

KAFALARA VE ELLERE YAPILAN YATIRIM *

Çeviren : Doç. Dr. İlhan AKHUN **

Genç kuşakların eğitimi, özellikle endüstriyel ürünleri dünya pazarlarında rekabet etme zorunluğunda olan bir ülke için önemlidir. Federal Alman Cumhuriyeti'ndeki firmalar bir çırağın mesleki eğitimi için yılda 2 000 ile 20 000 mark arasında yatırım yapar.

Yabancılar tipik olan bir Alman'ın özelliklerini çalışkanlık, duyarlık ve teknik yetenek olarak tanımladığında Almanların göğsü gururla kabırır. Yalnız gururları okşandığı için değil — temel neden Federal Alman Cumhuriyeti'nin bu özellikler nedeniyle yaşamını sürdürdüğü içindir; vatandaşlarının yeteneklerinden ayrı olarak, Alp dağları ile Kuzey denizi arasındaki bu ülkenin dünya pazarlarında satabileceği fazla bir şey yoktur — önemli maden yatakları, petrolü, uranyumu ve hatta 60 milyon Alman'ın ithal etmeden yaşayabileceği yiyeceği üretebilecek kadar ekilebilir arazisi de yoktur. Çok yüksek düzeyde endüstrilemiş Federal Alman Cumhuriyeti'nin yapacağı en iyi şey endüstriyel ürünlere dönüştürdüğü bilgisini ve teknolojisini dünya pazarlarına sunmaktır. Rekabet edebilir durumda kalabilmek için Almanya'nın yapacağı en iyi şey ülkenin «ham madde kaynaklarına» — vatandaşlarının kafalarına ve ellerine — yatırım yapmaktır.

Bu nedenle, ülkenin yasa yapıcı organları gelecek kuşakların eğitimi için standartları sürekli olarak yükseltmemiş olsalardı, bun-

(*) «Investing in heads and hands,» *Scala*, Nr. 7/1978, s. 10-12'den çevrilmiştir.

(**) Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü Öğretim Üyesi.

lar görevlerini yapmamış olurlardı. Bununla beraber, endüstri, ticaret ve işletmecilikte 125 meslek ve çıraklık için diğer 300 sanat dalında meslek eğitimi için özel firmalar tarafından oldukça büyük harcamalar yapılmaktadır. Zamanla, çelişik bir durum gelişmiştir: piyasa yavaşladığında, firmalar işgören sayısında bir azaltmayı düşündüklerinde, işyerleri çıraklar için açıklar yaratmada çok az ilgi duyarlar. Böylece gençlerin seçtikleri sanat dalını öğrenebilecekleri bir işyeri bulmaları güçleşir.

Yıllarca, çırakların eğitimi özellikle küçük işyerleri için riskli bir yatırım olmuştur. Böyle bir eğitimin masrafı çoktur, fakat işyerinin çırağın kalfalık sınavını verdikten sonra işyerinden ayrılmayacağı konusunda bir garantisi yoktur. Bunun gibi, yeni yetişmiş bir kalfanın çıraklığını yaptığı işyerinde sürekli bir işe girmesinin de bir garantisi yoktur. Eğitime yapılan yatırımların düzeyi işyerinin büyüklüğüne göre değişir. Bir kuaför çırağının eğitimi için harcanan para yılda yalnızca 2 000 mark iken, uçak endüstrisindeki orta büyüklükteki bir firma 18 000 mark, büyük bir baskımevi 20 000 mark ve motor endüstrisindeki bir firma 22 000 mark harcamak zorundadır. Fiat ve Mesleki Eğitim Uzmanlık Komisyonu 1972 yılında, 1 000'den fazla personel çalıştıran firmalarda çırak eğitimi için yıllık ortalama net masrafın 6 692 mark olduğunu hesaplamıştır. Şu sırada, bu masraflar birçok işyeri için % 50 ya da daha fazla artmıştır. Örneğin, kimyasal madde üreten büyük bir firma 1972'de bir çırak için yılda 8 000 mark yatırım yapmış iken, şimdi bu yatırım 20 000 marka yükselmiştir.

Bu harcamaların miktarının eğitimin kalitesini yansıttığı düşünülemez. Büyük işyerleri tarafından verilen mesleki eğitimin kapsamının genişliği — birçok büyük işyeri çalışmaları ile ilgili tüm sanat dallarında eğitim yapar — bir marangoz ustanının çıraklarını eğitmek için gerekli olandan daha geniş bir öğretim kadrosu, büro personeli ve eğitim olanaklarını gerekli kılar. Küçük işyerleri çırakların eğitim masraflarını karşılamada daha çok olanağa sahiptir. Örneğin, bunlar üretken çalışma ile ustanın güç bir işi yapmasında yardımcı olurlar. Bir fabrikada, çıraklar seri üretim işlemlerine verilir ve bir montaj hattında ya da makinada çalıştırılabilirler — fakat bu yasaklanmıştır.

Çırakların sabah kahvaltısı için simit almaya gönderildikleri ya da akşam eve gitmeden yerleri süpürdükleri günlerden bu ya-

na çıraklar için de bazı açık yararlar sağlanmıştır. Eğitim gören çıraklar ucuz işçi olarak istismar edilmeye karşı kesin yasal önlemlerle korunurlar. Bu korunma eğitimcilerin seçimi ile beraber başlar; her usta çırakları eğitemez. Mesleki örgütler — örneğin, esnaf birlikleri — bir firmanın çıraklık eğitimi için gerekli olan koşullara sahip olup olmadığını eğitime başlamadan önce kontrol eder. Gençlerin çalışmasını ve eğitim uygulamalarını düzenleyen yasanın birçok hükümlerini yerine getirmeyen firmalar ağır cezalarla karşılaşır. İşyeri ayrıca çırakların Sanayi ve Ticaret Odası tarafından verilen sınavlarda başarılı olmalarını sağlamak için gerekli tüm önlemleri de alır. Bunun anlamı firmanın makinalar, takımlar ve gereçler gibi eğitim olanaklarını parasız olarak kullanıma açık tutmasıdır. Büyük firmalar özel eğitim birimleri hazırlarken, daha küçük olanlar, mesleki kuruluşlarının yardımıyla, gençlerin üç yıllık çıraklık eğitimi süresince bilgilerini tamamlamak için bazı kursları alacağı ortak eğitim merkezleri kurar.

Bununla beraber, çırağın işyerindeki çalışması onun eğitiminin yalnızca bir yarısıdır. Diğer yarısı meslek okulunda verilir ve işverenler çırakların bu kursları izlemesi için haftada 10-12 saat onları serbest bırakır. Bu «ikili sistem» — teori öğretiminin okulda ve pratik eğitimin işyerinde yapılması — Federal Alman Cumhuriyeti'nde çok önemli olarak düşünülür. Bu sistem teorik bilgilerin pratik deneyimle bütünleşmesinin temelini garanti eder. Ayrıca, ileri düzeydeki ve uzmanlık eğitiminin temelini biçimlendirir: genç bir mühendislik öğrencisi çıraklıktan diplomalı bir mühendisleğe yükselebilir.

İşverenlerin eğitimleri esnasında yararlı işler yapan çırakları varsa, devlet meslek okulları işverenlere paraya da mal olur: günde beş ya da altı saat okulda bulunan çırak günün geri kalan kısmı için işyerine dönmez. Bir kural olarak, bunun anlamı çırağın haftada iki gün işyerine gitmemesi ve bu günler için de işverenin çırağa ödeme yapması demektir. Eğitimin ilk yılında, bir çırak ayda yaklaşık olarak 300 mark ve üçüncü yılda yaklaşık olarak 600 mark kazanır.

Bununla beraber, işverenin durumu bir kimsenin yukarıdan elde edeceği ilk izlenim kadar kötü değildir. Şimdi eğitim açıklarının öncekinden daha fazla olması (herşeye karşın yine de çok az) işyerlerinin çırakların kafalarına ve ellerine yaptıkları bu yatırı-

rımları önemli olarak gördüklerini kanıtlar. Son zamanlarda daha çok eğitim olanakları yaratmaları konusunda işverenleri uyaran Federal Ekonomik İşler Bakanlığı'nın Devlet Parlamento Sekreteri Martin Grüner'in sözleri bunun niçin böyle olduğunu gösterir : «Özellikle küçük ve orta büyüklükteki firmalar yeteri sayıda vasıflı işçilere gereksinim duyar. Kısmen sağlıklı bir yapıya sahip olan özel firmalar durumlarını işçilerimizin üçte ikisinin ikili sisteme göre eğitilmiş olmalarına borçludur ve bu nedenle bunların birçoğu başlangıçtanberi kendilerini düşünmeyi öğrenmişlerdir. Bu nedenle, yeteri kadar eğitim olanaklarının sağlanması yalnızca sosyal politika ve ekonomik büyüme için arzu edilmez, bu düzenleyici bakış açısından da önemlidir.»

Ö r n e k : V W

1976'da Volkswagen AG yaklaşık olarak 2000 çırağın eğitimi için

42 918 000 Mark

harcadı.

Bu tutarın dağılımı şöyledir :

● Çırakların ücretleri	9 487 000 Mark
● Sosyal hizmet yardımları ve öğretici ve çırakların diğer masrafları	9 850 000 Mark
● Öğreticilerin ücret ve maaşları	10 984 000 Mark
● Gereçler, enerji ve takım masrafları bakım ve onarım	1 468 000 Mark
● Sabit masraflar (bina, atelye, temizlik ve ısınma)	5 716 000 Mark
● Diğer destekleyici masraflar (gezi, konferanslar ve kurslar)	5 413 000 Mark

VW tarafından 21 sanat dalından birinde üç yıllık çıraklık eğitimi firmaya yaklaşık olarak 70 000 marka mal olur.