

Зоран ВЕЛКОВСКИ

ОБРАЗОВАНИЕТО И НЕВРАБОТЕНОСТА

Реалноста, желбите и можностите, трите фактори заемно конфронтирани ја сочинуваат современата слика за трите елементи на хармонијата но и трите елементи на хаосот. Ставен пред искушението на делувањето на овие фактори современиот човек во вечната потрага по сопствената среќа често наидува на нерешливи проблеми објективизирани во некоја од неговите сфери на делување. Имено, како рефлексија на развојот на науката и техниката, осовременувањето на процесите на производство, развојот на информатиката и комуникацијата во светот секојдневно исчезнуваат голем број работни места. Работните места кои подразбираат мускули изумираат, а на нивно место се јавуваат нови кои ја подразбираат силата на умот. Со други зборови старите работници се заменуваат со "паметни работници кои ќе можат да оперираат со паметни машини".¹⁾

Тежиштето на акумулационите работни сектори постепено се сели од индустријата и производството кон администрацијата, маркетингот и трговијата т.е кон услужните сектори. Се претпоставува дека до 2000-та година близу 88% од работната сила ќе биде влучена во услужните сектори.²⁾ Еден од проблемите кои ги предизвикува ваквата состојба, по интензитетот на манифестацијата еднаков на најстрашните зла на современиот свет, претставува невработеноста - ХИВ вирус на денешницата кој го нагризува социјално-политичкиот организам на земјите во светот и истовремено предизвикува крајно негативни импликации во потесната социјална, семејна и индивидуална сфера на човекот.

Невработеноста исто така претставува и состојба во која по правило се манифестира економската, социјалната и делумно политичката немоќ, криза на дигнитетот и самопочитувањето на човекот. Невработеноста објективизира и еден од најтешките облици на социјална дискриминација, т.е. статус во кој возрасниот човек е оневозможен да ги реализира своите работни и човечки потенцијали, а општеството е лишено од ефектуирање на сопствените инвестиции во човечкиот ресурс. Јавувајќи се како еден

1) Virth, G.Arthur , Education and Work for the Year 2000, Choices we Face, Jossey-Bass Publisher, San Francisco,1992,157

2) Исто, 159

од насериозните проблеми на современиот свет, без оглед на развиеноста на општествено-политичкиот и економски систем, невработеноста претставува директна закана за фундаментот на општествено-политичкиот, економскиот и културниот развој, со што ја наметнува потребата од нејзино проучување т.е. изнаоѓање решенија за нејзино надминување.

Невработеноста во земјите во светот

Проблемот на невработеноста е присутен како во неразвиените и земјите во развој така и во високоразвиените земји. Оваа констатација може да се согледа и од извештаите на светските организации кои ја следат манифестацијата на невработеност во земјите во светот. Во земјите на ОЕЦД невработеноста бележи подем т.е. од 6% низ 80-те години, преку 6,9% во 1991 г. до 8,5% во 1993 година што значи повеќе од 36 милиони невработени. Невработеноста во европските членови на ОЕЦД пораснала за 3 пати, од 3% во средината на 70-те до околу 10% во 1992 год. за да во 1993 година достигне стапка од 10,6%, а за истиот тој период во САД се намали на 6,8%. Според Еуростат во периодот на јули 1993 година состојбата со невработеноста кај земјите на Европската Заедница изгледа вака:

Табела 1.

ЗЕМЈА	%
Белгија	9,5
Данска	10,5
Германија*	5,7
Шпанија	21,3
Франција	10,9
Ирска	18,3
Италија	10,9
Луксембург	2,7
Холандија	8,1
Португалија	5
Британија	11,3

* За Германија се дадени податоци само за западниот дел. Крајот на 1993 година Германија го дочека со стапка на невработеност близу 10% или околу 4.000.000 невработени лица

Проблемот со невработеноста кај неразвиените и земјите во развој е многу поизразен. Во Субсахарска Африка ни една земја нема бројки за невработеноста во овој период. Во Латинска Америка на пример и покрај видливот пораст на производството само градската

невработеност е над 8%. Во Азија, земјите како Индија и Пакистан и покрај значајниот БНП (повеќе од 6% годишно) имаат невработеност од 3%, при што мора да се потенцира Јапонија која има стапка на невработеност помала од 2,5%.³⁾

Состојбата во Република Македонија е крајно загрижувачка. Растот на невработеноста во зависност од одредени периоди изгледа вака:

Табела 2.

Година*	вкупно	порано вработени	првпат бараат работа
1980	117.151	25.935	91.216
1985	135.857	27.876	107.981
1990	156.323	26.910	129.413
1995**	197.968	41.455	156.513

* Извор: Статистички годишник на Р. Македонија 1993

** Податоци за јануари 1995 год. Извор: Републички завод за вработување

Според Табела 2 може да се види дека во периодот од 1990 до 1995 година има зголемување на невработеноста во Република Македонија, особено кај категоријата "порано вработени" (за 54,05%) додека кај категоријата "првпат бараат работа" зголемувањето бележи очекуван пораст од 20,94%. Податоците би биле уште полоши доколку во предвид се земат и категориите "стечајни работници". Ваквата состојба во најголема мерка се должи на рестриктивните зафати во сферата на стопанството во рамките на стабилизационата програма а особено на процесот на приватизацијата. Со над 15% невработеност Македонија спаѓа во групата најзагрозени земји во светот.

Улогата на образованието

Анализирањето и осмислувањето на политиката на вработување ја остварува својата актуелност и превентивност во сите земји во светот, а со тоа и во нашата држава. Во тој поглед, потребно е да се проучат и дефинираат можните интеракциски врски и механизми на делување помеѓу (не)вработеноста и останатите сегменти во општеството кои се манифестираат како нејзини агенси или импликации. Во досегашните анализи на проблемот на невработеноста, покрај специфичностите и разликите кои се појавуваат во манифестацијата на проблемот, методологијата на истражувањето и резултатите, општа констатација е дека постои силна интеракциска и корелативна поврзаност помеѓу

3) Користени се податоци од: Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 1987; Eurostat - Basic Statistics of the Community: World Almanac (and book of fact 1992), An imprint of Pharos A Scripps Howard Company, New York; Human Development Report 1993, Published for the United Nations, Development Programme (UNDP), New York Oxford, Oxford University Press 1993

образованието и невработеноста. Образованието, без исклучок, се јавува како еден од основните генератори - покрај економската развиеност, организацијата и (не)функционалноста на политичкиот систем и квалитетот на политиката на вработување - за зголемување на невработеноста. Имено, покрај афирмативната улога во остварувањето на квалитетот потребен за вработување, образованието истовремено повеќе или помалку влијае врз манифестацијата на невработеноста во земјата. Интересно е да се погледне образовната структура на невработената популација во Република Македонија која на почетокот на 1994 година изгледала вака:

Табела 3

	вкупно	тесен профил*	широк профил	профил техничар	вишо	високо**
01.01.1994	177.156	85.275	33.364	46.018	5.326	7158

* Во оваа категорија се пресметани и работниците кои не поседуваат квалификација

** Не се земени предвид невработените магистри и доктори на науки

Извор: Републички завод за вработување

За да се појасни Табела 3 мора да се напомене дека во 1994 година во Републичкиот завод за вработување од пријавените 7158 невработени со завршено високо образование само лицата од правна, економска и здравствена струка сочинуваат 41,21% од вкупниот број. Исто така во Заводот чекаат вработување и 13 магистри и 2 доктори на науки.⁴⁾ Ако се имаат предвид настанатите промени во сферата на трудот, политиката на вработување во последната година како и омасовувањето во високото образование, може да се претпостави дека бројката на невработени лица со високо образование во моментот е далеку поголема со тенденција на рапиден пораст во наредниот период.

Во услови на недефинирана образовна политика, во состојба на расчекор помеѓу давателите на образовните услуги (пред сè оние кои продукуваат т.е. оспособуваат работни кадри) од една страна, работодавателите (пред сè стопанството) од друга страна и отсуство на координирана научно-истражувачка акција и издржана развојна програма од трета страна, образованието се јавува како агенс во натрупувањето на суфицитарни кадри, а со тоа и во зголемувањето на невработеноста во земјата. Ваквата појава е особено присутна во сферата на високото образование. Во трката за поголема профитабилност високошколските установи запишуваат и продуцираат кадри во толкав обем што пазарот на трудот во државата не може да ги апсорбира ниту за наредните 20 години. Доколку се продолжи со ваква образовна и уписна политика

4) Извештај на Републичкиот завод за вработување на Р.Македонија

Македонија има шанса да се издигне на прво место меѓу земјите во светот со највисок процент на функционално (работно) неискористен високошколски кадар.

Загрижувачка е состојбата и со невработените кои немаат никаква квалификација. Ако се земе предвид ескалацијата на осовременувањето на техничко-технолошката основа на работниот процес и зголемувањето на долниот лимит на стручната квалификација компатибилна со ваквите трендови, тогаш бројот од 74.594 лица без квалификација или 42,1% од вкупниот број невработени претставува силен индикатор за бесперспективноста на оваа категорија потенцијални работници во наредниот период.

Со оглед на скромниот економски потенцијал на невработените лица како и со оглед на исклучително лошата состојба во сферата на образованието на возрасните и неговото ситуирање на маргините на општествениот интерес, шансите оваа категорија невработени и сите останати со пониско образовно ниво и степен на квалификација по пат на дошколување, преквалификација или доквалификација да го променат својот работен статус се депримирачки мали.

Искусствата на другите

Во напорите да се спречи порастот на невработеноста и да се овозможи секому кој е работоспособен да партиципира во сферата на трудот, земјите во светот преземаат акции од најразличен вид и карактер кои во најголема мерка се условени од степенот на нивниот економски и стопански развој. Може да се забележи дека моделите кои се применливи во високоразвиените земји на планот на вработувањето често не се применливи или пак не го даваат истиот резултат во неразвиените и земјите во развој. Така на пример, ако за високоразвиените земји во светот средното образование се повеќе претставува долен лимит во работничката оспособеност т.е. пазарот на трудот тежиштето го става на вработувањето на лица кои имаат најмалку средно образование - во земјите во развој ситуацијата е често спротивна. Во азиските земји лицата со пониско ниво на образование често имаат најнизок забележан процент на невработеност, бидејќи тие обично се вклучени во неформалните (периферните) работни активности. Во Индија процентот на невработеност во 1989 година за луѓето без образование бил 2%, за оние со средно образование бил 9%, а за универзитетските кадри 12%. Во Бангладеш околу 40% од магистрите на наука се или невработени или работат на несоодветни и полоши работни места. Во Тајланд меѓу 1973 и 1983 г. невработеноста меѓу лицата со завршено високо образование била од 20-35%. Во Африка среднистите се повеќе невработени отколку тие со помало образование. Предвидувањата покажуваат дека во наредниот период се очекува бројот на невработените високошколски кадри да порасне поради ограничувањата на вработувањата од страна на владите и малата

апсорбирачка моќ на пазарот на трудот⁵⁾. Ваквата состојба, исто така, во голема мерка се должи и на големата демографска експанзија, големиот број алфабетски неписмено население т.е. слабата образовна и професионална структура на населението, традиционалната национална и верска подвоеност, масовната преселба во големите урбани центри кои не можат да го издржат напливот на огромна маса невработени, сè почестото вклучување на традиционално запоставената женска работна рака во процесот на трудот, спорото напуштање на традиционалниот вредносен систем⁶⁾, и пред сè, слабата прилагодливост на претпријатијата на современите услови на стопанисување. Од друга страна политиката на вработување сè повеќе е детерминирана од рестриktivната а не развојната програма на владите во овие земји објективизирана со неадекватна политика кон приватната иницијатива. Очекувањата дека продорот на странскиот капитал во неразвиените земји и отворањето филијали на транснационалните компании ќе резултира со зголемување на вработувањето се покажале крајно разочарувачки, или со други зборови, инвестициите се вложени но очекуваниот број на нови работни места не се остварил. Имено, во 1990 г. имало најмалку 35.000 транснационални корпорации со повеќе од 150.000 членови во странство. Од 22.000.000 луѓе колку тие вработувале надвор од нивната земја, околу 7 милиони биле директно вработени во земјите во развој, што значи, помалку од 1% од економски активното население на овие земји.⁷⁾

Како што може да се види неразвиените земји и земјите во развој во невработноста имаат дел од најдеструктивните фактори по нивниот развој. Оттргнати од поранешниот слеп страв од "deus ex machina"⁸⁾ неразвиените земји и земјите во развој денес се ориентирани кон еднострано и упорно застапување на технолошко-детерминистичката ориентација⁹⁾ во сферата на производството и веруваат дека само на тој начин ќе се надминат сите тешкотии од доменот на економскиот прогрес. Овие настојувања се рефлектираат со незначително зголемување на БНП но истовремено и со создавање огромна маса невработени лица која со своето повратно дејство ги минимизира постигнатите успеси. Мотивирани со желбата за брзо решение, во обидот да се надмине оваа состојба тие тежиштето на своите напори го ставаат на економските мерки, додека инвестирањето во оспособувањето на населението и подигањето на

5) Human Development Report 1993, Published for the United Nations, Development programme (NNDP), New York Oxford, Oxford University Press 1993, 34

6) Види: Bown, Lalage, Adult literacy and basic education, International Year - Book of Adult Education, Koln-Wien, Bohlau Verlag, 1989.

7) Исто, 35.

8) Види: Sowell, Thomas, "Razmišljanja o trećem svetu", Pregled, br.228, Ambasada SAD, Beograd, 1984.

9) Сфаќање според кое технологијата претставува клучен фактор во економскиот прогрес на секоја земја.

нивната работна флексибилност и подвижност на задоволително ниво, во согласност со динамичките промени во сферата на трудот, останува на маргините на нивниот интерес.

За разлика од неразвиените и земјите во развој развиените земји во светот на поинаков начин пристапуваат во решавањето на проблемот на невработеноста. Амортизирајќи го социјалниот револт со релативно задоволителен социјален надоместок за невработените лица (овозможено со јаката економска моќ) тежиштето на напорите на развиените земи е ставено на поместување и редефинирање на работната сфера (напуштање на доживотното или трајното работно место) и метизирањето на поединецот од аспект на негово оспособување. Се почесто претпријатијата го редуцираат основниот работен потенцијал и се потпираат на перманентна работна сила наспроти тоа ангажирајќи како интелектуална срж група од високо оспособени работници опколени со периферија на времени работници. Некои од овие периферни работници се анжирани со краткотрајни договори за работа како привремени или хонорарни работници. Во Британија, на пример, во раните 90-ти години скоро 40% од работните места не подразбирале регуларно вработување со полно работно време¹⁰). Во рамките на оваа група работници имало и такви кои својот работен однос со претпријатието го обавувале во сопствените домови, додека голем број биле ангажирани преку посреднички служби (оние кои овозможуваат да се оствари договорот кој е претходно потпишан). Ваквата практика, во голема мерка ја потврдува визијата на А. Тофлер за домот како работна средина и семејството како работна заедница т.е. напуштање на работните хали и селење на трудот во неформалните простори¹¹). Ваквата поставеност на работата подразбира исклучително подвижна, флексибилна и образовно (професионално) адаптивна работна сила т.е. координирана и динамична образовна мобилност на луѓето, од една страна и организационо-функционална мрежа на образовни услуги, од друга.

За разлика од минатото, денешната плуралистичка поставеност на системот во развиените земји во светот сè повеќе се темели на функцијата а сè помалку на моќта. Денешниот плурализам се карактеризира со голем број мали центри на моќ, олицетворени во институциите и организациите, примерно насочени кон извршување на својата функција. Хиерархијата на одговорноста во остварувањето на заедничката општествена цел сè повеќе се пренесува од државата, преку организациите, на поединецот¹²). Со тоа се овозможува процесот на задоволување на личните потреби и интереси да се изедначи, т.е. да се стави во функција на процесот на остварување на заедничките интереси. Во тој случај, процесот на развивање на индивидуалните способности на

10) Human Development Report 1993, Published for the United Nations, Development Programme (UNDP) New York Oxford, Oxford University Press 1993,32.

11) Види: Tofler, Alvin, Treći talas, Prosveta, Beograd, 1983.

12) Види: Drucker, F., Peter, Novi pluralizam, Pregled, br.252, Ambasada SAD, 1990/91

поединецот се афирмира од *надличен* на *личен* план, со што опасноста од диверзификација на индивидуалната сфера за сметка на унифицираноста на најдобар можен начин е отстранета. Во таквите констелации, образовната мобилност на возрасните, покрај надворешното условување (без оглед дали е вработен или не) во голема мерка е детерминирана и од личниот став на поединецот за потребата од образовен ангажман. Развивањето на индивидуалните способности е во директна функција на остварувањето на индивидуалната цел, сфатена како микро сегмент во процесот на остварување на општата цел. Со други зборови, ако на системот му се потребни образовани поединци, тогаш негова должност е таа потреба да ја афирмира на ниво на личен став, со што персоналниот белег на индивидуалната образовна акција не би бил компромитиран за сметка на компанискиот и општествениот. Јапонија е една од земјите каде ваквите настојувања во комбинација со традиционалната култна поставеност (култ спрема работата, култ спрема учењето и култ спрема фирмата) бележат извонреден успех. Во тој поглед и не изненадува ниската стапка на невработеност во Јапонија.

Веќе подолго време од речникот на западните земји се брише поимот за доживотно работно место (карактеристична појава во поранешните и сегашните социјалистички системи) и се преферира подвижност на работникот од едно работно место на друго, т.е. за време на неговиот работен век да му се овозможи промена на повеќе работни места, а аналогно на тоа - поради образовните барања што ги поставува секое работно место да се оствари негова постојана образовна ангажираност. Дури и Јапонија, земја во која основниот модел на претприемништвото кој се засновал на три основни "столба": животно вработување, систем за наградување и унија за претприемништво почнува да се ослободува од сфаќањата за доживотното работно место ¹³⁾.

Во Соединетите Американски Држави, исто така, се смета дека, просечно, работниците го менуваат своето работно место пет до шест пати за време на нивниот работен век. ¹⁴⁾ На тој начин, не само што се намалува проблемот на невработеноста туку се остварува и идејата за работник кој поседува флексибилна професионална стручност спремна да одговори на било каква промена на работното место и условите за работа, сосема спротивна од тесно специјалистичката стручност која кај нас често неоправдано се нарекуваше *фах-идиошија*, т.е. се овозможува остварување на идејата за образовно мобилен и професионално подвижен работник. Јасно е, дека за остварување на оваа идеја се потребни и одредени услови. Решението е најдено во остварување на висока координираност и интеракција помеѓу пазарот на трудот и понудата на образовни услуги. Во таа смисла, создавањето услови за подигнување на образовната мобилност на возрасните подразбира:

13) Human development Report 1993, Published for the United Nations, Development Programme (UNDP) New York Oxford, Oxford University Press 1993,37.

14) Wirth, G.Arthur, Education and Work for the Year 2000, Choices we Face, Jossey-Bass Publisher, San Francisco, 1992, 159

а. Помош на возрасните да ја разберат целта на учењето и да си изберат адекватна образовна услуга;

б. Помош во формирањето на подобра слика за нивното иницијално образование за да можат целосно да ги антиципираат напорите што треба да ги вложат во образовниот процес;

в. Постојано информирање за можностите на пазарот на трудот и дефицитарните занимања, и

г) Давање постојана помош на возрасните во процесот на образованието, нивно водење и насочување.¹⁵⁾

Ваквата поставеност е овозможена со развивање широка образовна мрежа и богата институционална основа. Имено, во функција на задоволување на образовните потреби на возрасните се ставени институциите, како од формален, така и од неформален тип. Така на пример, особен спецификум во западните развиени земји претставува компаниското образование на возрасните. Засновано на современите сфаќања за професионалното образование, како општо и стручно, и насочено кон ефектуирање на работниот учинок, ова образование ја прераснало фазата на интерно обучување за работното место (job-training) и сè повеќе се јавува како микро едукативен систем во рамките на поголемите компании, од типот на: "Сименс", "Бош", "Ценералс Електрик", "Ксерокс", "ТВА", "Фиат", "Мицусита Електрик" и др. Така поставените интерни микро образовни системи овозможуваат стекнување сертификат од нивото на job-training, сè до магистратура и докторат. На планот на компаниското образование особено се истакнува Германија која со својата мрежа на образовни услуги (од формален и неформален тип) и настојувањата за децентрализација на образовната политика претставува инспирација за многу други земји во светот.¹⁶⁾ Високо организираната кадровска политика и перманентното проучување на образовните потреби на вработените, како составен дел од функционирањето на овие интерни образовни системи, од аспект на работната подвижност има исклучително значење, со што, поради постојаната организациско-техничко и технолошка детерминираност, се намалува можноста за појава на нова невработена работна сила. Ваквите компаниски образовни системи за своја идејно-теориска основа ја застапуваат пазарната концепција во образованието на возрасните.

Не помалку е значајно и образованието за професија, кое зема сè поголеми размери во развиените земји. Основната цел на ова образование е со помош на образовно ангажирање и оспособување да се формира професионална компетенција кај возрасните, т.е. оспособување на возрасните да можат да одговорат на сите предизвици кои произлегуваат

15) Council of Europe - Education and Culture, A contribution to the development of a new education policy, Council for Cultural Co-operation - Council of Europe, Strasbourg, 1982, 47.

16) Види: Knox, B., Alan, Strengthening Adult and Continuing Education, A Global Perspective on Synergistic Leadership, Jossey-Bass Publisher, San Francisco, 1994.

од сферата на трудот и пошироко. Суштината на ова образование се состои во остварување на персоналната компетенција - објективизирана преку формирањето на реалистичната самоверба, имагинација, способност за структурирање, работни способности и квалитети, способност да се носат со конфликтите, стекнување способност за концентрација, стрпливост, грижливост и истрајност, и социјалната компетенција - објективизирана преку: формирањето на способност за соработка, комуникација, способност за остварување персонални и професионални врски и одговорност.¹⁷⁾

Современото сфаќање на образованието за професија сè повеќе се темели на теориските сфаќања за Key qualification или послободно преведено "ронка квалификација" со чија помош возрасниот ќе може да ја отклучи, не само вратата на работното место, т.е. да се вклучи во работниот процес, туку и успешно да се вклучи во општествено-политичкиот живот и потесната и поширока социјална средина. На тој начин се овозможува и оние кои поседуваат минимално образование да бидат работно употребливи и ангажирани во согласност со барањата на пазарот на трудот. Меѓутоа, ова образование истовремено во себе ја сублимира и економската, социјалната и културната оспособеност на возрасниот човек и во потполност се разликува од т.н. тесно стручно образование.

Од аспект на намалување на невработеноста инспиративен е случајот со Јапонија и Источно Азиските земји. Имено, во процесот на редистрибуцијата на сопственоста, овие земји симултано инвестирале во здравството, едукацијата и вештините на нивниот народ, со што создале работна сила која била подготвена и способна да ги искористи најновите технологии и методи на производството кои биле воведувани. Паралелно со ова, овие земји формирале компрехензивна рамка за рапиден пораст на приватната иницијатива, при што ја насочиле ориентацијата на нивните економии во трка со странската конкуренција без притоа да се наруши и компромитира поддршката на сопствената национална економија.¹⁸⁾

Македонија, невработеност, иднина

Во согласност со изнесеното не смее да се сфати дека простото аплицирање на било кој модел и искуство од развиените земји на друг простор, во случајов во Македонија, ќе резултира подеднакво. Со оглед на постојната состојба во нашата држава, можеби краткорочно решение би претставувало организирано професионално-стручно оспособување на невработените и овозможување одредени бенефиции на приватниот сектор со што тој би се поттикнал за вработување поголем број

17) Pflüger, Albert, Learning with Adults for Social Change. Написот е презентираан на конференцијата: Образование одраслих и друштвене промене, Април 24-27, Београд, 1990.

18) Human Development Report 1993, Published for the United Nations, Development Programme (UNDP), New York Oxford, Oxford University Press 1993, 38.

работници. Во таа смисла е потребен заемен договор и координирано делување помеѓу трите партнери: претставниците на установите кои се бават со образование, претставниците на претпријатијата и претставниците на официјалните државни служби. Модел сличен на германскиот трипартетин систем на одлучување само што полето на делување не се наоѓа во претпријатието туку е видно пошироко и се протега во поширока општествена рамка. Од аспект на подолгорочно решение, во едно сме сигурни, проблемот на невработеноста не можат да го решат ниту современите машини, ниту технологијата и организацијата, ниту приватната иницијатива, туку само оспособените и стручно адаптивните работници. Напорите треба да се метизираат не само во капиталот и производството туку и во луѓето. Треба да се прекине со настојувањата трудот т.е. работната сила да се посматра само како еден од факторите на производството и при тоа да се занемаруваат цела низа разновидни карактеристики според кои вложувањето во луѓето во голема мерка се разликува од чисто физичките вложувања.¹⁹⁾ Тоа подразбира бавење со луѓето, инвестирање во нивното образование и техничките вештини со истовремено поставување цела мрежа образовни услуги - од описменување до универзитетско образование (во која ќе можат да добијат соодветни знаења и вештини кои ќе можат да ги употребат во животот) и разгледување на можности како може да се ослободат нивната енергија и креативност. Работните луѓе повеќе сакаат да бидат гледани како креатори на развојот отколку како негови остатоци, а елиминирањето на невработеноста треба да се гледа повеќе како промислен процес на зајакнување на човечкиот потенцијал отколку како спореден продукт на производството. Меѓутоа, доколку и понатаму се задржи постојната состојба т.е. доколку и понатаму Македонија се гуши со близу 10% алфabetски неписмено и над 60% полуписмено население, со близу 40% од невработената популација која е без било каква стручна квалификација, со образовна политика која масовно продуцира суфициарен високообразовен кадар, без јасна поставеност и организираност на пазарот на трудот, без заемна координација и поврзаност на трудот и учењето, со маргинализација на образованието на возрасните и негово "промовирање" во чин на индивидуална авантура, мали се шансите за оптимистички пристап на проблемот на невработеноста, а со тоа и на прашањето за понатамошниот прогрес на државата.

19) Thurow, C.Laster, *Opasni tokovi razvoja ekonomske teorije*, Centar za kulturnu delatnsot, Zagreb, 1987, 126.

EDUCATION AND UNEMPLOYMENT

(Summary)

The unemployment is a contemporary disease of human kind which comprehends not only the undeveloped, but also the developed countries in the world. The changes in the sphere of labour, especially the automatization and informatics are daily revoking a large number of jobs, which creates a possibility for appearance of newly unemployed. This situation has a large extend influence destructively on the plan of social stability of the countries and extremely negative their complete development as well.

Investigations show that there is a great inter-dependence between the education and unemployment. The examination of the education in the context of the struggle against unemployment is one of the more important efforts of the countries in the world. Starting from that aspect, the struggle with the unemployment often has an unpredictable end. Some of the countries in the world are trying to activate the economic potentials and modernize the technological base in the sphere of labour, with a purpose to decrease the unemployment, which is the case in the undeveloped countries, where the educational policy is regularly weak and the educational level of the working population is low. Some other are redefining the organisation of the work and the investments for education of people, with a purpose to create a suitable base for the modern labour and functionally useful, i.e. professionally flexible mass of workers which will be able to follow the dynamic changes in the sphere of labour adaptively. This practice is immanent to the developed countries. The previous results show that the role of education in the elimination of the unemployment is a large and important one.