

Problem strokovnih kadrov

Perspektive

Tako stanje povzroča veliko skrb.

V današnjem času krepkega tehničnega napredka so potrebe po dobrem, visokokvalificiranem strokovnem kadru zelo velike pri nas in po vsem svetu, ni jih pa mogoče spraviti v sklad z dejanskimi možnostmi vzgoje takega kadra. Po naših podjetjih se vedno naletimo na mišljenje, da lahko dobro izvežbani delavci nadomestijo fakultetni kader. Taka pogrešna pojmovanja moramo čim prej in za vedno razčistiti.

Po številkah iz računov nekaterih naših gospodarskih strokovnjakov je pravo stanje pravzaprav takole: letos bo našemu gospodarstvu potrebnih 66.700 novih kvalificiranih delavcev, prihodnje leto 75.700, čez nekaj let pa 85.000. Dostaj delujoče šole lahko dajo samo po 45.000 takih ljudi. Te številke obsegajo tehnični fakultetni kader in kader srednjih strokovnih šol.

Zgledi tehnično razvitih držav

Pri tem ne smemo sprejeti pogrešnega sklepa, da so te potrebe v naši industriji prehodne in da bo v doglednem času nastopila zasičenost. Zaradi zglede bomo navedli samo trenutno stanje v ameriški industriji, ki je zasedaj najbolj razvita po vsem svetu: njihove fakultete dajo brez srednjih strokovnih šol vsako leto po 23.000 novih inženirjev. To število znaša samo 58 odstotkov dejanskih potreb gospodarstva. Zaradi takega stanja pa se je v ameriškem gospodarstvu razvila prava vojska za strokovnjake, medtem ko je za našo industrijo značilno nezadostno ali skoraj nobeno zanimanje za pravilno vzgojo strokovnih kadrov.

ZDA naprimer takole rešuje problem izobrazbe višjega

tehničnega kadra. Studenti se vpišejo na fakultete in mnogi med njimi že takoj dobijo rezervirano mesto v podjetju. V dogovoru s fakultetami preživijo ti ljudje znaten del svojega šolanja v tovarni.

Sedanje stanje pri nas

V naših pogojih je za sedaj še precej ovir, da bi v doglednem času sprejeli katerega izmed teh sistemov. Naše fakultete so svoj program drugače uskladile. Na tehničnih fakultetah: strojni, elektrotehnični in kemično tehnološki je bilo prej določeno, da se med šolanjem, ki traja pet let, opravijo tri enomesečne prakse po podjetjih: splošna strokovna in sistem proizvodne organizacije. Pojavile pa so se težave, ki so iz leta v leto večje. Sedanje stanje je takole: na strojni fakulteti imajo še vse tri prakse. Na elektrotehnični sta samo dve, na tehnološki pa so bile tri, nato dve, sedaj pa imajo samo eno. Koliko lahko pridobi prakse študent, ki prebije mesec dni v nekem podjetju med šolanjem, ki traja pet let? Zelo malo in daleč ne dovolj.

Odkod prihajajo težave

Podjetja niso zainteresirana. Če gre za njihovega štipendista, je vse v redu. Če pa je treba sprejeti druge študente, pa že ne gre več. V naših podjetjih pogosto slišimo, da predstavlja praksa študentov določen izdatki, ker pa je negotovo, »kje bo ta študent zaposlen«, se podjetja le s težavo odločijo, da bi ga sprejela. Fakultete so prisiljene, da pišejo velikemu številu podjetij, da bi dobile določeno število odgovorov. Le tako jim jih — ko odvržejo nesprejemljive — ostane dovolj, da imajo mesta za vse študen-

te. Toda tudi to ne pomaga. Iz leta v leto je odziv čedalje slabši. Naj navedem primer elektrotehnične fakultete v Beogradu: lani je fakulteta zaradi splošne prakse pisala 36 podjetjem. Deset podjetij od teh sploh ni odgovorilo, 6 jih je odgovorilo negativno, samo 20 pa pozitivno. Nad 40 študentov je bilo tako prisiljenih, da so se znašli in si priskrbeli ustrežajočo prakso v kraju svojega bivanja. Fakulteta je morala pogosto dati svoje privoljenje, čeprav dotična tovarna ni ustrezala obsegu programa, ki ga je treba obvladati na praksi. Na isti fakulteti so za strokovno prakso pisali pisma v 52 podjetjih. Odgovora ni bilo iz 13 podjetij, negativno jih je odgovorilo 9, pozitivno pa 30. Od teh jih je postavilo sprejemljive pogoje samo 19. V teh 19 podjetjih je lahko opravilo strokovno prakso 113 študentov. V osmih podjetjih so se študenti sami dogovorili za prakso.

Mnogo je podjetij, ki sicer odgovore na poziv, nudiijo pa take pogoje, da so sploh nesprejemljivi. Pristanejo na sprejem praktikantov, vendar ne da bi jim zagotovili stanovanje in hrano, ne da bi jim dali kakšno nagrado in ne, da bi mu nudili strokovnega vodjo, ki bi ga bile nekatere fakultete (elektrotehnična — Beograd) pripravljene tudi honorirati. Do izraza prihajajo v nekaterih primerih tu tudi pomanjkanje kontrole s strani delavskih svetov. Nijamo še možnosti, da bi izvajali popolno kontrolo. Zgodilo se je, da je fakulteta plačala strokovnjaka, ki je vodil študente na praksi, delavski svet pa o tem ničesar ni vedel. Nekatera podjetja so v svojih pisnih fakultetam označila za vodjo prakse tehničnega direktorja ali šefa tehnične priprave. To pomeni že

v naprej neuspeh. Ti ljudje imajo vedno preveč dela in ne morejo delati s študenti. Bil pa so tudi taki primeri (pravzaprav so v večini), da so ljudje na praksi prepuščeni sami sebi.

So tudi upravičeni vzroki za odklonitev ponudb fakulteti. Tak je na primer vzrok, ko v velikem industrijskem kraju ni mogoče študentu zagotoviti stanovanja. Bila pa so tudi taka podjetja, ki so bila voljna sprejeti samo svoje štipendiste, ali pa so odgovarjala, da njihova proizvodnja ne ustreza smeri dotične fakultete. Da ne omenjamo tistih, ki sploh niso odgovorili. Naj navedem primer, ki še zdaleč ni osamljen, pa je značilen in nasprotno zelo pogost: Železarna v Smederevu ni sprejemala praktikantov. Vzrok — ker ne morejo zagotoviti strokovnjaka, ki bi vodil prakso. Ne morejo zagotoviti niti stanovanja niti hrane. Do lani niso imeli nobenih v to svrhu določenih izdatkov. Letos izplačujejo v breme proizvodnih stroškov po 4.000 tistim, ki imajo sorodnike v Smederevu, to pomeni, ki se »znajdejo« gledi stanovanja in hrane. Naj pripomnimo samo to, da je pri tej tovarni šola za učence v gospodarstvu, ki ima svoj dom in da je ta dom poleti prazen, ker odidejo učenci na svoje domove. Del tega doma bi lahko odstopili praktikantom.

So pa na drugi strani podjetja, ki materialno primerno zagotavljajo študentu prakso. Taka podjetja so pretežno podjetja v Sloveniji. Toda tudi tukaj se pogosto pojavlja neprijeten pojav. Plačujejo po učinku. Človek, ki je pravzaprav prišel zato, da v enem mesecu spozna vso tovarno, je prisiljen delati ves čas z enim strojem, da bi ustvaril podjetju določen dobiček. Smotljive prakse je tudi v tem primeru popolnoma zgrešen.

V zelo veliki kopici pisem, ki smo jih pregledali v arhivu fakultet, smo našli samo eno, v katerem se ugotavlja, da je pri tovarni posebna komisija za in fakulteta razvoja naše mlade industrije.

A. I. Djulašič

DELOVNA RAZMERJA V GOSPODARSTVU

(Koniec s 3. strani)

na napravah, vremenska neurja in podobno). S posebnimi predpisi bo urejen skrajšan delovni čas pri napornih in zdravju škodljivih delih. Prav tako so s tem zakonom določena pooblastila zveznemu izvršnemu svetu, da lahko za posamezne gospodarske veje predpiše tudi krajši delovni čas.

Zakonski predlog prav tako ureja dopuste, izostanke in praznovanja. Določena je pravica na pol ure plačanega odmora med delom delavcem in uslužbencem, ki delajo enkratno. V razpravljanju je bilo predlagano, naj bi te pol ure priznali tudi tistim, ki delajo dvakratno ker tisti, ki prihajajo dvakrat na dan na delo izgube znatno več svojega prostega časa pri prihajanju in odhajanju v gospodarsko organizacijo.

O letnem dopustu

Plačan letni dopust delavcev in uslužbencev se v razliko od dosedanjih predpisov ureja po predlogu odvisno od delovnega staža v razponu od 12 do 30 delovnih dni. Za delavce, ki so mlajši od 18 let, priznava predlog ugodnejše pogoje za letni dopust. Za njih je določen plačan letni dopust po letih starosti: v trajanju 17 do 21 dni

ne glede na dolžino delovnega staža. Po pravilniku o delovnem razmerju bo mogoče, po zakonskem predlogu, določiti tudi daljši čas dopusta, vendar ne daljši od 30 delovnih dni, nadomestilo za tako podaljšan dopust pa gre v breme dela dobička, ki je namenjen za plače gospodarske organizacije. Ker zakon določa, da pridobi delavec pravico na letni dopust, ko dopolni 11 mesecev dela, je bilo med razpravljanjem predlagano, da naj se stalnim sezonskim delavcem, ki delajo vsako leto po 6 ali več mesecev, omogoči s predpisi, da po določenem številu let takega dela tudi oni pridobijo pravico na plačani letni dopust, ki naj bi bil odvisen od časa, ki bi ga prebil na delu.

Druga vprašanja

Vprašanje discipline in materialne odgovornosti delavcev in uslužbencev v gospodarstvu je urejeno podrobno. Predlog izhaja iz principialne postavke, da je treba probleme disciplinske in materialne odgovornosti reševati znotraj kolektiva, a izjemno izven njega. Zato uvaža obvezno institucijo disciplinskega sodišča v kolektivu. Imenuje ga delavski svet. Za manjše disciplinske nerednosti bo lahko še

naprej kaznoval (z opominom, ukorom in podobno) direktor ali drugi neposredni starešina (pač po pravilniku gospodarske organizacije), za druge pa — večje disciplinske prekrške — disciplinsko sodišče. Za manjše kolektive je določena volitev skupnih disciplinskih sodišč.

Problemu zaščite žensk in mladine v delovnem razmerju posveča zakonski predlog posebno pozornost. V posebnih delovnih razmerjih določa o svojih posebnih predpisih, da bo veljal tudi za delavce in uslužbence, ki so zaposleni v privatnem sektorju, kakor tudi pri vseh družbenih organizacijah in združenjih v gospodarstvu in izven njega.

Plačni problemi, problemi higiensko tehnične zaščite in inšpekcije dela so v zakonskem predlogu postavljeni samo načelno. Ta vprašanja morajo biti rešena v skladu z določbami tega zakona, s posebnimi zakoni in drugim predpisi.

S sprejetjem novega zakona o delovnih razmerjih v gospodarskih organizacijah uredijo razne podrobnosti iz delovnih razmerij. Sindikalne in druge družbene organizacije bodo morale nuditi popolno pomoč kolektivom pri izdelavi pravilnika.

Ljuba Mijatović

»NAŠA SKUPNOST« REDNO OBJAVLJA:

- uvodnik o perečem družbenem in gospodarskem vprašanju izpod peresa najvidnejših avtorjev;
- stalne grafično-statistične preglede o gibanju gospodarstva;
- dokumentacije o družbeno-političnem in gospodarskem življenju države, okrajev in komun;
- opise dela organov delavskega samoupravljanja, ljudskih odborov in drugih samoupravnih teles;
- dve strani, posvečeni kmetijstvu in združenstvu;
- članke iz delovnih kolektivov;
- prispevke s področja socialnega skrbstva, zdravstva in šolstva;
- zapiske in kritične poglede na pojave družbenega in političnega življenja;
- rubrike »Delovna produktivnost«, »Znanost in tehnika«, »Gospodarstvo v svetu«;
- tečaj politične ekonomije.