

Kadri in štipendije

Gospodarska reforma zahteva tudi to, da se posameznik dejavno vključi v delovno okolje, kjer ustvarja in živi. To vključevanje ni samo sebi namen, temveč je posledica ekonomske nujnosti. Ne moremo si več predstavljati blaginje in rentabilnosti, če vsak posameznik ne bo zavestno in odgovorno sodeloval v proizvodnji in upravljanju. S takim načinom dela dobiva tudi samoupravljanje adekvatnejši izraz. Ne več samoupravljanje zaradi samoupravljanja, temveč samoupravljanje zaradi ekonomske nujnosti. Vendar tudi to samoupravljanje ne more biti uspešno, če nima zagotovljene vsebine: materialne baze in kvalifikacijske strukture. Jasno je, da ta dva faktorja še zdaleč ne pogojujeta samoupravljanja. Tu so še ustrezni delovni odnosi, stopnja odgovornosti in zavesti ter še množica drugih dejavnikov, ki dajejo samoupravljanju barvo in veličino.

Ko razčlenjujemo težave v raznih delovnih kolektivih, se skoraj povsod pojavi isto vprašanje - težave s kadri. Potreba po kadrih je toliko večja v tistih kolektivih, ki so pravzaprav čez noč prerasli iz obrtne dejavnosti v industrijski obrat. To pre-raščanje je bilo polovično. Industrijsko obeležje je bilo samo večje število delavcev, nekoliko večji strojni park in v večini primerov ničesar drugega. Najvažnejše - način dela, delitev dela, tehnologija se pa v veliki večini ni spremenila. V novih razmerah gospodarjenja sta pred tako industrijsko prepleskano obrt postavljeni dve alternativni: ali se bo taka struktura zlomila / konec obrtnega načina dela, prehajanje na serijsko izdelavo, izboljšana tehnologija in delitev dela / ali pa je kolektiv obsojen propasti zaradi svoje nerentabilnosti.

Dejstvo je, da je mojstrska mentaliteta dela v naših kolektivih / v večjih in manjših / še močno zakoreninjena; te ne bomo spremenili s prepričevanjem in dokazovanjem o nečem boljšem. Tako strukture in način dela lahko odpravijo samo novi kadri, ki pridejo v kolektiv. Ker moramo na žalost ugotavljati, da teh kadrov ni, moramo nujno najti način, kako bi v najkrajšem času prišli do njih. V naši občini so na pobudo Kluba idrijskih študentov sprejeli zamisel o ustanovitvi enotnega občinskega štipendijskega sklada. Ta bi bil za našo občino najprimernejša možnost in bi lahko rešil mnogo perečih vprašanj. Predvsem bi zagotavljal:

- primeren način štipendiranja v vsaki delovni organizaciji;
- da bi glede na svojo možnost vsaka delovna organizacija dajala

primeren prispevek za vzgojo kadra;

-- da bi zarači hitrejšega napredka v občini vse delovne organizacije nastopale solidarno in s tem zagotovile hitrejši razvoj;

-- da bi dodeljevali štipendije po enotnih kriterijih in s tem odpravili neupravičene razlike.

Ustanovljena je bila zadevna komisija, ki je tudi že izdelala teze ter jih čala v razpravo delovnim kolektivom. Menim, da je to vse premalo. Zakaj?

Iz ugotovitev družbenopolitičnih organizacij je kadrovsko vprašanje najbolj pereče. Enotno je tudi mnenje, da je rešitev iz težav predvsem v novih kadrih, ki naj bi prišli v podjetja. Zato menim:

Če so kadri ključno vprašanje gospodarske stabilnosti in razvoja v občini, je nujno, da se vsi zainteresirani - predvsem družbenopolitične organizacije - zavzamejo in z vsemo močmi potegujejo za rešitev tega vprašanja, ki je rešljivo z ustanovitvijo in delovanjem omenjenega sklada, česar pa sedaj ni čutiti. Teze o skladu so dane samoupravnim organom v razpravo. Bojazen, da zamisel ne bo v vseh kolektivih sprejeta, je najbrž upravičena. Če sklad ne bo ostvarjen, tega niso toliko krivi samoupravni organi, kolikor družbenopolitične organizacije, ki niso v zadostni meri razgibale članstva in občanov. Tribune in posvetovanja v kolektivih med proizvajalci bi privedle do tega, da bi vsak občan - proizvajalec na svojem mestu lahko trezneje premislil, preden bi glasoval za sklad ali proti njemu. Nobena zamisel, pa naj bo še tako napredna in umestna, ne bo ostvarjena, če se zanjo ne zavzamejo vsi zainteresirani.

Igor Uršič