a

socialno delo

SOCIALNO DELO V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA

LETNIK XXVII – 1988 št. 1

časopis za teorijo in prakso

178228

Socialno delo - časopis za teorijo in prakso

Izdajajo:

Skupnost socialnega varstva Slovenije
Republiški komite za zdravstveno in socialno varstvo
Zveza društev socialnih delavcev Slovenije
Višja šola za socialne delavce v Ljubljani

Izdajateljski svet:

Zofka Stojanovič, (predsednica), Nada Govc, Franc Hočevar, Blaž Mesec, Jože Valenčič

Uredniški odbor:

Dr. Franci Brinc, Marija Cigale, Franc Hočevar, Blaž Mesec, Jože Valenčič

Glavni in odgovorni urednik:

Blaž Mesec

Lektorica:

Alenka Gložančev

Naslov uredništva: in uprave:

Ljubljana, Šaranovičeva 5, tel. 316-370, 311-250

Časopis izhaja štirikrat letno, praviloma ob koncu vsakega četrtletja

Tipkanje: Stella Osmak, Izvedba: Birografika BORI

socialno
delo

Leto 27 Ljubljana 1988 St. 1
UDK 304 + 36 UDC 304 + 36

V S E B I N A

SOCIALNO DELO V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA

- Emil Milan Pintar
  Jugoslavija na pragu XXI. stoletja 1

- Andreja Kavar-Vidmar
  Socialna varnost v obdobju gospodarskih kriz 5

- Pavla Rapoša-Tajnšek
  Delovno področje socialnega dela v OZD 11

- Pavla Rapoša-Tajnšek
  Socialna funkcija združenega dela, socialna politika in socialno delo v OZD 24

- Marija Ovsenik
  Nekatere dileme v vprašanju družbenih margin oziroma "sociale" 30

- Ivica Matko
  Socialno varstvo in družbeni standard 51

- Otmar Zorn
  Kadrovsko-socialna funkcija v praksi in njen vpliv na ekonomiko 58

*

NARODNA IN UNIVERZITETNA KNJIŽNICA LJUBLJANA
PO 2559/90

socialno delo

Leto 27 Ljubljana 1988 Št. 1

UDK 30* + 36 UDC 30* + 36

Izdajajo:

Skupnost socialnega varstva Slovenije

Republiški komite za zdravstveno in socialno varstvo

Zveza društev socialnih delavcev Slovenije

V S E Š Visja šola za socialne delavce v Ljubljani

SOCIALNO DELO V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA

Izdajateljski svet:

Zoltan Stojanović, (predsednik), Nataša Kovač, Emil Milan Pintar, Jugoslavija na presečišču, Blaž Mesec, Jože Valenčič, Andreja Kavar-Vidmar, Socialna varnost v edinstvu gospodarskih krik, Urednikov odbor:

Dr. Marci Brinc, Marija Cigler, Dušan Ferlan, Jože Valenčič, Pavla Rapoša-Tajnšek, Delovno področje socialnega dela, Pavla Rapoša-Tajnšek, Socialna funkcija zdravstvenega dela, socialna politika in socialno delo v OZD, Člani in odgovorni urednik:

Blaž Mesec, Marija Ovsenik, Nekatere dileme v vprašanju družbenih meril ozirom "socialo", Lektorica:

Ivica Matko, Socialno varstvo in družbeni standard, Alenka Glažar, Dimar Zorn, Kadrovsko-socialna funkcija v praksi in njen vpliv na ekonomiko, Naslov uredništva in upravo:

Ljubljana, Šarabonova 3, tel. 316-370, 311-250

Časopis izhaja štirikrat letno, praviloma ob koncu vsakega četrtletja

Tipkanje: Stella Osmak, Izvedba: Biografika BORI

70 1989 | 89

V tej številki objavljamo referate na seminarju o socialnem delu v delovnih organizacijah. Seminar je bil 14. in 15. decembra 1987 v Preddvoru, organizirala pa ga je Višja šola za socialne delavce v Ljubljani.

Uredništvo

JUGOSLAVIJA NA PRAGU XXI. STOLETJA

Emil Milan Pintar

1. V drugi polovici tega stoletja se je pričel uveljavljati nov produkcijski in razvojni dejavnik - znanje, kar je relativno zmanjšalo pomen kapitala in še bolj "živega dela", ki sta v preteklosti nosila razvoj in bila izvor družbenega bogastva.

2. Samo nekatere, praviloma industrijsko razvite družbe so se odzvale na ta novi razvojni izziv in začele povečevati svoja vlaganja v izobraževanje; organizirale so posebne raziskovalne sisteme, sisteme zaposlovanja, nagrajevanja in davčenja pa prilagodile novim potrebam in spoznanjem in tako pričele uresničevati model "inovacijske družbe", katerega značilnost je odprtost, notranja konkurenčnost, ustvarjalnost.

3. Tudi Jugoslavija je močno povečala svoje investicije v izobraževanje, toda hkrati je uveljavila dva principa družbene organizacije:
   - na eni strani napredovanje pri delu in v družbi (družbena promocija) ne na osnovi sposobnosti, temveč pripadnosti osnovni politični usmeritvi,
   - na drugi strani pa izjemno stopnjo socialne varnosti, pri čemer je ustavno pravico do dela operacionalizirala kot "pravico do delovnega mesta" celo do stopnje njegove monopolizacije.

4. Uveljavitev teh statičnih, moderni industrijski družbi in tehnološkemu razvoju inherentnih principov je morala voditi - po obdobju prvega zagona - v upočasnjen razvoj proizvajalnih sil in nazadnje v tehnološko zaostajanje.

5. Kot vsaka nerazvita družba v procesu hitrega razvoja in družbene prenove je tudi Jugoslavija v povojnem obdobju ponovno, v "pospešenem hodu" prehodila glavne razvojne faze. Tako lahko čas do leta 1955 označimo kot fa-

zo obnove, čas od leta 1955 do leta 1965 kot fazo "delovno intenzivnega" razvoja in čas do leta 1975 kot obdobje "kapitalno intenzivnega" razvoja. Temu bi moralo slediti proizvodno prestrukturiranje, prehod od "tonske" in "kilometrske" proizvodnje, torej prehod od ekstenzivnega v intenzivno gospodarjenje, kar opisuje Sočan v svoji študiji Pot v gospodarsko razvitost.

6. Izkazalo se je, da lahko model intenzivne rasti temelji le na spodbujeni ustvarjalnosti vseh delavcev in pospešenem tehnološkem razvoju, ta pa je praviloma rezultat notranje konkurenčnosti za vsa opravila in vse funkcije v družbi.

Na tej točki se je Jugoslavija znašla v razvojni dilemi oziroma na razvojnem razpotju: ali zmanjšati stopnjo socialne varnosti, čemur se upirajo zlasti srednji sloji prebivalstva in nosilci njihovega interesa, sindikati, ali pa pristati na upočasnjen razvoj proizvajalnih sil, na tehnološko zaostajanje, na izgubo mesta v mednarodni delitvi dela in torej, dolgoročno, na razvojno neuspešnost in revščino.

7. Večnacionalna struktura Jugoslavije je preprečila, da bi se ta razvojna dilema izoblikovala in izostrila na opisani način. Naraščajoči birokratizaciji in moči države, ki je upravljala s čedalje več kapitala ob koncu šestdesetih let, smo se namreč zoperstavili z decentralizacijo, oblikovanjem novih samoupravnih mehanizmov (samoupravnih interesnih skupnosti) in reorganizacijo državne organiziranosti (delegatski sistem).
Razvoj pa je pokazal, da smo pri tem precenjevali stopnjo socialistične zavesti in pripravljenosti oziroma sposobnosti delavcev za racionalno proizvodno-upravno samoorganizacijo. Zlasti tam, kjer je bilo najmanj industrijske tradicije in kjer so bili stari vzorci družbene organizacije najmočnejši, so se z umikanjem državne prisile in toge partijske discipline skozi novo obliko družbene organiziranosti začeli uveljavljati parcialni, največkrat lokalni oziroma regijski in panožni interesi. Pokazalo se je, da obstoječa socializacija še ne dopušča enostavne odprave države (ker to očigledno vodi v pravni nered in politično nasilje), temveč zahteva njeno transformacijo v socia-

listično državo.

8. Na pragu XXI. stoletja se torej Jugoslavija srečuje z naslednjimi perečimi razvojnimi problemi:

- kako pospešiti tehnološki razvoj, ki ji edini lahko omogoči ponovno vključitev v mednarodno delitev dela;
- kako zmanjšati stopnjo socialne varnosti, kar naj bi spodbudilo ustvarjalnost in ustvarilo motiv za večje razvojne napore, ne da bi to sprožilo prehitro koncentracijo bogastva, socialno diferenciacijo in pavperizacijo tistih regij, ki se v zadnjih dvajsetih letih kljub izdatni pomoči celotne družbe zaradi napačne razvojne politike niso uspele tvorno vključiti v razvoj;
- kako spremeniti sistem upravljanja, da bi obvladali v dominacijo lobbyjevskih interesov usmerjeno samoorganizacijo interesnih skupnosti, ki so po umiku države postale para-državni organizmi;
- kako zmanjšati obseg administriranja, kar je prvi pogoj za bistveno pocenitev družbene produkcije in reprodukcije; administriranje je postalo proizvodni in upravni balast jugoslovanske družbe;
- kako spremeniti sistem upravljanja na nivoju federacije, da bi preprečili dominacijo parcialnih interesov nerazvitih in razvitih, obenem pa odpravili sedanjo razvojno blokado, ki je posledica neprimernega sistema odločanja (odločanja vseh).

9. To so le nekatera vprašanja, ki jih je izpostavilo zadnje desetletje, ki je bilo, razvojno gledano, katastrofalno in ki je pripeljalo Jugoslavijo na rob številnih eksistenčnih vprašanj. Samo v prvi polovici leta 1987 je stavkalo okrog 200.000 delavcev, v glavnem iz proizvodnih sistemov. Spremenjen obračunski model bo krizo dohodka prenesel v infrastrukturna podsistema (najprej v zdravstvo, izobraževanje in kulturo, nato v transport, telekomunikacije, banke), kar bo bistveno bolj vplivalo na življenjsko raven ljudi in vitalne družbene funkcije. Nov nivo krize lahko pričakujemo v začetku naslednjega leta.

10. Nevarnost eskalacije razvojnih težav (krize) v smeri razpadanja sistema družbene organiziranosti zahteva naglo ukrepanje v smislu odprave tistih blokad, ki danes ovirajo sprostitev ustvarjalnosti, družbene in individualne, povečanje motiva in zasebne iniciative ter reinvestiranja preostalega družbenega kapitala. Hkrati je potrebno okrepiti obseg državne kontrole pri ohranjanju pravnega reda. Kot izjemno nevarno se kaže odstopanje in nespoštovanje zakonodaje, kjer je ta neprimerna in v nasprotju z družbenimi razvojnimi interesi. Če in kjer do takega neskladja prihaja, je treba spremeniti zakonodajo, ne pa upravičevati in opravičevati njenega kršenja.

11. Ena od dilem, ki se v tem kontekstu najbolj jasno in izostreno oblikuje, je stopnja samostojnosti republik, točneje narodov in narodnosti. Napačno je unitaristično tolmačenje, da so sedanjih težav krivi preveliki antagonizmi med (preveč osamosvojenimi) republikami in pokrajinami; za temi tezami se skriva želja po hegemoniji, nacionalizmu narodov, ki vzdržujejo aspiracijo po nekakšnem "jugoslovanskem narodu".

Obstoječi "medrepubliški antagonizmi" so antagonizmi prav tega "jugoslovenarstva", so izraz dejstva, da sedanja forma federalizma postaja - politično, ekonomsko, etnično - pretesna in da bo v prihodnje treba odločneje iskati nove oblike povezovanja narodov.

12. Prihodnost Jugoslavije torej ne leži v zmanjševanju samostojnosti republik in pokrajin, temveč, nasprotno, v zmanjševanju unitarizma - tako političnega kot ekonomskega. Čedalje več "družbenih zadev" bomo morali regulirati na ravni republik in čedalje manj na ravni federacije. Otresti se moramo strahu pred razlikami med narodi in v večji meri kot doslej usodo za njihov razvoj, predvsem pa za oblike samoorganiziranosti prepustiti njim samim.

To velja tudi za Slovenijo. Bolj kot doslej bo morala iskati tiste oblike organiziranosti, ki ustrezajo našim specifikam (predvsem npr. v načinu financiranja družbenih dejavnosti, v obliki in višini socialne varnosti, v sistemu zaposlovanja, v urbani politiki, v ekonomski stimulaciji zasebnega podjetništva, v davčenju itd.). In bolj odločno kot doslej bo morala odklanjati zahtevo po nekakšni unitaristični zakonodaji, zlasti v kulturi, izobraževanju, znanosti itd.

SOCIALNA VARNOST V OBDOBJU GOSPODARSKIH KRIZ

dr. Andreja Kavar Vidmar

Mnoge države v sedanji gospodarski krizi iščejo izhod iz težav v zmanjševanju izdatkov za socialno varnost. Sistemi socialne varnosti, kakršni so se razvili po drugi svetovni vojni, v obdobju gospodarskega razcveta, naj ne bi več ustrezali sedanjim razmeram, za katere je značilna gospodarska recesija in druge spremembe, kot so staranje prebivalstva, urbanizacija, naraščanje števila družin z enim roditeljem ipd. Strokovnjaki Mednarodne organizacije dela (ILO, slov.MOD) in Mednarodnega združenja za socialno varnost (ISSA) pa dokazujejo pomen socialne varnosti prav v kriznih obdobjih, ugotavljajo razvojne trende in predlagajo potrebne spremembe v obstoječih sistemih socialne varnosti.

V tem prispevku bodo prikazane nekatere ugotovitve, stališča in predlogi, izoblikovani v okviru MOD in ISSA, kot izhodišče za oceno ustreznosti sistema socialne varnosti pri nas.

Takoimenovana "kriza socialne varnosti" ni vzrok, ampak posledica zmanjšane gospodarske rasti. V obdobjih gospodarske krize je socialna varnost najbolj potrebna, ker zadovoljuje potrebe prebivalstva, ki izhajajo iz problemov, ki jih kriza povzroča. Socialna varnost je civilizacijska pridobitev; odprava socialne varnosti bi pomenila vrnitev v že preseženo stanje. Socialno varnost je potrebno ohraniti in jo prilagoditi novim problemom, ki jih povzroča gospodarska situacija.

Domači in tuji avtorji ugotavljajo, da v obdobju gospodarske rasti za socialno varnost in za socialno politiko nasploh ni veliko zanimanja. Ko pa nastopijo gospodarske težave, je socialna varnost deležna velike pozornosti. Sistemom socialne varnosti najbolj in najprej očitajo, da so dragi (kar nedvomno drži). Socialni varnosti pripisujejo tudi druge pomanjkljivosti, češ da zmanjšuje pripravljenost ljudi za delo, povzroča odvisnost in revščino, ustvarja neproduktivne zaposlitve v družbenem sektorju, ne ščiti tistih, ki ne morejo delati, ustvarja diskriminacijo, povzroča neučinkovitost zdravstvenega varstva ipd.

Po mnenju izvedencev Mednarodne organizacije dela, ki so v začetku osemdese-

tih let pripravili poročilo o predvidenem razvoju socialne varnosti do konca stoletja, kriza socialne varnosti ni nastopila zaradi povečanih izdatkov za pokojnine in zdravstveno varstvo, kot pravijo nekateri, temveč zaradi zmanjšanja stopnje gospodarske rasti in velike brezposelnosti. Ne gre za problem stukture socialne varnosti, ampak za erozijo njene ekonomske baze. Socialna varnost se namreč v večini sistemov financira iz prispevkov delavcev oziroma prispevkov delodajalcev, ki so prav tako odvisni od števila zaposlenih. Brezposelnost ima za financiranje socialne varnosti dvojne posledice; ne samo da se povečajo izdatki za brezposelne, ampak se z zmanjševanjem števila zaposlenih zmanjšujejo sredstva za vse panoge socialne varnosti: za zdravstveno varstvo, pokojninsko-invalidsko zavarovanje, otroško varstvo itd.

Sistemi socialne varnosti so pred dvojnim problemom: povečanjem izdatkov in zmanjšanjem sredstev. Mogoče je v bistvu le dvoje: povečati prispevke za socialno varnost ali zmanjšati pravice. Poleg teh najbolj radikalnih ukrepov uvajajo tudi druge: racionalizacijo sistema, prilagajanje novim potrebam in možnostim, "prestrukturiranje družbenih dejavnosti", kot temu rečemo pri nas.

Razumljivo je, da ob splošnem padcu življenjske ravni prebivalstva socialna varnost ne more ostati na isti ravni kot v obdobju gospodarskega napredka in relativnega blagostanja. Eno od temeljnih načel socialne varnosti je vzajemnost in solidarnost, kar pomeni, da tisti, ki uživajo pravice iz socialne varnosti, delijo usodo zaposlenih. Prav iz tega razloga raven socialne varnosti ne sme pasti pod tisto mejo, ki jo ljudje v dani družbi in danih okoliščinah smatrajo za primerno. Ena od ugotovitev izvedencev MOD je bila, da ljudje pripisujejo socialni varnosti velik pomen, zaradi česar je bila vsaj v prvem obdobju krize prizadeta manj, kot je bilo pričakovati. V nekaterih sistemih je socialna varnost za posamezne primere celo napredovala. To lahko ugotovimo tudi za Slovenijo, kjer smo na primer izboljšali dajatve za primer materinstva: podaljšali porodniški dopust, povečali nadomestilo in zagotovili denarno pomoč za matere študentke in nezaposlene.

Drugi razlog za ohranjanje socialne varnosti je, da je prav v obdobju gospodarske krize najbolj nujna, ker pokriva potrebe, ki jih kriza povzroča. Z nadomestili za brezposelnost prispeva k vzdrževanju socialne kohezije, zmanjšuje margi-

nalizacijo, vzdržuje povpraševanje in podobno.

Gospodarske težave povzročajo v sistemih socialne varnosti različne spremembe. Zelo pogosto je kombiniranje oziroma dopolnjevanje s kolektivnimi pogodbami in privatnim zavarovanjem. Od slednjega pričakujejo predvsem racionalnejše poslovanje. Jugoslovanska varianta teh tendenc je prenašanje nekaterih bremen (npr. zaposlovanje invalidov, institut spremenjene delovne zmožnosti, zdravstveno varstvo delavcev ipd.) na OZD.

V času gospodarskih težav prihaja tudi do ogrožanja načela spoštovanja pridobljenih pravic, ki je eno od temeljnih načel socialne varnosti, posebno pomembno za starostno zavarovanje. Pri nas je primer za to nedavna sprememba pokojninske zakonodaje, ki uvaja izplačevanje vseh pokojnin za nazaj.

Dajatve za otroke niso več povračilo družbe družini za stroške za vzrejo in vzgojo otrok, ampak le pomoč tistim družinam, ki same ne zmorejo zagotoviti otrokom niti tistega, kar jim je najbolj nujno potrebno.

Brezposelnost poskušajo v mnogih državah zmanjševati s spremembami v starostnem zavarovanju. Predvsem gre za možnost predčasnega in postopnega upokojevanja. Predčasno upokojevanje z začasnimi odbitki pri odmeri pokojnine poznamo tudi v Jugoslaviji. Nekatere republike oziroma pokrajine so z zakonom predvidele delno upokojitev. Pri tem delavec, ki je izpolnil predpisano starost in delovno dobo, polovico delovnega časa dela in prejema osebni dohodek, za drugi del pa prejema polovico starostne pokojnine, ki bi mu sicer pripadala. Tuje raziskave kažejo, da predčasne upokojitve na brezposelnost nimajo posebnega vpliva, ker delodajalci ta institut uporabljajo za zmanjševanje števila zaposlenih. Razen tega predstavlja predčasno upokojevanje veliko finančno breme za starostno zavarovanje. Isto velja za skrajševanje pokojninske dobe oziroma starosti za upokojitev. Po izračunih Mednarodne organizacije dela pomeni 5-letno znižanje starosti za upokojitev 40-50 odstotno povečanje sredstev za starostno zavarovanje.

Ob pomanjkanju finančnih sredstev so se zaostrili tudi drugi problemi, ki jih v sistemu socialne varnosti povzroča sodobni način življenja. Vzporedno s podalj-

ševanjem življenjske dobe in naraščanjem števila starejših ljudi se pojavljajo potrebe po dolgotrajni negi starejših (long-term care). Glede tega je veliko odprtih vprašanj. Pomoč na domu je težko zagotoviti (premajhna stanovanja, težave s pomočniki), institucionalizacija je draga in bo glede na demografske trende stalno naraščala. V Sloveniji je ta trend opaziti v vedno večjem številu nepokretnih oziroma kronično bolnih oskrbovancev v domovih starejših občanov.

Znano je naraščanje stroškov zdravstvenega varstva, ki ga ne spremlja ustrezno izboljšanje zdravstvenega stanja prebivalstva. Vrsta vzrokov za bolezni in nesreče izvira iz sodobnega načina življenja in jih ni mogoče odpraviti z medicinskimi sredstvi (onesnaževanje okolja, prometne nesreče). Naraščanje stroškov zdravstvenega varstva povzročata tako povečano povpraševanje kot povečana ponudba. V zdravstvenem varstvu uvajajo participacijo, kar ne pomeni zmanjševanja stroškov, ampak samo prenašanje le-teh na uporabnike. Bistveno je, kako pri tem ohraniti dostopnost kvalitetnega zdravstvenega varstva za široke plasti prebivalstva. Zanimiva je misel, da lahko socialno varstvo prav tako kot zdravstveno s svojimi ukrepi izboljša kvaliteto življenja in odloži smrt. Za nekatere skupine prebivalstva - na primer za starejše ljudi - to gotovo drži.

Taki in podobni ukrepi, s katerimi se kratkoročno rešujejo predvsem finančni problemi, imajo lahko dolgoročno hude posledice.

Zmanjševanje pravic prizadene več generacij. Načelo vzajemnosti in solidarnosti v socialni varnosti namreč ne povezuje le tistih, ki so trenutno v boljšem ali slabšem materialnem položaju, ampak je vez med generacijami, med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom. Vsakdo gre v življenju skozi faze prejemanja in dajanja. Današnja aktivna generacija je zrastla in se usposobila za delo s pomočjo sistema socialne varnosti, ki so ga financirali sedanji upokojenci.

Bolj ugodno strokovnjaki ocenjujejo nadomeščanje denarnih dajatev z materialnimi dajatvami in storitvami. Slednje so lahko potrebam uporabnikov prilagojene celo bolj kakor denarne dajatve. Res pa je, da materialne dajatve in storitve lahko v večji meri služijo kontroli nad uporabniki. Pri nas je to vidno pred-

vsem pri dodeljevanju socialnovarstvenih pomoči, ki naj bi jih dodeljevali, kjer je mogoče, v funkcionalni obliki.

Poročila Mednarodnega združenja za socialno varnost (ISSA) o razvoju in trendih socialne varnosti kažejo, da se je napredovanje socialne varnosti kljub prizadevanju upočasnilo. Glavni problem so še vedno brezposelni, katerih življenjska raven je močno prizadeta. K temu prispeva dejstvo, da je obstoječa oziroma dosedanja ureditev zavarovanja za primer brezposelnosti taka, da ustreza manjši stopnji in krajšemu trajanju brezposelnosti. Zakonodaja ni predvidela ustreznih ukrepov za visoko in dolgotrajno brezposelnost, ki se pojavlja v obdobju gospodarskih kriz. To velja tudi za našo pozitivno ureditev, ki jo bo treba ustrezno dopolniti.[1]

Poleg gospodarskih težav na socialno varnost vplivajo tudi druge spremembe v načinu življenja: zniževanje natalitete, večja enakopravnost med spoloma, novi načini skupnega življenja, porast števila razvez in družin z enim samim roditeljem. Te spremembe upošteva tudi naša zakonodaja. Takoimenovana izvenzakonska skupnost je v slovenski zakonodaji s področja socialne varnosti vedno bolj izenačena z zakonsko zvezo (družinska pokojnina, stanovanjska pravica).

Mednarodna organizacija dela (ILO) in Mednarodno združenje za socialno varnost (ISSA) v svojih dokumentih poudarjata velik pomen socialne varnosti za sodobni način življenja. Eden od vzrokov za težaven položaj sistemov socialne varnosti naj bi bil tudi ta, da so sedanje generacije zrastle v okriilju socialne varnosti in jo imajo za nekaj samoumevnega. Pomen socialne varnosti je najbolj razviden, če si zamislimo položaj posameznikov in družin v primeru, da socialna varnost ne bi obstajala. Izredno velika bi bila namreč bremena, ki bi jih v primeru brezposel osti, za katero ne bi bilo nobenih nadomestil, morala vsaka aktivna oseba nositi v obliki popolnega vzdrževanja otrok in drugih za delo nezmožnih sorodnikov, celotnih stroškov zdravstvenega varstva, stanovanja itd.

Nekateri strokovnjaki menijo, da je problem financiranja socialne varnosti v

---

1 Glej Analizo izvajanja ZZZB.

veliki meri psihološki. Ljudje podcenjujejo lastne rizike; dajatve, ki jih zagotavlja socialna varnost, se jim zdijo zelo oddaljene.

Sistem socialne varnosti je torej treba ohraniti, ker zagotavlja socialni mir, blaži (ne povzroča!) učinke krize z vzdrževanjem brezposelnega in za delo nezmožnega prebivalstva, ohranja povpraševanje in s tem pozitivno vpliva na gospodarstvo. Po mnenju nekaterih avtorjev prav po zaslugi razvitega sistema socialne varnosti današnja gospodarska kriza nima takih socialnih, gospodarskih in političnih posledic, kot jih je imela kriza v tridesetih letih.

Ob primerjavi socialne varnosti v Sloveniji s tendencami v razvitem svetu opazimo podobne trende: vpliv neugodnih gospodarskih razmer in poskuse varčevanja s posrednimi oblikami zmanjševanja pravic in prenašanjem solidarnosti na nižje nivoje, po drugi strani pa težnje, prilagoditi socialno varnost spremembam v načinu življenja.

VIRI:

- Into the twenty-first century: The development of social security, ILO, Geneva, 1984
- The XXI st General Assembly of the International Social Security Association, International Social Security Review, XXXVII, 1/84
- The XXII nd General Assembly of the International Social Security Association, International Social Security Review, XL, 1/87.

DELOVNO PODROČJE SOCIALNEGA DELA V OZD
(Problemi profesionalne identitete)

Pavla Rapoša-Tajnšek

1. Socialno delo v organizacijah združenega dela je v tridesetih letih svojega razvoja že prerastlo obdobje prvih otroških bolezni in krčevitega mladeniškega iskanja lastne identitete, ki spremlja uveljavljanje sleherne nove strokovne dejavnosti. Kljub temu da so prvi profesionalni socialni delavci, ki so se konec petdesetih let začeli zaposlovati v delovnih organizacijah s področja gospodarstva, danes večinoma že upokojeni, pa njihovi nasledniki še vedno iščejo odgovore na vprašanja, ki so se porodila na samem začetku. Kakšno je delovno področje socialnih delavcev v OZD? Katere delovne metode uporabljajo pri svojem delu? Kakšna je njihova vloga pri uresničevanju socialne funkcije delovne organizacije? Kakšno znanje bi rabili za uspešnejše delo?

Na navedena in druga vprašanja, ki determinirajo profesionalno identiteto, vlogo in položaj socialnega dela v delovnih organizacijah, danes lahko odgovorimo že s precej večjo zanesljivostjo, k čemur so veliko prispevale tudi izkušnje praktikov. Kljub temu pa se posamezni socialni delavci še vedno borijo z nezaupanjem in nerazumevanjem v delovnem okolju, ki skuša razvrednotiti njihov prispevek in odriniti socialno delo na rob gospodarskega in socialnega razvoja delovne organizacije.

Podatki o **številčni zastopanosti socialnih delavcev** v primerjavi z drugimi kadrovskimi delavci sicer ne potrjujejo tendence po marginalizaciji socialnega dela. Lahko bi celo rekli, da so si socialni delavci glede na svoje število zagotovili pomemben prostor pri uresničevanju socialne funkcije v organizacijah združenega dela. V organizacijah združenega dela s področja gospodarstva je zaposlenih že okrog šeststo diplomantov Višje šole za socialno delo, pri čemer je njihovo število v zadnjem obdobju naraščalo celo nekoliko hitreje kot število socialnih delavcev v družbenih dejavnostih (delno tudi zaradi omejitev pri zaposlovanju na teh področjih). Seveda pa vsi ne opravljajo socialnega dela, temveč so zaposleni na drugih delovnih mes-

tih v okviru kadrovske funkcije.

2. Raziskave o uresničevanju kadrovske oziroma socialne politike v organizacijah združenega dela so pokazale tudi dokaj **visoko stopnjo profesionalizacije socialnega dela**, ki se kaže v tem, da so pri proučevanju in reševanju socialne problematike v OZD zaposleni predvsem socialni delavci, le v manjšem številu pa delavci drugih kadrovskih poklicev ali delavci brez vsakršne strokovne izobrazbe. Profesionalizacijo socialnega dela v OZD potrjuje tudi močno izražena **kristalizacija delovnega področja**, saj se socialni delavci zaposlujejo predvsem pri delih in nalogah s področja socialne varnosti, reševanja različnih delovnih in življenjskih problemov delavcev ter na področju družbenega standarda, ostale naloge pa opravljajo v manjšem obsegu.

Ne glede na navedene ugotovitve opravljajo posamezni socialni delavci tudi druge naloge s področja kadrovske funkcije, kot so kadrovanje, izobraževanje, zdravstveno varstvo, varstvo pri delu itd. To še zlasti velja za socialne delavce v tistih OZD, ki zaposlujejo manjše število kadrovskih delavcev. Zanimivo je, da velikost delovne organizacije pri tem ni odločilnega pomena, saj se še vedno srečujemo z dokaj velikimi OZD, v katerih je socialno delo povsem zanemarjeno, v nekateirh manjših OZD pa zaposlujejo tudi po tri socialne delavce, ki so se lahko - podobno kot v nekaterih velikih organizacijah - specializirali za posamezna področja socialnega dela.

Pri opravljanju posameznih del in nalog s področja socialnega dela v OZD so že dalj časa na prvih treh mestih naloge s področja stanovanjske problematike, problemi delovnih invalidov in alkoholizem; v zadnjem času se v ospredje vedno bolj prebija invalidska problematika, kar je verjetno posledica novih obveznosti OZD na tem področju. Po drugi strani pa reševanje stanovanjskih problemov stagnira, saj so možnosti za stanovanjsko gradnjo zelo omejene. Zanimivo je, da v nekaterih OZD opažajo močno zmanjšanje problemov v zvezi z otroškim varstvom, česar pa verjetno ni mogoče posploševati. Domnevamo, da so se v zadnjih letih še povečali problemi delavcev z nizkimi osebnimi dohodki, kar bi se moralo odražati pri delu socialnih delavcev.

Empirični podatki o profesionalizaciji socialnega dela v OZD so torej relativno ugodni, če jih primerjamo s siceršnjim stanjem na področju kadrovske funkcije, vendar pa se mnogi socialni delavci v OZD še vedno **počutijo negotovo.** Na to negotovost vpliva seveda vrsta razlogov. V prispevku jih ne bo mogoče zajeti v celoti, zato se bomo omejili le na nekatere vidike uveljavljanja poklicne vloge socialnih delavcev v organizacijah združenega dela.

3. Eno od pomembnih vprašanj, ki otežuje hitrejši razvoj socialnega dela v OZD, je skorajda popolna **odsotnost normativne ureditve** na tem področju. Res je, da položaja socialnega dela tako v OZD kot tudi na drugih področjih ni mogoče zagotoviti samo z zakonskimi predpisi, ki opredeljujejo naloge strokovnih delavcev in določajo tudi pogoje za njihovo izvrševanje. Kljub odsotnosti normativnega urejanja so si socialni delavci v mnogih OZD s svojo strokovnostjo ter s človeško in družbeno zavzetostjo izborili ustrezno delovno področje in vrednotenje svojega dela, vendar so za to porabili preveč časa in energije, ki bi ju lahko sicer koristneje namenili za neposredno delo z delavci. Nesmiselno bi bilo, če bi vnaprej določili in predpisali vse naloge socialnega dela v delovni sredini, nedvomno pa bi z jasnejšo opredelitvijo predmeta, ciljev in sredstev prispevali k večji strokovnosti pri reševanju pomembnih življenjskih potreb in problemov delavcev. Ob tem se v praksi pojavija potreba po opredelitvi tistih del in nalog, za katera bi morali zahtevati ustrezno strokovno znanje in usposobljenost, ki je za takšno delo nujna (na primer svetovanje). Dogovoriti se bo treba tudi o kadrovskih normativih, saj se zdaj pojavljajo zelo različne številke, s pomočjo katerih naj bi določili potrebe po socialnih delavcih v OZD. Po nekaterih podatkih naj bi bilo njihovo delo upravičeno že pri 250 delavcih, po drugih pa pri še manjšem številu zaposlenih (150 - 200 delavcih). Normativi sicer niso edino merilo, vendar pa le zagotavljajo določeno kvaliteto strokovnega dela.

4. Z **vidika organiziranosti** socialnega dela v OZD je pomembna zlasti dilema o tem, ali naj bo socialno delo organizirano na ravni temeljnih organizacij ali na ravni celotne OZD. Glede tega ni enotne rešitve, čeprav je povečini socialno delo vključeno v skupne službe. Takšna rešitev omogoča

specializacijo socialnih delavcev (če jih je seveda v eni OZD po več hkrati) za posamezne delovne naloge, po drugi strani pa povečuje razdaljo med socialnim delavcem in zaposlenimi, kar je še zlasti opazno v OZD s prostorsko ločenimi enotami, ki so včasih zelo razpršene in oddaljene od skupnih služb. Prostorska oddaljenost sama po sebi zmanjšuje možnosti socialnega dela, zato so po tej plati socialni delavci v manjših OZD v ugodnejšem položaju, ker jim je omogočen neposredni stik z delavci. Zato pa se socialni delavci v takšnih organizacijah neredko pritožujejo zaradi velikega števila različnih delovnih nalog, ki jih tako **polivalentno usmerjeni** socialni delavec zmore le z velikimi težavami; pri tem mora namreč obvladati vsa področja socialne varnosti in družbenega standarda, obenem pa se mora izpopolnjevati v zahtevnejših metodah dela z ljudmi, če naj bi bil kos zahtevam delovnega mesta.

Iz te navidez nerešljive zagate se socialni delavci večkrat uspešno rešujejo na ta način, da svoje delovno področje razdelijo na dva dela: V skladu z omejenimi možnostmi poskušajo **obvladovati vse delovne naloge** do tiste mere, ko še zadostijo najnujnejšim potrebam, **posebej pa se angažirajo na enem ali dveh najpomembnejših problemskih področjih**; za ta posebna problemska področja se tudi ustrezno strokovno usposobijo in tako oboroženi ta dela tudi učinkovito opravljajo. S tem se izognejo neracionalnemu izčrpavanju na vseh področjih dela in morečemu občutku, da ne morejo ničesar zares temeljito opraviti, obenem pa si vsaj na določenem delovnem področju pridobijo strokovno suverenost, ki jim je nihče ne more oporekati.

5. Posebej moramo poudariti **pomen strokovnega znanja pri iskanju poklicne identitete in uveljavljanju socialnih delavcev v OZD.** Poleg znanja o značilnostih in o delovanju delovne organizacije ter znanja o ekonomskih, socioloških in psiholoških vidikih dela potrebujejo socialni delavci še poglobljeno teoretično in praktično znanje, usposobljenost za razumevanje in reševanje najrazličnejših življenjskih stisk, ki lahko prizadenejo slehernega delavca oziroma človeka. Ne glede na ostale kadrovske naloge, ki jih opravljajo socialni delavci, ostaja njihovo **primarno področje dela socialno delo**, torej spodbuda, opora in pomoč delavcem pri urejanju razmer v delovni organizaciji, v družini in v širšem življenjskem okolju. Očitno je, da potre-

bujejo socialni delavci raznovrstno, obenem pa tudi povsem specifično znanje, da lahko pomagajo posameznikom, skupinam in delovni organizaciji pri ugotavljanju potreb in problemov, pri razumevanju in razjasnjevanju različnih interesnih in konfliktnih situacij, pri iskanju in mobilizaciji sredstev in virov pomoči, pri načrtovanju in uresničevanju razvojne politike in posameznih sprememb, pri raziskovalnem, vzgojnoizobraževalnem delu, informiranju in komuniciranju v delovnem kolektivu in v družbeni skupnosti. Pri teh nalogah prevzemajo socialni delavci raznovrstne vloge in uporabljajo različne metode in tehnike dela. Za vse navedeno pa dobijo premalo znanja v okviru dvoletnega polivalentnega izobraževanja, ki jih usposobi le za začetek dela, ne pa za opravljanje specifičnih del in nalog v delovnih organizacijah. Rešitev je v izpopolnjevanju strokovne izobrazbe, v specialističnem podiplomskem študiju in v razširitvi dodiplomskega študija socialnega dela na štiri leta.

6. Tudi če bi bili socialni delavci v OZD že v tem trenutku bolje opremljeni z znanjem, bi za uspešnejše delo in poklicno uveljavitev nujno potrebovali ustrezne **referenčne in supervizijske skupine**, brez katerih si ni mogoče zamisliti resnega strokovnega dela. Možnosti medsebojne izmenjave informacij, znanja in izkušenj, strokovna pomoč in supervizija so pomembne za vse strokovnjake, ki delajo z ljudmi, zlasti pa še za tiste, ki so pri svojem delu osamljeni, kar velja za mnoge socialne delavce v delovnih organizacijah. Praznino na tem področju poskušajo z večjim ali manjšim uspehom zapolniti društva socialnih delavcev, vendar pa bi morali tudi ta problem reševati bolj sistematično in z udeležbo vseh odgovornih dejavnikov v družbi.

7. Izoliranost socialnega dela v OZD ni opazna le pri pomanjkanju ustreznih referenčnih okvirov, temveč tudi pri **premajhnem povezovanju z drugimi socialnimi službami izven delovne organizacije.** Socialni delavci sicer sodelujejo s centri za socialno delo, zdravstveno službo, samoupravnimi interesnimi skupnostmi, krajevnimi skupnostmi in drugimi ustanovami v okolju OZD, vendar gre pri tem velikokrat le za izmenjavo informacij, poročil, potrdil in podobno, manj pa za načrtno in usklajeno urejanje problemov - tako na ravni kurativnega kot tudi preventivnega in razvojnega de-

la.

8. Šibka točka socialnega dela v OZD je tudi **timsko delo**, ki ga praktiki poudarjajo že vrsto let, vendar pa se vsi še ne morejo pohvaliti z zadovoljivimi uspehi. Kot ovire večkrat navajajo neustrezno zasedbo kadrov v OZD, nerazumevanje drugih strokovnih delavcev, (pre)nizek status socialnega dela in pomanjkljivo strokovno usposobljenost samih socialnih delavcev. Ne glede na navedene težave so v posameznih OZD že dosegli uspešno vključevanje socialnih delavcev v strokovne time oziroma dobro sodelovanje socialnih delavcev s kadrovskimi, zdravstvenimi in še nekaterimi drugimi delavci. Ostaja pa odprto vprašanje, ali je v okviru dosedanjega timskega dela že mogoče govoriti o celovitem in integriranem obravnavanju določenega problema z vidika različnih strok, ali pa gre pri tem bolj za seštevek posameznih obravnav.

9. Pri razmišljanju o timskem delu se kot poseben vidik tega sodelovanja zastavlja vprašanje **sodelovanja socialnih delavcev s strokovnjaki na tehničnem, organizacijskem in ekonomskem področju**, torej s tistimi izven kadrovskega sektorja. To sodelovanje se povezuje tako s planiranjem razvoja OZD kot tudi z urejanjem delovnih razmer, medsebojnih odnosov in konfliktov ter težav posameznih delavcev. O sodelovanju s temi strokovnimi delavci poročajo socialni delavci zelo različno: medtem ko eni poudarjajo predvsem negativne izkušnje in omenjajo podcenjujoč odnos teh kadrov do socialnega dela in nepripravljenost, da bi upoštevali socialne vidike delovnega in tehnološkega procesa, pa v drugih OZD trdijo, da nimajo težav pri uveljavljanju socialnih potreb in planov in da naletijo na razumevanje in pomoč drugih strokovnih ter vodilnih delavcev tudi takrat, ko gre za reševanje konkretnih težav posameznih delavcev; nekateri socialni delavci posebej navajajo dobro sodelovanje s posameznimi delovodji, ki so pripravljeni prisluhniti potrebam delavcev.

10. Zaenkrat nimamo empiričnih podatkov, ki bi nam pomagali osvetliti vse faktorje, ki vplivajo na uspešnost socialnega dela v OZD. Tako, recimo, na osnovi same prisotnosti socialnega dela v OZD še ne moremo sklepati, ali in koliko prispeva k učinkovitemu urejanju socialne problematike.

Nasprotno, v delovnih organizacijah, ki prvič zaposlijo socialnega delavca, število socialnih problemov celo naraste, kar si razlagamo s tem, da jih prej preprosto niso registrirali oziroma da se delavci s svojimi problemi niso mogli obrniti na ustreznega strokovnega delavca. Objektivnih meril, s pomočjo katerih bi ugotovili neposredni prispevek socialnega dela k humanizaciji dela in odnosov ali celo k poslovnim rezultatom, ni veliko, zato so socialni delavci pri vrednotenju svojega dela največkrat izpostavljeni subjektivnim ocenam.

Ocenjevanje socialnega dela odraža vso **protislovnost položaja socialnega delavca** v okolju, kjer je osnovno merilo uspešnosti ustvarjeni dohodek. Socialno delo v OZD je razpeto med ekonomske in socialne interese delovne organizacije, med gospodarsko učinkovitost in humanizacijo dela, zato se socialnim delavcem dozdeva, da nenehno jadrajo med Scilo in Karibdo podjetniške logike in etike socialnega dela. Nesmiselno bi bilo pričakovati, da se socialni delavec lahko izogne navedeni konfliktni situaciji. Pot do dokončne rešitve konflikta med ekonomsko in socialno funkcijo je predolga, da bi se lahko sedanje generacije socialnih delavcev tolažile z varljivim upanjem, da bodo v bližnji prihodnosti premagane oblike odtujevanja dela in dohodka, s tem pa tudi težnje po zapostavljanju socialnih interesov na račun (kratkoročne) gospodarske učinkovitosti, ki upošteva delavca le kot delovno silo. V obstoječih razmerah je najbolj učinkovit argument, s pomočjo katerega si lahko socialno delo tudi v sedanjih kriznih razmerah izbori ali ohrani že doseženi položaj v OZD, dosledno spoštovanje strokovnih spoznanj in principov; le na ta način se lahko socialni delavec uveljavi kot strokovnjak ter kot družbeno angažirani posameznik, ki se ne bo pustil izkoristiti kot administrativno sredstvo prisile nad delavci. Morda mu ne bo vselej uspelo, da bi pomagal uveljaviti upravičene interese in potrebe delavcev, lahko pa se izogiba stvarem, za katere ve, da bodo škodovale posamezniku ali delovnemu kolektivu. Da pa bo lahko argumentiral svoje mnenje, podpri ali po potrebi odklonil določene ukrepe (če so v škodo delavcem), pa potrebuje **oporo stroke**, ki mu bo koristila na vseh ravneh - pri neposrednem delu z ljudmi, pri sodelovanju z drugimi strokovnjaki in vodilnimi, pri pomoči in iskanju podpore samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij ter pri razreševanju navedenih

protislovij med poklicno in podjetniško etiko.

Profesionalizacija socialnega dela v OZD skriva v sebi še eno protislovje, ki se ga socialni delavci večinoma dobro zavedajo: gre za nevarnost, da bi vsi ostali dejavniki v OZD, ki so soodgovorni za humanizacijo dela in odnosov, prevalili svoj delež odgovornosti izključno na socialnega delavca in z njim celo manipulirali v tem smislu, da bi od socialnega delavca pričakovali reševanje docela zavoženih primerov, nad katerimi so vsi drugi že zdavnaj dvignili roke. Tudi delavci sami večkrat gojijo nerealna pričakovanja, zato so razočarani, ko ugotovijo, da socialni delavec nima čarobne skrinjice, s pomočjo katere bi lahko rešil težave posameznika brez njegovega lastnega napora, ali ko ugotovijo, da jim socialni delavec ne bo podaril ugodnosti, do katerih v okviru obstoječih materialnih možnosti in zagotovljenih socialnovarstvenih pravic niso upravičeni. Zato morajo socialni delavci vztrajati pri tem, da ob svoji poklicni vlogi in odgovornosti zahtevajo tudi odgovornost vodstva in drugih strokovnjakov. **Pospeševati morajo proces podružbljanja socialnega dela v okviru OZD**, pri čemer je mišljena tako aktivnost samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij kot tudi razvijanje neposredne pomoči med delavci, ki lahko z lastnimi napori, z razumevanjem težav drugih in medsebojno solidarnostjo veliko prispevajo k reševanju človeških stisk, k boljšim medsebojnim odnosom in k večji socialni varnosti ter s tem tudi h krepitvi gospodarske učinkovitosti OZD.

11. Omenili smo že, da so si socialni delavci v OZD že oblikovali področje del in nalog, s katerimi se ukvarjajo, in se na ta način razmejili od delovnega področja drugih strokovnih delavcev. Vendar pa za razmejitev socialnega dela kot posebne stroke ne zadošča le takšna opredelitev nalog, saj lahko določene naloge s področja socialne varnosti in družbenega standarda opravljajo tudi drugi profili. Da bi identificirali vlogo socialnega delavca v OZD, moramo poleg odgovora na vprašanje, **kaj** delajo, odgovoriti tudi na vprašanji, **kako** in **zakaj** delajo. Gre za to, da identificiramo značilne sestavine ravnanja oziroma aktivnosti, ki jih pričakujemo od socialnega delavca in ki so povezane s strokovnimi principi in metodami socialnega dela. Te sestavine bi bolj upravičeno kot "naloge" poimenovali "vlo-

ge"; z njihovo pomočjo lahko opredelimo aktivnost socialnega delavca na kateremkoli področju, tudi v OZD.

V publikaciji angleškega združenja socialnih delavcev, s katero so predstavili svoje strokovno področje, je podan spisek značilnih vlog, ki jih opravljajo socialni delavci. Morda bo prikazana shema koristila socialnim delavcem v OZD pri prizadevanjih, da bi bolje identificirali svoje delovno področje in ovrgli predstave, da so nekakšni minipsihologi, minisociologi, minipravniki in podobno. Seveda ni mogoče reči, da bi bile opisane vloge specifične zgolj za socialno delo. Večino teh nalog opravljajo tudi drugi sorodni strokovnjaki, zato s pomočjo posamezne vloge še ne moremo opredeliti socialnega dela - njegova specifičnost je razvidna šele iz celotnega konteksta ciljev, vrednot, znanja, delovnih metod in tehnik ter sankcij, ki sledijo intervenciji socialnega dela.

Vloge socialnega delavca lahko delimo na različne načine: nekatere so direktno povezane s stranko, druge ne; v nekaterih je nujna medosebna povezanost socialnega delavca in klienta, v drugih to ni potrebno; nekatere vloge so naravnane pretežno v spreminjanje klienta, druge so naravnane v spreminjanje okolja. Stranka oziroma klient je v navedenih vlogah lahko posameznik, skupina ali skupnost. Samo nekaj vlog je po mnenju avtorjev navedene sheme takšnih, da jih lahko opravljajo samo kvalificirani socialni delavci. To so tiste vloge, ki so povezane z večjo ranljivostjo klientov (v fizičnem, psihološkem in družbenem pomenu), z večjo stopnjo situacijske kompleksnosti in z večjo zahtevnostjo sprejemanja odločitev, ki so lahko usodnega pomena za klienta. Takšne vloge naj bi bile: vloga diagnostika, planerja, svetovalca, spreminjevalca stališč oziroma obnašanja, konzultanta in vodje; vse ostale vloge v navedeni shemi pa lahko opravljajo tudi drugi.

Vloge navajamo v istem vrstnem redu, kot so navedene v originalnem viru, s kratkimi obrazložitvami in z znakom[x] pri tistih vlogah, ki naj bi jih v normalni situaciji opravljali le strokovno usposobljeni socialni delavci.

1. **Diagnosticiranje**[x] vključuje konceptualizacijo in klasifikacijo potreb, problemov ali ravnanja klienta, s pomočjo katere bi lažje spreje-

li odločitev o ustreznih ukrepih oziroma intervenciji. Ta vloga poteka skozi celoten proces socialnega dela, posebej pa je pomembna v začetni fazi dela, ko je potrebno s klientom prediskutirati problem.

2. **Načrtovanje**[x] sledi diagnosticiranju in vsebuje postavitev ciljev ter načrt rešitve problema. Načrtovanje poteka ob sodelovanju klienta, ki naj bi rešil svoj problem ali razvil ustreznejše socialno funkcioniranje.

3. **Nudenje informacij in neposredno uporabnih nasvetov** (te vloge ne smemo zamenjevati s svetovanjem) vključuje najrazličnejše informacije, ki jih iščejo stranke. Veliko informacij oziroma neposredno uporabnih nasvetov je takšne narave, da presegajo delovno področje socialnega delavca in njegovo osebno znanje, zato jih mora socialni delavec poiskati drugje ali pa napoti stranko k ustreznemu viru.

4. **Razjasnjevanje** - bistvo te vloge je v tem, da omogoči klientu nujno potrebno razjasnjevanje, zato da bi lažje sprejel odločitev in začel z akcijo. Vključuje razmišljanje o alternativnih strategijah in njihovih posledicah ter pomoč klientu pri identificiranju virov pomoči, na katere se bo oprl - tako lastnih kot tistih iz širšega okolja.

5. **Spodbujanje in opora** sledi razjasnjevanju. Pri tem izhajamo iz prepričanja, da se je klient sposoben spremeniti in da je načrtovanje bodočnosti njegova temeljna pravica. S pomočjo te vloge mu omogočimo, da sprejme lastno odločitev in poskuša rešiti svoj problem ali pa najde zadovoljiv kompromis; omogočimo mu tudi bolj učinkovito izkoriščanje razpoložljivih sredstev.

6. **Svetovanje**[x] vključuje uporabo metod in tehnik osebnega svetovanja, ki naj pomaga klientu rešiti problem emocionalne narave, ki je pogosto povezan še s problemi v medosebnih odnosih. Povezano je s prejšnjimi vlogami (razjasnjevanjem, spodbudo in oporo), vključuje pa tudi dajanje uporabnih informacij in nasvetov. Uporabljamo jo tudi v primerih, ko emocionalni faktorji onemogočajo ali zavirajo reševanje povsem praktičnih problemov. Namen svetovanja je pomagati človeku, da bolje razume sebe in svoja čustva.

7. **Učenje socialno sprejemljivega obnašanja** se največkrat uporablja v

vzgojnih ustanovah, pri delu z duševno prizadetimi, pri delu s klienti, ki izhajajo iz drugačnega kulturnega okolja, ali s klienti, ki ignorirajo obstoječe običaje in sprejemljivo obnašanje, kar jim povzroča probleme.

8. **Spreminjanje stališč oziroma ravnanja**[x] vključuje spreminjanje obnašanja, vrednot in stališč, ki zmanjšujejo klientove zmožnosti. Spreminjanje poteka skozi neposredne odnose ob uporabi širših znanj in tehnik, ki se ukvarjajo z osebnostnim razvojem in socialnimi interakcijami.

9. **Konzultantska dejavnost**[x] (ne smemo je zamenjavati s svetovanjem) se nanaša na dajanje nasvetov drugim strokovnjakom ali institucijam (samoupravnim organom ipd.). Lahko je to nadaljevanje diagnostično-planerske vloge, ko želimo nekemu organu ali službi posredovati strokovno mnenje o ustreznosti določenega ukrepa.

10. **Mobilizacija sredstev in virov pomoči** (tudi znanja, kadrov, drugih služb, ki lahko pomagajo klientu pri rešitvi problema).

11. **Aktivnost pri spreminjanju družbenih razmer** - s pomočjo te vloge skuša strokovni delavec uresničiti spremembe v družbenem okolju, ki naj omogočijo večjo socialno varnost in blaginjo. Gre pravzaprav za razširitev prejšnje vloge na širšo družbeno raven, ko skušamo vplivati na socialno politiko, zakonodajo, na javno mnenje itd.

12. **Vzgojnoizobraževalno delo v javnosti** teži k večjemu razumevanju socialnih vrednot in problemov tako z vidika potreb uporabnikov kot z vidika delovanja socialnih služb.

13. **Raziskovanje** je povezano s prejšnjo vlogo. Gre za zbiranje in analizo podatkov, za posredovanje informacij drugim socialnim delavcem, drugim profesijam, socialnim in drugim ustanovam, politiki itd. Pomembna je pri organiziranju dejavnosti, zagotavlja organizacijsko povratno informacijo (feedback).

14. **Zastopanje** - socialni delavec dela v interesu klienta, s svojim znanjem reprezentira njegove interese in cilje v odnosu do različnih služb, ustanov in organizacij.

15. **Posredovanje** je podobno vlogi zastopnika oziroma zagovornika, vendar

pa v tem primeru ni nujno, da bi v celoti upoštevali klientova navodila. Navadno gre pri tej vlogi za situacijo, ko poskuša socialni delavec rešiti spor v določeni sredini (v družini, delovni organizaciji, lokalni skupnosti ipd.) na čimbolj konstruktiven način, ko posreduje med sprtimi udeleženci.

16. **Skrb za človeka** je prisotna v vseh ostalih vlogah, vendar pa je v določenih situacijah še posebej poudarjena. Zlasti takrat, ko socialni delavec človeku ne more pomagati s takojšnjo rešitvijo, mu pomaga s tem, da mu pokaže svojo skrb in zavzetost za njegov problem. V tej vlogi pa je poleg skrbi kot izraza medčloveškega odnosa vsebovano tudi skrbništvo.

17. **Varovanje** - socialni delavec nastopa kot **varuh**, kadar mora zaščititi svojega klienta ali pa druge ljudi pred svojim klientom. Izjemoma vključuje ta vloga tudi varstvo klienta pred njim samim, kar velja zlasti v odnosu do otrok, pri duševno prizadetih ali pri delu s prestopniki. Vloga izhaja iz samega socialnega dela, ne le iz odgovornosti, ki jo ima socialni delavec na svojem delovnem mestu. Podobno kot skrb za človeka je varovanje sestavina mnogih aktivnosti socialnega dela.

18. **Kontrolna oziroma regulativna** vloga je povezana z izvajanjem socialne kontrole, ki je poleg skrbi za človeka temeljna funkcija socialnega dela (ki ni nujno povezana z negativnimi implikacijami). Je logična razširitev prejšnje vloge v smislu zaščite družbe pred nesocialnim in destruktivnim obnašanjem. Klient se poskuša odvrniti od nezaželenega ravnanja v lastnem interesu in v interesu drugih. Kontrolna oziroma regulativna vloga je pogosta pri delu s prestopniki, otroki in duševnimi bolniki.

19. **Vodenje**[x] se nanaša na izvedbo zastavljenih nalog in koordinacijo posameznih sestavnih delov načrtovane akcije, v katero je lahko vključenih več udeležencev z različnimi funkcijami, ki jih je treba usmerjati in usklajevati. Ta vloga je analogna vlogi režiserja ali dirigenta.

20. **Upravljanje** vključuje upravljanje z viri in sredstvi, ki jih ima na razpolago socialni delavec osebno (to je največkrat njegov čas), pa tudi upravljanje z drugimi sredstvi, opremo ali osebjem. Ko sprejema od-

ločitve o razporejanju teh sredstev, vpliva socialni delavec na vse ostale kliente, s katerimi dela.

UPORABLJENI VIRI:

1. Črnivec, Ž.: Socialna politika med normo in dejanskostjo, Vidiki samoupravljanja, št. 74, Ljubljana, 1982
2. Svetlik,I., Tajnšek P.: Uresničevanje kadrovske funkcije v organizacijah združenega dela, Raziskovalni inštitut FSPN, Ljubljana 1978
3. Delavci o svojem družbenem pcložaju, Vidiki samoupravljanja, št. 72, Ljubljana, 1981
4. Rapoša-Tajnšek, P.: Vloga in naloge socialnega dela v organizacijah združenega dela, referat na seminarju Socialna funkcija združenega dela in uveljavljanje socialnega dela v OZD, Ljubljana, 1983 (gradivo za seminar)
5. Anketa s seminarja o socialni funkciji združenega dela iz leta 1983 (gradivo)
6. Seminarske naloge študentov VŠSD pri predmetu kadrovsko socialno delo iz leta 1986/87
7. The Social Work Task, A BASW Warking Party Report, BASW Publications, 1977.

SOCIALNA FUNKCIJA ZDRUŽENEGA DELA, SOCIALNA POLITIKA IN SOCIALNO DELO V OZD

Pavla Rapoša-Tajnšek, Maja Vojnovič

I. Človeka - delavca ne moremo obravnavati zgolj z vidika njegove pripadnosti delovni organizaciji, temveč glede na celoto njegove življenjske aktivnosti, ki poteka v različnih skupinah in institucijah v družbenem okolju. Zato se pri razmišljanju o socialni funkciji združenega dela ne omejujemo le na delovno organizacijo kot nosilko te funkcije, pač pa upoštevamo povezanost socialne funkcije organizacije združenega dela s socialno politiko v širši družbi.

Koncept socialne politike kot funkcije združenega dela posebej poudarja vlogo delavcev v združenem delu pri načrtovanju in uresničevanju socialne politike v delovni organizaciji in v družbenem okolju. Odločujoča vloga delavcev pri kreiranju delovnih in življenjskih razmer v delovni organizaciji in v družbeni skupnosti je pomemben faktor humanizacije dela in življenja, ki pa se lahko uresničuje le v takšni meri, kolikor je že preseženo nasprotje med ekonomsko in socialno funkcijo oziroma ekonomskim in socialnim razvojem v družbi.

Podrejenost socialne funkcije v družbi in v delovni organizaciji, ki je značilna za kapitalistične družbenoekonomske odnose, v katerih so delavci zgolj sredstvo za akumulacijo kapitala, se ohranja tudi v administrativnem socializmu, ki delavca še naprej reducira na raven produkcijskega faktorja, za katerega skrbi - podobno kot v sodobnih kapitalističnih sistemih - država.

Humanistični vidik socialne funkcije kot oblike samoupravnega odločanja o življenjskih potrebah ljudi in razvojnih ciljih družbe se lahko uresniči šele v družbi, v kateri prevladata družbena lastnina proizvajalnih sredstev in samoupravni položaj delavca, ki ne dobiva več mezde kot nadomestila za uporabo svoje umske in fizične moči, temveč postane gospodar celotnega dohodka. Navedenih pogojev ni mogoče uresničiti čez noč, zato prihaja na ni-

žji stopnji razvitosti proizvajalnih sil in ob nepopolno uveljavljenih samoupravnih odnosih do zapostavljanja socialnih vidikov družbenega razvoja na račun ekonomskega področja. V takšnih razmerah socialna politika v organizacijah združenega dela in v družbi kot celoti ne more biti enakovredni del integralne razvojne politike, temveč ostaja dopolnilo in korekcija ekonomskega razvoja.

2. Konceptualna zasnova naše socialne politike kot zavestno organizirane družbene dejavnosti, katere funkcija je zagotavljanje socialne in materialne varnosti ljudi ter izboljševanje njihovih delovnih in življenjskih razmer, se v navedenih razmerah, ki jo silijo v vlogo korektivnega faktorja, ne more ustrezno uveljaviti. Če je ne želimo zreducirati le na parcialne ukrepe individualne skrbi, se mora vključiti v širše sistemske (družbene) rešitve na področju prerazdelitve dohodka in oblikovanja sistema družbene solidarnosti in vzajemnosti ter zagotoviti prežemanje različnih področij družbenih in gospodarskih dejavnosti s socialnimi elementi. To pomeni, da mora koncipiranje socialne politike zagotoviti: da se na ravni širših družbenopolitičnih skupnosti uveljavijo osnovni regulativi, ki morajo zagotoviti takšno porabo družbenih sredstev, ki bo primarno služila zadovoljevanju osnovnih potreb ekonomsko najbolj ogroženih skupin prebivalstva in zagotovila minimum življenjskega standarda neproduktivnemu prebivalstvu; da se na ravni regije in občin, upoštevajoč razvojne možnosti območja in stopnjo solidarnosti na tej ravni, spodbujajo diferencirani pristopi v razvoju tistih dejavnosti, ki razširjajo minimum socialne eksistence; da se v okviru organizacij združenega dela - kot osnovnih asociacij samoupravljalcev nad sredstvi za delo - nadalje dograjuje minimum zagotovljene socialne varnosti, upoštevajoč korelacijo s povečanjem produktivnosti dela in občutkom solidarnosti za usodo posameznika. Le v takem vrstnem redu in obsegu je moč prenašati socialno politiko v organizacijah združenega dela.

S pretiranim zoževanjem socialne politike na širših ravneh in prevelikem poudarjanjem pomena in odgovornosti za socialno varnost ljudi na ravni organizacij združenega dela (kar se danes vse bolj pojavlja kot zahteva v nekaterih družbenopolitičnih dokumentih) bomo dejansko začeli uvajati preživele oblike tradicionalne solidarnosti v okviru širše družine in preživele ob-

like cehovskih odnosov v posameznih skupinah proizvajalcev ter tako vplivali na povečanje družbenih neenakosti med ljudmi. Zanemarili bomo namreč številne dejavnike, ki vplivajo na različno uspešnost delovnih organizacij in s tem na različen osebni standard delavcev v njih (takšni dejavniki so na primer različni produkcijski pogoji - naravne okoliščine, stopnja razvoja znanosti in tehnologije, organiziranost proizvodnega procesa itd.; delovanje trga, monopoli kot rezultat produkcijskih tvorcev dela in kot rezultat administrativno določenih prednosti itd.).

Konceptualna zastavitev socialne politike ne sme zoževati svojega manevrskega prostora le na področje (pre)razdelitve, temveč zahteva iskanje povezave med ekonomsko produkcijo na eni strani ter socialno politiko in njenimi elementi na drugi strani. Razdelitve oziroma distribucije namreč ni mogoče obravnavati ločeno, neodvisno od produkcijskih pogojev in samo v njej iskati možnosti za zmanjševanje družbenih neenakosti.

3. Temeljna vprašanja socialne politike, ki izhajajo iz njene povezanosti z razvojno politiko družbe, je tako mogoče uspešno reševati samo ob tesni povezanosti socialne politike temeljnih organizacij združenega dela z drugimi nosilci interesnega, samoupravnega in družbenopolitičnega organiziranja (s samoupravnimi interesnimi skupnostmi, krajevnimi skupnostmi, družbenopolitičnimi skupnostmi in organizacijami). Pri tem gre predvsem za naslednja vprašanja:

- Vključevanje planiranih socialnih sprememb (humanizacija in izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev, povečevanje socialne varnosti, dvig kulturne in izobrazbene ravni posameznikov itd.) v načrtovanje celovite razvojne politike (koncipiranje družbenega in ne samo ekonomskega razvoja) in s tem enakovrednega uresničevanja ekonomske in socialne funkcije združenega dela.

- Širjenje vsebine socialne politike tako v pogledu življenjskih in delovnih pogojev, ki jih obsega, kot v pogledu populacije, ki jo vključuje (ne le socialno ogroženi posamezniki in skupine, temveč vsi zaposleni in člani njihovih družin).

- Uveljavljanje vseh elementov socialne politike kot integralnega dela

družbene reprodukcije in ne le dela družbene porabe.

- Normativno urejanje socialne politike oziroma področij njenega delovanja; povezovanje zadovoljevanja vsestranskih potreb ljudi in razdelitve potrošnih sredstev s stvarno kolektivno lastnino delavcev nad pogoji produkcije itd.

4. Uveljavljanje koncepta socialne politike kot funkcije združenega dela v samoupravni socialistični družbi povečuje potrebe in možnosti za nadaljnji razvoj socialnega dela v OZD. Vendar pa težje gospodarske razmere, kljub poudarjeni vlogi OZD pri uresničevanju socialne varnosti delavcev in pri izboljševanju njihovih življenjskih in delovnih pogojev, danes zaostrujejo odnos do socialne problematike v OZD in, poenostavljeno gledano, nemalokrat zavirajo uspešno razvijanje socialnega dela v njih. Pri tem ne gre le za dejstvo, da neugodni pogoji gospodarjenja vplivajo na zmanjševanje obsega sredstev za zadovoljevanje skupnih potreb delavcev in njihovo socialno varnost, temveč tudi za ponovno podrejanje humanizacije dela ter razvoja in osvoboditve človeka neposrednim ekonomskim učinkom, ekonomski racionalnosti. Zreducirati vse probleme na ekonomske probleme, abstraktno postaviti ekonomijo iz vseh drugih področij družbenega življenja pa pomeni (po L. Markoviću) način abstrahiranja od razrednega značaja družbene proizvodnje in reprodukcije življenja v večni nujni objektivni zakon. V takšnih razmerah se v naši družbi in še posebej v združenem delu zaostrujejo protislovja, povezana z vlogo socialnega dela, protislovja med ekonomsko učinkovitostjo ter humanizacijo delovnih in življenjskih razmer in uveljavljanjem družbenega položaja delavcev. Kljub deklarirani skrbi za človeka se v praksi gleda na socialno delo zgolj z vidika "porabe", ki obremenjuje ustvarjeni dohodek, ter z vidika prispevka socialnega dela k reprodukciji delovne sile oziroma k ohranjanju zmogljivosti delovne sile v imenu ohranjanja in razvoja procesa proizvodnje. Še vedno se v okviru razvojne politike v veliki meri podcenjujejo ali celo povsem zanemarjajo socialni vidiki in precenjujejo tehnološko-ekonomski vidiki razvoja OZD.

5. Načelne opredelitve, po katerih je človek končni smoter in cilj razvoja socialistične družbe, se v praksi podrejajo tehnokratski miselnosti, ki reducira delavca na nivo t.i. človeškega faktorja. Takšno pojmovanje je izraz še

obstoječe odtujitve delavcev, ki (še) ne odločajo v celoti o pogojih in rezultatih svojega dela. Zato se v organizacijah združenega dela sprejemajo tudi takšne odločitve, ki obravnavajo delavca zgolj kot sredstvo za doseganje omejenih ekonomskih ciljev. Nasprotja med potrebami delavcev in ozkimi podjetniškimi interesi v marsičem vplivajo na položaj poklicnih izvrševalcev socialne funkcije v družbi in v OZD, med katerimi so v najbolj protislovnem položaju socialni delavci. Vodstva delovnih organizacij jim večkrat poskušajo naprtiti vse breme odgovornosti za izvrševanje socialne funkcije,ki jo reducirajo na socialnovarstveno funkcijo in s tem vnaprej onemogočijo njeno integriteto in enakopravnost z ekonomsko funkcijo. V takšnih okvirih je socialnemu delu večkrat vsiljena izrazito problematična vloga kontrolnega in represivnega dejavnika oziroma vloga skrbnika, ki ohranja uporabnost delovne sile. Tako pojmovano in podcenjevano socialno delo v OZD pa ne more izražati interesov delavcev, temveč služi birokratskim in tehnokratskim interesom; njihov eksponent lahko hitro postane socialni delavec, ki ni dovolj osveščen o protislovjih, ki spremljajo uveljavljanje samoupravnega položaja delavcev.

Nosilcem tehnokratskih interesov zelo ustreza, če lahko odrinejo socialnemu delavcu vse nerešljive probleme, s čimer oni premagujejo občutke lastne krivde in popolne brezuspešnosti; ustreza jim, če mu uspejo podtakniti vlogo manipulatorja z ljudmi in ga tako poistovetiti z lastnimi interesi, kar pa socialnega delavca strokovno in moralno povsem onemogoči. Vodo na mlin podjetniški miselnosti predstavlja socialni delavec, ki ni osveščen o svoji vlogi in ki nima potrebnega znanja, zato se ne more uveljaviti niti pri neposredni pomoči delavcem niti pri odkrivanju potreb in problemov ter planiranju rešitev na ravni delovne organizacije in v družbenem okolju. Tak socialni delavec se brezupno ubada s posledicami neodgovornosti drugih dejavnikov v OZD ali pa se zavaruje pred nevarnostjo neposrednega stika z delavci na ta način, da prevzame birokratski način dela in postane nekritični eksponent poslovno-tehnične hierarhije. Le socialni delavci, ki se zavedajo obstoječih protislovij med ekonomsko in socialno funkcijo v OZD in razpetosti svoje delovne vloge med interese ekonomske učinkovitosti in humanizacije dela, se uspešno izognejo nevarnosti, da bi postali manipulatorji in da bi bili obenem tudi sami objekt manipulacije. Z anga-

žiranim strokovnim in družbenim delom si zagotovijo neodvisen položaj, ki jim omogoča nuditi strokovno in človeško pomoč delavcem, ki so se znašli v težavah zaradi organizacijskih in tehnoloških pogojev ali zaradi odnosov pri delu, v družini in širšem življenjskem okolju; po drugi strani pa si prizadevajo, da bi vplivali na planiranje socialnega razvoja v OZD in v družbenem okolju, saj lahko le na ta način preprečijo negativne socialne posledice ekonomskih odločitev in zagotovijo boljšo osnovo za zadovoljevanje življenjskih potreb delavcev in njihovih družin.

Oba navedena vidika socialnega dela v organizacijah združenega dela zaradi svoje zahtevnosti pogosto presegata moči in znanje posameznika, ki se poleg tega neredko ubada še z neosveščenostjo, nezkušenostjo, pomanjkljivo usposobljenostjo za delo na tem področju, odsotnostjo strokovne referenčne skupine in premajhno podporo in razumevanjem drugih strokovnih delavcev ter samoupravnih in političnih dejavnikov v OZD. Njegova naloga je toliko težja, kolikor bolj se v delovni organizaciji ohranjajo elementi mezdnih odnosov, ki delavca upoštevajo le kot delovno silo. V tem primeru bo socialni delavec nujno razpet med podjetniške interese in potrebe delavcev, med poslovno in socialno etiko. Od tega, kako mu bo uspelo premagati navedeno konfliktno situacijo, je odvisno uspešno uresničevanje njegove človeške, poklicne in družbene funkcije.

NEKATERE DILEME V VPRAŠANJU DRUŽBENIH MARGIN OZIROMA "SOCIALE"

Marija Ovsenik

Očitno je, da živimo v obdobju globoke krize celotnega družbenega razvoja. Industrijska lakota po surovinah vse bolj odpira vprašanje, doklej bo še mogoče trgati zemljini skorji njene mineralne zaklade, katerih problem je predvsem v njihovi neobnovljivosti. Povsem podobno je z energetskimi viri, ki prav tako večinoma niso brezkončni. Tudi ležišča uranove rude, ki služijo za pridobivanje in sproščanje atomske energije, niso neomejena. Predvsem pa znanost in tehnologija še nikakor nista uspeli rešiti problema atomskega sevanja, ki učinkuje na vse oblike življenja uničujoče ne le kratek čas, temveč tudi daleč v prihodnja tisočletja, da ne govorimo o prihodnjih rodovih človeške družbe, ki zato v tej vrsti energije ne more prepoznati možnosti za svoj nadaljnji osebni in družbeni obstoj in razvoj. Naj se spomnimo med drugim tudi dejstva, da je industrijska lakota po surovinah in energiji v razmerah imperialistične naravnanosti v prevladujočem pojmovanju gospodarskega in družbenega razvoja pripeljala samo v enem samem (našem) stoletju do kar dveh svetovnih vojn oziroma katastrof. Obe katastrofi pa nista bili nič drugega kot (zunanji) znak oziroma simptom, da je očitno nekaj narobe nekje globlje v uveljavljenem in prevladujočem človekovem in družbenem razumevanju vloge in mesta človeka in družbe v sredini naravnega okolja, katerega neločljivi del je tudi on sam. Vendar se je nezadržno galopiranje človeškega imperializma v razmerju do narave in njegovega uničevalno intervenirajočega delovanja nadaljevalo z nezmanjšanim tempom tako po prvi kot tudi še po drugi svetovni katastrofi. Človeštvo je še tudi v desetletjih po drugi svetovni vojni nadaljevalo z gospodarskim razvojem, ki je temeljil na tezi zgolj kvantitativne rasti produktov, ki naj bi jih oziroma jih je dobavljala potrošniško razpoloženim človeškim množicam predvsem industrija. Tak je bil in je v marsičem še danes ves svet, tudi naš slovenski in jugoslovanski, oziroma takšni smo še tudi mi: zagledani smo v gore materialnih dobrin, za katere mislimo, da nam bodo olepšale življenje in nas osrečile. Te dobrine naj nam v obliki industrijskih izdelkov vseh vrst proizvaja in dobavlja industrija, ki naj bo zato velika, močna in nenehno rastoča. Toda pozabljamo, da industrija pomeni predelovanje surovin iz zemlje ter da je za to predelovanje potrebna

energija. Oboje, tako surovine kot energijo, črpamo iz narave, iz zemljine skorje, in so razpoložljive le v omejenih količinah. Poleg tega obstaja še druga plat industrijske medalje: odlaganje odpadkov (industrijskih in potrošnih) povzroča vse bolj nevzdržna neravnovesja v naravi, ki pa predstavlja prav tisto okolje našega življenja, katerega del smo tudi mi sami. Ne le da to okolje (zaradi odpadnih materialov in izdelkov industrije) ni več lepo za človeške oči, temveč tudi izgublja svojo užitnost: reke se spreminjajo v odplake, zrak postaja zadušljiv in strupen, strupen dež in ozračje prehajata v rastlinje, ki bodisi začenja izumirati (gozdovi!) bodisi vsebuje vse več strupenih snovi. Ker se s tem hranijo živali in živina, postaja tudi meso vse bolj vsebno s strupeninami. Hrana, tako rastlinskega kot tudi živalskega izvora, postaja vse bolj nezdrava za človeka. Človek, ljudje, torej tudi mi sami, pijemo, vdihavamo, jemo in gledamo torej nekaj, kar je za človeka, za nas kot ljudi, vse bolj vprašljivo, neužitno, grdo in sploh nesprejemljivo. Vse naše okolje postaja vedno bolj odurno; še huje, zavedamo se, da smo tudi sami v naši telesnosti in tudi duševnosti vse bolj sami sebi tuji in celo vse bolj odvratni. Ni torej čudno, da to življenje za mnoge izmed nas ni več privlačno in se mu bodisi odrečejo ali pa ga z mirno vestjo odrečejo svojim otrokom (na eni strani samomori, posebej mladostnikov, po drugi strani pa ubijanje lastnih otrok, ki se niti še rodili niso - splavi). Razkroj očitno posega tudi v človeškega duha, saj izgublja zavest in občutek naravne povezave in ravnovesja med uživanjem (na eni strani) ter doživljanjem samega sebe, družbenega in naravnega okolja, katerega neločljivi del je človek kot polno in kompleksno bitje, ki združuje v sebi telo in duha, kar so poznali in lepo izrazili že stari Grki in Rimljani z znanim rekom: "Mens sana in corpore sano" (Zdrav duh v zdravem telesu). In če je telo polno vsakovrstnih strupov, se bo to verjetno tako ali drugače odrazilo tudi v človekovem čustvovanju, duševnih procesih in sploh v njegovem duhovnem oziroma kulturnem svetu. (Kultura tako duha kot srca postaja torej ogrožena.) Pod vsemi temi vplivi se danes (tako kot se je tudi nekoč) oblikuje človekov oziroma družben pogled na svet ter njegov temeljni odnos do narave in s tem tudi do samega sebe.

Tako torej ni čudno, da današnji človek občuti nelagodje oziroma krizo skoraj na vseh področjih človekovega udejstvovanja. Poleg surovinske in energetske krize se danes govori še tudi o številnih drugih vrstah krize, kot so na primer: ekološka kriza, tehnološka kriza, inovacijska kriza (kriza človekove ustvarjalno-

sti), gospodarska kriza, kriza usmerjanja družbenega razvoja in politike, kriza znanosti, kriza morale oziroma, kompleksno gledano, kriza organizacije dela, mišljenja, obnašanja, medsebojnega zaupanja, odgovornosti, vere v prihodnost, kriza idealov, ideologij, družbenoekonomske ureditve tako v svetu kot tudi pri nas (primer: ponovno prenavljanje ustave kot temeljnega družbenopolitičnega akta).

Na kratko rečeno: človek danes ne more več zagotovo vedeti, čemu in komu naj bi še verjel oziroma na kaj in koga bi se mogel zanesti v temeljni orientaciji svojega življenja in vsakdanje svoje prakse. Res kaže, da smo v nekakšni vsesplošni krizi vsi, ki živimo in delamo danes.

Kaj vse to pomeni? Človek si spet skuša najti oziroma utrditi tla pod nogami. Kako naj to doseže?

Videti je, da se očitno velja nad stanjem, v katero je zašla civilizacija danes, zamisliti nekoliko globlje. Če pogledamo nazaj v zgodovino človeške družbe, bomo kaj lahko ugotovili, da se je že velikokrat zgodilo, tako v novejši kot tudi v starejši zgodovini, da so ljudje izgubili zaupanje v obstoječo ureditev tako gospodarstva, vladajočega sistema idej kot tudi družbenih odnosov v celoti. Ljudje so v takšnih situacijah običajno iskali in našli vzvode za umiritev svojega duha kje v prejšnjih, sicer že davno pozabljenih dobah. Tako se je zgodilo, na primer, ob nastopu renesanse, ko se je zahodna evropska kultura po propadlih križarskih pohodih in po padcu Carigrada začela oplajati in prenavljati z idejami in kulturo starogrškega in starorimskega sveta, in le nekaj za tem z nastopom protestantizma, ko se je na verskem področju zamajala vera in zaupanje v karizmatičnost papeštva. Na podoben način je prišlo do meščanske revolucije v Franciji leta 1789, potem ko je padel mit o absolutistični fevdalni kraljevini, ki ni mogla več obvladati naprednejših buržoaznih sil in ko so našli ideal vladavine v republikanski ureditvi, znani iz antičnega sveta. Prav tako se je daleč v preteklost človeške zgodovine ozrlo nastopajoče delavsko gibanje sredi 19. stoletja, ko sta Marx in Engels v svojih študijah odkrivala in iskala vzorce za družbeno ureditev v časih predcivilizacijske komunistične praskupnosti. Tako je na primer Pariška komuna leta 1971 v Parizu tudi uvedla nov tip vladavine, sicer po vzorcu republike, vendar z oblastjo v rokah delavcev.

Danes je videti, da nas vsesplošna krizna zadrega spet navaja na študij zgodovinskih izkušenj. Drugega nam očitno tudi ne preostane, saj prihodnosti še ne moremo poznati, situacija, v kateri se je znašel svet, pa je takšna, da je, na primer, Svetovna komisija za okolje in razvoj pri OZD (njen član je bil tudi Slovenec Janez Stanovnik) aprila letos (1987) v svojem poročilu (glej Delo, 21. nov. 1987) opozorila na omejitvene razvojne faktorje, ki da so "raven tehnologije, družbena organizacija oziroma organiziranost, razpoložljivi naravni viri in zmožnost biosfere".

Če naj se tu ozremo po preteklem oziroma zgodovinskem človeškem izkustvu, se nam v okviru naše razprave kažeta kot pomembni predvsem naslednji dve dejstvi:

1. Živimo v času neke globoke krize kompleksnega družbenega razvoja, pri čemer je postal vprašljiv človekov kompleksni in temeljni odnos do narave oziroma naravnega okolja, katerega del je tudi človek sam.
2. S posebnim poudarkom se moramo zadržati pri vprašanju obstoja, vloge in položaja takoimenovanih družbenih margin oziroma kratko "sociale".

Kje iskati temeljne izvore današnje globoke krize družbene zavesti?

Če se oziramo nazaj v zgodovino človeške družbe po njenih izkušnjah posebej z vidika temeljnega odnosa človeka do svojega naravnega okolja, potem se nam misel ustavi nekje tam, ko je človek v svojem izkoriščanju narave za proizvodnjo sredstev za svoje življenje odkril načelo delitve dela in ga začel uveljavljati in razvijati tudi na področju družbene organiziranosti oziroma tudi v medsebojnih odnosih med ljudmi in družbenimi skupinami. S to novostjo oziroma inovacijo na področju družbene organizacije dela se je takrat močno dvignila produktivnost človeškega dela, saj so se posamezne družbene skupine, plemena, narodi mogli posvečati posebej le posameznim vrstam proizvodnih ali drugih dejavnosti (živinoreja, poljedelstvo, obrt, trgovina ipd.). Načelo delitve dela pa se ni obdržalo v družbeni organiziranosti samo v smislu delitve med vrstami dejavnosti (torej horizontalno), temveč se je uveljavilo tudi v smeri izgradnje takoimenovane družbene nadstavbe, pri čemer je prišlo do delitve na močne na eni strani in šibke na drugi strani. Prvi so se, četudi so bili vselej v manjšini, v ideološki predstavi družbene strukture dvignili nad vse ostale člane iste družbe,

ki pa so bili vselej v večini. Prvi so prevzeli oblast nad drugimi in pojavila se je delitev na nadrejene oblastnike ter podrejene podložnike. Odvisno od tipa prevladujočega odnosa med oblastniki in podložniki poznamo v zgodovini človeštva na primer naslednje vrste družbenih ureditev oziroma družbene organiziranosti proizvodnje dobrin: sužnjelastništvo, fevdalizem in kapitalizem. Za vse te ureditve je značilen pogoj obstajanje institucije države, katere smisel je možnost izvajanja legalne prisile oblastnikov nad podložniki oziroma močnih nad šibkimi (kodifikacija izkoriščanja večine in koncentracija družbene moči oziroma oblasti v rokah manjšine). Uvedba države kot družbene institucije je bila torej po eni strani posledica "vertikalne" delitve dela, hkrati pa pogoj za vzpostavitev, krepitev in ohranjanje moči posameznih, v državo organiziranih narodov, plemenskih zvez ali drugače povezanih družbenih skupin tako navznoter kot tudi navzven. Praviloma je bila državna oblast skoncentrirana v svojem piramidalnem vrhu, največkrat monarhu (faraon, cesar, kralj ipd.), ki je često državo simboliziral tako navznoter kot tudi navzven. Praviloma je bil monarh tako ali drugače povzdigovan v zvezo z božanstvom (faraona so častili kot božanstvo, kralje in cesarje je v zahodnoevropskem kulturnem krogu okronal rimski papež s posvečeno krono; veljala je teza, da je vladarju oblast "dana od boga"). Monarhov absolutizem je šel ponekje celo tako daleč, da je na primer eden izmed francoskih kraljev na vrhuncu koncentracije moči v rokah monarha vzkliknil takole: "Država? Saj to sem vendarle jaz!" (L'etat, c'est moi). Iz tega se vidi, da se je dogajalo, da so monarhi neredkokdaj svojo osebo poistovetili kar s celotno državno formacijo oziroma preko tega tudi s celotnim prebivalstvom posamezne države. Tako so tudi zgodovinarji pisali le zgodovino cesarjev in kraljev, ne pa tudi ljudstev "njihovih" držav. "Vertikalna" družbena delitev dela je bila torej tako globoko v zavesti človeških množic (večine in manjšine), da je družbena večina pogosto, če že ne kar praviloma, potonila v anonimnost ter videla identiteto tudi same sebe le v obstoju svojega (pobožanstvenega) monarha. Kadar je padel ta, je padla tudi država, celotno ljudstvo pa je padlo v ostrejšo ali milejšo stopnjo oziroma obliko sužnosti ali podložnosti tujemu vladarju oziroma narodu. Kadar je upadla avtoriteta (karizmatičnost, ugled) vladarja, je vselej v zavesti "njegovih" podložnikov (ali vernikov) zavladala zmedenost, nezaupanje v najvišjo avtoriteto in občutek nezaščitenosti, torej kriza zavesti.

Če zdaj v zgodovino cesarstev in kraljestev projiciramo socialno vprašanje ozi-

roma vprašanje družbenih margin, moramo ugotoviti, da je bila institucija države (skoraj vse do zadnjih desetletij - do dni našega sedanjega življenja) praviloma ali skoraj izključno le orodje za zagotavljanje, ohranjanje oziroma krepitev osrednje državne oblasti oziroma moči osrednje struje v veletoku družbenega življenja posameznih, v državo organiziranih ljudstev oziroma narodov.

Utrditev institucije države je imela za posledico fiksacijo miselne sheme razdelitve družbene skupnosti (kot celote) na dva temeljna, "vertikalno" ločena družbena razreda: na eni strani ("zgoraj") so se znašli oblastniki, to je tisti, ki so bili močni (mogotci, pobožanstveni vladarji) oziroma tisti, ki so si prisvojili pristojnost odločanja in "misli" (duha), na drugi strani ("spodaj") pa so se znašli vsi drugi, ki so bili šibki, anonimni in bolj ali manj brezpravni in ki jim je preostala le pravica oziroma dolžnost, pristojnost (težaškega, telesnega) "dela". Veljalo je, da so na eni strani ("zgoraj") tisti, ki "mislijo", na drugi strani ("spodaj") pa tisti, ki "delajo". Prvi, četudi so bili (lahko) le družbena manjšina, so si prisvojili torej področje misli, duha in so po tej poti "prevzeli" vlogo (družbene) "glave"; drugim, ki so bili objektivno lahko le večina, pa je - po isti miselni shemi - preostalo področje telesnega (težkega in težaškega) dela v okviru družbene (državne) organiziranosti, torej vloga "telesa". Uveljavljena razdeljenost družbene skupnosti na dva ločena razreda je torej slonela na miselni shemi dveh delov celovitega človeka, ki sicer - kot osebnost - more živeti le kot harmonična ("organska") celota telesa in glave oziroma materije in misli, duha (prav v smislu starogrške modrosti: "Zdrav duh v zdravem telesu"). Institucija države oziroma uveljavitev miselne sheme o dveh delih človeka in družbe, je bila torej umetna tvorba, ki pa je imela daljnosežne posledice na nadaljnji (stvarni) razvoj ne le družbene skupnosti, temveč je posegla (zarezala) globoko v bistvo slehernega človeka: takšno shemo notranje razdeljenosti je namreč kasneje v času industrijske revolucije v pogojih kapitalistične družbene ureditve v celoti prevzela in posnemala tudi podjetniška notranja organiziranost. Vendar pa je uveljavitev institucije države s fiksacijo razredne razdeljenosti družbe na tiste "zgoraj" in močne, ki vladajo in "mislijo", ter na druge "spodaj" in šibke, ki so prvim pokorni, podložni in katerih dolžnost je "delati", le prvi korak k depersonalizaciji (obrezosebljanje) človeka in družbe. Posledice načela delitve dela (med ljudmi, razredi) v smislu "socialne" problematike, to je skrbi za družbeno-marginalne oziroma blagovno-proizvajalno (de-

lovno nepomembne skupine oziroma člane družbene skupnosti, (kakršni so na primer otroci, umsko oziroma telesno nenormalno razviti, pohabljeni (invalidi), bolniki, nosečnice, ostareli ali kako drugače za produktivno delo nesposobni ljudje) s samo uveljavitvijo institucije države in razredne razdeljenosti družbene skupnosti še niso postale tako pereče in kričeče ("krivice"). Za te (marginalne) skupine so namreč še naprej mogle poskrbeti tiste prvine prvobitne človeške skupnosti, ki so preostale in obstajale še iz časov nekdanje prvobitne (predcivilizacijske) človeške skupnosti in ki so živele ob instituciji države še naprej, saj državi niso bile napoti. Država jih ni onemogočala, temveč celo nasprotno, njihovo obstajanje (obstajanje izražanja "človečnega" odnosa do resnično nemočnih - danes pravimo sebično "marginalnih" članov človeške skupnosti) je namreč državo in njene organe uprave celo vnaprej razbremenjevalo, da ji ni bilo potrebno jemati v zakup svojih "pristojnosti" tudi za socialno (in s tem družbenoprodukcijsko) nemočne svoje podanike. Vse do časov merkantilizma, ko je država začela s svojimi ukrepi podpirati (predvsem zunanjo) trgovino, se namreč država tudi za gospodarstvo kot takšno ni posebej menila, pa je zato povsem mirno tudi do vprašanja takoimenovanih "marginalnih" skupin oziroma članov podložnikov vseskozi lahko ostajala indiferentna. Vprašanje socialnih "margin" se doslej torej še ni zaostrilo.

Zaostritev socialnega vprašanja

Pomembne spremembe v razširjanju in poglabljanju načela delitve dela so nastale potem, ko je to francoski filozof R. Descartes (1596 - 1650) vpeljal to načelo posebej tudi na področje "misli". Trdil je, med drugim, da je "vsak problem treba najprej razdeliti oziroma razčleniti na njegove dele, da bi se lažje prišlo metodično do (njegove) rešitve, sklepati pa da je treba metodično in po racionalnih korakih" (ELZ, 1969, zv. 2, str. 62). To je bil temelj organiziranosti znanstvene misli po posameznih disciplinah oziroma strokah. Na tej osnovi se je torej načelo delitve dela uveljavilo na področju znanosti in vse znanje novoveških strokovnjakov vseh vrst se je zaokrožalo in med seboj ločevalo po neštetih "specialnostih" (specializacija, specialisti). Na osnovi kartezijanskih postulatov logičnega sklepanja (racionalizma) se je pospešil razvoj modernih znanosti, najprej pa se je to odrazilo na področju mehanicističnega in absolutno determinističnega razumevanja sveta, po katerem je "ves kozmos mo-

goče pojmovati kot en sam velik stroj" (ELZ, 1969, zv. 4, str. 295).

Kartezijanske ideje so torej vpeljale delitev dela na področju (znanstvene) "misli", posledica česar je, da je razvoj le-te potekal ločeno po številnih, med seboj nepovezanih področjih, "disciplinah" oziroma "strokah" specialistov. Tako se znanstvena misel praviloma razvija in oblikuje še vse do danes: ozka specialističnost pa ima za posledico tudi medsebojno ločenost, razparceliranost celote, medsebojno odtujenost in nepovezanost ter medsebojno indiferentnost (brezbrižnost drug za drugega) ter tudi neodgovornost (za druge in za celoto). Kartezijanske ideje, ki so se, kot rečeno, uveljavile v mehanicističnem in statičnem pojmovanju sveta, narave, družbe in človeka, so na področju prakse proizvodnje dobrin močno vplivale na razvoj tehničnih pripomočkov pri delu: za 17. in 18. stoletje so značilni izjemno živahna iznajditeljska dejavnost in dosežki na področju izpopolnjevanja tehničnih delovnih priprav. Tedanji razvoj tehnologije je pripeljal med drugim tudi do tega, da se je v drugi polovici 18. stoletja - še posebej pod vplivom iznajdbe mehaničnih statev in izuma parnega pogonskega stroja - proizvodnja materialnih dobrin začela vse bolj seliti iz domov (po vaseh) v skupne tovarniške prostore (v mestih), kar navadno označujemo kot prvo industrijsko revolucijo. Osrednji pojav le-te je vse večje poglabljanje načela delitve dela tudi na področju materialne proizvodnje in uvajanja strojnega (mehansko-energetskega) pogona strojnih naprav. Tedaj je v samem procesu človekovega "dela" prevladala logika (brezdušnega in brezčutnega) stroja (kot mrtve mehanske naprave) nad živim človekom. Če se oblast, država, lastnik, podjetnik dotlej ni brigal za delavca in se vtikal v (intimne) podrobnosti podložnikovega, podrejenčevega "dela" in je človek - delavec imel neko avtonomijo, samostojnost vsaj v svojem "delu" samem in mu je bilo vsaj v delovnem procesu dovoljeno "misliti" in v (obrtniško izdelanih) izdelkih izražati tudi svojega (umetelnega) duha, mu poslej - po uvedbi strojne industrijske proizvodnje na mehanski pogon (industrijska revolucija) - to ni bilo več niti mogoče niti dovoljeno. S tem pa je človek - delavec - podrejenec - najemnik - podložnik izgubil možnost izražanja svoje osebnosti tudi v sferi "dela", s čimer je postal dvojno odtujen od samega sebe: pravico oziroma pristojnost "misliti" mu je že poprej odrekla država, oblastnik, lastnik, zdaj pa tudi v svojem (brezdušno potekajočem) "delu" ni več mogel prepoznavati in čutiti samega sebe, svoje ustvarjalnosti, posebnosti in osebne edinstvenosti. Poleg tega je človek - delavec (zdaj

mezdni!) moral zapustiti svoje domače vaško okolje in se preseliti v mesto. Mestno okolje je bilo zanj novo, tovarniško brezdušno, brezčlovečno in izgubil je pravi stik z naravo. Trpelo je družinsko življenje oziroma življenje v družinski skupnosti. V tovarni ni bil zaposlen le oče, temveč tudi mati in otroci, kakor hitro so toliko dorasli, da je bila njihova fizična telesna moč uporabna v tovarni. Delovni čas je trajal po ves dan, ni bil usklajen med posameznimi člani družine, stanovanje je bilo majhno in last tovarnarja, vanj so se vračali z dela v mračni in zatohli tovarni le za kratke ure najpotrebnejšega oddiha in opravljanje le najnujnejših osebnih in družinskih potreb. Starši so izgubili stik z otroki in obratno, mož z ženo in obratno. Zaradi kar najmanjše mezde je bil tudi stanovanjski standard na zelo nizki ravni. Zanemarjenost in nesnaga sta v delavskih mestnih naseljih obdajali človeka vsepovsod, ne le doma in v tovarni, temveč tudi na ulici, v vsem njegovem okolju. Vsak človek - delavec je bil v neprestanem strahu, da izgubi delo in s tem še tisto malo sredstev za preživljanje, kolikor mu jih je bilo mogoče pridobivati s trdim in brezdušnim delom v tovarni ali pa kje drugje. Nenehen strah, da bo padel v brezposelnost in s tem v skrajno revščino, je poganjal človeka v vsakodnevni vrvež bednega tovarniško - mestnega življenja. Vsepovsod je bilo polno nepreskrbljenih otrok, prosjakov, tatov, prostitucije, onemoglih, bolnih in ostarelih v skrajno bednih stanovanjih. O vsem lahko preberemo v delu "Položaj delavskega razreda v Angliji", ki ga je napisal F. Engels leta 1843, torej v času, ko so se pokazale človeka uničujoče posledice prve industrijske revolucije že v vseh strahotnih razsežnostih.

Pohod prve industrijske revolucije, izvajan v razmerah kapitalističnih družbenih odnosov, je odprl "socialno vprašanje" oziroma vprašanje družbenih "margin" v takšnih razsežnostih, da bi družbene margine (vseh vrst) neizogibno morale postati tudi vprašanje družbene javnosti. Znan je primer stavke tekstilnih delavcev v Manchestru leta 1844, ko so obupani, a neuki delavci, danes v literaturi znani pod imenom "luditi", razbijali stroje, kajti zmotno so videli vzrok svoje bede v strojih, ne pa v krivičnih družbenih odnosih. Takšne razmere so neizogibno pripeljale do delavskega gibanja kot političnega gibanja socialistov (prvikrat omenjen izraz leta 1931 v Parizu!) in komunistov. Marx in Engels sta za zvezo komunistov leta 1847 (objavljeno 1848) napisala znamenito delo "Komunistični manifest", v katerem vidita možnost rešitve in ponovnega počlovečenja

delavskega razreda edinole tako, da se združijo vsi delavci vseh dežel v enotno fronto proti izkoriščevalcem vseh vrst. Da bi ozavestil delavski razred v njegovem pravičnem boju za svoje človečanske pravice, je Marx napisal tudi temeljno teoretično delo "Kapital" (1867), ki z vso ostrino duha razkrinkuje izkoriščevalsko naravo kapitalistične družbene ureditve in upravičuje revolucionarni boj delavskega razreda za prevzem oblasti. Delavski razred je v svojem revolucionarnem nastopu zmagal prvikrat leta 1871 v Parizu ("Pariška komuna") za okrog tri mesece, nato pa leta 1917 v Rusiji, leta 1945 pa je prevzel oblast tudi pri nas v Jugoslaviji.

Prva industrijska revolucija je, kot smo videli, pomenila polno uveljavitev načela delitve dela tudi v sferi proizvodnega človekovega "dela", pri čemer je bil človek oropan pravice in možnosti uveljaviti svojo človeško miselno ustvarjalno bistvo ne le v sferi oblasti v družbeni oziroma državni skupnosti, temveč tudi v sferi njegovega "dela". To je na človeka - delavca učinkovalo skrajno depersonalizirajoče, še posebej, ker je bil njegov prehod iz dela na polju oziroma na domu v vaškem socialnem okolju povezan z nujnostjo preselitve v mesto in tovarno. Kot smo omenili, je to že v samem začetku uveljavljanja prve industrijske revolucije vplivalo na celotne pogoje življenja in dela človeka - delavca skrajno uničujoče in posledica tega je bila, da se je socialno vprašanje, nujnost družbene skrbi za osebe, ki jih je kruto življenje z vso neusmiljenostjo množično metalo na obrobja ("margine") proizvodno orientirane družbe. Vprašanje družbene skrbi za množice takšnih revežev je torej moralo postati zadeva celotne državno organizirane družbe, torej "socialni" problem v dvojnem pomenu besede "socialni": "socialni" v smislu "zadeve celotne družbe kot države" in "socialni" v smislu neizogibne skrbi in (materialne in moralne) pomoči močnih in imovitejših za vse tiste nemočne, ki se v smislu delovno pojmovane družbe tako ali drugače nahajajo na takoimenovanem družbenem obrobju oziroma "marginah" pomembnosti za "družbo močnih in imovitih".

Zakaj je vpogled v zgodovino pomemben tudi za nas v Sloveniji?

Slovenija je v teku zgolj nekaj povojnih desetletij preživela dramatične družbene in proizvodno - gospodarske spremembe, ki so značilne za takoimenovano prvo industrijsko revolucijo.

Slovenci smo se v povojnem razdobju (ene same generacije življenja človeka!) množično preselili iz ruralno vaškega okolja dela in življenja v mestno tovarniška okolja dela in življenja. Še leta 1953 je delalo v kmetijstvu in gozdarstvu kar 50,7 odstotkov vseh zaposlenih Slovencev, v industriji in rudarstvu pa jih je tedaj delalo le 13,7 odstotka. Samo nepolnih 30 let kasneje, leta 1981, pa nam uradna statistika slovenske zaposlitve pokaže popolnoma obratno sliko. V sektorju "kmetijstvo in gozdarstvo" je ostalo le še 16,5 odstotka zaposlenih Slovencev, medtem ko jih v sektorju "industrija in rudarstvo" najdemo to leto že kar 38,4 odstotka. To je posledica množičnega prehoda dela s polja v tovarne oziroma iz vasi v mesta (prva industrijska revolucija!). V tem času je Slovenija postala ena izmed najbolj zaposlenih dežel v svetovnem merilu. Tako je v tej deželi danes kar 40 odstotkov celotnega slovenskega prebivalstva zaposlenega (podatki za leto 1981); večji odstotek zaposlenih v celotnem prebivalstvu ima na vsem svetu edinole le mestna država Hong Kong.
Dalje: leta 1981 je bil delež aktivnega prebivalstva v celotnem številu zaposlenih v Sloveniji kar 50 odstotkov, delež zaposlenih v aktivnem prebivalstvu pa kar 84 oziroma celo 88 odstotkov, kar je tako visoko, da nas v svetu prekaša le še samo nekaj držav (Islandija, Švedska, Sovjetska zveza in Poljska). Delež zaposlenih v aktivnem prebivalstvu je v začetku osemdesetih let (tega stoletja) že prerasel povprečje v Evropski gospodarski skupnosti (EGS) in je približno na ravni Zahodne Nemčije, Francije, Nizozemske, Belgije, Luksemburga in Danske, višji delež (okoli 92 %) pa imata le še Velika Britanija in ZDA. (Podatki po P. Sicheri: Prestrukturiranje in družbena produktivnost, ER, 1983/1-2, str. 20-23). Statistični podatki o zaposlenosti torej Slovenijo danes uvrščajo med najbolj razvite, zaposlene oziroma "delovne" dežele sveta. Iz tega izhaja, da je Slovenija v manj kot treh desetletjih prešla tolikšno pot razvojnih sprememb (iz poljedelske v industrijsko deželo), za kakršno so druge najbolj razvite dežele sveta imele na razpolago kar 150-200 let. Hitrost, s katero je Slovenija izvedla prvo industrijsko revolucijo, je tolikšna, da skoraj ni primerljiva s hitrostjo (počasnostjo), kakršno so si mogle privoščiti druge najrazvitejše dežele. Poleg tega Slovenija v teku zadnjih nekaj deset let ni preživljala le travmatičnega hitrega proizvodno-gospodarskega razvoja, ampak je v istem času izvajala (z vso Jugoslavijo skupaj) tudi zgodovinsko pionirski razvoj družbene revolucije (socialistično samoupravljanje v smislu tako konceptualnega kot tudi operacionalnega novega sistema delavskega samoupravljanja oziroma sistema

oblasti delavcev in delovnih ljudi). Pri nas sta torej v teh nekaj desetletjih hkrati potekali kar dve vrsti revolucij: industrijska in družbenopolitična. Z vidika obremenitve človeka s takšnim vrtincem sprememb v samih temeljih pogojev dela in življenja ljudi je treba poudariti tudi dejstvo, da se je vse to zgodilo v obdobju ene same delovne dobe človeka. Generacija, ki je bila delovno aktivna prav v teh desetletjih in ki danes odhaja v zasluženi pokoj, je bila nedvomno ena izmed najbolj obremenjenih v zgodovini tako našega naroda kot prav gotovo tudi širše v svetu. In prav ta generacija, ki je bila izjemno izpostavljena nevarnosti, da zapade v sfero družbenih "margin" oziroma "sociale", je izkazala izjemno stopnjo svoje življenjske žilavosti, saj je namesto zapadanja v človeški in družbeni oziroma socialni razkroj celo v veliki meri zgradila osnovne materialne pogoje za nadaljnji razvoj življenjskega standarda: vsa dežela je prepolna novozgrajenih hiš in stanovanj! Skoraj bi lahko rekli, da smo Slovenci torej izredno prilagodljiv in priden narod, obseg socialnega razkroja pri nas nikakor ni primerljiv s tistim, kakršen se kaže v Engelsovem opisu stanja v delavskih četrtih angleških mest v prvi polovici 19. stoletja. Ponuja se nam torej teza, da je tipični vzorec slovenskega obnašanja in prilagajanja spremembam in s tem bežanja pred tem, da bi postali "socialni problem", prav gotovo eden izmed najuspešnejših v svetu. Pa saj je slovenskemu ljudstvu iz njegove zgodovinske izkušnje že vnaprej jasno, da bi izgubilo svojo identiteto ("slovenstva") tisti trenutek, ko bi si kakorkoli dovolilo postati "socialni problem" in ko bi bilo prisiljeno prositi ali klicati na pomoč kogarkoli drugega. Morda pa je prav to tisti globlji vzgib v naših ljudeh, ki jih še poganja v trd boj za obstoj in lastno identiteto: iz brezupa v up! Še in še! In če gre tudi v tem primeru za (prav našo, domačo) življenjsko in zgodovinsko izkušnjo, mar iz tega tudi "socialni delavci" ne morejo potegniti potrebnega nauka za svoje ("socialno") delo med Slovenci?

Prispevek organizacijske misli

Socialne posledice prve industrijske revolucije so bile v pionirskih deželah (Anglija in njej sosednje dežele na evropski celini) tako hude (kot nam jih sporoča posebej F. Engels 1843) prav gotovo v največji meri zato, ker je bil tedaj prevladujoči pogled na družbeni razvoj pač (na kartezijanski način) izrazito percialističen. Državne ustanove se za gospodarstvo in razmere v njem niso meni-

le, še posebej pa se niso zanimale za to, v kakšnih razmerah so tedaj morali delati mezdni delavci v tovarnah. Mehanicistično naravnane iznajditelje tehničnih izboljšav so zanimale le možnosti izpopolnjevanja tehničnih in kasneje strojnih naprav, podjetnike - kapitaliste pa je zanimal izključno profit. Delavci so bili tedaj neizobraženi in neuki, izkušenj še ni bilo, preživeti pa je bilo treba. Tako se je vsakdo zanimal le za enega izmed izsekov celovite problematike in trudil se je le za tisto, v čemer je videl svoj osebni in takojšnji interes. Vsakdo se je obnašal in videl le svoj delček vsega dogajanja, nihče pa ni niti videl in še manj upošteval celote. Ko je ekonomist A. Smith (1723-1790), pišoč knjigo Bogastvo narodov (The Wealth of Nations), opazoval vse to vrvenje in vsesplošno gnanje za denarjem, se mu je zazdelo, da vse to vodi neka "nevidna roka", saj ni našel nikogar v družbi, ki bi mu lahko priznal, da splošno gnanje za tehničnim in gospodarskim napredkom nekako zavestno obvladuje. Vse se mu je zazdelo kot vsesplošno slepo vrvenje vseh proti vsem in da je edino, kar vse to nekako obvladuje, le neka nevidna sila (imenoval jo je kar "nevidna roka"), ker pač očitno ni vedel, da tudi v gospodarstvu in družbi obstajajo neke naravne zakonitosti, tako kot v naravi oziroma fiziki in mehaniki (npr. po I. Newtonu zakon gravitacije).

Seveda pa se je tak parcialen pogled na svet, naravo, gospodarstvo, družbo in človeka zadržal kot prevladujoč še dolgo potem, značilen je še za vse 19. in vsaj za prvo polovico 20. stoletja. Marxovo spoznanje, da je narava le ena sama in da je o njej potrebno zgraditi znanost in znanje kot eno samo celoto (zamisel o "eni oziroma enotni znanosti o naravi in družbi"), je bilo sredi 20. stoletja pač le izjema in se ni moglo splošno uveljaviti; tudi ga je Marx očitno premalo jasno oziroma le medlo izrazil. Izrazito parcialen je naprimer tudi pristop F. W. Taylorja (1856-1925), ki je skušal povečati produktivnost dela na primer tako, da je izračunaval zmogljivost (normo) delavcev tako, da je za vzor izbral najmočnejšega prostovoljca za dobro nagrado. Seveda je takšen Taylorjev pristop k izračunavanju delovnih norm za delavce nelzogibno naletel na ostro nasprotovanje delavskih sindikatov. Iz takšnih in podobnih razlogov se danes njegov "znanstveni" (sicer metodičen in sistematičen) pristop k organizaciji dela ("managementu") piše le pod narekovajem. Vendar pa se je med raziskovalci in teoretiki organizacije že okrog leta 1930 (Amerikanec H.S. Dennison, 1932) utrdila ideja, da je pojav, ki ga označujemo z besedo "organi-

zacija", kompleksne narave in da ga je zato mogoče in potrebno obravnavati iz raznih vidikov.

Tako je v strokovni literaturi s področja organizacijske misli znana zamisel o takoimenovanem Urwickovem kvadratu, ki trdi, da je na organizacijo (dela) treba gledati tako, da jo postavimo na sečišče kvadratovih diagonal, pri čemer si na posameznih ogliščih kvadrata zamišljamo:

1. tehnični problem, katerega poznavanje in obvladovanje nam omogočajo tehniške in naravoslovne vede,
2. ekonomski problem, katerega poznavanje in obvladovanje nam omogočajo ekonomske vede,
3. človeški problem, katerega poznavanje in obvladovanje nam omogočajo človekoslovne vede, in
4. socialni, družbeni in politični problem, katerega poznavanje in obvladanje nam omogočajo družboslovne vede.

Na podlagi teh spoznanj in s takšno argumentacijo je znani angleški teoretik organizacije leta 1956 javno priporočil angleškim univerzam, naj bi proučevanje in poučevanje organizacije (dela) oziroma "managementa" sprejele v svoj normalni program visokošolskega oziroma univerzitetnega dela (glej Dešič, V.: Metode naučne organizacije rada, Beograd, 1964, str. 124-125; Dennison, H. S.: "The Need for the Development of Political Science Engineering" v: L. Gulick in L. Urwick: "Papers on the Science of Administration, New York, 1969; Ovsenik, J.: "Izvori in razsežnosti organizacijskega problema ter možnosti za njegovo racionalizacijo" v: Organiziranje v funkciji samoupravnega združenega dela, zbornik referatov I. YU - simpozija organizacijskih ved, Kranj, 1979/47-59).

Urwickovemu kvadratu podobne zamisli o mnogoštevilnosti sestavin, faktorjev, subsistemov, vplivov, vidikov najdemo tudi še pri več drugih najnovejših avtorjih, kot so na primer: skupina Kast in Rosenzweig, 1970, 74, 79, 85, skupina Koontz, O'Donnel, Weihrich, 1984 in drugi. Zato je morda prav, da se ob Urwickovem kvadratu nekoliko zadržimo.

Organizacijska misel nas uči, da moramo na vsakokratno organizacijsko oziroma delovno situacijo gledati celovito in sicer tako, da hkrati in v primernem med-

sebojnem razmerju upoštevamo tako tehnični, ekonomski, človeški kot tudi socialni, družbeni oziroma politični vidik situacije. Vsak pretirano specialističen in trdovratno ozek pogled na situacijo ne vzdrži kritike z vidika kompleksne sestavljenosti oziroma številnosti elementov, ki tvorijo oziroma vplivajo na vsako posamezno situacijo.

Tak pogled nas navaja na sklep, da so tudi primeri tako imenovanih "socialnih problemov" le en del kompleksnega organizacijskega problema oziroma pojava v življenju in delu in da je poleg "socialnoskrbstvenega" vidika pravilloma treba upoštevati še številne druge vidike človeške oziroma delovno-organizacijske situacije in da je človeku mogoče pomagati na številne podobne načine.

Iz tega koncepta izhaja tudi to, da vsako posamezno situacijo sooblikujejo številni vplivi oziroma vidiki ter le - tem analogne vrste "specialistov", kot so tehnično izobraževalni kadri, ekonomsko izobraževalni kadri, strokovnjaki za poznavanje človeka (psihologi, zdravniki, andragogi, ergonomi ipd.) in tudi takšni družboslovni profili, kot so pravniki, sociologi, komunikologi, proučevalci etike ipd. Ker vsakdo izmed najrazličnejših profilov sodelavcev na vsako posamezno situacijo vpliva na svoj specifični način, sledi, da ima vsakdo izmed njih vselej možnost oziroma priložnost prispevati k reševanju situacije bodisi na pozitiven ali negativen način; prispevek posameznika je lahko tak, da se situacija oziroma problem pod njegovim sovplivanjem razpleta ugodno, ali pa tak, da se situacija, ki je že sicer težavna, zapleta še bolj.

Dalje nas zamisel o Urwickovem kvadratu (zaokroženem v krogu) opozarja tudi na to, da so nosilci oziroma interesenti ali reševalci vsake posamezne situacije ljudje, vsak s svojimi možgani, ki človeku proizvajajo ustvarjalno misel. Glede na najraznovrstnejšo strukturo možganske skorje, je mogoče vsakemu človeku biti ustvarjalen na zelo različne in številne načine. Človek je v tem pogledu izjemno prilagodljivo bitje.

Rečeno po Marxu ima vsak človek, ki namerava nekaj ustvariti oziroma k nečemu dati svoj specifični prispevek, v sebi v ta namen prilagojeno voljo, možnost in sposobnost svobodne odločitve. Na slednje pa se navezuje tudi vrsta in stopnja odgovornosti oziroma zaslug za končni razplet situacije.

Drugi koncept iz sodobne organizacijske misli, ki naj ga tu omenimo, je tako imenovano Brownovo štirivrstno razumevanje organiziranosti.

1. Formalna ali zahtevana organiziranost: to je tista organiziranost, ki je zapisana v formalno veljavnih dokumentih, na primer v ustavi, zakonih, samoupravnih aktih, organizacijskih predpisih in podobno.
2. Dojemana organiziranost: to je tista organiziranost, kakršno si človek v svoji glavi oziroma zavesti, mislih, pojmovanju izoblikuje in jo dojame. Zelo verjetno je ta tista, po kateri se ljudje neposredno ravnamo, jo poskušamo uresničevati s svojim delovanjem, nastopanjem in na sploh obnašanjem. Med njo in formalno - zahtevano organiziranostjo oziroma obnašanjem je v življenju praviloma neka (manjša ali večja) razlika. Eno je tisto, kar od mene zahtevajo drugi, drugo pa je tisto, kar sam dojemam, da se od mene zahteva in želi.
3. Dejanska organiziranost: to je tista, ki se v resnici dogaja kot končna konsekvenca oziroma rezultanta vseh vrst vplivov, na primer tehničnega, ekonomskega, človeškega in socialno - družbeno - političnega. Ugotavljanje resničnega dejanskega stanja ali poteka dogodkov je praviloma zapletena zadeva, saj pravo resnico odkrivati ni tako lahko, kot se morda zdi površnemu opazovalcu zgolj na prvi pogled. Eno je torej, kaj se od mene formalno in uradno - službeno zahteva, drugo je, kako tisto doumevam, in tretje je tisto, kar se na koncu v resnici zgodi.
4. Potrebna organiziranost: to je tista, ki bi bila potrebna glede na dejanske možnosti na eni strani ter dolgoročno smer odvijanja dogodkov ter glede na naše interese na drugi strani. Ni vselej enostavno vedeti, kaj mi je pravzaprav potrebno v tem trenutku, kajti ne poznam prihodnosti, ki bo šele nastala.

To so štirje vidiki razumevanja organiziranosti, ki so jih okrog leta 1960 v Manchestru za svoje raziskovanje opredelili angleški raziskovalci organizacije v okviru znanega raziskovalnega projekta Glacier, opisal in objavil pa jih je W. Brown (1965). Naš teoretik organizacije dr. F. Lipovec trdi, da je razlike med njimi komaj mogoče sprevideti (F. Lipovec: Razvita teorija organizacije, Ljubljana, 1987/161). Vendar se zdi smiselno razlikovati med njimi, kajti opozarjajo nas na to, da so v življenju mogoče neredkokdaj pomembne razlike med nji-

mi. Na primer: samoupravne odnose imamo dokaj natančno formalno opisane in opredeljene v ustavnih in družbenih dokumentih. Njihovo uresničevanje in udejanjanje nas družbeno obvezuje. Toda vsakdanja izkušnja nam kaj hitro razkrije, da obstaja marsikje vidna razlika med zahtevanim in udejanjenim. Vmes med obema se nam dokaj nazorno pokaže kritični moment, ki tiči v našem stvarnem doumevanju tistega, kar se od nas zahteva, kot tudi v tistem, kar bi bilo glede na naše možnosti in interese objektivno potrebno. Opozorila omenjenih angleških raziskovalcev organiziranosti so s tega vidika gledano očitno slejkoprej dokaj poučna in koristna - tudi za situacije, ki zadevajo socialne delavce.

Iz omenjenih dveh miselnih shem, povzetih iz sodobne organizacijske misli, vidimo, da nam je mogoče življenjske situacije razumevati dokaj bolj kompleksno in istočasno artikulirano, kot pa smo sicer vajeni.

Zlasti Brownova shema nas uči bolj prefinjenega pojmovanja takšnih nians situacij organiziranosti - pomembne tudi za socialne delavce - ki jih morda brez tega pouka sploh ne bi opazili in zato tudi ne razumeli.

Miselni obrat današnjega časa

Industrija, zgrajena in delujoča na takšnih temeljnih miselnih shemah, ki so posledica tristoletnega razvoja znanstvene misli v smislu specializacij na parcialne in med seboj nepovezane enote sveta, narave, družbe in človeka ter statičnega pogleda na svet, je doslej tako izčrpala omejene zmogljivosti zemljine skorje, naravnih virov surovin in energije ter zmožnosti biosfere, da so danes vse bolj nazorno vidne meje gospodarske rasti. Na začetku te razprave smo omenjali različne vrste kriz, ki se danes kopičijo ena na drugo. Videti je, da je zašel v krizo tudi tristoletni kartezijanski miselni vzorec, ki je bil podlaga specialistični razparceliranosti v pogledu na svet, naravo, družbo in človeka. Vse bolj vidne "meje (gospodarske) rasti" (zakonca Meadows, 1972) očitno zahtevajo, da človek nekje v temelju spremeni svoj odnos do narave, družbe in do samega sebe, kajti dosedanji večstoletni temeljni vzorci specialistične parcelizacije in statičnega oziroma kratkoročnega merjenja gospodarskih in drugih družbenih učinkov ne zagotavljajo dolgoročnih ravnovesij tako, da bi bil omo-

gočen zadovoljiv nadaljnji razvoj proizvodnje, gospodarstva in družbe tudi za naše zanamce. Za naše stoletje je značilno, da mlajše generacije niso več pripravljene zaupati svoje prihodnosti obstoječim vodstvom. Tako so vodstva in voditelji že kar praviloma izgubili svojo karizmatičnost. Ni čudno, saj so prav vodstva v preteklosti drugo za drugim vodila svet iz katastrofe v katastrofo, pri čemer psiho današnjega človeka obvladuje strah pred skoraj neizbežnimi še nadaljnjimi katastrofami, ki se jim človeštvo, stopajoč po več kot tristoletnih fiksiranih temeljih, očitno ne bo moglo izogniti. Zato današnji človek nekako podzavestno išče in tipa za povsem novimi možnostmi nadaljnjega razvoja, ki bo moral biti - po trditvah Svetovne komisije za okolje in razvoj pri OZN aprila letos (1987) - "notranje socialno uravnotežen".

Današnji pogled na svet, naravo, družbo in človeka zahteva celovitost, kompleksnost, odprtost in časovnost (K. Kornwachs, 1984). To pa so paradigme, ki jih tradicionalna oziroma kartezijansko zasnovana znanstvena in družbeno praktična misel ne pozna in so njej tudi nasprotne. Nasprotujejo jim, vendar ne v smislu pripravljanja ostrega spopada z njimi, temveč tako, da iščejo in postopno odkrivajo in artikulirajo takšne osnove, s katerimi vse dosedanje pridobitve znanosti in družbeno proizvodne prakse ne bodo zanikane in zavržene, temveč bodo postavljene le na nove, skupne imenovalce, takšne, ki bodo vse dosedanje pridobitve priznale kot določeno zgodovinsko obdobje, ki se sicer v našem času nehuje, predstavlja pa akumulirano kulturno bogastvo, ki ga bodo novi pogledi in pristopi vsrkali vase, in to na način, ki bo svetu, ljudem in slehernemu človeku odprl nove perspektive in upe za prihodnost. Takšnim smerem iskanj pa se prav gotovo odpirajo tista področja znanstvene misli, ki so se razmahnila posebej v tem stoletju in ki po svojem bistvu pomenijo poskus preseganja tradicionalne razparceliranosti, ločenosti, odtujenosti in specialistično pogojene neodgovornosti. Med takšna področja in vzorce znanstvenih iskanj prav gotovo sodijo sistemsko kibernetski pristop, organizacijska misel, ki v novejšem času prepoznava izomorfije kot skupne imenovalce med družbenimi in naravoslovnimi vedami. Za organizacijsko misel tako v teoriji kot tudi v praksi pa je med drugim značilno tudi to, da je po naravi usmerjena v graditev upov in optimizma.

Sklepne misli

Povsem naravno je, da ima življenje neko osredje glavnega toka na eni strani ter svoje obrobje ("margine") na drugi strani. Kot pri reki je tudi v življenju: osrednji tok je tisti, ki žene življenje vedno naprej in naprej. Ljudje, ki čutijo v sebi dovolj telesnih in duhovnih moči, se poskušajo vreči v ta glavni tok življenja; pri tem nekateri uspejo bolj, drugi pa manj. Slednje glavni tok življenja nekako odriva in skuša potisniti vstran levo ali desno, bolj proti bregovom, obrobju,"marginam", kjer pa je tako in tako vselej nekaj tistih, ki jih glavni tok življenja nikoli ni mogel potegniti vase in za seboj. Nebogljeno otroštvo, bolezen, začasna ali stalna (trajna) onemoglost, starostna telesna oslabelost in podobno so vselej bili in verjetno tudi vselej bodo pojavi, ki sicer le spremljajo glavni, osrednji tok življenja, a so prav tako sestavni in neločljivi del vsake družbene skupnosti. Če so ljudje na družbenih "marginah" morda telesno šibki in nemočni, pa zato nikakor še ni rečeno, da so nemočni in šibki tudi v duhovnem in moralnem pogledu. Nasprotno, moč je ugotavljati, da so ljudje na družbenih "marginah" celotni družbeni skupnosti potrebni prav toliko kot tisti, ki se zmorejo vreči v glavni tok, v ospredje družbene moči in napredka. Vsi tisti, ki so se sposobni vreči v glavni tok, potrebujejo namreč veliko mero srčnosti in moralne, ne zgolj telesne moči. Vir slednje pa je prav njihov človečni odnos do ostalih telesno ali tudi duhovno šibkejših članov človeške skupnosti, katere (enakopravni) člani pa so tako prvi kot tudi drugi. Oboji tvorijo človeško skupnost in nikakor ne le (trenutno) telesno moč. Tudi telesno močni potrebujejo moralno in duhovno moč, sicer ne bodo zmogli dolgo vzdržati vrtincev, ki jih je glavni tok življenja pač prepoln.

Pokazali smo na nakopičenost raznih vrst kriz v našem času. Iščoč globlje vzroke temu, smo se nekoliko zagledali nazaj v preteklost človeške družbe in ugotovili, da je socialno vprašanje v svojih družbenih razsežnostih posledica nekega zgodovinskega razvoja, ki je na raznih stopnjah izhajal iz različnega načina uveljavljanja načela delitve dela. Ugotovili smo, da je imela posebej hude posledice prva industrijska revolucija v pionirskih deželah le-te, da pa je mogoče, da uničujoče vplive industrijske revolucije prenesejo druga družbena okolja lahko s tudi mnogo manjšo stopnjo razkrojevalnih posledic. To smo nekako zapazili prav pri nas, Slovencih, pri čemer pa seveda nismo mogli odpreti vprašanja kakih drugih posledic, ki morda še niso tako vidne, utegnejo pa jih razkriti morda

kaka kasnejša drugačna raziskovanja.

Posebej smo opozorili na nekatere dosežke znanstvene organizacijske misli ter se zaustavili pri neizogibnosti preobrata na področju temeljnih vzorcev oziroma miselnih shem v pogledu na svet, naravo, družbo in človeka. Ob tem smo poudarili, da je tak preobrat očitno nujen, če naj si človeštvo zagotovi prihodnost in si "udejani" zamisel o "notranje socialno uravnoteženem" razvoju, ki naj odpre nove perspektive razvoja tudi za prihodnje generacije, za naše otroke.

LITERATURA

1. Brown,W.: Exploration in Management, Pe ican Books, Penguin, 1965
2. Enciklopedija leksikografskog zavoda, Zagreb, 1969
3. Encyclopedia International, Grolier, N.Y., 1971
4. Engels,F.: Položaj radničke klase u Engleskoj, v: K. Marx, F. Engels: Dela, tom 4, Prosveta, Beograd, 1968, str. 106 in dalje
5. Engels,F.: Porijeklo porodice, privatne svojine i države, BIGZ, Beograd, 1976, str. 153-161 in 174
6. Gatarić,Dj.: Djelatnosti od posebnog društvenog interesa i javna ovlaštenja, Narodne novine, Zagreb, 1986, str. 16-22
7. Kamušič,M.: Uvod v organizacijo podjetja, VŠOD Kranj, 1970
8. Lipovec,F.: Razvita teorija organizacije, Obzorja-EPOK, Maribor, 1987
9. Marx-Engels: Manifest komunistične partije (komunistični manifest), Komunist, Ljubljana, 1975
10. Marx,K.: Kapital I, CZ, Ljubljana, 1961
11. Ovsenik,J.: Izvori in razsežnosti organizacijskega problema ter možnosti za njegovo racionalizacijo, Organiziranje v funkciji samoupravnega združenega dela, I. jugoslovanski simpozij organizacijskih znanosti, Zbornik referatov str. 47-59, Kranj, 1979
12. Ovsenik,J.: Kako gledati na položaj organizacije v naši družbi, Organizacija i informatika - razvoj, stanje i primjena u praksi udruženog rada, III. jugoslovenski simpozij organizacije rada, zbornik referatov str. 25-37,Varaždin, 1984
13. Pogovor s prof. Janezom Stanovnikom: Uravnotežen in trajen razvoj za zanamce, Sobotno Delo, 21. novembra 1987
14. Pusić,E.: Nauka o upravi, Školska knjiga, Zagreb, 1975

15. Schwartz,P.: Management in Non-profit Organisationen, Schweizerisch, Volksbank, 1986

16. Sicherl,P.: Prestrukturiranje in družbena produktivnost dela, Posvetovanje o prestrukturiranju slovenskega gospodarstva, Ekonomska revija, 1983/1-3, str. 18-28

17. Webster's New International Dictionary of the English Language, G.+C. Merriam Webster, Springfield, 1971

18. Walton, R.G.: Social Work 2000-The future of social work in a changing society, Longman, London in N.Y., 1982

19. Urwick,L.: The Golden Book of Management, Newman Neame, London, 1956 in 1963

20. Skupina avtorjev: Svetovna zgodovina od začetkov do danes, CZ, Ljubljana, 1976, str. 13-15

SOCIALNO VARSTVO IN DRUŽBENI STANDARD

Ivica Matko

Socialna politika je sestavni del družbenoekonomskih odnosov in funkcija samoupravljalcev, ki so nosilci ekonomskega in socialnega razvoja. Socialna politika mora biti naravnana tako, da spodbuja povečanje posameznikove in družbene produktivnosti dela, ker le materialna osnova zagotavlja ekonomsko in socialno varnost delavcev.

Socialna varnost pomeni neke vrste zavarovanje za določene primere ali rizične situacije, ki lahko zadenejo vsakogar, npr.: bolezen, materinstvo, nesreče pri delu, smrt hranilca itd. Teh stanj posamezniki ne morejo odpraviti brez družbene pomoči. Socialna varnost temelji na solidarnosti, vzajemnosti in humanosti. Z ukrepi socialne varnosti nudimo socialno pomoč posameznikom, družinam in skupinam.

V Savi skrbi za socialno varstvo delavcev oddelek za socialno varstvo in družbeni standard. Vsak Savčan je na kak način deležen socialne varnosti. Oddelek se ukvarja s štirimi oblikami varstva:

I. Uveljavljanje pravic do varstva posameznika
II. Varstvo posameznih kategorij delavcev
III. Izvajanje določil pravilnika o koriščenju sredstev sklada skupne porabe
IV. Druga varstva in pomoči

I. Uveljavljanje pravic do varstva posameznika

1. družbene denarne pomoči otrokom:

Vsako leto so v informatorju objavljeni kriteriji Skupnosti otroškega varstva za pridobitev pravice do družbene denarne pomoči za nepreskrbljene otroke. Družine, ki živijo v težjih socialnih razmerah, lahko socialna služba v organizaciji združenega dela predlaga za dodelitev dodatne denarne pomoči (t.i. domicilno varstvo družine), ki je lahko enkratna, začasna ali stalna. Posebna komisija Skupnosti otroškega varstva, ki obravnava predloge, odloči, ali se pomoč dode-

li ali ne.

2. zdravstveno varstvo:

Oddelek za socialno varstvo in družbeni standard skupaj z zdravstveno službo skrbi za čimboljše preventivno in kurativno zdravstveno varstvo. Za delavce vsako leto organiziramo preventivni oddih, ki traja 10 dni, in klimatsko zdravljenje v naravnih zdravliliščih, ki traja 14 dni.

Delovna organizacija izplačuje tudi razna nadomestila osebnih dohodkov:

- za bolniški stalež do 30 dni je nadomestilo v višini 90 % povprečje zadnjih dveh mesecev,
- za bolniški stalež nad 30 dni je nadomestilo v višini 90 % korigirano z odstotkom povečanja OD
- za nego družinskega člana je nadomestilo v višini 75 % povprečja OD preteklega leta, korigiran s % povečanja OD,
- za porodniški dopust je nadomestilo 100 %.

Na invalidski komisiji si delavec pridobi status delovnega invalida:

- delovna invalidnost I. kategorije pomeni invalidsko upokojitev,
- delovna invalidnost II. kategorije pomeni skrajšani delovni čas,
- delovna invalidnost III. kategorije je podana takrat, ko delavec ni več sposoben v tozdu opravljati del in nalog, ki ustrezajo njegovi izobrazbi oziroma njegovim z delom pridobljenim delovnim zmožnostim.

3. pokojninsko zavarovanje:

Delavcem pred upokojitvijo nudimo potrebne podatke za uveljavljanje pokojnine in jim ob upokojitvi izplačamo odpravnine.

Pogoj za pridobitev pravice do pokojnine je osebno delo. Zavarovanci se lahko upokojijo:

- redna pokojnina: 40 let delovne dobe - moški
  35 let delovne dobe - ženske

- starostna pokojnina:	15 let delovne dobe - moški - starost 65 let	
	15 let delovne dobe - ženske - starost 60 let	
	20 let delovne dobe - moški - starost 60 let	
	20 let delovne dobe - ženske - starost 55 let	
- predčasna pokojnina:	35 let delovne dobe - moški - starost 55 let	
	30 let delovne dobe - ženske - starost 50 let	
- invalidska pokojnina:	izguba delovne zmožnosti	
- družinska pokojnina:	a)	vdovec - starost 55 let
		vdova - starost 50 let
		otroci - do konca rednega šolanja
	b)	če so zakonski partnerji in otroci do zavarovančeve smrti popolnoma nezmožni za delo oziroma so postali nezmožni za delo v enem letu po zavarovančevi smrti

II. Varstvo posameznih kategorij delavcev

Pri delavcih, ki so potrebni večje pozornosti, ločimo naslednje kategorije:

1. delavci z motnjami v telesnem in duševnem razvoju,
2. alkoholiki in drugače zasvojene osebe,
3. delavci z zmanjšano delovno sposobnostjo (zaradi starosti, nosečnosti),
4. mladoletne osebe.

Pri teh kategorijah delavcev ugotavljamo vzroke, ki pogojujejo nastalo situacijo, in jim pomagamo težave odpraviti tako, da delamo s prizadetim posameznikom, družino in delovnim okoljem.

Alkoholizem je socialna bolezen, ki pušča hude posledice na posamezniku, njegovi družini in povzroča veliko družbeno škodo (izostanki z dela, nesreče, bolezni, vzgojna ogroženost otrok, materialno pomanjkanje itd.). Zato mora biti skrb vseh nas, da alkoholizem preprečujemo, ga odkrivamo že v zgodnji fazi in posameznika ter njegove družinske člane motiviramo za zdravljenje.

Pravilnik o odgovornosti delavcev za kršitve delovnih obveznosti tudi določa, da mora delavec prihajati na delo trezen in ne sme uživati alkohola med delovnim

časom.

III. Izvajanje določil pravilnika o koriščenju sredstev sklada skupne porabe

S sredstvi sklada skupne porabe se načrtno in organizirano rešujejo problemi delavcev, ki pomembno vplivajo na njihovo uspešno delo in življenje. Sredstva sklada skupne porabe se lahko koristijo za reševanje stanovanjskih vprašanj zaposlenih, za pomoč socialno ogroženim delavcem, za zdravstveno varstvo delavcev, za regres za letni dopust in počitniško dejavnost, za obdaritve, jubilejne nagrade in odpravnine, za športno rekreativno in kulturno dejavnost, za delovanje družbenopolitičnih organizacij in društev, za izobraževanje in druge dejavnosti s področja socialnega varstva in družbenega standarda.

1. stanovanjski del:

Za reševanje stanovanjskih razmer delavci DO Sava in DO SC združujemo 11% od bruto OD. Stanovanjske razmere zaposlenih rešujemo:

- z dodelitvijo ležišča v samskem domu - za samske delavce,
- z dodelitvijo družbenega stanovanja, za katero mora vsak prispevati lastno udeležbo - pomembno je namensko varčevanje,
- z dodelitvijo posojil za individualno gradnjo, adaptacije in odkup stanovanja ali stanovanjske hiše.

2. socialna pomoč:

Socialna pomoč je lahko enkratna ali večkratna v denarni ali funkcionalni obliki. Delavec uveljavlja pravico do socialne pomoči v primerih:

- če s svojimi sredstvi in sposobnostjo ne more pridobiti zadosti sredstev za preživljanje sebe in oseb, ki jih je po zakonu dolžan preživljati,
- če je dalj časa na bolezenskem dopustu in nadomestilo, ki ga prejema v tem času, ne zadostuje za normalno preživljanje in kritje stroškov, ki so potrebni za čimprejšnjo ozdravitev in vrnitev na delo,
- v primeru elementarnih in drugih nesreč,
- ob drugih izrednih situacijah.

3. regres za letni dopust:

Le-ta vključuje:

- sredstva (regres), ki se izplačujejo v gotovini,
- sredstva za regresiranje organiziranega letovanja,
- sredstva za nakup novih počitniških zmogljivosti.

Delavec je upravičen do izplačila regresa v gotovini za redni letni dopust, ko pridobi pravico do koriščenja rednega letnega dopusta. V izjemnih primerih lahko delavec prejme regres pred tem, če je izplačilo zaradi kolektivnega dopusta organizirano prej. V teh primerih delavec podpiše izjavo, da se mu neupravičeno izplačani del odtegne od njegovega OD. Delavec, ki v koledarskem letu ne pridobi pravice do polnega regresa, je upravičen glede na svojo delovno dobo v DO do naslednjega regresa:

6 mesecev v DO - polni regres
5 mesecev v DO - 1/2 polnega regresa
4 mesece v DO - 1/3 polnega regresa
3 mesece v DO - 1/4 polnega regresa
2 mesece v DO - 1/5 polnega regresa
manj kot 2 meseca - delavec regresa ne dobi

Kadrovski sektor vsako leto organizira za delavce in njihove družinske člane letovanja v lastnih in najetih počitniških objektih.

IV. Druga varstva in pomoči

Delavcem pomagamo tudi pri reševanju drugih problemov, npr. v zvezi z urejanjem varstva otrok v vzgojnovarstvenih zavodih, s skrajšanim delovnim časom ali spremenjenim delovnim časom, pri uveljavljanju pomoči Centra za socialno delo glede pravic in dolžnosti, ki izhajajo iz družinske zakonodaje; pri urejanju odnosov v delovnem ali družinskem okolju. Skrbimo tudi za izvajanje zakonskih določil in predpisov s področja socialne politike.

Organizirali smo tudi samopomoč za novosprejete delavce.
Novosprejeti delavec lahko zaprosi za samopomoč po petih dneh dela v delovni organizaciji Sava.

Praviloma se samopomoč daje delavcem, ki nimajo sredstev za preživljenje do prvega izplačila OD. Samopomoč mora delavec vrniti v enem ali dveh obrokih. Samoupravni akti, ki urejejo socialno varstvo in družbeni standard v DO Sava, so:

Pravilnik o koriščenju sredstev sklada skupne porabe,
Pravilnik o delovnih razmerjih,
Pravilnik o osnovah in merilih za delitev sredstev za OD,
Pravilnik o varstvu pri delu.

Administracija

VODJA ODDELKA

- programiranje socialnovarstvenih ukrepov
- sklad skupne porabe

SOCIALNO PODROČJE

- sprejem in napredovanje kadrov
- načrtovanje in izvajanje socialnovarstvenih ukrepov za socialno ogrožene posameznike in skupine
- uveljavljanje solidarnih pomoči v DO in izven
- otroško varstvo
- alkoholizem in druge odvisnosti
- klimatsko zdravljenje
- priprava na upokojitev in reševanje socialnih problemov upokojencev
- karitativne dejavnosti

- 2 delavca 6. stopnje
- 1 delavec 5. stopnje

INVALIDSKO IN ZDRAVSTVENO VARSTVO

- reševanje zdravstveno ogroženih in invalidnih delavcev
- načrtovanje in organizacija preventivnih zdravstvenih pregledov
- nadomestila OD zaradi manjšega OD na drugem delu

- 2 delavca 6. stopnje
- 1 delavec 5. stopnje

STANOVANJSKO PODROČJE

- dodeljevanje družbenih stanovanj
- dodeljevanje posojil
- zamenjava stanovanj
- evidenca stanovanjskega fonda

- 1 delavec 6. stopnje
- 1 delavec 5. stopnje

KADROVSKO-SOCIALNA FUNKCIJA V PRAKSI IN NJEN VPLIV NA EKONOMIKO

Otmar Zorn

1. UVOD

Stopnja razvitosti neke družbe ima direkten vpliv na vse družbene dejavnosti. Naša družba je med slabše razvitimi, tako da so slabo razvite tudi posamezne funkcije, ki direktno vplivajo na stopnjo razvoja proizvajalnih sil.

Čeprav nam je jasno, da je človek osnova vsega razvoja in napredka, je v praksi naše obnašanje mnogokrat drugačno: prednost dajemo stroju, delavca pa obravnavamo zgolj kot delovno silo, v katero ni potrebno veliko vlagati.

Kadrovsko in socialno delo je v organizacijah združenega dela, razen redkih izjem, slabo razvito. Nesistematično spremljanje delavcev v vseh procesih produkcije povzroča slabšanje posamične in skupne produktivnosti.

Težka gospodarska situacija, v kateri se nahajamo, še dodatno vpliva na manjša vlaganja v kadre. To nedvomno povzroča velike socialne probleme v procesu proizvodnje, le-tt pa indirektno zelo močno vplivajo na slabšanje produktivnosti in ekonomike poslovanja.

Ugotovimo lahko, da se z večanjem gospodarske in družbene krize večajo tudi problemi na področju kadrovsko-socialne politike.

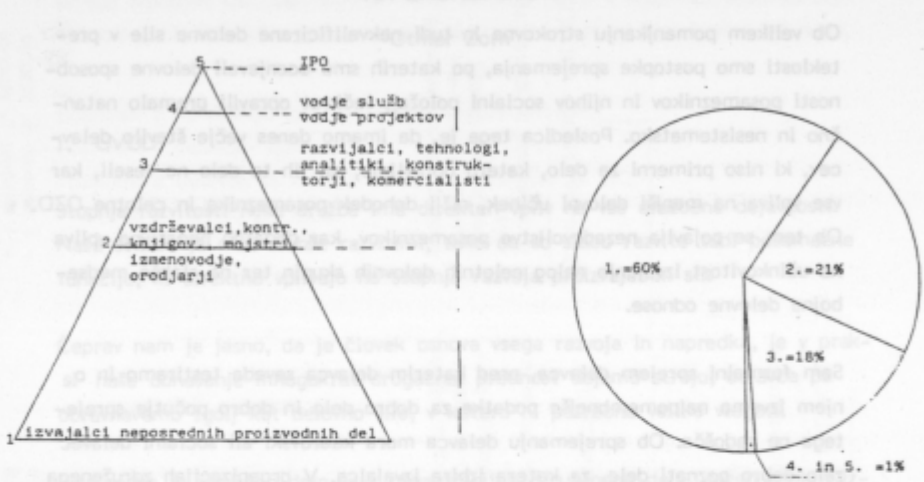
2. SPREJEMANJE IN RAZPOREJANJE DELAVCEV

V organizaciji združenega dela se srečamo s kadrovskimi vprašanji ob načrtovanju nove proizvodnje, razširitvah obstoječe ali prestrukturiranju neekonomičnih programov. Jasno je, da je kadrovanje načrtovano za leta vnaprej s štipendijsko politiko, pri čemer se upoštevajo fluktuacija in potrebe produkcijskega procesa. Samo načrtovanje števila in strukture zaposlenih poteka dokaj dobro in strokovno. Razmere se pričnejo slabšati, ko delavec sklene delovno raz-

merje.

Ob velikem pomanjkanju strokovne in tudi nekvalificirane delovne sile v preteklosti smo postopke sprejemanja, po katerih smo ocenjevali delovne sposobnosti posameznikov in njihov socialni položaj, večkrat opravili premalo natančno in nesistematsko. Posledica tega je, da imamo danes večje število delavcev, ki niso primerni za delo, katero opravljajo, ali jih to delo ne veseli, kar vse vpliva na manjši delovni učinek, nižji dohodek posameznika in celotne OZD. Ob tem se pojavlja nezadovoljstvo posameznikov, kar dodatno negativno vpliva na učinkovitost izvajanja nalog celotnih delovnih skupin ter na slabše medsebojne delovne odnose.

Sam formalni sprejem delavca, pred katerim delavca seveda testiramo in o njem izvemo najpomembnejše podatke, za dobro delo in dobro počutje sprejetega ne zadošča. Ob sprejemanju delavca mora kadrovski ali socialni delavec zelo dobro poznati dela, za katera izbira izvajalca. V organizacijah združenega dela materialne proizvodnje je nujno posvetiti več pozornosti poznavanju proizvodnje in človeka. Delavec, ki usmerja nove sodelavce oziroma jih predlaga za sprejem, mora dobro poznati delovni proces v celi organizaciji združenega dela.



Prikazanih je pet organizacijskih nivojev pri izvajanju proizvodne funkcije in primer konkretne udeležbe organizacijskih struktur v skupnem številu zaposlenih opazovane OZD. Vsota vseh zaposlenih in celota vseh del in odnosov predstavlja OZD. Slabo poznavanje del in nalog in izvajalcev lahko povzroči porušitev organizacijske piramide ali slabo delovanje posameznih delov; zgradba tako ni trdna! Višje v piramidi je izvajalec, večjo težo ima za trdnost piramide in težje ter zahtevnejše je kadrovanje.

Kadrovski ali socialni delavec ne more biti uspešen pri opravljanju svojih nalog, če ni podrobneje spoznal vseh faz delovnega procesa. Delavec, ki dela z ljudmi in ima odločilni vpliv na to, kje bo kdo delal glede na svoje sposobnosti in interese, bi moral ob vstopu v delovno razmerje kot pripravnik ali ob zamenjavi OZD fizično opravljati posamezna dela v procesu priprave in izvajanja proizvodnje. Podobno kot mora ekonomist med svojo pripravniško dobo opravljati vsa dela, ki so kakorkoli osnova in pogoj njegovega kasnejšega dela (na primer tudi knjiženje), bi moral tudi kadrovski, še zlasti pa socialni delavec opravljati vsa dela v OZD. Le na ta način bi lahko pravilno ocenjeval delo, človeka in oboje skupaj. Največkrat prav površnost in pomanjkanje informacij povzročata, da ob sprejemu delavca razporedimo na delo, za katero je manj sposoben ali ga sploh ne veseli. Za vsako delo namreč velja, da bo dobro opravljeno le, če ga opravljamo z dovolj strokovnega znanja, dobro voljo in srcem. Le delo, ki ga opravljamo s srcem, zavzetostjo in dobrim namenom

opraviti ga čim bolje, je res pravo delo. Sicer lahko rečemo le, da hodimo v službo in čakamo, da mine delavnik.

Vodenje takšne kadrovske politike, pri kateri bomo vsakega delavca razporedili na delo, ki je zanj glede na njegove sposobnosti in veselje kar najbolj primerno, je res zahtevno, vendar je le v takšni kadrovski politiki skrivnost njenega uspeha. Da bi se približali temu idealu pa moramo seveda veliko vedeti o človeku, njegovi osebnosti, nagnjenjih in delu, ki ga bo opravljal.

Kadroviki in socialni delavci pri nas v večini primerov delajo kot uradniki. Njihovemu zgolj uradniškemu opravljanju nalog lahko pripišemo tudi posledice, kot so na primer slaba razporejenost delavcev v OZD in slabi delovni rezultati. Kadroviki in socialni delavci tudi nimajo tiste funkcije, ki bi jo glede na značaj svojega dela morali imeti, saj jim to funkcijo vodstvo, ne zaupajoč v njihov uradniški način dela, navadno vzame. Tako se znajdemo v začaranem krogu, ki ima za posledico anarhično obravnavanje človeka in njegovih sposobnosti.

Navadno so kadrovsko-socialne službe tem bolj uradniške, na čim višjem nivoju v sistemu organiziranosti OZD se nahajajo. Tako so kadrovsko-socialni delavci v skupnih službah DO ali SOZD zelo odmaknjeni od dejanskih problemov v OZD, zaradi česar jih tudi zelo težko uspešno rešujejo.

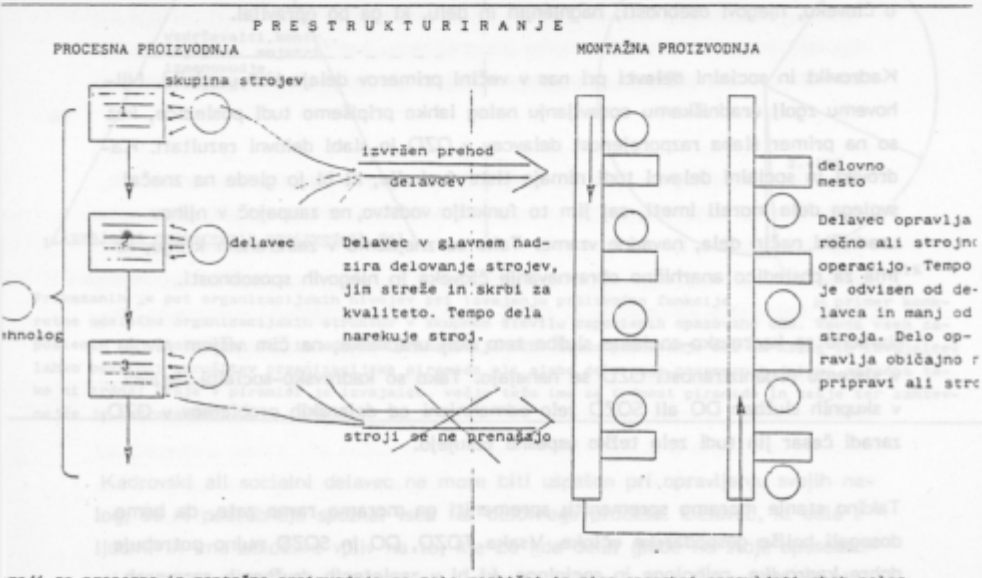
Takšno stanje moramo spremeniti; spremeniti ga moramo ravno zato, da bomo dosegali boljše gospodarske učinke. Vsaka TOZD, DO in SOZD nujno potrebuje dobre kadrovike, psihologe in sociologe, ki bi v zapletenih družbenih razmerah odločilno vplivali na stabilizacijo razmer v osnovnih organizacijah združenega dela in preko njih na stabilizacijo celotne družbe.

Na konkretnih primerih poglejmo, kako se teoretično in praktično v praksi dopolnjujeta oziroma kako sta si teorija in praksa včasih različni:

a) Gospodarska situacija nas sili v takšne spremembe v organizacijah združenega dela materialne proizvodnje, s katerimi bi uvajali sodobnejše in izvozno usmerjene programe ter ukinjali manj donosne in zastarele. Usmeritev je pravilna, praksa pa drugačna od deklaracije. Kljub temu da vemo, kaj in kako storiti, kaj ukiniti itd., nam to ni dovoljeno. Ekonomika torej ni-

ma funkcije, ki bi jo morala imeti.

V konkretni OZD so opustili del procesne proizvodnje, proizvodnjo visokofrekvenčne keramike, in namesto nje uvedli donosnejša in strokovno lažja montažna dela.



roji za procesno in montažno proizvodnjo so zelo različni in niso sposobni opravljati obeh nalog.
ako velja za delavca, ki brez "PREDELAVE" ni uspešen.

Proizvodnja visokofrekvenčne keramike (keramike) je izredno zahtevna dejavnost. Vključuje znanje kemije, fizike, elektrotehnike in strojništva v procesu priprave proizvodnje ter posebna znanja v procesu neposrednega izvajanja. Delavci, ki so opravljali to delo, so bili zelo vestni, dosegali so dobre delovne učinke in kvaliteto. Proizvodnja je bila visokoserijska (100 milijonov kosov letno). Zaradi že

navedenega so to proizvodnjo ukinili in uvedli montažo - esemblažo novega elektronskega elementa. Po vseh parametrih strokovnosti in obsegu dela je esemblaža nekajkrat lažja od proizvodnje keramike in praviloma ne bi smela predstavljati nikakršnega problema. Vendar pa so se problemi pojavili in se pokazali kot:

- strah pred novimi, manj znanimi deli,
- bojazen, da ne bo doseganja norme,
- občutek odrinjenosti, saj morajo delavci po letih ustaljenega dela delati nekaj drugega.

Čeprav so bili delavci uvajani postopoma, izobraževani, deležni večje pozornosti kot ostali, se je pokazalo, da posamezniki tudi v daljšem času ne bodo mogli dosegati količine proizvodnje, ki se zahteva.

Ugotovili so, da lastnosti posameznikov, ustrezne za procesno proizvodnjo (kjer ritem dela ni na prvem mestu, kjer stroj pogojuje količino in tudi del kvalitete, kjer je potrebno več vedeti in poznati vsebino procesa predhodne operacije in operacij, ki sledijo), niso primerne za montažno proizvodnjo (ki zahteva v prvi vrsti ročne spretnosti, kjer je poudarek na ritmu proizvodnje in kjer je povezanost med operacijami tehnološko manj zahtevna). Operacije pri montažni proizvodnji terjajo namreč več preciznosti, pozornosti pri delu in gospodarno ravnanje, saj je izguba zaradi slabe kvalitete veliko večja kot pri prejšnji vrsti proizvodnje.

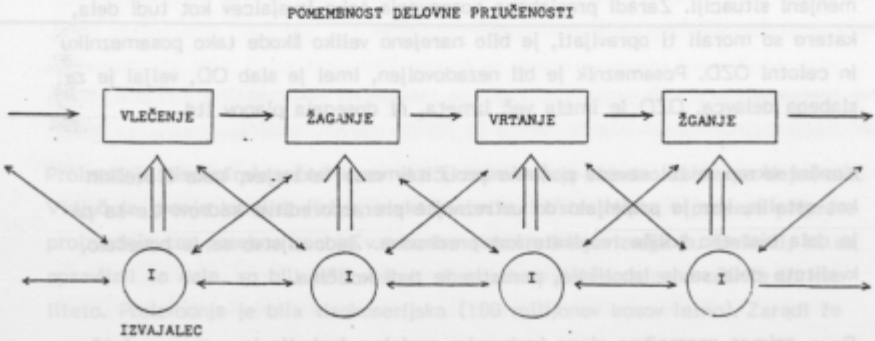
Pokazalo se je torej, da posamezniki s svojimi lastnostmi niso ustrezali spremenjeni situaciji. Zaradi preslabega poznavanja tako izvajalcev kot tudi dela, katero so morali ti opravljati, je bilo narejeno veliko škode tako posamezniku in celotni OZD. Posameznik je bil nezadovoljen, imel je slab OD, veljal je za slabega delavca, OZD je imela več izmeta, ni dosegala planov itd.

Končni ukrep je bil seveda ponovna proučitev vseh faktorjev, tako človeških kot ostalih, kar je pripeljalo do ustreznejše prerazporeditve kadrov. Le-ta pa je dala bistveno boljše rezultate kot predhodna. Zadovoljstvo se je povečalo, kvaliteta dela se je izboljšala, porastla je tudi količina.

Drug primer premajhne vloge kadrovsko-socialne funkcije in s tem poslabšan-

ja ekonomike dela se je pokazal v konkretni OZD ob spremembi lokacije tovarne. Spremenili so delovne pogoje - iz slabih so prešli na boljše. Tovarna se je selila le 5 km daleč. Ob selitvi se je pojavila tudi zahteva po zmanjšanju števila zaposlenih. Plani niso bili uresničeni v takšni obliki, kot bi želeli. Ob selitvi se je prezaposlilo petnajst delavk, med njimi tudi pet dobrih (tako glede kvalitete kot glede količine dela). Ker je šlo glede na površno oceno za enostavna proizvodna dela, si kadrovska služba s tem ni delala težav. Sprejeli so nove delavce in jih razporedili na dela oblikovanja, žaganja in vrtanja. Kmalu pa so se pokazale negativne posledice nenačrtnega dela ob selitvi in vsebinskega nepoznavanja omenjenih proizvodnih del. Pojavili so se problemi glede količine in kvalitete opravljenega dela (delo je bilo opravljeno nekvalitetno in v daljšem obdobju nekaj mesecev tudi v nižji količini od normirane). Takšno stanje je ogrozilo celo realizacijo letnih planov, zato je bil sprejet ukrep pospešenega usposabljanja delavk s stalno prisotnostjo inštruktorjev. V enem mesecu se je proizvodnja vrnila v normalne okvire, v naslednjem pa so nove delavke že pričele razumevati vsebino svojega dela.

Osnovni razlog za zgoraj opisano situacijo je bil, kot že rečeno, tako vsebinsko nepoznavanje opravil kot tudi malomaren odnos do delovne prakse (prejšnje delavke so ta dela opravljale že preko deset let). Na videz enostavna, mehanizirana in masovna proizvodnja je zahtevala zelo dobro poznavanje vseh, še tako drobnih sprememb v procesu konkretnega dela. Pokazalo se je namreč, kakšne so lahko posledice nepoznavanja: na videz nepomembna napaka je povzročila izredno slabo kvaliteto v procesih proizvodnje, ki so tej operaciji sledili.



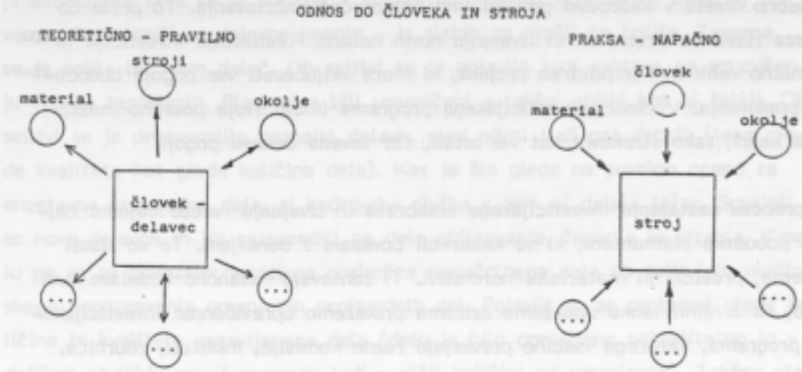
Izredno pomembno je poznavanje procesa dela na stroju ali skupini strojev, na katerih dela posameznik. Za kvaliteto dela celotnega procesa pa mora izvajalec poznati glavno problematiko pri predhodnih in kasnejših operacijah.

Posebno mesto v kadrovski politiki ima dolgoročno načrtovanje. To pride do izraza zlasti ob pripravah in izvajanju novih naložb. Realizacija investicije je resnično velik in kompliciran projekt, ki mora vključevati vse pogoje bodočega poslovanja. V okviru investicijskega programa imajo svoje posebno mesto tudi kadri, tako strokovni kot vsi ostali, ter seveda delovni pogoji.

V procesu nastajanja investicijskega elaborata in izvajanja naložb dajemo največ poudarka elementom, ki so kakorkoli povezani z denarjem. To so zlasti oprema, prostori in materialni normativi. Ti zahtevajo natančno obdelavo tudi zato, da z njimi lahko dokažemo oziroma prikažemo upravičenost investicijskega programa, katerega vsebino preverjajo razne komisije, inštituti, zbornica, banke, inšpektorati itd. Če se v programu ali izvajanju naložbe pokažejo pomanjkljivosti, jih moramo brezpogojno odpraviti in sprejeti vse ukrepe za dosledno realizacijo predvidenih učinkov.

Zelo pomemben sestavni del elaborata so tudi kadri, saj brez obdelave zaposlenih realizacija naložbe ni mogoča. Vendar pa vsebina analize, načrtovanja in pridobivanja kadrov, zlasti v povprečno zahtevnih produkcijah, nima prave tehtnosti. Za utemeljevanje potreb po kadrih je žal dovolj, če jih v elaboratu malo lepše tekstualno obdelamo in znamo to še obrazložiti. Pri realizaciji naložbe ni preverjanja s strani banke, inštitutov, inšpektorjev itd. Tako se zgodi, da najvažnejši element naložbe in njene realizacije, to je človek - delavec, postane najmanj pomemben. Ni niti časa niti denarja za posebne aktivnosti (razen izjemoma), kadri so prepuščeni vsaki OZD sami in osveščenosti njenih vodilnih ljudi. Glavni problem pa največkrat ni toliko osveščenost, kolikor prav pomanjkanje sredstev, ki jih običajno za kadre planiramo premalo ali pa jih porabimo za druge namene.

Tako je v praksi v središčni pozornosti stroj, kateremu podredimo vse ostalo, in ne človek.



Teoretično vemo, kako je prav. Pravimo, da je človek največje bogastvo. V praksi ravnamo obratno. Stroj je bogastvo in temu primerno težo mu dajemo. Ob tem večkrat pozabljamo na izvajalca.

Verjetno ni potrebno naštevati primerov nesistematičnega ravnanja iz vsakdanjega življenja, kadar rešujemo globlje socialne probleme, ki so povezani z življenjem človeka, njegovimi navadami, kulturo, osebnimi stiskami itd. Tudi takrat imamo za človeka in njegove probleme pogosto premalo časa, še zlasti pa sredstev.

Posebno poglavje v kadrovski politiki je spremljanje delavčeve učinkovitosti in njegove zmožnosti za delo, ki ga opravlja. Iz navedenih primerov je razvidno, da tem problemom in problemom delovne invalidnosti posvečamo vse premalo pozornosti; le-ta je namreč povezana tudi z nizkimi vlaganji za reševanje te problematike.

Vlaganje v delavca in delo, ki bo primerno njegovim zmožnostim, je - gledano splošno družbeno in tudi v konkretnem primeru-izredno velik problem, ki direktno vpliva na učinkovitost proizvodnje. Ob vsej današnji problematiki, ki je v produkciji prisotna, in ob zahtevi po izrabi notranjih rezerv in zniževanju stroškov se namreč najprej odpovemo vlaganju v človeka in delovne pogoje. Logika, da se materialu, energiji, stroju, s katerim proizvajamo, ne moremo odpovedati, res drži. Ne drži pa, da se lahko odpovemo vlaganju v delavca. Če zmanjšamo sredstva za usposabljanja, prekvalifikacije ter boljše in bolj zdrave delovne pogoje, se na videz resnično nič ne zgodi in denar je prihranjen. Ven-

dar je pozitivni učinek tovrstnega zmanjšanja sredstev kratkoročen in le navidezen, saj ima dolgoročno velike, lahko bi rekli, drage ekonomske posledice.

Osnovna opredelitev, da posameznik dela opravila, ki jih dobro pozna in obvlada, je pravilna. Vendar to ne pomeni, da mora ta ista dela opravljati trideset ali štirideset let, še zlasti, če so takšna, da lahko povzročajo telesne ali druge okvare.

V konkretni - opazovani organizaciji združenega dela imamo glede sprememb del in nalog delavca pozitivne in negativne primere. Med pozitivne štejemo tiste spremembe del in nalog, ki jih je pogojeval delovni proces, nova proizvodnja in spremenjena lokacija.

Za negativne pa štejemo tiste primere, ko so dela in naloge taka, da je delovna uspešnost posameznikov povezana z okvarami telesa. Pri oblikovanju keramike je na primer vrsta operacij, ki zahtevajo 7,5 ur dnevno prisilno držo z večjim gibanjem rok v eno smer. Delavka pri tej operaciji v prisilni drži oblikuje v 10 letih 1 milijon kilogramov izdelkov. To povzroči okvare v hrbtenici. Drugi primer: Posameznik mora dnevno vizuelno prekontrolirati fizično brezhibnost 1 milijona drobnih izdelkov. To je letno 250 milijonov izdelkov ali v desetih letih 2,5 miljarde. Tu brez posebnih analiz lahko ugotovimo škodljiv vpliv na oči. Takih in podobnih del je precej verjetno v drugih OZD tudi.

Kratkoročno razmišljanje o učinkovitosti produkcije narekuje, da dobri delavci ostanejo na svojih delih čimdlje časa. Vendar bi ti morali zamenjati dela, predno pride do okvare, zaradi katere kasneje pogosto niso polno sposobni za skoraj nobeno delo.

Za načrtno delo, načrtne prekvalifikacije, rotacijo delovnih mest ni sredstev ali pa so le-ta zelo skromna. Ker ne vlagamo na pravo mesto pravočasno, se dogaja, da vlagamo v glavnem v kurativo. Posledice na ekonomiko proizvodnje v daljši perspektivi so seveda negativne.

Ob tem so največkrat kadrovsko - socialno delavci tisti, ki morajo izvajati "sanacijo" zaposlenih, namesto da bi že prej glede tega lahko vodili programirano politiko. Ker je manj sposobne ljudi težko produktivno zaposliti, so te

službe glede svoje učinkovitosti velikokrat kritizirane.

Pri tem se moramo jasno zavedati, da je obstoječa stanja zelo težko spreminjati, še zlasti, če so za to potrebna sredstva, ki se bodo vrnila šele v prihodnosti. Edino metoda, da naloge realiziramo, je visoka strokovna usposobljenost, poznavanje svojega dela in delovnega procesa OZD ter zlasti velika vztrajnost pri načrtnem delu, veliko dobre volje in hotenje po svojem in skupnem uspehu. Osnovni problem naše družbe in tudi slabo razvite in uveljavljene kadrovsko-socialne funkcije je premajhna strokovnost in premalo resničnih realizatorjev danih in dogovorjenih nalog.

Na koncu ocenimo vlaganja v ekonomiko poslovanja. Vlaganja v človeka - delavca, najsi bo po socialni ali čisto ekonomski plati, ali v sistemu kapitalizma ali socializma, so osnova in pogoj takega poslovanja, ki bo omogočalo doseganje maksimalnih dobičkov. Če smo dojeli, da so tržni sistem in druge ekonomske zakonitosti osnovni pogoj napredka, kar je dokazano v razvitih državah sveta, moramo v skladu s tem ravnati tudi pri vlaganju v kadre v najširšem pomenu besede.

Univerza Edvarda Kardelja v Ljubljani
VIŠJA ŠOLA ZA SOCIALNE DELAVCE V LJUBLJANI.p.o.
Šaranovičeva 5, Ljubljana
Žiro račun: 50100-603-40199

- r a z p i s u j e

dvodnevni strokovni seminar

S O C I A L N O D E L O V O Z D

Namen: Seminar naj bi odprl aktualno problematiko tako socialnega delavca, kot socialnega dela v celoti v OZD in poskušal najti tudi nekatere odgovore na zastavljena vprašanja.

Kraj in čas izvedbe: 14. in 15. april 1988 v Preddvoru s pričetkom ob 9 uri.

Kotizacijo v višini 75.000.- din nakažite na žiro račun šole: 50100-603-40199 - z oznako seminarja. Prijave sprejemamo do 1. aprila 1988, nakar bomo prijavljenim kandidatom poslali natančnejši program seminarja.

- r a z p i s u j e

enodnevni strokovni seminar

A K C I J S K O I N E V A L U A C I J S K O R A Z I S K O-

V A N J E V S O C I A L N E M D E L U

Namen: Strokovnjaki - socialni delavci pri svojem delu pogosto ugotavljajo primanjkljaj v znanju s področja metod in tehnik pri raziskovanju svojega področja. Zato bomo organizirali seminar katerega program bo prilagojen tako, da bomo posredovali predvsem novosti zadnjih let s področij, ki jih vsebuje redni študij. Na tak način bo moč inovirati znanje tako, kot zahtevajo spremembe na socialnem, gospodarskem in družbenem področju.

Kraj in čas izvedbe: 9. maj 1988 ob 9 uri na VŠSD.

Kotizacijo v višini 35.000.- din nakažite na zgoraj navedeni žiro račun pred pričetkom seminarja.

Prijave bomo sprejemali do 25. aprila 1988. Gradivo bodo udeleženci prejeli pred pričetkom seminarja.

- r a z p i s u j e

enodnevni strokovni seminar

U S P E Š N A O R G A N I Z A C I J A Z A S E B N E G A I N D E L O V N E G A Č A S A

Namen: Usposobiti udeležence seminarja za humano, optimalno (nemaksimalno) izrabo zasebnega in delovnega časa. V času, ko se vsak dan srečujemo s stresnimi situacijami nam bo ta seminar pomagal preseči čim več stresnih situacij ter nam pomagal do uspešnosti v zasebnem in poslovnem življenju tudi s tem, da bomo v bodoče namesto "nimam časa" dejali "ostalo mi je ravno še dovolj časa"...

Kraj in čas izvedbe: 16.maj 1988 ob 9,00 uri na VŠSD
Kotizacijo v višini 35.000.- din nakažite pred pričetkom seminarja na žiro račun šole.

Prijave bomo sprejemali do 25. aprila 1988, nakar bomo udeležencem prijavljencem poslali podrobnejši program seminarja.

- r a z p i s u j e

enodnevni strokovni seminar

P R E D S T A V I T E V D E L A I N I Z K U Š E N J S P O D R O Č J A S O C I A L N E G A D E L A V V E L I K I B R I T A N I J I

Namen: Predstaviti institucionalizacijo socialnega dela v Angliji, nato pa si natančneje ogledati delo z družino, pri čemer velja glavni poudarek tehnologiji tega dela.

Kraj in čas izvedbe: 23.maj 1988 na VŠSD ob 9. uri.

Kotizacijo 35.000.- din nakažite pred pričetkom seminarja na žiro račun šole.

Prijave pošljite do 6. maja 1988.

- r a z p i s u j e

dvodnevni strokovni seminar

S O C I A L N O D E L O V P O S E B N I H R A Z M E R A H

Namen: Seznaniti udeležence s socialnim delom,metodami in tehnikami v posebnih razmerah.

Kraj in čas izvedbe: 1. in 2. junij 1988 v Preddvoru s pričetkom ob 9,00 uri. Prijave pošljite do 15. maja 1988, nakar bomo udeležencem poslali natančnejši program.

Kotizacijo v višini 85.000.- din nakažite pred pričetkom seminarja na naš žiro račun.

- r a z p i s u j e

tridnevni strokovni seminar

I Z K U S T V E N I T R E N I N G Z A D E L O V M A L I S K U P I N I

Namen: Seminar, ki ga razpisujemo je plod večletnega dela pri razvijanju tako imenovanih sensitivity treningov. Prvotni koncept je bil usmerjen tako, da je služil predvsem razvijanju lastne občutljivosti za tisto, kar se dogaja pod površino skupinske dejavnosti. Novost je v tem, da člani poleg doživetij v skupini, po principu "tukaj in sedaj" dobivajo tudi teoretska znanja za analizo različnih pojavov v delovnih skupinah in v skupinah, kjer poteka svetovalno ali terapevtsko delo.

Čeprav v prvi stopnji seminarja še ni poudarek na razvijanju novih načinov opravljanja ključnih funkcij v skupini, udeleženci dobijo tudi osnovne napotke za lastno delo.

Ker skupinsko delo postaja vse bolj nepogrešljiva sestavina vseh oblik socialnega dela kot tudi pedagogike in psihiatrije, se v svetu in pri nas razvijajo različne metode za usposabljanje strokovnih delavcev. Že dolgo je znano, da teh znanj ni možno pridobiti le s predavanji in študijem literature. Vse bolj se upošteva tudi spoznanje, da strokovnjaki za uspešno delo s skupinami rabijo vedno znova izkušnje na "lastni koži". Vse bolj se širijo spoznanja, da delavci pri izvajanju odgovornih in zahtevnih nalog lahko otopijo za zaznavanje najbolj subtilnih procesov v skupinah in da s tem pričnejo krneti tudi zmožnosti kreativnega dela. Zato si pri izvajanju skupinskih seminarjev praviloma zastavljamo dvojne cilje: 1. trening za delo in 2. pridobivanje izkušenj za sebe.

Kraj in čas izvedbe: 20., 21. in 22. junij 1988 v Preddvoru s pričetkom ob 9,00 uri.

Kotizacijo v višini 110.000.- din nakažite pred pričetkom seminarja na naš žiro račun.

Prijave pa bomo sprejemali do 30. maja 1988, nakr bomo udeležencem posredovali gradivo in dodatne informacije.

- r a z p i s u j e

enodnevni strokovni seminar

S O C I A L N O D E L O I N A I D S

Namen: Bolezen našega časa zahteva tudi soočanje stroke s problemi, ki jih prinaša bolezen v vsakdanje življenje ljudi.

Kraj in čas izvedbe: 26. september 1988 na VSSD s pričetkom ob 9,00 uri.

Kotizacijo v višini 35.000.- din nakažite pred pričetkom seminarja na žiro račun šole.

Prijave sprejemamo do 16. septembra 1988.

- r a z p i s u j e

dvodnevni strokovni seminar

K V A L I T E T A D E L O V N E G A Ž I V L J E N J A

Namen: Vse več raziskav kaže, da kvaliteta našega zasebnega in delovnega življenja zahteva več pozornosti kot smo je temu področju posvečali do sedaj. Zato nameravamo to področje osvetliti s socialne, pravne, psihološke in tudi zdravstvene plati. Seminar bo končal z delavnico.

Kraj in čas izvedbe: 3.in 4. oktober 1988 v Preddvoru s pričetkom ob 9,00 uri.

Kotizacijo v višini 120.000.- din nakažite na žiro račun šole pred pričetkom seminarja.

Prijave sprejemamo do 16. septembra 1988. Vse prijavljenim bomo poslali program seminarja.

- r a z p i s u j e

enodnevni strokovni seminar

P S I H O L O G I J A D R U Ž I N S K E S K U P I N E

Namen: Udeležence seznaniti z najnovejšimi strokovnimi dognanji s področja družine.

Seminar bo potekal v dopoldanskem uvodnem delu strokovno predstavitveno (dr. Gabi Čačičinovič Vogrinčič bo predstavila zaključke svoje doktorske disertacije) popoldanski del pa bo potekal v obliki delavnice.

Kraj in čas izvedbe: 10. oktober 1988 na VSSD s pričetkom ob 9,00 uri.
Kotizacijo v višini 35.000.- din nakažite pred pričetkom seminarja na žiro račun šole.
Prijave bomo sprejemali do 24. septembra 1988.

O P R A V I Č I L O

Za napake v prejšnji številki Socialnega dela, ki so nastale zaradi naglice pri pretipkavanju besedil, se bralcem opravičujemo in jih prosimo za razumevanje.

Urednik

NAVODILO SODELAVCEM

Sodelavce prosimo, naj svoje prispevke pošiljajo v **dveh izvodih** na naslov Uredništvo Socialnega dela, Višja šola za socialne delavce, Šaranovičeva 5, 61000 Ljubljana.

Obseg člankov, teoretičnih razprav in poročil o raziskavah naj ne **presega 15 tipkanih strani.** Obseg ostalih prispevkov, to je poročil, vesti, ocen, prikazov idr. naj ne presega **5 tipkanih strani,** če ni drugače dogovorjeno. Člankom priložite **povzetek** do 15 vrstic.

Vsako besedilo naj bo napisano z **dvojnim razmakom**, to je 30 vrstic na stran, ker sicer ni mogoče besedila popravljati.

Opombe in navajanje virov: (1) V **opombah** podrobneje pojasnjujemo besedilo ter navajamo dodatne reference. Opombe potekajo po zaporednih **številkah,** ki jih v besedilu pišemo za en razmik nad besedo, na katero se nanašajo (npr. pomoč[1]). Vsebino opomb navedemo na koncu besedila pred seznamom literature. (2) **Vire** navajamo tako, da med besedilom navedemo v oklepajih ime avtorja, letnico izida dela, iz katerega je vzeta navedba, in stran (npr. (Fromm, 1963, 21). Na koncu besedila dodamo seznam **uporabljene** literature, urejen po **abecedi priimkov** in imen avtorjev.

Besedilu priložite na posebnem listu svoje **osebne podatke** isc. ime in priimek, strokovni in znanstveni naslov, ustanovo, kjer ste zaposleni in funkcijo, natančen domači naslov z navedbo občine, številko žiro računa oz. izjavo, da ga nimate.