

Pracovní situace a potřeby mladistvých nevyučených zaměstnanců

MARIE BĚLKOVÁ

Modeta n. p., pletářské závody, Jihlava

Sociologický průzkum základního (úplného) souboru mladistvých nevyučených zaměstnanců národního podniku Modeta v Jihlavě v květnu až listopadu 1968

Šetřili jsme 87 zaměstnanců, z toho 6 chlapců a 81 dívek. Byl to úplný počet mladistvých nevyučených zaměstnanců v podniku v květnu 1968. Z celkového počtu zaměstnanců činí mladiství nevyučení 2,1 %. Situace mladistvých si zasluhovala pozornosti z několika základních hledisek:

— *Humanizace práce a výroby.* Mladiství nevyučení zaměstnanci jsou v soudobé moderní ekonomice poněkud cizorodým prvkem. Patnáct až osmnáct let je příliš nízký věk pro námezdní průmyslovou práci v soudobé kultuře sociálního života. Systém požadavků na fyzické a duševní síly průmyslově pracujícího člověka je neúměrný pracovním schopnostem patnáctiletých.

— *Životní perspektiva dnešních patnácti až osmnáctiletých.* Jejich generační skupina bude pracovat v národním hospodářství ještě v letech 2010—2020. Jejich kulturní a profesionální příprava je vzhledem k této perspektivě méně než nulová. Jsou ochuzeni o základní profesionální kvalifikaci i nutnou všeobecnou bázi, na které se mohou rozvíjet pracovní schopnosti a adekvátní osobnostní kultura.

— *Přiměřenost práce věku mladistvých zaměstnanců.* V zaostalém systému našeho národního hospodářství nejsou vytvořeny elementární podmínky ani pro dodržování všeobecných pracovních právních předpisů, natož pro to, aby organizátoři výroby respektovali a mohli respektovat ze své vlastní iniciativy fyziologické a psychologické požadavky, možnosti a potřeby mladistvých ve všech individuálních případech.

Tato tři hlediska jsou pouze jedněmi z mnohých, která pomohla orientovat náš průzkum. Věnovali jsme především pozornost objektivní pracovní situaci mladistvých: v jakém prostředí a klimatu pracují, technologii, obtížnosti a náročnosti

práce, bezpečnosti práce a zdravotním předpisům, mzdám aj. Druhou základní otázkou, kterou jsme sledovali především dotazníkem a rozhovory, byl reflex objektivní pracovní situace v psychice mladistvých a jejich rodičů.

Základními metodami bylo objektivní šetření provozní a závodní dokumentace o profesi a mzdě mladistvých a dotazník mladistvým a jejich rodičům. Jako doplňující a částečně ověřující metody jsme použili individuálních rozhovorů s mladistvými a jejich představenými a pozorování mladistvých při práci. Cíl průzkumu byl především poznávací a informativní.

Nejrozsáhlejší a nejobsažnější materiál poskytl dotazník. Při zpracování jsme jej členili podle pohlaví, podle profesí a podle závodů.

I. Základní dotazníkové relace

Při zpracování dotazníku jsme jako jedné z metod užili přepočtu dotazníkových položek na kvantitativní kladné a záporné hodnoty a sumarizovali jsme je v globální výraz pracovní spokojenosti, který jsme pak členili a srovnávali podle některých základních ukazatelů: děti, rodiče, profese, závody. Dostali jsme pak tyto výsledky:

Hodnocení pracovní situace: mladiství a jejich rodiče

Mladiství 35 kladných bodů ze 100
Jejich rodiče . . . 65 kladných bodů ze 100

Pořadí podle počtu kladných bodů

Pořadí	Mladiství	Rodiče (profese podle jejich dětí)
1.	Sukařky	Různé profese
2.	Pletařky	Pletařky
3.	Různé profese	Sukařky
4.	Šičky	Šičky
5.	Dělníci	Dělníci
6.	Neurčená skupina	Neurčená skupina

Dotazník 1:

Dotazník o pracovních podmínkách mladistvých nevyučených zaměstnanců

			Počet odpovědí	
			absolutně	%
1.	Počet respondentů			
		z toho muži	61	100
		ženy	4	7
2.	Profese	šička	57	93
		pletařka	17	28
		sukařka	17	28
		dělník, dělnice	5	8
		jiné	6	9
		bez odpovědi	12	20
3.	V profesi pracujete	trvale	4	7
		střídavě	39	64
		bez odpovědi	18	29
4.	Jste spokojen(a) s pracovním zařazením?	ano	4	7
		ne	46	78
		bez odpovědi	12	20
5.	Práce, kterou vykonáváte, je pro vás fyzicky	lehká	3	5
		středně těžká	32	52
		těžká	25	41
		bez odpovědi	2	3
6.	Práce, kterou vykonáváte, je na Vaše pracovní schopnosti a zručnost	málo náročná	3	5
		středně náročná	36	60
		velmi náročná	18	29
		bez odpovědi	3	5
7.	Chtěl(a) byste pracovat v jiné profesi?	ano	4	6
		ne	21	34
		bez odpovědi	35	58
8.	Chečete zůstat v podniku zaměstnán(a)	trvale	5	8
		dočasně	30	49
		nejsem rozhodnut(a)	2	3
		bez odpovědi	26	43
9.	Baví vás práce, kterou vykonáváte?	ano	3	5
		ne	41	68
		bez odpovědi	13	21
10.	Jste spokojen(a) se mzdou	vždy	7	11
		často	12	20
		někdy	10	16
		nikdy	31	51
		bez odpovědi	4	7
11.	Je prostředí (nebo technologie), ve kterém pracujete, zdravotně	nezávadné	46	75
		závadné	11	18
		bez odpovědi	4	7
12.	Mají k Vám Vaši spoluzaměstnanci dobrý vztah?	ano	33	54
		ne	—	—
		nevím	28	46
		bez odpovědi	—	—
13.	Kdybyste si mohl(a) svobodně volit své spoluzaměstnance, vybral(a) byste do svého pracovního kolektivu zaměstnance	všechny	21	34
		pouze některé	37	60
		žádné	2	3
		bez odpovědi	1	2
14.	Máte na svém pracovišti dobrého kamaráda nebo kamarádku?	ano	52	85
		ne	8	13
		bez odpovědi	1	2
15.	Jsou Vaši rodiče spokojeni s Vaším pracovním zařazením?	ano	30	49
		ne	8	13
		nevím	22	36
		bez odpovědi	1	2

		Počet odpovědí	
		absolutně	%
16.	Napište stručně, co by se mělo na Vašem pracovišti zlepšit, abyste byl(a) v zaměstnání spokojen(a)	Volné odpovědi na tuto otázku jsou zpracovány zvlášť	

Dotazníky byly vyplňovány v září až listopadu 1968 a zpracovány v listopadu 1968.

Dotazník 2:

Dotazník o pracovních podmínkách mladistvých nevyučených zaměstnanců jejich rodičům

			Počet odpovědí	
			absolutně	%
1.	Počet respondentů-rodičů	matek	30	49
		otců	30	49
		nevyplněno	1	2
2.	Jste spokojen(a) s pracovním zařazením svého syna (dcery) v našem podniku	ano	46	75
		ne	8	13
		nevím	5	9
		bez odpovědi	2	3
3.	Domníváte se, že vykonává příliš těžkou práci, která je nad jeho (její) síly	ano	2	3
		ne	53	87
		nevím	5	8
		bez odpovědi	1	2
4.	Jste spokojeni s výdělkem své dcery (syna)	ano	37	61
		ne	17	28
		bez odpovědi	7	11
5.	Domníváte se, že pracovní prostředí, ve kterém Vaše dcera (syn) pracuje, je pro ni (něho) vhodné	ano	44	72
		ne	3	5
		nevím	11	20
		bez odpovědi	3	5
6.	Stěžuje si Vaše dcera (syn) na únavu v práci nebo po práci	ano	11	18
		ne	48	79
		bez odpovědi	2	3
7.	Stěžuje si Vaše dcera (syn) na špatné zacházení nadřízených	ano	5	8
		ne	54	89
		bez odpovědi	2	3
8.	Stěžuje si Vaše dcera (syn) na špatný pracovní kolektiv nebo na některé spoluzaměstnance	ano	3	5
		ne	57	93
		bez odpovědi	1	2
9.	Domníváte se, že v zacházení s Vaším synem (dcerou) jsou nadřížení	příliš přísní	2	3
		příliš mírní	4	7
		takoví, jací mají být	52	85
		bez odpovědi	3	5
10.	Domníváte se, že spoluzaměstnanci působí na Vaši dceru (syna)	výchovně kladně	23	38
		záporně	2	3
		nemají vliv	27	44
		bez odpovědi	9	15
11.	Napište stručně, co by se mělo na pracovišti Vašeho syna (dcery) nebo ve vztahu k němu (ní) zlepšit, abyste byli s jeho (jejím) zaměstnáním spokojeni	Volné odpovědi na tuto otázku jsou zpracovány zvlášť		

Dotazníky byly vyplňovány v září až listopadu 1968 a zpracovány v listopadu 1968.

Profesionální skupina	Rozdíl kladných a záporných bodů v přepočtu na 100	
	Mladiství	Rodiče
Pletařky	55	78
Sukařky	63	71
Šičky	38	62
Dělníci	31	31
Různé profese	43	79
Neurčená skupina	13	25

Z tabulek je patrné, že mladiství jsou ke svému pracovišti mnohem kritičtější než jejich rodiče (rozdíl 30 bodů). Rozdíly v hodnocení mezi rodiči a dětmi jsou ve všech profesích — s výjimkou pomocných dělníků, kde je obojí hodnocení nadprůměrně kritické. Nejvyšší diferencí nacházíme u různých profesí, kde jsou zahrnuty pomocné práce s nízkým výdělkem, nevyžadující žádnou kvalifikaci. Zařazují se do nich mladiství v záuční době a jedinci s omezenými pracovními schopnostmi.

Dvě z hlavních profesí v podniku, sukařky a pletařky, jsou v pořadí spokojenosti na prvních místech. Na podřadnějších místě jsou šičky — třetí hlavní profese v podniku. Dvěma hlavními činiteli, které ovlivňují nespokojenost šiček, je nevyhovující práce a nespokojenost se mzdou. Ruční šití, ke kterému jsou mladiství ve většině případů zařazováni, je převážně velmi jednoduchou, často málo samostatnou pomocnou prací. Vývojem technologie a některými ekonomickými vlivy je v poměru k jiným hlavním profesím znehodnoceno. Dominantou v profesi šiček je šití strojní. Obvyklým přáním ručních šiček je přechod na stroj. Tato tendence se projevuje i v našich dotaznících (mladistvých i jejich rodičů). Dalším problémem ve srovnání dominantních profesí je hodnotová platová nevyrovnanost mezi nimi. Profese pletařek a sukařek je relativně lépe placena než práce šiček. V kladném hodnocení pracovní situace silně působí kvalifikační moment: dělnické profese, které vyžadují nejvyšší kvalifikaci a které jsou v podniku dominující, jsou kladněji hodnoceny než profese opačného charakteru. Přitom tento kvalifikační a statusní zřetel pravděpodobně současně se

zřetelem mzdovým převažuje nad fyzickou obtížností a namáhavostí práce. Tento moment se projevuje především v psychické situaci sukařek a ručních pletařek, které jsou vesměs se svým pracovním zařazením spokojeny, přičemž jejich profese je pro ně svou fyzickou obtížností nevhodná.

Dotazníky, se kterými jsme pracovali, jsou reflexem reálného pracovního klimatu a vyjadřují psychické vztahy mladistvých a jejich rodičů k práci a pracovišti. V době, kdy mladiství a jejich rodiče dotazníky vyplňovali, byla mimořádná politická situace. Nemůžeme přesně určit její vliv v psychickém klimatu respondentů. Pouze obecně předpokládáme, že snížila individuální kritičnost k nejbližšímu pracovnímu prostředí tím, že přesunula dominantu sociálního konfliktu do makrosféry.

II. Operativní analýza

1. *Demografické složení chlapců a dívek* ve skupině mladistvých nevyučených zaměstnanců je kontrární a sporné. V době průzkumu zaměstnával podnik ve skupině mladistvých nevyučených pouze 7 % chlapců. V zájmu podniku je zvýšit počet mužů, kteří chybí především u středně těžkých a velmi těžkých prací. Mladiství chlapci, které by eventuálně podnik ve větším počtu získal, však stejně tyto práce vykonávat nesmějí. Vliv přerušené tradice mužské práce v pletářině pak způsobuje, že je nepředstavitelné, aby se nevyučení chlapci zařazovali na lehkou práci. Je otázka, do jaké míry se tím podnik ochuzuje o stabilizovanou mužskou pracovní sílu do budoucnosti. Přerušená tradice, nízké výdělků a těžká práce, která se mužům přiděluje, způsobují značně vysokou permanentní fluktuaci pomocných dělníků. Objektivní potřeba mužských pracovních sil pro středně těžké práce (práce v barevných a úpravných, práce v manipulaci s materiálem apod.) je maskována fyziologicky nesprávnou dělbu práce mezi muži a ženami. Ženy vykonávají práce, které jsou pro ně svou fyzickou obtížností nebo jinými pracovními vlivy nevhodné. Za takovéto situace je zaměstnání pro nevyučené chlapce v pletářině nepřitažlivé a v podniku neexistuje ani reálný zájem tyto chlapce zaměstnávat.

2. *Profesionální složení mladistvých* procentuálně vyhovuje podnikovým potřebám. Chybné rozmístění se projevilo v profesích a pracovních místech, které jsou pro mladistvé nevhodné. Průzkumem jsme zjistili, že se v podniku jedná o tyto skupiny pracovních míst:

— Profese a pracovní místa, kde se manipuluje s těžkými břemeny (dělníci ve skladech a mezikladech s pracovní náplní vyžadující manipulaci s těžkými břemeny).

— Profese ručních pletařek, zvláště u těžkých nebo nevhodně umístěných ručních pletacích strojů (nevhodná pracovní pozice a jednostranné namáhání pravé horní poloviny těla — nebezpečí vychýlení páteře, celkově těžká práce).

— Profese sukařek na pracovištích s vysokou intenzitou práce a namáhavou pracovní pozicí (zdvížené paže a práce v chůzi).

— Profese u pařících pultů.

Vedení podniku jsme doporučili, aby provedlo striktní opatření v dodržování pracovních předpisů o rozmisťování mladistvých a aby mladiství zaměstnanci nevykonávali takové práce, které jsou pro ně nevhodné nejen podle pracovních předpisů. Problém je komplikován především dvěma okolnostmi: již zmíněným relativním nedostatkem pracovních příležitostí pro nevyučené chlapce a nedostatkem jiné pracovní příležitosti ve venkovských místech pro nevyučená děvčata. Chlapci i děvčata, kteří nemohou získat jiné zaměstnání, ochotně přijímají práci, jež je pro ně fyzicky příliš namáhavá. Přidělovat patnácti až osmnáctiletým pouze lehkou práci se v některých závodech za současného stavu techniky stává téměř nemožným a naprosto se nestalo samozřejmým ani v těch závodech, kde tyto možnosti existují. Problém by se stal řešitelným, kdyby byly uvedeny do chodu ekonomické stimuly, podněcující fyziologicky racionální dělbu práce a modernizaci technického vybavení. Tato opatření mají širší význam. Ovlivnila by především neracionální feminizaci některých průmyslových odvětví.

Jedním z dalších problémů profesionální struktury mladistvých je kvalifikační profesionální stabilizace. Značná část mladistvých (viz dotazník) vykonává kvalifikované profese (pletařky, sukařky, strojní šičky), pro které se vyžaduje vyučení jako

kvalifikační minimum. Na složitějších strojových mechanismech, dokonce nikoliv výjimečně, pracují v podniku plně středoškolsky kvalifikované síly. I do budoucna je nutno předpokládat konkurenční tlak kvalifikovanějších zaměstnankyň, ve kterém by podle přirozených kritérií nevyučené v budoucnosti neobstály. Znovu se začal provádět nábor chlapců do učebního poměru pletařů. Podle dosavadní praxe je zřejmé, že chlapci budou mít pro stabilizované profese určité preference. Nedostatečně kvalifikovaný člověk bude mít v budoucnosti mnohem více nevýhod než dnes. Již dnes je stabilita profesí nevyučených mladistvých nejistá. Málo stabilizovaná práce špatně motivuje a způsobuje celkovou osobnostní labilitu. Problém kvalifikace mladistvých nevyučených zaměstnanců se zde jeví jako rozdíl mezi pracovními schopnostmi člověka a požadavky profese. Optimální řešení z hlediska podniku i zaměstnanců spatřujeme ve vyrovnaní tohoto kvalifikačního rozdílu a v profesionální stabilizaci — fakticky i formálně.

3. *Sociální jistota a relativní stabilita profese.* 64 % nevyučených mladistvých pracuje ve své profesi trvale a 29 % střídavě. Z těch, kteří střídají profesi, se značná část vyslovuje pro stabilitu, z čehož je patrné, že v jejich případě nejde o systematickou vývojovou dynamiku, ale o náhodné přehazování, které na mladistvé působí záporně. Ekonomické a výchovné faktory se v těchto případech dostávají do sporu. Konflikt (v některých případech antagonický) vzniká tam, kde zaměstnavatel dává přednost momentálnímu ekonomickému zájmu bez přihlédnutí k potřebám pracovní výchovy mladistvých. Doporučili jsme, aby do profesionální dynamiky mladistvých byl zaveden systém s kvalifikačním zřetelem jako prvořadým.

4. *Zájem o práci, profesi a zaměstnání.* Identifikace mladistvých s prací, profesí a zaměstnáním je pozoruhodná. Vezme-li v úvahu krátké období pracovní adaptace (od prvních dnů po přijetí do zaměstnání do tří let maximálně) a mládí respondentů (průměrný věk ve skupině je 17 let), je procento výrazně kladných a indiferentních odpovědí na identifikační otázky neobvykle vysoké. Trvale chce zůstat v podniku zaměstnáno 49 %, není

rozhodnuto 43 % a pouze 3 % respondentů nemají zájem na trvalém zaměstnání v podniku. V kladném vztahu mladistvých k práci, profesi a zaměstnání je vysoce kladná sociální hodnota, která by neměla být prohospoďařena a nemělo by jí být zneužito. Také psychický zájem na práci je vysoce kladný: 68 % respondentů se vyslovuje pro zajímavost práce (vykonávají ji s kladnými emocemi) a pouze 21 % mladistvých v práci nenachází zálibu. V těchto 21 % se obráží již zmíněný kvalifikační požadavek mladistvých zaměstnanců.

5. *Mzda, fyzické prostředí, interpersonální vztahy.* Spokojenost se mzdou je na méně než průměrné úrovni. Spokojenost převažuje pouze u 36 % mladistvých zaměstnanců, u 51 % je spokojenost se mzdou sporadická, 7 % je nespokojených. Podle objektivních dat není relace mezi mzdami zaměstnanců mladistvých a ostatních důvodem k nespokojenosti. Průměr dělnických mezd v podniku činil v roce 1968 1299,— Kčs. Podle náhodného šetření za měsíc květen činil mzdový průměr skupiny nevyučených mladistvých 900,— Kčs. Vzhledem k všeobecně nízké úrovni dělnických mezd je ovšem mzdová nespokojenost mladistvých zdravým ukazatelem jejich potřeb.

Fyzické klima je podle dotazníků, rozhovorů a objektivního pozorování v 75 % nezávadné. Podle dotazníků je závadné v 18 %. V jednotlivých případech bylo zjištěno zdravotně závadné prostředí, které pro práci mladistvých nedovolují ani pracovní právní předpisy (pařící pulty).

Interpersonální vztahy jsou jednou z nejdůležitějších složek psychického klimatu. Křížové otázky týkající se interpersonálních vztahů sice nejsou absolutně validní, ale přesto vyjadřují uspokojivou interpersonální atmosféru.

6. *Kontakty s rodiči.* Rodiče jsou zákonnými zástupci mladistvých také před zaměstnavatelem. V průzkumu jsme zjistili, že tato zásada se sice formálně uznává, ale v praxi málo uplatňuje. Zákoník práce v paragrafu 163 např. stanoví: „Organizace jsou povinny vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých pracovníků též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek. Při řešení důležitých

otázek týkajících se mladistvých organizace úzce spolupracují se společenskými organizacemi, zejména s Revolučním odborovým hnutím, Československým svazem mládeže a s rodiči mladistvých.“ V paragrafu 164 se dále praví: „K uzavření pracovní nebo učební smlouvy a ke změně učebního oboru je organizace povinna si vyžádat vyjádření zákonného zástupce, jde-li o mladistvého pracovníka (učně).“

Nejenom z těchto právních důvodů, ale pro sociologicky a psychologicky příznivé klima v interpersonálních vztazích jsme doporučili vedení podniku zavést ve stycích s rodiči systém. V dotaznících i rozhovorech se ukázalo, že existuje dost problémů, o kterých bylo třeba s rodiči hovořit a dohodnout se. Navrhli jsme několik způsobů pravidelného styku s rodiči: — V provozech s malým počtem mladistvých: individuální osobní a písemný styk zaměstnavatele s rodiči — například pravidelně jedenkrát za půl roku pozvat rodiče k pohovoru nebo jim napsat, zhodnotit práci a pracovní osobnostní vývoj mladého člověka a vyžádat si od rodičů jejich názory a požadavky na pracoviště. — V provozech s větším počtem mladistvých: jedenkrát za půl roku skupinové rozhovory s rodiči (něco na způsob rodičovských sdružení) a individuální písemný styk. Obsah tentýž jako v provozech první kategorie.

V některých případech se v dotaznících jeví situace v kontaktech s rodiči velmi neuspokojivá. Upozornili jsme zvláště provozy a závody s vysokým počtem záporných bodů a nízkým počtem bodů kladných v dotaznících rodičů i mladistvých, aby se vedoucí hospodářští pracovníci neodkladně s rodiči dohodovali buď v přímém nebo písemném styku.

V některých případech jsme zjistili, že v závodech existuje poměrně dobrý neformální styk s rodiči mladistvých zaměstnanců. Týká se to především menších závodů v menších místech, kde jsou vedoucí provozů v běžném neformálním styku s místními obyvateli. K výměně informací o mladistvých zaměstnancích dochází v těchto případech spontánně.

7. *Kvalifikace mladistvých nevyučených zaměstnanců.* Jak jsme již několikrát naznačili, je kvalifikace ve skupině šetřených mladistvých prvořadým problémem. Je centrálním problémem v dotaznících ro-

dičů i mladistvých. Prání vyšší mzdy nebo stabilizovanější práce se téměř ve všech případech spojuje s požadavkem kvalifikovanější práce a v četných případech s požadavkem kvalifikovanějšího zaškolení. Jedním ze sociálních problémů je protiklad mezi stanovisky zaměstnaneckými a postoji zaměstnavatele. Zaměstnavatelé mají sklon chápat nekvalifikovanost mladistvých jako vinu rodičů a dětí, kdežto mladiství zaměstnanci a jejich rodiče ji chápou jako sociální handicap. Stanovisko mladistvých a jejich rodičů je v tomto případě správnější a sociálně spravedlivější. Z malicherných důvodů se v našich podmínkách v patnácti letech do přímého pracovního poměru nenastupuje. Kvalifikace je jedním ze základních sociálních rozdílů v průmyslových podmínkách. Vliv difference je z určitého hlediska negativní pro obě skupiny zaměstnanců — kvalifikovaných i nekvalifikovaných. Nekvalifikovaní jsou ochotni pracovat za jakýchkoliv podmínek, zatímco kvalifikovaná pracovní síla si klade určité nároky na uplatnění, seberealizaci a sebe reprodukci. Krátkodechá bezperspektivní operativní činnost některých organizátorů výroby potřebuje nekvalifikovanou pracovní sílu k petrifikování podmínek zotročující práce. Ze situace nekvalifikovaných zaměstnanců těží především konzervativní síly v průmyslu. K antihumánní a ve svých důsledcích konzervativní manipulaci s nekvalifikovanou pracovní silou nutí organizátory výroby tíživá ekonomická situace a ty ekonomické stimuly, které jsou orientovány na nejzaostalejší způsob výroby.

Optimální řešení spatřujeme v postupné kvalifikaci a profesionální stabilizaci mladistvých nevyučených zaměstnanců. Doporučili jsme, aby se přezkoumaly dosažitelné možnosti pro zvyšování kvalifikace mladistvých zaměstnanců a aby byly vhodné přizpůsobeny současné situaci. V některých provozech jsme zjistili, že závodní školy práce, které jsou snad jedinou formou přijatelného zvyšování kvalifikace této sociální skupiny, přestaly fungovat; v jiných provozech, kde se s lidmi individuálně a pedagogicky pracuje, vykazují skvělé výsledky.

Jedním ze směrů, kterými by se měl systém osobní kvalifikace adaptovat současným potřebám, je jeho intenzivnější individualizace, jejímž cílem je rozvoj schop-

ností jedinců. Za úvahu by stálo jmenování pedagogického vedoucího (školitele), který by byl zodpovědný za kvalifikační vývoj mladistvých, který by s nimi pracoval podle individuálních kvalifikačních programů, vyřizoval styk s rodiči i se zaměstnavatelem. Funkce pedagogického vedoucího by mohla být jedním z honorovaných úkolů kvalifikovaného pracovníka, který má pracovní pedagogické schopnosti.

Ve skupině, kterou jsme šetřili, se objevují dva druhy kvalifikačních potřeb. První z nich je dosažení kvalifikace, která by umožnila přejít na kvalifikovanější a stabilizovanější práci. Tito zaměstnanci i jejich rodiče jsou stimulováni a zároveň velmi intenzivně motivováni ke zvyšování kvalifikace. Na zvyšování jejich kvalifikace však není téměř vůbec (kromě pracovních právních předpisů) zainteresován zaměstnavatel. Druhým případem je skupina mladistvých, která pracuje na kvalifikovaných místech (pletačky, sukačky, strojní šičky). V tomto případě je na jejich stabilnější kvalifikaci zainteresován především zaměstnavatel, zatímco subjektivně se ve všech obrysech kvalifikační potřeba u zaměstnanců neprojevuje (pokud mají trvalou práci). V jejich případě vzniká problém v šíři reálné kvalifikace (kvalifikace na základě zaučení nemá rozsah učňovského poměru) a formálního zajištění kvalifikace, které dosáhnou jinou cestou než učebním poměrem nebo středoškolským studiem.

Резюме

Мария Биелкова: Трудовая обстановка и потребности молодежных обученных работников

Трудовые потребности молодежных растут как из их современной обстановки, так и из ее социальной и индивидуальной перспективы. Первые сознательны, имеют пластическое субъективное подобие. Потребности, вырастающие из перспективы бывают скрытыми, неясными в своем целом, проявляются только своими некоторыми аспектами в моментальных потребностях. Однако для жизни молодых и даже для оптимального социального решения они являются решающими и определяющими. Исследованием установлено, что самой неотложной современной и перспективной потребностью молодых является их квалификация и профессиональная стабилизация.

Ни одна, хотя бы самая полная трудовая промышленная квалификация не может однако заменить полное среднее образование. Недо-

статок многосторонности, недостаток личной культуры, приобретенной всесторонней интеллектуальной деятельностью и коммуникацией с воспитательно-образовательной средой будет их жизненным и перспективным недостатком в мире, который уже не будет услуживать терпеть их недостаток.

Для руководящих общественных институтов жизненная обстановка молодых не обученных работников выдвигает важные вопросы: как долго будут еще поступать на работу в наше народное хозяйство 15-ти—18-ти летние не квалифицированные молодые люди? Как материально обеспечить семьи, чтобы они из-за недостаточного жизненного уровня не должны были посылать своих 15-ти летних детей зарабатывать? Как обеспечить интеллектуальную базу всей молодежи, чтобы она до своих 18 лет могла приобретать квалификацию и образование? Как устранить недостаток, существующий у нас уже сегодня в сравнении с развитыми странами в большем количестве пятнадцатилетних, находящихся на службе? Как устранить индивидуальный и групповой недостаток не квалифицированных слоев работников вообще, и в особенности молодых. Было бы эгоистически и социально очень близоруко, если бы мы эти вопросы считали узко групповыми. Жизнь любого социального слоя влияет на широкое социальное поле. Negativity любого социального слоя во много раз больше в его взаимодействующем поле. Поэтому с определенной точки зрения обстановкой необученных молодых должны интересоваться именно те, которые больше всего квалифицированы.

Summary

Marie Bělková: Working Situation and Needs of Juvenile Unskilled Employees

The working needs of adolescents arise both from their contemporary situation and its social as well as individual perspective. The former, having a plastic, subjective form, can be realized. The needs arising from the perspective are hidden, not apparent in their

totality, manifesting themselves only by some aspects involved in instantaneous needs. They are, however, decisive and determining for the life of adolescents and even for the optimum social solution. We have ascertained by research that the most pressing contemporary as well as perspective need of the adolescents is their qualification and professional stabilization.

However, no working industrial qualification, no matter how perfect it may be, can substitute the completed secondary education.

The lack of general information, the lack of personal culture acquired by a many-sided intellectual activity and communication with the educational environment will represent an insufficiency in their life and perspective in a world which will no more be willing to tolerate their handicap.

The life situation of juvenile unskilled employees makes the managing social institutions face serious questions: How long will 15—18 years old unskilled people continue to enter into direct employment in our national economy? How to provide families with sufficient material means to prevent them from sending their children — due to an insufficient standard of living — to earn means of subsistence since their 15th year? How to ensure the intellectual basis of all young people so that they might acquire qualification and education until their 18th year? How to eliminate the handicap we have at present in comparison with the developed countries as concerns the high number of fifteen year old regular employees? How to do away with the individual and the group handicap of the non-qualified strata of employees in general and of adolescent workers in particular? It would be egoistic and socially very shortsighted, if we considered these problems as narrowly limited to groups. The life of any social stratum influences the wide social field. The negative elements of any social stratum are multiplied in its field of interaction. From a certain point of view it is essential for the most qualified persons to take interest in the situation of unskilled juvenile workers.