

НЕКОЛИКО ТЕЗА О ПРОБЛЕМИМА ЗАПОШЉАВАЊА

1. Уводне напомене

Данас се доста говори о запошљавању и незапослености, а чине се и напори да се за проблеме запошљавања, нарочито запошљавања младих, нађу адекватна решења. У периоду после увођења нових привредних мера — 1965. године — испољиле су се тешкоће у запошљавању уопште, а посебно у запошљавању младих. Организације су тврдили да школе не оспособљавају младе за потребе рада и да, због те неадекватности има тешкоћа у запошљавању. Једна од мера за решавање тог проблема је реализована и кроз прописе о запошљавању приправника. Прописима о приправницима обезбеђено је континуирано запошљавање одређеног броја младих људи. Решења предвиђена прописима о приправницима су стално побољшавана. Тако се чини и у новије време. Основна карактеристика тих решења јесте обавеза запошљавања одређеног броја младих људи — приправника — према друштвено утврђеним критеријумима.

Несумњив је допринос прописа о приправницима, запошљавању. Изгледа, међутим, да су потребе за новим радницима, нарочито у новије време, исказиване углавном на нивоу који је једнак нивоу обавеза које проистичу из обавезе запошљавања приправника. То значи да организације удруженог рада и радне заједнице удружују рад са новим радницима углавном на нивоу обавезног пријема приправника.

С обзиром на број привремено незапослених очигледно да је то мање од броја оних који траже посао. Остаје, међутим, нејасно у каквом је односу број запослених приправника према стварним и потенцијалним потребама и могућностима удруженог рада у погледу запошљавања.

Свако разматрање проблематике запошљавања код нас у савременим условима мора поћи, с обзиром на напред изложене уводне напомене, од запошљавања приправника, али се не може задржати само на томе, чак и ако би се разматрало само запошљавање младих.

За разматрање проблематике запошљавања, најзначајнија су она питања која се тичу образовања — оспособљавања за рад. Но, као што је познато, то су врло сложени односи и у њима није могуће са сигурношћу одредити која су питања најзначајнија — односно шта највише

утиче на запошљавање. Доста дуго се говори о неадекватности наставних садржаја који не обезбеђују одговарајућу оспособљеност за рад. Усмерено образовање је конципирано тако да обезбеди стручну оспособљеност која одговара потребама удруженог рада. У реализацији те концепције има тешкоћа, а и сама концепција изгледа као да има одређених слабости. Све то захтева да се усмерено образовање догради и да се нека решења коригују.

У новије време се питање адекватности система стручног образовања чешће поставља као проблем рационалности мреже образовних организација, па тиме и броја ученика у одређеним струкама.

Према томе, питање рационалности избија у први план.

2. Стимулирање квалитета стручног образовања

У току дугог периода времена код нас је повећање продуктивности рада било резултат врло значајних промена у области образовања и стручног оспособљавања. Пре свега био је то резултат масовног стручног образовања које је само по себи било квалитет, јер је упоредо са развјетком модерне привреде обезбеђивало неопходне стручњаке, којих није било у неразвијеној земљи и тај ниво стручног образовања био је довољан за дате потребе.

Протеком времена и развојем привреде потребе су се повећавале, али је и број лица на стручном оспособљавању, број стручно оспособљених, такође растао. Међутим, док је раније било најважније повећање броја стручно оспособљених, временом су потребе у погледу квалитета постале много веће.

Један од начина да се реши питање квалитета образовања, био је да се променама у систему образовања промени структура и садржина знања, да би се обезбедило одговарајући квалитет. У новије време се то настојало обезбедити путем система усмереног образовања. Промене унете у систем стручног образовања кроз усмерено образовање донеле су одређене резултате, али као што је речено, ни те промене се увек не показују као довољне.

Квалитет стручног знања се мора обезбедити не само нормативно већ и стварно. У том смислу нарочито је значајно стимулисање квалитета стручног образовања. Да би се обезбедило стимулисање што бољег успеха (и преко тога и квалитета) стручног образовања, потребно је не само стимулисати већи квалитет (бољи успех) у школи, већ је потребно тај успех или неуспех третирати као успех у процесу рада. Учење у школи је рад. Уколико се за мерење квалитета рада у школи и награђивање тог рада можда и не може увести исти систем награђивања према раду, као и код запослених, вредносна оцена мора бити битно иста.

Ученик-студент у процесу стручног образовања треба да има положај радног човека за вредновање рада и резултата рада који је у битном истоветан са вредновањем у процесу рада запослених. Не може се према томе оспособљавање за удружени рад (промене у систему стручног образовања) свести само на укључивање ученика у одређене облике производног рада или радног ангажовања, већ њихов укупан положај

мора бити одређиван према резултатима рада, а нарочито вредновање резултата у процесу образовања као резултат рада и у основи и битном према истим критеријима.

Мора се рећи да постоји још један моменат у којем је нарочито значајно вредновати резултате у стручном оспособљавању. То је моменат првог запослења.

Данас код запошљавања успех у стручном оспособљавању има одређен значај, али изгледа не онај значај који му треба дати. Пре и више од успеха у стручном оспособљавању узимају се у обзир (и више вреднују), социјално-економски положај и време чекања на посао. Поред тога не сматра се обавезним полазити од резултата у стручном образовању, тако да се не врши увек рангирање кандидата за запошљавање и према резултатима у стручном оспособљавању.

Могуће је, дакле, да радник са бољим успехом у стручном оспособљавању, има веће шансе за запошљавање с обзиром на друге критерије или се запошљава независно од успеха у стручном образовању. Потребно је да се успеху у стручном образовању, приликом запошљавања да одговарајући — много већи значај. То би сигурно допринело да се покрет масовног образовања претвори у масовни покрет за што боље стручно оспособљавање (образовање). Тада би напори ученика и студената имали директан подстицај јер се подстицај у друштву које је прокламовало расподелу према раду, не може свести само на оцену резултата рада у школском сведочанству. Мора се утврдити правило, да бољи резултати у стручном образовању, дају веће шансе за запошљавање.

Уколико се запослење не доводи у зависност од успеха у стручном оспособљавању, утолико се не може очекивати стимулација и побољшање успеха у учењу. Поред тога, непримењивање одговарајућих критерија са становишта оцене резултата рада код запошљавања онемогућава потпуну примену начела расподеле према раду у радном односу. У радном односу нарочито у самоуправним удруженим радним односима се не може применити расподеле према раду потпуно примењивати у процесу производње, односно рада ако се тај принцип не примењује код запошљавања. Поједностављено речено не може се са радником удруживати рад независно од резултата у стручном образовању, да би тек од момента удруживања рада био потпуно примењен принцип расподеле према раду.

Резултати рада у стручном образовању треба да имају одређено место само приликом заснивања радног односа. У процесу рада све зависи од резултата рада.

Запослени радник такође мора не само да остварује права према резултатима рада, већ и да види везу између својих резултата рада и могућности да настави да ради (сталности рада). Исто тако, незапослени радник мора да види везу између успеха у стручном оспособљавању и могућности за запошљавање.

3. Запошљавање и дефицитарна занимања

И поред масовног стручног образовања за нека занимања нема довољно радника. То су углавном производна занимања, док непроизводна

показују суфицитарност. У расправама око тог питања као једног од важних проблема види се у неадекватној организацији образовних институција и у недовољном планирању.

Мада и једно и друго има знатног утицаја на дефицитарност, показује се да нема довољно интересовања за одребене делатности и да се знатан број усмерава према непроизводним делатностима. Према томе, потребно је стимулисати стручно оспособљавање за дефицитарне делатности и то се чини путем стипендија, обезбеђења домава и других стимуланса. То, међутим, није довољно. Потребно је та занимања учинити привлачнијим. Када се ради о производним делатностима и тешким пословима потребно је резултате рада вредновати уз додатне стимулативне мере. У том смислу су се определили Трећи конгрес самоуправљача и Црвени барјак у Крагујевцу 1982. године. С обзиром на посебне услове рада радници у непосредној производњи морају имати посебан третман, и то тако да рад у производњи има предности, у односу на рад у непроизводним делатностима (администрацији). То се може обезбедити вишим личним дохоцима, регресима за годишњи одмор, условима за одмор и сл. Посебно је важно да се решавање стамбених проблема дефинише тако, да производни радници и радници у дефицитарним делатностима имају одребену предност над непроизводним. Са друге стране, рад у администрацији — непроизводним делатностима и делатностима са лакшим условима рада треба да буде организован тако, да појача интересовање за материјалну производњу. То се може постићи политиком из које ће бити очигледно да се исплати радити у материјалној производњи. То важи за случајеве када је могућ избор запошљавања, а исто тако за случајеве када избор није могућ, јер нема услова за запошљавање у складу са бројем оних који траже посао. Уколико би се ова оријентација спроводила на дужи рок требало би се оријентисати на промене које би највећи део школске популације завршених ученика и студената усмеравале у производњу односно у производне делатности, па тек после таквог рада у администрацију. То не може бити административни начин упућивања већ овај ток треба да се обезбеди економским мерама. На овај начин треба да се прекине уобичајени ток у којем они који су у непроизводним занимањима, почињу да раде у непроизводним делатностима. Тај ток треба окренути, тако да и радници из производних и непроизводних занимања по правилу почињу са радом у производним делатностима — на пословима који одговарају стручним и радним способностима радника. Ако би били обезбеђени одговарајући стимуланси за такву оријентацију, не би било тешкоћа у њеном спровођењу.

На тај начин би се обезбедио довољан избор радника производних и непроизводних струка, за послове и задатке у производним делатностима. Они би стицали одговарајућа допунска знања кроз рад у својој струци у производним делатностима која би чак могла бити предвиђена као услов за рад у непроизводним делатностима и посебно администрацији. Такво кретање радника непроизводних занимања учинило би их ближним основним односима у друштву. Тако би били укинута неки услови за репродукцију суфицитарних и непроизводних занимања.

4. Вредновање проналазаштва и стваралаштва

Проналазаштво и стваралаштво спадају у питања привредног развика, о којима се у новије време доста расправља и која су свакодневно предмет пажње. Посебно је предмет разматрања искоришћеност потенцијала које ту имамо.

Када је реч о награђивању радника за проналаске и рационализаторство, онда се показује да ту још увек има проблема. То се може видети кроз спорове код суда удруженог рада и кроз неспоразуме који као такви до нас стижу и преко средстава јавног информисања. Ради се пре свега о неспоразумима који проистичу из чињенице да самоуправним општим актом нису, или су недовољно, регулисани односи који се успостављају поводом проналазачког и новаторског рада. То доводи до тешкоћа у остваривању права радника по основу проналазаштва, новаторства и других видова стваралаштва. Показује се такође да су накнаде и награде за овај рад не ретко одређене у малим износима. Према томе, овде се поставља питање адекватне реализације одредби Закона о удруженом раду. Сви ови видови стваралаштва, нема сумње, доприносе продуктивности рада и њих треба подстицати. То је и подстицај запошљавању. Подстицање стваралаштва има дакле шири значај и трајан утицај на запошљавање.

Једнократне накнаде (а посебно у малим износима) за проналаске, рационализаторства нису довољан подстицај а нису ни у пуном складу са одредбама Закона о удруженом раду. Потребно је те накнаде пре свега нормирати и истовремено их довести у везу са дохотком који се остварује на основу датог проналаска односно унапређења. Треба такође радити на отклањању услова који доводе до тога да радници — рационализатори и проналазачи морају заштиту својих права тражити од суда, чак и онда када се ради о симболичним накнадама, што дестимулише овај вид рада и стваралаштва. То само по себи показује да још увек није схваћен значај ни домаћаји проналазаштва, рационализаторства и других видова стваралаштва за продуктивност и да се и тиме пропушта прилика стварању повољнијих услова за запошљавање.

5. Запошљавање и стамбена политика

Иницијативе за променама у стамбеној политици, у новије време израз су сагледаних потреба да се у тој области учине одговарајуће промене. Нарочито је значајно овде указати да формирање средстава за стамбену изградњу није довољно изучено са становишта остваривања утврђене политике запошљавања и проблема у њеној реализацији. У вези с тим такође треба рећи да се издвајања из дохотка за стамбену изградњу не сагледавају у свим димензијама као издвајање средстава из дохотка. Према томе треба стално имати на уму код стамбене политике да се ради о политици о расподели дохотка и праву радника које се остварује на раду и у вези са радом. Није дакле стамбена политика само задовољавање стамбених потреба и ако је то основно егзистенцијално питање. Она је у политици расподеле дохотка средстава за личне дохотке и у реализацији ча-

чела расподеле према раду једна од битних компоненти. У каквим је стварним релацијама са запошљавањем (и како утиче на запосленост и запошљавање) то је једно од питања које би захтевало посебно истраживање. У сваком случају, јасно је да стамбена политика има велики значај за запошљавање и питање је да ли се то увек на одговарајући начин има у виду. Треба рећи да повећање или смањење стамбене изградње утиче на ниво запослености, затим, да је кроз стамбену политику могуће утицати на повећање продуктивности рада, а тиме и повећање услова за запошљавање.

6. Стручност, стваралаштво и рад

Ради непрекидног повећања продуктивности рада и тиме и могућности за запошљавање потребно је стално повећање нивоа и квалитета знања. Један од начина остваривања таквих потреба јесте и масовност стручног оспособљавања. Слабости које се јављају у стручном оспособљавању нису резултат масовности (или су то само једним делом). Неадекватно знање је колико резултат неприлагођених образовних садржаја, толико и резултат недовољног стимулисања стручног образовања. Некада је довољан стимуланс била чињеница да је завршено стручно образовање не само услов, већ и гарант за добијање посла. Квалитет знања није био споран, јер он је, као што је речено, напред, био на нивоу потребе неразвијене привреде. Са модернизацијом привреде су се повећали захтеви и у погледу стручности који су, више или мање, остваривани. У међувремену се, формирала свест која је попримила карактер норме да сви који заврше стручно образовање могу добити посао и да су сви способни за посао.

Данас, међутим, сви који заврше стручно образовање не могу добити посао из економских разлога, јер постоји неподударност између оног што тражи удружени рад и профила стручно оспособљених. Дефицитарност неких струка је несумњива нерационалност. Није тако очигледна, али је несумњива, нерационалност која долази отуда што сви они који су се стручно оспособљавали, нису адекватно потребама ни квалитетно оспособљени за рад. Део тих недостатака долази отуда, што постоје неадекватности у наставним садржајима (које се покушавају отклонити), а део неадекватности потиче из незаинтересованости оних који се стручно оспособљавају да се што боље оспособе за рад за који се спремају (они сматрају довољним стицање дипломе) и слабостима у процесу образовања.

Први и трећи поменути могући узроци често су предмет пажње и настојања да се нађу адекватна решења. Заинтересованост за стручно оспособљавање није, изгледа, предмет посебних истраживања, па измиче оцени. Сматрам, међутим, да она у великој мери утиче на квалитет стручног образовања и квалитет знања. Не треба никако схватити да је то само ствар ученика, већ то зависи и од школе и друштва. У том смислу стимулисање квалитета стручног образовања има посебан значај. Због тога се овде вредновање рада у процесу стручног образовања сматра изузетно значајним како у самом процесу рада, тако и приликом првог за-

пошљавања. Радници са бољим резултатом у стручном образовању, треба да имају право да се запосле пре оних који су постигли слабије резултате у стручном образовању (који су мање радили). Утврђивање оваквог права радника учинило би да се општеважеће начело о раду, његовој вредности, значају и значењу промени и у школи на начин адекватнији савременим односима и потребама и код првог запошљавања. Све то заједно са осталим мерама учинило би да се остваре све претпоставке за повећање продуктивности рада и стварање све повољнијих услова за запошљавање. Координирање свих предузетих и нових мера, допринело би повећању квалитета стручности, стваралаштва и продуктивности рада, као услова за запошљавање и решавање проблема незапослености.

Део проблема у погледу запошљавања може се решавати променама у образовању, али један њихов део се мора решавати у процесу производње односно рада. Тако, када се ради о дефицитарним занимањима, стимулација за усмеравање ученика према дефицитарним занимањима ограниченог су домета ако се запошљавање у овим делатностима не стимулише и не учини привлачнијим него што јесте.

7. Закључне напомене

Да би се могло очекивати још веће стимулације рада у школама и путем запошљавања ради повећања могућности за запошљавање — несумњиво је потребна стимулација проналазаштва, рационализаторства и свих облика стваралаштва. Неопходно је, међутим, стимулација квалитета образовања и стручног оспособљавања свих — дакле, подизање квалитета масовног стручног оспособљавања. Све ово треба да покаже колико су образовни систем, запошљавање и односи у удруженом раду неодвојиви не само у расправљању већ и у решавању проблема запошљавања. Посебно треба овде рећи да промене усмерене на решавање проблема запошљавања треба координирати са променама у области образовања, тако да систем запошљавања утиче на квалитет стручног образовања и обрнуто и то у правцу повећања услова за запошљавање.

Познато је да се не могу успоставити идеални односи у остваривању свих елемената политике запошљавања. Треба, међутим, ићи на успостављање свих оних који су у датом моменту могући, а посебно оних који ће динамизирати процес рада а преко тога и запошљавање.

Као што је речено, посебно је важно успоставити оптималне односе стручног образовања и запошљавања. Потребно је потпуније остварити односе у којима би захтеви процеса рада утицали на стручно образовање, да би стручно образовање утицало на промене у процесу производње и рада. Тај однос већ постоји, али треба да буде доведен до нивоа који је потребан и могућ. Неопходно је због тога координирати промене у области образовања, науке и културе са променама у области запошљавања и у удруженом раду. Потребна је еластична прилагодљивост једних другима у правцу који води стваралаштву и продуктивности рада. У тој целини односа и адекватно утврђених пропорција, само су нека основна решења у области запошљавања и проблема незапослености.

SUMMARY

SEVERAL THESES ON THE PROBLEMS OF EMPLOYMENT

Employment, especially the employment of young people, is usually related to the employment policy, but in doing so, vocational training must be taken into account as an element which, to a large extent, has bearing on the solution of the problems of employment. In that respect, the author states that the question of the (financial) stimulation of vocational training is of particular significance. This stimulation cannot be reduced merely to the efforts of schools; but insists that it must consist of a system of measures. One of the more significant measures could be the conditioning of employment (the linking of employment) to the success in vocational training to a larger extent than so far. From the point of view of this problem as well as social needs in this field, a brief reference is made to the problem of the shortage of appropriately trained personnel, stressing the need for the stimulation of employment in the fields where the lack of personnel is most evident, as the solution to the problem. All this cannot be possible without a clearly defined employment policy and all the appropriate conditions (if not better) in those fields where the lack of skilled (trained) personnel is evident. It is also pointed to the significance and insufficient study of the importance of the „housing policy” (the policy of housing construction) in regard to employment. Further, the significance of research (innovations and inventions) is underlined, together with the problems which should be solved. The thesis on the significance of the „quality” (level) of skill or training for the increase in productivity and inventions — at the same time, for better employment — is elaborated. The conclusion deals with a summary of the problems touched upon in the text, emphasizing the significance of qualified vocational training, research and inventions, and their stimulation for better productivity and employment.

RÉSUMÉ

PLUSIEURS THESES RELATIVES AUX PROBLEMES DE L'EMPLOI

L'emploi, et en particulier l'emploi des personnes jeunes, est lié généralement à la politique de l'emploi, mais en outre on doit avoir en vue aussi l'acquisition des qualités professionnelles en tant qu'élément qui à un haut degré conditionne les solutions et les problèmes dans le domaine de l'emploi. Dans ce sens l'auteur considère que la question de la stimulation de l'acquisition des qualités professionnelles est particulièrement importante. Cette stimulation ne peut pas être réduite seulement à ce qui est réalisé par les écoles, ou ce qu'elles peuvent réaliser, mais cela doit être un système de mesures. Une des mesures importantes pourrait être le conditionnement de l'emploi (la liaison de l'emploi) au succès dans l'acquisition des qualités professionnelles dans une plus large mesure que cela n'est effectué actuellement. Du point de vue de ce problème et des nécessités sociales un bref exposé est formulé du problème des cadres déficitaires et on considère de même que la solution doit être recherchée dans la stimulation de l'emploi dans les professions déficitaires. Quoique la stimulation de l'acquisition des qualités professionnelles est importante pour les professions déficitaires, elle est insuffisante sans une politique déterminée concernant l'emploi et de toutes les conditions de travail dans les activités que ne peuvent assurer les techniciens nécessaires. L'attention est attirée de même sur l'importance et l'étude insuffisante de la portée de la politique d'habitation pour l'emploi. L'importance est particulièrement mise en relief des inventions et de la force créatrice — et les problèmes son indiqués qu'il faudrait résoudre. Dans le texte est ensuite développée la thèse de l'importance de la qualité du caractère professionnel pour l'augmentation de la productivité et de la force créatrice — et par là aussi pour l'emploi. Dans les observations finales est effectuée la récapitulation des conclusions exposées dans le texte et l'importance est soulignée de la formation professionnelle de qualité, de la force créatrice, et de leur stimulation, pour la productivité du travail et l'emploi.