoje da definišu profesiju, izdvajamo tri osnovna sociološka pristupa ovom pojmu.⁵ Reč je o funkcionalističkom, interakcionističkom i konfliktnom pristupu koji u periodima njihove rasprostranjenosti ističu različite istraživačke koncepte kao ključne (Čavar, 2021: 80). Funkcionalistička perspektiva u sociološkim istraživanjima profesije smatra se dominantnom u periodu od 1930-ih do 1970-ih. Ona je često povezana sa konceptom profesije, dok su predstavnici ove perspektive težili njenoj idealno-tipskoj definiciji, fokusirajući se na identifikovanje niza karakteristika koje poseduju profesije, a koje ih razlikuju od drugih zanimanja. Interakcionistički pristup je usmerio pažnju na definisanje koncepta profesionalizacije u smislu razvoja profesije. Ovaj pristup je dominantan u periodu od 1960-ih do 1980-ih i okreće se profesionalizaciji kao dinamičnom procesu u okviru kojeg zanimanja nastoje da dosegnu status profesije. U teorijama socijalnog konflikta, aktuelnom od 1980-ih do 1990-ih, usmerena je pažnja na

⁵ Ne postoji potpuni konsenzus među autorima o dominantnim fazama pristupa. Brante (1988) razlikuje funkcionalističku i neoveberijansku, dok Pekola (Pekkola, 2018) funkcionalističku (1940–1960), interakcionističku (1960–1980), sistemsku (1980–1990) i organizacionu (1990–2010) fazu.

koncept profesionalizma koji je primenljiv na širok spektar zanimanja.⁶ Pomenute faze se ponekad nazivaju i pristupom osobina, procesnim pristupom, i pristupom moći, respektivno (Monteiro, 2015, prema Čavar, 2021: 83). S obzirom na to da je ovaj način predstavljenih etapa razvoja sociologije profesija pojednostavljen, Čavar napominje da su, uprkos periodu dominacije jedne teorijske struje, postojali autori koji su profesije, obična zanimanja, kao i profesionalizaciju proučavali i iz drugih perspektiva (Čavar, 2021: 83).

Možemo primetiti da navedeni teorijski pristupi profesiji vuku korene još od klasičnih sociologa Dirkema (Emil Durkheim), Vebera (Max Weber), Marksa (Karl Marx). Iako se pre smatraju rodonačelnicima šire sociološke discipline – ekonomske sociologije (Cvejić, 2011: 14), tzv. klasici sociologije su usmerili pažnju i na društveno-profesionalne grupe, u čuvenim delima *O podeli društvenog rada*, *Privreda i društvo* i drugo. Određeni autori ističu da se Veber smatra rodonačelnikom pojma zanimanje, s obzirom na to da je fokus sa pojma podela rada⁷ preusmeren na izraz „podela poslova i službi“ (Vidaković, 2019: 190). Ipak, Parsons (Talcott Parsons) (1939) se često smatra rodonačelnikom studija profesija koji je jezikom američkog funkcionalizma inicirao paradigmu i tradiciju ovog predmeta istraživanja, delom naglašavajući značaj profesija u industrijskom društvu (Brante, 1988: 119). Po njegovom mišljenju, profesionalnog čoveka, u smislu pripadnika profesije, kao prototipa racionalnog društva, karakteriše:⁸ afektivna neutralnost (nepostojanje emocionalne angažovanosti), univerzalizam (tretiranje svih podjednako, bez obzira na njihov društveni položaj), kolektivitet (orijentisanost na uslugu i rad), dostignuće (za opšte dobro), odnos funkcionalne specifičnosti (profesionalac se fokusira na, primera radi, konkretnu bolest ili zločin, dok ignoriše druge aspekte) (Brante, 1988: 121).

Druga struja, neoveberijanizam, interesovala se za moć profesija i analizirala je društvo koristeći Veberove koncepte kao što su društveno zatvaranje, autoritet, monopol i legitimitet (Pekkola i dr., 2018: 124). Brante (Thomas Brante) ističe da, na taj način, neoveberijanski pristup profesiji stavlja na drugu stranu varijabli Parsonsovog obrasca, pa ih karakteriše partikularizam, privatno vlasništvo, zainteresovanost, norme. Stoga se neoveberijanizam može shvatiti kao inverzija tradicionalnog funkcionalizma, dok oba imaju idealističke prizvuke. Gledano na taj

⁶ Predstavnici ovog pristupa su dodatno problematizovali pitanja različitih nivoa moći među tipovima zanimanja.

⁷ Veber je pojam rada smatrao adekvatnim za one poslove koji nisu menadžerski i rukovodeći poslovi (Vidaković, 2019: 190).

⁸ Parsons karakteriše profesionalce pomoću svojih varijabli obrazaca u vidu pet konceptualnih dihotomija koje se mogu koristiti za analizu individualnih izbora, kao i za razlikovanje različitih normativnih obrazaca u kulturnim sistemima. Reč je o sledećim konceptima: afektivnost-afektivna neutralnost; univerzalizam-partikularizam; sopstvo-kolektivnost; pripisivanje-postignuće; specifičnost-difuznost (Parsons, 1939, prema Brante, 1988: 121).

način, kako smatra Brante, navedeni pristupi istraživanju profesija previše su opšti u svojim pokušajima, ne uspevaju da uhvate pravu suštinu profesija dok ujedno zanemaruju i promenljivost istorijskih situacija (Brante, 1988: 140). Realniji pristup savremenim profesijama zahtevao bi teoretizaciju koncepta koji podrazumeva profesije kao proizvode istorijski specifičnog društvenog načina proizvodnje, odnosno takav pristup koji kao polaznu tačku uzima u obzir teorije stvarnih (istorijskih) uslova i procesa koji čine kontekst manifestnih događaja (Brante, 1988: 137).

U navedenim teorijskim pristupima se uočava jasno razlikovanje pojmova zanimanje i profesija, ali se u svakodnevnom govoru ovi pojmovi olako i često neopravdano koriste kao sinonimi. Gotovo po pravilu bismo na pitanja „čime se bavite/ koje je Vaše zanimanje/ koja je Vaša profesija“, dobili isti odgovor, iako upotrebljeni pojmovi nemaju istu ni formu, ni suštinu. Zbog toga je veoma važno istaći i objasniti razlike između pojmova zanimanje i profesija, što je, kako ćemo videti, složen zadatak, koji se može sagledavati sa više nivoa. Kako će se videti iz izlaganja koje sledi, nije začuđujuće što su pojedini autori mišljenja da je profesija u stvari metafora, idealan tip i pre ideološka a ne sociološka kategorija, s obzirom da je nepreciznog značenja i uglavnom pragmatične vrednosti (Zvekić, 1986: 28). Otežavajuća okolnost je i to što nije postignut konsenzus oko potrebnih svojstava i kvaliteta koji čine profesiju, a koje drugi tipovi zanimanja nemaju (Zvekić, 1985: 24), kao ni oko toga koji elementi imaju veću težinu od drugih i čine jedinstvo profesije. Na ovaj način, termin profesija (kao što Zvekić upozorava) postaje dobar primer da, ukoliko nešto nije precizno definisano često se olako koristi u sociološkoj, a posledično i u široj literaturi, pa i svakodnevnom govoru.

Jedan nivo razlike koji se često ističe se odnosi na način obavljanja posla, gde pravimo distinkciju između običnih i profesionalnih zanimanja.⁹ Obična zanimanja (*Occupations*) nastaju strukturisanjem izvesnog manjeg broja radnih operacija, izdvojenih iz nekog složenog posla. Aktivnosti se obavljaju uz striktno poštovanje određenih, unapred zadatih procedura i pravila rada, sa standardizovanim sredstvima za rad, a rezultat tog zanimanja, po pravilu nije neki zaokruženi proizvod, već delimični radni rezultat. S druge strane, profesionalna zanimanja ili profesije (*Profession*) predstavljaju poseban tip zanimanja koja imaju monopol nad nekim kompleksnim delom znanja i praktičnim veštinama za koje je potrebno dugotrajno školovanje (visoko obrazovanje), te tako postaje prepoznatljivo u društvu (Šporer, 1990: 15). Preciznije, reč je o zanimanjima od posebnog značaja za „sferu rada i društvo u celini“, koje karakteriše manji broj aktera u prostoru rada (Bolčić, 2003: 69). Najopštije rečeno, (obična) *zanimanja* „su rezultat stabilizovane podele rada (u određenom vremenu i određenom društvu) i iskazuju se kao relativno uobličeni

⁹ Zanimanja se u sociologiji često dele na tri tipa. Reč je o zanatskim (zanat), običnim (industrijska) i profesionalnim zanimanjima (profesija) (Bolčić, 2003).

skup aktivnosti – poslova čiji je rezultat određen proizvod/određeno dobro“ (Bolčić, 2003: 67), dok su *profesije* specifičan tip zanimanja u širem smislu.

Drugi nivo razlikovanja jeste posmatranje zanimanja kao strogo ekonomske kategorije, dok profesija tu kategoriju prevazilazi. U tom slučaju, zanimanje (koje zahteva određenu stručnu kvalifikaciju) predstavlja obavljanje određene vrste posla u cilju zarade, dok se profesija utemeljuje i etički, budući da primarna svrha nije sama zarada, već i obavljanje posla u cilju opšteg dobra. Navedeno ne znači da je rad profesija neplaćen, on takođe omogućava izvor sredstava za život, ali, za razliku od običnih zanimanja, to nije i primarna svrha (Радојковић и Стојковић, 2003: 243). Profesije shvaćene i kao intelektualna zanimanja su se takođe odnosile na zanimanja sa punim radnim vremenom u kojem je osoba zarađivala glavni izvor prihoda. Ipak, tome je morao da prethodi prilično težak i dugotrajan proces savladavanja ezoteričnog, ali značajnog sistematskog teorijskog znanja, uslovljen diplomom/licencom od priznate institucije pre ulaska u praksu (Bledstein, 1976, prema Bolčić, 2003: 70).

Dodatna problematika u razumevanju šta profesija jeste, leži u tome što pojedini autori smatraju da ona predstavlja specifično zanimanje sa određenim elementima (tzv. atributi), koji se u različitim kombinacijama smatraju nužnim i dovoljnim pokazateljima. Profesije kao vrhunska zanimanja odnosila su se i na „shvatanje određenog delanja i rada kao božjeg poziva iz protestantizma, odnosno od 16. veka“, što je podrazumevalo dugotrajno, (a u novom veku i univerzitetsko obrazovanje) (Bolčić, 2003: 70). Pavalko (1971) je proučavao razlike između običnih zanimanja i profesija, gde profesije karakteriše prisutno teorijsko znanje, dugo specijalističko obrazovanje, autonomija u radu, razvijen etički kodeks, motivacija usmerena na dobrobit klijenta, smisao za zajedništvo u radu i slično (Pavalko, 1971, prema Bolčić, 2003: 71). Nisu toliko retka ni shvatanja koja se opredeljuju za samo jedno najbitnije obeležje profesije kojem se „pripisuje veći značaj nego drugima“ (Zvekić, 1985: 24). Profesije se posmatraju i kao zanimanja zasnovana na znanju (*knowledge-based*), gde je socio-kulturna evaluacija tog znanja i načina primene postojeće baze znanja od centralnog značaja pri njihovoj analizi (Macdonald, 1995: 160). Često se ističe da ono što dovodi do suštinskih razlika između profesionalnih i ostalih zanimanja upravo počiva u *tipu znanja*, u „izrazitom prisustvu u slučaju profesija, ili praktičnom odsustvu teorijskog (apstraktnog, uopštavajućeg) znanja kao osnove za dato delovanje“ (Bolčić, 2003: 72). Drugi su mišljenja da je vokacija profesije ono što je razlikuje od drugih tipova zanimanja, kod kojih je „dovoljno da posao bude samo dobro obavljen“ (MacIver & Page, 1967: 479). Dovoljnim činiocem da bi se neko zanimanje okarakterisalo kao profesija smatra se i uživanje relativno visokog društvenog statusa (Zvekić, 1985: 24).

Za dalje razumevanje pojma profesija, potrebno je razmotriti i razlike u pogledu tipova profesija. Prva je razlika između „mekih“ i „tvrdih“ profesija. Kod

„mekih“, koje se nazivaju još i otvorenim profesijama, ne postoji zakonom propisan uslov za određen nivo i vrstu obrazovanja kako bi se posao obavljao, s obzirom da je visoko cenjeno praktično iskustvo. S druge strane, kod profesije *stricto sensu* („tvrde“ profesije), i vrsta i nivo obrazovanja su unapred određeni, nakon čega se teži sticanju praktičnog iskustva (Stojković, 2002: 203). Sticanje praktičnog iskustva se započinje nakon visokoškolskog obrazovanja i to kroz „obavezan staž u odgovarajućim institucijama“, gde se istovremeno odvija i profesionalna socijalizacija koja omogućava „uživljavanje“ u profesiju. Nakon toga, polaže se adekvatan ispit pred komisijom, koja se sastoji „od uglednih članova profesije i tek nakon toga je moguća samostalna profesionalna praksa“ (Stojković, 2002: 203). Stojković (2002) u „tvrde“ profesije svrstava lekare, inženjere, dok se u „meke“ profesije mogu svrstati novinari.¹⁰

Razlikuju se i tradicionalne u odnosu na moderne profesije. Ovo razlikovanje nastaje usled toga što su uočene izvesne promene u osobinama profesija. Još pre pola veka Mok (1969) je primetio izvesnu razliku između tradicionalnih i modernih profesija i to u sledećim aspektima: u tipu znanja i obrazovanju, načinu profesionalnog delovanja, vrednosnim orijentacijama, profesionalnoj kontroli i drugo (Mok, 1969, prema Bolčiću, 2003: 74). Moderne profesije se javljaju kao izraz novih obrazaca razvoja nauke i vrhunskih tehnologija, gde su naročito naglašeni izrazita specijalizacija, timski rad, takmičarski duh, težnja za stručnim priznanjem. Kod modernih profesija je dominantnije specijalističko obrazovanje i takmičarski način profesionalnog delovanja u poređenju sa tradicionalnim, gde je prisutnije svestrano stručno obrazovanje i samostalnost stručnjaka pri obavljanju posla (Bolčić, 2003: 74).

Poslednja je podela na zavisne i na slobodne profesije. Najjednostavnije rečeno, zavisnim se označavaju profesije koje se obavljaju u okviru profitno orijentisanih organizacija (Радојковић и Стојковић, 2003: 243). Odlika slobodnih profesija (za razliku od zavisnih) je, pored toga što se ne obavljaju u okviru profitno orijentisanih organizacija, već samostalno, i direktan odnos primarno usmeren prema krajnjem korisniku. I danas ima pripadnika profesija koji rade po obrascu tradicionalnih, slobodnih profesija (lekara, apotekara, pravnika, arhitekata i dr.), gde je biti „samostalni stručnjak koji neposredno radi sa klijentima suština tog obrasca“ (Bolčić, 2003: 75), mada je to u kontekstu savremenih profesija više izuzetak nego pravilo. Dinamika savremenog društva sve više vrši pritisak na pripadnike profesije da se zaposle u radne organizacije. Na ovaj način, radne organizacije postaju

¹⁰ Postoje istraživanja koja govore o degradaciji položaja novinara (nema visok društveni status), pa je upitno da li se ona mogu svrstati u profesije. Društvena javnost u Srbiji percipira novinarsku profesiju kao zanimanje koje nema moć, novac, niti ugled (Milivojević i dr. 2011: 47).

centralne institucije koje je neophodno uključiti u postojeći institucionalni okvir analize jedne profesionalizacije.

Moderne profesije se često mogu posmatrati istovremeno i kao zavisne i kao otvorene. Sa tim je saglasan i Zvekić, koji ističe da se sve veći broj profesija javlja kao zavisna, „organizacijska“ profesija, dok su pojedine profesije (poput sudstva) gotovo uvek to i bile (Zvekić, 1985: 14). Kao takav, ovaj tip profesija je sve više sklon birokratizaciji, „bilo tako što više ljudi iz iste profesije stvara složenu profesionalnu organizaciju ili tako što se stručnjaci zapošljavaju u raznolikim radnim organizacijama, prilagođavajući svoj rad pravilima birokratske organizacije“ (Bolčić, 2003: 75). Na taj način, „sukob čoveka profesije i čoveka organizacije, odnosno tehokratije i birokratije u modernim radnim organizacijama“ je sve prisutniji deo svakodnevnice (Bolčić, 2003: 75).

Na kraju, u analizi koncepta profesije potrebno je napraviti jasnu distinkciju između profesije i birokratije. I birokratizam i profesionalizam imaju zajedničku osnovu jer oba predstavljaju oblike izražavanja *racionalnog delovanja* i dele zajedničke principe kao što su struktura, pravila, specijalizacija. Kao što Zvekić ističe, glavna razlika između birokratije i profesije leži pre svega u načinu kontrole nad radom. Za profesiju je karakteristično oslanjanje na samodisciplinu, efekte profesionalne socijalizacije, kontrolu od strane kolega profesionalaca, dok je kod birokratije na delu načelo hijerarhijske kontrole. Po mnogim autorima, najčešće su приметni sukobi „između obrazaca birokratizma i profesionalizma“ u sferi vršenja kontrole. Izvor tih sukoba otelotvoruje načelo profesionalne autonomije (Zvekić, 1985: 15). S obzirom na istaknute osobenosti profesije i na važnost autonomije za valjan rad stručnjaka, razumljivo je što „birokratizacija profesija uz izvesne pozitivne efekte, stvara probleme i stručnjacima i organizacijama u koje su oni uključeni“ (Bolčić, 2003: 75).

Iz obilja postojećih različitih pogleda, u radu smo se opredelili za to da profesija predstavlja, prvo, *specifičan* tip zanimanja, drugo, da *prevazilazi* okvire ekonomske kategorije i poslednje, da se prema određenim *elementima ili atributima* razlikuje od običnih zanimanja. Ovakvo određenje nije samo teorijski utemeljeno, već istovremeno otvara prostor za dalja istraživanja o njihovom mestu i značaju u savremenim ekonomskim i kulturnim okvirima.

2.2. Profesionalizacija ili profesionalni projekat?

Nakon što smo završili naše kretanje kroz široko i uzburkano more definicija pojma profesije, uz uspostavljeni kurs, ulazimo u mirnije vode. Sada našu pažnju usmeravamo na samo putovanje, ili bolje rečeno, na proces profesionalizacije. Međutim, ni mirnije vode nisu potpuno mirne i nisu bez izazova. Pokazuje se

da i oko korišćenja termina profesionalizacija postoji dosta sporova, jer implicira konačnu tačku ostvarenja profesija, što ne mora da bude slučaj. Alternativa sve češće postaje termin profesionalni projekat, koji podrazumeva varijacije u ishodi- ma kroz zanimanja, vreme, mesto i istovremeno stavlja naglasak na činjenicu da mnogi profesionalni projekti ne uspevaju da dosegnu pun profesionalni status (Adams, 2013: 714).

Jedan od načina na koji se profesionalizacija može definisati jeste kao skup procesa i strategija kroz koje pripadnici zanimanja nastoje da steknu (a zatim i da zadrže) profesionalni status, autoritet i privilegije u specifičnom društveno-isto- rijskom kontekstu (Adams, 2013: 714). Proces profesionalizacije se često definiše i kao „nastojanje određene grupe zanimanja da podignu standard svoje struke kako bi dobili karakteristike profesije“ (Šporer, 1990: 64). Nije strano ni njeno de- finisanje kao „pokušaj transformisanja jednog sistema retkih vrednosti, posebnog znanja i veština u drugi koji je već priznat i poznat sistem društvenih i materijalnih nagrada“ (Larson, 1977, prema Zvekić, 1985: 39). U realnosti, pojedina zanimanja stiču (a ponekad i gube) obeležja profesije, pa su mnoga izučavanja usmerena i na sagledavanje stepena deprofesionalizacije (Bolčić, 2003: 72). Deprofesionalizacija je suprotan proces profesionalizaciji i definiše se kao gubitak elemenata koji čine klasične profesije, kao što su monopol nad stručnim znanjem, radna autonomija i autoritet, društvena isključivost, privilegovani status, sistem vrednosti i etičko ponašanje, itd. (Čavar, 2021: 92).

Imajući na umu da se zanimanja profesionalizuju na različite, delom specifične, sebi svojstvene načine, nastaju i različite podele. Jedna od njih je razlikovanje *profesionalizacije iznutra* koja se razvija nezavisno, kroz kulturu pripadnika odre- đenog zanimanja, od *profesionalizacije odozgo*, koja ukazuje na intervenciju drža- ve i drugih sila u razvoju profesije (McClelland, 1990, prema Buyruk, 2014: 1711). S druge strane, Evets (Evetts), koristeći termin profesionalizam umesto profes- ionalizacije, pravi razliku između organizacionog i okupacionog profesionalizma (Evetts, 2009, prema Buyruk, 2014: 1711). Organizacioni profesionalizam, koji je ekvivalent MekKlilandovoj (McClelland) profesionalizaciji odozgo, doprinosi stan- dardizaciji u procedurama i načinu rada kao i merljivosti učinka profesionalizacije. S druge strane, okupacioni profesionalizam (ili profesionalizacija iznutra) omogu- ćava uspostavljanje autonomije i autoriteta koji su u skladu sa etičkim principima postavljenim od strane profesionalnih institucija (poput profesionalnih udruženja) (Buyruk, 2014: 1711).

Jedan širi strukturalni i istorijski okvir procesa profesionalizacije jeste pro- ces modernizacije (Zvekić, 1985: 10). Mur (Moore) gleda na modernizaciju kao na „racionalizaciju načina organizovanja društvenog života i obavljanja društvenih ak- tivnosti“ (Moore, 1979, prema Zvekić, 1985: 10). Kada govorimo o racionalizaciji, mislimo pre svega na primenu logike i baziranje na činjenicama. Ova dva činioca

instrumentalnog ponašanja se, kao sastavni segmenti, primenjuju zarad postizanja određenih ciljeva (Zvekić, 1985: 10). Razumevanje modernizacije kao strukturalne racionalizacije nije isključivo vezano za novije doba ljudske istorije, već je pre „univerzalni proces koji je dobio na intenzitetu u novije industrijsko doba“ (Zvekić, 1985: 10). Kao takva, „strukturalna racionalizacija kao najširi kontekst razvoja profesionalizma“ podrazumeva tri važna procesa koja utiču „na način obavljanja rada, a time i na strukturu zanimanja“ (Zvekić, 1985: 11). Prvi proces je razvoj uloge i značaja nauke i tehnike „budući da obe poseduju karakteristike racionalnosti, a tehnologija zasnovana na njima i imidž racionalnosti“, dok se drugi odnosi na proces formiranja vrednosnih sistema koji doprinose njihovom daljem razvoju (Zvekić, 1985: 11). Poslednji važan proces se odnosi „na upotrebu znanja u cilju povećanja manipulativne i prediktivne moći čoveka nad prirodom i društvom“ (Zvekić, 1985: 11). I birokratizam i profesionalizam (o kojima je bilo reči) takođe su sastavni delovi procesa strukturalne racionalizacije.

Na osnovu prethodno izloženog, naše je stanovište da zanimanje treba da prođe kroz određene faze i ispuni određene uslove kako bi započelo svoj proces profesionalizacije. Vilenski (Willensky) je proučavajući proces profesionalizacije kod 18 profesija „uočio da je to bio dugotrajan proces sa više faza“, koji je započeo povećavanjem broja onih koji su se bavili određenom specifičnom „profesionalnom“ aktivnošću (Willensky, 1964, prema Bolčić, 2003: 73). Nakon toga, usledilo je formiranje posebnih škola za sticanje profesionalnog obrazovanja, kao i uspostavljanje profesionalnog udruženja koje vremenom jača i nastoji da ostvari zakonsku zaštitu date profesionalne delatnosti. Na kraju je uspostavljen profesionalni etički kodeks (Bolčić, 2003: 73).

Ukoliko su svi prethodni uslovi zadovoljeni ali nije uspostavljen profesionalni etički kodeks, takvo zanimanje nije završilo svoju profesionalizaciju. Etika i jasno definisan kodeks ponašanja predstavljaju „ključni finalni“ element pune profesionalizacije. Često se za isticanje važnosti ovog elementa pominje i shvatanje profesionalizacije kao transformacije iz *grupe po sebi* u *grupu za sebe*, dok se istovremeno pojavljuje i kao *grupa usmerena na druge* (Brante, 1988: 139). Ova transformacija podrazumeva da profesionalna zajednica postaje svesna svoje svrhe i identiteta, dok istovremeno deluje kao grupa usmerena na širu zajednicu, pružajući specifične usluge i odgovarajući na društvene potrebe. Profesionalni etički kodeks igra ključnu ulogu u ovom procesu, jer osigurava usklađeno i odgovorno delovanje članova profesije, čime se dodatno učvršćuje njen status i poverenje društva.

Međutim, ostaje neobuhvaćen segment onih zanimanja koja trenutno nisu, a možda nikada i neće, dosegnuti status profesije. U svojoj knjizi *Poluprofesije i njihova organizacija* iz 1969. godine, Amitaj Ecioni (Amitai Etzioni) posmatra pojedina zanimanja (vezana za zdravstvenu negu, socijalni rad i dr.) kao nove profesije čiji članovi još uvek nisu dosegli status punopravnih profesija. Samim tim, uvodi se

termin poluprofesija kao bezuspešno nastojanje i težnja za legitimnim profesionalnim statusom. Konceptualizovan 1960-ih kao vrsta zanimanja koja su se nalazila negde između „plavih i belih okovratnika“, termin poluprofesionalno se odnosi na posao koji zahteva određena specijalizovana znanja, ima malo lične odgovornosti i obavlja se pod nadzorom (Barber, 2013: 756). Navedeni pojam je u velikoj meri kritikovan zbog toga što se često vezuje za zanimanja koja češće obavljaju žene, i istovremeno ima niži status, društvenu vrednost i legitimitet u poređenju sa onim zanimanjima u kojima su dominantniji muškarci (Barber, 2013: 756).

U radu smo se odlučili za korišćenje pojma profesionalizacija a ne profesionalni projekat, iako smatramo da neko zanimanje ne mora nužno da dostigne konačnu tačku ostvarenja kao profesije. Smatramo da profesionalizacija nije linearan proces, već dinamičan tok koji zavisi od specifičnih društveno-istorijskih okolnosti. Shodno tome, najadekvatnijom definicijom smatramo shvatanje profesionalizacije kao procesa u kojem se pripadnici nekog zanimanja, težeći da dosegnu ugled, status i privilegije u specifičnom društveno-istorijskom kontekstu, posledično nepobitno kreću ka statusu profesije.

3. PROFESIONALIZACIJA U SOCIOLOŠKOM I DRUŠTVENOM KONTEKSTU

3.1. O sociologiji profesije i zanimanja i njenom položaju u Srbiji

Analiza procesa profesionalizacije različitih vrsta zanimanja pripada relativno izdvojenoj posebnoj sociologiji koja se označava različitim imenima – sociologija zanimanja, sociologija profesija i (najčešće i najpreciznije) sociologija zanimanja i profesija (*Sociology of Occupations and Professions*). Ova disciplina se u velikoj meri preklapa sa sociologijom rada, čijim se delom često smatra/la, proteklih decenija, pogotovo u francuskoj i, uopšte, evropskoj sociologiji rada (Bolčić, 2003: 20). No, u ovoj oblasti primetna je dominacija američkih autora, kao i američkih visokoškolskih institucija na kojima se ova sociološka disciplina prvenstveno razvijala. Iako se rani razvoj sociologije profesija može pratiti još od 30-ih godina 20. veka, kada su počela prva istraživanja o profesijama kao specifičnim oblicima zanimanja, detaljniji pokušaji definisanja razvoja profesija, barem na Zapadu, započeli su između 1950-ih i 1960-ih godina (Evetts, 2006, prema Čavar, 2021: 81). Tada su uloženi naponi da se identifikuju sve osobine koje karakterišu profesiju, pri čemu su se istraživači i istraživačice uglavnom fokusirali na izučavanje konkretne profesije i karakteristike njihovih predstavnika.

U disciplini sociologija zanimanja i profesija naglasak je na sociološkoj analizi različitih tipova zanimanja. Reč je o zanatskim (zanat), običnim (industrijska) i profesionalnim zanimanjima (profesija), ali i različitim procesima poput nastajanja i nestajanja zanimanja (profesionalizacije) i slično. Bolčić sociologiju zanimanja i profesija smatra važnom disciplinom savremene sociologije rada (Bolčić, 2003: 9). Nadovezujući se, Čavar smatra da se upravo na osnovu uspostavljanja specifične distinkcije između zanimanja i profesije razvila sociologija profesija kao posebna disciplina u okviru šire oblasti sociologije rada (Čavar, 2021: 81). Josip Županov, jedan od najznačajnijih sociologa rada u SFRJ, smatrao je važnim istraživanja na temu zanimanja i profesija. Ipak, on nije smatrao da je sociologija zanimanja i profesija zasebna disciplina, već da je oblast proučavanja sociologije radnih organizacija (Županov, 1983, prema Bolčić, 2003: 23). Razlikovanje između ova dva tipa zanimanja razlog je zbog čega smatramo da je sociologija zanimanja i profesija najadekvatniji naziv za poddisciplinu koja analizira ovaj segment sfere rada.

Gledano na širem planu, upotreba pojma profesija je neprecizna i pomalo kontradiktorna ne samo u svakodnevnom životu već i u sociološkoj literaturi.

Pojedini autori idu tako daleko da tvrde da sociologija profesija kao oblast nestaje od 2000-ih i predstavlja „kraj profesija i smrt profesionalizma“ (Nolin, 2008, prema Čavar, 2021: 81). S druge strane, istraživanjem baza podataka Skopus (*Scopus*) i Veb of Sajens (*Web of Science*) došlo se do zaključka da se tokom poslednjih 15 godina povećava broj socioloških radova (kao i radova iz drugih srodnih disciplina) koji se bave temom profesije i profesionalizma (Čavar, 2021: 81).

Moglo bi se reći da su sociologiju zanimanja i profesija na prostoru bivše SFRJ obeležila dela poput *Sociologija profesija* (1990) i *Profesija sudija* (1986), koja imaju potrebna i relevantna obeležja teorijskih modela sa detaljnim predstavljanjem osnovnih pojmova, kao i adekvatan metodološki pristup. Burić ističe da delo *Profesija sudija* predstavlja „neku vrstu paradigmatškog okvira kojim se zaokružuje sociologija profesija kao zasebna naučna disciplina“ (Burić, 1990: 772). U ovoj knjizi naglasak je na sociologiji profesija, organizacija i prava, gde, kako autor tvrdi, „udruživanje pretpostavki i postupaka ove tri sociološke discipline“ čine okosnicu njegovog rada (Zvekić, 1985: 4–5).

Bez obzira na to što je došlo do velikih promena u postsocijalističkim društvima (pogotovo u sferi rada i na polju redefinisavanja i restrukturiranja profesija i zanimanja), stiče se utisak da i dalje „postoji kolektivno sećanje na nekadašnji socijalistički radnički raj, što je u vremenu tranzicije posledica surovosti neoliberalnog koncepta“ (Vidaković, 2019: 187). „Teret nasleđa socijalizma, posebno samoupravnog“, smatra se jednim od ključnih faktora stagnacije u razvoju sociologije, a „posebno sociologije rada“, s obzirom na obeleženost „ideološki uslovljenih teorijskih koncepata i metoda istraživanja“ (Vidaković, 2019: 187). Empirijskih istraživanja (kao i dubljih teorijskih razmatranja) na temu pomenutih promena gotovo da nema i zato nakon 2000-ih, postoje shvatanja da se ova disciplina kreće ka sve dubljem marginalnom položaju na našim prostorima (Matić, 2005: 303).

U nastojanju da sagledamo kakav je položaj sociologije zanimanja i profesija u Srbiji danas, oslanjamo se prvenstveno na analizu primenjenu u radu *Sociološki pristupi izučavanju interneta: ka zasnivanju digitalne sociologije u Srbiji* autorke Jelisavete Petrović. Petrović (2019) je ispitala potencijal za uspostavljanje digitalne sociologije u Srbiji kao zasebne sociološke discipline. Kako bi sagledala razvijenost društvenih studija interneta u Srbiji, primenila je metod analize sadržaja tekstova objavljenih u časopisima *Sociologija* i *Sociološki pregled* u periodu od 1994. do 2018. godine. Po uzoru na njen rad, korišćićemo istu metodu kako bismo pregledali radove o procesu profesionalizacije i sagledali da li postoji adekvatna osnova za uspostavljanje discipline sociologije profesija.

U našem pregledu radova vezanih za proces profesionalizacije primenjen je identičan odabir časopisa: *Sociologija* i *Sociološki pregled*, koji predstavljaju najprestižnije sociološke časopise u Srbiji. Oba časopisa verifikovana su od strane nadležnog ministarstva i dodeljena im je kategorija M23, što ih svrstava u časopise

od međunarodnog značaja. S obzirom na to da je debata o „životu ili smrti“ sociologije profesija u svetu vodi od 2000-ih (Čavar, 2021: 81), gde jedno stanovište podrazumeva nestajanje sociologije profesija, dok drugo ističe da se broj radova iz ove oblasti povećava, početnom tačkom istraživanja smatramo 2000. godinu i obuhvatamo radove objavljene zaključno sa 2022. godinom.

Na osnovu analize iskustvene građe iz oba časopisa, prvo što se može primetiti jeste postojanje znatno više radova iz oblasti sociologije rada i uže discipline sociologije organizacije nego što je to slučaj sa radovima iz oblasti sociologije profesija. U periodu od 2000. do 2022. godine, ne postoji nijedan objavljen članak koji bilo teorijski ili empirijski pokriva temu procesa profesionalizacije zanimanja. Ipak, na osnovu tabele, možemo primetiti da je identifikovano ukupno sedam radova iz oblasti sociologije profesija. Tabela 1 prikazuje naučne radove iz oblasti sociologije profesija koji su objavljeni u pomenutim sociološkim naučnim časopisima.

Tabela 1. Naučni radovi o sociologiji profesije objavljeni u časopisima *Sociologija* i *Sociološki pregled* (2000–2022)

Naslov članka	Autori/ke	Časopis	Godina izdanja
Profesionalna supkultura policije	Želimir Kešetović	<i>Sociološki pregled</i> , 35(1–2): 115–125	2001.
Politička nejednakost u okviru profesije	Zoran Avramović	<i>Sociološki pregled</i> , 36(3–4): 417–446	2002.
Novinari kao profesionalna grupa	Miroljub Radojković; Branimir Stojković	<i>Sociološki pregled</i> , 37(3–4): 241–254	2003.
O skorašnjoj „skrajnutosti“ sociologije i sociološke profesije	Silvano Bolčić	<i>Sociologija</i> , 53(4): 489–496	2011.
Društvene okolnosti i nastavnička profesija	Mirjana Beara; Ivan Jerković	<i>Sociološki pregled</i> , 49(2): 229–253	2015.
Kriza profesionalnog novinarstva u tranzicionom društvu Srbije	Irina R. Milutinović	<i>Sociološki pregled</i> , 52(3): 1046–1070	2019.
Između sudstva i advokature: profesionalne preferencije studenata prava u Srbiji	Mila Đ. Đorđević	<i>Sociološki pregled</i> , 56(2): 680–708	2022.

Teorijski rad pod nazivom *O skorašnjoj „skrajnutosti“ sociologije i sociološke profesije* je ujedno i jedini rad u časopisu *Sociologija* koji se može smatrati relevantnim za oblast sociologije profesije, dok je preostalih šest objavljeno u časopisu

Sociološki pregled. Rad se fokusira na skorašnju marginalizaciju sociologije kao nauke i na položaj sociološkinja i sociologa kao pripadnika „produktivne“ profesije u Srbiji. Sociolozi pripadaju „produktivnom“ tipu profesije, budući da njihovo profesionalno delanje podrazumeva „razmatranje, istraživanje, opisivanje, komentarisanje, pa i predviđanje raznolikih društvenih dešavanja“ (Bolčić, 2011: 491). Nažalost, primetan je jaz u komunikaciji sa javnošću, s obzirom na to da je vidljivost tih rezultata u široj javnosti gotovo nikakva. Postojeća marginalizacija sociologije, prema Bolčiću, nije „slučajni propust... već korelat i konsekvencija realno uspostavljenog sadašnjeg stanja (ne)društva Srbije“ (Bolčić, 2011: 496).

Avramović (2002), pod pretpostavkom da se u „demokratskom društvu politička nejednakost građana ne ispoljava samo na političkom terenu već i na stručno profesionalnom, statusno reprezentativnom“, u središte stavlja „političku nejednakost građana u okvirima njihove profesionalne aktivnosti u srpskom političkom i društvenom pokretu 2000–2003¹¹ godine“ (Avramović, 2002: 417–418). I on, poput Bolčića (2011), pominje sociološku profesiju, koja je nastala kao akademska disciplina sa ciljem razumevanja i saznavanja načina funkcionisanja društvenih odnosa, promena i slično, a čija specifičnost leži u domenu znanja koje zbog svoje opštosti postaje poprilično „ranjivo od drugih naučnih disciplina kao što su filozofija, antropologija“ i druge discipline (Avramović, 2002: 417–418). Specifičnost razvoja sociologije kao profesije naznačavaju i Županov i Šporer, pošto se (za razliku od većina profesija koje su proistekle iz zanata i postepeno razvijale elemente profesije) sociologija¹² odmah formirala kao akademska naučna disciplina (Županov i Šporer, 1984: 11). Praktična primena sociološkog znanja ne zavisi samo od sociologa, već i od drugih relevantnih aktera. Na taj način, iako postoji autonomija kao važna karakteristika profesije sociologa, u „društvenoj realnosti je teško zaštititi se od pripadnika nekih drugih profesija ili od pripadnika vlastite profesije“ (Avramović, 2002: 442). Često je i kroz vreme pokazano da je stručni autoritet sociologa izložen pritisku delanjem političkih partija i tekućom vlasti (Avramović, 2002: 442).

Većina predstavljenih radova obuhvata studije slučaja jedne specifične profesije u posebnom društvenom, političkom i ekonomskom kontekstu. Pored sociologa, posmatrani su i novinari, sudstvo, nastavnici i policija, gde se na konkretnom primeru razmatraju ključni koncepti i razumeju razlike između zanimanja i profesije. Kešetović (2001) u radu *Profesionalna supkultura policije* razmatra policiju kao profesiju koja ima svoju specifičnu profesionalnu potkulturu. Navedena potkultura odnosi se na percepciju policajaca o sopstvenom poslu i svetu, a koja proizilazi iz

¹¹ Razlog zbog kojeg izdvaja baš ovaj period leži u tome što, po mišljenju mnogih istraživača i političara, iako kratak, baš ovaj period predstavlja „značajan demokratski iskorak“ u odnosu na režim Slobodana Miloševića (1990–2000) (Avramović, 2002: 417).

¹² Više informacija o institucionalnom razvoju sociologije pisala je Marija Bogdanović (1990).

specifičnosti samog policijskog posla. Posledično, ona u velikoj meri određuje ponašanje policajaca, kako na poslu, tako i na širem planu. U tekstu se ističe da nije postignut konsenzus o tome da li je policijsko zanimanje steklo status profesije, s obzirom da, primera radi, visoko obrazovanje u većini slučajeva ovih zanimanja nije preduslov za bavljenje ovim poslom. Kroz analizu se ipak može primetiti da postoje karakteristike profesije prisutne i u radu policije. Tako, policijska kultura pokazuje vitalnost koja proističe iz „temeljnih karakteristika policijskog poziva“ (Kešetović, 2001: 124).

Radojković i Stojković (2003) u središte posmatranja stavljaju novinare u cilju razumevanja načina na koji su se ova zanimanja formirala kao profesionalna grupa u modernom, informatičkom društvu. Navedeni autori dovode u pitanje klasičnu podelu na zanimanje i profesiju, ukazujući da je pre reč o postojanju kontinuuma (Радојковић и Стојковић, 2003: 241). Kao što je slučaj sa policijskim pozivom (Kešetović, 2001), ni za novinarstvo nije neophodan zakonom propisan nivo i vrsta obrazovanja i po tome se razlikuju od tradicionalnih profesija, gde je to nužan uslov. Druge profesionalne karakteristike, poput insistiranja na profesionalizmu, postojanja etičkog kodeksa i delovanja u interesu zajednice su ujedno i osobenosti novinara. Iako se često klasifikuje u „meke“, pa i otvorene profesije, novinarstvo i profesiju „ne treba izjednačavati“ (Радојковић и Стојковић, 2003: 245). Novinare, zaključuju autori rada, treba posmatrati pre kao profesionalnu grupu „koja ima neke odlike zanimanja i neke kvalitete profesije“ (Радојковић и Стојковић, 2003: 241–243).

Kriza profesionalnog novinarstva u tranzicionom društvu Srbije (2019) je rad koji takođe usmerava pažnju na novinare. Cilj rada je razmatranje trenutne situacije u profesionalnom novinarstvu „dve decenije posle otpočinjanja medijske tranzicije u Srbiji“ (Milutinović, 2019: 1046). I Milutinović ističe da po pitanju statusa novinara kao profesije postoje značajne debate: neki su mišljenja da one nisu profesije, dok ih drugi smatraju otvorenim tipom profesija (Milutinović, 2019: 1049). Oslanjajući se na sociološku teoriju Pjera Burdijea i primenu teorije polja, Milutinović ističe da samoregulatorni instrumenti nisu uspeli da osiguraju integritet novinarske profesije u procesu medijske tranzicije (Milutinović, 2019: 1046–1049). Dodatno, novonastali i sve važniji „digitalni mediji temeljno menjaju pristup etici novinarske profesije“ i stavljaju fokus na problem usložnjavanja identiteta novinarske profesije (Milutinović, 2019: 1050).

U radu *Društvene okolnosti i nastavnička profesija* cilj je utvrđivanje nastavničke percepcije i procene društvenih okolnosti za sopstveni rad i profesionalni razvoj, kao i „provera stepena temporalnog zadovoljstva profesijom nastavnika“ (Beara & Jerković, 2015: 238). Zanimljivo je što je za potrebe rada realizovano istraživanje (2011. godine), kombinovanom primenom kvalitativnog (fokus grupa) i kvantitativnog metoda (anketnog istraživanja) (Beara & Jerković, 2015: 239).

Ograđujući se da uzorak nije reprezentativan, autori rada zaključuju da većina nastavnika percipira društvene okolnosti kao nepovoljne za sopstveni profesionalni razvoj, da su nastavnici zadovoljniji profesionalnim aspektima života koje su imali u prošlosti u odnosu na trenutne i one profesionalne aspekte koje smatraju da će imati u budućnosti (Beara & Jerković, 2015: 250).

Poslednji rad iz tabele (ali ne i najmanje vredan pažnje) napisan je 2022. godine pod nazivom *Između sudstva i advokature: profesionalne preferencije studenata prava u Srbiji*. Rad je strukturisan tako da prvi deo pruža prikaz „najvažnijih pravničkih profesija u Srbiji“ (Đorđević, 2022: 680). Drugi deo prikazuje rezultate kvantitativnog istraživanja motiva studenata završne godine Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu pri izboru budućeg zanimanja. Interesantno je da među domaćim autorima „postoji saglasnost o postojanju pluraliteta pravničkih profesija“, te se Đorđević opredeljuje „govoriti o pravničkim profesijama u množini“ (Đorđević, 2022: 682).

Primetan je veoma mali broj istraživanja iz oblasti sociologije zanimanja i profesija, što ide u prilog stavu da ova disciplina u Srbiji zauzima marginalan položaj, slično kao i u slučaju srodnih disciplina, poput sociologije organizacije. Kao što ističe Mojić (2014), iako sa relativno razvijenom istraživačkom tradicijom u vreme SFRJ, radovi iz oblasti sociologije organizacije su pre izuzetak nego pravilo. Položaji navedenih disciplina nisu začuđujući s obzirom na težak položaj nauke, a naročito društvenih nauka u Srbiji tokom poslednje dve decenije. Može se reći da je to i jedan od razloga nepovoljnog položaja sociologije organizacije (Mojić, 2014: 23), ali i sociologije profesija. Ovaj položaj sociologije kao nauke potvrđuje i Bolčić (2011) u tekstu koji smo prikazali.

Predstavljeni tekstovi su na primerima policijskih, novinarskih, nastavničkih i pravnih tipova zanimanja osvetlili značajne teme: važnost kulturne dimenzije u proučavanju zanimanja, percepcije o daljem profesionalnom razvoju, te odnose sa državnim akterima. Značajan uvid je i da su sve zastupljenije otvorene i „meke“ profesije nasuprot tradicionalnim. Možda najvažnije, predstavljeni su jedinstveni putevi različitih zanimanja ka sticanju statusa profesije (koji su ujedno poprilično otežavajući za praćenje). Zanemarivanje radova na ovu temu svakako ne doprinosi rešavanju suštinskih konceptualnih problema, pogotovo ukoliko uzmemo u obzir teškoće izdvajanja profesije kao specifičnog tipa zanimanja uopšte (Čavar, 2021: 92). Situacija je još komplikovanija usled sve većeg broja zanimanja koja teže da dostignu status profesija. Smatramo da su navedeni faktori značajni jer dovode do stagnacije discipline sociologije zanimanja i profesija u Srbiji, čineći naš rad kako izazovnim, tako i značajnim.

3.2. Informaciono društvo: Globalni kontekst profesionalizacije

Pojedini autori mišljenja su da današnje informaciono društvo karakterišu promene koje „dubinski menjaju i same konture društvene strukture i organizacije“ (Aleksander i dr., 2020: 577). Tako, za razliku od prethodnih tipova društava, informaciono društvo čine društvene strukture koje su zasnovane na umrežavanju „informacijama, znanju i komunikacijama“ (Castells, 2002, prema Aleksander, 2020: 578). Webster (Webster) smatra da se informaciono društvo može posmatrati kao sinonim za Belovo (Bell) postindustrijsko društvo (Webster, 2014: 17). Promene koje karakterišu postindustrijsko društvo najvidljivije su u ekonomiji i društvenoj strukturi: usmeravanje na pružanje usluga, primat teorijskog znanja, stvaranje nove tehnologije za rešavanje problema i izazova, usložnjavanje društva i drugo (Bell, 1973, prema Aleksander i dr., 2020: 576). Bel (1973) u knjizi *Nastanak postindustrijskog društva* ovim pojmom ipak označava period između industrijskog i budućeg oblika društva, čiji obrisi tek treba da se uspostave (Aleksander i dr., 2020: 575). S druge strane, informaciono društvo se češće koristi kao sinonim uspostavljenog, novog tipa društva. Sociolozi koji preferiraju pojam kasna modernost (poput Gidensa) dodaju da društva u ovom periodu odlikuje porast društvene refleksivnosti, koja zahteva neprestano promišljanje okolnosti u kojima se odvija naš život (Giddens, 2006: 699).

Informaciono društvo ide ruku pod ruku sa tzv. ekonomijom znanja koja premešta fokus sa proizvodnje dobara na proizvodnju i obradu. Izraz *ekonomija znanja* se često koristi kako bi predstavio promene u strukturi rada, zapošljavanju i ekonomskim aktivnostima koje su obeležile kraj 20. i početak 21. veka (Baldry, 2013: 626). Ekonomija znanja ukazuje na korenite promene u sferi ekonomije u kojoj su nematerijalne usluge zamenile fizička dobra i one predstavljaju osnovu ekonomske aktivnosti (Baldry, 2013: 626). I u indeksu pojmova Gidensove (Giddens) knjige *Sociologija* stoji da je ekonomija znanja tip ekonomije (pa i društva u celini) usmeren ne toliko na proizvodnju materijalnih dobara, koliko na proizvodnju znanja, uz dodatak da je prisutan razvoj široke baze tehnološki opismenjenih potrošača i koji su nove izume iz oblasti računarstva, zabave i telekomunikacija učinili sastavnim delom svojih života (Giddens, 2006: 706).

Pokazateljem dolaska informacionog društva (i time ekonomije znanja) smatra se i razvoj informacionih tehnologija. U poslednjih trideset godina, dva makro faktora najzaslužnija su za prodor savremene tehnologije u društvo. Ta dva faktora su prevlast kapitalizma slobodnog tržišta i proces globalizacije. Kastels (2018) savremenu ekonomiju naziva novom, informacionom (mrežnom), ali i globalnom ekonomijom. Po svojoj osobenosti kapitalistička, ova ekonomija omogućava da se svi ekonomski aspekti (produktivnost, konkurencija i sl.) odvijaju u globalnoj mreži interakcija koja je omogućena globalnom komunikacijom, pre svega zahvaljujući

informacionim tehnologijama. Vizija nove ekonomije, koja se oslanja na usluge i informacionu tehnologiju, nudi mogućnost beskonačnog rasta bez značajnih promena u osnovnim principima savremenog kapitalizma. Takva ekonomija mogla bi rešiti mnoge izazove dotadašnjeg kapitalizma, uključujući ograničenja resursa i životne sredine, omogućavajući nastavak rasta prihoda po glavi stanovnika u skladu sa dosadašnjim industrijskim trendovima. (Foley, 2013: 2). Neoliberalna međunarodna privreda bi trebalo da omogući slobodan protok kapitala, roba, usluga i radne snage koje bi trebalo da dovedu do povećanja stope rasta širom sveta, a naročito u siromašnim zemljama. Navedeno je zasnovano na mišljenju da posebno siromašne zemlje imaju pogodnosti integracijom u svetsku privredu jer „lakše dolaze do kapitala koji im je preko potreban za razvoj i imaju mogućnost da brže usvajaju najnovija tehnološka dostignuća razvijenih zemalja“ (Milanović, 2006: 14). Ovakvo shvatanje pokazalo se neosnovanim jer su se razlike između prosečnih dohodaka bogatih i siromašnih zemalja povećale, a ne smanjile (Milanović, 2006: 14). IT omogućava povezivanje ljudi i informacija, transformaciju poslovanja i pružanja usluga, u cilju transparentnosti, opšte dostupnosti i time smanjenja postojeće društveno-ekonomske nejednakosti. Međutim, iako je proces uvođenja ovih tehnoloških promena znatno brži, savremene tehnologije se ne razvijaju i ne upotrebljavaju u jednakoj meri ni u različitim društvima, ni unutar jednog društva. Tehnološki napredak čini da vodeće ekonomije i društva budu još produktivnija, dok države u razvoju i manje razvijene zemlje u najboljem slučaju čekaju samo najosnovnije prednosti ove revolucije. Paradoksalno, u odnosu na prvobitnu ideju, kao posledica različitog stepena upotrebe IT pojavio se novi oblik nejednakosti, digitalna podela, nazivana još i digitalni jaz. Premda je kao koncept prisutan već nekoliko decenija, pojam digitalna podela je postao popularan 1990-ih kada je upotreba interneta eskalirala u javnost (Trucano, 2010). Najopštije rečeno, digitalna podela podrazumeva nejednakost u pristupu različitim oblicima IT i veštinama za njihovo korišćenje. Jedan od izazova definisanja ovog pojma leži u njegovoj složenosti, budući da digitalna podela nije samo digitalna, već se pojavljuje kao posledica mnogih istorijskih, socio-ekonomskih i geografskih faktora (Cullen, 2001: 311). Iako je na globalnom nivou prisutan digitalni jaz (*Digital divide*) na svim nivoima, čini se da svi priželjkuju digitalne dobitke (*Digital dividends*). Za vidljiviji napredak u ovom domenu, tehnologija sama po sebi nije dovoljna, već je neophodno unaprediti „analogne“ oblasti koje utiču na to da kompanije, ljudi i vlade mogu efikasno da koriste nove tehnološke alate (The World Bank, 2016: 29).

Drugi faktor zaslužan za prodor savremene tehnologije u društvo je globalizacija II,¹³ započeta sredinom osamdesetih godina XX veka. Ključni faktori razvoja

¹³ Milanović (2006) smatra da postoji i globalizacija I, koja se odnosi na period od okvirno 1870. godine pa sve do izbijanja Prvog svetskog rata.

procesa globalizacije jesu „tehnološka revolucija koja je značajno smanjila cenu transporta dobara i otvorila vrata za međunarodnu trgovinu uslugama, naročito u sferi informatike“, zatim integracija Kine u svetsku privredu i poslednje, pad komunizma koji je posledično „doprineo boljoj integraciji bivših komunističkih zemalja u svetsku ekonomiju“ (Milanović, 2006: 13). Milanović smatra da je globalizacija poput boga Janusa, sa dva lica, jer se nekima „otkrivala kao neograničeni napredak i bogatstvo, dok su je drugi videli samo kao bezdušnog diva koji se poigrava sa njihovim životima“ (Milanović, 2006: 17). Isto se može reći i za informacione tehnologije. Karakteristično za informacione tehnologije je da se veoma brzo i lako ugrađuju u celokupno društvo, pa su internet i srodne tehnologije počele znatno brže da se primenjuju u odnosu na sve prethodne tehnološke inovacije. Najnovija tehnologija poput interneta, pametnih telefona i drugih „artefakata“ otvara najveće mogućnosti za promene u svakodnevnom životu, a omogućava da „češće i lakše radimo ono što smo već radili, ili da radimo nešto što ranije nismo mogli ni da zamislamo“ (Gir, 2011: 10). Gir (2011) čak dodaje da se ponekad čini da IT sadrže magijska svojstva usled značajnih nematerijalnih mogućnosti koje podsećaju na „čitav niz natprirodnih bića, anđela, duhova i golema“.

U svetlu promena kapitalizma poslednjih decenija, kao što je to navedeno u samom terminu, informaciono društvo stavlja u središte informaciju, kako nagoveštava i sam termin. Na ovom mestu se čini potpuno umesnim da se postave neka pitanja: „Šta je to što čini da informacije postanu toliko važne da čine okosnicu savremenog doba?“ i „Kakve posledice ima ovakav značaj/uloga informacija na zanimanja i procese profesionalizacije?“. Dva razloga se često izdvajaju kao značajni za važnost i ulogu informacija a to su sveprisutnost i potencijalno beskonačna količina informacija. Tako, Webster (2014) ističe da je pri posmatranju informacionog društva moguće razlikovati pet¹⁴ dimenzija (iako one nisu međusobno isključujuće): tehnološku, ekonomsku, prostornu, okupacionu i kulturnu dimenziju. Zajednički pristup navedenim dimenzijama sadrži uverenje da kvantitativne promene u informacijama dovode do postojanja kvalitativno nove vrste društvenog sistema – informacionog društva (Webster, 2014: 11). Na ovaj način, svaka definicija polazi od iste premise: s obzirom na to da je danas prisutna velika količina informacija, imamo informaciono društvo.

Posmatrano u kontekstu našeg rada važna je kategorija zanimanja, dimenzija koja se najviše primenjuje u sociologiji (Webster, 2014: 17). Prema ovom pristupu, dolazak informacionog društva najavljuje prevagu zanimanja u čijoj je osnovi nemanuelni rad (rad sa informacijama), pokazatelji pada zaposlenosti u proizvodnji

¹⁴ Webster (2014) pominje i šestu definiciju informacionog društva koja sugerise da su teorijsko znanje i srž informacija u osnovi društvenih promena, što je kvalitativne prirode. Za razliku od prethodnih, nije sporno da danas imamo kvantitativno više informacija, ali karakter tih informacija transformiše način na koji živimo (Webster, 2014: 11).

i porast uslužnog sektora (Webster, 2014: 17). Inovativnost, efikasnost, kapacitet za razvoj i eksploataciju mreža su nešto što se neguje u savremenoj ekonomiji i njenim radnim mestima s obzirom da „proizvodnja bogatstva ne dolazi od fizičkog napora, već od ideja, znanja, veština, talenta i kreativnosti“ (Leadbeater, 1999, prema Webster, 2014: 18). Šta nam ove promene govore? One pokazuju da, uprkos tome što porast zastupljenosti zanimanja u uslužnom sektoru može da predstavlja pokazatelj informacionog društva, postoji ograničenje u identifikovanju hijerarhijskih razlika i domena važnosti tih zanimanja u specifičnom kontekstu. Tako, određena grupa zanimanja može imati posebno važan uticaj na društveni život. Dobar primer za to su inženjeri u oblasti računarstva i telekomunikacija, s obzirom na to da oni mogu imati odlučujući uticaj na tempo tehnoloških inovacija (Webster, 2014: 18). Kao validniji pokazatelj je pre porast specifične grupe zanimanja, nego porast uslužnih zanimanja u celosti.

3.3. Nacionalni kontekst profesionalizacije

Zanimanje koje uživa visok status u jednom društvu može imati drugačiji tretman u drugom, usled razlika u tradiciji, institucionalnoj podršci ili percepciji tog zanimanja. Stoga, pri analizi i određivanju bilo kojih zanimanja se savetuje oslanjanje ne samo na međunarodni okvir, već i na specifično geografsko područje (Kostoglou & Paparrizos, 2003: 314).¹⁵ Uzećemo za primer Srbiju.

Pojedini autori za početak institucionalnog razvoja Srbije kao informacionog društva uzimaju 2000. godinu (Mitrović, 2017: 5). Ova godina vezana je za pristupanje Srbije, Inicijativi za elektronsku Jugoistočnu Evropu (*Electronic South Eastern Europe Initiative*, skr. eSEE), koja je predstavljena u *Strategiji razvoja informacionog društva u Republici Srbiji* (Mitrović, 2017: 5). Drugi autori su mišljenja da nastanak informacionog društva u Srbiji započinje usklađivanjem njene infrastrukture sa *Digitalnom agendom Evropske unije* (Čuzović & Sokolov-Mladenović, 2014: 146). Može se zaključiti da, pored uspostavljanja regulatornog aspekta, put ka srpskom informacionom društvu, zavisi od niza izazova koje je potrebno premostiti. Otežavajućim faktorima ubrzanijeg razvoja srpskog informacionog društva smatraju se visoki troškovi pristupa internetu kod određene populacije, „slabije prisustvo elektronskog sadržaja na srpskom jeziku kao i socio-demografska struktura (niži procenat visokoobrazovanih, dominantno prisustvo starije populacije)“ (Mitrović, 2017: 9). Na ovaj način se ponovo ističe da, bez obzira na važnost informacionih tehnologija, koje se smatraju neophodnim za uspostavljanje informacionog društva i ekonomije znanja, veliki uticaj na njihovo uspostavljanje imaju i analogni

¹⁵ O važnosti sagledavanja stanja države i univerziteta kao sastavnog okruženja profesija pisao je i Abot (Abbott, 2005).

faktori, usko vezani za neposredan kontekstualni okvir. Imajući u vidu pokazatelje ekonomske razvijenosti procenjujemo da je Srbija još uvek na putu ka uspostavljanju ekonomije znanja. Slaba ekonomska razvijenost je velikim delom rezultat specifičnosti njenog trenutnog (ali i istorijskog) konteksta. Devedesetih godina XX veka, Srbiju su na putu ka započinjanju procesa privatizacije, kao i na putu ka demokratskoj tranziciji, karakterisali događaji koji su značajno otežavali ove procese: nacionalni sukobi, građanski rat, bombardovanje i sankcije od strane NATO-a. Misleći na ovaj period, Lazić (2011) uvodi pojam blokirane transformacije Srbije, nakon čega je usledio period odblokirane post-socijalističke transformacije, koji se značajno ubrzava nakon 2000-ih, a donosi nove promene: promene uloge države, preovlađujućih vrednosti, formiranje kapitalizma i slično.

Posledično, pored uloge u oblikovanju srpskog društva kao informacionog, kontekstualni faktori utiču i na proces profesionalizacije i razvoj različitih vrsta zanimanja. U našem posmatranju (i literaturi generalno) profesionalizacija zanimanja se ne može smatrati započetom, ukoliko nije uspostavljen okvir koji čine tri ključne organizacije: radne organizacije, profesionalna udruženja i institucije za visoko obrazovanje. Kako su ove organizacije dobrim delom uslovljene kontekstualnim faktorima, proces profesionalizacije, od svog početka pa kroz dalji razvoj, oblikovan je upravo tim faktorima. Pokušaćemo da pružimo kratak uvid u složenost i raznolikost odnosa između profesionalizacije i kontekstualnih faktora. U narednim primerima, fokus neće biti na profesionalizaciji konkretne profesije, već na teorijskom osvrtu na kontekstualne faktore u Srbiji, koji ilustruju jedan od mogućih načina njihovog uticaja na ovaj proces.

Proces profesionalizacije je važno analizirati u kontekstu političkih dešavanja, pravno-regulatornog okvira i stava javnog mnjenja jer se i njeni pripadnici ponekad ponašaju kao politički akteri.

Profesionalizacija zanimanja uvek uključuje i profesionalne i političke/državne aktere, bez obzira na lokaciju i vremenski period u kojem se odvija. Smatra se da će proces biti uspešniji ukoliko se viđenja i potrebe (za većim statusom, autonomijom i autoritetom) grupe pripadnika zanimanja poklapaju ili barem nisu u suprotnosti sa planovima upravljanja političkih aktera. Pored toga, pun status profesije zahteva priznanje države što omogućava njenu spoljnu prepoznatljivost, daje joj legitimitet i povećava uticaj i autoritet njenih pripadnika. Dodatno, pripadnici profesija bilo kroz profesionalna udruženja ili na druge načine, često deluju i kao politički akteri, po pitanju zakona i politika u korist razvoja svoje profesije (ili opšte dobrobiti). Profesionalizacija tako predstavlja i politikološku temu budući da je potrebno sagledavanje političkog okvira, procesa, ali i mišljenja javnog mnjenja.

U kontekstu Srbije i njenog puta ka Evropskoj uniji, usklađivanje politike sa standardima EU ima direktnu povezanost sa mišljenjem javnog mnjenja. Rezultati istraživanja (Instituta društvenih nauka) pokazuju da bi u slučaju referenduma

o pristupanju Srbije Evropskoj uniji nešto više od polovine ispitanika (54%) glasalo za pristupanje (dok bi 39% glasalo protiv, a samo 7% ispitanika ne bi glasalo) (Marković, Jovanović & Matijević 2019: 173). Iako većina ispitanika podržava članstvo Srbije u EU, situacija se menja ako to članstvo bude uslovljeno priznanjem nezavisnosti Kosova, pri čemu se procenat onih koji su protiv ulaska u EU penje na 63% ispitanika (Marković, Jovanović & Matijević 2019: 189). Kao što politički akteri moraju da „vagaju“ između sopstvenih odluka i percepcije javnog mnjenja, tako i pripadnici profesija i oni koji pretenduju ka tom statusu moraju da uveravaju zajednicu u svoju ekspertizu kako bi najšira javnost uočila nivo ekspertize koju nudi data profesija. Ukoliko struka nije dovoljno „ubedila“ zajednicu ili usled određene „povremene antielitističke kampanje u društvu“ postoji opasnost od stvaranja „negativnog odnosa šire javnosti prema stručnjacima (Bolčić, 2003: 73). Navedeni primer predstavlja percepciju šire javnosti (tzv. element spoljne prepoznatljivosti)¹⁶ i često je istaknut kao jedan od važnih elemenata koji čine profesiju.

Kako smo već napomenuli, za razumevanje društvenog konteksta, odnosno, društvene uslovljenosti procesa profesionalizacije, potreban je i institucionalni pristup. Ovakav pristup predstavlja osnovu za razmatranje odnosa između profesionalizacije, organizacije i okoline, oličenih prvenstveno u institucijama – društvenim i kulturnim, formalnim i neformalnim.

Proces profesionalizacije je važno analizirati u kontekstu klime društvenih institucija (uključujući i obrazovni sistem).

Ovo je važno jer dinamika savremenog društva usmerava pripadnike profesija na angažovanje u radnim organizacijama. Time ove organizacije postaju ključne institucije koje treba integrisati u postojeći institucionalni okvir prilikom analize procesa profesionalizacije. Klima unutar institucionalnog okvira utiče na percepciju, delovanje i efikasnost svih aktera unutar tog okvira. U kontekstu Srbije, jedan od najvećih institucionalnih izazova jeste rešavanje problema korupcije. Kao značajan kontekstualni faktor sa potencijalom da ozbiljno naruši mnoge društvene procese, korupcija se odnosi na dela u kojima se moć javne funkcije koristi za ličnu korist na način koji je u suprotnosti sa pravilima igre (Zafirović, Matijević & Filipović, 2021: 339). Još od formiranja prvih država, politička korupcija se pokazuje kao najopasniji i istovremeno, najmoćniji oblik korupcije, dok u savremenom svetu prelazi i okvire država i postaje globalni dominantan fenomen (Joković Pantelić i Matijević, 2023: 117). Kakva je veza između korupcije i profesionalizacije? Poznato je da u društvima gde su koruptivni pritisci prisutni, često dolazi do opstrukcije profesionalnih standarda i postupaka, jer se donošenje odluka bazira na ličnim

¹⁶ Pod stepenom *spoljne prepoznatljivosti profesije* misli se na „kolektivnu predstavu koju članovi šire društvene zajednice imaju o nekoj profesiji, a koja se stvara na temelju slike o poslu koji profesija obavlja, tipu ekspertize koju pruža, ponašanja prema korisnicima usluga, te organizaciji kroz koju profesionalci najčešće pružaju usluge“ (Burić, 1990: 771).

interesima i mrežama moći, umesto na objektivnim kriterijumima i stručnosti. Koruptivni postupci ne samo da umanjuju kvalitet i efikasnost institucija, već i podričaju poverenje u profesionalne norme, čime usporavaju (ili čak onemogućavaju) proces izgradnje i održavanja stručnog i nezavisnog kadra. Stvara se vrzino kolo i korupcija nastavlja da nagriza institucije. U takvom okruženju, trud za postizanjem stvarne profesionalizacije može biti neostvariv, jer korupcija stvara dinamiku koja favorizuje kratkoročne lične koristi na štetu dugoročnog institucionalnog razvoja.

Problemi poput korupcije, dovode, između ostalog, do opšteg pada nivoa poverenja u institucije koji se smatra ključnim elementom za legitimitet demokratske vlade (Stenberg, 2019 prema Zafirović, Matijević & Filipović, 2021: 341). Visoko korumpirana društva ne mogu da proizvedu i održe stabilnu društvenu osnovu za proliferaciju poverenja. Dakle, s obzirom na to da korupcija stvara nepoverenje građana, oni počinju da preispituju svoj potencijal političkog delovanja (Zafirović, Matijević & Filipović, 2021: 341). Ukoliko je nisko poverenje u institucije u kojima su zaposleni pripadnici profesije, lako može doći do opšteg pada poverenja i u društvene aktere i njihovu stručnost. Mnoga istraživanja (Sønderskov & Dinesen, 2016) potvrđuju da je institucionalno poverenje (statistički značajno) povezano sa društvenim poverenjem, pri čemu su oba u trendu pada. Pad poverenja dovodi do negativnog uticaja i na percepciju vrednovanja profesija, njihove stručnosti i kvaliteta rada, pa „i do sveopšte deprofesionalizacije društva ili deprofesionalizacije nekih delatnosti u društvu“ (Bolčić, 2003: 73). Posledično, sve ovo vodi ka opštem padu poverenja u profesionalne aktere i institucije koje oni predstavljaju, što je naše poslednje razmatranje:

Aktuelni društveni činioci i splet njihovog odnosa (in)direktno utiču na procese profesionalizacije.

Profesionalizacija nije izolovan proces, već dinamička interakcija između profesionalnih grupa, političkih aktera, društvenih institucija i šire javnosti. Postaje jasno da proces profesionalizacije ne samo da otvara prostor za razvoj discipline poput sociologije zanimanja i profesija, već zahteva i snažnu integraciju različitih perspektiva kroz multidisciplinarni pristup. Samo kroz uključivanje različitih naučnih disciplina – od sociologije i ekonomije, do prava i političkih nauka – moguće je prepoznati ključne faktore koji podržavaju ili otežavaju proces profesionalizacije. Na kraju, profesionalizacija zavisi od stvaranja povoljnog društvenog okruženja koje podstiče poverenje, transparentnost i odgovornost. U tom smislu, multidisciplinarni pristup ne samo da pruža alat za analizu, već i služi kao osnova za razvoj strategija i politika koje mogu doprineti izgradnji snažnih i održivih profesija u savremenom društvu.

4. PROFESIONALIZACIJA KAO DRUŠTVENI KONSTRUKT

4.1. Predlog modela za analizu profesionalizacije

Na ovom mestu bi trebalo da je postalo očigledno da su dosadašnja razmatranja pokazala međusobnu isprepletenost društva i društvenih procesa, sa jedne strane i sfere rada i njoj pripadajućih procesa, sa druge. Stoga se nama kao najprikladnija ilustracija ove međupovezanosti pokazuje stanovište koje polazi od premise da su društvena realnost i značenja, proizvod međusobnih interakcija koje se odvijaju na različitim društvenim nivoima. Navedeno nas neminovno vodi ka teorijskom pristupu koji nazivamo društveni konstrukcionizam. Ovaj teorijski pristup ne potiče iz jednog izvora već je rezultat heterogenosti ideja. Najzaslužniji je uticaj severnoameričkih i evropskih autora. Među njima se izdvajaju Mid (Mead) sa simboličkim interakcionizmom, ideje iz Bergerove (Berger) i Lukmanove (Luckmann) knjige *Socijalna konstrukcija stvarnosti*, Gergenova (Gergen) knjiga *Socijalna psihologija kao istorija*, kao i postmodernizam u pozadini, koji se protivi meta teorijama i pretpostavkama modernizma (Ber, 2001: 41–42).

Pre nego što preciznije obrazložimo suštinu ovog polazišta, potrebno je napomenuti da pojedini autori smatraju da se termini društveni *konstruktivizam* i *konstrukcionizam* razlikuju, dok drugi takvu (pretpostavljenu) razliku ne primećuju ili ignorišu. Smatra se da je adekvatniji termin socijalni konstrukcionizam, jer se konstruktivizam (koji Gergen pominje) u socijalnoj psihologiji ponekad odnosi na Pijažeevu teoriju, kao i posebnu vrstu teorije opažanja (Gergen, 1985, prema Ber, 2001: 32). Konstruktivizam se češće povezuje za matematiku i psihologiju, a konstrukcionizam se odnosi na sociologiju, antropologiju i pokret socijalnog konstrukcionizma (Spasić, 2019: 21). Stoga smo se u našem radu opredelili za korišćenje termina društveni konstrukcionizam.

Vajnberg (Weinberg) je mišljenja da je „usvajanje nekog oblika društvenog konstrukcionizma nužna odlika svakog istraživanja u društvenim naukama“ (Weinberg 2014, prema Spasić, 2019: 27). S tim je saglasna i Ber, koja ističe da s obzirom na to da ne postoje precizno definisane odlike za koje bi se reklo da definišu ovaj pristup, smatra socijalnim konstrukcionista onoga čiji se pristup temelji na nekoj od sledećih pretpostavki: zauzimanje kritičkog stava prema znanju i shvatanju sveta, shvatanje sveta kao istorijski i kulturno specifičnog, i poslednja, nužna povezanost delanja i znanja (Ber, 2001: 35). Prema njenom mišljenju, osnovni kriterijum

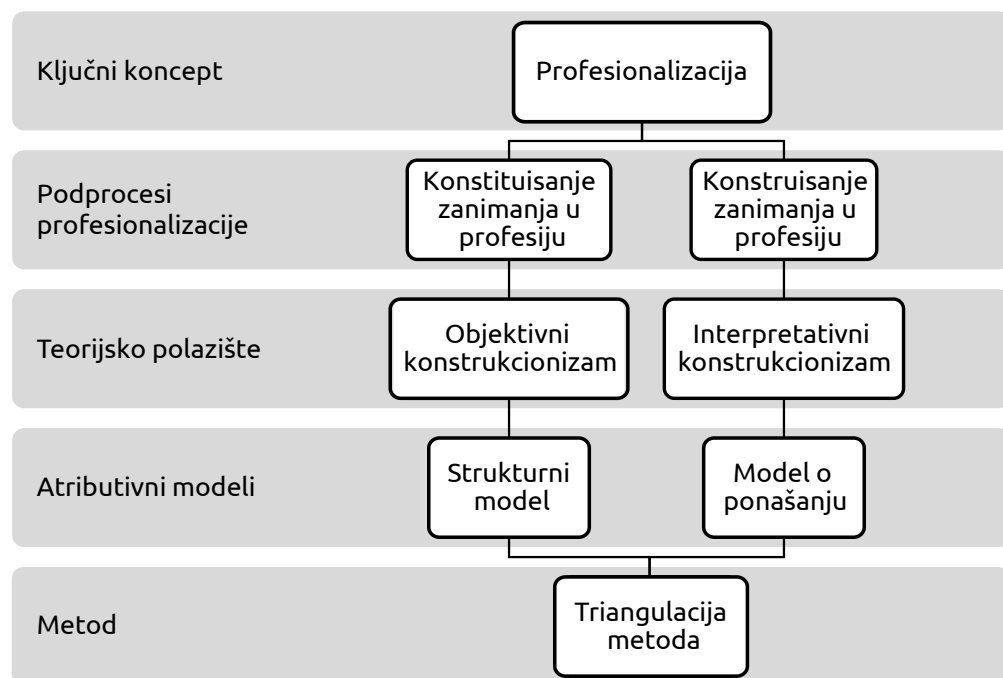
da bi se neko smatrao konstrukcionista jeste da je saglasan bar sa jednim od pomenutih stavova (Ber, 2001: 39). Skeptičnost prema shvatanju sveta je važan segment konstrukcionizma i smatra se posledicom procesa konstruisanja tokom određene društvene interakcije u kojoj su ljudi neprestano angažovani. Ono što zovemo istinom pre je trenutno prihvaćen način shvatanja sveta, a ne proizvod njegovog objektivnog posmatranja (Ber, 2001: 34). Razlog je, pre svega, to što su različite društvene kategorije i procesi istorijski i kulturno specifični i zavise od vremena i mesta u kojem živimo, zbog čega treba biti obazriv i imati na umu ove specifičnosti pri njihovom posmatranju.

Berger i Lukman (1966) zastupaju antiesencijalističko shvatanje društvenog života koje pretpostavlja da ljudska bića „zajedno stvaraju a zatim održavaju sve društvene fenomene kroz društvenu praksu“ (Ber, 2001: 41). Navedeni autori u čuvenoj knjizi pod nazivom *Društvena konstrukcija stvarnosti* (1966) predstavljaju društvo kao kontinuirani dijalektički sklop tri procesa: eksternalizacije, objektivizacije i internalizacije (Berger & Luckmann, 1991: 149). Eksternalizacijom se stvara objektivni svet (Berger & Luckmann, 1991: 84). Ljudi eksternalizuju svojim delovanjem stvarajući artefakte i, kada taj artefakt/objekt jednom zađe u domen društvenog, počinje da živi vlastitim životom (Ber, 2001: 41–42). Ideja koju taj artefakt odražava „postaje objekt svesti ljudi u tom društvu“, proces opredmećivanja, što se naziva objektivizacijom (Ber, 2001: 42). Navedeni artefakt/objekt na taj način dobija svoje postojanje koje se često doživljava kao stvarnost/istina (Berger & Luckmann, 1991: 84). Na kraju, smenom generacija u svetu u kojem taj artefakt već postoji, dešava se proces internalizacije, odnosno usvajanja kao sopstvene svesti, kao „dela sopstvenog shvatanja prirode sveta“ (Ber, 2001: 42). Preciznije, procesom socijalizacije usvaja se ponovo kao objektivna i validna istina (Berger & Luckmann, 1991: 84).

Nastavljamo da se nalazimo u okvirima sociologije, te nas neće iznenaditi da su i po ovom pitanju prisutne različitosti u načinu tumačenja pojma i perspektive društvenog konstrukcionizma. Naravno, usledilo je formiranje različitih podela i tipologija unutar njega. Za potrebe ovog rada smatramo relevantnom podelu konstrukcionizma na *interpretativni* i *objektivni*, koju je predložio Haris (Harris, 2008, prema Spasić, 2019: 22). Interpretativni konstrukcionizam predstavlja „radikalniju verziju s korenima u pragmatizmu, simboličkom interakcionizmu i etnometodologiji, a doprinose mu narativna analiza, kognitivna i semiotička sociologija i post-modernizam“ (Spasić, 2019: 22). Razne studije rezultat su tradicije koja je kroz akcije i interakcije određenih aktera (pojedinaца i grupa), nastojala da razume način konstruisanja društvenog sveta kroz interpretacije aktera kao učesnika (Hughes, 1963; Freidson, 1973; Bijker, 1987). Agre (2004) ističe da svaki sistem pruža određeni raspon interpretacija, a taj raspon je određen diskursima koji su u njega upisani (Agre, 2004, prema Lievrouw & Livingstone, 2006: 5). Razumevanju interpretacija

uveliko doprinosi interpretativna fleksibilnost, koja time, predstavlja sočivo analize. Interpretativna fleksibilnost predstavlja načine na koji su razni korisnici percipirali napredak određenog artefakta. Relevantne društvene grupe jednostavno vide različite aspekte jednog artefakta, dok značenje koje daje relevantna društvena grupa zapravo konstruiše artefakte (Patel i dr., 2019: 718). S druge strane, objektivni konstrukcionizam se ne bavi konstrukcijom značenja, „već stvarnih stanja stvari“ (Spasić, 2019: 22). Verujemo da otuda proizilazi prošireno mišljenje da se svako bar u nekoj meri smatra pristalicom društvenog konstrukcionizma koji shvata društvo kao istorijski i kulturno specifično. Ovaj vid konstrukcionizma ne zahteva suspenziju verovanja u društveni svet kakav jeste, već je reč o standardnijem sociološkom objašnjenju, šta se „stvarno događa i zašto“ (Spasić, 2019: 22). Imajući na umu da je poimanje stvarnosti uvek smeša objektivnog i subjektivnog, u našem radu cilj nam je bio da „pomirimo“ interpretativni i objektivni konstrukcionizam. Smatramo da oba pristupa nude jedinstvene perspektive koje se međusobno dopunjuju. Na osnovu toga, proces profesionalizacije posmatramo kao dva međusobno povezana i neodvojiva procesa: konstruisanja (oslanjajući se na interpretativni konstrukcionizam) i konstituisanja (objektivni konstrukcionizam).

U cilju boljeg razumevanja predloženog modela profesionalizacije, na grafikonu 1 predstavili smo jedinstven, idealno-tipski model za koji smatramo da može biti izuzetno koristan za posmatranje profesionalizacije različitih zanimanja.



Grafikon 1. Idealno-tipski model procesa profesionalizacije

Budući da je u pitanju jedan, složen proces (profesionalizacija) posmatran iz dva aspekta (interpretativnog i objektivnog konstrukcionizma), na grafikonu 1 možemo primetiti da je razložen u dve zasebne celine koje predstavljaju sastavne podprocese – konstruisanje i konstituisanje zanimanja u profesiju. Na ovaj način, prilikom analize procesa profesionalizacije bilo kog zanimanja, primenjujemo atributivni model koji podrazumeva dva tipa: *model atributa o stavovima* i *model strukturnih atributa* (Khoury, 1980: 31). Prvi model, model strukturnih atributa, posmatran je iz perspektive objektivnog konstrukcionizma, čime se udaljava od relativizacije i stavlja fokus na to šta se događa i zašto. Drugi, nazivajući se još model atributa o ponašanju, odražava individualnu dimenziju, dimenziju radnog iskustva i primenjujemo ga pri sagledavanju procesa konstruisanja. Navedeni model proizlazi iz ugla interpretativnog konstrukcionizma čija je ključna premisa „značenje nije inherentno stvarima“ (Harris, 2008, prema Spasić, 2019: 22).

Oba pristupa (odnosno modela) primenjuju triangulaciju metoda. Najopštije rečeno, pojam triangulacije¹⁷ uključuje postojanje tri tačke posmatranja „unutar trougla“ i može predstavljati kombinaciju dva ili više: izvora podataka, istraživača, teorijskih pristupa, metoda unutar jedne studije ili istraživanja (Thurmond, 2001: 253). Triangulacija metoda sve više zauzima mesto u istraživanjima na razne teme. Često se naziva različitim imenima: višestrategijski (*multi-strategy*), multi metod (*multi-methods*), miks metodologija (*mixed-methodology*), ili miks metod (*mixed methods*) (Hussein, 2009: 2). Pojedini autori takođe smatraju da su da su multi metod, miks metod ili triangulacija metoda sinonimi (Thurmond, 2001: 254). Međutim, drugi su mišljenja da nisu samo različiti nazivi za isti metod, već prave razliku u značenju navedenih pojmova. Tako, miks metod predstavlja tip istraživanja u kojem jedan istraživač (ili čitav tim) kombinuje elemente kvalitativnog i kvantitativnog istraživanja u različitim segmentima (pristup, prikupljanje podataka, pri analizi i sl.) a u svrhe šireg i dubljeg razumevanja i potkrepljenja činjenicama (Schoonenboom & Johnson, 2017: 108). Ponekad se koriste i prefiksi KVAL i KVAN kako bi se istakao vodeći istraživački pristup, dok postoji mogućnost da su oba pristupa od podjednake važnosti. Miks metod je „rođak“ multi metoda, ali je razlika u tome što se u potpunosti kombinuju ili višestruki kvalitativni pristupi ili isključivo višestruki kvantitativni pristupi (Schoonenboom & Johnson, 2017: 108). Stojšin i Vidicki (2020) takođe prave razliku između triangulacije, multimetoda i kombinovanih metoda, ističući da su se razvijali u različitim fazama.¹⁸ Multimetod podrazumeva metode koji mogu i često se međusobno dopunjuju i preklapaju, dok triangulacija metoda

¹⁷ Ideja triangulacije je prvo predstavljena od strane autora Kempbel i Fisk (Campbell i Fiske, 1959), a za njeno dalje razrađivanje zaslužan je Denzin (1978) (Stojšin & Vidicki, 2020: 9).

¹⁸ Smatra se da postoji izvestan kontinuitet koji se ogleda u tome što svaki naredni oblik predstavlja nadogradnju prethodnog zbog čega se o njima može govoriti kao o zasebnim fazama (Stojšin & Vidicki, 2020: 8).

„izolovano primenjuje više metoda“ pri analizi određenog istraživačkog pitanja. Dodatno, kao što smo pomenuli, triangulacija se ne odnosi samo na upotrebu više metoda već i na kombinaciju različitih izvora podataka, teorijskih pristupa i slično (Stojšin i Vidicki, 2020: 20). Autori triangulaciju smatraju specifičnom strategijom „koja se primenjuje najčešće u okviru nekog od pomenutih pristupa – multimetodskog ili kombinovanog“ (Stojšin & Vidicki, 2020: 34).

Gledano na ovaj način, triangulacija metoda je „kompleksan proces igranja jedne metode protiv druge, da bi se validnost istraživanja maksimalizovala“ (Anđevski i dr., 2013: 45). Ona se dalje može podeliti na dva tipa: unutar jedne metode (*within-method*) i između različitih metoda (*between-method*). Triangulacija unutar jedne metode je odabir jednog metoda u okviru koje se primenjuje na više načina pri istraživanju jedne pojave, dok triangulacija između različitih metoda podrazumeva upotrebu različitih metoda u odnosu na isti objekat posmatranja i istraživanja (Thurmond, 2001: 254).

Razlika postoji i u odnosu na vrstu prikupljanja i tip povezivanja rezultata (Vukojević, 2016: 194). Kada je reč o vrsti prikupljanja podataka, ona može biti fazna (prvo se sprovodi kvantitativno, pa kvalitativno istraživanje ili obrnuto) i transformativna (istovremeno se prikuplja i kvalitativna i kvantitativna). Kada je reč o tipu povezivanja rezultata, ono može biti povezujuće odnosno integrativno ili uokvirujuće, gde se određena iskustvena građa koristi kao pomoćna (Vukojević, 2016: 194). Potrebno je biti oprezan pri primeni triangulacije prilikom samog povezivanja numeričkih i narativnih podataka u cilju razumevanja fenomena. Zbog navedenog, savetuje se da primarni metod mora da bude dovoljno rigorozan kako bi „održao“ studiju sam po sebi, dok dodatni metod doprinosi snazi istraživanja (Thurmond, 2001: 257).

Dodatni argument u prilog našem modelu je činjenica da se u postojećoj literaturi primećuje daleko više teorijskih razmatranja o idealnim svojstvima profesije nego empirijskih specifikacija njihove sadržine, međusobnih odnosa, veza sa drugim društvenim procesima (Zvekić, 1985: 21). Posledično, proces profesionalizacije ostaje (još uvek) značajno neistražen pojam. Smatramo da naš, originalan pristup profesionalizaciji iz perspektive interpretativnog i objektivnog konstrukcionizma (uz dalju nadgradnju) predstavlja dobru osnovu za sagledavanje ovog procesa. Pružajući temeljne uvide u dinamiku procesa, model, pre svega, omogućava da istražimo dokle je stigao proces profesionalizacije, a zatim i da objasnimo i razumemo šta se sve u tom procesu dogodilo. Iz ovih razloga, predloženi model smatramo potencijalnim validnim alatom za empirijsku analizu profesionalizacije posmatranih zanimanja. U nastavku se detaljnije osvrćemo pojedinačno na svaki od dva aspekta predloženog modela.

4.2. Profesionalizacija iz ugla objektivnog konstrukcionizma

Gledano iz perspektive objektivnog konstrukcionizma, profesionalizaciju definišemo kao *proces konstituisanja određenog zanimanja u profesiju* (Šporer, 1990: 64) u određenom društveno-istorijskom kontekstu. Konstituisanje kao proces podrazumeva proces razvoja (i identifikacija prisustva ili odsustva) osnovnih elemenata koji čine profesiju kod posmatranih zanimanja, što usmerava njihov put ka sticanju statusa profesije.

Tako, sagledavajući proces konstituisanja zanimanja u profesije polazimo od toga da profesije kao specifičan tip zanimanja podrazumevaju skup profesionalizujućih elemenata ili atributa stečenih u procesu njenog razvoja. Ne iznenađuje da se i po ovom pitanju suočavamo sa problemom, budući ne postoje dva ista mišljenja o tome koja kombinacija atributa adekvatno opisuje „pravu“ profesiju (Khoury, 1980: 31). Milerson (Millerson, 1964) je identifikovao 19 jedinstvenih definicija profesija koje uključuju čak 14 različitih strukturalnih atributa. Vekert i Lukas (Weckert & Lucas) napominju da su suštinska odlika profesije etički kodeks i jezgro znanja u održavanju profesionalnog ponašanja (Weckert & Lucas, 2013: 74). Džonson (Deborah Johnson) ističe sledeću klasifikaciju: jezgro znanja, autonomiju, postojanje formalne organizacije, etički kodeks, ispunjavanje društvene funkcije koja je često povezana sa javnim dobrom poput zdravlja i pravde ili društvenim benefitima poput stvaranja tehnologija i infrastrukture kako bi se omogućilo društvu da funkcioniše efikasnije (Johnson 2001, prema Weckert & Adeney, 2013: 95). Kao važne attribute profesije Stojković (2002) izdvaja etički kodeks koji propisuje norme i pravila, a čije kršenje sankcionišu relevantne institucije i organizacije. Od podjednake važnosti je i ispunjavanje uslova altruizma i delovanja u interesu zajednice. Grinvud (Greenwood) smatra da sve profesije teže da postignu sistematičnu teoriju, autoritet, sankcije zajednice, etički kodeks, specifičnu kulturu (Greenwood, 1957: 45). Po njemu, zanimanja tipa profesije imaju sledeće karakteristike: „profesionalno znanje bazirano na adekvatnom naučno teorijskom znanju; profesionalno delanje koje počiva na pouzdanom primenjivanju teorijskog znanja na dati praktičan problem; profesionalna aktivnost koja je jasno izdvojena kao specifična delatnost koja je sankcionisana i zaštićena odgovarajućim društvenim pravilima, gde su data institucionalna ograničenja za obavljanje date delatnosti i utvrđene, legitimizovane odgovarajuće privilegije; profesionalni etički kodeks kao srž profesionalnog delovanja, čime se osigurava samokontrola profesionalne delatnosti“ (Greenwood, 1957, prema Bolčić, 2003: 70). Zanimljiv element koji odlikuje zanimanja, prema Grinvudu, jeste specifična profesionalna kultura. Pod tim terminom podrazumeva se poseban izdvojen stil ponašanja u radu ali i izvan njega, kao i interakcije društvenih uloga koje zahtevaju formalna i neformalna grupisanja, time stvarajući društvenu konfiguraciju jedinstvenu za

profesiju. Tako stvorena, profesionalna kultura sastoji se od njenih vrednosti, normi i simbola (Greenwood, 1957: 52).

Elementi profesije predstavljaju osnovne karakteristike koje definišu određenu profesiju, poput stručnosti, profesionalne etike i dr. Budući da ne postoji konsenzus oko toga koji su nužni elementi koji čine profesiju, preostaje savet budućim istraživačima da uzmu u obzir bar osnovne elemente koji se pojavljuju u literaturi. Jedna od klasifikacija koja se čini kao skup osnovnih elemenata jeste ona ponuđena od strane Tarner i Hodž (Turner & Hodge, 1970). Reč je o sledećim stavkama: stepen razvijenosti osnovnih teorija i tehnika koje čine sistematski zaokruženu celinu; stepen monopola na stručnu ekspertizu; stepen organizovanosti profesije; stepen prepoznatljivosti od strane javnosti. Šporer (1990) dodaje još jedan ključni element – stepen razvijenosti profesionalne etike. Navedeni elementi nisu isključive odlike profesija. Pošto su granice fluidne, često se dešava da su elementi na različitom nivou/stepenu razvijenosti (jak/srednji/slab), što omogućava razlikovanje profesija od poluprofesija (Etzioni, 1969) i običnih zanimanja. Profesionalna zanimanja na krajnjem polu kontinuuma poseduju potpuno razvijene ove elemente, a kako se udaljavamo od ovog pola, razvijenost elemenata je sve slabija (dok je moguće i potpuno odsustvo pojedinih elemenata). Zasiurno je da navedene karakteristike ne predstavljaju možda sve oznake profesija već pre one oko kojih postoji saglasnost i koje imaju teorijsku vrednost za dalje empirijsko istraživanje.

Model strukturnih atributa (iz perspektive objektivnog konstrukcionizma) izbegava relativizaciju i time teži objašnjenju onoga što se dešava. Tako, nakon što su identifikovani osnovni elementi, ovaj model nastoji da sagleda prisustvo svakog od elemenata u posmatranom zanimanju. Time nam pokazuje koliko je svaki od elemenata profesije razvijen i koliko je zanimanje udaljeno od ideala profesije. Dodatno, ovaj model omogućava da sagledamo da li se uopšte može govoriti o započetoj profesionalizaciji. U literaturi se ističe da je proces profesionalizacije započet ukoliko su prisutne sve tri faze koje prethode njihovoj stabilizaciji: *puno radno vreme (formiranje radnih organizacija)*, *formiranje profesionalnog udruženja* i *formiranje posebne institucije za profesionalno obrazovanje* (Šporer, 1990: 28).

4.3. Profesionalizacija iz ugla interpretativnog konstrukcionizma

Gledano iz ugla interpretativnog DKT, nije toliko značajno da li određena zanimanja spadaju u kategoriju profesionalnih, već kako pripadnici tog zanimanja ili profesije vide sebe i odlučuju ko je pripadnik, a ko nije. Jedan od važnih aspekata je i način na koji se oni konstruišu kroz sopstvene aktivnosti, kao i kako ih šira javnost percipira. Tako je Hadžes (Hughes, 1963) u svojim studijama prešao sa uobičajenog pitanja „Da li je ovo zanimanje profesionalno?“ na ono fundamentalnije

„pod kojim okolnostima pripadnici određenog zanimanja nastoje da dosegnu nivo profesije i ujedno formiraju sebe u njene pripadnike?“. Time, *konstruisanje predstavlja proces u kojem se uspostavlja značenja i aktivnosti (koje iz njih proizilaze), pre svega pripadnika zanimanja (ali i ostalih aktera) koji posledično dovode do njihovog formiranja kao profesije*.

Skup aktivnosti zanimanja koje je postiglo status profesionalnih, naziva se profesionalnim delovanjem. Često se izdvajaju tri relevantne karakteristike zajedničke za profesionalno delovanje: autonomija, autoritet i altruizam (Šporer, 1990: 38). *Autonomija* podrazumeva da pripadnik profesije samostalno procenjuje i odlučuje koja znanja i tehnike će primeniti u rešavanju nekog problema (Šporer, 1990: 38). *Autoritet* takođe proizlazi iz znanja koje poseduju pripadnici profesija. Zato se često o autonomiji i autoritetu govori kao o „dvema stranama istog svojstva“ (Zvekić, 1985: 33). Za razliku od običnih zanimanja (kada klijent odnosno korisnik usluge može da bude uvek u pravu), u profesionalnom odnosu pripadnik profesije govori šta je dobro a šta loše za klijenta, na kojem naravno ostaje i izbor da li želi da prihvati profesionalni sud (Greenwood, 1957: 48). Preuzimanje odgovornosti smatramo važnom dimenzijom autoriteta. Ona je velikim delom povezana sa autonomijom, s obzirom na implicitnu povezanost slobodne volje i preuzimanja odgovornosti – ako ljudi nemaju slobodnu volju onda ih je teško kriviti za njihove postupke. Poslednje, *altruizam* je „takav način delovanja u kojem, pre svega, vodimo brigu o drugima“ (Šporer, 1990: 39). U profesionalnom etičkom kodeksu naglašen je idealan odnos između pripadnika profesije i klijenta i/ili zajednice. Pre svega, altruizam podrazumeva profesionalnu obavezu da se pruži znanje za opštu dobrobit (Šporer, 1990: 39), i u korist šire zajednice.

Kako bi se sagledao proces konstruisanja zanimanja, model atributa ponašanja prvo ima zadatak da razume značenja i interpretira ih uzimajući u obzir sve aktere. Ovo se postiže uvođenjem pojma interpretativna fleksibilnost (Klein & Kleinman, 2002: 29), koji (kao što smo već pomenuli) predstavlja postojanje paralelnih interpretacija od strane relevantnih aktera. Drugo, ovaj model ima zadatak da sagleda u kojoj meri se u skupu aktivnosti pripadnika zanimanja nalaze elementi profesionalnog delovanja.

Deo drugi

**PROFESIONALIZACIJA IT ZANIMANJA:
EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE**

5. ISTRAŽIVANJE PROFESIONALIZACIJE

5.1. Profesionalizacija IT zanimanja: Primena modela

Dosadašnja teorijska razmatranja omogućila su nam da sagledamo ključne koncepte – profesiju, zanimanja i profesionalizaciju, ali i da postavimo čvrste temelje za analizu ovog procesa na primeru konkretnih zanimanja. Pre nego što predstavimo empirijsko istraživanje profesionalizacije, s fokusom na IT zanimanja, zadržaćemo se još malo na teorijskim diskusijama. Konkretno, razmotrićemo gde se IT zanimanja, prema stručnim radovima (kojih nema mnogo), pozicioniraju na kontinuumu između običnih i profesionalnih zanimanja.

Različite zemlje imaju različit pristup u klasifikaciji zanimanja vezanih za IT. U Sjedinjenim Američkim Državama, IT zanimanja su razvrstana u kategorije profesionalnih, tehničkih i menadžerskih zanimanja. U Ujedinjenom Kraljevstvu, stručnjaci za nauku i tehnologiju svrstani su u kategoriju profesionalnih zanimanja (Weststar, 2013: 109). Postoje i akademske diskusije o tome da li su tehnička zanimanja, uključujući IT, uspela da dosegnu status profesija. Primera radi ističe se da je, u slučaju zanimanja vezanih za računarsko programiranje glavni problem decentralizovani sistem sertifikacije i licenciranja, kao i veliki broj samouka, što ukazuje na nedovoljan stepen zatvorenosti da bi se moglo govoriti o profesiji. U mnogim aspektima, trenutna programerska kultura unutar pokreta otvorenog koda (slobodna razmena znanja) otežava formalno priznanje programiranja kao profesije (Weststar, 2013: 109).

Drugi rad već u samom naslovu ističe da zanimanja vezana za IKT nisu profesionalna (izvorno, *ICT is not a profession – so what?*). Autori ovog rada navode različite razloge zbog kojih sumnjaju da su IKT zanimanja zapravo profesije. Prvi razlog jeste priroda IT-a, koja je veoma raznovrsna, pa samim tim i zanimanja unutar nje vrlo heterogena. Autori ističu da računar igra posredničku, ali i ključnu ulogu u ovoj grupi zanimanja, ali da to nije dovoljno da bi se ona smatrala profesijom. Drugi razlog odnosi se na problem licenciranja i sertifikacije, koji su prilično decentralizovani i otežavaju uspostavljanje i praćenje standarda. Poslednje jeste da nema značajnih razloga zbog kojih bi se smatralo da profesije u punom smislu te reči uopšte postoje (Weckert & Adeney, 2013: 106). Potonje, radikalnije stanovište pomenutih autora jeste da profesija kao pojam nije toliko značajna niti korisna, a ono što jeste važno je profesionalni stav i ponašanje kao i volja za preuzimanjem odgovornosti za sopstvene poslovne postupke. Prema mišljenju ovih autora, svako može biti profesionalac ako ima ispravan stav, bez obzira da li je lekar, vodoinstalater

ili pripadnik nekog drugog zanimanja. Na primeru vodoinstalatera navedeni autori želeli su da pokažu paradoks u postojanju karakteristika profesije. Kao što oni smatraju, vodoinstalateri poseduju specifično ezoterično znanje koje možda ne stiču kroz visoko obrazovanje, ali je za njegovo postizanje potrebno nekoliko godina obuke, pored redovnog srednjoškolskog obrazovanja. Vodoinstalateri takođe imaju stepen autonomije u pogledu načina na koji obavljaju svoj posao i načina na koji rešavaju specifičan problem. Prema mišljenju autora, oni pripadaju formalnoj organizaciji kako bi se bavili poslom kojim se bave, pri čemu ta organizaciji ima etički kodeks (Weckert & Adeney, 2013: 99). Konačno, vodoinstalateri ispunjavaju jasnu društvenu funkciju. Na taj način, ističu autori, ispada da ovo zanimanje zadovoljava kriterijume profesije (Weckert & Adeney, 2013: 99). Ipak, u radu pomenutih autora ne postoje empirijski dokazi koji mere nivo razvijenosti i karakteristika profesija koji bi išli u prilog njihovom polazištu. Na prvi pogled, stiče se utisak da je vodoinstalatersko zanimanje ima slab nivo razvijenosti dugogodišnjeg teorijskog znanja stečenog visokim obrazovanjem. Takođe, nije sporno da vodoinstalater ispunjava korisnu društvenu funkciju, ali mnoga društveno korisna zanimanja ne uživaju visok status i privilegije i time nisu profesije. Kada je reč o etičkom kodeksu, on može biti i radni, a ne samo profesionalni. Razliku između autonomije profesija i nekih drugih zanimanja treba tražiti u najmanje dva pravca. Kod profesija ona se „neguje kao vrednost, deo profesionalne svesti, razvijeno ideološko svojstvo“ (Zvekić, 1985: 34). Drugo, aspekt profesionalne autonomije razlikuje se od autonomije drugih zanimanja „utoliko što profesija sa ogromnim autoritetom odlučuje za druge o neuporedivo važnijim pitanjima no ovi u okviru svojih uloga za njih“ (Zvekić, 1985: 34). Na kraju, validno je reći da se svaki posao može obavljati profesionalno, ali isto tako smatramo pogrešnim pojednostavljeno poistovećivanje sa obavljanjem posla pripadnika profesija. Pridev profesionalno upotrebljava se kako bi se naglasilo da je neki posao „dobro, znalački obavljen kao i da iza toga posla stoji potrebno specijalizovano znanje i veštine“ (Šporer, 1990: 15) i potrebno iskustvo. Profesionalno obavljati posao samim tim jeste nužni aspekt obavljanja posla pripadnika profesije, ali može biti aspekt obavljanja posla običnih, kao i zanatskih zanimanja. Iako nismo saglasni sa stavom da IKT nisu profesije pošto profesija kao pojam nije toliko važan, druge stavove autora – složenost licenciranja i dobijanja sertifikata, izraženu heterogenost ovih zanimanja – uzeli smo u obzir i pri našem istraživanju.

Suočavamo se sa izazovima raznolikosti i promenljivosti zanimanja u posmatranoj oblasti, pri sagledavanju koja grupa unutar IT zanimanja pretenduje na status profesije. U cilju rešavanja problema praćenja zanimanja, Vlada Republike Srbije je jula 2018. godine usvojila *Odluku o jedinstvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidenciji u oblasti rada*, u kojem se, između ostalog, nalaze i novi *Šifarnik zanimanja* i *Šifarnik nivoa kvalifikacija* (FREN, 2020). Ovom odlukom se način klasifikacije zanimanja u relevantnim institucijama usaglašava sa Međunarodnim

standardom klasifikacije zanimanja 2008. (skr. ISCO-08). Šifarnik zanimanja ne samo što je zasnovan na ISCO-08, već sadrži i njegovu klasifikaciju, odnosno hijerarhijsku strukturu (grupa, vrsta, podvrsta i skupina), nazive svih klasifikacionih celina, kao i model šifriranja do nivoa skupina zanimanja (MRZBSP, 2018).

Izdvojili smo sledeće parametre koji bi poslužili za moguću selekciju IT zanimanja: stečeno visoko obrazovanje u oblasti informacionih tehnologija i zaposlenje u sklopu IT sektora. Analizom Šifarnika zanimanja ustanovili smo da se IT zanimanja koja ispunjavaju navedene kriterijume nalaze u okviru dve grupe: (1) *rukovodioci* i (2) *stručnjaci i umetnici*. Dodatan razlog koji ide u prilog izboru upravo ove dve grupe jeste opis poslova i zadataka koji ukazuju na njihovu složenost, odgovornost, upravljanje, savetodavnu ulogu i sl. Poslovi i zadaci grupe *rukovodioci* obično obuhvataju: praćenje i ocenjivanje uspešnosti rada organizacije ili privrednog društva i njihovih zaposlenih; izbor ili odobravanje izbora zaposlenih; usaglašavanje sa zahtevima za bezbednost i zdravlje na radu; planiranje dnevnih poslova i upravljanje njima; zastupanje vlade, privrednog društva ili organizacione jedinice i pregovaranje u njihovo ime na sastancima i drugim skupovima i sl. (MRZBSP, 2018). Poslovi i zadaci grupe *stručnjaci i umetnici* obično obuhvataju: obavljanje analiza, istraživanje i razvoj koncepata, teorija i operativnih metoda i davanje saveta ili primenu postojećeg znanja vezanog za fizičke nauke, uključujući matematiku, inženjerstvo i tehnologiju i sl. (MRZBSP, 2018). Zarad preglednosti, u tabeli 2 prikazujemo izdvojene dve grupe i odgovarajuće vrste i podvrste IT zanimanja, dok u samom istraživanju idemo do nivoa zanimanja (pogledati prilog 1).

Tabela 2. Selekcija IT zanimanja prema Šifarniku zanimanja

Grupa Zanimanja	Vrsta Zanimanja	Podvrsta Zanimanja	ISCO-08 kvalifikacioni nivo
1 Rukovodioci	13 Rukovodioci proizvodnje i specijalizovanih usluga	133 Rukovodioci informaciono-komunikacionih tehnologija	3 i 4
2 Stručnjaci i umetnici	25 Stručnjaci za informaciono-komunikacione tehnologije (IKT)	251 Analitičari i stručnjaci za razvoj softvera i aplikacija 252 Stručnjaci za baze podataka i mreže	4

Na osnovu tabele 2, možemo primetiti da se za obavljanje posla posmatranih zanimanja zahteva četvrti kvalifikacioni nivo prema ISCO-08 (nešto ređe je dozvoljeno i treći, kao što je u slučaju rukovodioca). U skladu sa NOKS¹⁹-om, znanja

¹⁹ Skraćenica za Nacionalni okvir kvalifikacija u Srbiji.

i veštine neophodni za zanimanja u okviru posmatranih grupa stiču se završetkom odgovarajućih programa u visokom, akademskom i stručnom obrazovanju (MRZBSP, 2018).

Prednost ovakvog pristupa leži u tome što omogućava bar neki stepen standardizacije i kontrolu pri odabiru relevantnih zanimanja. U svakom slučaju, važno je napomenuti da pri analizi procesa profesionalizacije IT zanimanja postoje i ograničenja, zbog čega joj treba pristupiti sa velikim stepenom opreza. Na primer, ovaj način selekcije zanimanja važi samo za kratak period, prvenstveno usled brzog razvoja tehnologije. Svaki naredni pokušaj klasifikovanja IT zanimanja treba da se ponavlja u čestim vremenskim intervalima i da uzme u obzir okolnosti, odnosno kontekst u okviru kojeg se ona posmatraju (Kostoglou & Paparrizos, 2003: 314).

U prvom delu knjige, u okviru teorijskog razmatranja, dali smo predlog modela za analizu procesa profesionalizacije. Reč je o modelima strukturnih i atributa ponašanja. Empirijsko istraživanje omogućava sagledavanje putanje IT zanimanja i proveru validnosti predstavljenih modela i teorijskih postavki u praksi.

Podsećamo da prvi, model strukturnih atributa, zasnovan na perspektivi objektivnog konstrukcionizma, posmatra profesionalizaciju kao proces konstituisanja. U slučaju analize procesa konstituisanja IT zanimanja, identifikovano je nekoliko elemenata koji se smatraju ključnim za definisanje jedne profesije: *organizovanost profesije, jezgro znanja, preduslovi za obavljanje posla i profesionalna etika*. Primetna je sličnost sa elementima profesije koje su predložili Turner i Hodž (skup teorija i tehnika, monopol nad ekspertizom, organizovanost i profesionalna etika). Ipak, ponuđena klasifikacija elemenata je nešto šira u poređenju sa elementima koje mi smatramo relevantnim. Odabir naših elemenata profesije temelji se na njihovoj relevantnosti kao *početnih* parametara za analizu profesionalizacije. Turner i Hodž predlažu još jedan element – prepoznatljivost od strane javnosti. Iako smatramo da jeste značajan element profesije, mi ga nismo prisvojili, budući da je potrebno sprovođenje istraživanja koje bi uzelo u obzir i širu populaciju, što u ovoj fazi našeg istraživanja nije bilo moguće realizovati. Ovako postavljena primena modela strukturnih atributa omogućava nam da procenimo:

Da li je profesionalizacija IT zanimanja uopšte započeta;

Za ovu procenu ključan je element *organizovanost profesije*. Na osnovu nje-gove analize, sagledaćemo da li su formirane sve strukture koje ukazuju na početak profesionalizacije ovih zanimanja, kao što su: postojanje radnih organizacija, visokoobrazovnih institucija i profesionalnog udruženja.

(Ukoliko da), da li se u tom procesu IT zanimanja kreću u pravcu uspostavljanja kao moderni tipovi profesije;

Za moderne profesije je karakteristično da ne postoji zakonom propisan uslov za određenim nivoom i vrstom obrazovanja za obavljanje posla. Umesto toga, praktično iskustvo ima veću težinu u vrednovanju kompetencija nego dugogodišnje

teorijsko obrazovanje. Obavljanje posla u okviru profitno orijentisanih organizacija, specijalizacija i timski rad, takođe su neke od karakteristika modernih profesija. Uz pomoć elemenata *jezgra znanja* i *preduslovi za obavljanje posla* sagledaćemo da li se proces konstituisanja IT zanimanja kreće u pravcu uspostavljanja kao „mekih“, zavisnih i modernih tipova profesija.

Poslednje, da li proces profesionalizacije IT zanimanja obuhvata pored ostalih elemenata i razvoj profesionalne etike?

Za poslednju tvrdnju, važna je analiza elementa *profesionalna etika*. Ukoliko etički kodeks nije u potpunosti razvijen/prisutan, dok to jesu drugi elementi, profesija je još u procesu izgradnje. Ukoliko je ovaj element odsutan, koji je ujedno i jedini normativno-vrednosne orijentacije, teško je govoriti o formiranoj profesiji u pravom smislu, čak i ako su prisutni svi drugi elementi. Time, razvijen etički kodeks i izražena humanistička orijentacija predstavljaju konačnu tačku za prelazak sa statusa „zanimanja“ na status „profesije“. Bez njih, možemo govoriti samo o fazi profesionalizacije, a ne o potpunoj profesionalnoj identifikaciji.

Drugi, model atributa ponašanja, zasnovan na interpretativnom konstrukcionizmu, osvetljava dimenziju radnog iskustva i koristi se za analizu procesa konstruisanja zanimanja. Primena modela atributa o ponašanju je usmerena na:

Razumevanje percepcije aktera u procesu, odnosno interpretacija njihovog viđenja pojma profesije i načina na koji sagledavaju sopstveno zanimanje.

Ovim pristupom, prvo, nastojimo da razumemo i interpretiramo percepciju pripadnika IT zanimanja o njihovom vlastitom zanimanju. Drugo, uzimamo u obzir i stavove pripadnika ne-IT zanimanja, analizirajući njihovu percepciju o načinu na koji IT kolege obavljaju svoj posao. Ovo se postiže primenom koncepta interpretativne fleksibilnosti, koji, kako je ranije navedeno, podrazumeva postojanje paralelnih interpretacija među akterima. Model ponašanja koji se odnosi na analizu profesionalnog delovanja, uključujući njene karakteristike poput autonomije, autoriteta i altruizma, neće biti detaljno analiziran u ovoj knjizi. Iako su ove teme povezane sa obrađenim pitanjima, njihovo dublje razmatranje zahtevalo bi proširenje istraživačkog fokusa i sveobuhvatniji pristup, što ostaje izazov za buduća istraživanja.

Smatramo da primeri iz prakse igraju ključnu ulogu u potvrđivanju relevantnosti i primenjivosti ovog modela. Iz tog razloga, fokus usmeravamo na primenu modela u okviru IT zanimanja, koja zbog svoje dinamičnosti i složenosti predstavljaju izuzetno izazovan kontekst za analizu profesionalizacije. Ipak, jedan od glavnih izazova ostaje operacionalizacija i precizno definisanje kriterijuma, čime se otvara prostor za buduća istraživanja i pruža poziv istraživačima da doprinesu unapređenju metodologije u oblasti sociologije profesija i zanimanja.

5.2. Metodološki postupci i opis istraživanja

Za istraživanje procesa profesionalizacije IT zanimanja odlučujemo se za primenu triangulacije metoda, koja podrazumeva realizaciju i kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja. Kao što se moglo videti iz predstavljenog modela, kombinujemo dva povezana teorijska pristupa (interpretativni i objektivni konstrukcionizam). S obzirom na to da želimo da razumemo različite aspekte jedne društvene pojave – procesa profesionalizacije – opredeljujemo se za triangulaciju između različitih metoda. Polazeći od interaktivnog pristupa, istraživanje nije vođeno ni kvalitativnim, ni kvantitativnim metodom, već obe komponente smatramo od podjednake važnosti. Opredeljujemo se za sekvencijalno-nezavisni dizajn²⁰ istraživanja, gde kvantitativno istraživanje prethodi kvalitativnom, dok primena ne zavisi od rezultata prve metode (Schoonenboom & Johnson, 2017: 127). Bez obzira na teorijsko razlikovanje dva procesa (konstituisanja i konstruisanja), analiziranu iskustvenu građu predstavljamo integrativno.

U istraživanju primenjujemo dva metodološka postupka prikupljanja podataka: anketno istraživanje i polustrukturisani intervju. Nakon sređivanja baze podataka, u anketnom istraživanju učestvovalo je ukupno 304 pripadnika IT zanimanja iz preko 100 različitih IT firmi. Pored ovog, učestvovalo je još 65 pripadnika zanimanja koja nisu IT. U te svrhe formiran je upitnik koji predstavlja „obrazac kojim se pismenim putem traže neka obaveštenja za koja se smatra da mogu biti od koristi za istraživanje“ (Milić, 1996: 478), ili „listu pitanja koju ispitanik popunjava uz mogućnost da iskaže mišljenje“ (Roopa & Rani, 2012: 273). U našem istraživanju on se sastoji od kombinacije pitanja otvorenog i zatvorenog tipa, u svrhu dobijanja odgovora koji se odnose i na objektivna činjenična stanja i na psihološka iskustva ispitanika. Prednost onlajn istraživanja jeste što se podaci sa onlajn upitnika mogu automatski preuzeti u baze podataka ili statističke pakete. Potencijalno, nema troškova unosa podataka i mogućih grešaka pri unosu. Još jedna od prednosti jeste upotreba elektronske pošte za distribuciju ankete koja može biti praktično besplatna. Iako bi onlajn (*online*) upitnici mogli koštati dosta u smislu naknada za dizajniranje upitnika, prilično je lako pronaći jeftine internet stranice za anketiranje koje pružaju efikasnu uslugu (Denscombe, 2017: 14). Kako internet sve više postaje deo svakodnevnog života većine ljudi u razvijenim društvima (ali i zemljama u razvoju), sve je manje dokaza da ispitanici daju različite vrste odgovora ili pružaju različite količine informacija u slučaju onlajn prikupljanja podataka (što je do nedavno bila jedna od

²⁰ Autori ovom tipu dizajna istraživanja dodeljuju različite nazive. Pojedini autori (Creswell and Plano Clark, 2011) u svojoj tipologiji ovaj dizajn istraživanja nazivaju konvergentno paralelnim dizajnom, drugi poput Tedli (Teddlie) i Tašakori (Tashakkori) (2009) ga nazivaju samo paralelnim. Džonson (Johnson) i Kristensen (Christensen) (2017) koriste naziv KVAN → KVAL sekvencijalni dizajn (prema Schoonenboom i Johnson, 2017: 117–119). Poslednje, Vukojević (2016) koristi naziv fazno-integrativni dizajn.

glavnih zamerki). Ipak, važan činilac pri odabiru realizacije ostaje pristup internetu (Denscombe, 2017: 21). U našem slučaju ovo ne predstavlja problem, s obzirom da su ispitanici zaposleni u IT firmama, gde je pokrivenost internetom potpuna (100%).

Pitanja u upitniku grupisana su u 12 grupa. U trećoj grupi, popunjavanjem poslednjeg pitanja upitnik se račva na dva dela – prvi popunjavaju pripadnici IT zanimanja, dok je drugi deo namenjen pripadnicima zanimanja koja nisu IT. Pripadnici IT zanimanja su odgovarali na ukupno 51 pitanje, dok su njihove ne-IT kolege odgovarale na 29 pitanja. Popunjavanje upitnika je u slučaju pripadnika IT zanimanja u proseku trajalo 20 minuta. U slučaju pripadnika zanimanja koja nisu IT, s obzirom na manji broj pitanja, trajao je nešto kraće – 15 minuta. Upitnik smo postavili na 'open-source' platformi *LimeSurvey*,²¹ koja je instalirana na serveru Instituta društvenih nauka. Ispitanici su popunjavali samostalno upitnik, pomoću odabranih uređaja koji imaju pristup internetu. Potrebno je pomenuti da je odabirom anonimnog modaliteta anketiranja automatski zagarantovana anonimnost odgovora svakog ispitanika. Za analizu dobijene građe koristili smo *IBM SPSS Statistics 22* softverski paket uz dodatno korišćenje *Excel (Microsoft) 2019* za potrebe izrade grafikona. Primenili smo sledeće statističke analize: deskriptivna statistika (distribucija odgovora, aritmetička sredina, i dr.), analiza pouzdanosti skale, vrednost Kronbah Alfa koeficijenta (Cronbach Alpha), koju smo primenili pre formiranja skale. Za ispitivanje povezanosti između dve promenljive primenili smo prostu linearnu korelacionu analizu, kao i parcijalnu korelacionu analizu, gde smo koristili neparametarsku meru statističke zavisnosti između dva skupa, Spirmanov koeficijent korelacije rangova (Spearman's Rho). Za analizu kvantitativnog slaganja varijacija između dve ili više pojava u cilju definisanja unapred koje su zavisne a koje nezavisne varijable, primenili smo višestruku linearnu regresionu analizu.

U slučaju kvalitativnog aspekta istraživanja,²² opredelili smo se za *polustrukturisane intervju*. Polustrukturisani intervju omogućava „čitanje“ neverbalne komunikacije, a smatra se veoma pogodnim sredstvom za istraživanje percepcije i mišljenja ispitanika o složenim i ponekad osetljivim pitanjima (Barriball & While, 1994: 329). Ovaj tip intervju se sastoji od „razgovora istraživača (intervjuera) sa odabranim sagovornikom, na unapred najavljene teme, uz pomoć orijentacionog spiska pitanja čija se konkretna formulacija i redosled mogu menjati u zavisnosti od odvijanja konverzacije“ (Spasić, 2020: 84). U intervjuima učestvovalo je ukupno 15 ispitanika.

²¹ <https://www.limesurvey.org>

²² U cilju provere pouzdanosti i validnosti kvalitativnog istraživanja primenjujemo konsolidovane kriterijume pri izveštavanju kvalitativnog istraživanja (*Consolidated criteria for reporting qualitative research*, skr. COREQ). COREQ je kontrolna lista razvijena u cilju promovisanja eksplicitnog i sveobuhvatnog izveštavanja o kvalitativnim istraživanjima (Tong i dr., 2007: 349). Ova lista pokriva sledeće komponente dizajna istraživanja: istraživački tim, metode istraživanja, kontekst studije, način analize, nalaze i tumačenja (Tong i dr., 2007: 356).

Vodič za razgovor u ovom tipu intervjuja je nešto između „upitnika namenjenog za anketna istraživanja i dubinskog intervjuja kojeg odlikuje spontanost i poprilično je dugog trajanja“ (Spasić, 2020: 84). U ovom slučaju, validnost i pouzdanost ne zavise od striktno ponovljene upotrebe istih reči u svakom pitanju, već se postiže istovetnošću značenja kod ispitanika (Denzin 1989, prema Barriball & While, 1994: 330). Vodič za intervju se sastoji od četiri grupe pitanja, koje sadrže 23 glavna pitanja. U okviru svakog glavnog pitanja, prisutna su i specifična potpitanja (u zavisnosti od toka razgovora) namenjena podsticanju daljeg razgovora. Razgovor sa pripadnicima IT zanimanja u intervjuima je trajao u proseku jedan sat. Dobijene podatke analizirali smo pomoću *MAXQDA 2020*. U našem slučaju primenili smo tematsku analizu, često opisanu kao „metod za identifikaciju, analizu i izveštavanje obrazaca (tema) unutar podataka“ (Mladenović, Sjeničić & Matijević, 2022: 259). Procesom kodiranja omogućili smo identifikaciju skupa podataka sa ponavljanjima i obrascima. Ovaj proces nije jednostavan i ne odnosi se na identifikovanje onoga što objektivno postoji u podacima, već se pre može reći da „kodirati znači interpretirati“ (Vesić i dr., 2018: 154). Smatramo da se navedeni postupak ne svodi samo na merenje učestalosti, već i na procenu značenja postojećeg sadržaja (Manić, 2020: 108–109), usled čega smo dobijene podatke analizirali i kvalitativnim putem. Razgovori su snimani, nakon čega je usledila izrada transkripata i analiza.

Kvantitativno (anketno) onlajn istraživanje trajalo je ukupno 8 nedelja i sprovedeno je u periodu od 14. 6. 2023. do 9. 8. 2023. godine. Neposredno pred kraj anketnog, započeto je *kvalitativno istraživanje* i to u periodu od 1. 8. 2023. do 24. 9. 2023. godine. Dinamiku istraživanja profesionalizacije IT zanimanja možemo podeliti u tri faze:

I faza – Anketno istraživanje sprovedeno među prethodno odabranim predstavnicima IT zanimanja. Polazeći od našeg početnog stanovišta da su posmatrana IT zanimanja u procesu profesionalizacije, ali još uvek nisu dostigla status profesije, anketa je realizovana kako bi se sagledao stepen razvijenosti elemenata koji definišu profesiju.

II faza – Anketno istraživanje sa drugim zanimanjima koja nisu IT (tzv. ne-IT kolege). Ova faza se odvijala paralelno s prvom fazom. Cilj je istraživanje percepcija drugih aktera koji su u neposrednom profesionalnom okruženju IT stručnjaka. Fokus je bio na zaposlenima koji su u direktnom kontaktu sa IT stručnjacima u istom preduzeću, ali ne pripadaju istoj profesionalnoj grupi. U okviru ove faze, ispitanici (ne-IT kolege) popunjavali su dodatni deo upitnika, koji je bio inkorporiran u glavni.

III faza – Polustrukturisani intervju²³ sa prethodno odabranim pripadnicima IT zanimanja. Treća faza je započeta nakon finalizacije prethodne dve, i podrazumevala

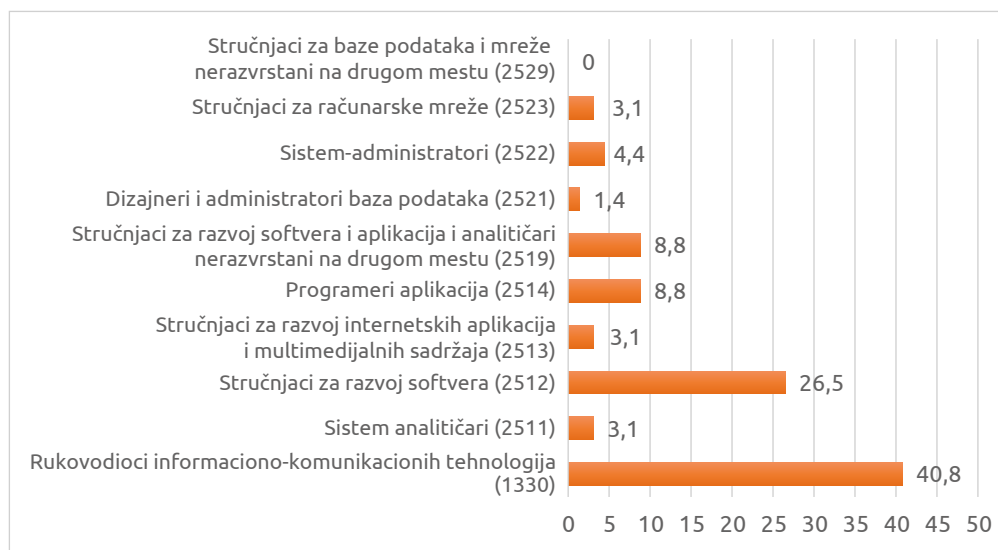
²³ Iskazi ispitanika u analizi identifikovani su kroz isticanje sledećih karakteristika: redni broj ispitanika, kategorija zanimanja kojoj ispitanik pripada (direktor, konsultant, specijalista), godine radnog iskustva, pol.

je razgovor sa IT stručnjacima sa bogatim i raznovrsnim iskustvom. Ovim pristupom se omogućava prikupljanje detaljnih uvida „iz prve ruke“, direktno od onih koji su deo posmatranog procesa. Uspostavljanje direktnog kontakta sa IT stručnjacima pruža kontekstualne informacije koje ne bi bile dostupne kroz standardizovane upitnike ili kvantitativne metode. Na taj način, treća faza ne samo da obogaćuje analizu već i doprinosi validaciji rezultata iz prethodnih faza, nudeći širu i dublju perspektivu o procesu profesionalizacije IT zanimanja.

5.3. O IT zanimanjima

Kao što je inženjer predstavljao simbol poretka u trenutku kada je bio „glavni akter industrijalizacije“ (Burić, 1990: 772), tako smatramo da su IT zanimanja nosioci trenutnog preobražaja i glavni akteri u uspostavljanju informacionog društva. Pre nego što se posvetimo analizi procesa profesionalizacije ovih važnih aktera današnjice, predstavimo ključna obeležja koja omogućavaju dublje razumevanje profila pripadnika ovih zanimanja. Ovaj korak je neophodan kako bismo stekli jasniju sliku o karakteristikama ljudi koji se bave ovim zanimanjem. Istraživanja o IT zanimanjima je malo, a ujedno je to i prvi korak da bi se uopšte govorilo o njihovoj težnji ka prepoznavanju kao profesije u društveno-istorijskom kontekstu. Analizu započinjemo pregledom društvenog i ekonomskog profila zanimanja, fokusirajući se na obeležja kao što su klasifikacija zanimanja, pol, mesto stanovanja i obrazovanje. Na socijalna obeležja gledamo i kao na sistemski složena svojstva, s obzirom na to da se istražuje njihova povezanost i sa drugim društvenim procesima u kojima istraživana grupa učestvuje (Zvekić, 1985: 86). Na grafikonu 2 smo predstavili zanimanja ispitanika (klasifikovana prema Šifarniku zanimanja, što nam je ujedno predstavljalo i polaznu tačku za posmatranje IT zanimanja).

Najveći procenat ispitanika (40,8%) pripada rukovodećim zanimanjima, odnosno klasifikuju se kao rukovodioci informaciono-komunikacionih tehnologija. Slede stručnjaci za razvoj softvera (26,5% ispitanika). Grupu stručnjaka za razvoj softvera, aplikacija i analitičari nerazvrstani na drugom mestu čini dodatnih 8,8% ispitanika, dok isti procenat spada u programere aplikacija. Manji udeo ispitanika pripada sledećim kategorijama: sistem administratori (4,4%), stručnjaci za računarske mreže (3,1%), sistem analitičari (3,1%), kao i stručnjaci za razvoj internetskih aplikacija i multimedijalnih sadržaja (3,1%). Najmanje je zastupljena grupa dizajnera i administratora baza podataka, koji čine svega 1,4% ispitanika. Nijedan ispitanik nije klasifikovao svoje zanimanje u kategoriju stručnjaka za baze podataka i mreže nerazvrstani na drugom mestu. Ovakva distribucija odgovora pokazuje da najveći deo ispitanika dolazi iz rukovodećih i razvojnih funkcija, dok su nešto specijalizovanije tehničke uloge u našem istraživanju zastupljene u manjem procentu.



Grafikon 2. Distribucija ispitanika prema samoklasifikaciji IT zanimanja (u %)

Primećeno je da Šifarnik zanimanja nije potpuno usklađen sa radnim mestima unutar radnih organizacija. Smatra se da je jedan od glavnih razloga taj što svaki pokušaj uspostavljanja klasifikacije i praćenja zanimanja neizbežno zaostaje za brzim tehnološkim promenama, a time i za zanimanjima koja su tek u fazi nastajanja. Drugi razlog je nedostatak standardizacije u IT sektoru, koja bi omogućila jasno definisanje nivoa kvalifikacija i opisa poslova za svako radno mesto. Nedostatak ove standardizacije ne samo da otežava klasifikaciju zanimanja prema radnim mestima, već i usporava proces priznavanja novih zanimanja kao profesija. Bez adekvatne vidljivosti i jasnoće, ova zanimanja teško stižu status profesije i prepoznatljivost u društvenom i profesionalnom okruženju.

Standardi najčešće nastaju na osnovu rezultata dobre prakse i imaju za cilj da doprinesu efikasnosti radnog procesa, uz olakšanu kontrolu svakog koraka. Među ispitanicima definitivno postoji zainteresovanost, kao i percepcija, da sledi period uspostavljanja takvih standarda.

Svakako, u vremenu će sledovati ne samo klasifikacija i specijalizacija IT zanimanja, nego i standardizacija i sertifikacija svakog pojedinačno... što je suprotno tekućem dešavanju u IT gde je sve slobodno i sve reguliše, ovaj, ta stihija tržišta i struke... takva kakva jeste, dinamična i brzo promenljiva, ali to je, s druge strane, i opasnost kočnica, jer nemate stroge kriterijume za vrednovanje, valorizacije same profesije. I onda se u tom konglomeratu različitosti pojavljuju i različiti interesi u nedostatku etičkog kodeksa i strukovnih pravila.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Većina učesnika u intervjuima smatra veoma važnom standardizaciju posla. Prema jednom iskazu, standardi predstavljaju „kičmu“ svake industrije. Prisutna je težnja ka uspostavljanju jasnih standarda i u samom radu pripadnika IT zanimanja. Primer toga možemo videti i u iskazu jednog od ispitanika, koji navodi odsustvo standarda u samom kodiranju. Odsustvo standardizacije ogleda se i na polju nepostojanja jasne razlike u pogledu znanja, koje je potrebno za određeni tip pozicije.

Problem profesionalizacije, koliko sam ja shvatio, je to što ne postoje standardi. standardi su tu neka ključna reč. Ja sam napravio neki video i svi su rekli kao super, je video... a neko ko se bavi time, verovatno bi me strpao u top... to jednostavno ne radi... ali bože moj, tržište trpi sve. Standardi su bili kičma bilo koje industrije. Sad IT to raspršuje, što moćne alate stavlja u ruke pojedincima koji možda ne bi trebalo da se bave takvim stvarima, kao što nije trebalo da ja pravim onaj video. Imam priliku, imam alat.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Nema nekih standarda visokih u kodiranju. U Phyton-u se sve piše naglavačke i to na neki način radi, jer su sada jake mašine i ozbiljne memorije. Mi kad smo počinjali, to je bilo ono 64kb i 500mghz... ovde sad imaš 3gb u telefonu, i što bi rekli, pokreće tvoj loš kod.

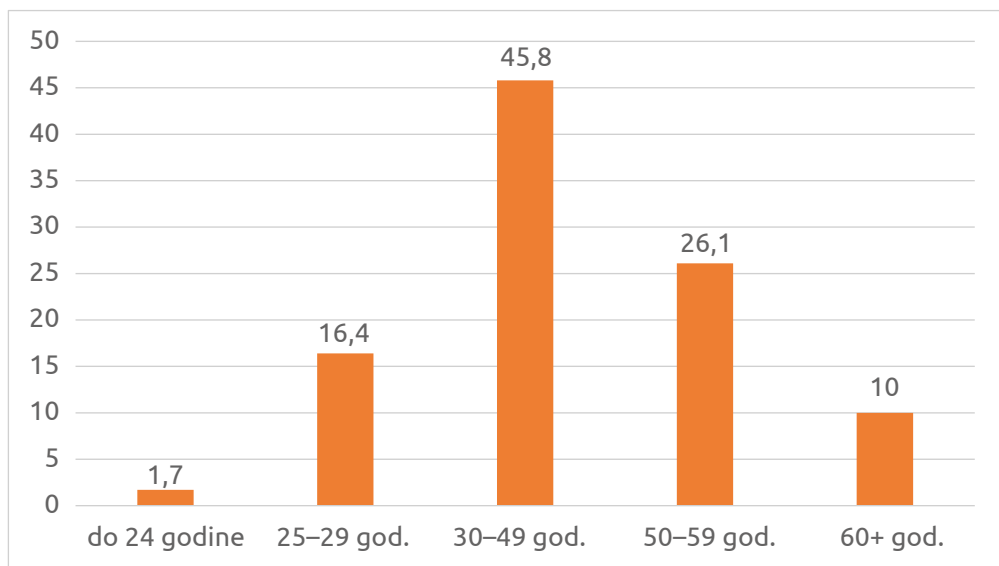
Ispitanik X: Direktor, 25, M

Najveći problem naše industrije je taj što ne postoji jednoznačna verifikacija znanja seniora. Kod nekoga senior može da bude junior, a da junior bude strašan senior. Tako da to je nedostatak tog nekog standarda.

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Ostaje preko potrebno redovno ažuriranje bilo koje klasifikacije zanimanja (pa i Šifarnika zanimanja), uključivanje stručnjaka iz prakse u njegovu izradu i preporuka da se uvedu fleksibilne kategorije koje mogu prilagoditi nove tipove zanimanja dok se njihova specifičnost ne utvrdi. Do tada, šifarnik zanimanja predstavlja bar osnovu za sagledavanje širokog spektra ovih zanimanja u Srbiji. Kada govorimo o odsustvu standarda, ne smatramo da se niko ne bavi ovim pitanjem, već da još nisu jasno uspostavljeni. Naprotiv, u Evropi postoje inicijative usmerene na uspostavljanje zajedničkih praksi i standarda za IT stručnjake, kako bi se podigao kvalitet i odgovornost u ovoj oblasti. Primera radi, inicijativa *IT profesionalizam (IT professionalism)* podrazumeva razvoj, promociju i primenu zajedničkih praksi i standarda koje oblikuju rad IT stručnjaka. Ona stavlja fokus na kompetentno i odgovorno individualno delovanje, kao i na zajedničke napore usmerene ka izgradnji IT profesije koja je prepoznata, cenjena i odgovorna prema društvu (CEPIS Initiative, 2024).

Naredno obeležje koje smo uzeli u obzir jeste starost ispitanika. Na grafikonu 3 je predstavljena distribucija odgovora na pitanje: „*Koliko imate godina?*“ (*upišite broj godina u prazno polje*). Starosna struktura koja odgovara zahtevima određene delatnosti oblikuje se pod uticajem različitih faktora, kao što su priroda radne aktivnosti, obrazovni procesi i selekcionni mehanizmi koji favorizuju iskustvo i srodne kvalifikacije (Zvekić, 1985: 89). Primećujemo da je u istraživanju najviše zastupljeno ispitanika koji su u zrelijem životnom dobu.



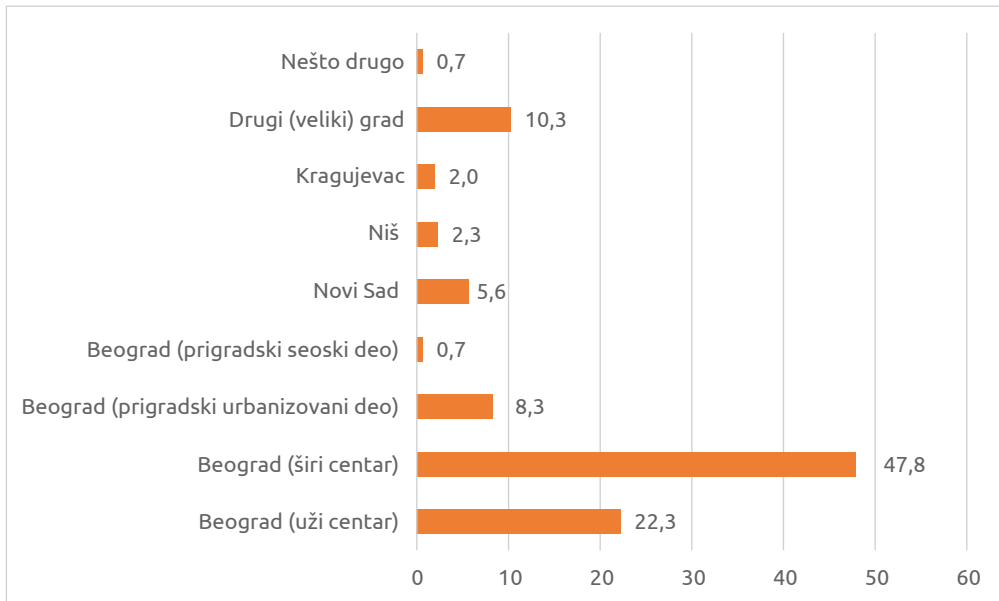
Grafikon 3. Distribucija ispitanika prema starosnoj strukturi (u %)

Najveći procenat ispitanika (45,8%) je uzrasta između 30 i 49 godina (Grafikon 3). U kategoriji od 25 do 29 godina ima oko 16,4% pripadnika IT zanimanja. S druge strane, 26,1% ispitanika ima između 50 i 59 godina, što pokazuje da IT sektor nije rezervisan samo za mlađe generacije. U uzorku, više od 60 godina ima 10% ispitanika, dok najmlađih (do 24 godine) ima svega 1,7%.

I rezultati drugih istraživanja potvrđuju da je najzastupljenija sredovečna populacija. U 2018. godini, kada je reč o starosnoj strukturi, dominiraju zaposleni starosti 30-54 godine, sa učešćem od 72% u ukupnom broju zaposlenih. Iste godine broj zaposlenih sa više od 60 godina starosti, koji u narednom periodu (od oko pet godina) predstavljaju prirodan odliv iz sektora, iznosio je svega 2,3% svih zaposlenih u IKT sektoru. Nešto više od 20% zaposlenih bilo je mlađe od 30 godina, što ukazuje na dinamiku i privlačnost ove industrije za mlađu generaciju (FREN, 2020: 15). Iako je u našem istraživanju, nešto drugačija klasifikacija starosti, potvrđeno je da se u IT sektoru Srbije primećuje povoljna starosna struktura, sa značajnim udelom mladih zaposlenih. Iako kvalitetno obavljanje delatnosti zahteva

iskustvo, (koje se najčešće stiče s godinama), čini se da u ovim tipovima zanimanja ne postoji ograničenje brojem raspoloživih mesta niti podozrivost prema mlađim zaposlenima. Starosna struktura ispitanika govori o značajnom stepenu otvorenosti IT zanimanja, po pitanju ovog obeležja.

Kada je reč o mestu stanovanja pripadnika IT zanimanja, rezultati su prikazani na grafikonu 4. U ovom pitanju ispitanicima smo omogućili da, ukoliko nisu sigurni u ponuđenu kategorizaciju, svoje mesto stanovanja upišu u prazno polje. Time je odgovor naknadno kategorizovan.



Grafikon 4. Distribucija ispitanika prema mestu stanovanja (u %)

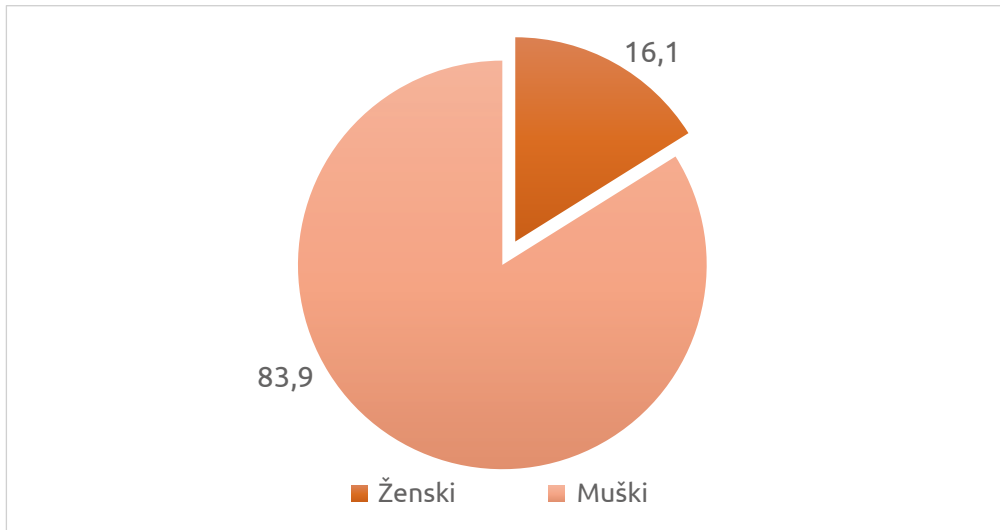
Najveći procenat ispitanika (47,8%) živi u širem centru Beograda, zatim u užem centru (22,3% ispitanika) (grafikon 4). U prigradsko urbanizovanom i prigradskom seoskom delu Beograda živi 8,3% odnosno 0,7% ispitanika. U Novom Sadu, Nišu i Kragujevcu živi 5,6%, 2,3% i 2% ispitanika respektivno. U drugim, većim gradovima živi 10,3% ispitanika. Pod kategorijom nešto drugo (koja je ta kategorija) navedena su dva odgovora – život na selu, i mešovito, u inostranstvu i Beogradu (ukupno 0,7% ispitanika). Logično, većina pripadnika ovog zanimanja koncentrisana je u velikim gradovima zbog dostupnosti obrazovnih ustanova i preduzeća. Ono što je izrazita prednost kod ovih zanimanja – način rada često ne zavisi od fizičke lokacije. Razvoj informaciono-komunikacionih tehnologija omogućio je da se radne obaveze obavljaju iz bilo kog mesta koje poseduje stabilnu internet vezu, što značajno menja način na koji pripadnici IT zanimanja obavljaju svoj posao (time se kao mogućnost obavljanja posla javlja i čuveni „rad od kuće“).

Kao i pojedina zanimanja koja nisu u oblasti informacionih tehnologija, a posebno IT zanimanja prestaju da budu strogo vezana za rad u kancelarijama (i za velike gradove). Još jedna karakteristika, pored razvoja tehnologije, zaslužna je za omogućavanje ovakvog fleksibilnog načina rada. Priroda posla IT zanimanja je globalna, kako u vidu zaposlenja u međunarodnim radnim organizacijama, tako i rada sa globalnim klijentima.

Sve navedeno daje fleksibilnost i u izboru mesta stanovanja, u poređenju sa zanimanjima koja su vezana za proizvodnju, usluge ili poljoprivredu i koja obično zahtevaju fizičku prisutnost na određenim lokacijama. Praktično sa ovakvom fleksibilnošću, pripadnici IT zanimanja imaju slobodu da odaberu mesto stanovanja prema ličnim preferencijama, poput kvaliteta života ili troškova. Ova osobenost proizvodi jedan sociološki fenomen koji je u literaturi nazvan prikriveni odliv mozgova. Prikriveni odliv mozgova podrazumeva visokoobrazovanu radnu snagu, koja zahvaljujući razvoju informaciono-komunikacionih tehnologija, posebno interneta, radi za strane kompanije dok nastavlja da živi u Srbiji (Matijević, 2021: 8). Ova pojava se često naziva virtuelnom emigracijom, jer omogućava pripadnicima IT zanimanja da ostanu fizički prisutni u svojoj zemlji, ali ekonomski doprinose stranom tržištu. Analizom ovog fenomena sagledane su mnoge prednosti: (1) Mladi i visokoobrazovani radnici ostaju u Srbiji i ne planiraju trajno iseljavanje (ako se odluče za odlazak, to je uglavnom privremeno, radi usavršavanja ili sticanja iskustva); (2) Identifikovane su preduzetničke aspiracije jer mnogi mladi pripadnici IT zanimanja imaju ambiciju da pokrenu sopstveni posao u Srbiji, što može doprineti razvoju lokalne ekonomije; (3) Programeri i drugi pripadnici IT zanimanja usvajanjem novih znanja i kontakata kroz rad u stranim kompanijama ili privremenim boravkom u inostranstvu, formiraju profesionalne (transnacionalne) mreže. Ove mreže pružaju bolje poslovne mogućnosti, kao i potencijal za prenos resursa i znanja u Srbiju, čime se ubrzava njen razvoj i integracija u globalne tokove. Naravno, sagledani su i nedostaci: (1) Zapošljavanje mladih programera u stranim firmama smanjuje potencijalni rast domaćeg IT sektora i usporava razvoj domaće ekonomije čime predstavlja oportunitetni trošak; (2) U slučaju nepovoljnih društvenih ili životnih okolnosti, postoji rizik od prelaska u klasičan odliv mozgova (Matijević, 2021). U svakom slučaju, ovaj fenomen zahteva pažljivu analizu, uz sagledavanje specifičnog konteksta, kako bi se osmislile mere za maksimizaciju koristi i minimizaciju negativnih posledica.

Sledeće razmatrano obeležje IT zanimanja jeste pol. U kontekstu društvene podele rada, poslova, polna raspodela rada pojavljuje se kao kulturni fenomen kada se zanemare biološki faktori. Proces modernizacije uključuje žene, koje postaju punopravne članice radne snage sa svim „preimućstvima i prikraćenostima takvog radnog statusa“ (Zvekić, 1985: 87). Ipak, pristup rodnoj dimenziji teži ka obuhvatnijim „objašnjenjima korena nejednakosti i formama njihovog ispoljavanja“

(Babović, 2010: 45). Ovu dimenziju ćemo nastojati da razumemo pre svega kroz sagledavanje rodne zastupljenosti, u preduzećima unutar IT sektora. Distribucija odgovora na pitanje *Vaš pol data* je na grafikonu 5.



Grafikon 5. Distribucija ispitanika prema polu (u %)

Dobijeni rezultati su pokazali da je 83,9% ispitanika muškog dok je 16,1% ženskog pola (grafikon 5). Navedeno govori da s obzirom na znatno veću zastupljenost muškaraca, IT sektor i dalje predstavlja dominantno muško polje zaposlenja. Od ukupnog broja zaposlenih u ovom sektoru u EU 2022. godine, 81,1% muškaraca bilo je zaposleno kao IKT specijalisti u odnosu na 18,9% žena (European Commission, 2023).

I u slučaju rodne distribucije studenata tehničkih fakulteta dominiraju muškarci. U Srbiji, zemlji koja je u velikoj meri još uvek tradicionalno i patrijarhalno društvo, prosečan udeo studentkinja tehničkih fakulteta je 26%, dok u Evropi iznosi 19% (Mojić & Matijević, 2020: 365). Navedeno se objašnjava nasleđem socijalizma. Naime, žene iz istočne Evrope su znatno češće upisivale studije inženjerstva nego žene u Zapadnoj Evropi, te se sličan obrazac danas može identifikovati u Srbiji kada je u pitanju upis na studije tehničkih VŠU (Mojić & Matijević, 2020: 365–366). Ono što zahteva rad za sebe jeste pitanje da li je prisutna rodna nejednakost u IT sektoru, i ukoliko postoji, u kojem obliku se ona javlja (nejednakost u pozicijama, platama i dr.). Ova tema je planirana kao rad za sebe (koji će verujemo biti objavljen u skorije vreme).

Rezultati našeg istraživanja potvrđuju da je najčešći (najdominantniji) profil pripadnika IT sektora muškarac, sredovečne starosne dobi, koji uglavnom živi u Beogradu. Slični nalazi zabeleženi su i u istraživanju *Puls srpske IT zajednice iz 2022.*

godine, koje ukazuje na dominaciju muškaraca, starosti između 18 i 39 godina, uz činjenicu da većina ima stečeno više ili visoko obrazovanje. Ovi podaci ukazuju na demografske karakteristike koje su bitne za razumevanje dominantne strukture IT zajednice u Srbiji (Матијевић, 2021: 117–118). Na obrazovni nivo i obeležja kao što su prihodi osvrnućemo se u narednom poglavlju.

6. USPOSTAVLJANJE INSTITUCIJA KAO POČETAK PROFESIONALIZACIJE

Naveli smo da smatramo da proces profesionalizacije započinje ukoliko su prisutne tri ključne faze, koje prethode stabilizaciji profesije: uspostavljanje radnih organizacija koje angažuju ova zanimanja na puno radno vreme, osnivanje visoko-obrazovnih institucija koje razvijaju obrazovne programe specifično namenjene sticanju IT znanja i veština, te formiranje profesionalnog udruženja koje reguliše i unapređuje standarde struke (Šporer, 1990). Ove faze su ekvivalentne elementima organizovanosti profesije koji podrazumevaju iste aspekte.

Stoga, da bismo što bolje sagledali i razumeli proces profesionalizacije IT zanimanja u Srbiji, u nastavku su izdvojene i detaljnije obrađene sledeće celine elemenata organizovanosti profesije:

1. Relevantan sistem visokog obrazovanja;
2. Radne organizacije i IT sektor;
3. Profesionalna udruženja.

6.1. Institucije za visoko obrazovanje

Informaciono društvo zahteva dovoljan broj IKT stručnjaka sa adekvatnim znanjem i obrazovanjem kako bi se moglo odgovoriti na sve veće zahteve tržišta i tehnološkog napretka. Postoji zainteresovanost različitih aktera (političkih i sličnih) za praćenje razvoja zapošljavanja IKT stručnjaka, s obzirom na stav da oni doprinose komparativnoj prednosti zemalja u pogledu razvoja i servisiranja informaciono-komunikacionih tehnologija. Ispunjenje ovog zahteva zasniva se na kombinaciji tri faktora: ljudi, znanja i obrazovanja (Maryska et al., 2012: 1064). Tako je u EU u 2022. godini oko dve trećine (65%) stručnjaka za IKT završilo tercijarni nivo obrazovanja (Eurostat, 2022). Kako bismo sagledali stanje obrazovanja u pogledu IKT-a u Srbiji uzimamo u obzir broj visokoškolskih ustanova koje realizuju IKT studijske programe i broj upisanih studenata na fakultete tehničkih profila.

Visoko formalno obrazovanje u polju informatike u Srbiji ima bogatu i značajnu tradiciju još od 1980-ih: Elektrotehnički fakultet, Matematički fakultet, Fakultet organizacionih nauka (Univerzitet u Beogradu); Elektronski fakultet (Univerzitet u Nišu); Fakultet tehničkih nauka, Prirodno-matematički fakultet (Univerzitet u Novom Sadu). Posmatrajući samo studijske programe iz oblasti IKT-a, dolazi se

do sledećih podataka za 2022. godinu: IKT nastava se održava na 55 obrazovnih institucija, 15 je u okviru državnih univerziteta, 22 je u sastavu privatnih univerziteta (preostalih 18 se odnosi na visoke škole strukovnih studija) (Matijević & Šolaja, 2020: 155). Kada se posmatra broj upisnih mesta, za državne fakultete je rezervirana polovina upisne kvote, dodatnih a 27% je rezervirano za državne visoke škole. Prednosti državnih fakulteta su tradicija i niži troškovi studiranja, s obzirom da su IKT studije na državnim univerzitetima u velikoj meri (više od 80%) pokrivene iz budžeta (Matijević & Šolaja, 2020: 156).

Dodatno, u širem demografskom smislu, stanovništvo Srbije stari i smanjuje se za oko 1% godišnje (RZS, 2024). Delom kao odraz ovakve starosne piramide u 2021. godini ukupan broj studenata na osnovnim studijama (I stepen) bio je 179.533, što je 10,9% manje nego pet godina ranije (RZS, 2015–2021). Istovremeno se smanjuje i broj diplomiranih studenata, što će značajno uticati na ljudski kapital u visokotehnološkim industrijama u Srbiji. Nasuprot ovim lošim trendovima, visoko obrazovanje IKT kadrova još uvek pokazuje vitalnost. U Tabeli 3 u nastavku su podaci Republičkog zavoda za statistiku Srbije o broju upisanih studenata u oblasti IKT-a.

Tabela 3. Broj upisanih studenata na IKT smerove u periodu od 2015. do 2022. godine

Godina	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Broj upisanih studenata na IKT	19.285	20.807	20.908	22.339	22.536	23.061	24.107	25.207

Izvor: RZS, Broj upisanih studenata po poljima obrazovanja (IKT), 2015–2022.

Gledano nekoliko godina unazad, broj upisanih studenata na IKT studijskim programima se konstantno povećava. U 2022. godini broj upisanih IKT studenata dostigao je 25.207, što je za 30,7% više u odnosu na 2015. godinu. Navedeno ukazuje na veliko interesovanje mladih za studiranje u ovoj oblasti (tabela 3). Interesovanje delom proizilazi iz veće potražnje – potreba za IT stručnjacima i dalje je veća u odnosu na njihovu trenutnu zastupljenost. Pored toga, nedostatak je prisutan i u potrebi za IT stručnjacima sa specifičnim kompetencijama, što zahteva reforme programa u smeru veće interdisciplinarnosti studija. Trenutna situacija u tercijarnom IKT obrazovanju ne podržava ove ciljeve, s obzirom da, iako sa značajnom tradicijom, današnje fakultete karakteriše rigidnost koja se oslikava i kroz otežanu reformu programa (Mitrović, 2017: 9). Upravo reforme programa od kojih se zahteva multidisciplinarnost i povećanje potrebnog broja IKT specijalista uz povećanje ulaganja u ovaj sektor olakšava prelaz ka informacionom društvu. Bez adekvatnog broja IKT stručnjaka ne može se postići potrebno povećanje BDP-a, ne samo u sektoru IKT-a, već i u svim sektorima privrede (Maryska i dr., 2012: 1063).

Jedan od obrazovnih odgovora na promene u svetu rada je pored multidisciplinarnosti i razvoj celoživotnog učenja, tj. orijentacija ka kontinuiranom

unapređivanju znanja i veština. Ovo je posebno karakteristično za rad pripadnika IT zanimanja. Fokus je pomeren sa „ljudskog kapitala merenog godinama formalnog obrazovanja ka veštinama koje ljudi stiču i razvijaju tokom svog života“ (Mitrović i dr., 2019: 385). Ovde možemo napraviti razliku između celoživotnog učenja i permanentnog obrazovanja. Naime, oba pojma govore o tome da je proces kontinuiran, s tom razlikom što prvi nastoji da razume proces učenja kroz različite puteve i usavršavanje, dok je potonji omogućen formalnim kanalima obrazovanja. Tako, Bilet (Billett) razlikuje celoživotno učenje kao društveno-individualni proces od celoživotnog učenja kao obrazovnog procesa. Prvi je primarno vođen individualnim osobenostima: kapacitetima, interesovanjima, neposrednim okruženjem i podrškom. Drugi se odnosi na razumevanje celoživotnog učenja kao institucionalne činjenice, pre svega kroz obrazovnu odredbu. Potonje je, time, u većoj meri zavisno od spoljnih činilaca – okruženja, institucija koje promovišu posebnu vrstu učenja kroz fakultete i institucije koje omogućavaju sertifikaciju. Ukoliko celoživotno učenje posmatramo samo kroz prizmu permanentnog obrazovanja, ovaj pojam olako može biti pogrešno predstavljen i nepotpun. Na taj način gubi se iz vida celokupno značenje i drugi aspekti učenja: učenje kroz praksu ili inovativni modeli podrške učenju i sl. Posledično, kao zamena, ostaje jedno rešenje kursevi, kursevi, kursevi i sve više kurseva (Billett, 2010: 406). Iz navedene rasprave sledi da okvir za usvajanje celoživotnog učenja mora uključiti čitav set varijacija, obima, svrha i iskustava koji oblikuju individualni aspekt kontinuiranog učenja.

6.2. Radne organizacije u IT sektoru Srbije

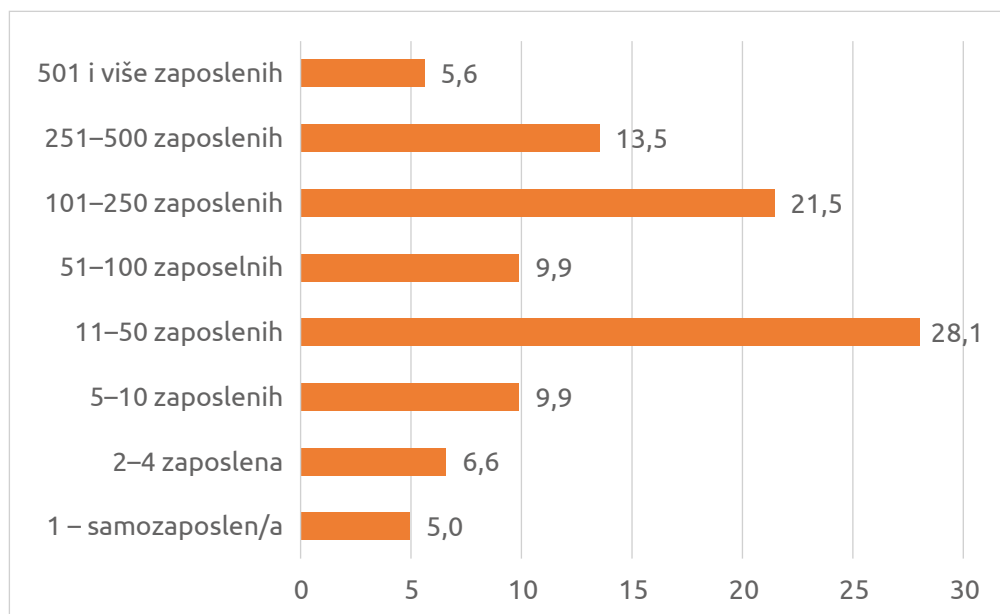
Velika preduzeća, tzv. gigantske korporacije (posebno vidljive u IT sektoru), imaju značajnu ulogu u savremenoj ekonomiji. Današnja aktuelnost takvog načina organizacije preduzeća čini ih „predstavničkim i odlučujućim društveno-ekonomskim institucijama koje postavljaju standarde i oblikuju ponašanje“ (From, 2016: 95). O sveprisutnosti organizacija u savremenom društvu govori i Vajt (Whyte), koji modernog čoveka opisuje kao „čoveka organizacije“ (Vajt, 1967: 40). Moderne teorije organizacije javljaju se kao odgovor na ekonomske i društvene izazove, na koje raniji teorijski pristupi nisu mogli adekvatno odgovoriti u objašnjavanju funkcionisanja organizacija. Od 1960-ih godina razvija se pristup koji organizaciju posmatra kao otvoreni sociotehnički sistem, što predstavlja značajan iskorak u odnosu na prethodna shvatanja (Sikavica, 2011: 152). Prema ovom pristupu, svako preduzeće se, tokom svog postojanja, kontinuirano suočava sa dva osnovna izazova: prilagođavanje spoljašnjoj okolini i unutrašnja integracija struktura, sistema i procesa (Matijević i Mojić, 2020: 193). Na okruženje preduzeća utiče mnoštvo elemenata, uključujući „regulatorni okvir, vrednosti, stavove, obrazovanje, ljudski

kapital, lokalna i globalna tržišta,” što je ključno uzeti u obzir prilikom analize i preduzeća i zanimanja (Matijević & Mojić, 2020: 201).

Za klasične slobodne profesije, koje čine jezgro visokoobrazovanih, karakteristično je da funkcionišu potpuno nezavisno (Šporer, 1990: 42). Međutim, paralelno s tehnološkim razvojem, sve veći broj profesionalnih zanimanja postaje deo neposrednog proizvodnog procesa. Ključni razlozi za „ulazak“ ovih profesija u radne organizacije uključuju rastuće potrebe organizacija, povećanje neizvesnosti u poslovnom okruženju, kompleksnije tržišne uslove, brže promene tehnologije i potrebu za planiranjem (Šporer, 1990: 39). Tako je rad profesionalnih, kao i običnih zanimanja, danas neraskidivo povezan s radnim organizacijama koje pružaju strukturu, resurse i pravila neophodna za obavljanje poslova.

Analiza organizacionog okvira unutar ovog sektora postaje ključna komponenta za razumevanje savremenih zanimanja. Kako bismo sagledali trenutno stanje razvijenosti IT sektora i preduzeća, što je karakteristično za razumevanje radnog okruženja IT zanimanja, fokusiraćemo se na sledeća obeležja: delatnost, vlasništvo, poslovanje i veličinu preduzeća.

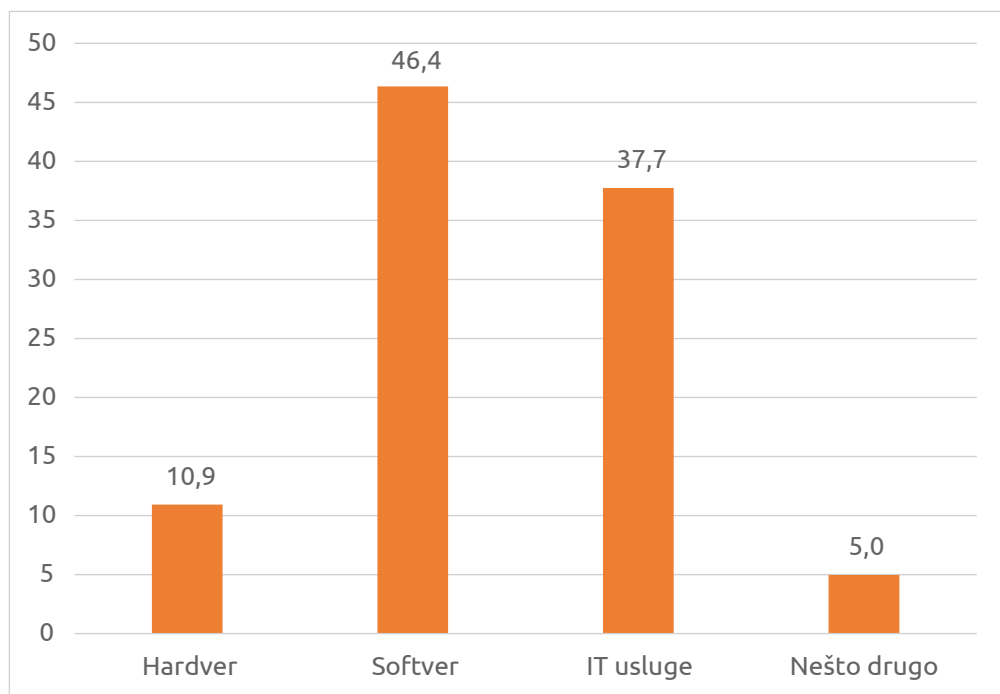
Pre nego što se osvrnemo na IT sektor u Srbiji i preduzeća koja u njemu posluju, skrenućemo pažnju na definiciju ovog sektora koja je priznata na globalnom nivou. Prema Organizaciji za ekonomsku saradnju i razvoj (*Organization for Economic Cooperation and Development*, skr. OECD), IT sektor predstavlja kombinovanje proizvodne i uslužne industrije, čiji proizvodi omogućavaju obradu informacija i komunikaciju elektronskim putem, uključujući i njihov prenos i prikaz (OECD, 2017). U našem istraživačkom radu, razlog posmatranja IT sektora, a ne IKT, leži u tome što, iako su međusobno povezani, sektor informacionih tehnologija i sektor (tele)komunikacija predstavljaju dva zasebna sektora, pre svega zbog drugačijeg načina funkcionisanja. Za IT sektor je karakteristično „segmentirano i slobodno tržište sa dominantnim prisustvom malih i srednjih preduzeća“ dok se sektor (tele)komunikacija sastoji od „manjeg broja preduzeća sa dominantnim prisustvom četiri velika: tri mobilna i jednog kablovskog operatera“ (Matijević & Šolaja, 2013: 60). Primera radi, autori studije *ICT at a glance*, zauzimaju taksonomski pristup, pa tako umesto termina IKT sektor koriste termin IKT industrija koja kao takva objedinjuje dva sektora: (tele)komunikacija i informacionih tehnologija. Nadalje, IT sektor se sastoji od sledeća tri podsektora koji čine: hardver, softver i IT usluge. Prvo razmatrano obeležje preduzeća u kojem su pripadnici IT zanimanja zaposleni jeste veličina. Veličina preduzeća je iskazana kroz broj zaposlenih, i podelili smo je u sledeće kategorije: mikro (do 10 zaposlenih), mala (11-50), srednja (51 do 250 zaposlenih), velika (251 i više zaposlenih). U našem istraživanju najviše je zastupljeno ispitanika koji su zaposleni u preduzećima srednje veličine (kumulativno 31,4%). Na grafikonu 6 je predstavljena zastupljenost ispitanika prema veličini preduzeća u kojem su zaposleni (prema broju zaposlenih u firmi).



Grafikon 6. Distribucija ispitanika prema veličini preduzeća (u %)

Rezultati istraživanja pokazuju da je najveći broj ispitanika zaposlen u firmama srednje veličine. Konkretno, 28,1% ispitanika radi u firmama koje imaju između 11 i 50 zaposlenih. Slede firme sa 101 do 250 zaposlenih, u kojima je angažovano 21,5% ispitanika. Nešto manji procenat ispitanika zaposlen je u velikim firmama. Tako, u firmama sa 251 do 500 zaposlenih radi 13,5% ispitanika, dok 5,6% njih radi u velikim firmama sa preko 501 zaposlenih. U firmama sa 51 do 100 zaposlenih radi 9,9% ispitanika, dok isti procenat njih radi i u firmama sa 5 do 10 zaposlenih. Značajno manji procenat ispitanika radi u mikro firmama. U firmama sa 2 do 4 zaposlena radi 6,6% ispitanika. Na kraju, 5% ispitanika pripada kategoriji samozaposlenih. Ovakva distribucija odgovora potvrđuje da firme srednje veličine dominiraju, dok je udeo zaposlenih u manjim i većim firmama znatno niži. Velike firme, iako u manjem procentu zastupljene, često pružaju stabilnost i mogućnosti za rad na velikim projektima, ali mogu biti manje privlačne zbog složenijih hijerarhijskih struktura. Ova raznovrsnost organizacija doprinosi dinamičnosti sektora, ali i ukazuje na specifične izazove i prilike koje IT zanimanja susreću u različitim radnim okruženjima.

U cilju sagledavanja delatnosti preduzeća u kojima su pripadnici IT zanimanja zaposleni, najpre smo izvršili stratifikaciju osnovnog skupa IT sektora na podskupove delatnosti – računarsko programiranje (62.01), konsultantske delatnosti u oblasti IT (62.02) (IT usluge) i upravljanje računarskom opremom (62.03) (RZS, 2010). Na grafikonu 7 možemo primetiti procenat ispitanika zaposlen u preduzećima prema delatnosti.



Grafikon 7. Distribucija ispitanika prema delatnosti preduzeća (u %)

Najveći procenat ispitanika zaposlen je u delatnosti softver (njih 46,4%), zatim IT usluge (37,7%), a najmanje u delatnosti hardver (10,9% ispitanika). Pod kategorijom „nešto drugo“ navelo se 5% ispitanika, što se odnosi na firme koje su mešovite delatnosti.

U nastavku ćemo proširiti dobijene podatke drugim istraživanjima, koja se bave analizom celokupnog IT sektora, pružaju uvid u aktuelne trendove zastupljenosti preduzeća i u raspodelu zaposlenosti unutar njih. Ovi podaci ne samo da osvetljavaju strukturu sektora već i ukazuju na potencijalne prilike i izazove s kojima se suočavaju različiti segmenti industrije. Analiza strukture IT sektora i raspodele zaposlenosti je od suštinskog značaja za razumevanje procesa profesionalizacije. Preduzeća različitih veličina igraju važnu ulogu u oblikovanju profesionalnih standarda, jer pružaju različite okvire za razvoj kompetencija, specijalizaciju i institucionalnu podršku zaposlenima. Mikro i mala preduzeća često pružaju fleksibilnost i prilike za inovacije, ali mogu ograničiti formalizaciju profesionalnih standarda zbog manjka resursa. S druge strane, srednja i velika preduzeća češće imaju kapacitet za ulaganje u standardizaciju radnih procesa, sertifikaciju i organizaciju profesionalnih udruženja, što je ključno za profesionalizaciju IT zanimanja. U tabeli 4 smo predstavili broj preduzeća koja posluju u IT sektoru, gledano prema veličini (broju zaposlenih): mikro (1–9), mala (10–50), srednja (51–250) i velika (250+), kao i prema njihovoj delatnosti.

Tabela 4. Broj preduzeća u IT sektoru prema veličini i delatnosti (2021. godina)

Delatnost preduzeća	Veličina preduzeća				Ukupno
	Mikro	Mala	Srednja	Velika	
Softver	1.978	527	133	14	2.652
Hardver	284	50	12	1	347
IT usluge	624	120	19	6	769
Ukupno	2.886	697	164	21	3.768

Izvor: Sito, Razvoj industrije informacionih tehnologija, 2022.

Na osnovu tabele 4 možemo primetiti da u 2021. godini ima ukupno 3.768 preduzeća koja su poslovala u IT sektoru. Gledano prema delatnosti, najveći broj preduzeća, njih 2.652, posluje u delatnosti softver, dok najmanje ima onih (347) koja posluju u delatnosti hardver. Gledano prema veličini, najveću zastupljenost imaju mikro preduzeća (njih 2.886), dok postoje svega 21 preduzeće sa brojem zaposlenih preko 250, i time se smatraju velikim. Dominantnost mikro preduzeća u ovom polju poslovanja govori nam o potrebnoj daljoj fazi razvoja IT tržišta, budući da bi zreliju fazu odlikovala zastupljenost malih i srednjih preduzeća koji se smatraju nosiocima „zdravog i zrelog“ tržišta. Ipak, o ubrzanom razvoju IT sektora govori nam i podatak da je u periodu od 2016. do 2021. godine broj aktivnih preduzeća porastao za skoro 1.700 (SITO, 2022). Koristeći iste dimenzije (delatnosti i veličinu preduzeća), sagledali smo i broj zaposlenih u IT sektoru (tabela 5).

Tabela 5. Zaposlenost u preduzećima IT sektora prema veličini i delatnosti (2021. godina)

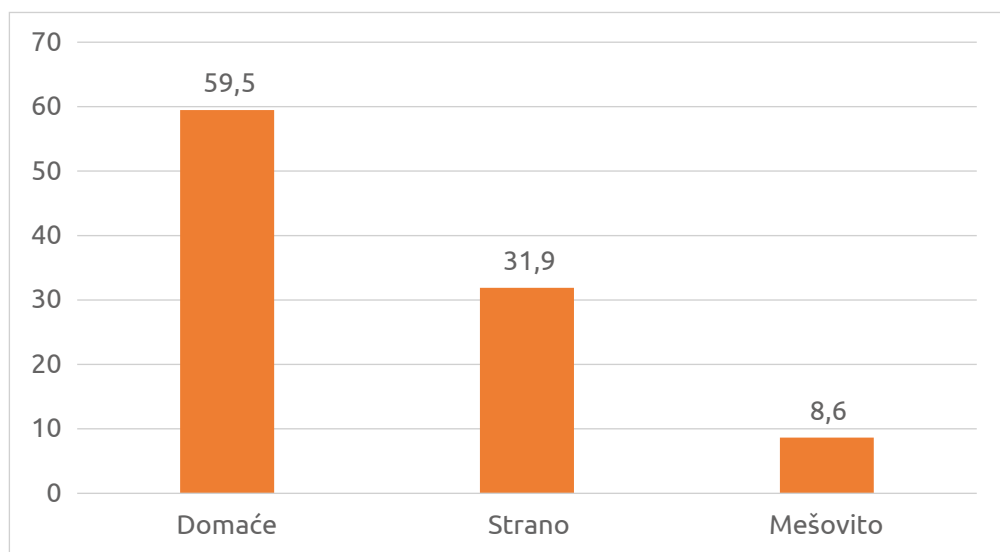
Delatnost preduzeća	Veličina preduzeća				Ukupno
	Mikro	Mala	Srednja	Velika	
Softver	5.263	11.059	13.613	6.274	36.209
Hardver	752	920	1.140	951	3.763
IT usluge	1.686	2.426	2.009	2.080	8.201
Ukupno	7.701	14.405	16.762	9.305	48.173

Izvor: Sito, Razvoj industrije informacionih tehnologija, 2022.

U 2021. godini u IT sektoru ukupno je radilo 48.173 zaposlenih. Najveći broj zaposlenih (njih 36.209) je u delatnosti softver, dok je najmanje (3.763 zaposlena) u hardveru. Gledano prema veličini, najveća zaposlenost je u preduzećima srednje veličine (16.762 zaposlena). Dodatan podatak je da je procenjeno da su $\frac{3}{4}$ IT stručnjaci, dok ostalo čine zaposleni u pratećim službama (prodaja, administracija, rukovodstvo i sl.) (SITO, 2022). U IT sektoru u Srbiji primetan je porast i broja

zaposlenih poslednjih godina. U periodu od 2016. do 2020. godine broj zaposlenih je povećan za 124% (prosečna godišnja stopa rasta zaposlenih u ovom periodu iznosila je 16%) (Matijević & Šolaja, 2020). Razlog leži i u tome što je potreba za IT stručnjacima prisutna na globalnom nivou.

Jedno od ključnih obeležja preduzeća koja posluju u IT sektoru, a koje smo analizirali, jeste struktura vlasništva. Podaci prikazani na grafikonu ispod, ilustruju da većina zaposlenih radi u firmama sa domaćim vlasništvom (59,5% ukupnog uzorka). Značajan deo zaposlenih (31,9%) angažovan je u firmama u stranom vlasništvu, dok najmanji procenat (svega 8,6%) radi u firmama sa mešovitim vlasništvom.



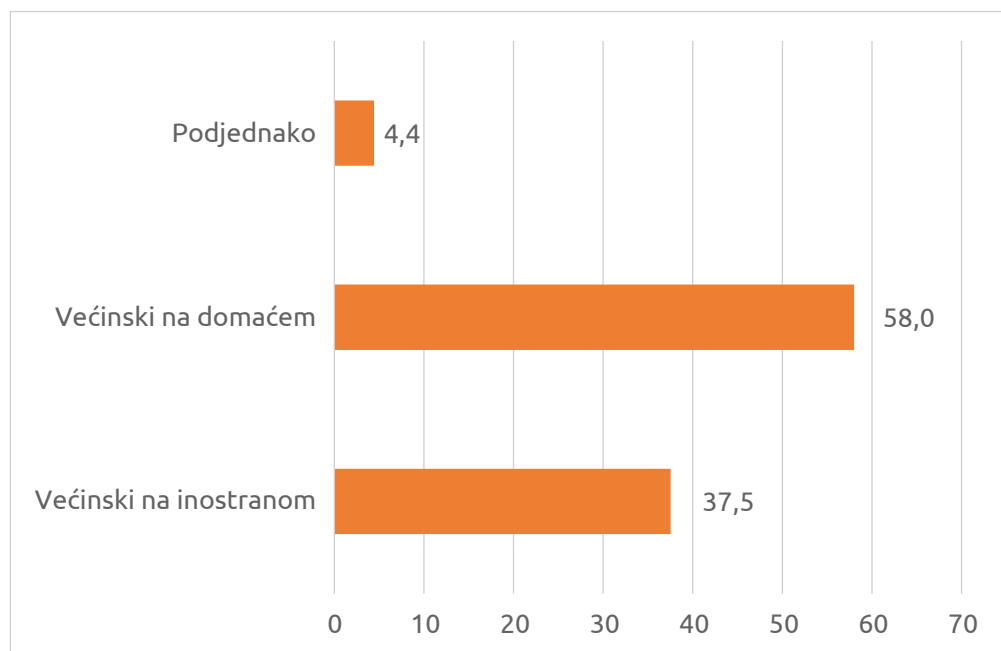
Grafikon 8. Distribucija ispitanika prema vlasničkoj strukturi preduzeća (u %)

Ipak, odgovori predstavljeni na grafikonu 8 ne odlikavaju u potpunosti strukturu zapošljavanja pripadnika IT zanimanja prema vlasništvu. Za IT tržište u Srbiji je karakterističan trend autsorsinga²⁴ (*Outsourcing*), s obzirom na to da je prisutno popunjavanje radnih mesta u inostranim preduzećima, dok zapošljavanje IT stručnjaka za potrebe domaćeg tržišta ostaje u drugom planu. U prilog tome, podaci ističu da su upravo izvoznici u delatnosti softvera zaslužni za čak 80% rasta zaposlenosti, dobiti i kapitala u celom sektoru (SITO, 2022). Time, trend autsorsinga popunjava radna mesta na globalnom nivou, ali usporava dalji razvoj u Srbiji. Istovremeno, novac uložen u obrazovanje IT stručnjaka se time pretvara u bespovratni kredit stranim IT kompanijama i stranim tržištima. Pomenuli smo već

²⁴ U ovom kontekstu, termin autsorsing se odnosi na spoljne usluge, pre svega na najam radne snage.

prikriveni odliv mozgova i njegove implikacije na domaću privredu. Kako bi Srbija, kao i domaće kompanije, u potpunosti iskoristile digitalnu transformaciju za održivi razvoj, potrebno je paralelno raditi na „analognim dopunama“ – uspostaviti precizne akcijske planove, obezbediti obrazovanje mladih koje je prilagođeno potrebama domaćeg tehnološkog razvoja i smanjiti oslanjanje na strane direktne investicije (Matijević & Mojić, 2020: 202).

Kada je reč o poslovanju preduzeća, bez obzira na strukturu vlasništva, ispitanicima smo postavili pitanje o poreklu prihoda njihovih kompanija. Konkretno, pitali smo da li preduzeće u kojem su zaposleni ostvaruje većinu prihoda na domaćem tržištu, inostranom tržištu ili podjednako na oba. Distribucija odgovora prikazana je na priloženom grafikonu, pružajući uvid u dominantne trendove i usmerenost poslovanja IT preduzeća.



Grafikon 9. Distribucija odgovora prema načinu sticanja prihoda (u %)

U našem uzorku, više od polovine ispitanika zaposleno je u preduzećima koja posluju većinski na domaćem tržištu (njih 58%), nasuprot 37,5% njih koji su zaposleni u firmama koje posluju većinski na inostranom. U firmama koje podjednako posluju i na domaćem i na inostranom tržištu zaposleno je svega 4,4% ispitanika. Analiziranje tržišta na kojem firma posluje omogućava bolje razumevanje dinamike rada u IT sektoru, potreba za specifičnim veštinama, kao i potencijalnih prilika i izazova za zaposlene. IT zanimanja često zahtevaju fleksibilnost u radu sa klijentima ili timovima iz različitih vremenskih zona i kultura. Poslovanje na inostranom

tržištu dodatno naglašava važnost tehničkih, jezičkih i interkulturalnih veština. Prirodno je da IT sektor, zbog globalnog karaktera tehnologije, ima veći udeo u poslovima koji se oslanjaju na inostrano tržište.

6.3. Karijerni put: primeri heterogenosti prakse

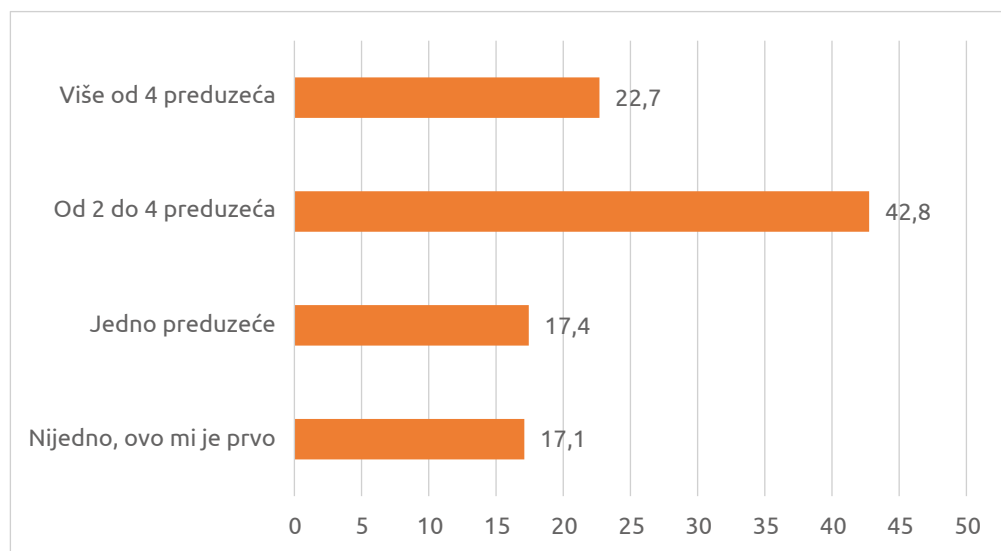
Poseban akcenat stavili smo na analizu odnosa zaposlenih prema organizaciji, iako je sastavni deo analize organizacionog okvira. Reč je, pre svega, o posvećenosti organizaciji (eng. *organizational commitment*) i karijernim putanjama pripadnika IT zanimanja unutar kompanija. Pomenuli smo da, u slučaju tradicionalnih profesija, karijerni put započinje nakon stečenog visokog obrazovanja, dok je to kod modernih tipova profesija važno, ali ne i neophodno. U slučaju modernih tipova profesija (kojima su bliža posmatrana IT zanimanja), karijerni put se započinje *odabirom* vrste obrazovanja (da li formalnog ili ne) i prvog posla, koji pruža praktično iskustvo i omogućava sticanje osnovnih veština.

Pod karijernim putem podrazumevamo skup heterogenih aktivnosti (sticanje novih znanja, veština i usavršavanje postojećih) koje omogućavaju realizaciju „svih planiranih akcija u pravcu razvoja željene karijere pojedinca“ (Ilić, Janjić i Ilić, 2019: 37). U najširem smislu, pri praćenju karijere pripadnika IT zanimanja možemo izdvojiti tri ključne faze. Početak razvoja karijere, kada se najčešće postavlja osnova za njen dalji razvoj – pripadnici IT zanimanja započinju razvoj osnovnih kompetencija i otkrivaju oblasti svog interesovanja. U narednom periodu javljaju se prilike za napredovanjem (što podrazumeva jedan vid specijalizacije i preuzimanja većeg stepena odgovornosti i dr.). U poslednjoj fazi, na tzv. „vrhuncu“ karijere, kao već eksperti u svojoj oblasti, pripadnici IT zanimanja se odlučuju na pokretanje sopstvenog biznisa, konsultantske uloge, vođenje projekata i dr.

Razvoj karijere je od značaja za sve privredne učesnike, tako da organizacije posvećuju dosta pažnje ovom pitanju (Ilić, Janjić & Ilić, 2019: 37). Time je upravljanje karijerom zamišljeno kao sistem vertikalnog napredovanja, definisan od strane kompanije ili kao sistem karijerne lestvice – to jest, kao strukturirana hijerarhija radnih mesta koja se sastoji od niza sve složenijih zadataka i odgovornosti unutar određene profesionalne oblasti, često sa pratećim standardizovanim vremenskim okvirima. Ovo karijerno napredovanje unutar organizacije nastavilo bi se sve dok pojedinac ne napusti kompaniju zbog druge prilike, ne dostigne nivo na kojem ne postoji mogućnost daljeg napredovanja, ili ne odluči da odbije naredne promotivne prilike, nakon čega bi se povukao ili bio otpušten (Hedge & Rineer, 2017: 2).

Uvreženo je mišljenje da pripadnici IT zanimanja koji posluju unutar IT sektora često menjaju poslove, odnosno organizacije. Smatramo da je razlog višeznačan. Prvi razlog je vezan za problem nedostatka ljudi, što je opet, vezano za

oblast – oblast je globalna, i vrednovanje je globalno kao takvo, pa je i potražnja globalna. Navedeno znači da su zaposleni često pod pritiskom drugih preduzeća koje im nude bolje plate ili uslove rada. Drugo, poznato je da je IT sektor sklon promenama i razvoju, pa mnogi pripadnici IT zanimanja žele da rade u okruženju koje im omogućava korišćenje najnovijih tehnologija i tehnika. Tako pripadnici IT zanimanja traže prilike za razvoj karijere (kreiranje raznovrsnog portfolija, novi projekti) što ih ponekad motiviše da pređu u firme koje lakše prate tehnološke trendove i gde mogu da steknu više znanja i iskustva koja im mogu pomoći u daljem napredovanju. Na kraju, pripadnici IT zanimanja možda jesu posvećeni organizaciji u datom trenutku, ali ostaju lojalni svom zanimanju. Navedeno nastojimo da razumemo i kroz rezultate dobijene istraživanjem. Tako, pripadnicima IT zanimanja smo postavili pitanje: *Koliko preduzeća ste promenili do sada?*

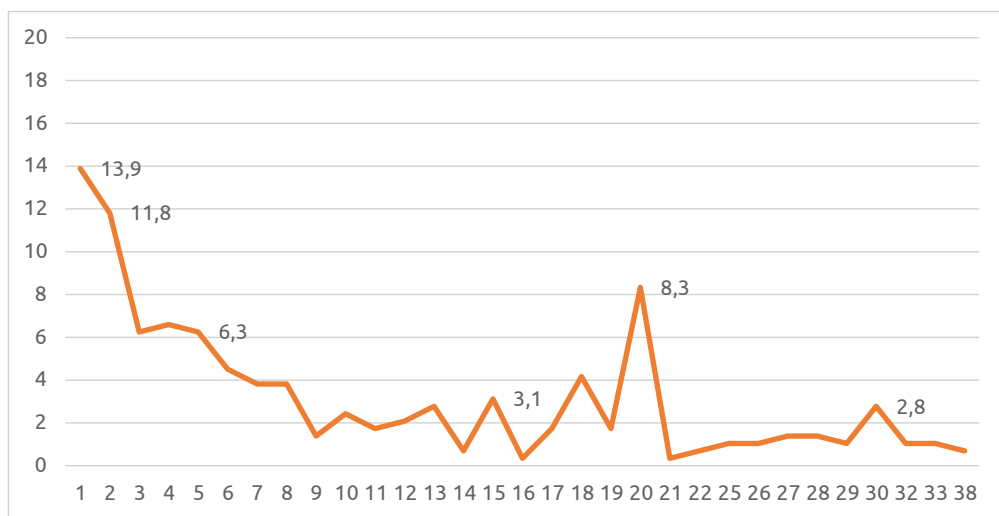


Grafikon 10. Distribucija odgovora o broju promenjenih preduzeća (u %)

Na grafikonu 10, možemo primetiti da je najveći procenat ispitanika (42,8%) odgovorio da je do sada promenio 2–4 preduzeća. Ovo sugerise da je promena poslodavaca relativno česta. Sledi, sa znatno manjim procentom, 22,7% ispitanika koje su promenili više od 4 preduzeća. Ovi ispitanici ukazuju na viši nivo mobilnosti, što dodatno podržava ideju da ljudi često prelaze iz jedne kompanije u drugu. Otprilike isti procenat ispitanika je do sada promenio jedno (17,4%) ili nijedno (17,1%) preduzeće. Ukoliko ispitanik nikada nije promenio preduzeće, pokazatelj je stabilnosti, ali predstavlja manjinu u uzorku.

Navedeni podaci ukazuju na trend mobilnosti (skoro dve trećine ispitanika su pokazatelji tog trenda), dok je stabilnost, odnosno zadržavanje u jednom

preduzeću, je zastupljeno u značajno manjoj meri. Ovo može biti karakteristično za industrije koje nude mnogo prilika za rast ili gde je fluktuacija zaposlenih uobičajena. Za sagledavanje stabilnosti nasuprot mobilnosti zaposlenja ispitanika, sagledali smo i dužinu trajanja zaposlenja pripadnika IT zanimanja u preduzećima. Ispitanicima je postavljeno pitanje da zaokruže u godinama *koliko dugo su zaposleni u preduzeću u kojem trenutno rade?* (grafikon 11).



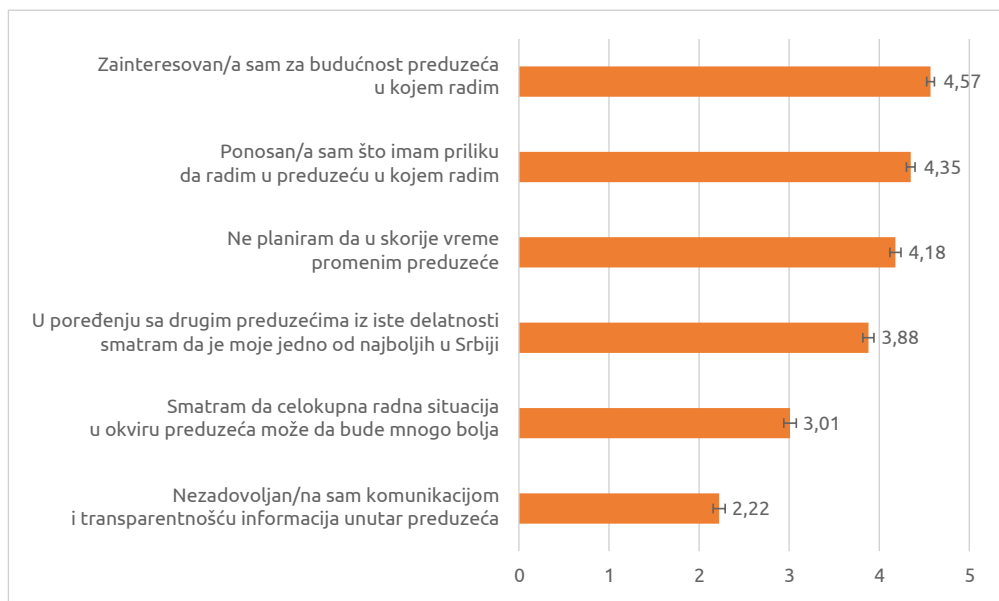
Grafikon 11. Distribucija odgovora o dužini zaposlenja u trenutnom preduzeću (u %)

Na osnovu prikazanih podataka, možemo analizirati dužinu trajanja zaposlenja pripadnika IT zanimanja u njihovim trenutnim preduzećima, izraženu u godinama. Najveći procenat ispitanika, njih 13,9%, radi u svom trenutnom preduzeću manje od godinu dana, što ukazuje na izražen trend mobilnosti u IT industriji. Slede ispitanici sa stažom od dve godine u trenutnom preduzeću (njih 11,8%). Zanimljivo je da samo manji procenat, u svakom slučaju ispod 6%, čini zaposlene koji u preduzeću ostaju između 3 i 9 godina u preduzeću, što dodatno oslikava dinamiku ove industrije, gde duži ostanak u istom preduzeću nije česta pojava.

Ovi podaci jasno ukazuju na to da kraći periodi zaposlenja dominiraju među pripadnicima IT zanimanja. Podaci su rezultat prirode same industrije, koju karakteriše dinamično tržište rada, mnoštvo prilika za napredak, kao i brzi razvoj tehnologije i promena zahteva poslodavaca. S druge strane, mali broj zaposlenih s dugogodišnjim stažom u jednom preduzeću, ukazuje na to da stabilnost i dugoročna lojalnost prema preduzeću nisu primarne odlike ovih zanimanja.

Ukoliko je prisutna mobilnost, da li je onda i posvećenost organizaciji kod pripadnika IT zanimanja niža? Posvećenost organizaciji predstavlja proširenje zadovoljstva poslom, ali s naglaskom na širi i dublji odnos prema organizaciji. Dok zado-

voljstvo poslom odražava pozitivne stavove zaposlenih prema konkretnim aspektima njihovog rada, organizaciona posvećenost obuhvata pozitivne stavove prema samoj organizaciji kao celini ili prema njenim članovima. Ona prevazilazi osnovne nivoe zadovoljstva i odnosi se na intenzivniji oblik povezanosti zaposlenih s organizacijom (privrženost, angažovanje i sl.) (Ilić, 2021: 17). U nastavku je naveden niz izjava koje predstavljaju moguća osećanja pojedinaca o organizaciji za koju rade. Preciznije, postavili smo pitanje da, uz poštovanje svojih osećanja o organizaciji za koju trenutno rade, navedu stepen slaganja ili neslaganja sa svakom od šest ponuđenih tvrdnji. Skala je od 1 do 5 gde najviša ocena predstavlja stepen najvećeg slaganja (grafikon 12).

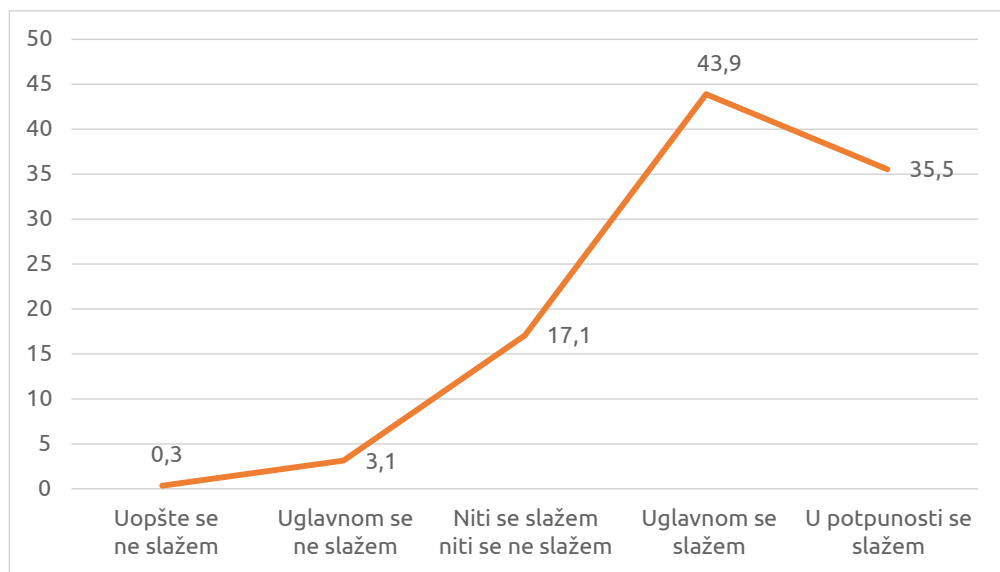


Grafikon 12. Srednje vrednosti i standardne greške o stepenu slaganja sa tvrdnjama vezanim za preduzeće

Analiza datih prosečnih vrednosti ukazuje na relativno pozitivne stavove zaposlenih prema preduzeću u kojem rade. Visoka ocena zainteresovanosti za budućnost preduzeća (4,57) sugerise da zaposleni pokazuju snažnu povezanost sa firmom i njenim razvojem, što je dobar pokazatelj njihove posvećenosti. Ovaj nalaz je dodatno potkrepljen visokim stepenom ponosa (4,35) koji zaposleni osećaju zbog rada u ovoj organizaciji. Pored toga, njihova namera da ostanu u preduzeću (4,18) potvrđuje da ne planiraju da ga napuste u bliskoj budućnosti, što ukazuje na stabilnost radne snage i odsustvo izraženog trenda fluktuacije. Međutim, kada se radi o percepciji kvaliteta preduzeća u poređenju sa konkurencijom (3,88), zaposleni smatraju da je njihova organizacija solidna, ali ne i lider u svojoj delatnosti. Možemo primetiti da poslednja dva stava prikazana u grafikonu *Smatram da celokupna*

radna situacija u okviru preduzeća može da bude mnogo bolja (3,01) i *Nezadovoljan/na sam komunikacijom i transparentnošću informacija unutar preduzeća* (2,22) imaju znatno niže ocene. Isto tako, primećujemo da su ona obrnuta (pitanja za spavače).

Da bismo bili sigurni da dati stavovi mere istu stvar (uz promenu smera poslednja dva stava), urađena je analiza pouzdanosti, gde vrednost *Kronbahove alfe* (*Cronbach Alpha*) (0,771) potvrđuje da imamo pouzdan merni instrument. Kao i svaki pojedinačan stav i skala posvećenosti organizacije je od jedan do pet (gde je 1 – niska vrednost, a 5 – najviša). Distribucija odgovora na skali je predstavljena na grafikonu 13.



Grafikon 13. Distribucija odgovora na skali posvećenosti organizaciji (u %)

Najveći procenat ispitanika uglavnom je posvećen organizaciji (43,9%), a približno tom procentu, 35,5% ispitanika oseća veliki stepen posvećenosti organizaciji u kojoj je trenutno zaposlen. Sledi 17,1% koje su umereno posvećeni. Svega 3,1% uglavnom ne oseća posvećenost, dok gotovo da nema ispitanika (0,3%) koji uopšte ne osećaju posvećenost organizaciji u kojoj rade. Na osnovu analize percepcije zaposlenih, može se zaključiti da preduzeće ima solidan temelj u pogledu posvećenosti zaposlenih organizaciji. Visok nivo zainteresovanosti za budućnost preduzeća, osećaj ponosa i namera da ostanu u organizaciji ukazuju na postojanje pozitivne organizacione kulture i emocionalne povezanosti zaposlenih sa kompanijom u kojoj rade.

Analizom kvalitativne iskustvene građe utvrđeno je mišljenje pripadnika IT zanimanja da se odnos zaposlenih prema organizaciji promenio. Prema mišljenju jednog ispitanika, danas, u poređenju sa situacijom pre 20-ak godina, lojalnost

zaposlenih je opala, dok posledično, preduzeća sve manje ulažu u sigurnost i dugoročne odnose sa zaposlenima. Drugi iskaz osvrće se na promene u načinu na koji preduzeća i pojedinci funkcionišu. Nekada su mlađa preduzeća gradila svoj identitet u odnosu na starija, često ih oponašajući u poslovnim modelima, tehnologijama i strategijama kako bi dostigla zrelost i uspeh, dok to danas više nije slučaj. Navedene promene dovode do normalizacije kratkotrajnog rada u jednom preduzeću, podstičući percepciju da je promena uvek bolja, čak i kada to nije slučaj. Takav pristup rezultira površnim odnosom prema radu, bez dubljeg ulaganja u profesionalni razvoj ili značajnijeg doprinosa organizaciji.

Nekada, pre 20-ak godina... te relacije zaposlenog i firme su bile bazirane na odnosu sigurnosti koje daje firma i lojalnosti koju donosi zaposleni. Pre 20-ak godina je bio značajan nivo lojalnosti prema firmi, iako je to bilo u neformalnom statusu, a firma je imala potrebu da zaposlenima pruži sigurnost svake vrste, izvesnost, i kontinuitet poslovanja i ponudi najbolje uslove rada... tako da su prolazile godine gde zaposleni nije preispitivao svoj odnos prema firmi, kao takav. Danas su se stvari poprilično promenile, mislim da se stvar promenila pre svega sa znatno smanjenom lojalnošću zaposlenih a posledično to da firme ne investiraju u relaciji sa zaposlenima da bi ponudile sigurnost.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Sa druge strane, vidim da mlađe firme više ne repliciraju na svoje istorijske očeve, dede. Nekad si imao osećaj tačno da, recimo, ne znam ni ja, (naziv poznate firme) sve vreme priča mi nismo ova firma... a sve su plavlj i plavlj... i sve što se dešava unutar te kompanije je u stvari ¾... smaknuto u odnosu na nju (naziv starije IT firme)... oni sve vreme kao porodica... ja ne ličim na tatu... a što si stariji to sve više ličiš... kod nas je to genetika, dok u kompanijskom smislu je to neka vrsta mantre, mustre... kako ti da postaneš uspešniji... u tehnološkom smislu kompanije su se ugledale uvek na ovog što je malo stariji... a postigao je zrelost, kapacitet i finansijsku uspešnost... danas kompanije brže nastaju i nemaju tu vrstu pogleda ka istoriji... Mislim da to od Facebooka prestaje da funkcioniše na takav način... on je počeo da prati šta Google radi... i počelo je da eksplodira... i ta situacija se manifestovala i na pojedinca... i onda pojedinac sa svojim zahtevima izaziva kompanije.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Sociološki problem... potpuno je u redu da godinu dana radiš u jednoj firmi pa da promeniš... to je rezultat toga... zamisli političare svake godine da „zglajznu“, taj ne bi ni razmišljao o tome šta da

obeća, a da uzme sve za godinu dana jer sledeće godine nije tu... i to je veliki problem što oni ne razmišljaju o tome... da je to nešto što će trajati... uvek je zelenija trava u drugoj firmi... čak i kad nije, ne moraš da misliš duboko... i tako ideš od firme do firme.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Prisustvo visoke organizacione posvećenosti uz istovremeno visoku mobilnost može izgledati kontradiktorno, ali se objašnjava specifičnostima modernog tržišta rada, posebno u industrijama poput IT sektora. Zaposleni mogu biti izrazito posvećeni svojim trenutnim preduzećima tokom vremena provedenog tamo, potpuno angažovani u projektima i organizacionim ciljevima. Međutim, ta posvećenost može biti vremenski ograničena, jer se prioriteti zaposlenih brzo menjaju, posebno u industrijama gde su prilike za rast, razvoj veština ili bolji uslovi rada često dostupni. U IT industriji i sličnim sektorima, promena poslodavca nije nužno znak nezadovoljstva ili niske posvećenosti. Umesto toga, ona je deo profesionalne strategije za postizanje napretka. Zaposleni mogu odlaziti s pozitivnim osećajem prema prethodnom poslodavcu, nakon što su uložili maksimalan trud tokom rada te se moto svodi na *posvećenost organizaciji ali lojalnost zanimanju*.

Osvrnucemo se i na neke od karijernih putanja koje smatramo tipičnim karijerama pripadnika IT zanimanja u IT sektoru. Zahvaljujući, pre svega nalazima dobijenim primenom intervjua, karijerne puteve smo svrstali u određene kategorije: *klasičan karijerni put, prelazak iz drugog sektora, od hobija do posla iz snova i od realnog biznisa do konsultanta*.

Klasičan karijerni put – Ovaj put se može nazivati još i pravolinijskim i predstavlja karijerni napredak kao logičan nastavak osnovnih i postdiplomskih studija (postignut sopstvenim zalaganjem) (Rácz, 2018: 78). Za ovaj tip karijernog puta, napredovanje na bolju poziciju je pre svega rezultat zasluga i kompetencija. U našem istraživanju najzastupljeniji su primeri koji se mogu svrstati u ovaj karijerni tip. Primera radi, Ispitanik IX je započeo karijeru kao praktikant još na trećoj godini osnovnih studija, kakav je status zadržao narednih godinu i po. Nakon toga, paralelno sa poslom upisao je master studije (i u nekom trenutku prešao na stalno zaposlenje). Ispitanik VIII je počeo „kao čovek od tehnike“, gde vremenom usled životnih potreba i okolnosti, došao je do rukovodeće pozicije koja je više orijentisana ka prodaji, marketingu unutar IT industrije. Nakon 5–6 godina karijere, ovaj ispitanik se nije više bavio IT-jem u „core smislu“. Od te prve slike zaposleni- kompjuter- tehnika, kodiranje, nakon 4–5 godina bio je u poziciji da mu se ponudi pozicija koja je više prodajna i marketinška i koja podrazumeva upravljanje ljudima na nižim pozicijama u hijerarhijskoj šemi organizacije. Ovaj ispitanik je promenio četiri radne uloge (po principu hijerarhijskog napredovanja), provodeći 8–9 godina u istoj firmi.

Nominalno, to jeste ostao IT posao ali je priroda posla mnogo više, da kažem kompanijska, funkcionalno kompanijska. Treba razumeti u korporaciji su stvari jednako izazovne... Kretao sam se kroz svoju karijeru unutar jedne firme, da bih bio u sledećoj fazi dovoljan senior da bi mi prilazili sa sledećim opcijama koje su mi zanimljive.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Iako se predstavljeni primeri mogu svrstati u kategoriju klasičnih karijera, primećuju se značajne razlike koje ističu specifičnost i jedinstvenost svake karijerne putanje među pripadnicima IT zanimanja. Unutar ovog klasičnog (ali i bilo kog drugog tipa) karijernog puta, možemo razlikovati međuorganizacijsku i unutarorganizacijsku pokretljivost. Prva, podrazumeva, pored promene radne pozicije, i promenu kompanije, dok druga predstavlja kao uspon kroz različite pozicije unutar jedne firme, kao što sam naslov nalaže.

Primer 1: Ispitanik XIII sa dosta profesionalnog iskustva prvo je zaposlenje potražio u inostranom startapu (*start-up*),²⁵ nakon čega je svoju karijeru nastavio kroz zaposlenje u različitim prestižnim stranim firmama. Promena firme svakako je pratila promenu pozicija – od menadžerske, zatim pozicije direktora razvoja softvera, do rukovodioca softverskog razvoja. Sličan je put i ispitanika XIV s tom razlikom što se on opredelio za otvaranje sopstvene firme. Pod ovu kategoriju možemo svrstati i putanju ispitanika II, čiji je posao istraživanje i razvoj oblasti za potrebe softverskog rešenja.

Krenuo sam da radim 2016. godine, inostrana firma za švajcarsko tržište... krenuo sam kao stažišta šest meseci... projekti su bili razni... i prelazim u drugu firmu koja se bavi digitalnim platformama za oglašavanje, izdavanje i prodaju nekretnina i tu sam četiri godine, da bih poslednjih šest meseci bio u startupu... sada sam se vratio u prethodnu firmu... u međuvremenu su se tu dogodila neka ujedinjenja.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Primer 2: Na jednom od tehničkih fakulteta na kojem je ispitanik V bio student, 2018. godine, jedna od jačih inostranih firmi u IT sektoru došla je da održi predavanje o metodologiji rada i da ponudi otvorenu poziciju Poslovnog saradnika-konsultanta (*associate business consultant*). Ispitanik je odlučio da pošalje CV i otišao na razgovor, te je uspeo da se zaposli u toj firmi. Od tada pa do danas ostao je u istoj firmi i napredovao na bolje pozicije, uz veću platu i drugo.

²⁵ Novostvorene kompanije, odnosno one u ranoj fazi razvoja koje se obično fokusiraju na inovativne proizvode ili usluge.

Sposobnost prilagođavanja i razvijanja veština dovela ga je do te pozicije. Ispitanik VI takođe se može svrstati u ovu kategoriju, jer stiće karijeru kao 2x10, što se odnosi na po 10 godina rada provedenih u dve firme.

Vrlo je jasna moja karijera 2x10, nije toliko tehnološka ekspertiza već pre biznis ekspertiza, koja poznaje tehnologiju i biznis i u tom nekom kris-krosu pokušava u preseku da napravi kvalitet.

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

Od hobija do posla iz snova – U navedeni put spadaju oni pripadnici koji su još u detinjstvu prepoznali da ih interesuju stvari koje se tiču tehnike i kompjutera. Mogu se svrstati i samouki programeri koji su u nešto kasnijem periodu života kreirali male projekte ili aplikacije u slobodno vreme. Strast i zainteresovanost prema ovom poslu navela ih je da se zaposle u ovom sektoru ili pokrenu sopstvenu firmu u ovom domenu. Ispitanik XII je stava da od kada zna za sebe bavi se računarima – pre su to bile video igrice (komodor, pc i dr.). Ko je u to vreme imao modem, okupljali su se kod njega, i na taj način je, dok je bio student, shvatio da može i nešto da radi. Danas je ovaj ispitanik došao do direktorske pozicije.

To su bile teške godine... radio sam sitne popravke računara... naravno prijateljima za džabe, ali se sticao zanat... tada je već krenulo da su potrebni ljudi koji su pametni i znaju dosta... I bio je oglas... i javio sam se, kao zadovoljavam kriterijume, student sam i poznajem ono što je potrebno... i tako je krenulo... to je bilo... bila su dva posla... znao sam da je rezanje CD-ova kraj piraterije i da neće biti dugoročno... pa sam se odlučio za popravku kompjutera.

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Od realnog biznisa do samostalnog konsultanta – U ovu kategoriju, koja podrazumeva rad u realnom sektoru, odnosno u delatnosti koja ih je dovela do konsultantskih pozicija, možemo svrstati ispitanike I i III. Tako je ispitanik I sticao dugogodišnje poslovno iskustvo (od 1990. do 2004. godine) baveći se, prodajom i instalacijom računarske opreme u privredi i državnim organizacijama u Srbiji. Nakon toga osnovao je sopstvenu firmu nudeći konsultantske usluge. Sličan je karijerni put i ispitanika III.

Sa IT-jem sam imao dodira još davno... krajem 80-ih sam počeo da se bavim programiranjem... posle sam imao svoju firmu u kojoj sam napravio softver... posle sam bio u firmi gde sam u stvari bio zadužen za in-house IT za sve što ima veze sa IT-jem od slanja mejlova do tehničkog održavanja i slično... a onda sam sa te pozicije

prešao ovde gde sam i dan danas. Moje iskustvo je da vidim čime se drugi bave, projekti, davanje preporuka.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Prelazak iz druge industrije – Ovaj karijerni put predstavlja rad u nekom drugom sektoru, nakon čega se pojedinac (iz različitih motiva/razloga) odluči na započinjanje karijere u IT-ju. Tako, ispitanik VII koji je trenutno na direktorskoj poziciji je, pre nego što se odlučio za karijeru u IT-ju, radio u delatnosti trgovina.

Povratnici iz inostranstva – Mnogi stručnjaci odlaze iz svoje zemlje u potrazi za boljim uslovima rada, naprednijim tehnologijama i većim mogućnostima za stručno usavršavanje. Ispitanik XV ženskog pola, uspešnu karijeru gradila je u Ujedinjenim nacijama i međunarodnim kompanijama. Ona se ujedno i školovala u inostranstvu. Smatra da je svoje bogato iskustvo i znanje utkala u razvoj sopstvene kompanije koja je danas jedna od vodećih u regionu. Ispitanik XI je svoju karijeru započeo posle završenog elektrotehničkog fakulteta, radeći na istraživačkim projektima na vrlo naprednim tehnologijama. Početkom rata 1991. godine većina tih istraživačkih projekata zatvorena je, usled čega se ovaj ispitanik preusmerio na programiranje i otišao u inostranstvo.

Posle sam otišla u Australiju i radila neki sistem za „billing“, za praćenje i analizu klijenata. Po povratku u Srbiju sam nastavila da se bavim sve manje programiranjem i sve više implementacijom i zapravo podrškom, u smislu analize potreba i funkcionalnosti aplikacija. U to doba počela sam da radim kao project manager, kao neka vrsta neophodne aktivnosti kada to nije prepoznato kao zanimanje. Tih godina sam, kada sam se vratila iz Australije, formirao se PMI chapter, znači project management je počeo da se prepoznaje u Srbiji kao struka koja ima posebnu i dodatnu vrednost.

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Preostala dva ispitanika koja su svrstana u ovaj karijerni put, iako sa različitim ishodima u karijeri, jedan konsultant, a drugi direktor firme odlučila su da određeni deo karijere provedu u Rusiji.

1998. godine dešava se velika finansijska kriza u Rusiji. vraćam se u Srbiju, počinjem da radim u firmi koja je krenula da radi velike sisteme... kasnije sam počeo da pohađam kurseve za drugu firmu i prelazim da paralelno radim u još jednoj kao privremeno zaposlen. I to se sve dešava kada je krenulo bombardovanje. Nakon bombardovanja vraćam se za Rusiju i postajem direktor za konsalting.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

To je bio nastavak moje magistrature... u Rusiji sam radio protokole neke, internet tad nije ni postojao... u teletekst režimu nešto se kao radi... ali između udaljenih objekata pravimo protokole... pošto laboratorije nisu tako dobro plaćale... onda sam se zaposlio u firmi koja je imala neka skladišta nameštaja po Rusiji... imali su neki softver poslovni koji je bio okej... i onda sam krenuo da primenim taj protokol na skladište... onda sam prepisivao taj softver u modernije okruženje... moj početak u Rusiji čak i ovaj softver koji sam... preneo... vratio sam se 99-te, mesec dana pred bombardovanje... taj softver sam prevodio na srpski... i ovde zapravo je samo nastavak.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

U ovom istraživanju osvrnuli smo se na određene puteve i primere karijernih putanja pripadnika IT zanimanja. Postoje i mnogi drugi koje nismo uspeli da obuhvatimo intervjuima. Postoje primeri stručnjaka koji su istovremeno angažovani u obrazovanju i IT sektoru – predaju u školama ili gimnazijama, dok paralelno završavaju doktorate ili se bave pisanjem naučnih radova. Njihov rad često obuhvata kombinaciju istraživanja, nastavnog procesa i praktičnih IT projekata, što doprinosi njihovom profesionalnom razvoju i integraciji teorije i prakse. To može spadati u karijerni put *obrazovanje i IT sektor*. Smatramo da je jedan od razloga za ovakvu heterogenost praksi, karakteristična fleksibilnost IT sektora, koji pruža mogućnost prilagođavanja karijere ličnim interesovanjima, kompetencijama i ciljevima. Ova fleksibilnost omogućava stručnjacima u IT oblasti da kreiraju jedinstvene karijerne puteve, koji često odudaraju od tradicionalnih obrazaca i nude inovativne pristupe profesionalnom razvoju.

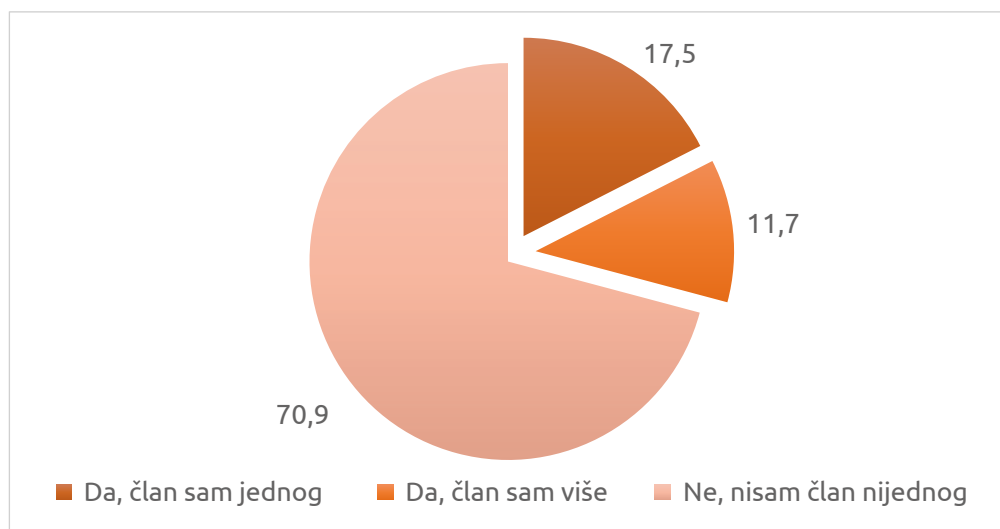
6.4. Profesionalna udruženja

Visokoobrazovni sistem postoji i ima svoju tradiciju, i radne organizacije i IT sektor su jasno uspostavljeni. Šta se dešava sa profesionalnim udruženjem? Profesionalno udruženje bi imalo zadatak da obuhvati pripadnike zanimanja na osnovi obavljanja iste delatnosti i pokazatelj je da su svesni postojanja svog zajedničkog profesionalnog interesa, čime pokušavaju da ga zaštite. Tema profesionalnih udruženja u kvalitativnoj analizi je pomenuta ukupno 22 puta. Pitanja u intervjuima su bila fokusirana na dve ključne kategorije: članstva u udruženjima i stavova učesnika o postojećem načinu funkcionisanja udruženja. Prikaz nalaza je u tabeli broj 6, koja detaljno predstavlja učestalost kategorija pomenutih tokom intervjua.

Tabela 6. Ukupan broj pominjanja teme „Profesionalna udruženja” i pripadajuće kategorije

Tema	Kategorije	Broj ponavljanja	Ukupan broj ponavljanja (f)
Profesionalna udruženja	Članstvo u udruženju	10	22
	Stav o postojećim profesionalnim udruženjima	12	

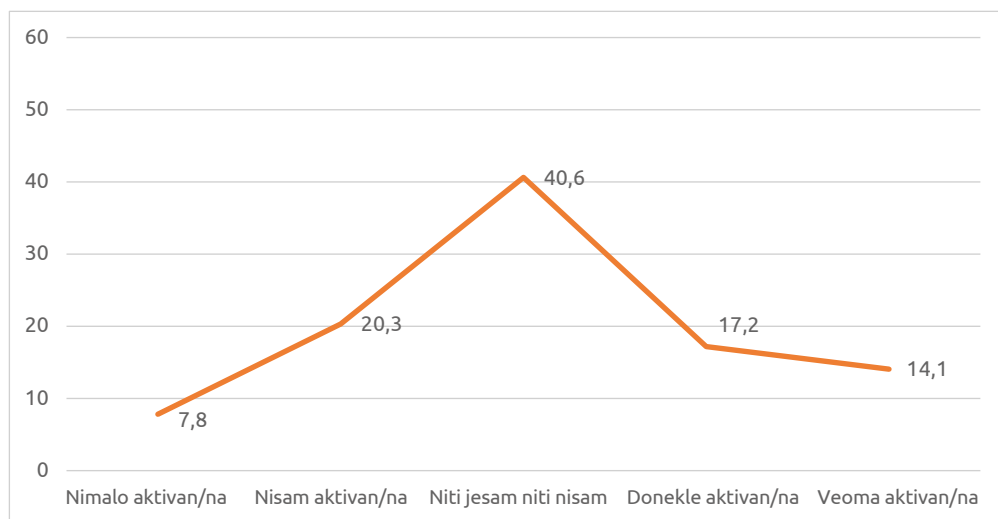
Kada je reč o tome da li učesnici u intervjuima pripadaju nekom profesionalnom udruženju – četvoro se izjasnilo da ne pripada, dok je njih šestoro navelo da pripada. Pet učesnika u intervjuima nije se izjasnilo. I u anketnom istraživanju smo razmotrili da li ispitanici pripadaju profesionalnom udruženju (grafikon 14).

**Grafikon 14.** Distribucija odgovora o članstvu u profesionalnom udruženju (u %)

Većina učesnika ankete nije član nijednog udruženja (70,9%), dok su njih 29,2% članovi bar jednog udruženja. Od pripadnika IT zanimanja koji jesu članovi, 17,5% su članovi samo jednog, dok je njih 11,7% član više od jednog profesionalnog udruženja.

Pripadnike IT zanimanja koji jesu članovi jednog ili više²⁶ profesionalnih udruženja, pitali smo i koliko su njihovi aktivni članovi na skali od 1 do 5 (1 – „Nimalo aktivan/na” do 5 – „Veoma aktivan/na”). Prema podacima predstavljenim na grafikonu 15, nivo aktivnosti pripadnika IT zanimanja u profesionalnim udruženjima varira.

²⁶ Ukoliko je ispitanik u prethodnom pitanju odgovorio da je član više udruženja, postavljeno mu je pitanje da oceni nivo aktivnosti u udruženju u kojem je najaktivniji.



Grafikon 15. Distribucija odgovora o nivou aktivnosti članova udruženja (u %)

Oko trećine ispitanika (njih 31,3%) jeste aktivno, dok to nije 28,1% ispitanika. Ispitanici su imali mogućnost da navedu u otvorenom polju u upitniku ciljeve udruženja čiji su članovi. Broj ciljeva ne odgovara realnom broju udruženja, budući da su u pojedinim slučajevima ispitanici navodili više ciljeva jednog udruženja. Bez obzira na to, uvažili smo sve navedene ciljeve, nakon čega smo ih svrstali u odgovarajuće kategorije predstavljene u tabeli 7.

Tabela 7. Kategorizacija ciljeva rada posmatranih udruženja

Ciljevi:	Umrežavanje i saradnja	Razvoj IT sektora i poslovnog okruženja	Društvena korisnost	Uticaj na šire okruženje	Edukacija i usavršavanje	Zajednička saradnja	Razmena iskustva
Broj pominjanja:	7	35	5	12	14	5	7

Najveći broj ispitanika (njih 35) navelo je da je član udruženja koji ima za cilj razvoj IT sektora i njegovog poslovnog okruženja. Za 14 ispitanika udruženja čiji su članovi, imaju za cilj edukaciju i usavršavanje pripadnika IT zanimanja. Nešto manje (12 puta) je navedeno da je cilj udruženja čiji su članovi uticaj na šire društveno okruženje. Cilj kao što je potreba za razmenom iskustva pomenut je 7 puta, dok je isto toliko pomenuto umrežavanje (bilo da je reč o međunarodnoj ili domaćoj saradnji).

Većina učesnika u intervjuima (njih dvanaest) imalo je određeni stav o postojećem načinu funkcionisanja profesionalnih udruženja. Stavove možemo oceniti kao pozitivne, negativne i neutralne. Ispitanici koji imaju pozitivan stav prema

postojećem načinu funkcionisanja udruženja najčešće smatraju da ona predstavljaju prirodan način da se utiče na nešto u društvu i da zasigurno predstavljaju garant kvaliteta i validaciju znanja.

Član sam mnogih udruženja. Nemam benefite tih udruženja kao član, ali ona nude garant i validaciju nekog znanja.

Ispitanik XIII: Specijalista, 35, M

Naročito udruženja koja su ozbiljna jer garantuju neki nivo kvaliteta je nesumnjivona početku, kada počinješ da radiš sa nekim ili firmom daju ti neki nivo poverenja da radiš. Ipak garantuje neku vrstu standarda i kvaliteta.

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Dodismo do toga da treba da pričamo sa državom i medijima... i onda smo počeli da ličimo na pravo udruženje. Prirodni proces da utičete nešto je udruženje. Mnogo toga se iskristališe.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Ispitanici koji imaju negativan stav prema trenutnom načinu funkcionisanja profesionalnih udruženja jednostavno nemaju poverenja u njih. Nedostatak jasne usmerenosti rada udruženja, nedovoljna angažovanost osoba koje ih vode, nedostatak dovoljnog broja ljudi zainteresovanih za aktivno učešće, kao i percepcija da su interesi udruženja preterano usmereni na određene grupe, samo su neki od razloga sumnje u to da će ova udruženja adekvatno doprineti razvoju IT sektora i/ili šire zajednice.

Moja su iskustva tih organizacija... da tu neko pokušava da mulja... znam ko vodi par... i znam šta rade... nemam jako mišljenje o tome... nisam fan tih organizacija. „outcome“ će biti jeftiniji prašak... ne bih trošio energiju na to... nisam optimista po pitanju tih udruženja... osim ako postoji entuzijazam pa neki ljudi hoće da troše energiju... a to mi je utopija.

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Ti nemaš ljude za tekući posao, a kamoli da se baviš nečim kroz udruženja... mislim da naša IT zajednica nema tu snagu... nemaju interes da se bave time... pa će pre ući u udruženja da se bave pitanjima radnih prava, rada od kuće ili poreza... nego što ga zanima ju e-fakture i digitalizacija Srbije... nije fokus na ono šta se zaista dešava... to je problematika.

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Cilj udruženja jeste da podignu vokalnost struke ili da kažem ekonomije ili određenih grupa... u ekonomskom stručnom smislu... a one sve to manje i manje rade a sve više rade u smislu pojedinačnih ili grupnih boljitaka, a to nije smisao... tako da to je sad malo da kažem osetljiva situacija... za mene je bilo prirodnije da kažem ja ne bih baš da budem u frontu jer to nije... više nema iste postulate.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Ne sviđaju mi se iskreno postojeća udruženja, nisam član jer mislim da je to dodatno bavljenje politikom... nemam tendencije da lično profitiram da li je to karijerno, da li je popularnost... Treba da postoji otvoreniji dijalog na nivou zajednice u nekom društvu a ne zatvaranje u neke esnafe i udruženja... opet mislim da oni striktno štite svoju profesiju i fokusirani su na svoje interese i povoljšćene pozicije ne unapređuju na dobrobit svih građana... već usko fokusirana kako da ostanu u nekoj poreskoj kategoriji ili dobijaju dnevnice.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Razloge postojanja kritičkog stava prema profesionalnim udruženjima možemo pronaći i u tome što je reč o relativno novoj industriji, i posledično, udruženjima koja su skoro osnovana. Kako je jedan ispitanik istakao, potrebno je da prođe vreme kako bi se sa porasta broja udruženja prešlo na kvalitet njihovog rada. Ne smatraju ipak svi ispitanici da je to nužan sled događaja.

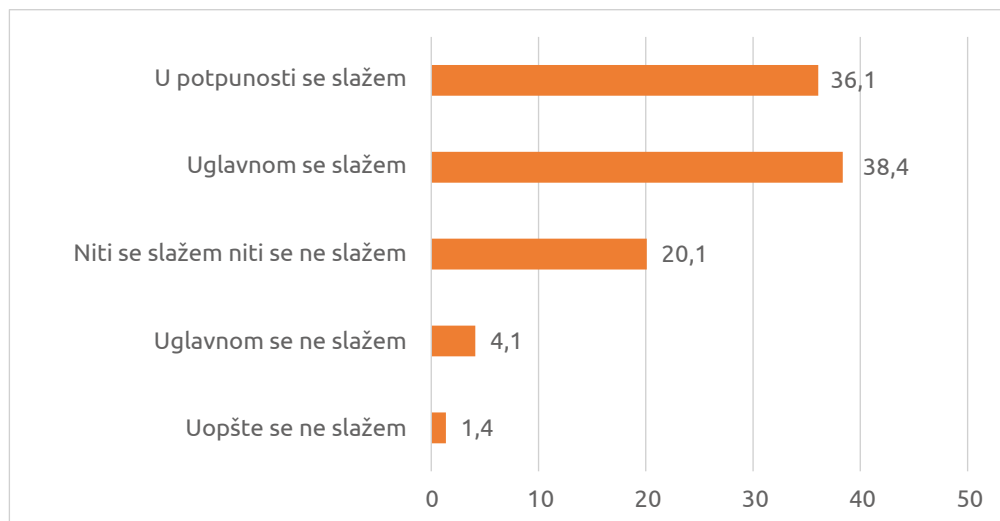
Hm... (razmišlja)... ove forme udruženja su relativno nove u srpskom IT sektoru, započete su pre najviše 15-ak godina... i zasnovane su na principu dobrovoljnosti, znači skoro da nema formalnih stvari koje treba ispuniti... članstvo je još uvek u fazi omasovljivanja odnosno podsticanja novih članova da se učlane. Nisu te organizacije prešle sa kvantiteta na kvalitet pogotovo što ne nude nikakve benefite.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Kada vidiš da postoji problem koji nije rešen ne moraš nikoga da pitaš samo vidiš... koji je broj organizacija koji se načelno bave istom problematikom da neko nije rešio... a niko nije otišao korak napred... ja nisam siguran da postoji vizija očišćenog partikularnog interesa da vidimo šta je Srbija po pitanju IT do 2030-te godine. Druga stvar, istorijski gledano, kreiranje udruženja je mantra bezbednosnih službi da bi se našao alibi, ja ne znam da li je to ovde... to je alibi varijanta u najavi evo ti udruženja što nisi pričao.

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

Pitali smo učesnike ankete u kojoj meri su saglasni sa tim da u budućnosti rad IT udruženja treba da jača svoju ulogu u pogledu donošenja ključnih odluka po pitanju razvoja IT sektora (grafikon 16).



Grafikon 16. Distribucija odgovora o stavu da bi IT udruženja u budućnosti trebalo da imaju jaču ulogu u donošenju ključnih odluka za razvoj IT sektora (u %)

(Ne)slaganje sa stavom merili smo pomoću petostepene skale, gde 1 – predstavlja potpuno neslaganje, a 5 – potpuno slaganje sa stavom. Da u budućnosti rad IT udruženja treba da jača svoju ulogu u pogledu donošenja ključnih odluka po pitanju razvoja IT sektora smatra 74,5% ispitanika. Niti je saglasno niti nije 21,1% pripadnika IT zanimanja, dok nije saglasno sa navedenim stavom svega 5,5% ispitanika. Bez obzira na to što većina pripadnika IT zanimanja nije član udruženja i što postoji određeni stepen otpora prema njihovom trenutnom načinu funkcionisanja, prisutan je entuzijazam da je potrebno dalje jačati i sistematizovati ulogu udruženja. Navedeno može dovesti do zainteresovanosti i uključivanja pripadnika u rad profesionalnih udruženja ubuduće.

Razgovori sa učesnicima intervjua ukazali su na potrebu za formiranjem IT komore, slične onima koje postoje među advokatima i lekarima. Neki od predloga su da komora struke treba da bude državni projekat, dok su drugi mišljenja da taj proces treba da se formira isključivo iz struke (kroz jedno profesionalno udruženje) kako bi se zaštitili interesi zaposlenih u IT sektoru. Prema mišljenju ispitanika, svakako bi postojanje takve organizacije podiglo kvalitet i dodalo etičku komponentu IT struci. Dodatno, ovakvo udruženje bi značajno olakšalo standardizaciju i sertifikaciju IT zanimanja.

Verovatno će se napraviti neka organizacija koja... mora da štiti svoje, odnosno naše interese... a do tada svaki zaposleni u IT mora da štiti svoje interese.

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Potrebno je formiranje... kao udruženja, mada bi to trebalo da bude državni projekat... trebalo bi da postane komora struke... To bi podiglo kvalitet i dalo IT struci etičku komponentu... postoje određeni sertifikati koji se dobijaju a svuda je priznato... da imam neki minimum znanja i da sam sertifikovan od strane neke organizacije.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

U domenu IT nemamo taj nivo esnafskih udruženja koje bi bilo zaduženo za standardizaciju i sertifikaciju IT zanimanja... bilo bi dobro da postoji određena komora koja bi se bavila time.

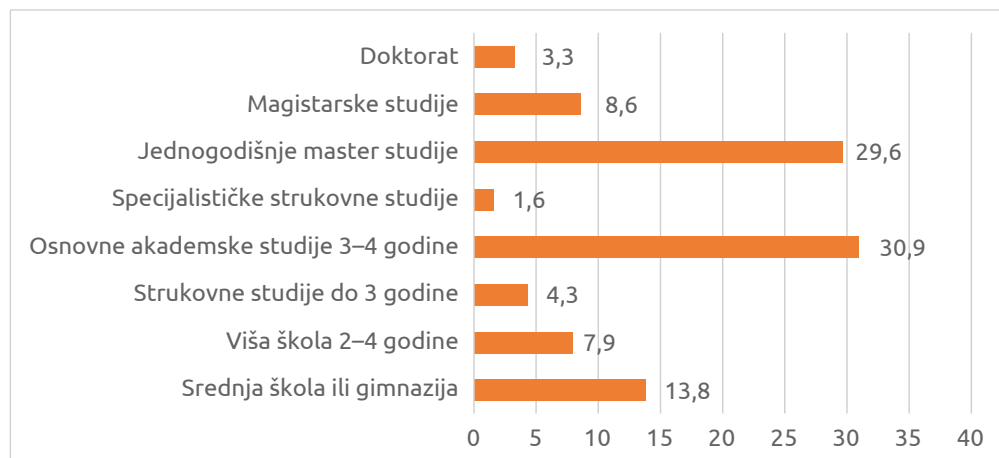
Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Na osnovu analize elementa organizovanosti profesije, možemo sumirati nekoliko značajnih nalaza. Identifikovano je postojanje profesionalnih udruženja sa konkretnim ciljevima rada. U slučaju rada većine udruženja, primarni cilj je razvoj IT sektora i njegovog poslovnog okruženja. Stiče se utisak da udruženja tek treba da dovrše svoju razvojnu fazu, što je primetno prema procentu članstva ispitanika, kao i na osnovu iskaza ispitanika koji pokazuju određen stepen otpora prema trenutnom radu i funkcionisanju udruženja. Možda je najveći doprinos nalaza prepoznavanje da među ispitanicima postoji želja za formiranjem komore, koja bi u mnogim aspektima omogućila standardizaciju, uključujući i etički aspekt. Smatramo da navedeno govori o postojanju potrebe (i namere) kod pripadnika IT zanimanja za daljom profesionalizacijom.

7. IT ZANIMANJA NA PUTU KA MODERNOJ PROFESIJI

Prethodna analiza organizovanosti profesije potvrđuje da je proces profesionalizacije IT zanimanja započet, što se vidi kroz njihovu povezanost s radnim organizacijama – važnim preduslovom razvoja ka statusu moderne profesije. Kako bismo sagledali u kom pravcu se IT zanimanja razvijaju, razmotrićemo ključna obeležja: stečeno visoko obrazovanje, način obavljanja posla (timski rad) i prihode. Tradicionalne profesije, poput lekara i pravnika, zahtevaju visoko obrazovanje kao osnovni preduslov, koje uključuje teorijska znanja, praktične veštine i često licenciranje ili članstvo u profesionalnim udruženjima. Nasuprot tome, moderni tipovi profesija nude veću fleksibilnost, omogućavajući ulazak u struku i bez završenog fakulteta.

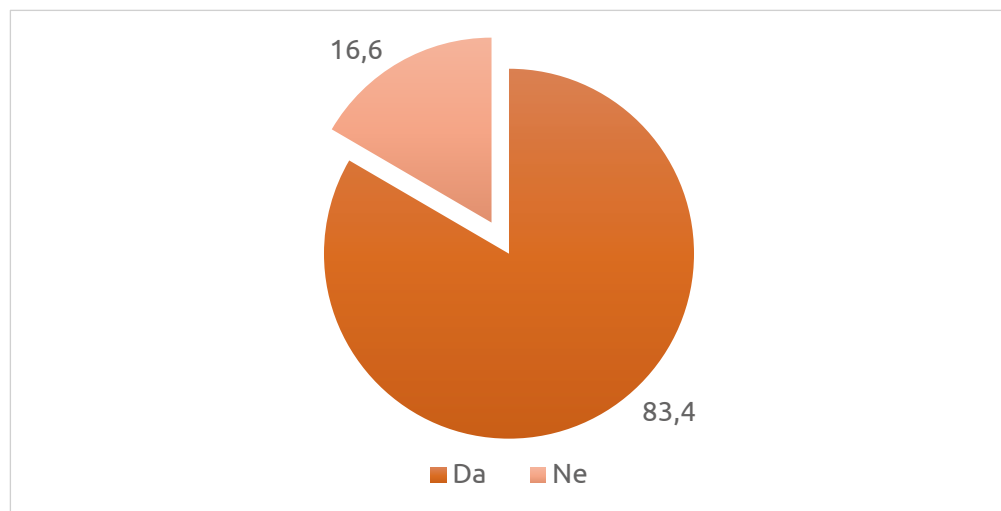
Na osnovu navedenog, posmatrana obeležja su ujedno pokazatelj ka kom tipu profesija IT zanimanja teže da se uspostave. Započecemos analizu predstavljanjem obrazovanja. Možemo primetiti da u našem uzorku većina ispitanika jeste stekla visoko obrazovanje (grafikon 17).



Grafikon 17. Distribucija odgovora o stečenom nivou obrazovanja ispitanika (u %)

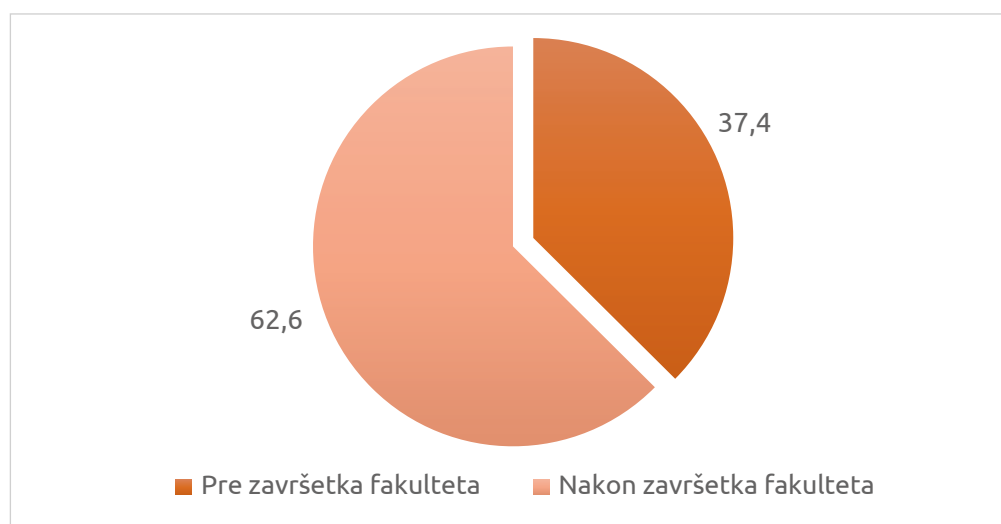
Najveći broj ispitanika, približno trećina (30,9%), završio je osnovne akademske studije, dok je neznatno manji procenat (29,6%) stekao jednogodišnje master obrazovanje. Doktorske studije završilo je 3,3% ispitanika, dok je 13,8% ispitanika kao najviši nivo obrazovanja navelo srednju školu ili gimnaziju, što ukazuje na fleksibilnost IT sektora u pogledu ulaska u zanimanja, što je karakteristično za moderne profesije. Ispitanici sa stečenim visokim obrazovanjem bili su dodatno upućeni na

pitanje koje se odnosi na to da li su završili fakultet iz oblasti posla koji trenutno obavljaju (grafikon 18).



Grafikon 18. Distribucija odgovora o završetku fakulteta iz oblasti rada ispitanika (u %)

Na grafikonu 18 možemo primetiti da je većina završila fakultet iz oblasti posla koji trenutno obavlja (83,4%), dok je 16,6% ispitanika završilo neke druge fakultete. Zanimalo nas je, da li su nezavisno od preduzeća u kojem su trenutno zaposleni, ispitanici počeli da se bave ovim poslom pre ili nakon završetka fakulteta i sticanja diplome (grafikon 19).

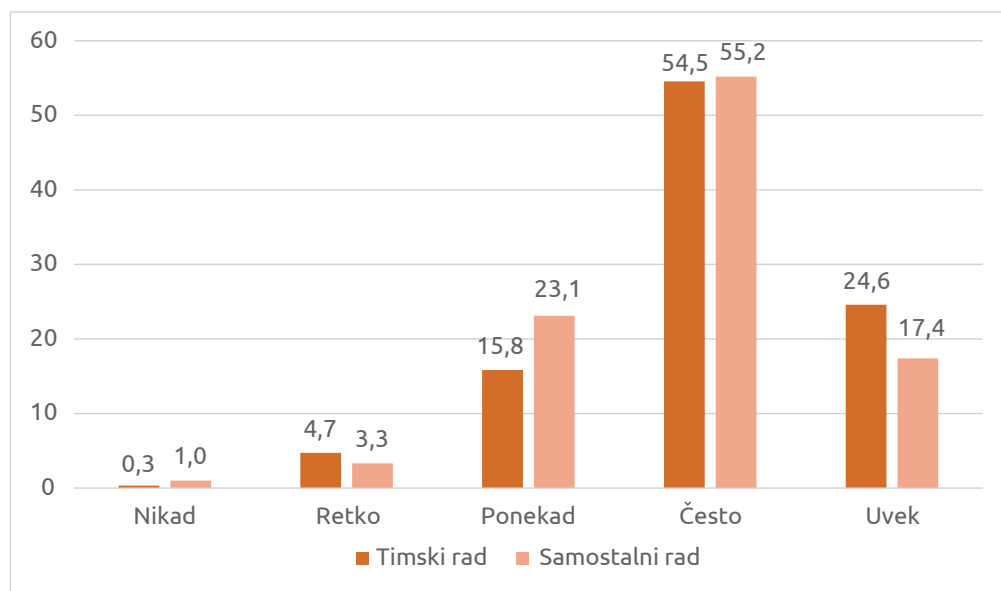


Grafikon 19. Distribucija odgovora o početku bavljenja trenutnim poslom u stalnom zaposlenju pre ili nakon završetka fakulteta (u %)

Navedeno pitanje je postavljeno samo ispitanicima koji su završili fakultet, gde možemo primetiti da se većina njih zaposlila nakon završetka studija (62,6%), dok se 37,4% ispitanika zaposlilo pre nego što je završilo fakultet. Iako u manjem procentu u poređenju sa ispitanicima koji su završili tehničke fakultete, zastupljenost ispitanika koji su završili druge fakultete koji nisu tehnički, kao i mogućnost zaposlenja bez završenog fakulteta, pokazatelj je (još uvek) prisutne otvorenosti ovih zanimanja (ali i preduzeća). U daljem radu na ovu temu bilo bi dobro analizirati validnost rasprostranjenog mišljenja da pripadnici IT zanimanja često odustaju od fakulteta usled ranog zaposlenja i dobrih uslova na poslu, što bi dodatno pomoglo daljem razumevanju otvorenosti ovih zanimanja u poređenju sa tradicionalnijim profesijama – lekarima i advokatima, za koje nam je poznato da imaju striktnije formalne uslove u ovom domenu. Stoga, sledi zaključak da:

Za IT zanimanja nije neophodno visoko obrazovanje, iako ono često predstavlja poželjnu i u velikom procentu stečenu kvalifikaciju, što nagoveštava da se profesionalizacija kreće u pravcu modernih tipova profesije.

Moderne profesije se javljaju kao izraz novih obrazaca razvoja nauke i tehnologije, gde su naročito naglašeni izrazita specijalizacija, timski rad, takmičarski duh i težnja za stručnim priznanjem. Timski način rada (koji određuje preduzeće) postaje karakteristično obeležje modernih profesija, za razliku od tradicionalnih profesija, koje su se zasnivale na modelu samostalnog stručnjaka (i slobodi izbora). Kako bismo ovo uvideli, postavili smo pitanje da li (i u kojoj meri) posao uključuje samostalan i/ili timski rad (grafikon 20).



Grafikon 20. Distribucija odgovora o zastupljenosti timskog i samostalnog načina rada (u %)

Prema mišljenju većine pripadnika IT zanimanja, njihov posao je koncipiran tako da se često obavlja i samostalno (55,2%) i kroz timski rad (54,5%). Ovakav hibridni model (uz neznatno naglašeniji samostalni rad) omogućava fleksibilnost i efikasnost angažovanja, jer pojedinac može raditi na specifičnim zadacima samostalno i istovremeno doprinositi timu u deljenju svog znanja i resursa.

Pa bez obzira na poziciju zaposlenog koliko ja znam u razvojnim firmama... svi su oni organizovani po SCRUM principima... a SCRUM je u manjoj ili većoj meri formalizovan u većini IT kompanija... a on predstavlja okvir koji omogućava relativno malim timovima da rade i da se fokusiraju na zadatke.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Kao što su ispitanici naveli u intervjuima, timski rad je često sastavni deo SKRUM (SCRUM) metodologije, koja je prihvaćena kao standardizovan način organizacije rada u velikom broju IT preduzeća. SKRUM je prvenstveno definisan kao fleksibilna, holistička strategija razvoja proizvoda i upravljanja projektima, gde razvojni tim radi kao jedinica za postizanje zajedničkog cilja (Sachdeva, 2016: 16792). SKRUM tim je zasnovan na sprintu²⁷ i podrazumeva sledeće specifične uloge: Vlasnika proizvoda (*Product Owner*), SKRUM Mastera i Razvojni tim (*Developer*). Ove tri uloge su jednake i svaka ima određen domen odgovornosti.

Zna se ko je developer, ko je product owner, ko je scrum master... To je lep primer profesionalnog obavljanja posla. Nema velike sistematizacije, bog zna kakve, u SKRUM timu su svi ravnopravni kada razgovaraju samo imaju različite interese kada je u pitanju projekat. Developeri da ga razviju i da zadovolje definiton of done, Product owner da da celokupni sliku i izađe pred klijenta i da kaže da je sve što je traženo urađeno, Scrum master da organizuje kompletan tim i odgovara.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Standardizacija kroz definisane uloge u obavljanju posla omogućava svakom članu tima da se fokusira na svoj specifičan domen, čime se smanjuje preklapanje odgovornosti i potencijal za nesporazume. Svaka uloga ima precizno definisan doprinos projektu, što vodi do bolje koordinacije i efikasnog dolaženja do krajnjeg rezultata. Ravnopravnost članova tima u diskusiji doprinosi otvorenosti za ideje i rešavanju problema na iterativan način. Fokus na „*definition of done*“ kao zajednički kriterijum završetka posla obezbeđuje da tim isporučuje konkretne rezultate koji

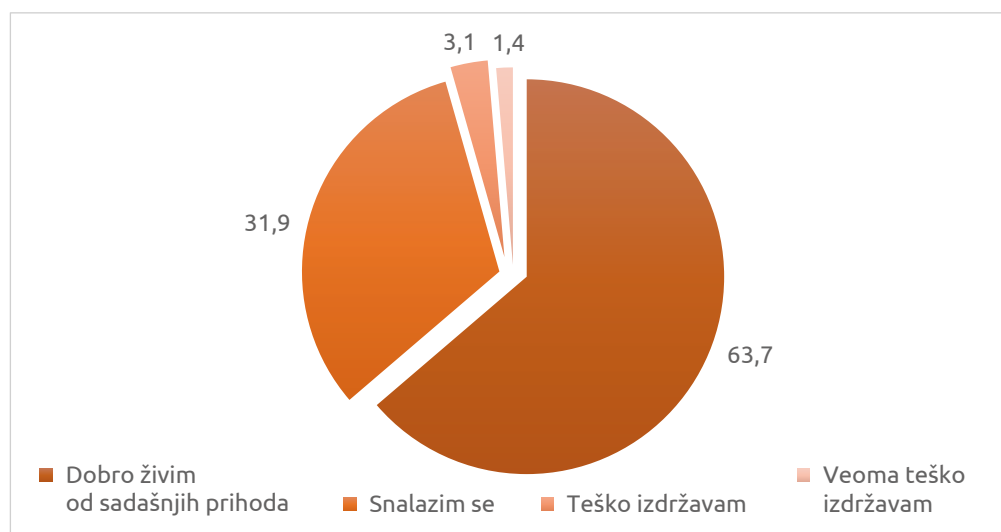
²⁷ Sprint predstavlja određen jasno definisan kraći vremenski period tokom kojeg se SKRUM tim fokusira na razvoj nekog dela softverskog proizvoda.

zadovoljavaju klijentske zahteve. Ovaj pristup standardizaciji rada, uz održavanje ravnopravnosti u diskusijama, stvara okruženje u kojem se maksimalno koriste potencijali svih članova tima, istovremeno omogućavajući visok nivo fleksibilnosti i prilagođavanja specifičnostima projekta.

Zato, rad IT zanimanja koji je pretežno organizovan kroz timski rad, čini da se ona kreću u pravcu modernih tipova profesija.

Profesija često ima obe svrhe: postizanje i ekonomske i statusne prednosti, što čini te dve dimenzije nerazdvojnim. Tako, težnja za uspostavljanjem monopola na tržištu usluga zahvaljujući stručnosti određenog zanimanja, paralelno ide sa težnjom ka uspostavljanju statusa u društvenom poretku (Macdonald, 1995: 188). Stoga, obeležje koje smo takođe imali u vidu su – iako u literaturi nije često naveden kao pokazatelj – prihodi. Uopšteno, pokazalo se da su prihodi u pozitivnoj korelaciji sa mnogim ishodima, kao što su opšti kvalitet života, uspeh, osećaj sreće, duži životni vek i slično (Mentus, 2018: 112). Premda nisu jedini faktor, prihodi umnogome govore o društvenom statusu zanimanja (ili profesije). U slučaju profesije, visoki prihodi često ukazuju na to da zanimanje pruža vredne usluge koje su važne za društvo. U idealnom slučaju, pripadnici profesije obično ostvaruju visoke prihode jer njihovo znanje i veštine direktno utiču na kvalitet života, a posao zahteva dugogodišnje obrazovanje, specijalizaciju i (ili) sticanje retkih veština.

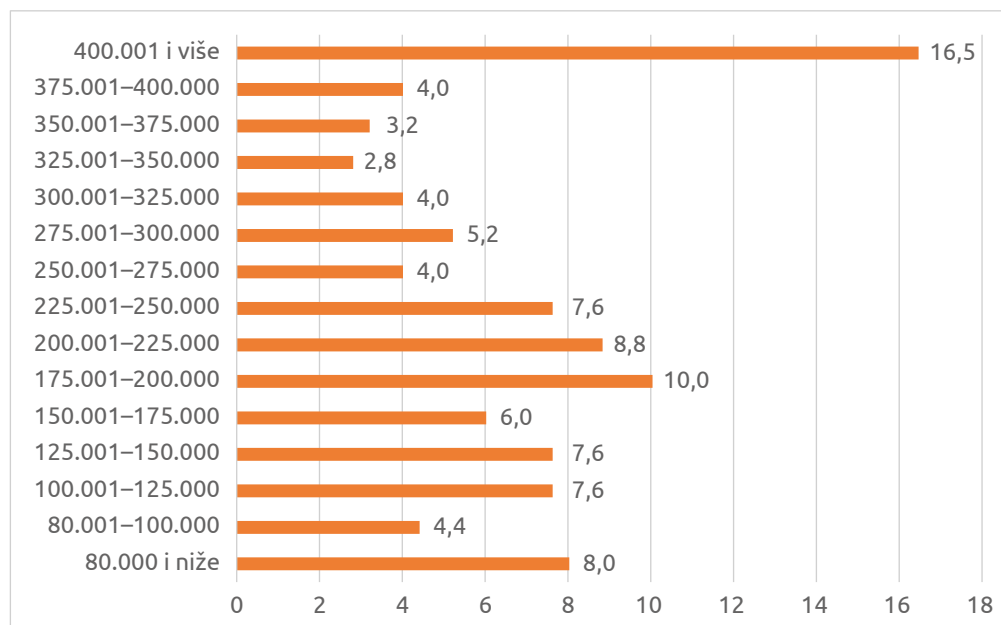
Za analizu materijalnog blagostanja (samim tim i prihoda) često se koriste i subjektivni i objektivni indikatori. Odnos između ova dva tipa indikatora materijalnog blagostanja je često u pozitivnoj korelaciji (Mentus, 2018: 113). Rezultati dobijeni analizom subjektivnih indikatora materijalnog blagostanja u Srbiji poklapaju se sa indikatorima objektivnog tipa – materijalno blagostanje u Srbiji je na niskom nivou i apsolutno i relativno u odnosu na druge evropske zemlje (Mentus, 2018: 117).



Grafikon 21. Distribucija ispitanika prema subjektivnom doživljaju prihoda (u %)

U našem radu smo uzeli u obzir i subjektivni i objektivni parametar merenja prihoda pripadnika IT zanimanja. Na grafikonu 21 je predstavljen subjektivni doživljaj ispitanika oko toga kako žive od sadašnjih prihoda.

Najveći procenat ispitanika smatra da dobro živi od sadašnjih prihoda (63,7%). Da se snalazi od postojećih prihoda smatra 31,9% ispitanika. Da teško izdržava smatra 3,1% dok da veoma teško izdržava svega 1,4% ispitanika. Kada je reč o objektivnom merenju, ponudili smo im kategorije mesečnih (neto) prihoda (izražene u dinarima) koje su predstavljene na grafikonu 22.



Grafikon 22. Distribucija ispitanika prema mesečnoj neto plati (u %)

Mesečni prihodi ispitanika pokazuju značajnu raznolikost, što ukazuje na ekonomsku heterogenost uzorka. Najmanji procenat ispitanika (2,8%) zabeležen je u kategoriji s primanjima između 325.001 i 350.000 dinara mesečno, dok najveći procenat (16,5%) spada u kategoriju s prihodima od 400.001 dinar i više. Ova poslednja kategorija posebno privlači pažnju, jer prihodi od 400.000 dinara i više predstavljaju petostruki iznos prosečne mesečne plate u Srbiji, što jasno ukazuje na veoma visok nivo primanja u IT sektoru u trenutku anketiranja. Ovo postavlja IT zanimanja među ekonomski najprivlačnije, ali i ističe njihovu specifičnost u poređenju s drugim sektorima. Činjenica da najviša kategorija nije dodatno razložena na potkategorije ostavlja prostor za budući rad analiza koliko se primanja unutar te grupe razlikuju i do kojeg iznosa se zapravo kreću plate.

Analiza pokazuje da je IT sektor ekonomski raznovrstan, sa značajnim procentom ispitanika u srednjim prihodovnim kategorijama. Više od 40% ispitanika

zarađuje između 100.000 i 225.000 dinara mesečno, što ukazuje na stabilnost i privlačnost sektora za stručnjake sa različitim nivoima iskustva. Iako najveći udeo ispitanika pripada kategoriji „400.001 i više“, što potvrđuje visoku konkurentnost plata u sektoru, primetna je i raznovrsnost prihoda u nižim i srednjim rasponima. Ovo ukazuje na fleksibilnost tržišta rada unutar IT industrije, ali i na mogućnosti za karijerni rast i povećanje primanja. Takva distribucija prihoda odražava dinamičnost sektora i njegov potencijal za dalji razvoj.

Podsetićemo se da je u periodu kada je realizovano istraživanje, prosečna zarada bez poreza i doprinosa iznosila 85.539 dinara.²⁸ Prosečna plata pripadnika IT zanimanja u našem istraživanju se nalazi u kategoriji 8 – između 225.001 i 250.000 dinara. Navedeno sugerise da većina IT zanimanja, gledano prema prihodima, pripada višoj srednjoj i višoj ekonomskoj klasi. Raspon prihoda je veoma širok, od manje od 80.000 dinara mesečno do preko 400.000 dinara, što je opet pokazatelj odsustva standarda, dok donošenje odluka o visini prihoda ostaje individualni izbor koji donosi svako preduzeće ponaosob.

Stoga, visina prihoda IT zanimanja dovodi do toga da ona uživaju društveni ugled i status u društvu, čime im je olakšan put ka utemeljenju kao profesije.

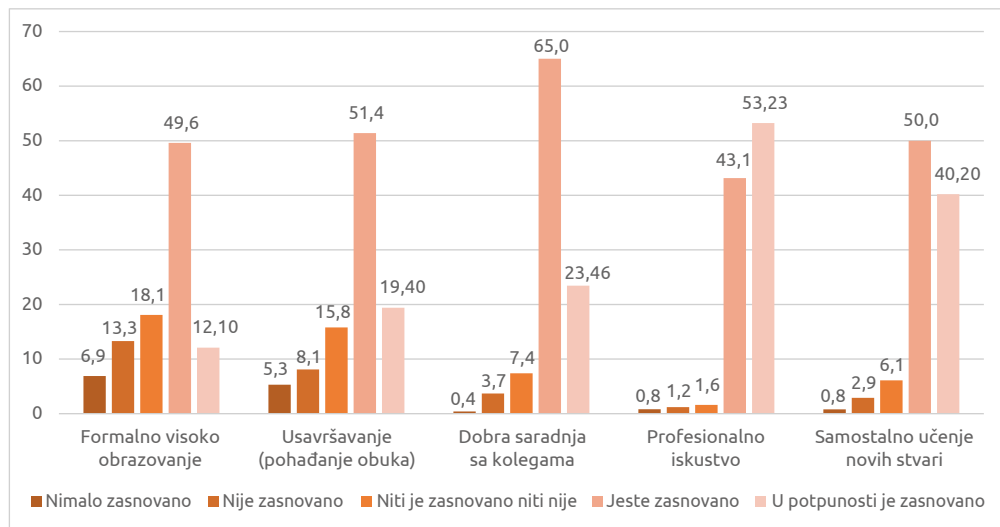
Visoki prihodi su do sada uglavnom predstavljali rezultat ulaganja u obrazovanje i razvoj kompetencija koje su (društveno) vredne. Međutim, prihode ne određuje samo društvena, već i tržišna vrednost, odnosno potreba za određenim zanimanjima. U slučaju IT zanimanja, potražnja daleko premašuje ponudu radne snage, što rezultira visokim primanjima. Smatramo da IT zanimanja ostvaruju visoke zarade ne zato što su „važnija“ za društvo u poređenju sa lekarima (ili pripadnicima neke druge profesije), već zbog globalne potražnje. Visina prihoda IT zanimanja podiže status ovih zanimanja u društvu, što može dovesti do poštovanja drugih. S druge strane, visoke plate mogu stvoriti percepciju da su IT zanimanja motivisana isključivo finansijskim koristima, oslanjajući se na tržišnu vrednost, a ne na društveni značaj, što može umanjiti njihovu društvenu vrednost u očima javnosti. Uz to, profesionalizaciju može otežati nedostatak formalnih standarda i neregularnost sertifikacija, što ostavlja prostor za nepravilnosti i neujednačen kvalitet rada.

7.1. Jezgro znanja

Sticanje i tip znanja, kao i njegova primena, razlikuju se u odnosu na tip profesija, tako da je još jednom naglašeno da moderne profesije imaju nešto specijalizovanije znanje u odnosu na svestrano stručno obrazovanje, karakteristično za tradicionalne profesije. Jezgro znanja smo nastojali da sagledamo kroz to kako

²⁸ Medijalna neto zarada za jun 2023. godine iznosila je 65.358 dinara, što znači da je 50% zaposlenih ostvarilo zaradu do navedenog iznosa (RZS, 2023).

pripadnici IT zanimanja percipiraju na čemu je sve bazirano njihovo trenutno znanje i tehnike za obavljanje posla. Na grafikonu – 23 možemo primetiti da li (i u kojoj meri), na petostepenoj skali (1 – Nimalo zasnovano; 2 – Nije zasnovano; 3 – Niti je zasnovano niti nije; 4 – Jeste zasnovano; 5 – U potpunosti je zasnovano), pripadnici IT zanimanja smatraju da je njihovo znanje zasnovano na svakom od navedenih aspekata: *formalnom visokom obrazovanju, usavršavanju (kroz pohađanje obuka), dobroj saradnji sa kolegama, profesionalnom iskustvu i samostalnom učenju novih stvari (van radnog vremena).*



Grafikon 23. Distribucija odgovora o osnovama trenutnog znanja i tehnika za obavljanje posla (u %)

Na grafikonu 23, distribucija odgovora ukazuje na to da su svi aspekti percipirani kao važni u većoj ili manjoj meri. Doprinos profesionalnog iskustva sa distribucijom odgovora od 53,2% ispitanika koji su dali maksimalnu ocenu 5 i dodatnih 43,1% sa ocenom 4 beleži najviši skor. Sa visokim vrednostima slede: samostalno učenje novih stvari van posla i dobra saradnja sa kolegama, na čemu 40,2%, odnosno, 23,5% ispitanika smatra da su u potpunosti zasnovani njihovo znanje i tehnike. Nešto niži procenat (19,4%) ispitanika smatra da je njihovo znanje u potpunosti zasnovano na usavršavanju kroz pohađanje obuka. Najmanji procenat ispitanika (12,1%) smatra da su njihovo znanje i tehnike u poređenju sa ostalim stavkama, u potpunosti zasnovani na formalnom visokom obrazovanju (dok ujedno najveći procenat, 6,9% ispitanika, smatra da nimalo nisu zasnovani). Ipak, u distribuciji odgovora aspekta visokog obrazovanja najveći procenat ispitanika (49,6%) dodeljuje ocenu 4 (jeste zasnovano). Navedeno ukazuje na različite percepcije u doprinosu formalnog visokog obrazovanja.

Uvođenjem intervjua dodata je kvalitativna komponenta istraživanja, čijom analizom možemo primetiti da su svi ponuđeni aspekti u anketnom istraživanju pomenuti više puta²⁹ i u razgovoru sa učesnicima u intervjuu. Analizom kvalitativne iskustvene građe primećeno je često pominjanje poslovnog iskustva, koje se, ujedno, pri svakom pominjanju smatra važnim za sticanje znanja pripadnika IT zanimanja.

Ali posao zahteva specifikacije i suštinski zahteva ljude koji imaju određeno iskustvo iz firme da bi mogli da razumeju poslovne procese.

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Samostalno učenje van radnog vremena se ističe kao veoma važno za sticanje znanja, a ova percepcija je još izraženija u poređenju sa prethodno pomenutim aspektima. Ova aktivnost se najviše oslanja na volju pojedinca, što potvrđuje njenu visoku važnost u procesu sticanja novih saznanja.

Samostalno učenje je nešto što svako ima ili nema u sebi. Meni je važno da se razvijam, učim.

Ispitanik VII: Direktor, 18, M

S druge strane, znanje i obrazovanje u IT mora da bude u trendu doživotnog usavršavanja i učenja

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Učesnici u intervjuima naglašavaju važnost saradnje sa kolegama u procesu sticanja znanja potrebnog za obavljanje posla. Ovaj stav može da se obrazloži činjenicom da interakcija s kolegama omogućava razmenu iskustava, ideja i praktičnih znanja. Stoga se postignuta sinergija sa kolegama smatra dragocenim resursom u profesionalnom usavršavanju, uz efikasno usvajanje i prihvatanje novih informacija i negovanje veština komunikacije.

Veoma je važno da znaš da jasno iskomuniciraš sa ostalim timovima i svojim timom, dakle međuljudski odnosi i komunikacija oko planiranih izmena.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

²⁹ Sproveli smo kvantitativnu analizu svih tema koje smatramo relevantnim u kvalitativnom istraživanju. Opređelili smo se za to da teme, odnosno pitanja koja su sastavni deo vodiča za intervju prikažemo i numerički (koliko puta je pomenuta svaka tema i odgovarajuća kategorija u svim razgovorima). S druge strane, one teme koje nisu sastavni deo vodiča za razgovor, predstavljamo samo kroz tumačenje i primere, odnosno kao ilustraciju rezultata dobijenih putem ankete. Razlog prevashodno leži u tome što smo se suočili sa značajnom količinom podataka koje je potrebno sistematizovati i prikazati integrativno.

Da bi učio potrebno je jako puno slušanja kolega. Moraš da gradiš mrežu dobrih odnosa i odluke koje si prihvatio i dao da ih sprovodiš.

Ispitanik VII: Direktor, 18, M

Još jedan od mogućih razloga zbog čega je saradnja sa kolegama percipirana kao važan aspekt za sticanje znanja i tehnika leži u samoj organizaciji rada. U većini preduzeća koja posluju u okviru IT sektora način rada je koncipiran kroz rad u timovima, o čemu ćemo detaljnije govoriti nešto više u daljem radu (delu koji se odnosi na dinamiku i način rada pripadnika IT zanimanja).

Različiti odgovori učesnika u intervjuima u pogledu važnosti obuka kao načina sticanja znanja ukazuju na individualne preferencije i različite percepcije ove metode sticanja znanja. Za neke ispitanike obuke predstavljaju ključni aspekt u procesu učenja, verovatno zbog strukturiranog i formalnog pristupa učenju koji obuke često pružaju. S druge strane, neki ispitanici više preferiraju druge metode ili se oslanjaju na neformalno učenje.

Tako da je potrebno steći i nova znanja bilo obukom ili na neki drugi način.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Potrebno je pohađanje obuka, sertifikovati se i napredovati, koliko god se može u sferi interesovanja. Živimo u svetu gde se tehnologija svakog dana razvija i svakog dana se nude neka nova softverska rešenja ili razvijaju već postojeća.

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Stav da fakulteti ne mogu potpuno da pripreme pojedinca za konkretan posao (ali imaju značajan doprinos u pogledu toga kako da se uči, sticanju samodiscipline i sličnim veštinama) reflektuje svest o širem spektru ciljeva visokog obrazovanja. Ovi odgovori ukazuju na prepoznavanje fakulteta kao mesta gde pojedinac može razviti opšte veštine, metode učenja i osobine ličnosti koje su primenljive kako na različite oblasti rada, tako i na životne situacije.

Sve zavisi od oblasti. IT su veoma široka oblast i vremenom dođe do određene specijalizacije u stvari industrija i iz nje izlazim prvo kao ekspert, a posle se formiram kroz poslovne pravcepotrebno je svakako obrazovanje iz te oblasti i da je to obrazovanje sa dobrim osnovama ali na fakultetu se nauči kako da uči.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Još uvek naši fakulteti, posebno rigidni fakulteti kao ETF koji ja obožavam, oni gledaju samodisciplinu.

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

I svi su spremni na učenje i rad jer nešto što se konkretno radi na projektu nijedan fakultet nije mogao da nauči... pa shodno tome da sam malopre i rekla da sam fakultet ne može da spremi ljude za konkretnu baš ovu poziciju.

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Iskazi takođe sugerišu na važnost razvoja kritičkog razmišljanja, analitičkih sposobnosti i samostalnosti, što su aspekti visokog obrazovanja koji nisu usmereni samo na konkretno zanimanje, već imaju dugoročnu vrednost u razvoju ličnosti i karijere. Ova perspektiva može biti od posebnog značaja u kontekstu brzih promena u informatičkoj oblasti rada, gde su fleksibilnost i sposobnost prilagođavanja na različite izazove preko potrebne.

Na prethodnom grafikonu, primećujemo da visoko obrazovanje, u poređenju sa drugim stavkama, ima najnižu (iako ne nisku) vrednost po pitanju važnosti za sticanje znanja i tehnika kod pripadnika IT zanimanja. Uprkos navedenom stavu, mogli smo da primetimo da u našem uzorku većina ispitanika jeste stekla visoko obrazovanje.

Kako bismo bolje razumeli otvorenost po ovom pitanju kod ovih zanimanja, potrebno je istražiti da li delom razlog leži i u načinu sticanja znanja i veština potrebnih za obavljanje posla kod ovih zanimanja. Znanje potrebno za obavljanje posla pripadnika IT zanimanja možemo podeliti na tehničko (osnovno) i ostalo (dopunsko) znanje. Tehničko znanje je nužno za obavljanje konkretnog posla, dok dopunsko podrazumeva sve ono što doprinosi efikasnosti i olakšava realizaciju posla. Kao takvo, dopunsko znanje u primetnoj meri doprinosi napredovanju u bilo kom smislu (bolja pozicija, viša plata, benefiti i sl.). Čini se da učesnici u intervjuima ne pridaju toliko značaj visokom obrazovanju kada je reč o sticanju tehničkog znanja, koliko dopunskom. Predstavljeno ne znači da obrazovanje nema nikakvu ulogu u razvijanju teorijskog znanja, već samo da je akcenat na važnosti praktičnih veština. Ujedno, dopunsko znanje na ovom planu je kao takvo vrednovano.

Od svih zanimanja koje sam radila možda nekih 10% znanja koje sam dobila na fakultetu sam da kažeš iskoristila... jedino što sam dobila je upornost i istrajnost i da se teške stvari završe.

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Mislim da je škola važna da ne budem pogrešno citiran, ne mislim da je škola nevažna ona je pokazatelj da umeš nešto da privedeš kraju... počneš neki posao koji umeš da završiš što je jako bitno u IT oblasti... projekti se prave ali se ne naprave... to je suština, škola kao takva je važna, bilo koja ne mora da bude u oblasti IT... bitno je da imaš sposobnost da nešto privedeš kraju.

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Navedeni iskaz naglašava važnost školovanja u kontekstu sposobnosti da se projekti uspešno završe. Još jednom se ističe važnost sticanja osobina (poput sposobnosti, dovođenja zadatka do kraja), s naglaskom na praktičnoj primeni u IT sektoru. Može se posmatrati kao da je upornost nešto što je formirano kod ličnosti i pre fakulteta, tako da fakultet čak ni tome ne doprinosi. Ipak, sticanje diplome ostaje validacija te upornosti i pokazatelj je sposobnosti da se nešto privede kraju. S obzirom na i dalje prisutnu potrebu za sticanjem specifičnog tehničkog znanja za obavljanje posla, alternativa fakultetskom obrazovanju postale su razne vrste programa. Ove programe organizuju preduzeća u cilju transfera znanja za konkretan posao:

Brat i ja smo otvorili firmu... on je tada bio dobar biznismen, dok sam ja više inženjerski čovek... i on je doveo veliku regionalnu kompaniju da otvori office kod nas u Srbiji.... ali nisu hteli u Beogradu to je interesantno... zato što lojalnost zaposlenih koji se zove fluktuacija... je u beogradskim firmama veća... mi smo im garantovali da će ljudi koje mi zaposlimo, barem tri godine sedeti sa nama jer proces tranzicije znanja košta... nama je trebalo da mlad devojka ili dečak koji su završili sa 25 godina fakultet... odlični su a nisu imali znanja i kompetencije, nama je trebalo 6 meseci do godinu dana... da im dajemo plate ne neke velike, ali da dajemo i da trošimo deo vremena onih inženjera koje smo mogli da naplatimo, da ih uče. Onda smo napravili programe od 10 dana na samim fakultetima gde su dolazili studenti ali i asistenti... njima smo napravili proces razvoja softvera kakav smo mi imali... simulirani proces razvoja softvera. Oni su imali zadatak da naprave tu aplikaciju ponovo... ostvarili smo da onaj koji diplomira na relevantnom fakultetu... može da se zaposli i odmah krene da radi... možda mesec dana prilagođavanja, stalno smo ih ažurirali ne samo sa novim tehnologijama nego i sa procesima razvoja softvera što je po meni najvažnije.

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Napravili smo, našu privatnu školu, uslovno rečeno, ili akademiju koju svake godine izabere i upisuje 30 ljudi koji pojma nemaju sa IT, imaju domenska znanja saobraćajna, mašinska i slično. i kroz kurikulum od 6 meseci, obrazujemo da ih „ufitujemo“ u naš kraj... mi nikad nismo ni mogli da povučemo više od 30, pošto oni sami ne plaćaju ništa.

Ispitanik VI: Konsultant, 19, M

Prema mišljenju ispitanika, navedeni programi omogućavaju da se potencijalni kandidati „uklope“ u opis posla i pozicije koje su preduzeću potrebne. Ostaje činjenica da je ova vrsta programa nadogradnja znanja, kojem je ipak prethodila

neka vrsta domenskog znanja (stečenog na fakultetima). Tako je ulaganje u ovakve vrste programa (iako finansijski i vremenski trošak), ulaganje u ljude i kadrove (pa samim tim i u preduzeće), čime predstavlja primer dobre prakse.

Kvalitativna analiza je doprinela saznanju da je multidisciplinarnost značajna karakteristika znanja i tehnika pripadnika IT zanimanja. Multidisciplinarnost u ovom kontekstu nadmašuje specifično tehničko znanje za obavljanje posla i ogleda se u najvećoj meri kroz neprestano usavršavanje i učenje. Navedeno se ogleda u ličnom razvoju, učenju stvari van domena posla i savladavanju novih veština.

To znači da na početku svake godine u razgovoru sa menadžerom on vama postavlja neke ciljeve usavršavanja ne samo ciljeve tehničkog znanja... nego i ličnog razvoja da li su to komunikacione veštine ili veštine prezentovanja...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Danas je multidisciplinarnost ultimativna... i da, IT je u suštini podrška stvarnom životu... i ti ako hoćeš da budeš podrška stvarnom životu i samo si programer ti nikada ne možeš da budeš dovoljno dobra podrška jer ako ne razumeš... imam jednu anegdodu, taj neki informacioni sistem... smo razvijali... išli smo na sastanke tamo i tada sam bila programer ali sam radila, verovatno je to bila moja sklonost... tada su se informacioni sistemi razvijali i razgovarali smo o tome šta može šta ne... i direktor me pita što ne dovedete nekog programera... ja sam rekla da sam ja programer... kako ste vi kao ekonomista uspjeli da postanete programer... znači ja sam morala da znam materiju da čovek koji je direktor finansija je bio ubeđen da sam ja ekonomista...

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Nisam siguran koliko razumemo šta je sad tema IT stručnjaka... danas je to modulirano na mnogo manje module i veću rubikovu kocku kako ćeš da složiš svoju slagalicu... tokom građenja karijere shvatiš da kompleksnost tvog znanja nije fokusirana isključivo na IT, već da moraš (mislim moraš)... da je tvoj dobar put ukoliko širiš svoje znanje i afinitete... ja u poslednjih 20 godina nisam napisao liniju koda... prestalo mi je interesovanje na tu temu... ja čitam sociologiju, psihologiju, jer je moj primarni fokus orijentisan na ljude... okej, „core“ delatnosti IT je i dalje... ali se bavim nečim što mene kompletira kao seniornog čoveka koji upravlja ljudima.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Stavovi ispitanika i ispitanica, pogotovo u prethodna tri iskaza, sugerišu da se današnji fokus pripadnika IT zanimanja sve više usmerava na multidisciplinarnost

i raznovrsnost veština. Stiče se utisak da IT industrija sve više prepoznaje važnost razumevanja poslovnih i međuljudskih aspekata. Ovaj, širi pristup, odražava premisu da uspeh poslovanja preduzeća, donošenje rešenja i inovacije ne zavise samo od tehničkog znanja i veština, već i od sposobnosti da se oni integrišu u šire poslovno okruženje i interakciju sa ljudima. Multidisciplinarnost na radnom mestu se delom javlja i kao odgovor na specijalizaciju uloga unutar preduzeća, odnosno kao potreba za holističkim pristupom, raznolikošću, inovacijom i efikasnošću u procesu traženja konkretnih rešenja u obavljanju posla. Navedeno čini preduzeće sposobnijim da se nosi sa složenim izazovima savremenog poslovnog sveta.

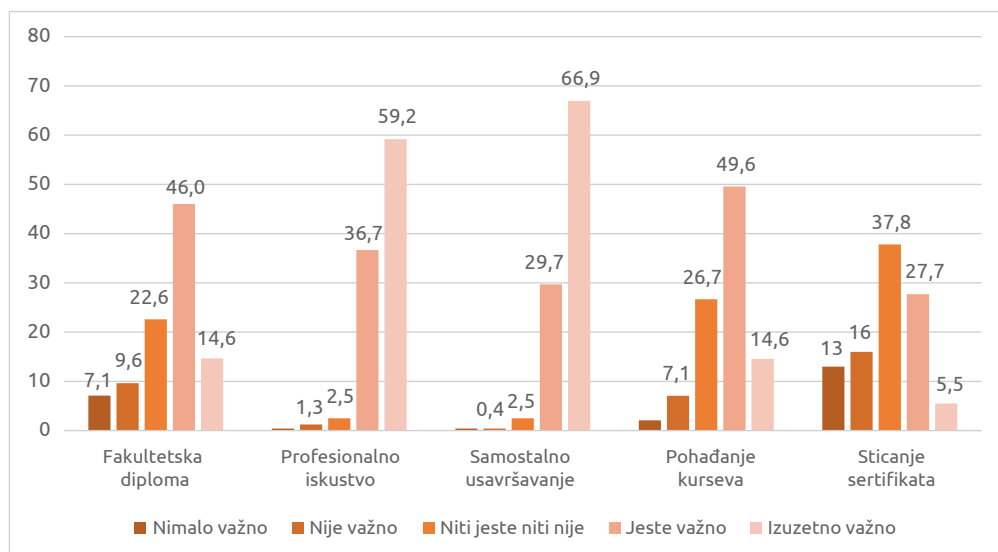
Heterogenost posmatranih IT zanimanja otežava jednoznačno izdvajanje ključnih stavki za formiranje njihovog jezgra znanja. Međutim, možemo izdvojiti nekoliko zajedničkih stavki koje se javljaju kod većine IT zanimanja, a koje su od suštinskog značaja za formiranje njihovog jezgra znanja. Fakultetsko obrazovanje se smatra donekle važnom stavkom za sticanje tehničkog znanja, dok ima prevagu u sticanju dopunskog znanja. Tako se na fakultetima stižu neophodne osobine (samodisciplina i dr.) potrebne za obavljanje ovog posla, kako smatra znatan broj ispitanika. Nešto niža ocena fakultetskog obrazovanja kao važne stavke za sticanje tehničkog znanja pripadnika IT zanimanja nam može govoriti o manjem vrednovanju teorijskog znanja u poređenju sa praktičnim aspektom i vrednovanjem tehnika pri obavljanju posla. Kao što Grinvud ističe, teorija služi kao osnova pomoću koje pripadnik racionalizuje svoje delovanje u konkretnom poslu (Greenwood, 1957). U skladu sa navedenim, da je važna uloga fakulteta (i kao osnova znanja) govori nam i podatak da većina ispitanika ima završen fakultet. Ipak, nakon (teorijske) osnove stečene na fakultetima, javljaju se različite vrste programa, koje predstavljaju vid prakse i transfera znanja specijalizovanog za konkretan posao. Nosioci ovih programa su, u slučaju posmatranih zanimanja, sama preduzeća. O visokom vrednovanju praktičnog aspekta govori nam i ocena važnosti profesionalnog iskustva i samostalnog učenja van radnog vremena, koje su percipirane kao najzaslužnije stavke za sticanje znanja potrebnog za obavljanje posla pripadnika IT zanimanja. Na kraju, percepcija o nešto manjem vrednovanju (šireg, osnovnog) teorijskog znanja u poređenju sa praktičnom primenom, govori nam o (još uvek) prisutnoj otvorenosti ovih zanimanja (ali i preduzeća). Navedeno ćemo imati u vidu i pri analizi preduslova potrebnih za bavljenje poslom pripadnika i pripadnica IT zanimanja.

7.2. Preduslovi za obavljanje posla

Monopol pripadnika IT zanimanja se odnosi na privilegije i prednosti koje stižu pojedinci (ili grupa ljudi) zahvaljujući posedovanju specifičnog i naprednog znanja u određenoj IT oblasti. Ova prednost omogućava da određeni poslovi budu

dostupni samo onima koji su stručno kvalifikovani i poseduju potrebno znanje. Pod ovim, u radu prvenstveno podrazumevamo identifikaciju potrebnih preduslova za obavljanje posla u domenu IT.

Učesnicima u anketnom istraživanju postavljeno je sledeće pitanje: *Koje od sledećih stavki smatrate važnim preduslovima za dobro obavljanje Vašeg posla: fakultetska diploma relevantnih fakulteta, dugoročno praktično iskustvo u obavljanju posla, posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju i učenju, pohađanje kurseva, posedovanje odgovarajućih sertifikata?* Na grafikonu – 24 dat je prikaz distribucije odgovora za svaki od mogućih preduslova za dobro obavljanje posla pripadnika IT zanimanja.



Grafikon 24. Distribucija odgovora o važnosti preduslova za dobro obavljanje posla (u %)

Na petostepenoj skali (gde 1 znači „Nimalo važno“; 2 – „Nije važno“; 3 – „Niti važno niti nevažno“; 4 – „Važno“; 5 – „Izuzetno važno“) posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju i učenju preduslov je u najvećem procentu percipiran kao izuzetno važan – 66,9% ispitanika. Navedeno ukazuje da je (prema mišljenju pripadnika IT zanimanja) samostalno usavršavanje ključno za održavanje visokih standarda u IT industriji i pruža pripadnicima ovih zanimanja nove alate i resurse potrebne za uspeh u dinamičnom i zahtevnom okruženju. Sa nešto nižim (ali i dalje prilično visokim) procentom odgovora (njih 59,2%) kao izuzetno važno ocenjeno je dugoročno praktično iskustvo, kao svojevrstni most između teorijskog znanja i primene u praksi. Preduslovi sa manjom težinom su pohađanje kurseva (14,6%) i fakultetska diploma relevantnih fakulteta (14,6% ispitanika percipira ovu stavku kao izuzetno važnu). Posedovanje sertifikata se (u poređenju sa drugim aspektima) u najmanjoj meri smatra preduslovom za „dobro obavljanje“ posla pripadnika IT

zanimanja. Tražeći korene ove niže vrednosti, najviše ispitanika (37,8%) je zauzelo neutralan stav po pitanju sertifikata, dok jedna trećina (njih 27,7%) smatra sertifikate važnim. Suprotno tome, 29% ispitanika ne vrednuje sertifikate, pri čemu skoro polovina ove grupe (njih 13%) ocenjuje sertifikate kao „nimalo važne“. Ovaj rezultat ilustruje heterogenost stavova među ispitanicima gde različiti pojedinci imaju različite percepcije i stavove prema sertifikatima. Sklonost IT stručnjaka ka praktičnim i individualnim metodama učenja, uz istovremeno smanjenje značaja formalnih kvalifikacija i sertifikata, usporava proces profesionalizacije IT zanimanja. Profesionalizacija zahteva uspostavljanje standardizovanih obrazovnih programa, licenciranja i formalnih kriterijuma za ulazak u struku, što IT sektor za sada ne podržava u potpunosti. Nedostatak univerzalno priznatih kvalifikacija otežava jasno definisanje profesionalnih standarda i prepoznatljivost struke u širem društvenom kontekstu. Istovremeno, fleksibilnost i prilagodljivost koje karakterišu IT sektor ukazuju na potrebu redefinisavanja klasičnog sociološkog pristupa profesionalizaciji kako bi se uskladio sa specifičnostima ove industrije.

U tabeli broj 8 prikazano je koliko su učesnici u intervjuima pomenuli svaki od prethodno pomenutih preduslova za obavljanje posla. U kvalitativnoj analizi na temu preduslova posla diskutovalo³⁰ se ukupno 40 puta.

Tabela 8. Ukupan broj pominjanja teme preduslova posla i pripadajućih kategorija

Tema	Kategorije	Broj pominjanja	Ukupan broj pominjanja (f)
Percepcija preduslova posla	Posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju	10	40
	Posedovanje odgovarajućih sertifikata	6	
	Pohađanje kurseva	4	
	Praktično profesionalno iskustvo	7	
	Fakultetska diploma relevantnih fakulteta	5	
	Nešto drugo	8	

Najčešće je pomenuta posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju (10). Značajno je da pri svakom pominjanju kontinuirano usavršavanje jeste

³⁰ Broj ponavljanja određene kategorije normalizovan je tako da se odnosi na broj ispitanika koji su razgovarali o toj kategoriji. Primera radi, ako se jedna kategorija pominje više puta kod jednog ispitanika ona se računa samo kao da je jednom pomenuta. Razlog prvenstveno leži u tome što smo želeli da izbegnemo preterano pridavanje značaja mišljenja jednog ispitanika i u cilju izbegavanja pristrasnosti.

percipirano kao važan preduslov za obavljanje posla pripadnika IT zanimanja, što upućuje na veliku važnost.

Bez kontinuiranog usavršavanja i učenja ne može, ali to neformalno... U IT ne možeš da ne pratiš trendove jer je svaka nova verzija bitna ... donosi nove bagove, koje moraš da znaš... neko je primoran da uči svaki dan, a neko to želi...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

U IT oblasti si stalno u novim stvarima i stalno moraš da učiš i moraš da se sam razvijaš i budeš uporan i da stvari razumeš do kraja... jer nijedna inženjerska sprava ne može da se napravi ako ti do poslednjeg šrafčića ili linije koda ne razumeš...

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Otvorenost prema novim stvarima se ističe kao sastavni deo kontinuiranog usavršavanja. Tako, navedeni iskazi upućuju na važnost posedovanja fleksibilnosti, prilagodljivosti i kontinuiranog napretka zaposlenih u IT industriji tokom vremena, kroz sve više pozicije u preduzećima (projektima). Profesionalno iskustvo je sedam puta pomenuto i takođe je pri svakom pominjanju percipirano kao važno. Time, iskustvo u poslu ne predstavlja nužno preduslov za obavljanje posla, već pre doprinosi većem autoritetu, lakšem obavljanju posla i sl. Naročito se naglašava da je radno iskustvo od preko 10 godina relevantno jer podrazumeva prolazak kroz najmanje dva ciklusa razvoja karijere. Očekuje se da stručnjak tokom prvih pet godina stekne osnovno radno iskustvo i nakon još pet godina dosegne iskustvo srednjeg nivoa. Na kraju, nakon 10 godina, postaje senior stručnjak. Ovaj zaključak ukazuje na važnost kontinuiranog (i kumulativnog) rasta i razvoja tokom karijere u IT industriji, ali i poslovnog (profesionalnog) iskustva.

Bez obzira što sam 8–9 godina bio u istoj firmi, tokom tih godina promenio sam 4 role. Kretao sam se kroz svoju karijeru, da bih u sledećoj fazi bio dovoljan senior da bi mi prilazili sa sledećim opcijama koje su mi zanimljive.

Ispitanik VIII: Direktor, 30, M

Možda najvažniji preduslov jeste poslovno iskustvo... radno iskustvo svakako vuče napredovanje u karijeri tako da... ukoliko je radno iskustvo duže od 10 godina očekuje se da je IT stručnjak prošao najmanje 2 ciklusa razvoja karijere, a to podrazumeva da u početnoj fazi od nekih 4–5 godina od pozicija koje vuku malo radno iskustvo pređe u srednje iskusne stručnjake... odnosno posle 5 godina se očekuje da je stekao dovoljno radnog iskustva da bi se smatrao seniorom.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Naročito u slučaju pozicije konsultanata, profesionalno iskustvo se smatra preduslovom za obavljanje posla:

I nakon te specijalizacije, neophodno je da ima neko iskustvo od minimum 3–5 godina.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Jedan od izuzetno cenjenih aspekata profesionalnog iskustva jesu reference i projekti kao potvrda dosadašnjeg realizovanog posla. Prethodne reference, odnosno iskustva i postignuća, igraju važnu ulogu u potvrdi znanja i sposobnosti stručnjaka. Osoba može povećati svoj autoritet stvaranjem jakih referenci kroz aktivno učešće u relevantnim projektima, što doprinosi njenom profesionalnom ugledu.

Može da se, sve u svemu, prevede u iskustvenu formu, odnosno prethodne reference. Šta osoba konkretno može da uradi i šta je uradila u prethodnom periodu i učešće na jakim projektima svako daje veći autoritet u odnosu na situaciju kada ne postoje takve bombastične reference... jer reference su negde validacija znanja i sposobnosti nekog stručnjaka.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Imao sam realizovane projekte iza sebe ne samo iskustvo... i to je ono što danas može jednog konsultanta da kvalifikuje... ja to znam... inače drugačije ne postoji način da prihvatite kao konsultanta sem da neka firma stoji kao garancija iza toga.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Osim samostalnog kontinuiranog usavršavanja (što može biti prvi preduslov za obavljanje posla) i profesionalnog iskustva, koje poboljšava realizaciju poslova, ostale razmatrane stavke predstavljaju izborne opcije. Tu se pre svega misli na obuke, sertifikacije i fakultetske diplome, pri čemu se u kvalitativnoj analizi dobija na značenju u pogledu varijabilnosti mišljenja ispitanika o njihovoj važnosti u odnosu na kvantitativnu analizu. Slično kao u rezultatima anketnih istraživanja i intervjui ukazuju da se sticanje sertifikata može posmatrati individualno (jednim delom smatra se važnim, dok je, s druge strane, potpuno nepotrebno za obavljanje posla pripadnika IT zanimanja).

Ovaj, od nas se traži da se sertifikujemo minimum jednom godišnje... za neke nove sfere poslovanja koje će celoj firmi u globalu dati bolju poziciju na tržištu.

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Nema nas puno u IT... a svi se slažemo u tome... a vidim da je opet danas deca jure te sertifikate, mislim da... upoznao sam... ogroman broj njih gde ti sertifikati apsolutno ničemu ne služe... tužno je to da ne otvaram tu temu...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Različita su mišljenja i u pogledu pohađanja obuka. Prvi iskaz ukazuje na neophodnost stručnog usavršavanja zbog eksponencijalnog rasta informacija u IT sektoru. Drugi iskaz, sugeriše skeptičan stav prema obukama, smatrajući ih ponekad više formalnošću nego suštinskim usavršavanjem. Time obuke predstavljaju potvrdu koju poslodavci zahtevaju kako bi ispunili određene standarde ili pokazali da su zaposleni prošli određeni trening.

Stručno usavršavanje je neophodno... ako informacije eksponencijalno rastu... znači da eksponencijalno dosta više informacija... jelte... treba da se obradi... samim tim neke oblasti u tom IT izumiru neke se nove rađaju... ako želiš da ostaneš „up to date“, moraš ići na to usavršavanje, obuke...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Obuke služe da poslodavci koji žele da kažu zaposlenima... kako ne znaš pa platili smo ti obuku... ne želi stvarno da ga nauči... da, obuka je dugoročna stvar... a ne evo obuke naučio si... to je opet forma iznad suštine.

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

U kvalitativnoj analizi (u razgovorima na temu preduslova za obavljanje posla) kategorija posedovanja fakultetske diplome relevantnih fakulteta, pomenuta je pet puta. Kao što se pokazalo i u kvantitativnim nalazima, fakultetska diploma nije nužan uslov za obavljanje posla u većini slučajeva.

Formalno obrazovanje ili bilo koja vrsta sertifikacije i bilo koja vrsta kursa tog tipa... formalno da a ne mora striktno akademsko obrazovanje. S obzirom da je bliže industriji, daleko od toga da je to neophodno. I samouki ljudi sa kasnijom nadogradnjom neke formalne potvrde, da, mogu da se bave ovim poslom.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

S obzirom na široko polje delovanja IT zanimanja, ipak postoje oblasti u kojima je akademsko znanje i više nego potrebno kako bi se započela karijera. Navedeno se odnosi pre svega na oblast koja je povezana sa akademskim radom, što se vidi u narednom iskazu.

A neko fakultetsko obrazovanje jeste veliki plus i postoje oblasti... ovaj u... ajde IT oblasti neke podgrane za koje čvrsto verujem da bez nekog akademskog... bez akademske podloge jeste teško krenuti ali opet nije nemoguće... IT je veoma široka oblast... mi smo usko povezani sa akademskim radom... držimo predavanja, stručna itd... s tim u vezi... je poželjno, sleš neophodno akademsko znanje.

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Prema mišljenjima ispitanika, diploma se (u određenim situacijama) pokazala važnim preduslovom za zaposlenje. Iskaz jedne ispitanice govori o tome da su svi odabrani kandidati u periodu kada se ona zapošljavala stekli fakultetsku diplomu.

Moj menadžer je imao ideju formiranja tima uzimanjem mladih ljudi sa fakulteta... koji nisu imali predašnjeg poslovnog iskustva i koje bi mogao da oblikuje onako kako on misli da treba u korporacijskom smislu... tako da smo svi mi koji smo ušli, mestimično bez nekog prethodnog poslovnog iskustva u smislu privatnih firmi i sa pravim ugovorima... i svi smo imali fakultetsku diplomu.

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

S druge strane, predstojeći iskaz nam prikazuje situaciju kada diploma nije preduslov za obavljanje posla:

Ja poznajem sjajnu decu koja su bila sjajni đaci u gimnaziji... koja su upisala elektrotehniku i došla pred tri ispita sa prosekom 9,5 i počela da rade u kompaniji... i nikada nisu završili ta 3 ispita zato što su ušli u svet u kom definitivno ako si profesionalac i ako znaš, diploma ti nije bitna... to je jedna od promena koja će se desiti u svetu.

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Bez obzira na razlike u mišljenju, možemo primetiti da u oba slučaja fakulteti predstavljaju značajno mesto za regrutaciju potencijalnih kandidata za zaposlenje. Važno je napomenuti da prilikom zapošljavanja često nije nužno da kandidat završi fakultet, pogotovo ukoliko su njegovi kvaliteti prepoznati kao poželjni. Ova praksa ukazuje na to da poslodavci često prepoznaju vrednost formalnog obrazovanja, ali ne insistiraju na njegovom završetku kao uslovu za zapošljavanje i obavljanje posla.

Kao glavni preduslov posla izdvaja se samostalno kontinuirano usavršavanje. Profesionalno iskustvo je takođe važan uslov za dobro obavljanje posla, ali i preduslov za određene pozicije (npr. konsultantske). Prema mišljenju pripadnika IT zanimanja, preduslovi su (kao što je slučaj i sa vrednovanjem znanja) više praktične, nego što su teorijske orijentacije.

7.3. Percepcija ne-IT kolega

Pored analize konstituisanja IT zanimanja u profesije, kojoj se pristupilo kao „objektivnom“ posmatranju određenih elemenata koji čine profesiju, istovremeno nastojimo da razumemo proces konstruisanja IT zanimanja u profesije. Percepcija kolega pruža drugačiju perspektivu, osvetljavajući način na koji predstavnici drugih, ne-IT zanimanja, koja su u neposrednom radnom odnosu s IT stručnjacima, doživljavaju njihov posao. Konkretno, ispitanici su zaposleni u istim preduzećima kao i pripadnici IT sektora, a podaci su bazirani isključivo na podacima prikupljenim anketnim istraživanjem. Cilj ove dimenzije jeste analiza percepcije ovih zanimanja i njeno upoređivanje sa percepcijom pripadnika IT zanimanja o sopstvenom poslu.

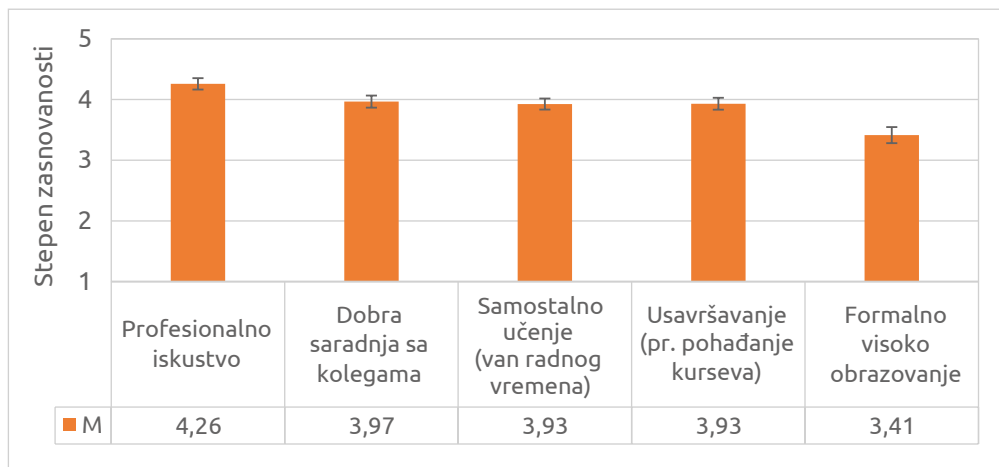
Pripadnici zanimanja koja nisu IT (skr. i u daljem tekstu ne-IT zanimanja) odgovarali su na pitanje *Molim Vas napišite koja je Vaša pozicija na poslu*. Ovo pitanje je u upitniku bilo otvorenog tipa, nakon čega su odgovori kategorisani. U tabeli 9 predstavljeno je o kojim zanimanjima je reč, gledano prema tipu zanimanja i poziciji u preduzeću.

Tabela 9. Zanimanje i pozicija na poslu pripadnika zanimanja koja nisu IT

	Uprava	Administracija	HR služba	Marketing i poslovni razvoj	Dizajn i projektovanje	Prodaja	Ostalo	Ukupno
Službenička		2	1			2	1	6
Stručna			7	3	3	2		15
Rukovodeća	1	1		5	3	5	1	16
Viša rukovodeća	20							20
Ostalo							8	8
Ukupno	21	3	8	8	6	9	10	65

Na osnovu podataka predstavljenih u tabeli 9 primećujemo da je u anketi učestvovalo ukupno 65 pripadnika drugih zanimanja koja nisu IT. Od toga, najveći broj pripada višim rukovodećim pozicijama (20), zatim rukovodećim (16), potom stručnim (15). Najmanji broj, 6 ispitanika, pripada službeničkim zanimanjima. Kada je reč o poziciji na poslu najveći broj je zaposleno u upravi (21), što je i logično s obzirom da najveći broj pripada upravo grupi viših rukovodećih zanimanja. Najmanji broj je zaposlen u administraciji (3 ispitanika).

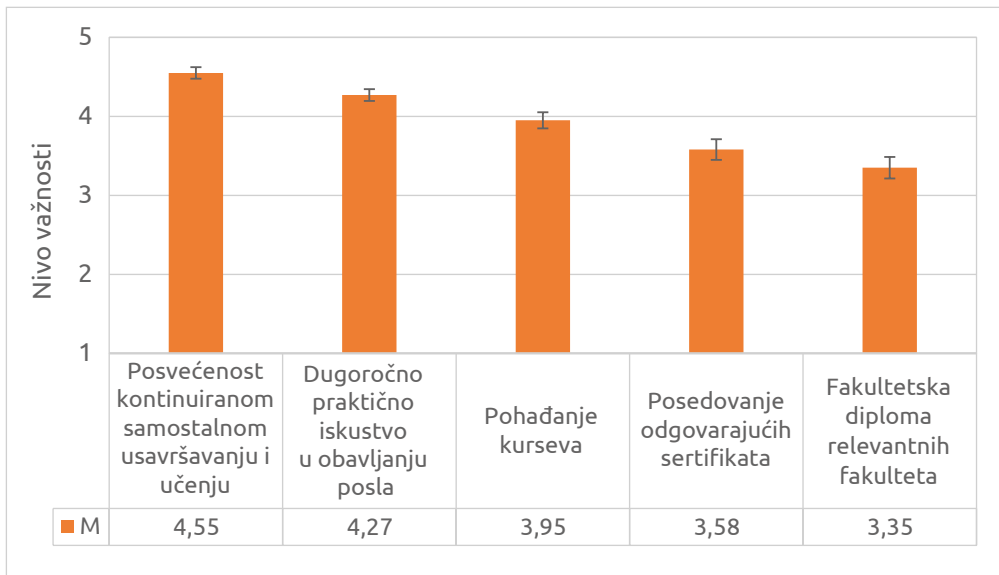
Kako bismo razumeli način na koji ne-IT kolege percipiraju pripadnike IT zanimanja, analizu započinjemo pitanjem: šta je sve potrebno za sticanje znanja i tehnika pripadnika IT zanimanja. Prosečne vrednosti za svaku od percipiranih stavki date su na grafikonu 25.



Grafikon 25. Srednje vrednosti i standardne greške zasnovanosti trenutnog znanja i tehnika za obavljanje posla IT kolega

Znanje pripadnika IT zanimanja je percipirano kao zasnovano pretežno na profesionalnom iskustvu (4,26), zatim na dobroj saradnji sa kolegama (3,97). Sledi usavršavanje, bilo kroz pohađanje obuka (3,93) ili samostalno učenje (3,93). Formalno visoko obrazovanje percipirano je kao preduslov od najmanje važnosti (3,41). Slični rezultati su dobijeni i analizom percepcije samih pripadnika IT zanimanja. Kao nešto značajnija razlika u percepcijama (gledano prema prosečnim vrednostima) jeste da pripadnici ne-IT zanimanja u manjoj meri smatraju da je samostalno učenje novih stvari van radnog vremena (3,93) preduslov u poređenju sa percepcijom pripadnika IT zanimanja (4,26). Na grafikonu 26 date su prosečne vrednosti o važnim preduslovima za dobro obavljanje posla pripadnika IT zanimanja prema mišljenju njihovih ne-IT kolega.

Pripadnici ne-IT zanimanja smatraju da je posvećenost kontinuiranom samostalnom usavršavanju i učenju važan preduslov, s obzirom na to da ima najvišu prosečnu vrednost (4,55). Visoku prosečnu vrednost ima i dugoročno praktično iskustvo u obavljanju posla (4,27). Najnižu prosečnu vrednost (iako iznad tri) ima fakultetska diploma relevantnih fakulteta (3,35). Ukoliko navedene vrednosti uporedimo sa vrednostima pripadnika IT zanimanja, rezultati se velikim delom poklapaju. Razlika je prvenstveno ta što pripadnici zanimanja koja nisu IT u nešto većoj meri smatraju da je sertifikacija (3,58) važan preduslov za dobro obavljanje posla IT zanimanja, u odnosu na to kako percipiraju pripadnici IT zanimanja (2,97).



Grafikon 26. Srednje vrednosti i standardne greške stavki kao važnih preduslova za dobro obavljanje posla IT kolega

Ocena važnosti fakultetske diplome (3,35) ima nešto niži skor kod pripadnika ne-IT zanimanja u poređenju sa ocenom samih pripadnika IT zanimanja (3,51).

Sumiranjem nalaza, možemo reći da postoji jasna prepoznatljivost preduslova posla i potrebnog znanja pripadnika IT zanimanja od strane posmatranih ne-IT zanimanja. Pripadnici zanimanja koja nisu IT na sličan način percipiraju preduslove i znanje potrebne za obavljanje posla njihovih IT kolega kao što i oni sami percipiraju. Nešto veća razlika je u slučaju percipiranja sertifikacije kao preduslova za obavljanje posla: ne-IT kolege smatraju da je sertifikacija važan preduslov, u poređenju sa onim što smatraju pripadnici IT zanimanja.

7.4. Etika i etički kodeks

Profesionalni etički kodeks je, u poređenju sa radnom etikom, sistematičniji i obavezujući, on svakako ima više altruističkog prizvuka i više je orijentisan na javne usluge (Greenwood, 1957: 50). Temu razvijenosti profesionalne etike sagledali smo u širem smislu u kvalitativnoj u poređenju sa kvantitativnom analizom i to kroz tri kategorije – formu etičkog kodeksa (pisani ili nepisani), nivo formiranja etike (zaposleni, preduzeće, država) i etičke aspekte (zloupotreba informacija, intelektualna svojina, poverljivost podataka, drugo). Broj ponavljanja svake kategorije kao i ukupan broj pominjanja teme profesionalna etika predstavljen je u tabeli broj 10.

Tabela 10. Ukupan broj pominjanja teme razvijenost profesionalne etike i pripadajućih kategorija

Tema	Kategorije	Broj pominjanja	Ukupan broj pominjanja (f)
Profesionalna etika	Forme etičkog kodeksa	17	48
	Nivo formiranja etike	13	
	Etički aspekti	18	

Analizom intervjua možemo primetiti da u poređenju sa drugim temama najčešće se polemizalo na temu etike, koja je pomenuta ukupno 48 puta, što je predstavljeno u tabeli – 10. Iako je IT sektor široko polje delovanja u kojem su zaposlena različita zanimanja, među učesnicima u intervjuima postoji konsenzus da je etički kodeks pri obavljanju posla kao takav važan aspekt poslovanja u ovom sektoru.

Za mene je to osnovna stvar, da sve bude u cilju dobrobiti... etika je vrlo bitna... u polju cyber security je još bitnija... znam ljude koji ne poštuju te stvari pojavljuju se u medijima... ali ne bih da ih pominjem...

Ispitanik XIII: Specijalista, 35, M

Na pitanje ko se najčešće zalaže za postojanje i poštovanje etičkog kodeksa u IT oblasti, tri su nosioca istaknuta kao glavna: država, preduzeća i zaposleni. Država ima ulogu da pozitivnim propisima reguliše etičke kodekse na makro nivou. Jedan od primera dobrih praksi jeste usvojen Zakon o zaštiti podataka o ličnosti kao adaptirani prevod GDPR-a.³¹

Mogu samo da špekulišem da se tu moramo osloniti na propise... pozitivne propise koji određuju šta se može šta se ne može. Svi znamo kada je izašao GDPR da su svi pokušali da se usklade sa takvim propisima jer im od toga zavisi posao.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Sistem vrednosti i etike naročito u manjim državama... ako ne dolaze preko korporacija onda treba da dođu kroz državu, državne organe... ako hoćete da uvedete inovaciju i standard, najčešće država to traži... podnosite izveštaje i da se uvede inspekcija te vrste... kod nas je problem što zbog reforme državnih organa i reforma u celini, te procedure i taj način razmišljanja nije uspostavljen u Republici Srbiji.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

³¹ Skraćenica od *General Data Protection Regulation* koja se odnosi na Opštu uredbu o zaštiti podataka o ličnosti u Evropskoj uniji.

Nosioci etičkog kodeksa na mezo nivou jesu preduzeća koja sastavljanjem pisanog kodeksa i/ili neformalnim putem (nametanjem određene kulture, vrednosti) utiču na postojanje i pridržavanje etike:

Na nivou organizacije etika zavisi od profesionalne kulture, ona zavisi direktno od menadžera i onih koji upravljaju... oni su ti koji nameću kulturu... to je tako od porodice to državne uprave... to važi i za kompanije... ukoliko oni koji vode kompanije uvažavaju te aspekte oni rade na tome i prave kulturu organizacije u tom smislu.

Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Sledeći nivo jesu sami zaposleni, koji kroz svoje ponašanje održavaju ili formiraju etički kodeks. Nešto više o ovom nivou govorićemo u delu koji se odnosi na altruizam, odnosno etičko ponašanje.

Nepisan etički kodeks... zasniva se na nekoj etičnosti pojedinca u suštini... na izbor da li će neko da podigne glas i kaže neću ovo da uradim... to sam ja uradio kada je bio taj... takozvani dark UX pattern dakle mračni korisnički obrasci koji dovode krajnje korisnike u zabludu...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

U tehničkim naukama fokus je na funkcionalnosti, efikasnosti, konkretnom rezultatu i primeni. Kao posledica javlja se to, da tehnički poslovi ponekad zahtevaju preispitivanje etičnosti primene određene aplikacije, proizvoda ili usluge.

Učesnici u intervjuima naveli su različite etičke aspekte u IT kao važne. Najčešće pomenuti su sledeći: poverljivost informacija, nedovoljna transparentnost informacija i zaštita intelektualne svojine. Etika u sferi IT je dominantno usmerena na konkretne stvari, kao što je pitanje poverljivosti podataka, koje je pomenuto sedam puta.

Poverljivost informacija. U svakom poslu se radi o interakciji, razmeni i poverljivih i tehničkih i poslovnih informacija. Tu uvek treba postaviti jasnu granicu šta je u sukobu interesa a šta nije u sukobu interesa... dobijajući nove informacije specifične za određeni posao i određenog klijenta na neki način unapređujemo naš korpus znanja, ali raspolaganje individualnim podacima je ograničeno sukobom interesa i poslovnom tajnom.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Iako je razmena informacija ključna za unapređenje znanja i efikasnosti u poslu, postoji nužnost definisanja granica između sukoba interesa i poslovne tajne.

Važno je naglasiti da uspostavljanje ovih granica doprinosi održavanju poverenja među zaposlenima i u odnosu sa klijentima, čime se osigurava stabilno poslovno okruženje.

Pitanje poverljivosti podataka nije oduvek bilo regulisano. Prema mišljenju učesnika u intervjuima, sa velikim brojem privatnih podataka se olako raspolagalo. Navedeno pitanje postaje u velikoj meri etičko, budući da se bavi pitanjem svesnosti ljudi da se njihovi podaci koriste u svrhe trgovine i dele sa trećim licima. Smatramo da je ovom pitanju vrlo važno posvetiti pažnju u daljem istraživačkom radu.

Sa podacima o pojedincima se raspolagalo kako firma želi, da ne kažem da su i društvene mreže zasnovane na trgovini podacima, biznis model je zasnovan na trgovini podacima... deo etičkog je da se svi ti podaci maksimalno štite i ne dele sa trećim licima. To je prva stvar.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Suludo je misliti da su (naziv firme) napravili imperiju tako što su napravili najbolji pretraživač... već mi smo svesno kao ljudi prodavali informacije za njih i prodajemo ih i dalje za džabe... i ništa to nije bez... znači ti možeš da pročitaš... ali što svi idemo na accept accept... skoro, ne znam da li si ispratila... u Americi kako su suđenja (ime) vlasnicima korporacija... tu se baš taj ljudski aspekt tih korisnika stavlja u prvi plan... gde su senatori postavljali pitanja iako nisu IT svesni.

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Neke stvari moraju da budu jasno definisane i poštovane... osim toga očuvanje privatnosti je isto mnogo bitno pogotovo na našem projektu... gde su u bazi nama dostupni svi podaci i ne smemo da zloupotrebimo i nikakve informacije ne smemo da damo koje su nama dostupne...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Nedovoljna transparentnost informacija unutar preduzeća je etički aspekt u IT koji je pomenut nešto manje (pet puta). Jedan od mogućih razloga nedovoljne transparentnosti možemo tražiti u današnjem konceptu da informacija predstavlja moć. Razlog može da bude i u samom kontekstu, odnosno u problematičnosti načina funkcionisanja sistema u Srbiji, koji se posledično projektuje i na isti način funkcionisanja poslovanja preduzeća na ovom području.

Svako je jak u firmi onoliko koliko drži neku informaciju za sebe...

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

Problem je konkretno hijerarhija kojom se dobijaju neke informacije u preduzeću... to je definitivno jedan od izazova...

Ispitanik V: Specijalista, 6, Ž

Transparentnost informacija i program, a ne lider... kod nas je sistem problem jer glasa za lidera... potrebno je definisati unapred... program onoga šta će da se uradi, transparentno i da se gura... veoma je važna transparentnost informacija.

Ispitanik VII: Direktor, 18, M

Zaštita intelektualne svojine pomenuta je četiri puta. Pojedini ispitanici su mišljenja da je ona najčešće istaknut etički aspekt. Drugi iskaz ukazuje na to da pitanje intelektualne svojine uopšte i ne predstavlja aspekt koji spada u domen etičnosti. Svakako, navedeno pitanje stvara dilemu da li je određena inovacija (nova vrednost) „vlasništvo“ zaposlenog ili preduzeća.

Možda je najčešći problem intelektualna svojina. Ona je vezana u odnosu na to kada je napravljena nova vrednost, pošto IT ima taj inovativni karakter postavlja se pitanje ko je vlasnik te inovacije. Nekako je u svesti ljudi rašireno da su oni zaslužni za tu inovaciju iako su pravila i formalna i neformalna, na strani poslodavca.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Ta priča oko prava, zaštite intelektualne svojine... to je lansirao globalizam... koji je rekao e važi ja ću sada da ulažem a onda ću da to što ulažem debelo da vam naplatim... sve je iskopirano i dodao 2% svoje... nema niko prava da se ljuti realno po pitanju zaštite... svi kopiraju jer su to melodije koje su čuli i neko nije zaštitio... na razne načine kombinujući par sastojaka koje imamo u IT procesor i memoriju samo dva sastojka imamo i x-načina i eto kada zagrebetete nalazi se nešto što je već odavno poznato svima... ne znam to mi nije stvar etike.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Pod kategoriju „nešto drugo“ dva puta je pomenut problem namernog dovođenja korisnika u zabludu. Navedeni aspekt pogotovo nije karakterističan samo za IT sektor, već je odraz manipulativne prakse koja se često koristi u marketingu i prodaji (u svim sektorima). Praksa je manipulativna jer se oslanja na obmanjujuće informacije i/ili skrivene troškove kako bi se korisnici naveli da donesu odluku koju možda ne bi doneli da su imali sve relevantne informacije.

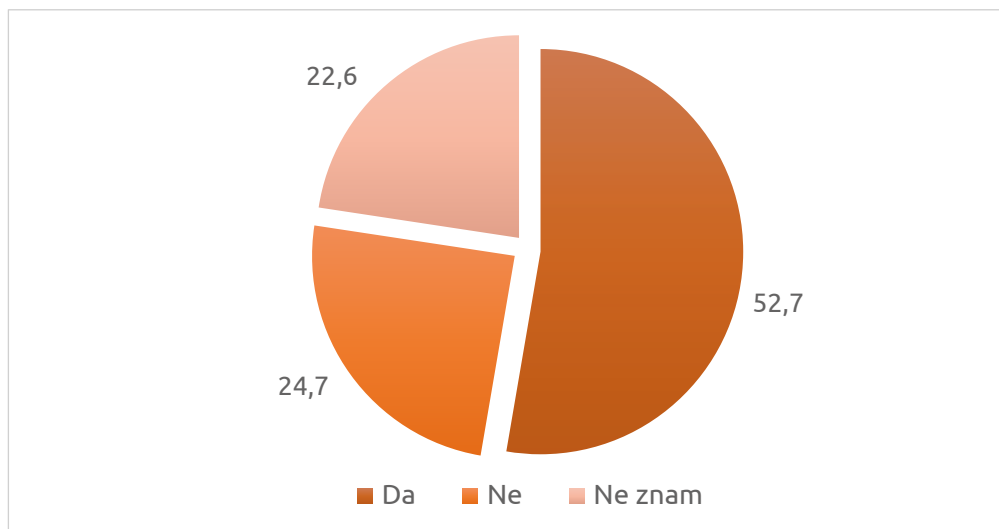
Druga stvar je ta upotreba psihologije na sam proizvod od formiranja cene, boja pa do... ako odemo u prodavnicu videćemo, nije samo

99.999 već je 100.000, pa onda 9.999 i to je nešto što je dovođenje samog korisnika u zabludu, nikada taj proizvod nije toliko koštao... tako je i u IT... ali tako nešto je problem... dovođenje u zabludu krajnjeg korisnika.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Poslednja kategorija u okviru teme profesionalna etika jeste forma etičkog kodeksa, gde polazimo od razlikovanja njenog formalnog i neformalnog aspekta. Formalni aspekt se najpre odnosi na pisani etički kodeks, dok neformalan podrazumeva pridržavanje određenih vrednosti i normi pri obavljanju sopstvenog posla. Indikatorima za postojanje formalnog aspekta u kvantitativnom istraživanju smatramo postojanje pisanog etičkog kodeksa u preduzeću, potpisivanje određenog pisanog etičkog dokumenta, pohađanje obuka u tom domenu.

Na organizacionom nivou, zanimalo nas je da li postoji određen skup etičkih normi u pisanoj formi. Prikaz distribucije odgovora na pitanje: „*Da li preduzeće u kojem ste zaposleni ima pravila etičkog ponašanja u pisanoj formi?*“ dat je na grafikonu 27.



Grafikon 27. Distribucija odgovora o postojanju pisanih pravila etičkog ponašanja u preduzeću (u %)

Nešto više od polovine ispitanika (52,7%) zaposleno je u preduzećima u kojima postoji etički kodeks u pisanoj formi, dok kod 24,7% zaposlenih to nije slučaj. Nije informisano po ovom pitanju 22,6% ispitanika.

Jedan broj ispitanika koji su učestvovali u intervjuima smatra da je pisani kodeks važan i navodi da, kao takav, već postoji u preduzeću u kojem su zaposleni.

Ja sam uvek zagovornik toga da tu vrstu etičkih kodeksa treba artikulirati... oni se neće uvek poštovati čak iako su artikulirani... da je minimum neki da izrekemo to i da bude zapisano i da se zna šta je neko pravilo... verujem da u svakom profesionalcu postoji poštovanje kodeksa ali da složenost današnjih organizacija i društva... implicira da to moraš da zaista i formalno sprovodiš... i na nivou industrija čitavih i na nivou organizacija koje primenjuju to.

Ispitanik XI: Konsultant, 23, Ž

Kako jedan ispitanik navodi, problem može biti puko prepisivanje etičkog kodeksa koje, samim tim, nema svoju funkciju i predstavlja formu iznad suštine.

(Razmišlja)... Ne, ne dobro je pitanje... kao suština i forma... to je veći to pitanje... etički kodeks na papiru koji svi drugi koriste... nalepnica, 9001... gluposti... okej je da postoji ako je izniklo iz realnosti, ako je to da platimo agenciju da nam napiše i niko ne pročita... onda je to nepotrebno... majmunski posla... majmun radi što majmun vidi...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Kako bismo utvrdili sa čim sve postojanje pisanog etičkog kodeksa u preduzeću može da bude povezano, u daljoj analizi ispitali smo stepen kvantitativnog slaganja varijacija između postojanja pisanog etičkog kodeksa i vlasništva preduzeća (domaće/strano), veličine i poslovanja preduzeća (pretežno na domaćem/inostranom tržištu). U tabeli broj 11, prikazani su rezultati korelacionih analiza.

Tabela 11. Spirmanov koeficijent korelacije između varijabli Postojanje kodeksa ponašanja i vlasništva, veličine i poslovanja preduzeća

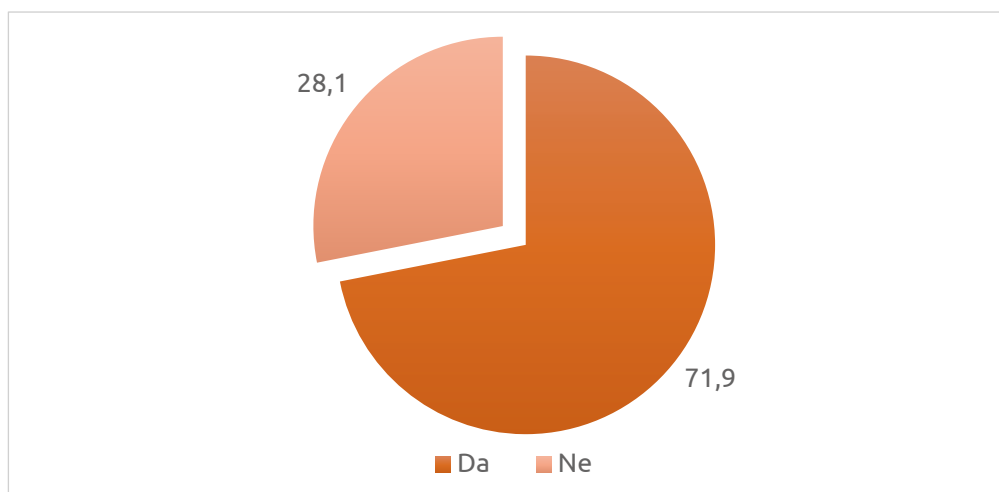
Varijabla	Korelacioni koeficijenti	Vlasništvo	Veličina	Poslovanje
Postojanje kodeksa ponašanja	Rs	-0,155	-0,406**	0,079
	P	0,240	0,000	0,269
	N	210	210	193

Beleška: *p < 0,05; **p < 0,01 (2-tailed)

U ovom slučaju, kako bismo obeležja preduzeća držali pod kontrolom, primenili smo parcijalne korelacije, koje su pokazale da je postojanje pisanog etičkog kodeksa preduzeća povezano sa veličinom i vlasništvom preduzeća. U slučaju vlasništva, reč je o slaboj vezi, dok je u slučaju veličine preduzeća reč o umereno-jakoj vezi sa postojanjem pisanog kodeksa. Povezanost govori da, što je preduzeće veće, verovatnije je da ima pisani etički kodeks, kao i da češće pisani etički kodeks

imaju inostrana preduzeća. Navedeni rezultati govore o tome da su veća i inostrana preduzeća verovatnije formalizovala etički kodeks. Zbog svoje složenosti, pomenuta preduzeća u većoj meri praktikuju standardizaciju posla i striktna pravila pri obavljanju posla. Ukoliko se druge varijable drže pod kontrolom poslovanje preduzeća (na domaćem ili inostranom tržištu) nije statistički značajno povezano sa postojanjem pisanog etičkog kodeksa.

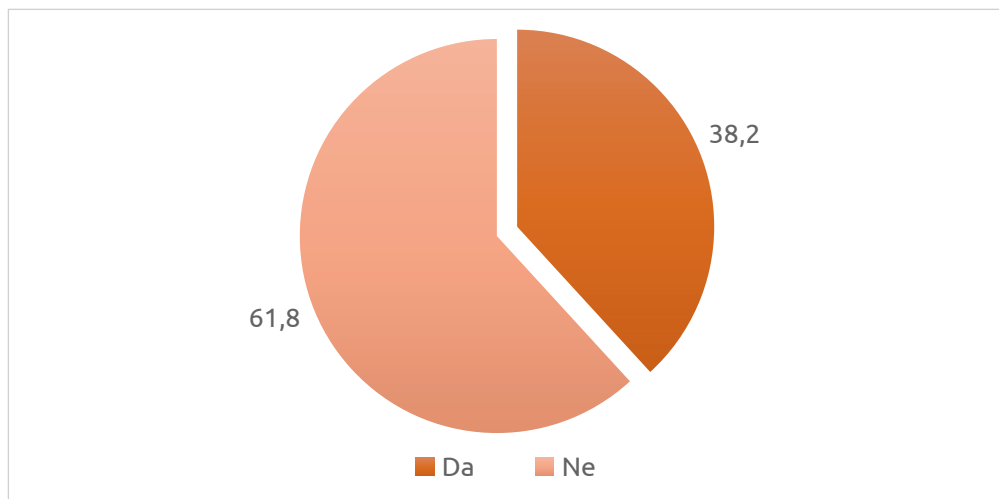
Za ispitanike koji su zaposleni u preduzećima koja imaju pisani etički kodeks, postavljeno je pitanje da li se od njih zahteva da potpišu neku vrstu pisanog dokumenta o etičkom ponašanju, što je predstavljeno na grafikonu 28.



Grafikon 28. Distribucija odgovora o obavezi potpisivanja pisanog dokumenta o etičkom ponašanju u preduzećima (u %)

Veliki procenat ispitanika (čak 71,9% ispitanika) pozitivno je odgovorilo na ovo pitanje, što govori o postojanju normativa da se pisani etički dokument i potpiše. Preostalih 28,1% ispitanika zaposleno je u preduzećima u kojima ne postoji zahtev da se potpiše neka vrsta pisanog etičkog dokumenta. Potpisivanje ovakvog dokumenta ne rešava nužno problem pukog prepisivanja pisanog etičkog kodeksa, ali stavlja zaposlenog u nešto više obligacioni odnos prema preduzeću. Poslednji indikator formalnog aspekta profesionalne etike u kvantitativnoj analizi jeste pohađanje obuka o etičkom ponašanju u preduzeću (grafikon 29).

Kod 38,2% ispitanika u preduzećima gde su zaposleni, postoji neka vrsta obuke o etičkom ponašanju. Preostale dve trećine ispitanika (61,8%) navelo je da se u njihovim preduzećima ne nudi obuka o etičkom ponašanju. Navedeno je pokazatelj da pohađanje obuka nije toliko česta praksa, kao što je to postojanje (i potpisivanje) pisanog etičkog kodeksa. Jedan učesnik u intervjuu pomenuo je da u firmi u kojoj je on zaposlen postoje obuke na temu etike, koje se održavaju dva puta godišnje:



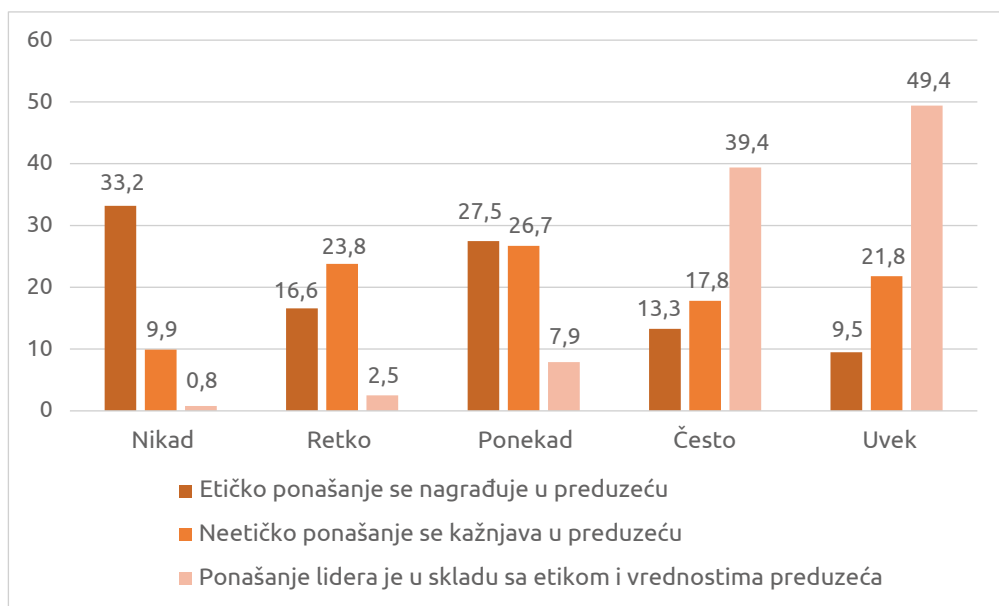
Grafikon 29. Distribucija odgovora o prisustvu obuka vezanih za etičko ponašanje (u %)

Sada sve firme to imaju ako ništa imaju bar copy-paste... a velike kompanije mi imamo godišnje 2 treninga... ne samo da promoviramo to... imali smo code of conduct... eventualno negde iz HR-a porazgovara s tobom... ovde u firmi je to dovedeno do nivoa compliance (usklađenosti)... svaki zaposleni ne samo da pročita nego mora da prođe self-driven trening... da pokaže... etički kodeks... nekoliko, 5-6 kategorija... rasne/gender diskriminacije... pa drugi deo za mito, korupciju i vrbovanje... treća dimenzija za razumevanje IPM... koji je nama važan jer radimo servisni deo industrije koji je nama važan... za klijente takođe.

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Prema navedenom iskazu, sve više IT preduzeća uvodi obuke o etici, dok posebno velika preduzeća idu korak dalje – organizovanjem godišnjih treninga. Od svakog zaposlenog se očekuje ne samo da pročita i potpiše već i da prođe kroz samostalne treninge koji pokrivaju različite aspekte etičkog kodeksa.

Neformalni aspekt profesionalne etike u kvantitativnoj analizi podrazumeva sledeće indikatore: stavove o nagrađivanju etičkog ponašanja, kažnjavanju neetičkog ponašanja i pridržavanju lidera u skladu sa etikom i vrednostima preduzeća, kao i percepciju toga da li je njihov posao od društvenog značaja. U slučaju svih stavova, skala je od 1 do 5, gde je 1 najniža, a 5 najviša vrednost. Pod neformalnim aspektom razmatramo i dominantne radne vrednosti pripadnika IT zanimanja. Prosečne vrednosti stavova o neformalnom aspektu prikazane su na grafikonu broj 30.



Grafikon 30. Distribucija odgovora o postojanju neformalnog etičkog kodeksa (u %)

U preduzećima u kojima su zaposleni pripadnici IT zanimanja, ponašanje lidera većinski je percipirano kao da je (uvek) u skladu sa etikom i vrednostima tog preduzeća (49,4% ispitanika). Kažnjavanje neetičkog ponašanja češće je prisutno u preduzećima (prema mišljenju 17,8% ispitanika) u poređenju sa nagrađivanjem etičkog ponašanja (13,3% ispitanika).

U kvalitativnim nalazima, nisu svi ispitanici istakli da imaju pisani etički kodeks u preduzećima u kojima su zaposleni. Oni koji nemaju pisani etički kodeks u preduzećima, oslanjaju se na poštovanje nepisanog etičkog kodeksa. Nepisani etički kodeks često se usvaja prećutno, kroz određenu kulturu, preduzeća koja se potom projektuje na različite odnose, prema poslu, kolegama itd.:

Ako mlađi vide od starijih kolega posvećenost, brigu, empatiju... onda će oni tako da se ponašaju i ne treba ti etički kodeks... način na koji odgovaraš sa kolegama... podređeni-nadređeni isti... to mora da se vidi... možemo da pišemo šta hoćemo ako se ne pridržavamo toga...

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Kodeks pisani nemamo kao takav... mi smo mala firma i živi onako kako vlasnici firme nose sa sobom tu energiju... to je jako važno sa aspekta poslovnog softvera jer imamo pristup izuzetno osetljivim podacima... ono što bih pre etike postavio, jesu pravila kako se bazi pristupa... nekako ne dozvoljavam da to bude u domenu etike.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Prema iskazu jednog ispitanika, opasnost može nastati usled kršenja kodeksa, koji zbog nepostojanja pisane forme ukida mogućnost da se pozovu na konkretni dokument. Ponekad se može desiti da se neke stvari ne podrazumevaju kao što se to ponekad smatra, što takođe može predstavljati problem u preduzećima.

U majka firmi to je bilo formalno... ovde nismo formalno prepisali isto... jelte... ali se to podrazumevalo... možda je IT specifičan jer ima tih pikova u tipu ličnosti koji tu rade... ali se to dešava i u drugoj oblasti, ali možda je to izraženije u IT... neretko se dešavalo... da nemamo na šta da se pozovemo... ne treba da kuvaš nešto što će da usmrdi celu zgradu a dolaze ti klijenti iz Amerike baš poznati... nekad iako se podrazumeva... nemaš na šta da se pozoveš... tu sam video da se ti kodeksi možda i ne podrazumevaju.

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Glavni utisak je da preduzeće predstavlja vodećeg nosioca profesionalne etike u IT sektoru, što se ogleda kroz prisutnost pisanih i nepisanih etičkih kodeksa. Pisani kodeksi su prisutni u 52,7% preduzeća, pri čemu se češće javljaju u većim i inostranim organizacijama zbog potrebe za standardizacijom i kontrolom. S druge strane, nepisani kodeksi oslanjaju se na organizacionu kulturu i individualne vrednosti zaposlenih, ali njihov nedostatak formalnosti može dovesti do nesporazuma i neujednačenosti u praksi. Najvažniji etički izazovi, poput poverljivosti podataka, transparentnosti informacija i zaštite intelektualne svojine, ističu značaj preduzeća u oblikovanju i primeni etičkih standarda. Međutim, kada preduzeća zanemare ove aspekte u korist profita, nivo etičke odgovornosti često se prebacuje na pojedince, što ukazuje na ograničenja trenutnog pristupa. Samo 38,2% ispitanika navodi da njihova preduzeća nude obuke o etičkom ponašanju, što dodatno naglašava potrebu za većim fokusom na edukaciju.

Gledano na ovaj način, smatramo da ne možemo govoriti o postojanju profesionalne etike, već da je (još uvek) reč o etici koja je bliža radnoj, nego profesionalnoj. Navedeno čini da se interesi pripadnika IT zanimanja mogu poprilično razlikovati u odnosu na interes preduzeća, čime se nameće potreba za formalizovanjem etičkog kodeksa direktno od strane njihovih nosilaca. Da bi se unapredila profesionalna etika, neophodno je osnivanje profesionalnih tela, poput komora, koja bi imala kapacitet da formalizuju etičke standarde, usklađuju interese pojedinaca i organizacija, te osiguraju održivi razvoj etičkih normi u IT industriji.

7.5. Percepcija i interpretacija sopstvenog zanimanja

U ovom domenu profesionalizacija predstavlja relativistički koncept, odnosno, društveno konstruisan proces u kojem postoje lokalne i specifične konstruisane i ko-konstruisane realnosti (Robinson i dr., 2012: 277). Upravo su ova uverenja doprinela tome da se istraže perspektiva, iskustva i značenja profesionalizacije izabranih aktera. Iz perspektiva interpretativnog konstrukcionizma, proces konstruisanja IT zanimanja kao profesije nastojimo da razumemo i kroz dekonstrukciju značenja koje pripadnici IT zanimanja pridaju terminu profesija, način na koji vide sopstveno zanimanje i poslednje, kroz vrednovanje karakteristika običnih i profesionalnih zanimanja.

U kvalitativnoj analizi sagledali smo način na koji IT zanimanja vide sopstveno zanimanje i to kroz tri kategorije: da li razlikuju obična od profesionalnih zanimanja i koje značenje pridaju ovim pojmovima, kao i koja IT zanimanja vide kao profesionalna, a koja kao obična.

Neočekivano, kvalitativnim istraživanjem dobijeni su i podaci koji se odnose na to da učesnici u intervjuima određena IT zanimanja poistovećuju sa zanatom. Preciznije, tri ispitanika su napravila paralelu koja potvrđuje da su određena IT zanimanja nalik zanatu, budući da zahtevaju iskustvo, učenje i usavršavanje i, na kraju, predstavljaju vrhunsko umeće.

Nisam neki poštovalac lika i dela profesije... ali čovek suštinski, vrhunski, može da radi neki zanat... on ne može da radi neku profesiju vrhunski, profesionalno je učio neke stvari na fakultetu i okej to mi je profesija ali moj zanat je poslovni softver ali sam u tome brilijantan... status, rang majstora je najviši... majstor u prevodu je grčka reč, a u principu znači dotaknut bogom u principu imaš vrhunsko umeće da to uradiš.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Ne znam da li znaš ali firme moraju da optimizuju poslovanje... to je lepa reč za otpuštanje, zato što firme smanjuju potrošnju... a drugo, pojavljuju se nove stvari i svi sad čekaju... čuvaju novac... odjedanput shvatamo mi, ja to znam odavno... ali mi kao društvo... da su naši programeri isto što i šnajderi iz Leskovca, Vranja i tako dalje... mi smo kvalifikovani šnajderi... samo radimo za drugog.

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

I ono što je bitno... kao i drugim zanatlijama... ne treba ti diplomirani ne znam ni ja šta... uči se kao zanat, učiš od nekog drugog... iskustvo je bitno... radiš sa ljudima a ljudi su beskrajno kompleksni...

više disciplina u jednoj... bez kontinuiranog usavršavanja i učenja ne može, ali to neformalno.

Ispitanik XII: Direktor, 22, M

Stav da je IT profesija nalik zanatu, izražen od strane nekih ispitanika, može se tumačiti kao kontradiktornost, usled razlike percepcije vlastitog posla i tradicionalnog shvatanja profesija. Iako je IT oblast često povezana s visokim nivoom obrazovanja i stručnosti, neki ispitanici vide sličnost sa zanatskim radom. Ovaj stav može biti rezultat percepcije da IT profesija zahteva specifične veštine, iskustvo, kontinuirano učenje, kao i praktičnu primenu znanja, slično kao što je to bilo u starim zanatskim zanimanjima. Osim toga, naglašavanje važnosti iskustva, neprekidnog usavršavanja i učenja od drugih ukazuje na ideju da se IT zanimanje shvata kao praksa koja se razvija kroz praktično iskustvo, što je često prisutno u zanatskim veštinama (dovedenih do savršenstva, na granici umetnosti). Navedeno može proisteći iz kontrasta između tradicionalnog poimanja profesija kao formalnih, akademski orijentisanih i visoko specijalizovanih, i stvarnosti modernih IT zanimanja, koja kombinuju tehnološku stručnost s praktičnim veštinama. Stavovi ispitanika odražavaju pokušaj da pomire te različitosti i priznaju kompleksnost savremenog rada. Tema percepcije sopstvenog zanimanja u kvalitativnoj analizi pomenuta je 26 puta (tabela 12).

Tabela 12. Ukupan broj pominjanja teme percepcija o IT zanimanju i pripadajućih kategorija

Tema	Kategorije	Broj pominjanja	Ukupan broj pominjanja (f)
Percepcija o IT zanimanju	Razlikovanje dva tipa zanimanja	9	26
	IT zanimanja kao profesionalna zanimanja	6	
	IT zanimanja kao obična zanimanja	11	

Na osnovu tabele možemo primetiti da je devet odgovora svrstano u kategoriju razlikovanje dva tipa zanimanja. Dva učesnika u intervjuima ne prave razliku između profesionalnih i običnih zanimanja.

Profesija i zanimanje... ja bih to rekao da je to poprilično slično, zapravo isto...

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

Učesnici u intervjuima koji prave razliku između ova dva tipa zanimanja najčešće izdvajaju školovanje kao nešto što je odlika profesionalnih u poređenju sa običnim zanimanjima.

Profesija je nešto što ne može lako da se menja... školovao se i overio znanje je profesija... zanimanje s druge strane je moguće vrlo lako promeniti jedan dan drugačije a prekosutra vozač.

Ispitanik XIII: Specijalista, 35, M

Profesija je nešto za šta si profesionalan za šta si se školovao, dobio neke sertifikate... a čime se zanimaš to je nešto na šta trošiš vreme i ne mora da bude tvoja profesija.

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Pa... moj pogled može biti da je zanimanje nešto što čovek uzme i radi bez obzira na kvalifikacije a to je taksista, do berača, frizera ne znam ni ja... a profesionalna možda kao školovao se za nešto...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

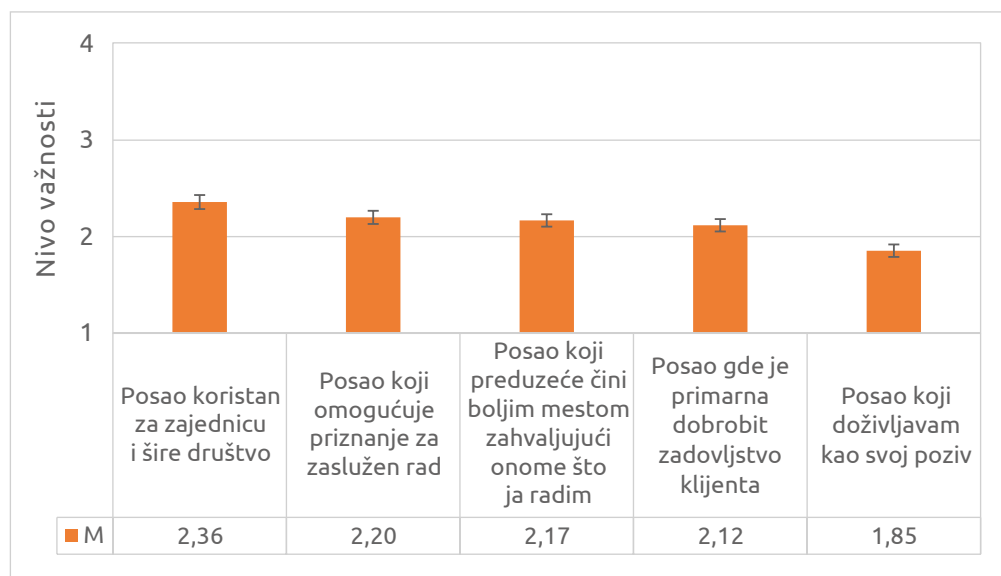
Kao primer profesije, ispitanik je na pitanje: „Možete li da navedete primer profesionalnog zanimanja bilo da je u/van IT sektora?“ izdvojio hirurga.

Pa hajde da kažemo hirurg recimo... to je baš meni primer profesije... prvo opšte obrazovanje, pa posle u užem smislu stručno usavršavanje pa do praktikovanja samih veština i znanja koje su stečene zarad toga...

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

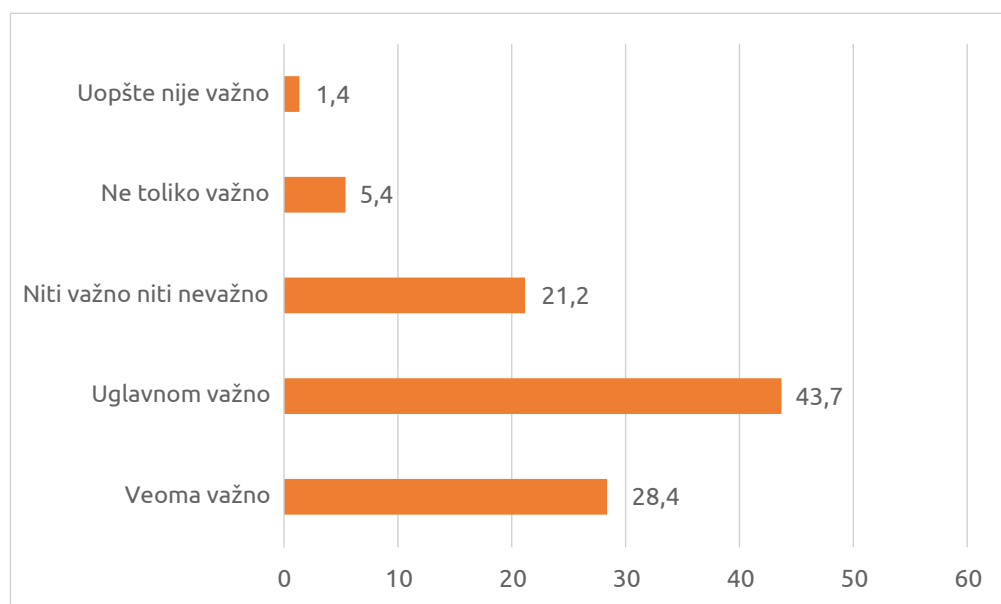
Preostale dve kategorije, percipiranje IT zanimanja kao običnih i profesionalnih predstavljemo integrativno, uz kvantitativne nalaze. Na grafikonu 31 prikazane su prosečne vrednosti sledećih stavova na pitanje: „Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je (1 – „Veoma važno“; 2 – „Uglavnom važno“; 3 – „Ni važno ni nevažno“; 4 – „Ne toliko važno“; 5 – „Uopšte nije važno“): posao gde je primarna dobrobit zadovoljstvo klijenta; posao koji doživljavam kao svoj poziv; posao koji omogućuje priznanje za zaslužan rad; posao koji preduzeće čini boljim mestom zahvaljujući onome što ja radim; posao koristan za zajednicu i šire, društvo“. Ispitanici su imali mogućnost da svaki stav ocene od 1 do 5, gde su u ovom slučaju vrednosti obrnute (1 – „Veoma važno“, a 5 – „Uopšte nije važno“).

Najnižu prosečnu vrednost ima stav: „Posao doživljavam kao svoj poziv“ (1,85), dok najvišu (iako ispod 3) ima „Posao koristan za zajednicu i šire društvo“ (2,34). Ipak, možemo primetiti da su sve prosečne vrednosti ispod 3, što govori o vrednovanju svakog od navedenih stavova.



Grafikon 31. Srednje vrednosti i standardne greške stavova vrednovanja posla karakteristika profesionalnih zanimanja

Kako bismo zaista utvrdili da se navedeni stavovi odnose na skalu vrednovanja karakteristika profesije, proverili smo njenu pouzdanost, gde Kronbah alfa iznosi 0,793. Na grafikonu 32 prikazana je distribucija odgovora na skali vrednovanja karakteristika profesije.



Grafikon 32. Distribucija odgovora na skali vrednovanja karakteristika profesije (u %)

Primećujemo da pripadnici IT zanimanja vrednuju karakteristike profesionalnih zanimanja, budući da se njih 72,1% izjasnilo da navedene karakteristike smatra važnim, od čega ih 28,4% ispitanika smatra veoma važnim. Svega 6,8% pripadnika IT zanimanja, ne smatra važnim navedene karakteristike profesije. Učesnici u intervjuima kao primere profesionalnog zanimanja među IT zanimanjima izdvajaju softverske i kompajler inženjere:

U IT je to svakako softverski inženjer. On je okosnica tog profesionalnog. Ovo je okosnica, ima neku masovnost koja određenom zanimanju daje težinu, ukoliko je profesija koncentrisana samo na elitu onda je pitanje koliko je ona profesija koja dolazi na osnovu rukovođenja i upravljanja i koliko zalazi u domen poslovanja i u tom smislu... znači da bi jedno zanimanje bilo profesionalno po meni treba da ima kritičnu masu izvršilaca. Ja njih stavjam u prvi plan, kao nivo više u odnosu na programere i developere u tom smislu. Razlika je pre svega u tome što softverski inženjeri imaju veće domensko znanje i domen autonomije i neke apstrakcije u svom poslu u odnosu na fah zanimanja koja će dobiti samo određenu komponentu posla.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Svakako kompajler inženjer to je profesija... teško da možeš... ajde da se vratimo... kompajler je program koji prevodi programske jezike u program... most između svakog koda napisanog u nekom tekstu... ti napišeš u tekstu igricu i provučeš ga kroz program... i to ti je kompajler... to je najbitniji program na svetu uz operativni sistem da kažeš... rekao sam ti da je to usko povezano sa akademijom... sve je teorijski potkovano... kako bi ispravnost programa bila garantovana... ne bih sad ulazio u tehničku stranu... svakako je to profesija... izdvaja se kao nešto što se poštuje u tim krugovima.

Ispitanik IX: Specijalista, 8, M

S druge strane razvoj sistemskog softvera, pisanje kompajlera bih malo više stavio u profesije tu se traži poznavanje više akademskih oblasti, poznavanje sintaksnih stabala... to bi nešto bilo bliže profesionalnom ali nije nužno da je neko pripadnik profesije.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Potrebno je napomenuti da su rezultati dobijeni kvalitativnim istraživanjem pokazali da ispitanici lako prepoznaju pojam profesija na primeru drugih profesija, kao što su lekar, advokat i sl. Slično važi i za pojam običnih zanimanja. Međutim, pokazalo se i da se pojmovi kao „profesionalno, profesionalac“ koji proizlaze iz pojma profesija češće vezuju za zanimanje, a ne za profesiju. Dobar primer za to

je termin „profesionalno“ koji se koristi da bi označio izuzetan, stručan način obavljanja posla, kao i „profesionalac“ što predstavlja visoko stručnu osobu koja nije nužno i pripadnik onoga što zovemo profesijom.

Ali to nije profesionalac... i onda dobijamo kodove kakve dobijamo... profesionalac podrazumeva određenu etiku savršenstva na tome što radi... zanimanje može a i ne mora...

Ispitanik X: Direktor, 25, M

Prema iskazima ispitanika, ono što otežava razvrstavanje IT zanimanja u kategoriju profesionalnih jesu nedostatak razvijenosti etičkog aspekta i nepostojanje komore struke, koje su, primera radi, karakteristične za profesiju lekara.

Lepo ste pomenuli to za profesiju... na primer, lekar ima razvijenu etiku, a IT zanimanja nemaju.

Ispitanik XV: Direktor, 31, Ž

IT nije označen kao esnaf, kada imate problema sa advokatom možete da pišete advokatskoj komori... kada imate problema sa različitim ekspertima koji odgovaraju za neku verodostojnost ili procenitelj...

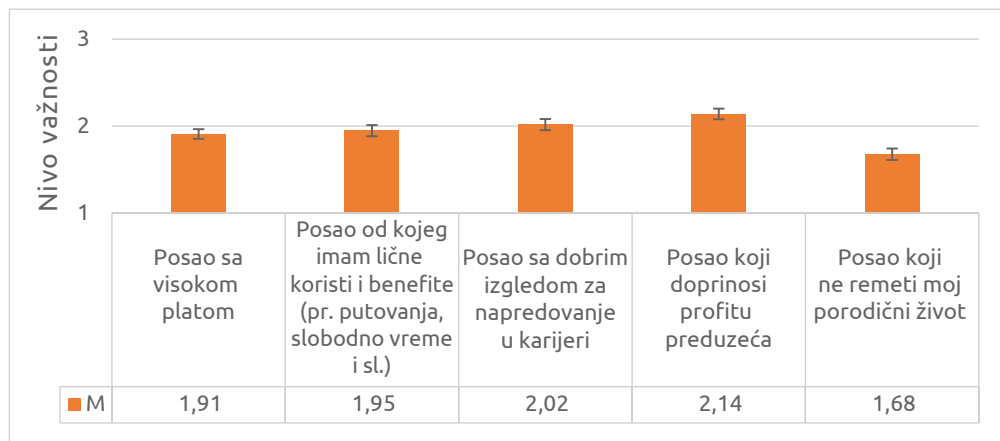
Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

U IT koja je ogromna industrija vi nemate kome da se obratite... niti polažu neki državni ispit... vi ste lekar vi polažete svu medicinu da biste dobili specijalizaciju, a imate i lekarsku komoru... IT postaje izuzetno važan zato što većina podataka se sve više i više... ajde u Srbiji ne toliko, ali će doći da će podaci biti u elektronskom obliku... znači dolaziće do grešaka ili da informacija postane nedostupna država kao institucija i sistem prestati da funkcionišu ili biti blokirane... ta struka postaje izuzetno važna... ona mora da ima određeni organ koja će da bude referentna ustanova za taj etički deo i ekspertni deo... gde bi neko polagao neki ispit da ima pravo da se bavi određenom specijalnošću u IT struci a u isto vreme da je taj isti organ odgovoran za ponašanje svojih da kažemo ljudi koji se bavi time da bude odgovoran... na teritoriji Srbije.

Ispitanik IV: Konsultant, 26, M

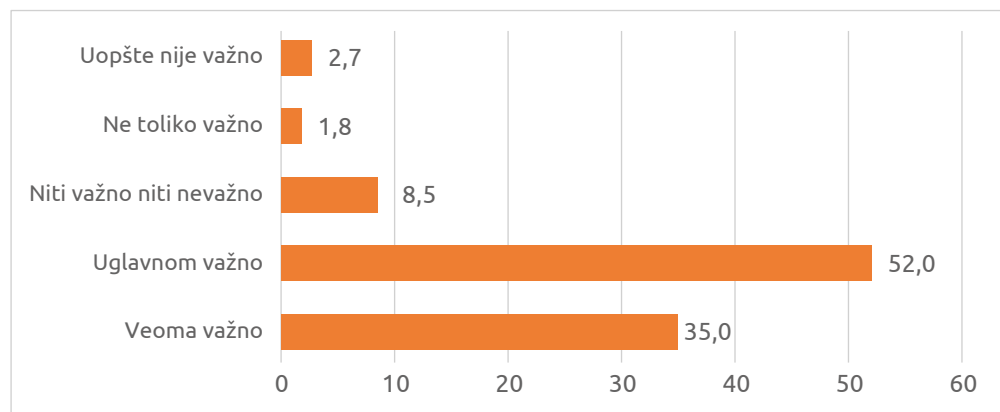
Pored razumevanja vrednovanja karakteristika profesija, želeli smo da razumemo i vrednovanje karakteristika običnih zanimanja. Na grafikonu je prikaz prosečnih vrednosti stavova koji čine skalu vrednovanja karakteristika običnih zanimanja. Reč je o sledećem: „Želeli bismo da znamo koje odlike bi trebalo da ima posao kako biste ga Vi smatrali vrednim. Za svaku stavku molimo ocenite da li je (1 – „Veoma važno“; 2 – „Uglavnom važno“; 3 – „Ni važno ni nevažno“; 4 – „Ne toliko

važno"; 5 – „Uopšte nije važno“)... Posao sa visokom platom; Posao koji doprinosi profitu preduzeća; Posao od kojeg imam lične koristi i benefite (pr. putovanja, slobodno vreme i sl.); Posao koji ne remeti moj porodični život; Posao sa dobrim izgledom za napredovanje u karijeri“ (grafikon 33).



Grafikon 33. Srednje vrednosti i standardne greške stavova o vrednovanju karakteristika posla običnih zanimanja

Prikazane prosečne vrednosti na grafikonu 33 su ispod tri, što govori u prilog tome da su vrednovane sve karakteristike običnih zanimanja. Najnižu prosečnu vrednost ima stavka „Posao koji ne remeti moj porodični život“ (1,67). Vrednosti niže od dva su uočljive kod stavova posao sa visokom platom (1,91) i „Posao od kojeg imam lične koristi i benefite“ (1,95). Navedene stavove smo želeli da prikazemo u formi skale. Nakon utvrđivanja njene pouzdanosti (Kronbah alfa iznosi 0,825), formirali smo skalu vrednovanja karakteristika običnih zanimanja. Na grafikonu 34 prikazana je distribucija odgovora pripadnika IT zanimanja na posmatranoj skali.



Grafikon 34. Distribucija odgovora na skali vrednovanja karakteristika običnih zanimanja (u %)

Kao što je slučaj sa pojedinačnim stavovima (i u slučaju skale vrednovanja običnih zanimanja), niži rezultati ilustruju slaganje sa stavom, a viši neslaganje. Čak 87% pripadnika IT zanimanja smatra važnim karakteristike običnih zanimanja, od čega 35% njih to smatra veoma važnim. S druge strane, 4,5% ispitanika navedene karakteristike ne smatra važnim, od čega 2,7% to ne smatra uopšte.

Prema podacima dobijenim na osnovu kvalitativne analize, primećujemo da postoji izrazita heterogenost IT zanimanja. U IT sektoru prisutna je „čitava lepeza“ zanimanja koja podrazumeva ne-IT (marketing, ljudski resursi i dr.), kao i IT zanimanja (heterogenih ekspertiza) koja su usmerena na obavljanje poslova iz različitih delatnosti.

Rekao bih da postoji cela struktura od opštih zanimanja, zanimanja, do nivoa profesija... ne može se to nikako poistovetiti... glavni izazov je u tome što poslovi u IT zahtevaju raznolike i šarolike ekspertize, znanja i iskustva. Aktivnosti u IT mogu da se kreću od najvišeg nivoa vezanih za akademski i naučni aspekt bavljenje IT pa do nivoa veština. Određeni zaposleni IT koriste na nivou veštine, on možda svoje domensko znanje ima iz neke druge oblasti a veština u IT će samo negde doprineti da svoj posao radi, brže, bolje, jednostavnije.

Ispitanik I: Konsultant, 33, M

Između 10 i 20% zaposlenih su IT specijalisti ne samo programeri... 80% zaposlenih su de facto... ljudi iz marketinga, customer support i to su ljudi koji su završili druge fakultete... ili fakultete koje nisu tehničkog tipa ili sa završenom srednjom školom nakon čega su pohađali neke specifikacije, specijalizacije...

Ispitanik XIV: Specijalista, 33, M

Ja često poredim za medicinom... tako u IT ima čitava lepeza potpuno različitih zanimanja... šlag na tortu su tradicionalna zanimanja u IT... finansije za IT, marketing za IT koje su vrlo specifične... jedan pravnik u IT nema veze sa brakorazvodnim parnicama...

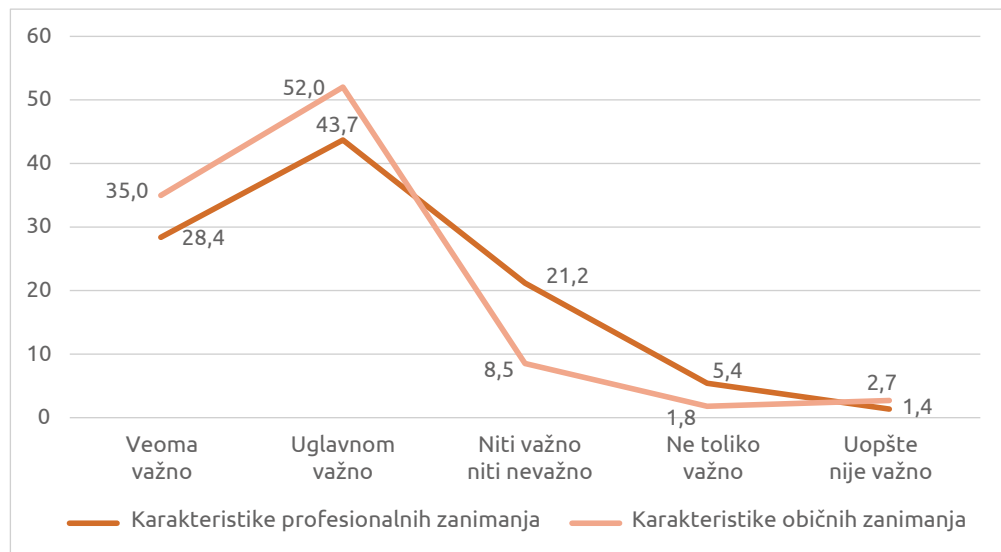
Ispitanik III: Konsultant, 34, M

Možemo primetiti da ispitanici mogu da svrstaju određena IT zanimanja u kategoriju običnih zanimanja. Kao IT zanimanja koja se posmatraju kao obična izdvajaju se programeri, zanimanja koja rade proveru kvaliteta i sl.

Unutar IT branše... hmm... to su možda... obična zanimanja su pozicije koje rade proveru kvaliteta, gde se radi od ručnog testiranja i verifikacije do pisanja automatskih testova i provere ispunjenosti zahteva.

Ispitanik II: Specijalista, 7, M

Pre nego što nastavimo sa daljom analizom vrednovanja karakteristika profesionalnih ali i običnih zanimanja, na grafikonu 35 predstavljen je (u cilju bolje preglednosti) uporedni prikaz odgovora vrednovanja odlika profesija i običnih zanimanja.



Grafikon 35. Uporedna distribucija odgovora na skalama vrednovanja karakteristika profesija i običnih zanimanja (u %)

Pripadnici IT zanimanja nešto više vrednuju karakteristike običnih (87%) u odnosu na vrednovanje karakteristika profesionalnih (72,1%) zanimanja. Samim tim, nešto je veći procenat pripadnika IT zanimanja koji ne vrednuju karakteristike profesionalnih (6,8%) u poređenju sa onima koji ne vrednuju karakteristike običnih (4,5%) zanimanja. Primetna razlika je ta što su ispitanici više ostali neutralni po pitanju vrednovanja karakteristika profesija (21,2%) u poređenju sa vrednovanjem običnih zanimanja (8,5% je odgovorilo da karakteristike nisu ni važne, ni nevažne).

Proces profesionalizacije IT zanimanja pokazuje se kao dinamičan i relativistički koncept, duboko ukorenjen u društvenim percepcijama i specifičnim kontekstima. Kroz kvalitativnu analizu uočena je raznolikost stavova među pripadnicima IT sektora o sopstvenim zanimanjima – od poistovećivanja pojedinih poslova sa zanatima, preko uvažavanja praktičnih veština i iskustva, do prepoznavanja specifičnih zanimanja kao profesionalnih, zbog nivoa specijalizacije i autonomije. Ova raznolikost ukazuje na pluralnost perspektiva unutar sektora, što otežava jednoznačno definisanje IT zanimanja kao profesija. Stavovi ispitanika o karakteristikama profesionalnih i običnih zanimanja otkrivaju dublje razumevanje vrednosti koje IT stručnjaci pridaju svom radu. Dok profesionalna zanimanja

povezuju sa formalnim obrazovanjem i širim društvenim doprinosom, obična zanimanja vrednuju zbog ličnih benefita i balansa između posla i privatnog života. Ova dualnost ukazuje na kompleksnost IT sektora, u kojem su prisutne i visoko specijalizovane uloge, poput softverskih inženjera, i operativne pozicije sa fokusom na tehničku veštinu.

Heterogenost IT sektora (i zanimanja) dodatno komplikuje proces profesionalizacije. Obuhvatajući širok spektar tehničkih, naučnih i poslovnih uloga, sektor se suočava sa izazovima standardizacije i formalizacije. Nedostatak razvijenih etičkih okvira, licenciranja i profesionalnih komora otežava prepoznavanje IT zanimanja kao profesija u tradicionalnom smislu. Ipak, ispitanici prepoznaju potrebu za uvođenjem standarda koji bi regulisali ponašanje i kompetencije, naglašavajući važnost formalizacije kroz institucionalne okvire.

Na osnovu percepcije ispitanika, IT zanimanja se nalaze na granici između profesionalnih i običnih zanimanja, reflektujući njihov specifičan razvojni put. Iako heterogenost i percepcija zanatskog karaktera ovih poslova predstavljaju izazov, značaj IT sektora u savremenom društvu ukazuje na potrebu za daljim razvojem i priznavanjem ovih zanimanja kao profesije. Formalizacija kroz licenciranje, standardizaciju i osnivanje profesionalnih tela ključni su koraci za unapređenje statusa IT sektora, čime bi se osigurao njegov dalji razvoj i doprinos društvu.

Kao dodatak analizi profesionalizacije IT zanimanja, preliminarni rezultati višestruke linearne regresione analize³² pružaju značajne uvide u vrednovanje karakteristika profesionalnih i običnih zanimanja.³³ Posebno je zanimljiva veza između vrednovanja karakteristika profesionalnih i običnih zanimanja, koja ukazuje na postojanje univerzalnog skupa vrednosti važnih za oba tipa zanimanja – što ispitanik više vrednuje karakteristike profesija, češće vrednuje i karakteristike običnih zanimanja ($p = 0,000$; $\beta = 0,348$). Postojanje vrednovanja karakteristika profesija (uz istovremeno vrednovanje karakteristika običnih zanimanja) ukazuje na mogućnost da se pripadnici IT zanimanja u statičnom preseku realizovanog istraživanja nalaze u procesu profesionalizacije koji je započet i na vrednosnom nivou.

³² U preliminarnom regresionom modelu, zavisna varijabla jeste skala vrednovanja karakteristika profesija čiji su vrednosti sažete od 1 (Veoma važno) do 5 (Nimalo važno), dok su sledeće varijable odabrane kao nezavisne: pol (referentna je muški pol), članstvo u udruženjima, pohađanje kurseva (referentna je oni koji su pohađali kurseve) u poslednjih 12 meseci, obrazovanje (ispitanici koji su stekli fakultetsku diplomu), neto plata, godine radnog iskustva, inovativnost u poslu, fleksibilnost u poslu, usmerenost na rešavanje složenih problema, skala vrednovanja karakteristika običnih zanimanja. Koeficijent determinacije govori nam da je 27,5% varijanse objašnjeno uz pomoć nezavisnih varijabli, dok preostalo nismo objasnili ovim regresionim modelom.

³³ Primenili smo i prostu korelacionu analizu kako bismo sagledali da li postoji visok stepen korelacije između varijable skala vrednovanja karakteristika običnih zanimanja sa zavisnom, skalom vrednovanja karakteristika profesija. Na osnovu rezultata ($r_s = 0,181$; $p = 0,008$) navedene dve skale međusobno koreliraju, iako nije reč o jakoj korelaciji. Dodatno, vrednost Kronbah alfe (0,519) govori da one ne mere istu stvar.

Iako ovi rezultati potvrđuju opšti trend profesionalizacije IT sektora, njihova dubinska metodološka analiza i interpretacija zahteva poseban prostor i pažnju. U tom smislu, ovi nalazi će poslužiti kao osnova za dalji rad koji će se fokusirati na dalji razvoj složenijeg teorijsko-metodološkog empirijskog okvira za razumevanje profesionalizacije IT zanimanja.

8. NEPREDVIDLJIVOST DALJE PROFESIONALIZACIJE: VEŠTAČKA INTELIGENCIJA

Dalji tok profesionalizacije IT zanimanja zavisi od brojnih faktora – želje, namere (i postupaka) njenih pripadnika, uspostavljanja profesionalne komore, standardizacije (uključujući i etičke standarde) i od širih društvenih i tehnoloških okolnosti. Pre zaključnih razmatranja, osvrnućemo se na tehnološke trendove za koje smatramo da posebno mogu uticati na dalji tok profesionalizacije posmatranih zanimanja. Procenjujemo da posebno važan uticaj na tok procesa profesionalizacije, iako ne znamo na koji način, imaju postojeći tehnološki trendovi.

Među pomenutim trendovima izdvajaju se oni koje vidimo kao vodeće pokretače promena, a to su trendovi koji značajno transformišu radne odnose i način rada. Tehnologije poput mobilnog interneta, automatizacije naučnog rada, internet alata, klad tehnologije (*Cloud Technology*), savremene robotike i mašinskog učenja (*Machine Learning*) već sada pružaju nove mogućnosti za unapređenje poslovanja i podsticanje rasta (Chui et al., 2023). Paralelno sa ovim procesima široko prepoznatljiva postaje tzv. veštačka inteligencija (*Artificial Intelligence*, skr. AI ili na srpskom VI) kao najtransformativniji trend današnjice koji ima potencijal da redefiniše poslovne procese i tržište rada. Njena važnost prepoznata je i u *Strategiji razvoja veštačke inteligencije Republike Srbije za period 2020–2025*, koja postavlja ciljeve kao što su unapređenje javnih usluga, podsticanje ekonomskog rasta, razvoj naučnih kadrova i sticanje veština za poslove budućnosti. Dodatno, veštačka inteligencija postaje popularna reč (*buzzword*) čije prisustvo primećujemo u brojnim aspektima naših života. Trenutna projekcija pokazuje da vrednost tržišta veštačke inteligencije na svetskom nivou iznosi više od 184 milijarde dolara, a da će do kraja 2030. godine ovo tržište dostići vrednost od 826 milijardi dolara. Prema izveštaju Evropske komisije veštačka inteligencija će značajno doprineti automatizaciji 14% poslova, dok će još 32% zanimanja doživeti velike transformacije (Nacionalna platforma za veštačku inteligenciju, 2025). Sve navedeno predstavlja dovoljan broj razloga da se u posebnom poglavlju izdvoji upravo ovaj trend.

Iz perspektive društvenog konstrukcionizma tehnologije, koju smo usvojili u našem radu, veštačka inteligencija se posmatra kao vrednosno neodređena (*value-free*). Međutim, čak i kao takva, vrednosno neutralna, veštačka inteligencija otelotvoruje vrednosti i pretpostavke onih koji je (često prećutno) konstruišu (Forsythe, 1993: 460). U skladu sa navedenim, veštačka inteligencija ne poseduje sopstvenu etiku, ali etički izazovi nastaju usled načina na koji se razvija i koristi.

9. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Na kraju smo istraživanja i sagledavanja društvenog procesa koji nazivamo profesionalizacija. Put koji smo prešli nije bio utaban, ali nije bio ni bez putokaza. Najveću pomoć u orijentaciji pružila su nam raznovrsna društvena istraživanja iz oblasti sociologije u najširem smislu. Iako smo se susreli s različitim stanovištima, ovo bogato sociološko iskustvo pomoglo nam je da jasno omeđimo teritoriju istraživanja, ne gubeći iz vida krajnji cilj – što bolje i tačnije razumevanje i sagledavanje ove društvene pojave. Koje su smernice i temelji na koje smo se oslonili? Za početak, u knjizi polazimo od stava da profesije predstavljaju specifičan tip zanimanja. Ovo znači da razlikujemo profesionalna od običnih zanimanja, gde obična imaju strogo ekonomsku osnovu, dok profesionalna predstavljaju jednu širu kategoriju (zasnovana su na etici i sl.). Sledeće, smatramo da profesije poseduju određeni set elemenata koji ih razlikuje od običnih zanimanja, iako ih i potonja mogu sadržati, ali u manje razvijenom obliku. U sferi rada savremenog društva primetan je naglasak na specijalizovanom znanju, timskom radu i zaposlenju u preduzećima. Zakonom propisani nivo i vrsta obrazovanja, striktni preduslovi za obavljanje posla i samostalan rad (nezavisno od zaposlenja u preduzećima) postaju sve manje aktuelni. Pregled literature ukazuje na to da su u savremenim društvima moderne profesije sve prisutnije, dok tradicionalne (slobodne i tvrde) profesije bivaju zastupljene u sve manjoj meri.

Moderna zanimanja (i profesije) nastaju u skladu sa potrebama savremenog društva, tehnologije i ekonomije. Njihovo proučavanje, s druge strane, omogućeno je sagledavanjem procesa profesionalizacije. Jedna od odrednica koju smo usvojili jeste da profesionalizaciju, koja je i centralni pojam u našoj knjizi, posmatramo kao proces koji možda nikada ne dosegne svoj konačni status ostvarenja kao profesije. U literaturi se ovaj pojam definiše na različite načine, a najpotpunijom smatramo sagledavanje profesionalizacije kao skupa procesa u kojem se pripadnici nekog zanimanja, nastojeći da dosegnu društveni ugled, status i privilegije u specifičnom kontekstu, kreću ka statusu profesije. Smatramo da ova definicija pruža suštinu, ali i fleksibilnost, pre svega uzimanjem u obzir različitih aspekata, poput namere (i delovanja) pripadnika zanimanja, percepcije drugih aktera (kontekst i dr.). Pokazuje se da posebno jedna disciplina sociologije ima zadatak da istraži navedene aspekte profesionalizacije, a to je sociologija zanimanja i profesija. U prethodnom delu knjige ukazali smo na to da je trenutni položaj ove discipline u Srbiji (a prema mišljenju nekih autora, i u svetu), marginalizovan. Međutim, brze promene u sferi

rada i tendencije velikog broja novih zanimanja ka sticanju statusa profesije, ukazuju na potrebu za „buđenjem“ ove discipline. S obzirom na složenost procesa i brisanja granica gotovo između svih oblasti, neophodan je multidisciplinarni pristup. Mišljenja smo da naša knjiga može da doprinese ponovnom aktiviranju pomenute discipline, ovaj put u novom ruhu, prilagođenom aktuelnoj – digitalnoj sferi rada.

Polje našeg istraživanja smo odredili tako što smo dali prikaz koji treba da omogući razumevanje profesionalizacije i profesionalnih zanimanja u teoriji. Nakon toga je usledilo predstavljanje modela namenjenog istraživanju profesionalizacije. Predloženi model nema za cilj da ponudi ni konačan niti univerzalan odgovor, već da posluži kao alat za dublje razumevanje profesionalizacije različitih zanimanja u savremenom društvenom i tržišnom kontekstu. Deo modela koji smo nazvali *konstituisanje* podrazumeva prisustvo (ili odsustvo) ili proces razvoja osnovnih elemenata koji čine profesiju kod posmatranih zanimanja, što nam pokazuje do kog dela puta je stigao proces sticanja statusa profesije. Drugi sastavni deo modela – *konstruisanje*, predstavlja proces u kojem se uspostavljaju značenja i aktivnosti, pre svega pripadnika zanimanja (ali i ostalih aktera) koji posledično dovode do formiranja kao profesije. Kada je u pitanju ovaj proces, primećujemo da je reč o relativističkom pojmu koji uključuje percepciju više aktera u konstruisanoj realnosti. Ponuđen, originalni pristup profesionalizaciji koji je sagledan iz perspektive interpretativnog i objektivnog konstrukcionizma, a kroz procese konstruisanja i konstituisanja, pruža čvrstu osnovu za razumevanje posmatranog procesa. U konačnu postavku modela smo uključili primenu triangulacije metoda koju smatramo najadekvatnijom za postavljeno istraživanje procesa profesionalizacije. Naša procena je da triangulacija metoda omogućava sagledavanje celokupnog procesa, iz različitih aspekata. Međutim, naša priča se ovde ne završava. Tačnije, završava se njen teorijski deo, a otvara se novo poglavlje u kome krećemo u empirijski deo istraživanja.

Empirijski deo smo usmerili ka tome da predstavljani model primenimo na istraživanje profesionalizacije IT zanimanja u Srbiji. Podsetićemo da je izbor pao na ova zanimanja, pre svega zato što se upravo ona nalaze u centru zbivanja aktuelnog procesa digitalizacije. Budući na izvoru, IT zanimanja su najbolji reprezent promena koje se dešavaju tj. imaju najveću izloženost kako promenama unutar postojećih tako i stvaranju novih zanimanja. Dakle, provera modela je zahtevala sticanje saznanja o samoj istraživanoj grupi – IT zanimanjima. U posebnom odeljku dali smo postojeće klasifikacije ovih zanimanja, opis i objašnjenje za grupu koju smo izdvojili. Kako je već pomenuto, u realizaciji istraživanja smo se odlučili za primenu triangulacije između različitih metoda pri čemu smo kao sredstva za prikupljanje podataka primenili anketno onlajn istraživanje i polustrukturisan intervju. Za potrebe analize procesa konstituisanja profesije u kontekstu IT zanimanja, identifikovano je nekoliko elemenata koje smatramo relevantnim i osnovnim za definisanje profesije. Reč je o sledećim: organizovanost profesije, jezgro znanja, preduslovi za obavljanje posla i

profesionalna etika. S druge strane, analizom procesa konstruisanja (i uvođenjem interpretativne fleksibilnosti) nastojimo da interpretiramo percepciju pripadnika IT zanimanja o sopstvenom zanimanju. Pored toga, uzimamo u obzir i percepciju pripadnika ne-IT zanimanja o načinu obavljanja posla njihovih IT kolega. Analiza predstavljena u istraživačkom delu imala je ambiciozni poduhvat da:

... bolje razumemo IT zanimanja;

Analiza započinje pregledom socio-demografskih obeležja koji omogućava sagledavanje profila pripadnika IT zanimanja. Naše ispitanike karakterišu sledeća obeležja: pretežno muška populacija, sredovečne dobi, u većem procentu sa stečenim visokim obrazovanjem, i uglavnom žive u Beogradu. Neka od posmatranih obeležja (starost, obrazovanje) govore i o prisutnoj otvorenosti zanimanja – prema mladima ali i onih bez fakultetske diplome tehničkih fakulteta. Takođe, saznali smo da je reč o izrazito heterogenoj grupi zanimanja, čija klasifikacija nije u potpunosti usklađena sa radnim mestima. To je ujedno i otežavajuća okolnost za uspostavljanje adekvatnih standarda. Otvorenost (ali i odsustvo adekvatne standardizacije) može da ukazuje na to da se IT zanimanja nalaze u ranoj fazi profesionalizacije. Međutim, treba imati na umu da se razlozi mogu naći i u samoj prirodi IT industrije – veoma aktivnoj, raznovrsnoj i traženoj oblasti, koju odlikuju velika fleksibilnost i fluidnost granica.

... obrazložimo zašto smatramo da je započet proces njihove profesionalizacije;

U literaturi se ističe da je profesionalizacija nekog zanimanja započeta ukoliko su uspostavljene radne organizacije sa punim radnim vremenom, visokooobrazovne institucije (i programi namenjeni sticanju specifičnog znanja i veština) i profesionalno udruženje (Šporer, 1990). Ukoliko su ovi zahtevi ispunjeni, element organizovanosti profesije je uspostavljen, a profesionalizacija započeta. Analiza dobijenih podataka potvrđuje da su preduslovi ispunjeni i da su IT zanimanja u Srbiji započela proces profesionalizacije. Radne organizacije sa punim radnim vremenom u IT sektoru uspešno funkcionišu, dok sistem visokog obrazovanja ima bogatu tradiciju. Međutim, postoji više profesionalnih udruženja (a ne jedno), sa relativno niskim procentom članstva (i izraženom percepcijom pripadnika IT zanimanja da bi udruženja trebalo da jačaju svoju ulogu u pogledu donošenja ključnih odluka u budućnosti). Navedeno govori da (još uvek) nije uspostavljeno telo koje reguliše i unapređuje standarde cele struke, što potvrđuje da element organizovanosti u slučaju IT zanimanja treba u budućnosti dalje da se razvija.

... se IT zanimanja kreću u pravcu sticanja statusa modernih tipova profesije;

Posmatranje elementa organizovanost profesije pokazalo je da radne organizacije predstavljaju primarno polje delovanja IT zanimanja i da upravo one određuju dinamiku i način rada. U većini preduzeća posao je organizovan kroz timove (tzv. timski rad) u kojima svaki zaposleni ima jasno definisanu i specijalizovanu radnu ulogu.

U slučaju IT zanimanja se visoko vrednuje profesionalno iskustvo i samostalno učenje van radnog vremena, što je uvid koji nam je omogućila analiza elementa jezgro znanja. Preciznije, pripadnici IT zanimanja upravo ove dve stavke smatraju najvažnijim za sticanje znanja i tehnika potrebnih za obavljanje sopstvenog posla. Nešto niža ocena fakultetskog obrazovanja od strane pripadnika IT zanimanja kao važne stavke za sticanje tehničkog znanja, zapravo ukazuje na niže vrednovanje teorijskog u odnosu na praktično znanje i tehničke veštine. Ovo se u velikoj meri moglo i očekivati, budući da su u pitanju tehnička zanimanja u kojima je primenjeno znanje od primarnog značaja. Ipak, važnost fakultetskog obrazovanja (posebno kao osnove za sticanje bazičnog znanja) potvrđuje činjenica da većina ispitanika ima završen fakultet. Nakon stečene teorijske osnove na fakultetima (što je opciono), na scenu stupaju različiti programi obuka koji se fokusiraju na praktičnu primenu znanja i specijalizaciju za konkretne poslove. IT kao izrazito dinamična oblast zahteva da se stalno prate nove tehnologije i rešenja. Stoga, u slučaju posmatranih IT zanimanja, najčešće sama preduzeća organizuju različite obuke. Na taj način promovišu i podržavaju ono što je važna karakteristika ovih zanimanja – celoživotno učenje.

Kada su u pitanju preduslovi za obavljanje posla IT zanimanja, slično kao kod „jezgra znanja“, oni imaju izraženiju praktičnu nego teorijsku orijentaciju. Kao najvažniji preduslov izdvaja se samostalno i kontinuirano usavršavanje, dok profesionalno iskustvo igra značajnu ulogu, ali se smatra neophodnim samo za određene pozicije. Važno je napomenuti da preduslovi za mnoga IT zanimanja nisu striktni – pre bi se moglo reći da su poželjni, što ostavlja pitanje koliko se oni, u tom slučaju, zaista mogu smatrati preduslovima.

Analiza podataka koji se odnose na proces konstruisanja, poput percepcije kolega, pripadnika drugih, ne-IT zanimanja, osvetljava način na koji osobe u neposrednom radnom odnosu sa IT zanimanjima, doživljavaju njihov posao. Zanimljivo je da pripadnici ne-IT zanimanja percipiraju znanje i preduslove potrebne za obavljanje posla na skoro isti način kao i sami pripadnici IT zanimanja, što ukazuje na podudarnost mišljenja. Dodatno, na osnovu razgovora sa pripadnicima IT zanimanja, postaje jasno da oni češće ne prave razliku između profesionalnih i običnih zanimanja na način na koji sociološki pristup definiše ovu razliku. Nakon što im je ovaj pristup objašnjen (tokom intervju), ispitanici su prepoznali određena zanimanja unutar svoje grupe kao profesionalna, dok su neka druga svrstali u obična (pa čak i zanatska). Rezultati takođe ukazuju na to da pripadnici IT zanimanja istovremeno vrednuju karakteristike oba tipa zanimanja sa nešto većim vrednovanjem običnih. Ovi nalazi sugerišu da se i na latentnom nivou (značenja i vrednovanja) može govoriti o započetom procesu formiranja IT zanimanja kao profesije.

... da objasnimo zbog čega IT zanimanja nisu dosegla status punopravnih profesija.

U knjizi smo istakli da su profesionalna etika i etički kodeks, zajedno sa humanističkom orijentacijom (usmerenost na Druge) nešto što je nužan, trajni, element profesije. Ovaj element mogu imati i obična i zanatska zanimanja, ali je njegovo postojanje u slučaju profesije (zajedno sa drugim elementima) – neophodan uslov. U IT sektoru nosioci profesionalnog etičkog kodeksa su uglavnom preduzeća. U ovakvoj postavci može da nastane problem kada preduzeća, stavljajući u prvi plan privatni interes i profit, zanemare ili zloupotrebe etičke norme i standarde. Takva situacija prebacuje teret etičke odgovornosti na pojedince, odnosno zaposlene što može dovesti do potencijalnih sukoba u interesima između pripadnika IT zanimanja i preduzeća. Na ovaj način naglašava se potreba za formalizacijom etičkog kodeksa koji bi proistekao direktno od samih pripadnika struke. Formalizacija bi mogla da se ostvari kroz osnivanje profesionalne komore (za čime, među ispitanicima, postoji želja i, kako smatraju, potreba). Takva komora bi imala kapacitet da zastupa kolektivne interese struke i osigura pridržavanje etičkih standarda nezavisno od korporativnih ciljeva. Iz naše perspektive, teško je govoriti o razvijenoj profesionalnoj etici budući da postojeća veoma liči na radnu etiku. Stoga smatramo da iako su IT zanimanja percipirana kao „zanimanja od značaja“, ona se (još uvek) ne mogu okarakterisati kao profesionalna.

Ukoliko je moguće dati nekakav opšti zaključak ovog istraživanja, to bi bilo opažanje da se tokom procesa profesionalizacije pripadnici IT zanimanja transformišu iz „grupe po sebi“ u „grupu za sebe“. Analiza je pokazala da posmatrana zanimanja imaju značajan deo potrebnih elemenata koji čine profesiju. Međutim, za razliku od tradicionalnih profesija poput lekara ili sudija, kod IT zanimanja primećeno je odsustvo jasnog humanističkog aspekta i nedovoljno razvijene profesionalne etike. Time se ona (još uvek) ne pojavljuju kao grupa „usmerena na Druge“. Pozivajući se na teorijske postavke, ali i na rezultate sprovedenog istraživanja, zaključujemo da se IT zanimanja nalaze u procesu konstituisanja i konstruisanja kao profesije. Preciznije rečeno, sve ukazuje na to da je započeta profesionalizacija ovih zanimanja ali ne i uspostavljanje kao modernog tipa profesije.

Na osnovu svega do sada izloženog, smatramo da model prikazan u ovoj knjizi pokazuje značajan potencijal i pruža dobru osnovu za dalja istraživanja. Pre svega zato što uzima u obzir kontekst i percepciju (drugih) aktera, čime nudi sistematičan pristup koji omogućava dublje razumevanje dinamike procesa. U isto vreme, model pruža mogućnost da se sagledaju razlike između inicijalne namere i onoga što se u praksi zapravo dešava. Ipak, nesporno je da predloženi model ima i nedostataka. Neki od njih su: postizanje konsenzusa oko seta elemenata koji čine profesiju (što je potrebno da bi se sagledao proces konstituisanja), precizna i validna operacionalizacija svakog odabranog elementa, zatim implementacija modela u širem društvenom kontekstu i drugo. Ovo poslednje tj. implementacija u širem kontekstu sadrži najveće izazove stoga što su za realizaciju takvog istraživanja

potrebni značajni finansijski i vremenski resursi. No, bez obzira na sve, ostaje poziv istraživačima da daju svoj doprinos unapređenju predloženog modela i njegovoj daljoj razradi. Važan razlog, koji nije posebno analiziran u ovoj knjizi, je taj što savremena društva raspodeljuju moć i privilegije na osnovu položaja zanimanja u društvenoj strukturi (Zvekić: 1985: 206), te su, stoga, zanimanja odraz šire društvene dinamike. Moć i privilegije se kroz društvene položaje usmeravaju ka određenim grupama. Uvereni smo da u zdravom društvu koje teži razvoju i napretku takav visok tj. privilegovan položaj treba da imaju grupe koje čine prave profesije, kao i one koje pretenduju da se ostvare kao takve.

10. PRILOZI

10.1. Prilog 1: Postupak selekcije IT zanimanja na osnovu Šifarnika zanimanja

Grupa	Vrsta	Podvrsta	Skupina	Zanimanje
1 RUKOVODIOCI	13 Rukovodioci proizvodnje i specijalizovanih usluga	133 Rukovodioci informaciono-komunikacionih tehnologija	1330 Rukovodioci informaciono-komunikacionih tehnologija	1330.01 Direktor za informacioni inženjering 1330.02 Direktor informacionih sistema 1330.03 Direktor telekomunikacija 1330.04 Rukovodilac za IKT mreže 1330.05 Rukovodilac za internet usluge 1330.06 Rukovodilac za obradu podataka 1330.07 Rukovodilac za razvoj aplikacija 1330.08 Rukovodilac za razvoj informaciono-komunikacionih tehnologija 1330.09 Rukovodilac telekomunikacionih usluga
2 STRUČNJACI I UMETNICI	25 Stručnjaci za informaciono-komunikacione tehnologije (IKT)	251 Analitičari i stručnjaci za razvoj softvera i aplikacija	2511 Sistem analitičari	2511.01 Analitičar informacionog sistema 2511.02 Analitičar poslovnog sistema (IT) 2511.03 Dizajner IT sistema 2511.04 Konsultant za IKT sisteme 2511.05 Sistem-inženjer (IKT) 2511.06 Sistem-integrator (IKT)
			2512 Stručnjaci za razvoj softvera	2512.01 Projektant infrastrukture za IKT 2512.02 Programer 2512.03 Programer analitičar 2512.04 Programer koder 2512.05 Projektant informacionog sistema 2512.06 Projektant softvera 2512.07 Stručnjak za arhitekturu informacionog sistema 2512.08 Stručnjak za razvoj softvera
			2513 Stručnjaci za razvoj internetskih aplikacija i multimedijalnih sadržaja	2513.01 Dizajner korisničkog interfejsa 2513.02 Organizator učenja na daljinu 2513.03 Programer animacija 2513.04 Programer kompjuterskih igara 2513.05 Programer multimedija 2513.06 Projektant veb-sajta 2513.07 Stručnjak za arhitekturu veb-sajta 2513.08 Stručnjak za razvoj veb-sajta 2513.09 Stručnjak za razvoj interneta

Grupa	Vrsta	Podvrsta	Skupina	Zanimanje
2 STRUČNJACI I UMETNICI	25 Stručnjaci za informaciono-komunikacione tehnologije (IKT)	251 Analitičari i stručnjaci za razvoj softvera i aplikacija	2514 Programeri aplikacija	2514.01 Inženjer za infrastrukturu računarstva u oblaku (Cloud Computing Engineer) 2514.02 Programer aplikacija 2514.03 Programer aplikacija u Android okruženju 2514.04 Programer aplikacija u IOS okruženju
			2519 Stručnjaci za razvoj softvera i aplikacija i analitičari nerazvrstani na drugom mestu	2519.01 Analitičar za osiguranje kvaliteta u IKT 2519.02 Istraživač u oblasti informacionih nauka 2519.03 Stručnjak za elektronsko bankarstvo 2519.04 Stručnjak za testiranje sistema (IKT) 2519.05 Stručnjak za testiranje softvera
		252 Stručnjaci za baze podataka i mreže	2521 Dizajneri i administratori baza podataka	2521.01 Administrator baze podataka 2521.02 Administrator podataka 2521.03 Analitičar baze podataka 2521.04 Projektant baze podataka 2521.05 Stručnjak za arhitekturu baze podataka
			2522 Sistem-administratori	2522.01 Administrator mreža (IKT) 2522.02 Sistem-administrator (IKT)
			2523 Stručnjaci za računarske mreže	2523.01 Analitičar mreža (IKT) 2523.02 Analitičar računarskih komunikacija 2523.03 Inženjer mreža i telekomunikacija 2523.04 Stručnjak za razvoj računarske mreže
			2529 Stručnjaci za baze podataka i mreže nerazvrstani na drugom mestu	2529.01 Bibliotečki informatičar 2529.02 Informatičar 2529.03 Kibernetičar 2529.04 Revizor za informaciono-komunikacione tehnologije 2529.05 Specijalista za podršku u radu sa aplikacijama 2529.06 Specijalista za sigurnosne sisteme (IKT) 2529.07 Stručnjak za bezbednost informacija (IT) 2529.08 Stručnjak za digitalnu forenziku

10.2. Prilog 2: Odabir ispitanika

U slučaju kvantitativnog dela našeg istraživanja primenjen je kvotni uzorak koji se bliži stratifikovanom. Najpre smo izvršili stratifikaciju osnovnog skupa IT sektora na podskupove delatnosti IT sektora – računarsko programiranje (62.01), konsultantske delatnosti u oblasti IT (62.02) (IT usluge) i upravljanje računarskom opremom (62.03) (RZS, 2010). Dalje, iz svakog stratum je izabran po jedan prost slučajni uzorak – određeni broj preduzeća (vodeći računa o proporcionalnoj zastupljenosti broja preduzeća unutar svake delatnosti). Selekciju i raznovrsnost relevantnih IT preduzeća izvršili smo pomoću konsultovanja sa ekspertima iz IT oblasti (konsultanata, analitičara i dr.). U daljem koraku, pripadnike/ce IT zanimanja i njihove kolege i kolegice koji nisu pripadnici IT zanimanja nismo birali slučajnim putem, već je anketu popunjavalo u proseku 3 zaposlena po preduzeću. Napominjemo da su uzeta u obzir samo ona zanimanja koja su pomenuta u Šifarniku zanimanja. Ono što delom predstavlja ograničenje jeste što se praćenjem IT zanimanja koja zadovoljavaju ISCO-08 standard gube iz vida nazivi zanimanja (na osnovu radnih mesta) koja dodeljuju sama preduzeća. Smatramo da je u budućem radu potrebno obuhvatiti i ovaj način kategorizacije. Navedeno bi osiguralo adekvatnu standardizaciju i omogućilo dalje, sveobuhvatnije praćenje profesionalizacije IT zanimanja. Nakon sređivanja baze podataka, u anketnom istraživanju učestvovalo je ukupno 304 pripadnika IT zanimanja iz preko 100 različitih IT firmi. Pored ovog, učestvovalo je još 65 pripadnika zanimanja koja nisu IT.

Za potrebe intervjua, ispitanici su birani namernim putem iz uzorka formiranog za potrebe anketnog istraživanja a na osnovu preduslova (pripadnici su IT zanimanja; imaju stečeno visoko obrazovanje relevantno za informacione tehnologije; imaju radno iskustvo duže od 5 godina; pripadaju jednoj od sledećih kategorija: *IT specijalisti, konsultanti* ili *direktori*). Primena kumulativnog pristupa je u istraživanju podrazumevala dodavanje broja ispitanika sve dok nije dosegnut dovoljan broj informacija i kada povećanje uzorka više ne doprinosi u znatnoj meri kvalitetu dobijenih informacija. U intervjuima je učestvovalo ukupno 15 ispitanika.

BIOGRAFIJA AUTORA

Branka Matijević rođena je 17.7.1994. u Beogradu. Osnovne studije na Odeljenju za sociologiju upisala je školske 2013/2014. godine na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu, a završila 2017. godine. Master studije završila je 2018. godine odbranivši master rad „Prilagođavanje organizacija promenama u okolini: analiza digitalnog prisustva mikro, malih i srednjih preduzeća u Srbiji“. Na istom fakultetu upisala je doktorske studije školske 2018/2019. godine. Doktorsku disertaciju, „Proces konstituisanja i konstruisanja profesije: primer informatičkih zanimanja u Srbiji“, uspešno je odbranila 18.11.2024. godine. Branka Matijević je u Institutu društvenih nauka zaposlena od 2019. godine. Tokom svog rada učestvovala je u brojnim projektima i dala doprinos stručnim publikacijama u oblasti kojom se bavi.

LITERATURA

- Abbott, A. (2005). Linked ecologies: States and universities as environments for professions. *Sociological theory*, 23(3), 245–274.
- Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2017). Artificial Intelligence, Automation, and Work. In: A. Agrawal, J. Gans & A. Goldfarb (Eds.), *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda* (pp. 197–236). Chicago: University of Chicago Press.
- Adams, L. T. (2013). Professionalization. In: V. Smith (Ed.), *Sociology of Work: an Encyclopedia* (pp. 714–715). London: SAGE Publications.
- Aleksander, Č. Dž., Tompson, K., Edls, L. D. & Kapu-Desilas, M. (2020). *Savremeni uvod u sociologiju: Kultura i društvo u tranziciji*. Beograd: Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Andevski, M., Vučković, Ž. & Arsenijević, J. (2013). Modeli integracije metoda u istraživanju darovitosti. U: A. Stojanović, G. Gojkov (ur.), *Metodološki problemi istraživanja darovitosti* (str. 39–53). Arad: Universitatea de Vest Aurel Vlaicu.
- Avramović, Z. (2002). Politička nejednakost u okviru profesije. *Sociološki pregled*, 36(3–4), 417–446.
- Babović, M. (2010). *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Evropska unija i Srbija*. Beograd: Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu i SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu.
- Baldry, C. (2013). New Economy. In: V. Smith (Ed.), *Sociology of Work: an Encyclopedia* (pp. 626–627). London: SAGE Publications.
- Barber, K. (2013). Semiprofessionals. In: V. Smith (Ed.) *Sociology of Work: an Encyclopedia* (pp. 756–757). London: SAGE Publications.
- Barriball, K. L. & While, A. (1994). Collecting data using a semi-structured interview: a discussion paper. *Journal of advanced nursing*, 19, 328–335.
- Beara, M. & Jerković, I. (2015). Društvene okolnosti i nastavnička profesija. *Sociološki pregled*, 49(2), 229–253.
- Ber, V. (2001). *Uvod u socijalni konstrukcionizam* (prev. S. Glišić). Beograd: Zepter.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1991). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. London: Penguin Group.
- Bijker, W. (1987). The social construction of bakelite: Towards a theory of invention. In: W. Bijker W., T. P. Hughes & T. Pinch (Eds.), *The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology* (pp. 148–187). Cambridge: The MIT Press.
- Billett, S. (2010). The perils of confusing lifelong learning with lifelong education. *International Journal of Lifelong Education*, 29(4), 401–413.
- Bogdanović, M. (1990). *Sociologija u Jugoslaviji: institucionalni razvoj*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Bolčić, S. (2003). *Svet rada u transformaciji – lekcije iz savremene sociologije rada*. Beograd: Plato.
- Bolčić, S. (2011). O skorašnjoj „skrajnutosti“ sociologije i sociološke profesije. *Sociologija*, 53(4), 489–496.

- Brante, T. (1988). Sociological approaches to the professions. *Acta sociologica*, 31(2), 119–142.
- Burić, I. (1990). Željka Sporer, Sociologija profesija. *Revija za sociologiju*, 21(4), 771–772.
- Buyruk, H. (2014). "Professionalization" or "Proletarianization": Which concept defines the changes in teachers' work? *Procedia – Social and behavioral sciences*, 116, 1709–1714.
- CEPIS Initiative (2024). *IT Professionalism Europe*. <https://itprofessionalism.org/professionalism/> (accessed: 25.11.2024).
- Chui, M., Issler, M., Roberts, R. & Yee, L. (2023). *Technology trends outlook 2023*. McKinsey & Company, <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-top-trends-in-tech-2023#tech-trends-2023> (accessed: 07.12.2024).
- Cullen, R. (2001). Addressing the digital divide. *Online information review*, 25(5), 311–320.
- Cvejić, S. (2011). *Društvena određenost ekonomskih pojava*. Beograd: Čigoja štampa.
- Čavar, I. (2021). The good, the bad, and the ugly of professions: overview of the theoretical developments in the sociology of professions. *Interdisciplinary description of complex systems*, 19(1), 80–93.
- Ćuzović, Đ. & Sokolov-Mladenović, S. (2014). Globalizacija i Digitalna ekonomija. *Sinteza: Uticaj interneta na poslovanje u Srbiji i svetu* (143–147), Beograd: Univerzitet Singidunum.
- Denscombe, M. (2017). *The good research guide: For small-scale social research projects*. Maidenhead: Open University Press.
- Đorđević, Đ. M. (2022). Između sudstva i advokature: profesionalne preferencije studenata prava u Srbiji. *Sociološki pregled*, 56(2), 680–708.
- Etzioni, A. (1969). *The Semi-professions and their organization: Teachers, nurses, social workers*. New York: Free Press.
- European Commission (2023). *ICT specialists in employment*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment (accessed: 1.12.2024).
- Eurostat (2022). *Employed ICT specialists by educational attainment level*. Data set, online data code: isoc_sks_itspe, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment (accessed: 1.12.2024).
- Foley, K. D. (2013). Rethinking Financial Capitalism and the "Information" Economy. *Review of Radical Political Economics*, 20(10), 1–12.
- Fondacija za razvoj ekonomske nauke (FREN) (2020). *Analiza perspektivnih zanimanja u sektoru IKT-a. Evropska banka za obnovu i razvoj i Vlada Japana*. Dostupno na: <https://fren.org.rs/wp-content/uploads/2020/12/analiza-perspektivnih-zanimanja-u-sektoru-ikt-a.pdf> (pristupljeno: 14.11.2024).
- Forsythe, D. (1993). The Construction of Work in Artificial Intelligence. *Science, Technology & Human Values*, 18(4), 460–479.
- Freidson, E. (1973). *The professions and their prospects*. Beverly Hills (Calif.): SAGE Publications.
- From, E. (2016). *Zdravo društvo*. Beograd: Kosmos izdavaštvo.
- Giddens, A. (2006). *Sociology (Fifth edition)*. Cambridge: Polity Press.
- Gir, Č. (2011). *Digitalna kultura*. Beograd: Clio.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social work*, 2(3), 45–55.
- Grejber, D. (2020). *Nebulozni poslovi*. Beograd: Geopoetika.
- Haug, M. R. (1975). The deprofessionalization of everyone?. *Sociological focus*, 8(3), 197–213.
- Hedge W. J. & Rineer, R. J. (2017). *Improving Career Development Opportunities Through Rigorous Career Pathways Research*. Research Triangle Park, NC: RTI Press.

- HelloWorld and Masmi (2022). *Puls srpske IT zajednice: Neizvesnost u borbi za talente*. Beograd: HelloWorld Masmi.
- Hughes, E. C. (1963). Professions. *Daedalus*, 92(4), 655–668.
- Ilić Koderman, Đ. (2021). Organizaciona posvećenost zaposlenih kao rezultat zadovoljstva poslom. *Trendovi u poslovanju*, 9(17), 16–24.
- Ilić, Đ., Janjić, I. & Ilić, S. (2019). Upravljanje karijerom putem karijernog savetovanja. *Trendovi u poslovanju*, 7(14), 36–44.
- Joković Pantelić, M. & Matijević, B. (2023). Politička korupcija u Srbiji. U: M. Joković Pantelić, G. Bašić (ur.), *Demokratske promene u Srbiji: stavovi građana i građanki o demokratskoj transformaciji Srbije u protekle tri decenije* (str. 116–133). Beograd: Institut društvenih nauka.
- Kastels, M. (2018). *Uspon umreženog društva*. Beograd: Službeni glasnik.
- Kešetović, Ž. (2001). Profesionalna supkultura policije. *Sociološki pregled*, 35(1–2), 115–125.
- Khoury, R. M. (1980). Sociology of the professions: A dead-end street? *Free Inquiry in Creative Sociology*, 8(1), 31–36.
- Klein, H. K. & Kleinman, D. L. (2002). The social construction of technology: Structural considerations. *Science, Technology & Human Values*, 27(1), 28–52.
- Kostoglou, V., Paparrizos, K. (2003). Occupation areas, specialization sectors and professions in ICT: An overall analysis and selection methodology. *Proceedings of the 9th Pan-Hellenic Conference of the Greek Computer Society*, 310–321.
- Lazić, M. (2011). Postsocijalistička transformacija i restratifikacija u Srbiji. *Politička misao*, 48(3), 123–144.
- Lievrouw, L. & Livingstone, S. (2006). Introduction to the updated student edition. In: L. Lievrouw & S. Livingstone (Eds.) *Handbook of new media: Social shaping and social consequences. Fully revised student edition* (1–14). London: SAGE Publications.
- Macdonald, M. K. (1995). *The sociology of professions*. London: SAGE Publications.
- MacIver, R. M. & Page, C. H. (1967). *Society – An introductory analysis*. London: MacMillan.
- Manić, Ž. (2020). Izvođenje kvalitativne analize sadržaja. *Sociologija*, 62(1), 105–123.
- Marković, K., Jovanović, M. & Matijević, B. (2019). Kosovo and Metohija or the European Union – a rhetorical dilemma in the Serbian political discourse. *Serbian Political Thought*, 66(4), 173–192.
- Maryska, M., Doucek, P. & Kunstova, R. (2012). The importance of ICT sector and ICT university education for the economic development. *Procedia – Social and behavioral sciences*, 55, 1060–1068.
- Matić, R. (2005). Tomislav Smerić. Sparta usred Babilona? Sociološki aspekti vojne profesije. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 17(1–2), 303–307.
- Matijević, B. & Mojić, D. (2020). Izazovi održivog razvoja srpskih preduzeća: digitalizacija i promene u organizacionoj okolini. U: P. Jovanović i S. Stojković Zlatanović (ur.), *Izazovi održivog razvoja u Srbiji i Evropskoj uniji* (str. 190–205). Beograd: Institut društvenih nauka.
- Matijević, M. & Šolaja, M. (2020). *ICT in Serbia – At a Glance*. Novi Sad: Vojvodina ICT Cluster.
- Матијевић, Б. (2021). Између мобилности и миграције: прикривени одлив мозга у Србији. У: С. Стојшин, М. Шљукић, Ј. Чикић (ур.), *Друштвени развој и демографске промене: шемајски зборник радова* (стр. 107–122). Нови Сад: Српско социолошко друштво; Институт за политичке студије; Филозофски факултет у Новом Саду.

- Mentus, V. (2018). Materijalno blagostanje u Srbiji – subjektivni indikatori. U: L. Čičkarić i A. Bošković (ur.) *Ka evropskom društvu ograničenja i perspektive* (str. 110–127). Beograd: Institut društvenih nauka.
- Milanović, B. (2006). *Dva lica globalizacije*. Beograd: Arhipelag.
- Milić, V. (1996). *Sociološki metod*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Milivojević, S., Radojković, M., Raković, M., Milojević, A., Ugrinić, A. & Matović, M. (2011). U: S. Milivojević (ur.), *Profesija na raskršću – novinarstvo na pragu informacionog društva*. Beograd: Fakultet političkih nauka; Centar za medije i medijska istraživanja.
- Millerson, G. (1964). *The qualifying associations*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Milutinović, R. I. (2019). Kriza profesionalnog novinarstva u tranzicionom društvu Srbije. *Sociološki pregled*, 52(3), 1046–1070.
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (MRZBSP) (2018). *Jedinstveni kodeks šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada: Priručnik za primenu*. Beograd: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.
- Mitrović, Đ. (2017). *Na putu ka blagostanju 4.0 – Digitalizacija u Srbiji*. Beograd: Friedrich ebert Stiftung.
- Mitrović, Đ., Fabian, V. & Jandrić, M. (2019). Značaj ljudskog kapitala u digitalnom dobu – novi izazovi za tržište rada i obrazovni sistem. U: M. Jakšić (ur.), *Perspektive održivog makroekonomskeg razvoja Republike Srbije* (str. 371–392). Beograd: Ekonomski fakultet Univerzitet u Beogradu.
- Mladenović, A., Matijević, B. & Sjeničić, M. (2022). A Multidisciplinary Approach to Health Prevention with the Emphasis on Multimorbidity in Post Conflict Serbia – Results of the Qualitative Research. *Medicine, Law and Society*, 15(2), 253–270.
- Mojić, D. & Matijević, B. (2020). ICT Study Programs in Higher Education in Serbia: Analysis of Main Trends. In: P. Janković (Eds.), *The Fifth International Conference Mechanical Engineering in the XXI Century, MASING 2020 Proceedings* (pp. 363–367). Niš: Faculty of Mechanical Engineering.
- Mojić, D. (2014). *Organizacije i postmoderno društvo*. Beograd: Čigoja štampa, Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu.
- Nacionalna platforma za veštačku inteligenciju (2025). *Usvojena strategija za razvoj veštačke inteligencije u Republici Srbiji za period od 2025. do 2030. godine*. Dostupno na: <https://fren.org.rs/wp-content/uploads/2020/12/analiza-perspektivnih-zanimanja-u-sektoru-ikt-a.pdf> (pristupljeno: 15.1.2025).
- Николић, М. & Вученовић, Т. (2024). Вештачка интелигенција (ВИ) у култури и медијима – Од дистопије до утопије и назад. *Култура*, 184, 5–20.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (2017). *OECD Digital Economy Outlook 2017*. <https://www.oecd.org/digital/oecd-digital-economy-outlook-2017-9789264276284-en.htm> (accessed 12.12.2024).
- Patel, P., Manisha, S. & Samariya, K. A. (2019). An article on “artifact of bicycle & bakelite” theory – social construction of technology (SCOT) with the theme of technology and society. *International journal of trend in scientific research and development*, 3(6), 718–721.
- Pekkola, E., Carvalho, T., Siekkinen, T. & Johanson, J. E. (2018). The sociology of professions and the study of the academic profession. In: E. Pekkola, J. Kivistö, V. Kohtamäki, Y. Cai & A. Lyytinen (Eds.), *Theoretical and methodological perspectives on higher education*

- management and transformation: An advanced reader for PhD students* (pp. 121–150). Tampere: Tampere University Press.
- Petrović, J. (2019). Sociološki pristupi izučavanju interneta – ka zasnivanju digitalne sociologije u Srbiji. *Sociologija*, 61(4), 478–496.
- Rácz, K. (2018). Žene u muškom svetu: rodna određenost rukovodilačkih strategija u nauci. U: B. Delibašić, G. Pudar Draško & I. Fiket (ur.), *Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: žene i moć delanja* (str. 76–95). Beograd: Univerzitet u Beogradu, Institut za filozofiju i društvenu teoriju.
- Радојковић, М. & Стојковић, Б. (2003). Новинари као професионална група. *Социолошки преглед*, 37(3–4), 241–254.
- Republički zavod za statistiku (RZS) (2010). *Klasifikacija delatnosti*. Dostupno na: <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/istrazivanja/klasifikacije/> (pristupljeno: 10.12.2024).
- Republički zavod za statistiku (RZS) (2015–2022). *Broj upisanih studenata po poljima obrazovanja*. Baza podataka, dostupno na: <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/11040104?languageCode=sr-Cyrl> (pristupljeno: 20.12.2024).
- Republički zavod za statistiku (RZS) (2023). *Prosečne zarade po zaposlenom, jun 2023*. Dostupno na: <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=13675> (pristupljeno: 12.12.2024).
- Republički zavod za statistiku (RZS) (2024). *Procena stanovništva, o starosti i polu (početak, sredina i kraj godine)*. Baza podataka, dostupno na: <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/18010403?languageCode=sr-Cyrl&displayMode=table> (pristupljeno: 15.12.2024).
- Robinson, A. J., Tanchuk, C. J. & Sullivan, T. M. (2012). Professionalism and occupational therapy: An exploration of faculty and students' perspectives. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 79, 275–284.
- Roopa, S. & Rani, M. S. (2012). Questionnaire Designing for a Survey. *The Journal of Indian Orthodontic Society*, 46(4), 273–277.
- Sachdeva, S. (2016). Scrum Methodology. *International Journal Of Engineering And Computer Science*, 5(6), 16792–16799.
- Schoonenboom, J. & Johnson, R. B. (2017). How to Construct a Mixed Methods Research Design. *Köln Z Soziol*, 69, 107–131.
- Sikavica, P. (2011). *Organizacija*. Zagreb: Školska knjiga.
- Службени гласник РС (2025). *Стратегија развоја вештачке интелигенције у Републици Србији за период 2020–2025. године*, бр. 30/18.
- Sønderskov, M. K. & Dinesen, T. P. (2016). Trusting the State, Trusting Each Other? The Effect of Institutional Trust on Social Trust. *Political Behavior*, 38, 179–202.
- Spasić, I. (2019). Društveni konstrukcija stvarnosti i konstrukcionizam: nesporazum koji to (možda) nije. *Glasnik Etnografskog instituta SANU*, 67(1), 15–31.
- Spasić, I. (2020). Informativno i performativno u polustrukturisanom intervjuu: primer studije teritorijalnog kapitala u Srbiji. *Sociologija*, 63(1), 83–104.
- Srpska IT Osmatračnica, SITO (2022). *Razvoj industrije informacionih tehnologija*. Beograd: Mineco Computers.
- Stojković, B. (2002). *Identitet i komunikacija*. Beograd: Čigoja štampa.
- Stojšin, S. & Vidicki, V. (2020). Sample errors in social sciences research. *Kultura*, (166), 256–270.

- Šporer, Ž. (1990). *Sociologija profesija – Ogled o društvenoj uvjetovanosti profesionalizacije*. Zagreb: Sociološko društvo Hrvatske.
- The World Bank (2016). *World development report 2016: Digital dividends*. Washington DC: World Bank Group.
- Thurmond, V. A. (2001). The point of triangulation. *Journal of nursing scholarship*, 33(3), 253–258.
- Tong, A., Sainsbury, P. & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International journal for quality in health care*, 19(6), 349–357.
- Trucano, M. (2010). The second digital divide. *World Bank blogs*. <https://blogs.worldbank.org/en/education/the-second-digital-divide> (accessed: 17.1.2024).
- Turner, C. & Hodge, N. M. (1970). Occupations and professions. In: J. A. Jackson (Ed.) *Profession and professionalization* (19–50). Cambridge: Cambridge University Press.
- Vajt V. H. (1967). *Čovek organizacije*. Beograd: Prosveta.
- Vesić, D., Vujačić, M. & Joksimović, A. (2018). Metodološki izazovi u primeni tematske analize sadržaja – primer jednog istraživanja. U: V. Džinović i S. Grbić (ur.) *Kvalitativna istraživanja u društvenim naukama: od ličnog iskustva do socijalnih praksi* (151–155). Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Vidaković, D. (2019). Savremena zanimanja, izazovi i (re) konstrukcija sociologije rada u vremenu društvene tranzicije. *Društvene i humanističke studije: časopis Filozofskog fakulteta u Tuzli (DHS)*, 8(8), 185–202.
- Vukojević, B. (2016). Dizajn istraživanja – Kvalitativni, kvantitativni i mješoviti metodološki pristupi. *Politeia – Naučni časopis Fakulteta političkih nauka u Banjoj Luci za društvena pitanja*, 6(12), 191–194.
- Webster, F. (2014). *Theories of the information society (fourth edition)*. New York: Routledge.
- Weckert J. & Lucas, R. (2013). Professionalism introduction. In: J. Weckert, R. Lucas (Eds.), *Professionalism in the information and communication technology industry* (72–76). Canberra: Australian National University E Press.
- Weckert, J. & Adeney, D. (2013). ICT is not a profession: So what?. In: J. Weckert, R. Lucas (Eds.), *Professionalism in the information and communication technology industry* (95–107). Canberra: Australian National University E Press.
- Weststar, J. (2013). Computer Programmers. In: V. Smith (Ed.) *Sociology of Work: an Encyclopedia* (109–110). London: SAGE Publications.
- Willensky, L. H. (1964). The professionalization of everyone?. *American Journal of Sociology*, 70(2), 137–158.
- Zafirović, J., Matijević, B. & Filipović, B. (2021). Institutional trust, political participation, and corruption: a European comparative perspective. *Sociologija*, 63(2), 336–354.
- Zvekić, U. (1985). *Profesija sudija*. Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja.
- Zvekić, U. (1986). Professionalism scale: An empirical assessment of judges' professional ideology. *Tidskrift för rättssociologi*, 3(1), 28–43.
- Županov, J. & Šporer, Ž. (1984). Profesija sociolog. *Revija za sociologiju*, 14(1–2), 11–46.

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

316.334.22
004:331.543(497.11)

МАТИЈЕВИЋ, Бранка, 1994–

Na putu ka profesiji : sociološki modeli i sektor informacionih tehnologija u Srbiji / Branka Matijević. – Beograd : Institut društvenih nauka, 2025 (Beograd : RIC Grafičkog inženjerstva Tehnološko-metalurškog fakulteta). – 148 str. : graf. prikazi, tabele ; 24 cm. – (Edicija Istraživanja / [Institut društvenih nauka, Beograd])

Prerađena i dopunjena dokt. disrt. „Proces konstituisanja i konstruisanja profesije: primer informatičkih zanimanja u Srbiji“, Filoz. fak., Beograd, 2024. – Tiraž 70. – Biografija autora: str. 141. – Napomene i bibliografske reference uz tekst. – Bibliografija: str. 143–148.

ISBN 978-86-7093-284-5

а) Професије – Социолошки аспект

б) Информационо-технолошки сектор – Занимања – Србија

COBISS.SR-ID 167808777