

UTICAJ FLUKTUACIJE NA STRUKTURU RADNE SNAGE

Istraživanje u „Metalurškom kombinatu Smederevo”

U svakoj radnoj organizaciji odvija se čitav niz društvenih procesa, koji i kad su suprotni po dejstvu čine jednu relativno stabilnu celinu. Tako stabilizovana celina samo je oblik društvenih procesa, njihov spoljni izraz, tvorevina.¹ Predmet ovog rada jesu rezultati istraživanja društvenih procesa koji izazivaju i koji su posledica stalnog kretanja radnih ljudi u Metalurškom kombinatu u Smederevu, a stoje u uzročno-posledičnom odnosu. Međutim, utvrđivanje uzroka i posledica u konkretnom slučaju prepostavlja poznavanje globalnog društva i njegovih uzročno-posledičnih veza i istraživanje totaliteta društvenih pojava u okvirima koje ovaj rad nameće. Inače se jedna pojava može pričiniti uzrokom druge, a da u stvari to nije: ona može a i ne mora biti njen uzrok, može biti samo uslov (nužan, dovoljan) njenog nastanka, promene ili nestanka i, najzad, među njima može postojati uzročna ali i neuzročna veza. Ali i kad postoji uzročno-posledični odnos, uzrok i posledica nisu time razgraničeni; oni su u toj meri povezani i sleduju jedno drugom da će katkad termini „uzrok” i „posledica” moći da se upotrebljavaju uslovno — polazeći od statičkog posmatranja.

Veze utvrđene između ovih dveju grupa pojava, bilo uzročne bilo neuzročne, neće biti tretirane kao opšte veze u globalnom društvu, mada se mogu poklapati. Zato će zaključci važiti za posmatrano preduzeće.

Sem teškoća u razgraničenju uzroka i posledica, pojavljuje se i jedna teškoća druge vrste. Naime, istraživanje se odnosi na metalurški kombinat koji ima oko 3.500 radnika, od toga oko 2.900 u delu za proizvodnju, koji je u stalnom rekonstruisanju usmerenom na stvaranje gigantskog preduzeća. Time se u istraživanje uvodi nova dimenzija — perspektiva radnika: bolji uslovi rada, veći lični dohoci, rešenje stambenog pitanja, stručno obrazovanje i usavršavanje, školovanje i zapošljavanje članova porodice, relativna stabilnost u radu i dr. S druge

¹ Dr Radomir D. Lukić, Osnovi sociologije, Beograd 1965, str. 171.

strane perspektiva znači i stvaranje i razvoj prateće i pomoćne industrije, javnih, kulturnih i drugih društvenih službi. Sve to otežava razgraničenje uzroka na spoljne i unutrašnje. Spoljni uzroci su naročito maskirani, jersu inkorporirani i interiorizirani u preduzeće, te prisutni i tamo gde se to ne bi očekivalo.

Kretanje radnika (fluktuacija) može se posmatrati prema raznim obeležjima. Ovaj rad uzima za osnovu posmatranja sledeća obeležja:

1. Starost,
2. Pol,
3. Dužina radnog staža,
4. Porodično stanje,
5. Obrazovanje (stepen i vrsta),
6. Lični dohodak i raspodela po fondu zajedničke potrošnje.

Izborom ovakvih obeležja dobijaju se različite grupe radnika po godinama starosti, polu, bračnosti, obrazovanju, dohotku i dr. Podela prema ovim obeležjima je uslovna: dobijene grupe predstavljaju celinu posmatranu sa stanovišta osnovnih socijalnih obeležja i odnosa u radnoj organizaciji. Drugim rečima sadržinu rada predstavlja socijalna struktura² čiji su elementi pomenuta obeležja. U tom smislu, ne ulazeći u rasprave o različitim shvatanjima ovog pojma,³ upotrebljavaču termin struktura. Shvatanje strukture kao relativno stabilne skupine ukazuje još na činjenicu da svako posmatrano obeležje ima takođe svoje elemente, koji su u različitim međusobnim odnosima i različitim odnosima prema celini, dakle svoju strukturu. Socijalna struktura prema pomenutim obeležjima javlja se, dakle, kao složena struktura niza manje složenih struktura (obeležja). Kao što kombinat čini nehomogenu, heterogenu celinu posmatranih obeležja, slično i svako obeležje predstavlja skup heterogenih elemenata. Nehomogenost i promenljivost strukture rezultat je živilih društvenih procesa; strukture i ne postoji drukčije nego kao stalni procesi destrukturiranja i restrukturiranja.⁴ Međutim ti procesi u određenom vremenskom periodu ne menjaju prirodu, kvalitet strukture. Zato je njihovo delovanje moguće pratiti u okvirima relativno izdiferenciranih elemenata. S druge strane moguće je utvrditi sistem odnosa između elemenata i celine i između elemenata međusobno. Utvrđivanje sistema odnosa zahteva utvrđivanje međuticaja ili povezanog delovanja raznih elemenata između sebe i na celinu. Drugo lice procesa koji se odvijaju u okvirima jedne strukture odslikava se u svetlosti ekonomskih, političkih, pravnih i tehnoloških procesa. To je prirodni proces socijalnog multipliciranja i disperzije posledica društvenih procesa u neprekidnom lancu uzrokovana posledica i proizvođenju uzroka, čiji je opšti izraz dat u principu sveopšte povezanosti i uslovljenosti pojava.⁵ Međutim, što smo dalje od uzroka u uzročno-posledičnom lancu, to se manje određeni društveni procesi

² Mihailo Popović, Problemi društvene strukture, Kultura, Beograd 1967, str. 35.

³ Isto. Sens et usage du terme Structure dans les sciences humaines et sociales, UNESCO, Hague 1962.

⁴ Dr Miroslav Pečujlić, Istraživanje promena u društvenoj strukturi Jugoslavije, Projekt, IDN, Beograd 1966, str. 1—2.

⁵ Dr Petar I. Kozić, Sociologija, Naučna knjiga, Beograd 1969, str. 69.

pokazuju posledicom određenog uzroka i nose, što dalje sve više, pečat raznih uzroka. To ovom radu nameće metodološki postupak otkrivanja pre svega primarnih, osnovnih, odlučujućih uzroka, odnosno društvenih procesa koji su u najvećoj meri, ili pretežnoj, uticali na nastanak pojedinih posledica, a koji se u svesti pojedinaca pretvaraju u prve ili osnovne motive njihovog delovanja.

1. Promene u starosnoj strukturi

Uporedno proučavanje godina starosti i dužine radnog staža potvrđuje pretpostavku da dužina radnog staža u kombinatu uglavnom odgovara dužini ukupnog radnog staža, što važi osobito za mlađe radnike, a pod tom pretpostavkom može se reći da postoje sledeće relacije:

- radnom stažu do 5 godina (38,86%) odgovara starost do 25 godina (35%);
- radnom stažu 6—10 godina (22,20%) odgovara starost 26—30 godina (18,40%);
- radnom stažu 11—15 godina (17,48%) odgovara starost 31—35 godina (13%);
- radnom stažu 16—20 godina (12,11%) odgovara starost 36—40 godina (10%);
- radnom stažu 20 i više godina (9,30%) odgovara starost 40 i više godina (10%).

Mlađi radnici se lakše odlučuju na krajnji korak u rešavanju svojih statusnih pitanja — napuštanje kombinata. Iz uzorka (3/4 od ukupnog broja radnika koji su u periodu 1962—65. godine napustili kombinat) vidi se da je 1/4 radnika (25%) starih između 21—25 god., a približno 1/5 (18,4%) starih 26—30 god. Do 30 god. starosti je preko polovine (53,4%) radnika koji su otišli iz kombinata. To je otprilike jedna trećina punog penzijskog staža.

Radnici stariji od 30 godina teže se rešavaju da napuste kombinat. Tako je radnika starih 31—35 godina svega 13% među „otišlim”, radnika starih 36—40 godina svega 10%, i tako sve manji procenat.

Za proveravanje pomenutog uzorka uzeti su podaci za 1963—64. godinu. Ovi podaci pokazuju da se na uzorak može osloniti u zaključivanju: dok je u uzorku 10% „otišlih” starih do 20 god., ovde je to 9,6%; u uzorku je 25% starih 21—25 god., a ovde 26% i tako redom.

Preovlađujući motiv odlaska mlađih ljudi (do 25 god. života) iz kombinata je odlazak na odsluženje vojnog roka (za približno trećinu od ukupnog broja ljudi starih do 25 god. odnosno sa stažom do 5 godina). Malim ličnim dohotkom, porodičnim razlozima i školovanjem mlađi ljudi su jednako motivisani pri odlasku iz kombinata — po 9,6%. Međutim, motiv „mala plata” ne označava samo nezadovoljstvo ličnim dohotkom, nego ga označavaju i motivi: odlazak u rodni kraj, samovoljni prestanak rada, odlazak u drugu radnu organizaciju, u inostranstvo, u svoju struku, u privatni sektor — 25%. Može li se, dakle, reći da je odlazak mlađih ljudi motivisan uglavnom potragom za većim ličnim dohocima? Potvrđan odgovor se sam nameće.

Drugu veliku fluktuacionu grupu (22,2%) čine ljudi sa radnim stažom u kombinatu 6—10 godina, odnosno stari 26—30 godina. Izuzimajući invalidske penzionere (6,5%), koji imaju znatno više godina starosti i neočekivano kratak radni staž, i vojne obveznike (18%), mahom kvalifikovane radnike iz redovnog školovanja, fluktuacija po motivima može se lepo pratiti.

Najviše radnika iz ove grupe odlazi u rodni kraj (12,6%). Razlozi odlaska su različiti: porodični (pomoć roditeljima, neraskinute veze duhovnog i materijalnog karaktera, brak itd.), podjednaki uslovi života i tamo i ovde, vraćanje posle završenog školovanja i početnog materijalnog obezbeđenja, mentalitet ljudi i drugo.

Mali lični dohoci i loši uslovi rada motivišu ljude u 9%, nerešeno stambeno pitanje 7%, porodični razlozi i samovoljan odlazak po 6,5%, gašenje pogona 6%, odlazak na rad u inostranstvu 5,8%, dalje školovanje — 5%. Preostalih 13,5% ispunjava 8 različitih motiva.

Radnici sa radnim stažom 11—15 godina čine 17,48% fluktuiranih radnika. Dve trećine od njih otišlo je u posmatranom periodu u penziju, uglavnom invalidsku (37%). To je posledica rada pod neobično teškim i iscrpljujućim uslovima (visoke temperature, prašina, štetni gasovi, buka itd.). Crna metalurgija ovakvog stepena opremljenosti rano počinje naplatu svog crnog danka.

Značajnije motive odlaska predstavljaju još: odlazak u rodni kraj — 12,5%, mali lični dohodak i loši uslovi rada — 10%, porodični razlozi — 10% i nerešeno stambeno pitanje — 6,5%, dok ostalih blizu 20% ispunjava 11 raznih motiva.

Bogatstvo motiva odlaska iz kombinata ne karakteriše grupu radnika sa 16—20 godina radnog staža. Među motivima dominira odlazak u penziju — dve trećine od ukupnog broja radnika. U invalidsku penziju odlazi čak polovina od ukupnog broja radnika ove grupe — 49,3%, a u starosnu — 14,6%. Ovu poražavajuću činjenicu čini poraznjom narednih 18% ljudi koji odlaze u rodni kraj velikim delom zato da bi izbegli posledice teškog rada.

Još je dominantniji motiv „penzija“ u grupi radnika sa radnim stažom dužim od 20 godina — oko 70% odlazi u invalidsku i starosnu penziju. Petinu grupe čine radnici koji odlaze u rodni kraj. Motivi se iscrpljuju odlascima zbog male plate, porodičnih razloga i stambenih problema.

Posmatrano u celini, da li kolektiv demografski stari ili se podmlađuje? U posmatranom periodu kolektiv se stalno „podmlađuje“, zahvaljujući najviše tzv. unutrašnjoj fluktuaciji, koja iznosi i do 80% (1963/4) za radnike do 30 godina starosti. Ali to još ne znači i da se zaista „podmladio“. U prelomnoj 1965. godini to se vidi najjasnije: u prvoj polovini godine kolektiv se unutrašnjom fluktuacijom „podmladio“ za 639 godina, ali je prirodnim putem za isto vreme „ostario“ 1428 godina. Tek uvođenjem u analizu jednog novog podatka slika postaje jasnija. Naime, kolektiv je demografski stario prostim protekom vremena, demografski se podmlađivao fluktuacijom, ali je njegova ukupna starost zavisila od odnosa spoljne i unutrašnje fluktuacije. U posmatranom slučaju učinkovita fluktuacija odnosila se prema spoljnoj kao 1:2,5, te je kolektiv

demografski stario, iako je prosečna starost radnika došlih u kolektiv iznosila oko 25 i po godina, što je za 9 godina manje od prosečne starosti u kolektivu. Tek kad je spoljna fluktuacija naglo povećana posle zakonske obaveze kolektiva na prijem pripravnika, počela je naglijе da opada demografska starost kolektiva i u 1968. je pala na 32, a u 1969. ispod 30 godina.

2. Fluktuacija i dužina radnog staža

Postoji uzajamna veza između fluktuacije i radnog staža. Zavisno od dužine radnog staža nastaju i posledice koje rad i druge okolnosti uslovljavaju, a čiji je krajnji izraz spoljna fluktuacija. Koje su to okolnosti koje motiviraju ljudе na odlazak iz kolektiva? U uzorku iz perioda 1962/65. motivi se mogu rangirati po broju motiviranih, te će dalje izlaganje pratiti fluktuaciju po rangu motiva.

I — odlazak u penziju

Među ukupno 20 različitih motiva najizrazitiji je motiv odlaska u penziju. Ovakvim prinudnim odlaskom motivirana je jedna četvrtina svih radnika koji su u četiri posmatrane godine napustili preduzeće.

Invalidnošću je pogodeno 37% ljudi sa radnim stažom 11—15 godina i čak 49,3% ljudi sa radnim stažom 16—20 godina. To je nesumnjivo posledica rada pod veoma teškim uslovima — velika fizička naprezanja u prostorijama sa visokom temperaturom i mnogo prašine i buke. Te teške uslove mere zaštite na radu (ranije HTZ) ne mogu otkloniti. Otuda pitanje glasi: raditi pod ovakvim uslovima ili uopšte ne raditi? Ustvari dileme nema, jer proizvodnja se mora održati i jedini izlaz je modernizacija proizvodnje. Proces proizvodnje se zaista modernizuje i time se olakšava rad, ali posledice prethodnog rada su neizbrisive. S druge strane, modernizacijom proizvodnje menja se i kvalifikaciona i psihološka struktura radnika za nova radna mesta, a pitanje šta sa postojećim a neodgovarajućim radnicima zahteva odgovor kroz mnoga i različita rešenja. Nešto je drukčije sa radnicima koji odlaze u starosnu penziju. Njihovim odlaskom preduzeće se oslobađa mnogih problema, mada ne svih (školovanje i rad članova porodice, sa svim pratećim problemima takve politike „socijale“).

Zabrinjava i činjenica što 9,9% radnika čiji radni staž iznosi manje od 5 godina odlazi u invalidsku penziju, a 4,7% je takvih sa stažom 6—10 godina u preduzeću. To su ljudi koji su u preduzeće primljeni kad više nisu bili mladi, a radili su na teškim fizičkim poslovima. To su manhom nekvalifikovani radnici, a njih prate i mali lični dohoci i male penzije.

Najmanje je invalida rada u grupi preko 20 godina radnog staža — 12,6% svih invalida. Najviše je invalida sa 10—20 godina radnog staža — 72,3% svih invalida.

Pogled na strukturu otišlih u penziju tokom četiri godine posmatranja ukazuje na novu socijalnu i kadrovsку dimenziju problema. Ta-

ko, na primer, dok je u prvoj godini posmatranja u invalidsku penziju otišlo samo 6 radnika, sledeće godine je taj broj udvostručen, naredne čak udvanaestorostručen, da bi u četvrtoj godini posmatranja (1965.) bio čak 20 puta veći nego u prvoj, tj. 123 radnika. To je jedna trećina svih fluktuiranih radnika u toj godini, ili desetina(!) fluktuiranih u sve četiri godine posmatranja. Dodajmo još da za prvih 6 meseci 1966. invalidski penzioneri čine petinu svih fluktuiranih.

Ovakav neprirodan porast invalidskih penzionera je rezultat administrativnih mera, ma koliko to čudno zvučalo, ili dogovora odgovornih službi preduzeća i komunalnog zavoda za socijalno osiguranje. Da iznenadenje bude veće, ovaj dogovor nije grešan kao što izgleda: trebalo je ove ljude ranije poslati u invalidsku penziju. Jer, u preduzeću su oni imali za dužnost da primaju platu. Kolektiv se s tim pomirio i odredio im pristojna primanja. Doduše, time se nije odgovorilo na pitanje u kojoj meri preduzeće treba da rešava socijalne probleme svojih i ne samo svojih radnika, a u kojoj meri sistem socijalnog osiguranja sme, ako sme, da se odvoji od osiguranika. Šta više, odnosi preduzeće — zavod nisu ovime sređeni. Niti mogu biti sređeni ako je to odnos samo konkretnog preduzeća, konkretnog zavoda, jer je u pitanju sistem i pojedinačni slučaj u sistemu.

Odlazak u starosnu penziju u periodu 1962/65. ne izaziva ni takve ni tolike probleme kao odlazak u invalidsku penziju.

II — Odlazak na odsluženje vojne obaveze

Na odsluženje vojnog roka odlaze uglavnom radnici koji imaju do 5 godina radnog staža u preduzeću — 71,5% svih obveznika. Sa dužim radnim stažom odlazi 28,5%.

Među raznim motivima odlazak u JNA učestvuje sa 14,8%. To znači da tolikom broju mlađih ljudi treba obezbediti posao — čuvati radno mesto — posle 12 ili 18 meseci odsustvovanja sa rada. Istina ranije ta obaveza nije pravno postojala — do 8. 4. 1965. — ali je to bila moralna obaveza, a preduzeće je nije izbegavalo.

Vojni obveznici su dvosekli mač u kadrovsко-socijalnoj politici. Prvo, zato što su to uglavnom kvalifikovani mlađi ljudi (KV, SS, VS) čijih se usluga preduzeće lišava za duži period. Drugo, što je za popunjavanje njihovih (kvalifikovanih) radnih mesta to kratak period — kvalifikovani ljudi izbegavaju da se zapošljavaju na 12 ili 18 meseci. I treće, što iz prethodnog razloga se primaju radnici na neodređeno vreme i treba onda odjednom naći radna mesta i za ljude koji se vraćaju iz armije.

III — odlazak u rodni kraj

Izgleda da ovaj motiv nije pod uticajem dužine radnog staža — ljudi podjednako odlaze iz preduzeća u svim godinama staža. Time problem još nije rešen. Jer, šta motivira 11% svih fluktuiranih na odlazak u rodni kraj? Očigledno je da je ovaj motiv samo prevagnuo izme-

đu ostalih motiva (recimo: porodični, stambeni, emocionalni i dr.). Na takav zaključak ukazuje i to što je sve manje ljudi motivirano rodnim krajem za odlazak iz preduzeća: 1962. — 57 radnika, 1963. — 31, 1964. — 35 i 1965. — 13 radnika. Najzad, 1966. godine takav motiv odlaska se i ne pojavljuje. Možda ovi podaci ukazuju na prestanak „romantičnog liberalizma” u izboru rada: postaje sve teže zaposliti se, a životni standard sve više zavisi od rada i čovek dva put razmisli pre nego što raskeče radni odnos. U prilog ove teze mogu ići i drugi razlozi, što će se videti posmatranjem drugih motiva.

IV — mali lični dohodak, loši uslovi rada

Mali lični dohodak i loši uslovi rada mogu se posmatrati i kao dva motiva. Najčešće, međutim, ovi termini izražavaju dva lica jedne pojave: mali lični dohodak za postojeće uslove rada. Ovime se ukazuje na srodnost dvaju motiva, a ne tvrdi se da ti motivi nemaju razlike.

Malim ličnim dohotkom i lošim uslovima rada motiviralo je svoj odlazak 7,9% svih fluktuiranih. Međutim, ovaj procenat opada sa godinama radnog staža u preduzeću. Ljudi dok su mladi mogu više tražiti bolje „mesto pod suncem”. Nisu samo u pitanju sloboda, beskompromisnost ili karakter mladog čoveka. U pitanju su i docnije stečene obaveze (i prava) prema porodici, prema kolektivu i dr. Ti odnosi se ne mogu lakomisleno raskidati. Sem toga, postoji kod starijih izvesna sigurnost u kuću u kojoj su toliko godina proveli, a neizvesnost u novoj sredini. Rezultat je jasan — ko se ptica boji žito ne seje — dve trećine motiviranih su radnici sa manje od 10 godina radnog staža u preduzeću.

Broj motiviranih opada po godinama, naročito od 1963, iako fluktuacija u celini raste. S obzirom na porast ličnih dohodaka može se reći da je broj motiviranih manji zato što je lični dohodak veći, osobito veći od ličnog dohotka u drugim radnim organizacijama u Smederevu.

Neophodno je reći da svi radnici koji odlaze iz preduzeća zbog malog ličnog dohotka (i loših uslova rada) nisu obuhvaćeni ovim motivom. Oni su delimično obuhvaćeni i motivima: porodični razlozi, stambeni problemi, samovoljan prestanak rada, odlazak u drugu radnu organizaciju, u privatni sektor i u inostranstvo. U nekom manje bogatom izboru motiva moguće je da bi se to sasvim lepo videlo.

V — porodični razlozi

Ovo je jedan od najkompleksnijih motiva. U njemu su sadržani i mali lični dohodak (da bi se izdržavala porodica, pogotovo ako se deca školuju na strani, nezaposlenost bračnog druga ili člana porodice itd.), i nerezeno stambeno pitanje (odnosno bolje stambeno rešenje van kombinata), i seoba, i odlazak u inostranstvo, i samovoljno napuštanje preduzeća i šta sve ne. I zaista svi ovi motivi prelамaju kroz porodicu i u izvesnom trenutku dobijaju snagu najjačeg, odlučujućeg motiva — porodični razlozi.

Porodični razlozi najviše motivišu ljudi sa manje od 5 god. radnog staža u preduzeću. To su mahom ljudi koji ni u radnoj organizaciji ne bi rešili porodična pitanja. Njih ima 41,87% od svih motiviranih.

Ne mali je broj radnika sa 6—15 godina radnog staža koji odlaze iz porodičnih razloga. Da li su u pitanju ljudi koji nisu uspeli da reše porodične probleme, ili se iza ovog motiva kriju drugi razlozi, pravi motivi?

U periodu od četiri zadnje godine ljudi su se različito motivirali porodičnim razlozima: najpre 9, zatim 7, onda odjednog 54 u 1963. godini, pa 15 u narednoj godini i samo četiri u prvoj polovini 1966. (i to sa radnim stažom do 5 godina).

VI — stambeni problemi

Što ljudi odlaze iz drugih razloga može se smatrati ozbiljnim problemima, a odlazak zbog nerešenog stambenog pitanja je jedan od najozbiljnijih problema, egzistencijalnih. To je krajnji korak ljudi koji su prešli preko mnogo čega — i preko visine ličnog dohotka, i preko loših uslova rada, i preko nezadovoljavajućih kadrovske rešenja, i preko organizacionih i drugih pitanja — ali preko minimuma životnih uslova nisu mogli preći. Iako stambeni problemi učestvuju u fluktuaciji sa 5,2%, situacija je, u stvari, mnogo ozbiljnija. Jer, samo kad bi time mogli rešiti svoje stambene probleme, mnogi ljudi bi otišli iz kombinata.

Koji su to ljudi što odlaze iz kombinata iz stambenih razloga? To su uglavnom kvalifikovani ljudi različitog stepena kvalifikacije, ljudi koji su obezbedili stan na drugom mestu ili imaju izgleda da ga obezbede. Zna se da ljudi sa višim kvalifikacijama imaju prvenstvo u raspodeli stanova. Na tzv. „tržištu radne snage” njih je manje i zato se moraju privući povoljnijim uslovima. Pod povoljnijim uslovima podrazumevaju se uslovi povoljniji nego za ljudi nižih kvalifikacija, a ne neki preterano povoljni uslovi sa stamovišta potrebe radnih ljudi. Ali, pošto se ni svima sa višim kvalifikacijama stanovi ne mogu obezrediti — ljudi čekaju. Posle kraćeg ili dužeg čekanja njihovom strpljenju je kraj i oni, posle više bezuspešnih pokušaja da stan dobiju, odlaze.

Odlaze najviše mladi ljudi, ljudi koji imaju izgleda i van preduzeća i koji smatraju da su pristojno vreme čekali — do 5 godina staža njih je 36,8%, do 10 godina ih je 30,8%, a između 10 i 15 godina ih je 21,5%. Pri svem tom nije za njih najvažniji kriterij socijalna potreba; ima i stambeno ugroženijih. Kriterij je kvalifikacija, dignuta u svesti na stepen korisnosti kombinatu: što više kvalifikacija, to veća korisnost, to veća potreba preduzeću, to manja konkurenca takvih kadrova, to veći zahtevi za stanovima.

U godinama kad su izgledi za dobijanje stana bili minimalni ljudi su se lakše rešavali da odu iz kombinata (1963/64), a sa većim izgledima da će stan dobiti opada stepen motivacije odlaska zbog nerešenog stambenog pitanja (1965. i dalje), a perspektiva dobija snagu žive stvarnosti.

VII — samovoljni prestanak rada

Dva su razloga preovlađujuća u ovom motivu. Prvi je što neki ljudi nikad nisu ni imali ozbiljnu namjeru da rade u kombinatu — bilo zato što nemaju radne kulture, bilo zato što im to i nije neophodno. Drugi razlog je formalne prirode: umesto da čekaju protek redovnog otkaznog ili istupnog roka, u slučaju kad ne mogu sporazumno raskinuti radni odnos, — ljudi po svojoj volji raskidaju radni odnos.

Ovaj način odlaska iz kombinata koriste pretežno mlađi ljudi, odnosno ljudi sa kraćim radnim stažom: do 5 godina njih je 56%, do 10 godina — 31,4%, do 15 godina — 11,2%, a preko 15 godina samo 3,2%. Gledajući celokupnu fluktuaciju po dužini radnog staža u kombinatu: u grupi do 5 godina samovoljno odlazi 7% od svih motiviranih, u grupi do 10 godina — 6,5 i preko toga ukupno 4,6%.

U posmatranom periodu vidi se povećanje broja ljudi koji odlaze sa ovim motivom. Tek od 1965. godine počinje taj broj da opada, kao posledica sve veće konkurenциje za zapošljavanje, odnosno velike ponude a male tražnje radne snage.

Samovoljan raskid radnog odnosa je pravni pojam, iako sa određenim socijalnim prizvukom. Zato bi trebalo ispitati koji se to socijalni momenti nalaze iza pravne fasade. Na početku razmatranja ovog problema već je pomenuto: nedostatak radne kulture, neperspektivnost, nepostojanje potreba za takvim radom. Dodajmo još: nesređeni odnosi tih ljudi i jednog dela kolektiva, izraženi poglavito kroz lični dohodak, kadrovska kretanja, zajednički interesi itd.

VIII—IX dalje školovanje

Čovek može živeti na različite načine, zadovoljavajući manje ili više svojih potreba u manjoj ili većoj meri, kako društvenih tako i ličnih. Prema dosadašnjim društvenim kretanjima ljudi uviđaju da bolje životne uslove mogu ostvariti prvenstveno postizanjem vrednijih rezultata rada. A vredniji rezultati rada postižu se ulaganjem određenih napora i znanja u rad. Zbog najefikasnijeg načina za sticanje znanja putem učenja, ljudi odlaze na dalje školovanje. Doduše u kombinatu postoji dobro uhodan i organizovan sistem stručnog obrazovanja odnosno upućivanja na stručno obrazovanje. Međutim ovi sistemi ne „pokrivaju” sve potrebe radnika i oni onda raskidaju radni odnos radi odlaska na dalje školovanje u 4,6%. Mahom odlaze na školovanje ljudi sa kraćim radnim stažom: do 5 godina 72%, a do 10 godina daljih 25%. To su ljudi koji su „bliži” školi, bez obaveza porodične i druge prirode, najzad ljudi koji još imaju dovoljno ambicija.

U posmatranom periodu učešće motiviranih školovanjem u fluktuaciji opada, što je rezultat povećane brige kolektiva da se drugim putevima ljudima omogući školovanje (kreditiranjem ili raznim oblicima beneficiranja lica koja se školuju iz redovnog radnog odnosa i dr.).

VIII—IX gašenje pogona

Za radne ljude i za kolektiv veoma je bolno saznanje da kolektiv može opstati jedino modernizacijom preduzeća koja ostavlja ljude bez posla. A čovek bez posla — to je gomila ličnih, porodičnih i društvenih problema, naročito u eri kad armija nezaposlenih pokazuje svoje bespomoćno lice. Da bi se izbeglo „izbacivanje na ulicu” traže se sve mogućnosti čiji je zajednički imenitelj da se ostane u kombinatu „do boljih dana”. Međutim, to traganje ne daje uvek pozitivne rezultate i jedan deo radnika dobija otkaz. Takav slučaj je „gašenje” stare valjaonice u Železari 1965, odnosno njen prestanak sa radom. Valja istaći da je velikom broju ljudi posao obezbeden u drugim radnim organizacijama, ali problem je ipak rođen, a ne ukinut.

X — odlazak u drugu radnu organizaciju

Ovaj motiv krije, u stvari, nezadovoljstvo ličnim dohotkom, uslovima rada i dr. Ovim razlogom motivirano je 75% ljudi čiji radni staž ne prelazi 5 godina.

Zadnjih godina ovo je prilično čest motiv, što je delom u vezi sa napuštanjem „džentlmenskog sporazuma” da preduzeća sa jedne iste teritorije neće primati radnike koji su radili u drugom preduzeću na istoj teritoriji (smederevskoj).

XI—XIII

Ovaj rang imaju motivi odlaska u privatni sektor, otkaz preduzeća i odlazak na rad u inostranstvo, ali i oni čine samo 2,3—3% ukupno fluktuiranih.

Veću pažnju zaslužuje motiv odlaska na rad u inostranstvo, koji se pojavljuje 1965. godine, ali se proteže do današnjih dana.

Ostali motivi

Učešće ostalih motiva u fluktuaciji je minimalno. Iznosi od 0,1 do 1,2%. Evo kako izgledaju prema veličini učešća u ukupnoj masi: seoba, profesionalna rehabilitacija — 0,6%, zdravstveni razlozi 0,4, loši međuljudski odnosi 0,3, odlazak u struku 0,2, izdržavanje kazne 0,2 i odlazak na radnu akciju — autoput 0,1%.

3. Promene u polnoj strukturi

U posmatranom periodu učešće žena u fluktuaciji iznosi nepunih 8,6% ili 1:11,6 — što je manje od odnosa prema ukupnom broju radnika. To je rezultat u prvom redu malog broja žena u odnosu na ukupan broj radnika, a zatim i „vezanih” motiva — odlaska žena čiji muževi odlaze iz preduzeća. Odnos broja žena prema broju muškaraca je 1:8, ali treba odmah reći da je taj odnos tehnološki a ne kadrovski

uslovjen. Naime, pogoni sa teškim radnim uslovima i rad u smenama zatvaraju tehnološka i socijalna vrata pred ženama. Žene rade uglavnom na poslovima za koje se traži niža ili srednja stručna spremna. To su daktilografski, tzv. opšti, komercijalni, finansijsko-knjigovodstveni, laboratorijski i tehnički poslovi. Drugu veliku grupu žene formiraju na poslovima za koje se traži viša ili visoka stručna spremna. U lepezi zvanja od NK do VK žena je vrlo malo i tada su na tzv. uslužnim poslovima (čišćenje prostorija, bife restoran i sl.).

Veća unutrašnja fluktuacija žena počinje tek 1968. sa stvaranjem tehnoloških mogućnosti za lakši fizički rad, odnosno izgradnjom novih pogona u kojima preovlađuje automatizacija — koja zahteva stručni i stvaralački rad. Na takvim poslovima postepeno se briše razlika između tzv. muških i ženskih zanimanja. Takođe su značajne posledice i demografsko podmladivanje i poboljšanje kvalifikacione strukture.

Novim položajem žene u radu i stvaranju društvenih odnosa menja se i porodica, koja sve više postaje industrijska. Menjanju se i tradicionalni odnosi — stari se kidaju i stvaraju novi.

4. Promene u kvalifikacionoj strukturi

Osnovni problem fluktuacije nije prosta promena određenog broja ljudi i teškoće koje u vezi s tim nastaju. Osnovni problem fluktuacije je promena kvalifikacione strukture da bi se zadovoljili zahtevi nove tehnologije. Ne bi se moglo reći da se kvalifikaciona struktura menjala radikalno koliko je bilo moguće u proizvodnim jedinicama kombinata. Struktura se ipak menjala većim odlivom NK radnika i većim prilivom KV, SS i VS radnika. Pogoršanje u kvalifikacionoj strukturi može se zapaziti privremeno u kategoriji VK radnika, a stalno u kategoriji PK radnika, gde je odliv veći od priliva.

Vidi se, pre svega, da se održava prevelik broj ljudi bez kvalifikacija i ljudi sa nižom stručnom spremom. Iako su potrebe za NK i NS radnicima male (6—7%), takvi radnici čine redovno više od polovine ukupnog broja radnika. Da to ne bi bila jedina nevolja — ti radnici rade uglavnom na radnim mestima za koje su potrebne veće kvalifikacije. Oni zatvaraju vrata kvalifikovanim kadrovima i ovi odlaze u većem broju nego što bi se želete.

Relativno je jasno kako i zašto ljudi sa nižim kvalifikacijama odlaze. Manje je jasno zašto se njihov odlazak ne koristi za poboljšanje kvalifikacione strukture. Nekih razloga ima: nekvalifikovani radnici su primani više od drugih na rad na određeno vreme — do 3 meseca; proizvodni zadaci nisu dovoljno definisani; nema odgovarajuće analitičke procene radnih mesta.

Činjenice navode na bizarne zaključke: ili ovakva kvalifikaciona struktura ne odgovara ili su potrebe za kadrovima sa višim kvalifikacijama predimenzionirane i treba ih uskladiti sa stvarnim stanjem. U prvom slučaju kvalifikacionu strukturu treba menjati i tri navedena razloga nisu tri dovoljna razloga. U drugom slučaju treba otvoreno proklamovati da je preduzeće potrebno, recimo po 1962. godini: 1483 (a ne 119) NK, 193 (a ne 702) PK, 836 (a ne 1428) KV, 249 (a ne 452) VK, 248 (a ne 74) NS, 160 (a ne 295) SS i 51 (a ne 90) VS radnika. Ili u 1968.

godini: 900 (135) NK, 107 (430) PK, 1060 (1310) KV, 300 (437) VK, 79 (115) VS, 427 (51) NS radnika.

Otvoreni su problemi stvarnih i tzv. priznatih kvalifikacija, raspodеле prema kvalifikacijama, mestu u procesu rada, stambeni i obrazovni problemi, mogućnosti napretka i razvoja preduzeća i drugi koji se zasnivaju na rešenju kvalifikacione strukture, ali od kojih i zavisi rešenje kvalifikacione strukture.

U kom su stepenu zadovoljene potrebe za radnicima određenih stručnih profila? Potrebe za NK radnicima bile su zadovoljene 1962. godine sa 123%₀, 1965. — 75%₀, a 1968. — 200%₀. Potrebe za PK radnicima bile su zadovoljene: 1962. — 27,5%₀, 1965. — 52,2%₀, a 1968. — 25%₀. U istim godinama zadovoljenost KV radnika kreće se od 58%₀, preko 49,6%₀ do 81%₀. Međutim, najgore sa VK radnicima kojih 1965. ima samo 37,3%₀ od potrebnog broja, a 1968. nepunih 69%₀. Situacija sa NS kadrom nije tako poražavajuća kao sa NK, ali je ipak dvostruko veći broj takvih radnika nego što je potrebno. U isto vreme potrebe za radnicima sa srednjom i visokom stručnom spremom samo su upola zadovoljene, odnosno 1968. sa 68,7%₀ SS i 78,5%₀ VS. Šta više, molbe radnika sa srednjim obrazovanjem u tom periodu se odbacuju. Odbijaju se čak i kandidati koje je preduzeće školovalo.

Ako se kroz fluktuaciju kvalifikaciona struktura ne popravlja dovoljno radikalno, to se ne može reći za starosnu strukturu. Doduše, ako je dobro što dosta starijih radnika koji odlaze čine NK radnici, jer se s njima i inače ne može razvijati preduzeće, nije dobro što su mnogi mlađi ljudi nekvalifikovani, jer to i proizvodnji, i raspodeli, i razvoju preduzeća i obrazovanju radnika oduzima mnogo napora, vremena i sredstava. Upravo nekvalifikovani radnici mlađi od 30 godina života učestvuju sa 20%₀, a mlađi od 45 godina čak sa 80%₀ u strukturi NK.

5. Promene u porodičnoj strukturi

U posmatranom periodu spoljna fluktuacija pokazuje da je 22,4%₀ radnika koji još nisu zasnovali porodicu, a da je preduzeće napustilo 77,6%₀ oženjenih odnosno udatih. To znači da porodice ne predstavljaju veliku smetnju fluktuaciji. Šta više kad se zna da 14,8%₀ čine mladići koji odlaze na odsluženje ili dosluženje vojnog roka, slika se upotpunuje. Sem toga 1/4 fluktuiranih čine penzioneri, a porodični razlozi motiviraju tek svakog dvadesetog radnika. Ovde nije reč o porodicama zasnovanim na faktičkim brakovima, koje su u priličnoj meri stabilne, nego o porodicama zasnovanim na pravnim brakovima. Analiza nije utoliko potpuna, ali u ukupnoj masi ovakve porodice su zanemarljivo malo zastupljene.

Veličina porodice nije od posebnog uticaja na fluktuaciju i obratno. Veze između radnika koji odlaze iz kombinata ili u njega dolaze, lične su prirode. Radnik je stožer od koga jedna veza ide prema izvoru njegovog socijalno-materijalnog položaja, a druga ide prema porodici. Prekid veze sa jednim izvorom nastaje tek kad je moguće uspostaviti drugu takvu ili bolju vezu, čime se porodična veza ne potresa u velikoj meri. Potresi u porodičnoj vezi nastaju samo tamo gde porodica ima

interesa da radnik ne prekida radnopravnu vezu sa kombinatom zato što mu omogućuje zapošljavanje ili stipendiranje članova porodice.

Analiza porodične strukture zasniva se na uzorku koji čine 2/3 radnika-roditelja u proizvodnom delu kombinata (1966.). Odatle se zaključuje da preovlađuju četvoročlane (960) i tročlane porodice (770). Posmatranjem kvalifikacione strukture i veličine porodice dolazimo do podataka da radnici koji rade na radnim mestima kvalifikovanih radnika imaju polovinu od ukupnog broja dece i to gotovo ravnomerno u svim posmatranim kategorijama (I sa 1 detetom, II sa 2 dece, III sa 3 dece i IV sa 4 i više dece). Drugu po veličini grupu (25%) čine radnici koji rade na VK radnim mestima, ali njihovo učešće među porodicama sa troje i više dece naglo opada. Još drastičnije je kod radnika sa srednjom i višom ili visokom stručnom spremom koje nalazimo (sa jednim izuzetkom) samo u prvim dvema kategorijama. Kad se podatak o broju dece radnika koji rade na KV i VK radnim mestima dovede u vezu sa podatkom o njihovoj stvarnoj stručnoj spremi, onda je zaključak: visina stručne spreme roditelja obrnutu je proporcionalna broju njihove dece.

6. Promene u strukturi dohotka

U posmatranom periodu (1962—68.) promene u strukturi dohotka mogu se pratiti prema ličnom dohotku i prema dohotku iz fonda zajedničke potrošnje.

Promene u ličnom dohotku bile su, uglavnom, linearne, ali sa stalnim pomeranjem težišta u korist najnižih kvalifikacija. Koeficijent porasta ličnih dohodaka je najveći kod PK — 3,3, NS — 3,28 i NK — 3,27, najmanji kod VS — 2,62, a približan kod ostalih kategorija — oko 3. Na kraju perioda posmatranja odnos između raznih kvalifikacija je približno 1:1,2, između VK i KV je 1:1,44 a između VS i SS je 1:1,67. Ovako velika razlika između VS i VK prema ostalima posledica je regrutovanja rukovodećeg kadra iz reda VK i VS, čiji lični dohodak premaša samo njihovu stručnost. Razlika je, dakle, iz funkcije rukovođenja, a ne iz funkcije stručnosti.

„Dohodak” iz fonda zajedničke potrošnje je sasvim u korist radnika sa višim kvalifikacijama. Ostvaruje se pretežno na tri načina: prvo, stanove od kombinata dobijaju gotovo isključivo KV, VK, SS i VS radnici, a među njima prvenstveno VS i VK radnici; drugo, kredite za individualnu stambenu izgradnju pod vrlo povoljnim uslovima dobijaju takođe radnici sa kvalifikacijama, pretežno višim i treće, razne vrste povlastica za godišnji odmor najviše koriste radnici sa višim kvalifikacijama iako se one dobijaju iz zajedničkog rada.

Struktura svih ovih vrsta „dohodaka” uticala je manje na spoljnu fluktuaciju zato što je u čitavoj zemlji uglavnom ista socijalna klima, te se spoljnom fluktuacijom ništa radikalno ne menja. Veći uticaj se opaža u fluktuaciji radnika po stručnosti i radnim mestima i to na taj način što se radnici redovno i vanredno školuju da bi stekli iste startne pozicije u raspodeli ne samo ličnih dohodaka, nego i društvene moći uopšte u kolektivu.

ZAKLJUČAK

Fluktuacija radne snage nastaje iz dve vrste uzroka — spoljnih i unutrašnjih. Spoljni uzroci su oni koji nisu proizvod radne sredine, a unutrašnji su uzroci proizvod radne sredine odnosno posmatranog kombinata. Obe vrste se međusobno prožimaju na taj način što se spoljni uzroci interioziraju a unutrašnji eksterioziraju.

Struktura radne snage je od najvećeg uticaja na fluktuaciju, a pojedini njeni elementi imaju različit uticaj. Naročito se oseća uticaj ekonomskih faktora, koji predstavljaju prizmu kroz koju se prelамaju, u krajnjoj liniji, svi ostali faktori.

S druge strane, fluktuacija utiče na strukturu radne snage, menjajući je stalno po posmatranim obeležjima. Fluktuacijom izmenjena struktura povratno deluje na fluktuaciju.

Kad se pojedini elementi strukture probiju u prvi red činilaca koji uslovljavaju fluktuaciju, onda se prelамaju u svesti radnika kao motivi fluktuacije.

Motivi fluktuacije su različiti po svom značaju i posledicama. Fluktuacija se nikad ne pokazuje kao rezultat jednog motiva, ali se motivi mogu rangirati i može se odrediti odlučujući motiv, reprezentativan, sa s jakim primesama drugih motiva.

Uticaj fluktuacije na strukturu radne snage, i obrnuto, nije uvek neposredan ni jasno vidljiv. Postoji čitav sistem osobito dobro prikrivenog posrednog uticaja. U sistemu posrednog uticaja postoji niz relativno nezavisnih nusproizvoda. Takođe i fluktuacija i struktura radne snage utičući međusobno jedna na drugu utiču i na promenu drugih pojava.

Dragan Stanimirović

L'INFLUENCE DE LA FLUCTUATION SUR LA STRUCTURE DE LA MAIN D'OEUVRE

— Recherches dans le „Combinat métallurgique de Smederevo” —

RÉSUMÉ

L'influence de la fluctuation sur la structure de la main d'œuvre est présentée dans cette étude à la lumière des changements notés dans un certain nombre de caractéristiques fondamentales: âge, sexe, durée du stage de travail, état civil, degré et genre d'instruction et participation à la répartition du revenu. Chacune de ces caractéristiques constitue les éléments de la structure sociale dont les changements sont étudiés. Et cela, non seulement parce que la structure de la main d'œuvre changeait en fonction de la fluctuation, mais parce que la fluctuation de la main d'œuvre changeait, elle aussi, en fonction de sa structure.

Les changements les plus accentués peuvent être notés dans la structure par âge. Au cours de la période envisagée, la limite d'âge a baissé de 34,5 à au-dessous de 30 ans. Le principal changement a été provoqué par la fluctua-

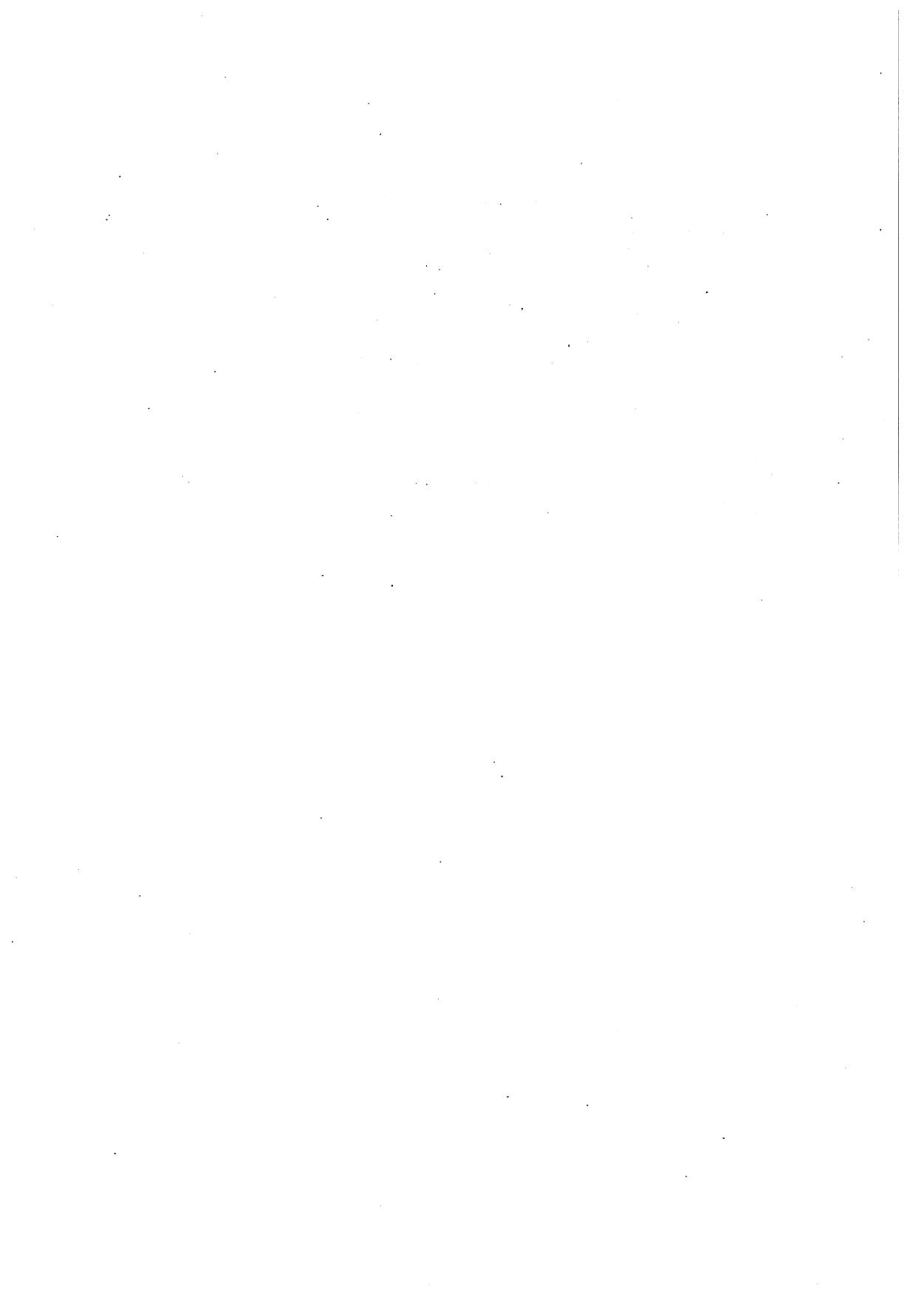
tion interne, du fait que les ouvries âgées quittent l'entreprise en question plus vite qu'ils n'y arrivent. La situation est inverse en ce qui concerne les jeunes ouvriers. Cependant, ce sont les jeunes ouvriers qui participent dans la plus grande mesure à la fluctuation globale — avec 53,4% pour les ouvriers de moins de 30 ans et un stage de travail au-dessous de 10 ans.

Les motifs de la fluctuation sont de divers ordres. La mise en retraite et l'appel sous les drapeaux en sont la raison la plus fréquente. Les autres mobiles importants sont les départs de travailleurs dans leurs concrètes natales respectives, les revenus individuels peu élevés et les mauvaises conditions du travail, les problèmes de famille et d'habitation.

La fluctuation de la main d'œuvre féminine est moins intense par rapport à la participation des femmes au nombre total des ouvriers, du fait notamment que leurs époux travaillent dans le même combinat.

Les changements les plus importants sont ceux notés dans l'amélioration de la structure des qualifications, à la suite de la fluctuation extérieure considérable d'ouvriers âgés non qualifiés et de la fluctuation intérieure accentuée d'ouvriers qualifiés.

Aucune influence notable de la fluctuation n'a pu être constatée sur la structure des familles et celle de la répartition. On note plutôt une forte influence du degré d'instruction sur la taille de la famille, le degré d'instruction étant en proportion inverse avec la taille de la famille, ainsi que sur la participation à la répartition du revenu. Le degré des qualifications constitue un maillon moyen dans l'influence réciproque de la fluctuation et de la structure de la famille, d'une part, et la structure de la répartition, de l'autre.



BELEŠKE I PRIKAZI

Figure 1. The 1990s

© Blackwell Publishers Ltd. 2000