

САМОУПРАВЉАЊЕ И КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ

Један од општих економских закона, који, према томе, није везан ни за једно конкретно друштво, јесте закон економије рада и времена (привредни принцип). Његова садржина се састоји у томе да људи, доносећи привредне одлуке у вези са својим привредним понашањем, одабирају такву варијанту, такву комбинацију материјалних и субјективних чинилаца која им омогућава да уз минималне утрошке живог рада и средстава за производњу (која представљају бивши, материјализован рад), постигну максималне привредне ефекте.

Међу карактеристике општих економских закона спада и та да се они испољавају тек на дужи временски период, па према томе и овај закон делује као тенденција, као просек, на дужи временски период уз низ ограничења која потичу из различитих узрока.

Пошто је реч о општем економском закону, то се самим тим његово деловање и важност манифестују и у социјалистичкој привреди. У оквиру овога рада анализираће се неки од узрока који спречавају што потпуније испољавање овог закона у нашој привреди.

Више је него очевидно да је настанак социјализма (посматран кроз досадашњу праксу и изградњу) везан за земље у којима материјалне производне снаге друштва нису постигле онај степен развоја који би са своје стране подстицао његов бржи и складнији развој. Док је основна противречност капитализма висок ниво развоја производних снага, па према томе и њихово подруштвљавање с једне, и приватно присвајање с друге стране, дотле у социјализму недовољно развијене производне снаге представљају главну и објективну препреку његовом бржем и складнијем развоју.

Познато је да постоје два начина увећања обима друштвене производње: екстензивни, који почива на већем учешћу живог рада, и интензивни, који се заснива на повећању производности рада.

Ако је раније екстензивни метод повећања производње имао превагу готово у свим социјалистичким земљама, мислимо да данас дилеме у том погледу нема: ако социјалистичке земље хоће да добију економску утакмицу са капитализмом, оне морају брже и одлучније подизати материјалну базу друштва и то повећањем производности рада и, у складу с тим, мењати и карактер производних односа и на тај начин у пракси показати предности социјалистичког привредног система.

Све напред речено важи и за нашу земљу. Природно је да се овде не може обухватити сва сложена проблематика коју живот и пракса со-

цијалистичке изградње намећу. Стога је наша намера да се у оквиру овог рада осврнемо само на један комплекс и изнесемо своје мишљење о тим проблемима.

Привредна и друштвена реформа, чији су процеси спровођења у току, намеће као императив повећање производности рада, економичније пословање, укључење у међународну поделу рада. То су, међутим, циљеви, захтеви, но чини нам се да већ настају дилеме око тога како и којим методима то постићи. Али дилеме ће остати дилеме, ако се не будемо чврсто и одлучно определили за једно решење и доследно га спроводили у пракси. Иако многи проблеми и тешкоће имају своје корене у нерешеним принципијелним питањима социјалистичке економске теорије и практичне изградње социјализма уопште, наша сопствена сазнања и искуства, искуства других земаља, живот са својом гвозденом логиком, намећу адекватнија решења и захтевају упорно залагање за њихово доследно спровођење у пракси, ако би се остварила бит, срж, суштина привредне и друштвене реформе.

Дилеме постоје у нас и у погледу решавања проблема врло неповољне квалификационе структуре. Ми смо у домену стручног оспособљавања и усавршавања заузели начелне ставове (а тиме и у погледу измене веома неповољне квалификационе структуре), међутим, у пракси се ти начелни ставови не реализују у мери у којој би то данас реално било могуће. Дилеме, дакле, ствара процес спровођења поменутих начелних ставова и, рекло би се, постојање отпора да се јасни и принципијелни ставови спроведу у пракси.

За бржи, складнији развитак привреде и њену модернизацију, увођење нове технике, неопходна је и измена квалификационе структуре запосленог становништва. Поставља се, међутим, питање како ту структуру изменити. Ми смо у том погледу данас у присуству једне дубоке противуречности: привредним и другим делатностима потребни су стручњаци одговарајућих нивоа и профила и њихов адекватни размештај уз максимално искоришћавање. Школски систем омогућује да се такви стручњаци школују, док на другој страни постоји затвореност радних организација за кадрове који се редовним путем кроз образовну мрежу оспособљавају, за чије школовање заједница одваја знатна средства.

Овим се не жели рећи да се у овом, као и у низу других питања не расправља и не дискутује на многобројним форумима и нивоима — самоуправним, државним, политичким, стручним, професионалним итд. Међутим, по нашем мишљењу, многобројни закључци, анализе, елаборати и сл. представљају само увид у стање, констатовање чињеница, размену мишљења, а не и стварни покушај да се стање у тој области радикално измени.

У недостатку чвршће, одређеније и перспективније кадровске политике срачунате на дужи рок, политике коју би *друштво морало јасније и одговорније да формулише*, радне организације практично имају неограничену слободу у вођењу своје кадровске политике.

У име потпуне самосталности радних организација, самоуправљање се као основни производни однос на извештан начин апсолутизује и фети-

шизује, што по нашем мишљењу није ништа мање опасно од његовог потпуног негирања или свођења на голе форме.

У нас се, особито у последње време, све више учвршћује теза да је свако мешање друштва у пословање радних организација (па и у питања квалификационе структуре истих) ограничење самоуправљања, кршење самоуправних права и не ретко се квалификује као етатизам, остатак бирократизма, централизма, административно уплитање итд. То је, по нашем мишљењу, дубока заблуда, јер самоуправљање не представља механички збир неколико хиљада аутомних и аутархичних радних организација, већ нужно претпоставља њихово повезивање у јединствену целину, у систем — хоризонтално и вертикално.

Досадашњи развој самоуправљања у нас јасно показује да смо више потенцирали и развијали његову хоризонталну димензију (што је имало за резултат потпуније осамостаљење радних организација, економских јединица, преношење акумулације на радне организације), док смо његовој вертикалној димензији, његовој изградњи и усавршавању преко општина и других друштвено-политичких заједница до федерације, посветили мање пажње и у теорији и у пракси. То је, по нашем мишљењу, један од фундаменталних проблема како социјалистичке мисли и теорије тако и конкретне праксе и изградње социјализма, чије решење може само да убрза развој самоуправне социјалистичке структуре и њене изградње. То се у пуној мери односи и на проблем квалификационе структуре у његовом микро и макро аспекту.

Ако у Уставу СФРЈ у чл. 9, који се односи на самоуправљање у радној организацији, стоји да самоуправљање обухвата нарочито права и дужности радних људи да „одлучују о употреби друштвених средстава и о располагању њима и користе их *економски целисходно ради постизања највећег ефекта за радну организацију и друштвену заједницу*” (1), поставља се питање како друштвена заједница може ефикасно утицати на измену квалификационе структуре запосленог становништва, јер ће та измена битно допринети управо том економском и целисходном искоришћавању друштвених средстава за производњу.

По нашем мишљењу, за то постоје два начина: 1) у име апстрактног поштовања самоуправних права радних организација не мешати се као друштво, препустити проблем самим радним организацијама, макар у њима, или у неким од њих, сви запослени или већина били неписмени, неквалификовани или полуквалификовани, макар да је свакоме јасно да су неке од тих радних организација управо због тога нерентабилне или послују на граници рентабилитета, што је свакако у супротности са напред наведеном уставном одредбом о рационалном и целисходном коришћењу друштвених средстава за производњу и располагању њима. Прогласити тржишни механизам за скоро једини критеријум ефикасности и рентабилности и чекати да радне организације на тај начин буду присиљене да накнадно (када своје производе не реализују, када се залихе готове робе нагомилају, када се остварују минимални лични доходи), мењају своју пословну политику и производну оријентацију, па према

(1) Устав СФРЈ, IV изд., „Службени лист СФРЈ”, Београд, 1965.

томе и квалификациону структуру; 2) друштвено дефинисање минимума кадровске профилисаности који би био у складу са захтевима модерне производње и у складу са самоуправљањем, друштвеном својином на средствима за производњу и њиховом целисходном употребом. То, по нашем мишљењу, није антисамоуправни, антиуставни акт и поступак, како многи сматрају, већ је на линији друштвеног самоуправљања посматраног са његовог макро аспекта.

Ово питање је, по нашем мишљењу, као и многа друга *систематско питање*, јер, као што смо напред истакли, самоуправљање има своју хоризонталну и вертикалну димензију.

Као принципијелан аргумент у прилог другом начину решавања овог питања, за који се ми залажемо, наводимо следеће: друштвена својина на средствима за производњу која су дата на управљање радним организацијама није *искључиво и неограничено право радних организација*. Напротив, из те чињенице проистичу одређене обавезе радних организација према ужим и ширим друштвено-политичким заједницама. Радне организације су у положају да те обавезе морају да испуне. Из ове чињенице, међутим, нико не извлачи закључак да то представља ограничење самоуправљања, док се сваки потез у погледу измене и побољшања негативне квалификационе структуре сматра као антисамоуправни акт, као административно мешање и ограничење самоуправних права радних организација.

Може се поставити и питање који друштвени механизми у нас обезбеђују да на одговарајућа радна места дођу не само стручњаци са одговарајућом школском спремом и квалификацијом него и најспособнији међу њима.

У капитализму ризик пословања сноси сам капиталиста. Иако је он приватни власник (овде не улазимо у проблем ограничења приватне својине у капитализму), снагом економских законитости и посебно услед конкурентске брбе, за способног и вредног стручњака наћи ће се место у капиталистичком предузећу, јер за модернију производњу, за пословни успех у конкурентској борби са другим капиталистима знање, способност и умешност представљају чињеницу коју није потребно посебно наглашавати. У нас се, међутим, сматра да је институција конкурса довољно демократска и рационална форма, која ће уз постојање друштвене својине на средствима за производњу бити довољна да се тим путем оствари једна од основних уставних одредби Одељка III, става 3. Основних начела Устава СФРЈ која гласи: „Рад човека је једини основ присвајања производа друштвеног рада и основ управљања друштвеним средствима“⁽²⁾. Шта, међутим, данас у нас значе конкурси, да ли они заиста обезбеђују оптимално спајање живог, квалификованог рада са друштвеним средствима за производњу, далеко превазилази оквире овог рада.

Начелно, сигурно је да ће на дужи рок, са јачањем и даљим осамостаљивањем радних организација и квалификациона структура бити измењена у позитивном смислу. Међутим, у питању је и темпо којим се квалификациона структура мења у складу са реалним потребама друш-

(2) Устав СФРЈ, Одељак III, Основна начела, ст. 3, нав. изд., стр. 34.

тва, његовим садашњим могућностима и захтевима привреде и друштвене реформе. Померања која су до сада, особито у последње време извршена, сигурно да указују на позитивне тенденције, међутим, по нашем мишљењу, та померања су спора и не иду у корак са циљевима привредне и друштвене реформе.

Према укупним подацима за 1961. и 1966. годину у погледу квалификационе структуре упоредни подаци су следећи:

	1961.	1966.
Неквалификовани радници	28,8%	28,6%
Полуквалификовани радници	12,1%	13,6%
Квалификовани радници	23,9%	23,6%
Висококвалификовани радници	4,7%	5,8%
Са нижом стручном спремом	13,9%	9,4%
Са средњом стручном спремом	10,6%	12,0%
Са вишом стручном спремом	2,0%	2,5%
Са високом стручном спремом	3,6%	4,3%

(Извор: СГЈ за 1964. и 1967).

Како се из напред изнетих података види, 42,4⁰% од укупно запослених у 1966. год. отпада на неквалификоване и полуквалификоване раднике, док је са вишом и високом спремом било свега 6,8⁰%, а са средњом 12,0⁰%, што јасно говори о неповољној квалификационој структури.

За успешно спровођење привредне и друштвене реформе од посебног значаја је квалификациона структура запослених у привреди и та структура је веома неповољна, што показују подаци за 1966. годину.

	Запослени у привреди (у хиљадама)	
Укупно	2.956,9	100,0%
Неквалификовани радници	973,5	31,50%
Полуквалификовани радници	473,1	16,00%
Квалификовани радници	816,6	27,62%
Висококвалификовани радници	195,1	6,60%
Ниже стручно образовање	229,0	7,74%
Средње стручно образовање	220,8	7,46%
Више стручно образовање	31,6	1,07%
Високо стручно образовање	59,2	2,00%

(Извори: СГЈ за 1967, стр. 97)

Предња табела односи се на запослено особље у привреди према степену стручног образовања. Под појмом „степен стручног образовања“ подразумева се квалификациони степен које је запослено лице стекло завршавањем одговарајуће школе, полагањем испита или признавањем на основу рада. Степени стручног образовања дати су на основу опште формално-правно признате документације: дипломе, сведочанства односно уверења. Лица која нису имала неки од ових или њима равних докумената сматрана су неквалификованим запосленим лицима. Међутим, то не

значи да запослени у привреди имају и завршену одговарајућу школу за односни степен квалификованости, што се јасно може видети и из података за 1966. о запосленом особљу у привреди према завршеној школској спреми. Подаци су следећи:

Запослена особље у привреди према завршеној школској спреми

(у хиљадама)

Привреда укупно	2.956,9	100,0%
Без школе	180,6	6,11%
Незавршена основна школа	1.138,3	38,50%
Основна школа	751,2	25,70%
Средња школа	802,2	27,14%
Виша школа	26,2	0,89%
Висока школа, факултет и уметничка академија	58,0	1,96%

(Извор СГЈ за 1967, стр. 98)

Наведени подаци очевидно сведоче о веома неповољној квалификационој структури запослених у привреди, као и о томе да је велики број запослених стекао квалификацију не завршавањем одговарајућег степена школе већ на радном месту. Да ли се при оваквом степену квалификованости с обзиром на школску спрему могу постићи и одговарајући резултати, када 70% запослених у привреди у 1966. години има завршену основну школу и нижу од ње, свакако је питање над којим се треба дубоко замислити и предузети одговарајуће мере да се то стање измени.

Да бисмо показали сву нереалност закључака према којима у нас данас постоји хиперпродукција стручњака, наводимо податке бившег Секретаријата за рад СИБ-а о структури запослених према квалификацијама у 1966. години и о потребама за одговарајућим кадровима:

Структура запослених према квалификацијама у 1966. години

(у хиљадама)

	Квалификациона структура радних места (потребе)	Реална квалификациона структура	Разлика
— Виша и висока стр. спрема	356	240	—116
— Средња стр. спрема	499	425	— 74
— ВКВ радници	319	206	—113
— КВ радници	1.002	839	—163
— ПКВ радници	585	492	— 93
— Нижа стр. спрема	191	333	+142
— НКВ радници	598	1.015	+417

(Извор: материјал СИБ-а о проблемима запослености достављен Савезној скупштини у марту 1967)

Да би се радне организације, посебно у привреди, што безболније, брже и успешније укључиле у токове привредне и друштвене реформе, неопходна је измена квалификационе структуре руководећег кадра. Не располажемо подацима за најновији период, те стога наводимо податке о руководећем особљу привредних предузећа према школској спреми на основу пописа становништва из 1961. године.

*Руководеће особе привредних предузећа према школској спреми
(на основу пописа становништва из 1961)*

Школска спрема	Директори привредних предузећа	Технички директори	Комерцијални и финансијски директори
Непотпуна осн. школа	6.205	1.005	274
Основна школа	5.436	738	387
Школа за КВ раднике и остали стручни кадар	5.608	2.165	436
Гимназија	1.515	338	346
Средња стр. школа	4.545	2.585	624
Виша школа	887	261	115
Факултет и висока школа	2.929	1.835	464
Непознато	50	15	2
Укупно:	27.175	8.942	2.648

Као што горњи подаци показују, више од 40% директора привредних предузећа у 1961. години имало је основну или непотпуну основну школу, а исту спрему имало је око 25% техничких и финансијских директора.

Не располажемо подацима за нови период у глобалу. Међутим, и на основу парцијалних показатеља који се могу извући из података о реизборности директора у 1966. години, долази се до закључка да се та структура није битно изменила. У 1966. години требало је да се на основу законских прописа изврши поновни избор директора у 1.638 предузећа. Подаци су, међутим, срећени само за 1.369 предузећа. На основу података стање је следеће:

*Именовани директори према школској спреми
— новоименовани и поново изабрани —*

Четири разреда основне школе	Школска спрема						
	Основна школа	Школа за КВ и КВ раднике	Школа за сред. струч. кадар	Гимназија	Виша школа	Фак., В.ш. и Ум. академија	Остале школе и непознато
Новоименовани директори							
9	14	41	64	12	30	91	1
Поновно именовани директори							
43	182	357	233	49	33	145	10

Као што подаци показују, од укупно 1.369 директора поново је изабрано 1.107, а новоименованих било је 262. Да би се поткрепила напред наведена теза о затворености радних организација и о спором мењању квалификационе структуре, наводимо податке о учесницима на конкурсима за именовање директора у 1966. години.

Конкурси за именовање директора у 1966. години

— Учесници конкурса према стручном образовању и именовању —

Педузећа која су расписала конкурс	У	ч	е	с	н	н	ц	н
	ВКВ	КВ	Приуч. и НКВ	Висока спрема	Виша спрема	Средња спрема	Нижа спрема	
Укупно:	1.369							
Конкурсисали	615	92	8	775	535	549	127	
Испунили услове	540	129	1	565	417	408	90	
Предложени	458	114	1	350	265	300	31	
Именовани	419	105	—	283	226	265	71	

(Извори: Статистички билтен бр. 447 од јануара 1967)

На основу напред изнетих података а и иначе, може се, по нашем мишљењу, извући следећи закључак: никакво апеловање на привредне и друге радне организације не може бити да измени квалификациону структуру и посебно структуру руководиоца кадра. Одредбе ОЗРО, посебно чл. 20. поменутог Закона, нису по, нашем мишљењу, излаз из дате ситуације, нити довољна гаранција за спровођење интенција друштвене заједнице усмерених у том правцу. У чл. 20, тач. 2. ОЗРО стоји: „Посебни услови за попуњавање радних места утврђују се општим актом радне организације. Ови услови утврђују се према особеностима радног процеса и пословима који се обављају на радном месту, а садрже захтеве које радник треба да испуњава у погледу стручних и других радних способности потребних за обављање послова на радном месту (стручна спрема и искуство, организационе способности, граница година живота, посебни здравствени услови и психофизичке способности и др.) (3). Када би, међутим, радне организације поштовале и у пракси спроводиле те одредбе, сигурно је да би на места која заузимају неодговарајући кадрови, дошли кадрови са потребном квалификацијом. Поред тога што је ова законска одредба, по нашем мишљењу, недовољно прецизна може се поставити и питање које би биле друштвене санкције за њено непоштовање? Да ли су довољне само критике преко штампе и морални апели? Ово по-

(3) Службени лист СФРЈ, бр. 43/66.

себно истичемо, јер је познато да посебни услови које, по правилу садрже конкурси за слободна радна места најчешће представљају објективну препреку за попуњавање тих места одговарајућим стручњацима и најбољи начин да се одржи статус кво, односно да се места, по правилу, попуњавају унапред одређеним лицима.

Да би се конкурси у потребној мери објективизовали, по нашем мишљењу неопходно је донети једнообразне законске прописе који би обавезивали све радне организације да уведу институцију тзв. праксе или приправничког стажа. Задржи ли се и убудуће досадашње стање, питање је где и како ће се та пракса и радно искуство, који су готово у свим конкурсима неопходан услов, стицати?

У склопу ових питања дотаћи ћемо се и веома крупног проблема квалификационе структуре и образовног система. У недостатку одређеније, чвршће и стабилније политике у области образовања и њеног усклађивања са реалним потребама друштва, и у овој области постоје многобројни нерешени и отворени проблеми, чија сложеност многоструко превазилази оквир и обим овог рада. Не симплификујући проблем и не прејудницирајући одређена решења, сматрамо да треба радикално прићи разрешавању тих противуречности. Сматрамо да су проблеми добро познати, чине се напори да се нађу одговарајућа решења, међутим, по нашем мишљењу, без много успеха. Многобројне расправе, анализе, студијски пројекти, пројекције развоја школства свих ступњева нису до сада дали очекиване резултате. Најбољи пример за то јесте реформа извршена на универзитетима пре неколико година, чији је резултат био увођење тзв. тростепене наставе, која је у последње време напуштена. Образовне установе и друштво, а посебно привреда нису нашле заједнички језик, што има за последицу да су школе оспособиле велики број стручњака са првим степеном, од којих је мали, скоро безначајан проценат нашао место у радним организацијама.

Школе другог ступња, посебно гимназије, у перманентној су форми и реорганизацији, тако да вероватно ниједна генерација не завршава школовање по наставном плану и програму и статуту по којима је школовање започела.

Нама се чини да у нас постоји празан простор између образовног система с једне, и потреба привреде и осталих служби за одговарајућим кадровима с друге стране. Ми смо свакако против административне и централизоване расподеле кадрова. Међутим, поставља се питање да ли уопште постоји и докле досеже друштвено усмеравање и усклађивање у овој области. Јер, како, на пример, објаснити чињеницу да велики број свршених ученика средњих стручних школа, а нарочито средњих економских, не може да нађе запослење у својој струци. Да ли је у питању затвореност радних организација и страх од стручних кадрова, или неконтролисано и од друштва не усмеравано школовање одговарајућих кадрова у правцу реалних потреба друштва у текућем и у наредном догледном периоду?

Међутим, из овога јасно произилази да је основни проблем у овој области школовање и перспектива запошљавања. Ми сматрамо да је овај проблем већ поодавно сазрео за разматрање и за доношење одговарајућих закључака, као и за њихово доследно спровођење у пракси на највишим политичким, партијским и државним форумима. Овај се проблем најмање може разрешити на тај начин што ће се о њему писати у дневним и другим листовима, спроводити разноразне анкете и што ће бити тема хумористичких емисија на радију и телевизији.

Поставља се, по нашем мишљењу, врло значајно и суштинско питање у овој области: шта је данас стимуланс младим људима да се залажу за већи квантум знања кроз редовно школовање, ако одмах по завршетку школе, обијајући прагове многих радних организација, јављајући се на велики број конкурса, готово свуда наилазе на затворена врата. Није ретка појава да се и стипендисти по завршетку школовања ослобађају обавезе од стране радне организације која их је стипендирала. Смемо ли мирне савести рећи да та чињеница није један од узрока преступништва, делинквенције, па и силеџиства младих?

Сва ова питања садрже у себи и одређене *политичке* импликације и друштво не би смело да се о њих оглуши, њих треба конкретним мерама, поступно и систематски разрешавати. Само у том случају ће улагања у школство дати одговарајуће резултате, изражене кроз пораст производности рада и подизање материјалне базе друштва, па сходно томе и кроз напредовање друштва уопште. Јер, општепозната је ствар да нова техника захтева и нове кадрове, нову организацију рада, а више је него очевидно да се то не може постићи при садашњој затворености радних организација у односу на стручне кадрове и, у глобалу речено задржавањем статуса квоа. Свако даље одлагање ових горућих и суштинских проблема, у крајњој линији, ма колико се наше резоновање прогласило за песимистичко, конзервативно и превазиђено, довешће у питање успешно спровођење и извршење циљева привредне и друштвене реформе.

(Рукопис завршен јула 1967)

Др Живорад Мајсторовић

РЕЗЮМЕ

Самоуправление и техническая подготовленность работников занятых в народном хозяйстве

К числу общих экономических законов (действующих во всех обществах) относятся и общий закон экономии труда и времени, выражающийся в сокращении затрат человеческого труда и достижении при этом максимальной хозяйственной эффективности. Естественно, что являясь общим экономическим законом, он находит свое выражение и в социалистическом хозяйстве. Но в своем применении он не доходит до полного своего выражения, так как наталкивается на ряд затруднений. Одной из причин, мешающей ему получить свое максимальное выражение на ныне-

шнем этапе нашего хозяйства, является неудовлетворительный уровень технической подготовленности занятого в народном хозяйстве населения.

Возникает вопрос нахождения путей к поднятению в условиях общественного самоуправления существующего уровня технической подготовленности кадров. Следует ли решение вопроса полностью предоставить самим трудовым организациям осуществляющим в неодинаковых условиях свою производственную деятельность и имеющим кадры с разным уровнем технической подготовленности или же обществу следует законодательным путем установить для трудовых организаций т. наз. минимум состава работников той или иной отрасли деятельности или минимум номенклатуры должностей, подлежащих замещению специалистами. Автор полагает, что второе решение является более адекватным и что оно не является урезыванием прав трудовых организаций в области самоуправления, а наоборот сможет содействовать более рациональному и эффективному использованию общественных средств производства.

SUMMARY

Self-management and qualification structure of employed

The general law of economics, of work and time (applicable in every society), manifested through the saving of the total human labour and effecting at the same time the maximum economic results, is one of the general laws of economics. Since it is a general law, it is consequently manifested in the socialist economy. One of the reasons preventing its optimum effect in our present economy is a very unsatisfactory qualification structure of employed population.

The question is how to change the existing qualification structure under the conditions of social self-management? Should this be entirely left to working organizations, that carry business under unequal conditions and have a different qualification structure, or should society fix uniformly, through legislation, the so-called minimum of staff requirements, or the minimum qualifications of the staff employed in a working organization. In author's opinion the second solution is more adequate, for it does not restrict the self-management rights of working organizations, on the contrary it contributes to a rational and more efficacious utilization of social means of production.

RÉSUMÉ

L'autogestion et la structure qualificative des travailleurs employés

Parmi les lois économiques générales (qui produisent leurs effets dans toutes les sociétés) se trouve aussi la loi générale de l'économie du travail et du temps qui se manifeste par l'économie du travail humain global et la réalisation, dans cette circonstance, des effets économiques maxima. Etant donné que c'est une loi économique générale, de ce fait elle se manifeste également dans l'économie socialiste. Pour son action plus complète existe une série de restrictions. Une des raisons qui empêchent sa manifestation maxima dans notre économie d'aujourd'hui est la structure qualificative nettement défavorable de la population employée.

La question se pose comment peut-on dans les conditions de l'autogestion sociale modifier la structure qualificative existante. Faut-il confier cette tâche aux organisations de travail, qui exercent leurs affaires dans les conditions inégales de l'activité économique et qui ont une structure qualificative différente, ou bien la société doit par les dispositions légales déterminer uniformément aux organisations de travail ce que l'on appelle le minimum de cadres ou le minimum du profil de cadres. L'auteur considère que cette deuxième solution est plus adéquate, car à son avis elle ne représente pas une limitation des droits autonomes des organisations de travail, mais au contraire une contribution à l'utilisation plus rationnelle et plus efficace des moyens de production sociaux.