

je bila prizidana še gimnazijska stavba. In tako gimnazija živi in dela, je plod gradnje socializma, plod naporov delovnih ljudi.

Potrebo po ustanovitvi popolne gimnazije in obseg njenega dosedanjega dela izkazuje statistika števila dijakov v posameznih šolskih letih:

Šolsko leto 1950/51 s prvim četrtim višjim razredom gimnazije je imelo 512 dijakov. V četrtem razredu je bilo 45 dijakov. Šolsko leto 1951/52 izkazuje 474 dijakov. V četrtem in petem razredu je bilo od teh 85 višješolcev. V šolskem letu 1952/53 je bilo 550 dijakov. V petem in šestem razredu je bilo 72 dijakov. V šolskem letu 1953/54 je bilo vpisanih 496 dijakov, višješolcev do sedmega razreda je bilo 104. V prvem šolskem letu maturantov 1954/55 je bilo na šoli 459 dijakov, od teh 102 višješolca. Šolsko leto 1955/56 je imelo 460 vseh dijakov, višješolcev je bilo 100. V šolskem letu 1956/57 je bilo 452 dijakov, višješolcev med temi pa je bilo 90. V šolskem letu 1957/58 je bilo 545 dijakov, od teh 98 višješolcev. V tem šolskem letu ni bilo več 1. razreda gimnazije. Za šolsko leto 1958/59 je predvidena samo višja gimnazija. Nižji razredi bodo vključeni v osemletno šolo.

Reformirana šola ukinja dosednji tip popolne gimnazije in uvaja novega, ki bo ob vrsti srednjih strokovnih šol predstavljal eno od poti za nadaljevanje šolanja po končani obvezni osemletni šoli. Obstoj gimnazij opravičuje možnost posredovanja širše splošne izobrazbe na višji stopnji, ki daje po končanem univerzitetnem študiju specializiranega strokovnjaka, z njim pa človeka s tanjšim posluhom za kulturno poslanstvo družbe, ker je bila pot njegove izobrazbe pestrejša v dojemanju ustvarjalnih dobrin sveta. In kaj bo prav z našo loško gimnazijo? Poljanska in Selška dolina gospodarsko in kulturno težita v naše strojavno mesto, ki naj bi bilo njihovo kulturno središče. Mladi rod, željan izobrazbe, naj sam opraviči obstoj nove gimnazije. Mladini iz obeh dolin, iz mesta in okolice bo prav gotovo omogočena tudi ta pot vsestranskega izobraževanja, če bo le sama pokazala zanj dovolj zanimanja.

Vida Sluga

ZA VIŠJO IZOBRAZBO IN DRUŽBENO RAVEN NASIH DELAVCEV

V preteklem šolskem letu je bila v Škofji Loki organizirana strokovna šola internatskega tipa za vzgojo kvalificiranih delavcev lesne industrije Slovenije. V reformiranem sistemu strokovnega izobraževanja delavcev, katerega pomen poudarjajo tudi najvišji organi naše oblasti, je bil s tem storjen korak k poglobljeni, tipizirani strokovni izobrazbi naših delavcev, ki edina more in mora odločilno prispevati k večji produktivnosti dela, kar je eden izmed najvažnejših činiteljev naše gospodarske politike. Menda ne bo odveč, če ob tem dejstvu skušamo nanizati nekaj načelnih pa tudi specifičnih misli o tem, za naš nadaljnji gospodarski razvoj tako pomembnem vprašanju.

Družbeni plan naše občine navaja med drugim tudi tole: »Upoštevati je, da je sedaj produktivnost dela v primerjavi z okrajnim povprečjem znatno nižja, posebno v industriji. Gospodarske organizacije se morajo dosledno zavzemati za dvig produktivnosti dela. Pri izbiranju delavcev za delovna mesta je treba upoštevati, da bodo delavci dosegli najboljše delovne učinke le na tistih delovnih mestih, za katera so primerno usposobljeni. Zato jih je treba izbirati in strokovno usposabljeti, skladno z zahtevami delovnih mest, ki so bile ugotovljene z analitičnimi ocenami. To pa zahteva najtesnejše sodelovanje med organi, ki uresničujejo kadrovsko politiko, in organi, ki skrbijo za zaposlovanje.«

Nobenega dvoma ni, da je za dvig produktivnosti potrebna neka delovna zavest, da je za razvijanje produktivnosti marsikje potrebna korenita sprememba v odnosih do dela, korenita vzgoja in večji poudarek tako imenovanih subjektivnih družbenih sil, saj mnogi, še vestneje in premišljeno postavljeni ekonomski instrumenti žal premnogokrat ne dosežejo zaželenih ciljev. Ali na drugi strani je prav tako nedvomno, da bodo samo strokovno in splošno (!) bolj razgledani in solidno podkovani kadri mogli odločilno prispevati k napredku in razvoju proizvodnje, k uvajanju modernjših načinov, k racionalizaciji, predvsem pa k organizaciji dela, ki je prav gotovo ena najšibkejših, da, celo bolečih točk naše proizvodnje. Prav zanimivo bi bilo v dinarjih izraziti ogromne izgube, ki gredo v posameznem podjetju na račun gornjih pomanjkljivosti.

Tudi personalna politika v posameznih podjetjih ni vedno in v polni meri težila k nakazanemu razvoju proizvodnih sil. Administrativni način vodenja tudi ni dajal k temu prav nikake materialne stimulacije, družbena zavest pa ni bila razvita do take stopnje, ki bi vedno in vselej dajala pogoje za upoštevanje družbene koristi pred individualnimi. Nova delitev dohodka, ki daje skupno z ostalimi zakonskimi določbami podjetjem večjo samostojnost in možnost, da sama razpolagajo z ustvarjenim dohodkom in da tudi sama usmerjajo in iščejo tako proizvodnjo, ki bo v skladu z družbenimi potrebami dajala kar največ in kar najhitreje — ta delitev bo postavila delavca tudi dejansko s položaja meznega delavca, ki za plačo prodaja svojo delovno silo, na položaj soupravljavca in proizvajalca, ki v interesu družbe enakopravno gospodari preko svojih predstavnikov v DS in UO z zaupanim družbenim premoženjem. Da nam tak razvoj narekuje ne le korenite spremembe v personalni politiki, ampak tudi temeljito strokovno in družbeno izobrazbo, je na dlani, sicer obstaja nevarnost, da sistemu družbenega, posebno pa delavskega samoupravljanja spodremo korenine.

Zdi se mi, da bo pri tem predvsem treba temeljito obračunati z miselnostjo, da so podjetja nekake ekspoziture socialnih ustanov in kot take morajo sprejemati vse, marljivo in leno, sposobno in nesposobno, da pač ljudi spravimo do kruha, zasluženega ali ne. Menim, da je čas, da jasno povemo in se po tem tudi ravnamo, da mora namreč tudi v socializmu veljati načelo: za boljši kos kruha, več znanja, več prizadevnosti, več sposobnosti, predvsem pa več žrtvovanja. Preturobno je namreč dejstvo, da so morali starejši letniki, na katerih nedvomno leži vsa teža in peza sedanje graditve, žrtvovati mnoga leta, mnogo denarja, ob slabi hrani in drugih pogojih tudi mnogo zdravja za dosego višje izobrazbe in kvalifikacije; na drugi strani pa je sedaj zelo redek delavec, ki bi za svojo kvalifikacijo ne zahteval samo cele plače med študijem, ampak tudi dnevnice in ne vem kaj še vse; da je pripravljen žrtvovati kak dan svojega dopusta ali uro svojega prostega časa za svojo osebno izpopolnitev. V dosedanjem sistemu podjetij tudi ni prav nič motilo dejstvo, da delajo z na pol pismenimi ljudmi, saj je bilo to v mnogih primerih ceneje kot uvajati stroje in s tem tudi bolj kvalificirane ljudi. Odnose do dela bomo spremenili samo, če bomo zaostriili družbeno kontrolo in pomagali z vsemi zavestnimi silami, da se uveljavijo tisti instrumenti, ki bodo te odnose regulirali v socialistični smeri. Sedanje sprejemanje na delo, pomanjkanje delovne discipline in iz tega izvirajoč mlahav odnos do dela pa je v mnogočem zelo negativno, škodljivo vplivalo tudi na doraščajočo mladino, saj niso redki primeri, da mladina odbija prav vsako akcijo, ki ni posebej honorirana, pa čeprav ve, da daje družba ogromna sredstva za njeno šolanje, za izobrazbo ter kulturno in športno izživljanje. Tudi sedanji sistem štipendiranja nikakor ne vpliva stimulatивно v smeri delovne zavesti ter večanja proizvodnosti dela. Menim nadalje, da bo prav zaostrovanje kadrovske politike v zvezi z zahtevo po kvalifikacijah za kvalificirana mesta in ostrejših, zahtevnejših kriterijih, dalo podjetjem možnost, da se znebijo nedelavnega in nesposobnega balasta, prizadevnejše in sposobnejše pa bolje nagradijo. S tem v zvezi bo pač potrebno tudi občutno revidirati tarifne pravilnike, da bomo delovne sposobnosti in pridnost tudi materialno stimulirali. Razponi med kvalificirano in nekvalificirano delovno silo bodo po mojem mnenju morali biti precej večji, kot pa so sedaj. Menim, da je tu ključ za dvig proizvodnosti.

Našega delavca na noben način ne moremo primerjati z onim v kapitalizmu. Naš delavec ni več v meznem razmerju, ampak je istočasno proizvajalec, upravljavec in gospodar. Gospodar pa ne more biti neuk, gospodarjenje mu nalaga velike obveznosti, brez katerih bo slabo gospodaril, ali pa sploh ne bo! Gospodar mora predvsem do podrobnosti poznati svoje gospodarstvo, mora pa biti tudi precej splošno razgledan in široko izobražen ter se bo kot družbeni upravljavec pač težko uveljavil, če se na primer bori s čitanjem in deljenjem. Gospodarja očituje tudi zunanji nastop, višji kulturni nivo in potrebe, ki poznajo še kaj drugega kot zgolj gostilniško izživljanje. Kar pogledamo kakega inozemskega delavca, ki je pri nas na dopustu — težko ga ločimo od inženirja tako po zunanjem videzu kakor tudi po poznavanju strokovne in splošne problematike. Da tak delavec na svojem delovnem mestu tudi več in bolje ustvarja, menda ni treba posebej poudarjati. Če bo delavec razgledan, bo tudi bolj samozavesten, imel bo močnejšo hrbtnico, bo lahko odgovorneje sprejemal določene naloge in tudi precej spremenil odnos do dela: dober gospodar namreč izrabljuje vsako in vse možnosti za izboljšanje svojega gospodarstva. Če hočemo, da bodo delavski sveti izpolnjevali svojo zgodovinsko nalogo, potem se moramo v prvi vrsti boriti za višji izobrazbeni in inteligenčni nivo naših delavcev, saj bomo le tako mogli napredovati in uspešno nastopati tudi na tujih visoko konkurenčnih tržiščih, ki ne prizna-

vajo nikake sentimentalnosti niti raznih »socialnih« razlogov. Menim, da pri nas mnogokrat grešimo, ko ustvarjamo nove proizvodne kapacitete, ne da bi vsaj istočasno, če že ne prej, poskrbeli tudi za zadovoljivo raven kadra, ki bo tam delal.

Upoštevač vsa ta načela, novi zakon o šolstvu ne le daje mnogo večji podarek strokovnemu šolstvu, ampak tudi predvideva široko mrežo pošolskega izobraževanja kadrov. Novi zakon postavlja tudi gimnazijo izven dosedanjega privilegiranelega položaja, saj je možnost nadaljevanja študija zagotovljena preko vseh strokovnih šol. Se več: na univerzi bo mogel nadaljevati študij prav vsak, tudi brez prejšnje izobrazbe, če bo le ob sprejemnem izpitu pokazal zadostno znanje ter določene intelektualne sposobnosti. S tem prehajamo na sistem, ki edini more vesti do hitrejšega razvoja proizvodnih sil in je edini socialističen: kdor več zna in ve, naj ima višji položaj, dati je treba mesto sposobnim in prizadevnim ljudem, pri tem pa seveda nuditi možnost vsakomur, da doseže tudi najvišja mesta, če pokaže zanje zanimanje in seveda tudi ustrezajoče znanje in sposobnosti!



Novozgrajena šola za učence v lesni industriji LRS v Skofji Loki pri podjetju MLK »Jelovica«. (Foto Selhavs)

Mnogi naši delavci zaradi različnih objektivnih in subjektivnih vzrokov niso mogli osvojiti tistega, predvsem teoretičnega znanja, ki je za nadaljnji razvoj potreben. Dajmo jim možnost, odprimo na stežaj vrata tistemu, ki si znanja in izpopolnjevanja želi in ki je na delovnem mestu že dokazal, da mu je stroka pri srcu. Naš kader v proizvodnji naj se razvija in uči na delovnem mestu, v procesu proizvodnje, dati mu je le treba določene splošno izobraževalne in strokovno teoretične dopolnitve v občasnih tečajih, ki ne bi trajali dalj od 3 do 5 mesecev na leto za vse vrste kadra, od vajencev do delovodij in obratnih inženirjev. Prepričan sem, da bo tak način izobraževanja kadrov dal najboljše ljudi za proizvodnjo, kot jo trenutno zahteva naš gospodarski razvoj in potrebe pa tudi možnosti. Pri tem se pri nas vedno bolj uveljavljajo internatsko urejene strokovne šole s periodično urejenim poukom (1—3 mesece na leto) in s praktičnim delom v lastnem podjetju. Seveda pa bo treba te šole še urediti tako, da bodo dajale tisto, kar naše gospodarstvo potrebuje po načelu: iz proizvodnje za proizvodnjo! Predvsem na primer uvedi mnogo več ekonomike ter sodobnih učnih metod in pripomočkov. Uspešno bo treba kombinirati pouk tudi s tako imenovanimi PIV metodami, ki same zase po mojem mnenju ne morejo nadomestiti rednega šolanja. Zgolj priučevanje morda uspeva samo tam, kjer je delavec le neznatno

kolesce v proizvodnji, kjer »zanj mislijo drugi«. Za upravljavce in gospodarje pa to ne more držati. Pa celo za tistega delavca, ki v visoko avtomatizirani proizvodnji na primer samo gumb pritiska, bi si upal trditi, da do potankosti pozna celotni mehanizem pa tudi to, da je precej izobražen in tehnično razgledan. Tudi bi trdil, da so prav taki delavci dali možnosti, da je do avtomatizacije in visoke tehnične ravni sploh prišlo. Vsak načrt ali ideja je namreč le krpa papirja, če ni človeka, ki bi ga mogel in znal realizirati! V nasprotnem primeru, če se namreč odrečemo splošnemu izobraževanju, pa samo siromašimo že tako ne preveč bogati nivo, postavljamo delavca nazaj, namesto da bi ga usmerjali v bodočnost!

Finančna plat pri vprašanju vzgoje kadrov načelno ne bi smela biti problem, saj sredstva, vložena v človeka in njegovo napredovanje, ne morejo biti nikdar slabo naložena. Žal premnogokrat »varčujemo« tam, kjer se nam pozneje maščuje, marsikatera »reprezentanca« pa bi se brez škode dala zmanjšati v korist izobrazbe in strokovnega razvoja delovnega človeka. Podjetja bi se preko svojih združenj morala boriti za to, da bi določen odstotek denarja, ki ga vplačujejo v fond za kadre, lahko

uporabila za vzgojo svojih kadrov, sicer je nevarnost, da se bodo vsa lepa prizadevanja in načrti skrhalih prav ob nezadostnem in površnem ter kratkovidnem upoštevanju materialnih potreb za te namene. Tudi je že čas, da se otresemo nekdanjih predsodkov, češ da je za vajenca in delavca »vse dobro«. Nasprotno! Kakšen absurd je, da se morajo za sredstva boriti tisti, ki ta sredstva ustvarjajo! Našega delavca bomo dvignili in vzgojili tudi z lepo urejenimi učnimi in internatskimi prostori, saj je prav okolje, v katerem človek dela in se uči, za oblikovanje človekovega lika zelo zelo važno. Končno je tu potrebna tudi precej močnejša vloga sindikatov, ki bi morali kadrovsko vprašanje v smislu omenjenih smernic smatrati za enega najpomembnejših in mu posvetiti precej več pažnje kot v zadnjem času.

Internatsko periodični sistem šolanja kadrov v strokovno tipiziranih šolah je tudi v Škofji Loki pokazal nedvomno prednosti tako glede učnih uspehov kakor tudi glede vzgojnega dela. Ustanovitev šole je narekovala potreba po kvalificiranem delavskem kadru, saj 84 lesnoindustrijskih podjetij Slovenije razpolaga samo z 12 inženirji (na 1440 delavcev torej en inženir), ji primanjkuje okoli 400 tehnikov, medtem ko je bilo število industrijsko usmerjene kvalificirane delovne sile minimalno. Sicer razveseljivi razvoj lesne industrije v pohištveni in finalni smeri (če vzamemo indeks 100 za leto 1956, potem je narasla finalna proizvodnja od 42 v letu 1953 na 140 v letu 1957!) nujno terja tudi ustrezno strokovno usposobljenost, ne glede na razvoj delavskih samoupravnih organov. Isto zahteva struktura izvoza (v primerjavi z letom 1951 je v letu 1957 petkratno porasel izvoz finalnih artiklov na račun žaganega lesa listavcev, zlasti pa iglavcev), pa tudi perspektivni plan razvoja lesne industrije Slovenije, ki predvideva 5,6 milijard za rekonstrukcije, modernizacijo in zgraditev novih obratov, kar vse bo postavilo pereče zahteve po kvalificirani delovni sili. Pri vsem tem pa ni računati na zadosten dotok mladih delavcev, saj lesna industrija velja še vedno za manj privlačno od kovinske. Zato se bodo morala podjetja orientirati predvsem na obstoječo delovno silo ter v lastnih vrstah poiskati skrite delovne rezerve. Prav za tega delja pa namerava Strokovno združenje lesnoindustrijskih podjetij LRS razviti šolo v Škofji Loki v izobraževalni center za delavce lesne industrije celotne Slovenije, s čimer pa bo nedvomno pridobila tudi domača lesna industrija, ki predstavlja že danes znatno postavko v družbenem planu škofjeloške občine. S sedanjo modernizacijo in spajanjem obratov, predvsem pa s prehodom na tipizirane, standardne, serijsko-industrijsko izdelane artikle (okna, vrata itd.) pa s svojim naravnim zaledjem surovin in delovne sile nedvomno pomeni močno postavko v gospodarstvu naše občine.

Sistem periodičnega teoretičnega pouka uvajajo tudi po svetu (n. pr. Rosenheim v Zahodni Nemčiji, Biel v Švici), le da smo pri nas uvedli novost, ki pomeni občuten napredek: po trimesečni teoretični dopolnitvi gre tečajnik (vajenec, delovodja) z vnaprej določenim programom dela nazaj v proizvodnjo, kjer pod vodstvom mojstra ali tehnika predela plan praktičnega dela na svojem bodočem stalnem delovnem mestu ob določenih konkretnih pogojih. S tem se izognemo nevarnosti, da delavec postane samo »šolar«, izgubi stik z živim življenjem in dihanjem proizvodnje, česar mu tudi šolska delavnica ne more nadomestiti. Na drugi strani pa tako vzgojeni delavec ne bo po končani »šoli« običaj kje v pisarni, ampak bo postal izraziti operativec, ki ga naša proizvodnja najbolj potrebuje. Uspešno opravljena praksa je pogoj za vpis v naslednji letnik. Kontrola in pregledovanje prakse preko šolskih organov (tudi šolski odbori poleg predavateljev) pa skrbi za to, da v podjetjih vajenca ali tečajnika ne izrabljajo za enostranska dela, ampak resnično skrbe za njegov strokovni razvoj. Istočasno pa šola pošilja tečajnikom mesečne dopisne naloge, ki jih mora tečajnik sproti opravljati ter prilagati delovnemu dnevniku, s čimer obdrži učenec živi stik tudi s šolsko teoretično osnovo ves čas svoje prakse v podjetju. Obratno pa prav ti in taki operativci prinašajo v šolo vedno nove dosežke in zamisli, ki jih šola s pridom uporabi pri svojem delu, da ne caplja za proizvodnjo, ampak drži z njo korak. To pa je v našem naglem razvoju tudi nujnost in je prav to načelo neprestanega medsebojnega oplajanja šole in prakse po mojem mnenju ena najvažnejših pozitivnih postavk takega sistema šolanja in izobrazbe delavcev.

Izhajajoč iz navedenih postavk, menim, da ne bo pretirano, če ugotovim, da se prav ob vprašanju vzgoje delavskih kadrov, ob skrbi za njihov pravilni in vsestranski razvoj preizkuša pozitiven odnos od družbenega napredka in pravilno tolmačenje prizadevanj naše družbene stvarnosti za preobrazbo mezdne delavca v socialističnega proizvajalca, upravljavca in gospodarja hkrati.

Andrej Česen