

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER
Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga

OSTANKI KOMUNISTIČNE MORALE DELA V
POSTSOCIALIZMU

Mentor:

doc. dr. Tonči A. Kuzmanić

Obrađivana organizacija:

Elektrovod Trade d. o. o.

KOPER, 2005

NIKOLAJ ROŽANSKI

POVZETEK

Kar nekaj časa je že preteklo od osamosvojitve Slovenije, pa vendar je komunistična morala dela še vedno zakoreninjena v glavah posameznikov. Kratko obdobje socialistične ureditve v skupni državi je izoblikovalo komunistično moralo dela, ki se je ohranila do danes. Posledica osamosvojitve je bila hitra zamenjava družbene ureditve. Večina zaposlenih v takratni družbeni ureditvi tej zamenjavi ni bila zmožna slediti. Novo nastale razmere in nov odnos do dela ter razmerja *delo - lastnik kapitala - mezda*, v katerega smo bili večinoma potisnjeni tako rekoč *čez noč*, je za marsikoga predstavljalo težko breme. Zaposleni, navajeni drugačne družbene ureditve, so ovira za nemoteno poslovanje podjetij in nemoteno delo managerjev. Zelo redki managerji so sposobni opaziti zaposlene z drugačnimi navadami, z drugačnim mišljenjem. Boljše pogoje za delo zaposlenih in delovanje podjetij lahko dosežemo z osveščanjem zaposlenih s komunistično moralo dela, kakor tudi managerjev, ki tej problematiki ne posvečajo dovolj pozornosti.

Ključne besede: Josip Broz Tito, komunizem, samoupravna socialistična družbena ureditev, postsocializem, morala dela, zaposleni, osamosvojitve, intervjuvanec;

ABSTRACT

A considerable time has passed since Slovenia declared its independence yet the minds of some people are still set on communist work ethics. Although short, the period of socialism in former Yugoslavia established the communist work ethics, which are still present today. The declaration of independence was followed by the change in the social system, which happened in a very short time. Most of the labour force were not capable of adjusting to the rapid change. A new situation, a different attitude to work and a different relationship *work - ownership - wage*, which happened literally *overnight*, posed an intolerable burden on most employees. Being unaccustomed to the new social system, some employees remain an obstacle to the new system of business management and the efficient work of managers. Very few managers are able to identify employees with different habits and a different way of thinking. Better working conditions and more efficient management can be achieved by making employees and some managers aware of the communist work ethics.

Key words: Josip Broz Tito, communism, self-managing socialist society, post-socialism, work ethics, employee, declaration of independence, interviewee.

UDK 331.101.3:329.14'15 (043.2)

ZAHVALA

Vsak cilj, ki si ga človek zastavi v svojem življenju, je dosegljiv, če v dosego cilja vložimo dovolj energije. Cilj pa je ponavadi veliko lažje doseči s pomočjo prijateljev, znancev, kolegov ...

Zahvaljujem se mentorju doc. dr. Tončiju A. Kuzmaniću za strokovno pomoč in potrpežljivost pri delu na diplomski temi. Diplomsko nalogo ne bi bila nikoli izdelana brez pomoči sošolke Irme Petrina, ki je za diplomsko delo izvedla intervjuje. Zahvaliti pa se moram predvsem družini, da me je podpirala ne samo pri diplomski, temveč skozi celotno obdobje študija.

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Pojmovanje komunistične morale	4
2.1	Začetki komunizma v Jugoslaviji	4
2.2	Razvoj komunistične morale	5
3	Lik komunista in odnos do dela	9
4	Različni tipi delovnega človeka	18
5	Postsocializem	21
6	Pogovori z zaposlenimi	23
6.1	Izhodišča	23
6.1.1	Obravnavana organizacija	23
6.1.2	Lastniki kapitala in odločanje	25
6.1.3	Struktura zaposlenih - kadrovski sestav	26
6.2	Vprašalnik	29
6.2.1	Vsebina vprašalnika	29
6.2.2	Tematski sklopi in njihov pomen	30
6.3	Citati intervjuvancev po vprašanih tematskih sklopih	31
6.3.1	Prvi tematski sklop - pomen dela	32
6.3.2	Drugi tematski sklop - odnos do denarja	34
6.3.3	Tretji tematski sklop - problem enakosti	35
6.3.4	Četrti tematski sklop - razumevanje svobode	36
6.3.5	Peti tematski sklop - odnos do demokracije	36
6.3.6	Šesti tematski sklop - pričakovanja glede prihodnosti	37
7	Analiza in komentar pridobljenih odgovorov	39
8	Sklep	46
	Literatura	49
	Priloga	50

SLIKE

Slika 6.1 Prihodki od prodaje za petletno obdobje.....	24
Slika 6.2 Zastopanost posameznih materialov v celotnih prihodkih.....	24

TABELE

Tabela 6.1 Starostni sestav podjetja	27
Tabela 6.2 Zastopanost spolov	27
Tabela 6.3 Izobrazbena struktura	28
Tabela 6.4 Izobrazbena struktura po posameznih oddelkih	28

KRAJŠAVE

AVNOJ	Aantifašističko vječe narodnog oslobodženja Jugoslavije; Protifašistični svet narodne osvoboditve Jugoslavije
FLRJ	Federativna ljudska republika Jugoslavija
NOB	narodno osvobodilna borba
KPJ	Komunistična partija Jugoslavije
SKOJ Jugoslavije	Savez komunističke omladine Jugoslavije; Zveza komunistične mladine
ZKJ	Zveza komunistov Jugoslavije
CK	Centralni komite

1 UVOD

Več razlogov me je privedlo do izbire teme za diplomsko nalogo. V uvodu bi želel predstaviti moj namen in moje poglede na obravnavano temo »ostanki komunistične morale dela v postsocializmu«.

Danes, to je petnajst let po osamosvojitvi, lahko opazujemo podjetja ki so prebrodila krizo tranzicije¹ in podjetja, ki so bila ustanovljena po osamosvojitvi. V obeh primerih so v podjetjih zaposleni ljudje, ki izhajajo iz preteklega družbenopolitičnega sistema in ureditve. Kako se ti ljudje vključujejo v današnje razmerje dela in kapitala, sem poskušal odgovoriti na primeru podjetja Elektrovod Trade d. o. o.. Management v današnjem času ima nemalo težav pri vodenju podjetij, kjer v strukturi zaposlenih prevladujejo ljudje s komunističnimi delovnimi vrednotami iz časov enopartijske družbenopolitične ureditve. Kako se naj management v današnjem času loti razreševanja problemov povezanih z različnostjo nazorov in odnosa do dela je prvi razlog, ki ga povzeman v sklepu diplomskega dela.

Drugi razlog je moja osebna povezava s problemom, saj sem zaposlen v preučevanem podjetju Elektrovod Trade d. o. o. kot pomočnik direktorja za komercialno področje. Pri delu in vodenju zaposlenih se dnevno srečujem s problemi zaposlenih, ki jih imajo zaradi različnosti pogledov na delo in delovno moralo. Sprememba mišljenja in motiviranje zaposlenih, da bi začeli razmišljati današnji družbeni ureditvi primerno, zahteva od vršnega in srednjega managementa veliko energije in vloženega truda. Na eni strani so lastniki kapitala, ki želijo za svoje vloške iztržiti čim več dobička in ustvariti čim večjo donosnost, medtem ko na drugi strani zaposleni ne razumejo današnjega razmerja *delo - lastnik - kapital*. Spremembe v vodenju zaposlenih s sprotnim širjenjem nazorov, z omogočanjem drugačnih pogledov na sistem in stanje v državi in z motiviranjem za doseganje boljših ciljev pri osebnem razvoju, spremenijo mišljenje zaposlenih v tolikšni meri, kolikor so sami pripravljeni sprejeti drugačen način razmišljanja. Sam osebno sem bil zaposlen tudi že v prejšnjem sistemu, kjer sem lahko do dobra spoznal komunistično moralo dela in to toliko bolj, saj sem delal v javnem podjetju. Javna podjetja so imela pred osamosvojitvijo precej bolj izraženo vrednotenje dela in odnos do dela po tedanjem klasičnem samoupravnem socialističnem² modelu.

¹ Tranzicija - tranzitiv, prehod med dvema različnima družbenopolitičnima sistemoma, prehod iz ene v drugo državo; obdobje osamosvojitve ... (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

² Samoupravljanje kot osnova takratne ureditve družbenopolitičnega sistema (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Tretji razlog za izbiro obravnavane teme pa je v moji želji raziskati pojav komunistične morale dela v današnjem postsocialističnem obdobju, saj praktično ni avtorjev in literature, ki bi konkretno odgovorili oziroma obravnavali to problematiko v slovenskih podjetjih danes. S problemom prehoda oziroma tranzicije se ukvarjajo tudi druge države bivšega vzhodnega bloka³, ki sedaj prehajajo na tržno drugače urejeno politično ureditev ali pa se vključujejo v evropsko unijo. Mnogo avtorjev (Rühl 1998, Švob-Đokič 2000, Malová 1994, Szomolány 1995 ...), ki v svojih strokovnih delih obravnavajo obdobje tranzicije, se omejuje na ekonomske in politične spremembe, ki so se dogajale ob razpadu Jugoslavije in v drugih državah tranzicije bivšega vzhodnega bloka, ne obravnavajo pa razmerij, do katerih je prišlo zaradi liberalizacije⁴ trga in kapitala. Tako rekoč se je čez noč položaj za marsikaterega delavca, zaposlenega v slovenskem podjetju, spremenil iz samoupravnega odnosa *vse je naše* v razmerje *lastnik - kapital - mezni delavec*. Managerji mnogih slovenskih podjetij se v glavnem izogibajo soočenju s problemom delovne morale pridobljene v starem sistemu, s tem pa omogočajo, da se v podjetju krepijo neformalne strukture, ki v večini primerov negativno vplivajo na donosnost in delovanje podjetij.

Obravnavano podjetje ima prav tako zaposlene delavce, ki so živeli in delali v prejšnjem obdobju samoupravne socialistične ureditve. Na kakšen način in s kakšnim pogledom na delovne in osebne vrednote razmišljajo zaposleni v podjetju, sem zajel s poglobljenimi intervjuji⁵ vseh zaposlenih razen mene osebno. Intervjuji so bili izvedeni na podlagi vprašalnika, ki je razdeljen na posamezne tematske sklope, s pomočjo tretje neodvisne osebe. Intervjuvanci pri tem niso vedeli, da so intervjuji namenjeni tej diplomski nalogi. S takšnim postopkom izvedbe poglobljenih individualnih⁶ razgovorov sem pridobil bolj realno sliko oziroma odraz mišljenja zaposlenih v podjetju, ki pa bi bil drugačen, če bi razgovore opravil sam, saj sem večini zaposlenim predpostavljena oseba. Zbrane podatke razgovorov sem ravno tako obdelal po posameznih sklopih vprašanj v tretjem poglavju, kjer sem podal tudi sklepne misli za posameznega intervjuvanca.

Podjetje Elektrovod z. b. o., iz katerega se je razvilo obravnavano podjetje Elektrovod trade d. o. o., je bilo ena močnejših zadrug na področju bivše skupne države. Več o podjetju Elektrovod trade in njegovem razvoju je navedeno v poglavju 6.1.. Delovanje zadruga Elektrovod z. b. o. na kulturno mešanem in politično

³ Mišljene so predvsem države kot so Poljska, Češka, Slovaška in Madžarska.

⁴ Liberalizacija - odstranitev ovir, omejitev v postopkih, poslovanju (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

⁵ Zbiranje podatkov z ustnimi vprašanji in odgovori (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

⁶ Mišljen, obravnavan izvzeto, ločen od skupnosti ali celote, posamezen (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

enostrankarsko usmerjenem območju bivše Jugoslavije, je pustilo svojevrsten pečat podjetjem, ki so se kasneje razvijala iz zadruga. Zadruga je v svojem 20-letnem obdobju delovanja v predhodni ureditvi zaposlovala ljudi, ki niso znali in imeli možnosti razmišljati drugače, kot je bilo za takratni čas značilno. Ravno prehod in postavitve zaposlenih, ki so se tako rekoč čez noč znašli v popolnoma drugem svetu, drugem načinu dela in razmišljanja delodajalcev, je bil zame pravšnji izziv za izdelavo diplomskega dela s tega področja.

Pri tem sta zanimiva predvsem dva pogleda za raziskovanje, in sicer:

- kako obvladujejo nastalo situacijo managerji, ki imajo predznanje za vodenje ljudi z delovnimi navadami iz samoupravnega socialističnega sistema in so bili sami del te predhodne ureditve;
- in kako delujejo podjetja, katerih managerji prav tako izhajajo iz predhodnega obdobja, vendar temu problemu posvečajo malo oziroma sploh ne posvečajo nikakršne pozornosti. Poleg tega nimajo ustreznih predznanj za obvladovanje ljudi z delovnimi navadami pretekle družbenopolitične ureditve.

Upam, da bodo moje analize pripomogle k lažjemu premagovanju težav pri ravnanju managerjev z delavci, ki se še niso ali pa se ne bodo nikoli prilagodili novo nastalim razmeram tržnega gospodarstva in relaciji⁷ kapital - lastnik - mezdni delavec. Pomembno je tudi dejstvo, da je velika večina managerjev, ki tej problematiki ne posvečajo nikakršne pozornosti, s svojim neupoštevanjem problema dopustila razvoj neformalnih struktur v podjetjih. Opazimo lahko tudi, da imajo sindikati v podjetjih s pretežno večino zaposlenih iz preteklega obdobja drugačen način in pristop delovanja.

⁷ Relacija - odnos, zveza: ugotavljati relacije med stvarmi (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

2 POJMOVANJE KOMUNISTIČNE MORALE

2.1 Začetki komunizma v Jugoslaviji

29. novembra leta 1945 novoizvoljena skupščina Ljudske fronte, ki je v celoti zmagala na volitvah 11. novembra leta 1945, na drugem zasedanju AVNOJ-a razglasi republiko. V deklaraciji o razglasitvi Jugoslavije za republiko je rečeno, da je FLRJ »zvezna ljudska država republikanske oblike, skupnost enakopravnih narodov, ki so svobodno izrazili svojo voljo, da ostanejo zedinjeni v Jugoslaviji« (Bilandić 1978, 96).

V času NOB, od samih začetkov pa do konca, se je izoblikovala smer nadaljnega razvoja povojne skupne države vseh narodov na takratnem okupiranem ozemlju. Idejni vodja in karizmatična⁸ osebnost tistega časa je bil nedvomno Josip Broz Tito, ki so ga z enim od mnogih sklepov drugega zasedanja AVNOJ-a razglasili za Maršala Jugoslavije. Del govora Josipa Broza Tita na drugem zasedanju AVNOJ-a:

Potrebno je bilo preliti potoke dragocene ljudske krvi, potrebno je bilo, da na deset tisoče najboljših sinov naših narodov dà svoja življenja med dveletnim neenakim bojem s sovražnikom, da bi na koncu resnica o dejanskem položaju v Jugoslaviji prodrla v svetovno javnost. Morda nikoli noben mali narod ni tako drago prišel do tega, da prepriča svetovno javnost, da je kri, ki je bila prelita v Jugoslaviji, njegova kri, ne pa kri tistih sramotnih izdajalcev, katerih poglavarji uživajo gostoljubje v zavezniških državah ... (Broz 1979, 23)

Začetki njegove revolucionarne⁹ dejavnosti segajo v dvajseta leta prejšnjega stoletja. Njegovo miselnost in prepričanje o ideji komunizma, najbolje povzema njegova izjava pred sodiščem ob tako imenovanem bombaškem¹⁰ procesu, v Zagrebu 7. novembra 1928:

Ne čutim se krivega, čeprav priznavam to, česar me obtožuje državni pravdnik, ker nimam tega sodišča za pristojnega, marveč le sodišče partije. Priznam, da sem član ilegalne Komunistične partije Jugoslavije, priznam, da sem delal pri širjenju komunističnih idej in propagiral komunizem ter prikazoval, kakšno krivico dela buržoazija proletariatu; vse to na konferencah in na sejah in v razgovoru s posamezniki. Ne morem povedati, kje so bile te konference. To vse sem delal od tedaj, ko je bila Komunistična partija leta 1921 razpuščena ter prešla iz legalnosti v ilegalnost ... (Broz 1979, 4)

⁸ Karizma - nadnaravna sposobnost, dana posamezniku zlasti v korist drugih (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

⁹ Revolucija - radikalna sprememba družbenih, ekonomskih, političnih odnosov, ki jo izvedejo napredne družbene sile (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

¹⁰ Bombaški proces - Josipu Brozu Titu so sodili zaradi dogodka, ki se zgodil 5. avgusta 1928. Tedaj ga je aretirala policija in mu v hišni preiskavi našla štiri ročne granate, revolver, strelivo za puško in dva ducata Manifestov komunistične partije.

Zakona o zaščiti države nisem bral, a sem se zavedal, da s svojim delom grešim zoper ta zakon. Mislim, da so naravni zakoni višji od tistih, ki jih podpiše kak razred, da zatira drugega. Za svoje ideale sem pripravljen žrtvovati tudi svoje življenje. (Broz 1979, 4)

Avtor v svojem delu ugotavlja, da je KPJ preko svoje ideologije močno vplivala na začetke in razvoj komunizma v vojni in povojni Jugoslaviji. KPJ se je skozi svoje obdobje delovanja večkrat preoblikovala, prav tako je zelo fluktuiralo¹¹ samo članstvo v KPJ. V času legalnega obdobja KPJ sredi dvajsetih let je štelo članstvo 65000 članov. Ob prehodu v ilegalo se je članstvo skrčilo na vsega 10000 članov. V času krvavih dogodkov leta 1929, ko je kralj Aleksander 6. januarja uvedel diktaturo, je ostalo aktivnih samo še okoli 3000 članov. V letih 1932, 1933 in 1934 je začelo članstvo ponovno naraščati. Po koncu II. svetovne vojne je štelo članstvo KPJ skupaj s SKOJ-em slabih pol milijona članov. Številka ni velika glede na število prebivalstva v takratni povojni Jugoslaviji, ki je štelo dobrih 15 mio prebivalcev, pa vendar je KPJ s svojimi aktivnostmi in metodami pridobivala ne svojo stran vse večje število novih članov. Pripadnike partije je prežemala ideja o zgraditvi nove, pravične družbe in socialne enakosti, ki pa je izhajala bolj iz prepričevanja vodstva, kot pa iz pravnih aktov. (Bilandić 1978, 33).

Opisano delovanje KPJ je bilo izhodišče za razvoj komunistične morale. Naloge, ki so jih članom nalagale partija in druge družbene organizacije, je imel sleherni član KPJ za svojo prvo in poglavitno dolžnost. Neizpolnitev katerekoli - tudi najneznatnejše - naloge je velikanska večina doživljala kot konflikt¹² z revolucionarno moralno in interesi ljudstva, čigar posledica je bila slaba vest in kritika. S takšnim slogom dela in načinom razumevanja nalog je bilo moč reševati tudi najtežje položaje, za katere bi razumna analiza ugotovila, da so brezizhodni, naloge pa nerešljive. Bolj plodne osnove za razvoj komunistične morale dela, si KPJ v povojnih časih ni mogla želei.

2.2 Razvoj komunistične morale

V prvih povojnih letih, je KPJ pri gradnji državnosocialistične družbene ureditve, izdelala programski koncept¹³, s katerim se je oblikoval družbeni sistem in z njim povezana morala dela. Poosebljanje KPJ na Josipa Broza Tita se odraža v nasprotnih težnjah ureditve družbeno političnega sistema, kakor je veljal v kraljevini Jugoslaviji. Tako lahko pri začetkih gradnje družbenopolitičnega sistema v državi zasledimo

¹¹ Fluktuacija - naraščanje in upadanje količine česa na določenem področju; spreminjanje, gibanj (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

¹² Konflikt - duševno stanje nemoči zaradi nasprotujočih si teženj; nasprotje, napetost (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

¹³ Koncept - navadno s prilastkom kar posreduje način delanja, dogajanja na kakem področju, zamisel; osnovni, temeljni načert, zasnova (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

programski članek »Temelji demokracije novega tipa« iz leta 1946, v katerem Josip Broz Tito piše:

Kakšen je bil notranji družbeni red v bivši Jugoslaviji? Prva velika napaka pri ustvarjanju bivše Jugoslavije je bila v tem, da je s tako imenovano vidovdansko ustavo dobila strogo centralističen karakter. Torej mnogonacionalna država, država neenakopravnih narodov, s strogo centralistično ureditvijo, nosi v sebi od samega rojstva kal težke kronične bolezni, ki je naredila to umetno storjeno državo nesposobno za dolgo in plodovito življenje ... (Broz 1949, 200)

Temelji na katerih sloni velika skupna zgradba, Federativna ljudska republika Jugoslavija, so sezidani iz trdnega in neuničljivega materiala. To je najpravilnejša rešitev nacionalnega vprašanja, rešitev, ki vsakemu narodu, vsaki federativni republiki posebej jamči vsestranski politični, kulturni in ekonomski razvoj. Hkrati omogoča taka rešitev nacionalnega vprašanja, da ustvarjeno bogastvo in enotnost jugoslovanskih narodov ostaneta trajna in nezlomljiva ... (prav tam, 204)

Dalje: trdnost temeljev, na katerih stoji naša nova državna zgradba, je tudi v tem, da je pravilno rešeno socialno vprašanje, vprašanje, ki zadeva delavski razred Jugoslavije ... (prav tam, 204 - 205)

Kljub dejstvu, ki ga zavrača tudi Josip Broz Tito v svojem članku, da je stara Jugoslavija dobila strogo centralističen karakter, ni bilo po koncu vojne pri graditvi novega sistema nič bistveno drugače. Zanimivo pa je dejstvo, da centralizem, ki je prevladoval, ni dušil iniciativnosti¹⁴ ljudstva in krajevnih organov. Takšen centralizem je bil zelo dejaven in vsi deli, vse celice družbe so zelo dosledno izvajale ideje centra ob najvišji stopnji lastne samoiniciativnosti. Delovni ljudje so se na množičnih sestankih odločali o raznih družbenih problemih, kakor so ustvarjanje prostovoljnih delovnih enot za obnovo dežele, za opravljanje del pri setvi; odločali so o višini davčnih obveznosti in odkupu kmetijskih pridelkov, o višini vojnega dobička, ki se je odvezal okupatorjevim sodelavcem; na zborih kmetov so razdeljevali zemljo po zakonu o agrarni reformi ...

Revolucionarna energija, ki se je razvila med osvobodilno vojno in revolucijo, se je usmerila na podiranje starih družbenih odnosov in graditev dežele. Z razlastitvijo kapitalistov in s prehodom produkcijskih sredstev v državno last je nastajal in se razraščal državni aparat za upravljanje gospodarstva. Ljudje, ki so bili neposredno povezani z razlastitvenimi procesi, so pridobivali osnovne značilnosti komunistične morale dela. Poleg mnogih značilnosti komunistične morale, se je v tem obdobju najbolj

¹⁴ Iniciativnost - lastnost, značilnost iniciativnega: ustvarjalna, znanstvena iniciativnost / iniciativnost sodelavcev / knjiž. odbor je v svojem delu pokazal veliko iniciativnost podjetnost, iznajdljivost (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

okrepila svojevrstna *lastninska lastnost*. Slogan *vse je naše* je postajal vse bolj priljubljen in počasi, a vztrajno pridobival svoje prostor v zavesti najprej komunistično usmerjenih delavcev, kasneje pa kar pri večini delavskega razreda in prebivalstva nasploh.

S postopnim izgrajevanjem družbenopolitičnega sistema v povojni Jugoslaviji se je krepila tudi komunistična delovna morala. Članstvo v vrstah ZKJ je naraščalo, kar je posledično pomenilo, da je ideologija ZKJ prehajala med vse številčnejši delavski razred. Delavski razred se tako v letih po vojni od 1950 do 1970 spogledoval z delavskim samoupravljanjem, ki je bil prežet s komunistično ideologijo.

Pod površjem liberalizacije, burnega političnega življenja, burnih razprav o mednacionalnih odnosih, se je tiho prebijala močna težnja, da se obnovi kapitalski družbeni odnos v ekonomiji, težnja, ki se je izražala z vzponom družbene in gospodarske moči bank, zunanje in notranje veletrgovine, kjer se je koncentriral največji del družbenega *kapitala*. Ta kapital je pričel slabiti družbeno moč tako samoupravljanja kot političnih struktur, in sicer v času, ko etatizem¹⁵, kot nevarnost za razvoj samoupravljanja, še ni bil premagan.

Težnje po obnavljanju moči *kapitala* so se pokazale že v začetku šestdesetih let, se okrepile med gospodarsko reformo leta 1965, nato pa so se vedno bolj razvijale vse do leta 1972, ko so prešle pod idejnopolitični pritisk. Leto 1972 lahko tako smatramo za prelom v spreminjanju miselnosti in ideologije komunistične morale. Težnja h kapitalskemu odnosu je imela za posledico tudi krepitev moči tako imenovane »tehnostrukture«. Vsem spremembam navkljub, pa se moralna zavest pri večini delavskega razreda ni spremenila. Spremembe so imele vpliv predvsem na srednji sloj in na tiste posameznike, ki so bili v tako imenovanem *kapitalskem* odnosu. Ti posamezniki so imeli možnost bogatenja, saj je država v določenih mejah to tudi dopuščala, zaradi nadvse potrebnega zasebnega sektorja. Zasebni sektor se je oblikoval kot razne obrtne delavnice, gostinski obrati, trgovanje z zemljišči in podobno.

Zaposleni v zasebnem sektorju so že pred razpadom države oz. pred nastopom postsocializma (govorimo za Slovenijo) prevzemali drugačno delovno moralo od komunistične. Bolj se je bližal konec samoupravnega socialističnega sistema, več ljudi je spreminjalo delovne navade in moralo. Najbolj se je to poznalo pri tako imenovanem srednjem sloju, dosti manj ali pa nič pa pri nižjem sloju delavskega razreda.

Razlastitev kapitalistov v povojnem obdobju in pojem skupne lastnine je pustil največji pečat komunistične morale dela, ki so jo delavci prenesli v postsocializem. Dejstvo je, da se je večini zaposlenih ta preobrat zgodil tako rekoč *čez noč*, oziroma v

¹⁵ Etatizem - sistem, v katerem si država lasti monopol odločanja v vsem družbenem življenju. (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

zelo kratkem obdobju. Zaposleni, ki so prešli iz javnega sektorja v zasebni sektor, so s težavo razumeli, kaj se pravzaprav dogaja. Zaposleni so izgubljali pravice pri soodločanju, morali so začeti sprejemati vse večjo odgovornost za svoja dejanja povezana z delovnim procesom. Izgubljali so socialno varnost, ki je bila v prejšnjem sistemu mnogo višja in ugodnejša. Mnogi izmed njih so bili in so še zafrustrirani¹⁶, saj svojih prepričanj, svoje delovne morale in zavesti, ne morejo več uveljavljati na takšen način, kot so to počeli v obdobju socializma, ko se je njihova zavest najbolj intenzivno oblikovala.

¹⁶ Frustracija - duševno stanje neugodja zaradi nasprotja med željami in možnostmi, ki jih nudi okolje. (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

3 LIK KOMUNISTA IN ODNOS DO DELA

Biti komunist - ni lahko. Biti komunist - še vedno pomeni biti pripravljen, da se marsičemu odrečeš. Biti komunist - pomeni stati v prvi bojni vrsti boja za napredek, za srečnejšo in lepšo prihodnost. To so dokazali naši ljudje, ki so se bojevali v tej vojni. Čeprav so vedeli, da komunizem ne bo takoj zmagal, da ga morda ne bodo niti doživeli, so se žrtvovali in umirali zanj. To so bili pravi komunisti, komunistični mladinci, zavedni ljudje, ki so bili zmožni največjega odpovedovanja. Biti komunist - s tem razumeti notranjo samodisciplino, to pa pomeni predvsem - zmago nad seboj. Za to je potrebna morala, ki zelo veliko terja od človeka, in komunist jo mora imeti. Mi komunisti moramo imeti vizijo prihodnjega. Pa tudi danes moramo paziti, kako določeno naše ravnanje vpliva na mlade ljudi. A ne le ravnanje, tudi ukrepi, za katere se odločamo. Od komunista se zelo veliko zahteva.

Citat¹⁷ je povzet iz intervjuja¹⁸, ki ga je na Radioteleviziji Beograd povedal Josip Broz Tito ob svoji osemdesetletnici, 12. maja 1972. Josip Broz Tito sam najbolje povzema lik komunista. Njegova stališča o liku komunista so konstantna in sicer od njegovih začetkov delovanja pa vse do njegove smrti.

V tem poglavju bom predstavil najvažnejše lastnosti in odlike komunista, ter odnos le-tega do dela. Za komunistično moralo - lik komunista, kot ga razume Josip Broz Tito, so značilne naslednje lastnosti:

- revolucionarnost, borbenost, odgovornost, enotnost;
- resnicoljubnost, načelnost, doslednost;
- partijnost;
- budnost;
- disciplina;
- požrtvovalnost, samoopovedovanje;
- predanost svojemu narodu in partiji;
- humanost, demokratičnost;
- marksistična usposobljenost;
- internacionalizem¹⁹;
- kritika in samokritika.

Navedene lastnosti bom podrobneje predstavil s pomočjo citatov iz dela Josipa Broza Tita »O liku komunista«.

¹⁷ Citat - dobesedna navedba tujega besedila (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

¹⁸ Intervju - javnosti namenjen pogovor, v katerem kdo odgovarja na pripravljena vprašanja (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Revolucionarnost, borbenost, odgovornost, enotnost

Po svojem svetovnem nazoru smo komunisti nosilci dialektičnega materializma ter kot takšni - brezverci. Katoliki so po svojih filozofskih nazorih idealisti, verujejo v boga in cerkvene dogme²⁰. Nasprotja med tema dvema svetovnima nazoroma resnično ni mogoče premagati, saj ima tako razredne kakor zgodovinske in znanstvene korenine. Ampak kaj bi rekli, če bi videli dva taka filozofa v gozdu tisti trenutek, ko sta opazila, da se je nadnju spravila velikanska zver, ki ju hoče zmleti in uničiti? Samo s skupnimi močmi se je lahko ubranila. Onadva pa - namesto da bi se skupaj branila, namesto da bi poklicala na pomoč vse, sosede in prijatelje - se prepirata recimo o tem, ali je bog ustvaril človeka ali si je človek izmislil (si začel predstavljati) boga. Gotovo bi rekli: pustita zdaj na miru filozofski prepir, branita svoje življenje, dokler ga še lahko branita! Takšen je tudi naš današnji položaj. Nad nas se je spravila pošast fašizma in vojne. Ta nevarnost potiska v ozadje vse drugo. Zato komunisti ponujajo roko katolikom, da bi skupaj nastopili proti fašizmu in vojni - tej najreakcionarnejši sili, ki ogroža vse ljudske množice enako ne glede na versko pripadnost, politično prepričanje ... (Broz 1979, 42)

Ne da bi izgubili izpred oči karkoli, kar nas ločuje, moramo gledati in iskati vse, kar nas z njimi zbližuje. Zbližuje pa nas predvsem skupni boj za vsakdanji kruh. Skupni boj za mir in svobodo ter proti vojni in fašizmu. Skupni boj za enakopravnost in svobodo hrvatskega in slovenskega naroda. Skupni boj proti šestojanuarskim fašističnim klikam, ki so preganjale in zapirale ne samo komuniste, ampak tudi katoliške voditelje in organizacije. Skupni boj za človeka vredno življenje. Pred nevarnostjo peklenskih sil vojne in fašizma si podajmo roke za skupno obrambo miru in blaginje vsega človeštva. (Broz 1979, 42)

Mi komunisti smo odgovorni za to, kar se zdaj dogaja v naši deželi. Za to so nas zavezali sto tisoči naših tovarišev, ki so padli na bojišču za boljšo in srečnejšo prihodnost, za bratstvo in enotnost naših narodov. To je naša dolžnost tudi do njih in nikoli ne bomo nikomur dovolili, da bi spodkopala to našo največjo pridobitev. (Broz 1979, 66)

Resnicoljubnost, načelnost, doslednost

Kar je resnica, je resnica. Naša moč je ravno v tem, da gledamo resnici v oči, da priznamo svoje napake in jih popravljamo. (Broz 1979, 105)

¹⁹ Internacionalizem - politična smer, ki si prizadeva za sodelovanje med narodi, državami na osnovi priznanja neodvisnosti in enakopravnosti (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

²⁰ Dogma - 1. rel. temeljni, nespremenljivi verski nauk; 2. nav. slabš. trditev, načelo, ki temelji na avtoriteti, ne na znanstvenih dokazih (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

»Kaj je načelnost? Načelnost je vztrajanje pri osnovnih mislih teoretičnih postavk naših velikih učiteljev Marxa, Engelsa in Lenina. Ali mora in more biti vsaka linija, ako vzamemo kot primer CK, vedno stoddostno pravilna? Takoj bom povedal, da ne. Toda osnovni obrisi, osnovna smer te linije morajo biti pravilni. Znotraj te linije lahko pride do raznih odklonov, ki jih je treba med delovnim procesom popravljati. Taki odkloni, take napake se delajo, toda tudi partijska linija ni dogma in ni dana enkrat za vselej, temveč za določeno časovno razdobje, ker se tudi partijska linija ne samo spreminja v podrobnostih, temveč se tudi v celoti često prilagaja danim pogojem v razvoju. Toda partijska linija ima meje, ki jih ne smemo prestopiti, in hoditi izven njih že pomeni zavzeti sovražno stališče do partije.« (Broz 1979, 98)

Znamo držati besedo in zmeraj smo govorili resnico in vsakomur odkrito povedali, do kod lahko gremo in od kod ne moremo več naprej. (Broz 1979, 99)

Partijnost

Komunist ne more biti religiozen. (Broz 1979, 126).

Sam sem prvi govoril o odmiranju partije, o odmiranju zveze, nisem pa rekel, naj se to zgodi že čez šest mesecev, čez leto ali dve, marveč je to dolgotrajen proces. Dokler ne bo tudi poslednji razredni sovražnik onemogočen, dokler ne bo socialistična zavest zajela najširših množic naših državljanov, dotlej tudi odmiranja oziroma likvidacije Zveze komunistov ne more biti, ker je Zveza komunistov odgovorna za uresničenje pridobitev revolucije, kot je bila med revolucijo odgovorna za njeno zmago. Zveza mora obstajati in ne le obstajati, temveč se tudi idejno krečiti, da se bo zavedala svoje velikanske vloge. (Broz 1979, 127)

Nismo partija, ki bi se družbi vsiljevala, ki bi hotela ukazovati. Mi smo partija, ki posluša in mora poslušati ljudstvo, ki mora čutiti, kaj ljudstvo želi, vendar mora kot vodilna idejnopolična sila gledati tudi naprej. Sodelovati mora v vsakodnevni praksi. Komunisti se ne morejo ukvarjati zgolj z ideologijo, ukvarjati se morajo tudi s prakso in vse to preverjati v dejanju. (Broz 1979, 142)

Budnost

Posebej vam polagam v srce, bodite v družbenem življenju mnogo bolj budni, kakor ste bili doslej. Nikar ne dovolite manjšim skupinicam in posameznikom, da bi zastrupljali odnose pri nas in zanašali k nam razne tuje ideje in nadziranje. Mi nismo dogmatiki in smo se temu že zdavnaj odpovedali. To potrjuje razvoj naše demokracije. Znanost marksizma-leninizma nam je sredstvo v boju za nadaljnji razvoj socialistične družbe na novih temeljih in to znanost ustvarjalno uporabljamo v skladu s posebnimi razmerami pri nas. (Broz 1979, 157)

Zaradi budnosti komunistov in vsega delovnega ljudstva so bili domači škodljivci kaj kmalu odkriti in smo jim preprečili, da bi neovirano škodovali naši skupnosti. Tudi v tem pogledu je vloga komunistov zelo pomembna, kajti trdno povezani z ljudstvom pri reševanju vsakodnevnih nalog predstavljajo tisti člen, zaradi katerega je naša skupnost monolitna in nepremagljiva. To je pokazala preteklost, to pa bo pokazala tudi prihodnost. (Broz 1979, 156)

Disciplina (»demokratični centralizem«)

Na sestankih in zborovanjih, v partijskih organih in v vseh forumih je vsekakor potrebna pravilna razprava, da se izrazijo različna mnenja. Toda ko večina sprejme neki sklep, se mora manjšina podrediti. Tudi ta manjšina mora namreč izvajati sklepe, ne pa da bi posamezniki, ki se niso strinjali, odhajali s sestankov in šli med običajne kritikastre²¹, to je med nasprotnike linije Zveze komunistov. Proti vsem takšnim elementom, ki so nas doslej ovirali, bomo zaostri idejno politični boj, da bomo tudi na drugih sektorjih, v gospodarstvu in povsod, hitreje napredovali ... Tisti pa, ki niso zreli, da bi bili v partiji, naj vrnejo knjižice, zakaj mi zahtevamo absolutno in zavestno disciplino. Kdor nima dovolj zavesti, ne more biti zavestno discipliniran. (Broz 1979, 167)

Disciplino v Zvezi komunistov moramo utrditi, da bo takšna, kakršno smo imeli nekoč, da bodo komunisti zares pravi komunisti, ne pa samo člani partije. Še imamo namreč člane partije, ki ne spadajo med komuniste. Ni jih veliko, vendar so. To so tisti, ki jih zdaj moramo odstraniti iz naših vrst. Naj gredo na drugo delo. Toda tudi tam morajo biti disciplinirani in delati, kakor je treba ... Mislim da je za nadaljnji razvoj Zveze komunistov, za njeno notranjo ureditev nadvse pomembno, da se disciplina v partiji okrepi. To sploh ni nazadovanje, to mora biti napredovanje: Zakaj mi smo odgovorni za vse, kar se ustvarja in dogaja v naši deželi. Odgovorni smo bili za revolucijo, za narodnoosvobodilno vojno, vodili smo jo in jo dobro končali. Prav tako moramo biti tudi zdaj, v fazi graditve socializma odgovorni za vse in se tako obnašati. Zato moramo paziti, da bodo naše vrste čimbolj monolitne, čim trdnejše in da bo disciplina vzorna. (Broz 1979, 171)

Požrtvovalnost, samoodpovedovanje

Člani Komunistične partije in Komunistične mladine Jugoslavije morajo biti vselej tam, kjer je najtežje, morajo biti drugim za zgled v disciplini, v tovarištvu, v požrtvovalnosti in v hrabrosti. Dosedanje požrtvovalno delo komunistov je že rodilo plod. Partizanske množice zaupajo partiji, njenemu vodstvu. Ljudske množice zaupajo partiji in

²¹ Kritikaster - kdor pristransko, tendenciozno ugotavlja negativne lastnosti (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

to zaupanje se vse bolj širi. Komunisti bodo nadaljevali svoje delo v korist ljudstvu, vselej z množicami, vselej za ljudstvo kljub vsem žrtvam in težavam. (Broz 1979, 175 - 176)

Ne strinjam se s tem, da bi se komunisti potegovali za koristi. Žrtvovanje je ena izmed lastnosti komunista. Mi od komunista veliko zahtevamo, a za sedaj moremo le malo dati. Vprašanje graditve nove družbe ni vezano na kratko razdobje. Komunist je vztrajen borec, ki ne popušča pred vsako težavo. Osnovna značilnost komunista je, da ne poklekne pred veliko težavo, in to lastnost je pri naših ljudeh treba gojiti. (Broz 1979, 179)

Predanost svojemu narodu in partiji

V tej veliki osvobodilni borbi so se narodi Jugoslavije prepričali, da so komunisti najzvestejši sinovi svojega ljudstva, vedno pripravljeni na največje žrtve za njegovo srečo. (Broz 1979, 198)

Kot voditelji morate zlasti paziti, kakšen je vaš odnos do ljudstva. Vaš odnos ne sme biti odnos ljudi, ki ukazujejo, ampak odnos ljudi, ki potrpežljivo pojasnjujejo in pomagajo ljudstvu. Mnoge nesporazume bo lahko odstraniti, če boste ljudstvu pojasnili razne ukrepe naših oblasti. Kadar izidejo kake uredbe in podobno, jih morate najprej dobro preučiti, potem pa jih elastično uporabljati, ne da bi kršili zakon. Naše ljudstvo ceni zakone prav tako, kakor sovraži razne nepravilne postopke. Če vidite, da kakšnih stvari ni zaradi nepravilnosti ali napak, ki jih je kdo storil, čeprav bi bile lahko na razpolago, tedaj tega ne opravičujte. Take stvari raje takoj sporočite nam, da bi jih popravili. Bodite pravi gospodarji, pogledjte povsod in skrbite za vse, tako za ljudi kakor za materialne dobrine naših narodov. (Broz 1979, 200)

Tovariši, kdor si domišlja, da je zmožen kar naprej učiti ljudstvo, sam pa se ne uči od ljudstva, ni noben voditelj, najmanj pa socialistični voditelj. (Broz 1979, 200)

Humanost, demokratičnost

Ne smemo vedno videti samo množico, videti moramo vsakega posameznika, videti, čutiti in razumeti moramo težave, s katerimi se posameznik bori, skušajmo mu pomagati in moramo mu pomagati. (Broz 1979, 220)

Z utrujanjem in železno metlo ne soglašam. Ljudem je treba pomagati. Ni potrebno, da bi bili člani partije tudi tisti, katerim ni mogoče dokazati. Sem proti nazoru, da ni za socializem nihče, ki nima kvalifikacije²² člana partije. To so dobri državljani naše države, ne morejo pa prenašati tega bremena, bremena člana partije niso zanj. Zato ni treba, da bi bili v partiji. (Broz 1979, 220)

²² Kvalifikacija - sposobnost za opravljanje določenega dela, usposobljenost (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Seveda smo zmeraj bili in zmeraj bomo za demokratični razvoj. V čem pa je bistvo demokracije? Ne smemo dovoliti, da bi demokracijo izkoriščal vsakdo, celo razredni sovražnik, naš nasprotnik. Ne smemo. Za takšne ne more biti demokracije. Ne smemo pozabiti, da je imela osvobodilna borba hkrati tudi razredno naravo, da je bila tudi oborožena razredna borba. Četniki, ustaši, belogardisti, vseh vrst izdajalci so se postavili na okupatorjevo stran, da bi obdržali svoje položaje po vojni. To je bila tako razredna kot osvobodilna borba. (Broz 1979, 229)

Marksistična usposobljenost

Da bi se uresničevanje socializma pri nas normalno razvijalo, brez raznih pretresov in velikih težav, morajo biti komunisti na višini. Da pa bi bili na višini, moramo storiti še več za njihovo izobraževanje, to je za politično in teoretično vzgojo. To je v bodoče še posebno potrebno zato, ker prvič, naš socialistični razvoj postaja vse bolj zapleten in zahteva zato čedalje večjo spretnost članov partije pri delu; drugič zaradi tega, ker je naši partiji častna velika zgodovinska vloga - da bije boj zoper stalinski revizionizem²³ marksistične teorije in prakse tudi v mednarodnem obsegu. (Broz 1979, 240)

Partijske šole morajo imeti ustrezne učne načrte. Predznanje vseh ni enako, zato tudi ne morejo vsi študirati istih tem na enak način. Učne načrte je treba potemtakem prilagoditi. Tej idejni vzgoji pripisujem velik pomen. Od kongresa pa vse do danes glede tega nismo veliko naredili. Dosegli pa smo, tovariši in tovarišice, da se je Marx vrnil v šole in na fakultete, od koder je bil, da tako rečem, pregnan. Nekaterih je bilo celo sram, da bi na glas govorili o marksizmu in komunizmu. Zdaj smo dosegli, da naša mladina zelo rada bere literaturo in bolj spremlja marksizem kot znanost, na kateri temelji naša socialistična družba. (Broz 1979, 247)

Internacionalizem

Internacionalizem ni abstrakcija²⁴. Temeljiti mora na dejstvih, ne pa samo na besedah. Internacionalizem temelji na dejanjih, na tem, kako najnaprednejši razred, delavski razred, ali države, ki že gredo v socializem, oziroma ga grade, pojmujejo svoje interese: ali jih pojmujejo kot del splošnih interesov, ali kot svoje ozke, nacionalne ali državne interese, ali ta razred ali državo zanima ali ne zanima, kaj se dogaja z drugimi - z delavskim razredom drugih držav, kaj se dogaja z drugimi podobnimi državami, ali se vesele ali ne uspehov drugih držav, ki gredo v socializem? Kaj so pglavitne značilnosti nacionalizma, smo torej povedali že prej, kaj pa je internacionalizem, lahko vidimo iz dneva v dan v praksi, v tem, ali kak naprednejši razred ali država, ki gre v socializem, podpira ali pomaga tistemu naprednemu gibanju ali državi, ki je te pomoči potrebna. Pomembno je tudi, kako velika je

²³ Revizionizem - zavzemanje, prizadevanje za spremembo nekaterih filozofskih, ekonomskih, političnih osnov marksizma (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

²⁴ Abstrakcija - proces odmišljanja (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

pomoč ali podpora. Podpirati po svojih možnostih napredna gibanja v svetu ali druge socialistične države, ki jim je takšna pomoč nujno potrebna, to je internacionalizem v pravem pomenu besede. (Broz 1979, 255)

Kritika in samokritika

Ne bojte se kritizirati, če vidite, da kaj ni v redu. Zdrava, konstruktivna kritika je lahko le v pomoč. In tisti, ki ga zadeva, se ne bo jezil, če je pošten in pravičen, marveč mu bo to kačipot, da bo pravilno delal, da bo pravilno vodil stvar ljudstva. Tisti, ki ga zdrava kritika ljudstva žali, ni vaš prijatelj, ni prijatelj ljudstva, to je sovražnik ljudstva! Bodite prepričani, da bomo vedno in v vsakem posameznem primeru naredili vse, da se že zdaj, v zarodku, zaduši vsakršno zakoreninjenje kakšnih birokratskih metod v ljudski oblasti. (Broz 1979, 267 - 268)

Samokritika je osnovna stvar dobrega komunista. Seveda ni lahko trpeti in poslušati kritiko, za to mora biti človek močan. Vprašanje je, kako dojemaš in sprejemaš kritiko. Samokritika pa ugled samo še bolj dviga v očeh drugih članov partije, še bolj utrjuje avtoriteto²⁵. Kritika in samokritika sta tisto, kar loči komuniste od malomeščanov, in zato se nam ni treba bati niti kritike niti samokritike. (Broz 1979, 271)

Komunistov odnos do dela, je glede na njegove lastnosti, teoretično rečeno, popoln. V kolikor pa se ozremo v obdobje pred tranzicijo, lahko ugotovimo, da sta lik in lastnost komunista povezana predvsem z ideologijo komunizma, dosti manj pa z dejanskim odnosom do dela. Mnogo je primerov iz prakse, ki nas prepričajo ravno o nasprotnem. Komunisti, ne vsi, in pa delavski razred, ki je bil pod vplivom komunistične ideologije, so delali v nasprotju z načeli lika komunista. V osemdesetih letih, pri koncu življenjske poti Josipa Broza Tita, so bili le še redki, ki so ohranjali vse lastnosti ideologije komunista in komunizma, kar je razvidno iz več njegovih govorov, v katerih vse večkrat opozarja in grozi, da vrednote počasi izginjajo.

Naša partija je odločno ukrepala, da bi odpravila slabosti v lastnih vrstah in še bolj utrdila svojo vlogo revolucionarne avangarde ... (Broz 1979, 142)

Največja šibkost kadrovske politike je, kakor sem že dejal, pomanjkanje razrednega kriterija ... (Broz 1979, 143)

Praksa kadrovskega »vrtenja« v krogu ustvarja psihologijo »nenadomestljivih« ljudi in podpira mnoge negativne pojave, vključno tudi boj za oblast ... (Broz 1979, 143)

²⁵ Avtoriteta - ugled ali vpliv, ki izhaja iz vodilnega položaja, moči, znanja (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Iz njegovih govorov lahko razberemo, da se je pojavila notranja šibkost in notranji sovražnik, s katerim je potrebno obračunati. Razrednega zunanjega sovražnika je zamenjal notranji sovražnik - komunist, ki ne deluje v skladu z načeli in ideologijo Zveze komunistov. Takšen komunist - slab komunist, ni v korist ljudstvu in delavskemu razredu, saj je zelo slab vzor za ohranjanje komunistične morale dela.

Če si podrobneje pogledamo kakšen je bil odnos do dela v obdobju samoupravne socialistične družbene ureditve in za to obdobje značilnem združene delu, lahko ugotovimo, da so bili redki posamezniki, če so sploh bili, ki so resnično izpolnjevali ideološki lik komunista, kakor ga je orisal Josip Broz Tito. Njegova stališča o liku komunista nam pričarajo popolnega človeka, ki ima kvalitete, kot jih poznamo danes pri nekaterih strojih *High-tech*²⁶ tehnologije. Največja nasprotja so se pokazala pri lastnostih, kot so: odgovornost, resnicoljubnost, doslednost, samoodpovedovanje in samokritika.

Nadaljnji problemi so izvirali iz tako imenovanega *razrednega kriterija*, ki ga Broz enači s problemom šibkosti kadrovske politike. Po eni strani naj bi se odražal lik komunista, kot v družbi enakovreden subjekt, zato da ne bi prihajalo do razslojevanja družbe in s tem povezanih razlik med posameznimi sloji oziroma razredi. Na drugi strani pa bi morali biti razredni kriteriji tako določeni, da bi vsak, ki opravlja določeno delo, imel enak vpliv v *enopartijski demokraciji*. Dejstvo je bilo, da kakor hitro je prišlo do delitve dela, so nastali različni sloji družbe glede na materialni status. Povzetek iz dela Bogdana Kavčiča *Sociologija dela*²⁷ nam predstavi, da naj bi delo v jugoslovanski socialistični samoupravni družbi dobilo mesto, ki ga ima dejansko v vsaki družbi, to je podlaga celotne družbene organizacije. V ustavo je bilo zapisano temeljno načelo takratne družbene ureditve, da so le delo in uspehi pri njem tisti dejavnik, ki določa materialni in družbeni položaj posameznika.

Morda je moja naslednja primerjava čudno zveneča, pa vendar ugotavljam, da je Broz s svojim likom komunista želel ustvariti neko enakovredno stanje, podobno tistemu, kot so ga poznali Grki v Polisu. Razlika je v tem, da so Grki imeli za razredno razlikovanje na drugi strani Oikos, medtem ko pa takratna ureditev ni imela neke druge strani, kjer bi lahko izražala svoje razredne kriterije in razlike. Zaradi tega je imelo delo v komunistični ideologiji pojem neke višje kategorije, saj se je preko dela dokazoval in uveljavljal posameznik in družba.

Problem je nastal, ko so postajale razredne razlike vse večje in ko je del delavcev (komunistov) na račun nedela prišel do zelo visokega materialnega statusa. Vrednotenje dela je bilo v takratnem sistemu težavno, zato ker so vsi jemali iz ene vreče in prav tako prispevali v eno vrečo. Ni bilo pomembno koliko si naredil, da si dobil plačilo, oziroma

²⁶ High-tech - visoka tehnologija, uporaba visoke tehnologije (Longman 1995, 675).

²⁷ Kavčič 1987, 36

plačilo si vedno dobil, ne glede na učinke. Komunist in ostali ne komunisti naj bi združevali svoje osebno delo z delom drugih delavcev in produkcijskimi sredstvi ter naj bi odločali o celotnem dohodku - *dobičku*, ki so ga ustvarili z delom.

Bistvo socialističnega načina proizvodnje je bilo, da se le-to ne odvija zaradi kopičenja neke presežne vrednosti, temveč za zadovoljevanje potreb delavcev. S tem so mišljene potrebe ne le kot osebne, ampak tudi kot skupne in splošne potrebe (Kavčič 1987, 37).

Nekatere odlike komunista pa so v takratni družbi nekaj veljale. Predanost delu, organizaciji, narodu, so odlike, ki so bile značilne za začetke prejšnje družbene ureditve. Kdor je takrat pogosto menjaval delo in s tem povezano delovno organizacijo, je bil okarakteriziran kot zabušant. Moralne vrednosti nagrad delavcem za stalnost v organizaciji so imele v družbi zelo velik pomen. Pri prehodu v postsocializem je odliko predanosti ohranila velika večina srednje in nižje izobraženih delavcev, ki pa so ob stečajih in izgubi delovnih mest doživljali zelo velike psihične pritiske.

Bistvo združenega dela se je razodevalo predvsem v odnosih med ljudmi, ki so na podlagi pravice dela z družbenimi sredstvi dobivali enake pravice. Pravice, ki se tičejo dohodkovnih odnosov so predstavljale vsebino socialističnega samoupravnega združenega dela. Dohodek, kot edina kategorija, ki so jo upravljali združeni delavci v temeljnih organizacijah združenega dela, je bil dohodek, ki je bil v družbeni lasti in ne v kakšni skupinski ali drugi podobni obliki lastnine. Ta pravica delavca, da upravlja s celotnim dohodkom v svoji temeljni organizaciji združenega dela, je imela dve družbeni nalogi: osvobodila je delavca v njegovem delu, da je s tem postal gospodar pogojev, sredstev ter sadov svojega dela, in omogočala je, da ta dohodek postane kot družbenoekonomska kategorija eden od faktorjev notranjega ekonomskega povezovanja združenega dela v skladu s potrebami moderne tehnike in tehnologije (Kardelj 1978, 11 - 12).

Kardeljevi pogledi in stališča odnosa do dela komunista in delavca v združenem delu so jasni in načelno opredeljeni. Ve se, kaj se od delavca zahteva, ideološko gledano pa je lik komunista zelo neposreden, kar ponazarja njegov citat »Bistvo samoupravljanja je, da delavec hkrati dela in opravlja tiste funkcije, ki jih je v kapitalistični družbi izvrševal kapitalist, v etatistični družbi pa država«, ki je bil objavljen na zadnji strani knjige *Kapital in delo*, avtorjev Bavčarja, Kirna in Korsike.

4 RAZLIČNI TIPI DELOVNEGA ČLOVEKA

Na splošno lahko delovnega človeka razdelimo na štiri različne tipe, in sicer:

- krščanski tip delovnega človeka;
- reformirano krščanski - protestantski tip delovnega človeka;
- komunistični oz. socialistični tip delovnega človeka;
- mešani tip delovnega človeka.

Vsak človek nosi v sebi neizbrisne sledi vzgoje, ki jih je prinesel v življenje iz svoje rojstne hiše in domačega kraja. Tam je že z materinim mlekom vsrkal sokove in aromo tistega sistema vrednot, norm in idealov, ki nato najpogosteje iz globin nezavednega določajo in usmerjajo njegovo vsakdanje življenje kot življenje posameznika, pa tudi kot pripadnika naroda, navaja avtor v svojem delu. (Jelovac 1997, 57)

V vsakem okolju, ima na oblikovanje moralnih vrednot delovnega človeka velik vpliv konfesionalno²⁸-kulturno prepričanje, katerega tradicija pa je lahko različno dolga.

Krščanski tip delovnega človeka ima najdaljšo tradicijo konfesionalnega prepričanja, to je dobrih trinajst stoletij. V tem kontekstu bi se lahko zdelo pol stoletja marksističnega ateizma na prvi pogled kot nekaj skoraj nepomembnega, če upoštevamo indoktrinacijsko nasilnost in radikalnost, s katero so ga izvajali, pa njegovega vpliva nikakor ne smemo zanemariti (Jelovac 1997, 57). Nekaj temeljnih značilnosti krščanskega tipa delovnega človeka (povzeto po: Jelovac 1997, 57-58):

- svoje vernike spodbuja, naj ostanejo v svoji stroki, na zemlji ali v obrti, hkrati pa jih odvrča od tega, da bi se izobraževali;
- krivoverce kaznuje, grešnikom pa odpušča, če se le spovedo in priznajo svojo krivdo;
- denar ima za pohujšanje, sramoto (*turpitud*o), trgovsko in gospodarsko dejavnost pa v najboljšem primeru tolerira kot nujno zlo;
- nikoli in nikjer ni dovolj cerkveno verske vladavine nad življenjem, še zlasti nad posli;
- odtujenost od tuzemskega sveta (eskapizem);
- delo doživlja kot nadlogo in ga po svoje vrednoti kot kazen božjo: »služil boš kruh v potu svojega obraza«;
- pridiga se solidarnost med vsemi pripadniki cerkvene skupnosti: vsak njen član mora z drugimi člani skupnosti karitativno razdeliti vse tisto, kar presega zadovoljevanje njegovih skromnih potreb;

²⁸ Konfesija - veroizpoved, vera, zlasti krščanska: pripada rimskokatoliški konfesiji // izpovedovanje verskega prepričanja: svoboda konfesije (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

- izvorni antiintelektalizem in pobožno nezaupanje do izobraženega človeka in prosvetljenega razuma: blaženi so samo tisti, ki so revni po duhu in telesu.

Reformirano krščanski - protestantski tip delovnega človeka je mlajši od krščanskega tipa, gledano na tradicijo konfesionalnega prepričanja. Vpliv prepričanja je star le pol tisočletja. Nekaj temeljnih značilnosti protestantskega tipa delovnega človeka (povzeto po: Jelovac 1997, 59-60):

- svojevrsten ethos²⁹ dela, marljivosti, natančnosti, podjetnosti;
- obsojanje lenarjenja: »Večni mir svetih« leži na onem svetu, zato mora človek na Zemlji, da bi bil gotov v svoje stanje milosti, »delati dela tistega, ki ga je poslal, vse dokler traja dan«;
- spodbuja se duh napredka;
- hvali se trgovska *žilica*, duh trženja, zaslužka, *ustvarjanja denarja*, bogatenja: spomni se na to da je čas denar, denar pa je plodne narave, saj denar rojeva denar;
- prepoved beračenja (zlasti v kalvinizmu³⁰), saj velja pravilo, da dajanje miloščine ni nikakršen dokaz ljubezni do bližnjega;
- odvratnost od vseh vrst zabav, *razvedril* in sprostitiv razen takrat, kadar gre občasno za rekreativni počitek, s katerim naj bi si povečali delovno kondicijo;
- temeljne vrednot, kot so resnica, poštenost in iskrenost, se razglašajo in promovirajo kot nujni pogoji sreče/upeha.

Komunistični tip delovnega človeka sem obdelal v prejšnjem poglavju, kjer sem navedel njegove lastnosti in značilnosti, pogojene z ideologijo komunizma. Kljub temu da ima komunistični tip delovnega človeka zanemarljivo kratko obdobje vplivanja marksističnega ateizma, je ta vpliv pustil močan pečat pri moralnem obnašanju in lastnostih komunističnega tipa delovnega človeka.

Mešani tip delovnega človeka že z nazivom pove, da je temu tipu značilno mešanje posameznih lastnosti ostalih treh tipov. Koliko je prevladujočih lastnosti posameznega tipa v mešanem tipu, je odvisno od okolja v katerem živijo, od okolja v katerem delajo, delovnih navad, političnega prepričanja in podobno. Pri mnogih je mešani tip nastal pravzaprav ob prehodu v postsocializem, saj so počasi opuščali lastnosti komunističnega tipa in pričeli prevzemati lastnosti ostalih dveh konfesionalno-kulturnih prepričanj. Prav tako je popustil določen pritisk na delovnega človeka, ki je veljal v

²⁹ Etos - [ge, ethos navada; nravi, npravni lik, značaj - v naspr. s trenutnim duševnim stanjem, gr. pathos] (Verbinc 1991, 195).

³⁰ Kalvinizem - smer protestantizma, ki priznava Kristusovo navzočnost v evharistiji (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.),

obdobju socializma, in ljudje so se lažje odločali za spremembo. Novih lastnosti niso prevzeli v celoti in tako smo dobili mešani tip.

Pri preučevanju statističnih podatkov pa naletimo na paradoks³¹, ki je značilen za Slovence. Velja, da je ponavadi sever bolj razvit od juga, če predpostavimo, da na jugu živijo katoliki na severu pa reformiranci (protestantje), primer Nemčija. V Sloveniji je situacija drugačna, in sicer so na severu manj razviti, v centralnem delu in na jugu pa bolj razviti. Večina reformiranega krščanstva (evangeliki), živijo v severovzhodnem delu naše države. Gospodarski položaj tega dela pa je izredno neperspektiven in slab.

Če se sedaj osredotočimo na preučevano podjetje, lahko ugotovimo, da je verjetnost protestantskega tipa delovnega človeka enaka nič. Podjetje Elektrovod Trade d. o. o. ima sedež v Ljubljani. Vsi zaposleni izhajajo iz Ljubljane oziroma njene okolice. Pri analiziranju bomo ugotovili, da so realne možnosti za enakomerno porazdelitev tipov delovnega človeka. Dejstvo, da je podjetje nastalo leta 1991, to je že v obdobju postsocializma, pa ne izključuje komunističnega tipa delovnega človeka, saj je osnovno jedro zaposlenih prešlo iz zadruga Elektrovod, ki je bila dejavna v prejšnjem družbenopolitičnem sistemu. Na začetku je bilo to jedro večinski delež zaposlenih, ki pa se je v letih do danes spreminjal. Imamo nekaj zaposlenih, ki so se podjetju priključili kasneje in so prvič zaposleni, torej nimajo delovnih izkušenj iz preteklega režima. Del teh, ki so se priključili kasneje, pa že ima izkušnje in navade iz preteklosti.

³¹ Paradoks - misel, trditev, ki temelji na neskladju s splošno veljavnim, priznanim (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

5 POSTSOCIALIZEM

Socializem je gospodarsko-družbena ureditev, v kateri so proizvodna sredstva v družbeni lasti. Postsocializem je obdobje, ko se socialistična gospodarsko družbena ureditev spreminja. Postsocializem je stanje po tranziciji neke socialistične države ali družbe.

Obseg termina tranzicija združuje v sebi odtenke pomenov, kot sta *prestop in prehod* iz enega stanja v drugo. Ta termin hkrati označuje *prebeg* iz enega sistema (izvirno pri starih Rimljanih: stranke ali stanu) v drugega. V primerih današnjih držav, t.i. novih demokracij, je tranzicija tisti družbeni proces, s katerim začnejo te po zlomu boljševiškega³² realsocialističnega režima pospešeno uveljavljati paradigmo zahodnega socio-sistema, ki so ga še do včeraj ideološko silovito podcenjevale, mu ugovarjale in ga praktično in teoretsko delegitimirale³³ (Jelovac 1997, 48).

Za Slovenijo lahko označimo začetek obdobja postsocializma z razglasitvijo samostojnosti Slovenske države 25. junija 1991. Tega dne je bila rojena država Slovenija, iz federalne republike Slovenije, tedaj v okviru Socialistične federativne republike Jugoslavije (<http://www.uvi.si/10let/pot/>).

Za večino slovenskih podjetij je bil to svojevrsten šok. Izguba trgov bivše skupne države je bila največji problem. Težavnost problema je bila predvsem v tem, da mnoga podjetja niso imela pripravljene primerne strategije za prestrukturiranje poslovanja. Podjetje mora v fazi rasti življenjskega cikla snovati nove projekte ravno za primer, kot se je zgodil leta 1991 v Sloveniji. Zanimivo je to, da se ta prehod le ni zgodil tako rekoč *čez noč*, saj se je težnja odcepitve jasno pokazala že leta 1987, in se stopnjevala vse do leta 1989, ko je bilo že jasno, da delovanje takratne Jugoslavije v takšni obliki ni več mogoče. To obdobje so nekatera slovenska podjetja znala obrniti v svojo korist, tako da so bila po osamosvojitvi pripravljena za normalno delovanje.

Preučevano podjetje Elektrovod trade d. o. o., je nastalo kmalu po osamosvojitvi. Več o tem v naslednjem poglavju. S preoblikovanjem družbenopolitičnega-sistema so se odprle široke možnosti za podjetniško dejavnost, kar je bilo razvidno iz velikega števila na novo ustanovljenih podjetij.

Značilno za to obdobje, kar se tiče delavskega razreda, je predvsem dvoje:

- na novo postavljena razmerja dela, v smislu *lastnik - kapital - mezni delavec*, v lastninjenih podjetjih in v novo nastalih podjetjih;
- proces lastninskega preoblikovanja posameznih podjetij v družbeni lasti, s pomočjo certifikatov.

³² Boljševizem - teorija, strategija in taktika leninizma (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

³³ Legitimirati - zahtevati od koga, da dokaže, zlasti z osebno izkaznico, svojo istovetnost (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Delavski razred, ki je imel močno zakoreninjeno komunistično moralo dela, je s težavo dojemal novo nastala razmerja. Pojavil se je tako imenovani sindrom³⁴ *odpora do sprememb*. Z odporom do sprememb so se krepile neformalne strukture v podjetjih. Združevanje delavcev v neformalne strukture lahko pomeni za podjetje velik problem, saj lahko le-te paralizirajo delovanje samega podjetja. Nadalje se je pojavljal strah pred odpuščanjem, saj je prihajalo zaradi izgube trgov do velikega števila presežnih delavcev. Na novo nastala razmerja med lastniki kapitala in delavci so v bistvu največja ovira za socialistični delavski razred. Analiza intervjujev nam bo dala ustrezne odgovore in dejansko stanje teh razmerij v preučevanem podjetju.

Možnost, ki so jih odprli certifikati, večina ljudi in delavskega razreda ni izkoristila, vsaj ne v takšni obliki, kot bi lahko.

Raziskave javnega mnenja, kot ugotavlja avtor, so kmalu pokazale, da Slovenci niso doživeli ekstaze, kakršno so pričakovali darovalci. Po anketi objavljeni v Delu 12. oktobra 1993 kar dve tretjini Slovencev, bolj natančno 64,5 odstotka, *ne verjame, da jim bodo certifikati prinesli kakršen koli dobiček*. Tistih večnih optimistov, ki se razveselijo vsega in tako upanja na dobiček iz tega naslova, je *celih 9,5 odstotka*. Še bolj pretresljivo pa je, da 85 odstotkov vprašanih *ne ve, kje in kaj bi s certifikati sploh počeli* (Jelovac 1997, 71).

Ekonomski cilj certifikatov je bil jasen: razrešiti problem podedovanega bremena t.i. *družbene lastnine*. Delavci so imeli priložnost dobiti svoj delež iz skupne vreče družbene lastnine, ki je bila v socializmu last vseh. Večina od njih tega ni doumela, na kar jasno pokaže anketa, ki jo je povzel Jelovac.

³⁴ Sindrom - skupek simptomov, značilnih za določeno bolezen (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

6 POGOVORI Z ZAPOSLENIMI

6.1 Izhodišča

6.1.1 Obravnavana organizacija

Podjetje Elektrovod Trade d. o. o. je bilo ustanovljeno 04.09.1991. Podjetje se je razvilo iz bivše Obrtne zadruge Elektrovod, z. b. o., ki je bila ena močnejših zadrug na območju bivše Jugoslavije. Zadruga je bila preko svojih predstavništev prisotna v vseh republikah nekdanje države. V zadrugo je bilo povezanih preko 400 obrtnikov z najrazličnejšimi dejavnostmi, med katerimi jih je bilo največ s področja elektrotehnike. S pomočjo zadruge so obrtniki tržili svoje izdelke na zelo velikem območju, kar se pozna še danes, saj je veliko zainteresiranih kupcev iz republik bivše države, ki še danes želijo od našega podjetja kupiti izdelke, ki so jih nekdanj že kupovali. Obrtna zadruga Elektrovod, z. b. o., je bila podlaga za oblikovanje treh podjetij, in sicer :

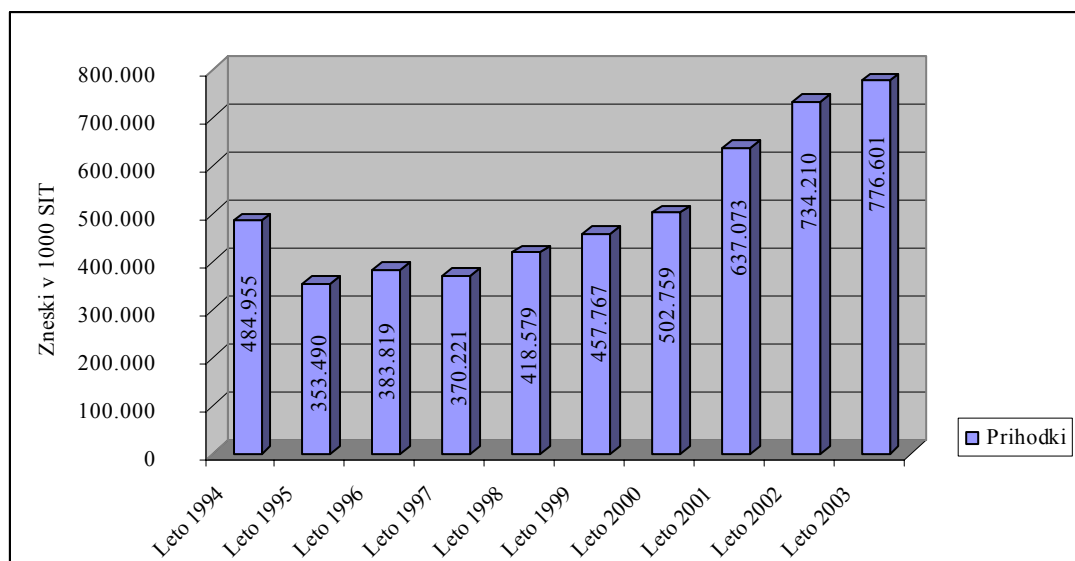
- Elektrovod Trade d. o. o.;
- Elektrovod Plast d. o. o.;
- Elektrovod Inštalacije d. o. o..

Podjetje Elektrovod Trade d. o. o. s sedežem na Devovi ulici 5 v Ljubljani, je oblika družbe z omejeno odgovornostjo. Osnovna dejavnost podjetja je trženje elektroinštalacijskih materialov našim pogodbenim odjemalcem in kupcem. Podjetje trži elektroinštalacijski material preko lastne veleprodajne mreže in maloprodajne trgovine, ki se nahaja na sedežu podjetja.

Značilnost oziroma prepoznavnost podjetja Elektrovod Trade d. o. o. je ekskluzivno zastopstvo hrvaškega proizvajalca "Elektrokontakt Zagreb", ki je v večinski lasti nemškega koncerna "E.G.O.". Zastopstvo je bilo podjetju podeljeno na osnovi dobrih poslovnih rezultatov v preteklosti in poteka od leta 1998 dalje. Poslovna usmeritev vodi podjetje v sodelovanje še z dvema zanimivima podjetjema na hrvaškem, in sicer sta to podjetji "Končar - nizkonapetostna stikala" in "Tep", ki proizvajata električne proizvode, predvsem stikalno tehniko. Z ekskluzivo in omenjenima dvema podjetjema pokrivamo slovenski tržni prostor z artikli, ki so bili prisotni na domačem trgu pred osamosvojitvijo.

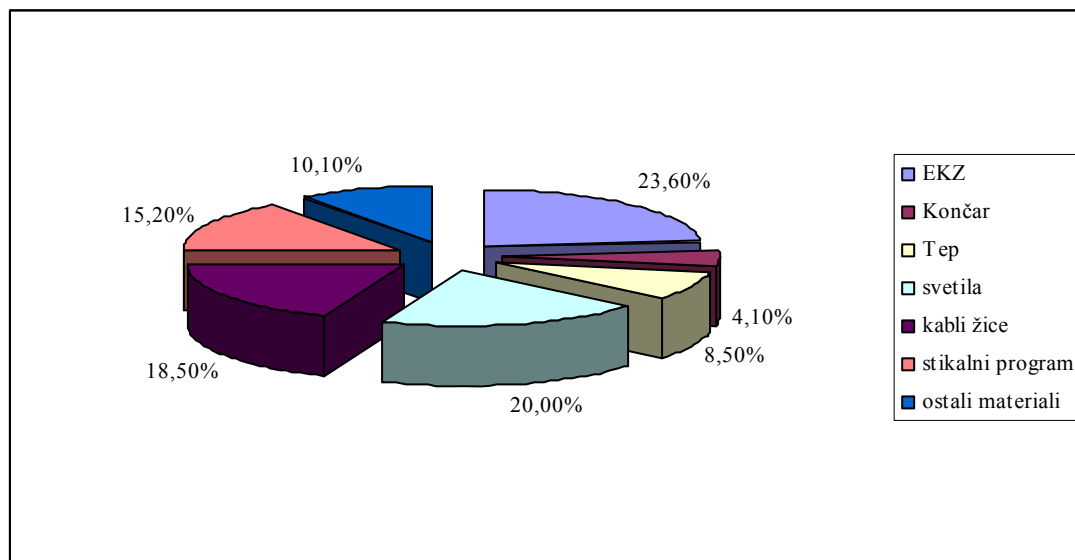
Prihodki od prodaje se gibljejo okoli 700 mio tolarjev, ter naraščajo za 5 do 26 odstotkov na leto. Rahla padca je bilo zaznati v letih 1995 in 1997. V celotni masi prihodkov od prodaje predstavljajo tri hrvaška podjetja dobro tretjino vseh prihodkov od prodaje. Ostali dve tretjini prihodkov pa predstavljajo ostali elektroinštalacijski materiali med katerimi izstopajo: svetila, kabli in žice ter stikalni programi. Za lažjo predstavbo sem podatke ponazoril z dvema slikama, ki sledita v nadaljevanju (Rožanski 2001, 2-3).

Slika 6.1 Prihodki od prodaje za desetletno obdobje



Vir: I BON 2004/I-BONITETE POSLOVANJA 1995-2004 Novi forum

Slika 6.2 Zastopanost posameznih materialov v prihodkih od prodaje



Vir: Računovodska evidenca podjetja Elektrovod Trade d. o. o.

6.1.2 Lastniki kapitala in odločanje

Družbeniki oziroma ustanovitelji posameznih podjetij so bili kooperanti in obrtniki omenjene obrtne zadruge. Podjetje Elektrovod Trade d. o. o. je ustanovilo devetintrideset družbenikov, ki so skupno vplačali 265 deležev v skupnem znesku 265.000 DEM v tolarski protivrednosti. Osnovni kapital je znašal tako 265.000 DEM, vsak delež pa je bil vreden en glas. Posameznik je lahko vplačal največ 15 deležev in s tem pridobil 15 glasov, najmanj pa 1 delež in s tem pridobil en glas. Ob ustanovitvi podjetja je bila struktura družbenikov po številu glasov je naslednja:

- 13 družbenikov je imelo po 15 deležev oziroma glasov;
- 1 družbenik je imel 12 deležev oziroma glasov;
- 1 družbenik je imel 10 deležev oziroma glasov;
- 1 družbenik je imel 6 deležev oziroma glasov;
- 1 družbenik je imel 5 deležev oziroma glasov
- 1 družbenik je imel 4 deleže oziroma glasove;
- 3 družbeniki so imeli po 3 deleže oziroma glasove;
- 6 družbenikov je imelo po 2 deleža oziroma glasova;
- 12 družbenikov je imelo po 1 delež oziroma glas.

Sedem let po ustanovitvi so trije izmed družbenikov odkupili deleže ostalih, nezainteresiranih družbenikov. Tako se je število družbenikov po letu 2000 skrčilo na vsega tri. Po statutu podjetja je bil možen le notranji odkup deležev. Kljub interesom posameznih družbenikov, da bi svoj delež prodali tretji osebi, poskus ni uspel. Z nakupi deležev se je v letu 2000 izoblikovala prehodna lastniška struktura podjetja, ki pa se je v letu 2002 spremenila tako, da je družbenik g. Borut Škulj z odkupom deležev od preostalih dveh družbenikov postal večinski lastnik podjetja Elektrovod Trade d. o. o.. S tem je podjetje pridobilo jasno strukturo nosilca kapitala kot edinega lastnika.

Pri začetni strukturi deležev so imeli zaposleni, ki so prihajali iz zadruge, veliko zaščito pri takratnih lastnikih deležev oziroma kapitala. Ščitili so jih na področju slabih delovnih navad in neprevzemanja odgovornosti za svoja dejanja in poslovne odločitve. V letih spremembe lastniške strukture so zaposleni prehajali iz brezskrbnosti za odgovornost do večanja stopnje odgovornosti in moralne zavesti za svoja dejanja in poslovne odločitve. Nadaljnji prehod se je pokazal kot še trši oreh in današnje stanje je za del zaposlenih okolje, katerega niso vajeni in jim je tuje. Lastniku se odgovarja za dejanja s pozicije poslovnih odločitev in vseh dejanj povezanih z delovanjem v podjetju.

Nekateri izmed zaposlenih imajo velike težave pri sprejemanju odločitev, saj niso vajeni, da bi za svoja dejanja prevzemali kakršnokoli odgovornost. Biti pomemben in pri tem nič odgovarjati, kar je bilo v socializmu prej pravilo kot izjema, naleti pri

lastniku in ostalih zaposlenih, ki delajo in razmišljajo kapitalističnemu postsocialističnemu sistemu primerno, na odpore. Zaradi tega prihaja v podjetju do notranjih trenj med posameznimi zaposlenimi in lastnikom. Bolj ko se nagiba sistem iz faze prehoda v fazo stanja kapitalizma, večje so vrzeli za tiste posameznike, ki se ne zmorejo ali nočejo prilagoditi novo nastalim razmerjem. Oddaljevanje od prej poznane delovne morale zahteva popolno preobrazbo, kar pa je predvsem za starejše zaposlene skorajda nemogoče. Takšno osebo lahko spremenimo samo *na zunaj*, ne moremo pa spremeniti njenega mišljenja, ki ostaja v območju tako imenovanih *senc*, del zavesti na katerega ne moremo vplivati, razen če to želi oseba sama.

Pomembne odločitve se sprejemajo na ravni lastnika v sodelovanju z managementom, ki ga sestavljata dva člana. Managerja podjetja so izbrali lastniki družbeniki ob ustanovitvi, ki pa se je do sedaj že zamenjal. Manager podjetja ima šestletni mandat in je vključno z mano, kot pomočnikom direktorja za komercialno področje, zaposlen na podlagi individualne pogodbe. Sedanji manager v podjetju je ga. Maja Knap in je z dokazanim dobrim delom potrjena že drugi mandat. Odločitve, ki so pomembne za nemoteno delovanje podjetja, se sprejemajo na kolegijih, medtem ko glede večjih investicij odloča lastnik v sodelovanju vršnega managementa. Sprotne odločitve manjšega pomena, ki so povezane s samo prodajo in kupci, pa prevzemajo posamezni zaposleni v podjetju. Sem sodijo odločitve v zvezi s pošiljanjem blaga, kjer je potrebno oceniti stroške dostave ali pošiljanja, na ravni skladiščnika, ter nadalje odločitve o dobavi blaga naključnim kupcem brez zavarovanja plačila na ravni komercialista ali trgovca. Prevzemanje odgovornosti predvsem za slednje odločitve je izrazito indiferentno³⁵ pri zaposlenih s komunistično moralno dela (Rožanski 2003, 5-6).

6.1.3 Struktura zaposlenih - kadrovski sestav

Podjetje zaposluje štirinajst oseb, od tega v managementu dva, ostalih dvanajst zaposlenih pa je razporejeno sledeče: dva kot predstavnika podjetja na terenu (potnika), trije v komerciali, štirje v maloprodaji in trije v skladišču.

V obdobju tranzicije so iz bivše zadruga prerazporedili večino zaposlenih v tri na novo ustanovljena podjetja, od koder je ob ustanovitvi izviralo tudi štirinajst zaposlenih našega podjetja. Od časa nastanka podjetja Elektrovod Trade d. o. o. pa do danes, se je del strukture zaposlenih zamenjal. Prišli so nekateri mlajši delavci, ki ne poznajo delovnih razmer in navad iz prejšnjega sistema.

Bistvene značilnosti strukture zaposlenih sem podal v tabelah, ki sledijo.

Po starostni dobi smo relativno mlado podjetje, kar nam kaže Tabela 6.1.

³⁵ Indiferenten - ki do določene stvari, pojava nima, ne kaže odnosa, neopredeljen (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Tabela 6.1 Starostni sestav podjetja

	Povprečna starost	Število zaposlenih
Management	41	2
Potniška služba	56	2
Komerciala	40,6	3
Maloprodaja	48,5	4
Skladišče	44	3
Skupaj	46,02	14

Vir: Kadrovska evidenca podjetja Elektrovod Trade d. o. o.

Zastopanost spolov v podjetju ni najbolj uravnotežena, saj je zaposlenih pet žensk in devet moških. Zastopanost spolov po posameznih oddelkih prikazuje Tabela 6.2.

Tabela 6.2 Zastopanost spolov

	Število žensk	Število moških	Skupaj
Management	1	1	2
Potniška služba	0	2	2
Komerciala	1	2	3
Maloprodaja	3	1	4
Skladišče	0	3	3
Skupaj	5	9	14

Vir: Kadrovska evidenca podjetja Elektrovod Trade d. o. o.

Izobrazbeno strukturo v podjetju lahko razberemo iz Tabele 6.3.

Tabela 6.3 Izobrazbena struktura

Stopnja izobrazbe	Število zaposlenih	Delež v %
I	0	0
II	0	0
III	2	14,29
IV	4	28,57
V	7	50
VI	1	7,14
VII	0	0
VIII	0	0
Skupaj	14	100

Vir: Kadrovska evidenca podjetja Elektrovod Trade d. o. o.

Izobrazbena struktura po posameznih oddelkih je navedena je v Tabeli 6.4.

Tabela 6.4 Izobrazbena struktura po posameznih oddelkih

	Stopnja III	Stopnja IV	Stopnja V	Stopnja VI	Skupaj
Management	0	0	2	0	2
Potniška služba	0	0	1	1	2
Komerciala	0	0	3	0	3
Maloprodaja	0	3	1	0	4
Skladišče	2	1	0	0	3
Skupaj	2	4	7	1	14

Vir: Kadrovska evidenca podjetja Elektrovod Trade d. o. o.

Izobrazbena struktura managementa in zaposlenih ni najprimernejša. Raven izobrazbe je prenizka v samem managementu in v komerciali, vendar se bo z leti izboljšala, tako v managementu, kakor tudi v komerciali. Zaposleni se dodatno izobražujejo kot izredni slušatelji na Ekonomski fakulteti v Ljubljani in na Fakulteti za Management v Kopru. Podjetje je pričelo vlagati v razna dopolnilna izobraževanja, ki pa nimajo značaja formalne izobrazbe, temveč so naravnana na uporabna znanja. V prihodnosti bi moralo podjetje povečati vlaganja v izobraževanje.

Pri povprečni starosti zaposlenih lahko ugotovimo, da smo relativno mlado podjetje. Podroben presek starostnih stopenj pa nam pokaže da bomo v obdobju naslednjih sedmih let upokojili tri zaposlene delavce, kar je za kolektiv štirinajstih

zaposlenih svojevrsten handicap³⁶. Lastnik in vodstvo podjetja morata zato že sedaj začeti razmišljati novih kadrih, njihovem uvajanju in prilagajanju na posebne delovne razmere (Rožanski 2003, 3-4).

6.2 Vprašalnik

Pri izvajanju raziskave za diplomsko nalogo sem izvedel poglobljene intervjuje z zaposlenimi v podjetju Elektrovod Trade d. o. o.. Osnova za intervjuje je bil vprašalnik, ki pa ni imel oblike klasične ankete. S tem sem dosegel, da so zaposleni izražali svoje mnenje, dajali pripombe in prikazali svoj pogled na dogajanje okoli njih in v podjetju. S klasično anketo od anketirancev ne pridobiš podatkov, saj ne odgovarjajo s svojimi besedami, temveč izbirajo med možnimi odgovori. Osnovno pa je dejstvo, da se ljudje lažje izražamo govorno kakor pisno.

6.2.1 Vsebina vprašalnika

Vprašalnik za individualni razgovor z anketirancem zajema 30 vprašanj, ki so razdeljena na šest tematskih³⁷ sklopov. V nadaljevanju so predstavljena vsa vprašanja, ki so ločena po tematskih sklopih (ležeči in normalni slog pisave), in sicer:

1. pomen dela

Kaj Vam pomeni delo?

Ali imate hobije in kakšni so če jih imate?

Poleg dela za plačilo (služba) Vas drugo delo motivira, ali ga opravljate z odporom (pospravljanje, nakupovanje ...)?

Ali se je spremenil Vaš odnos do dela na prehodu v samostojnost?

Ali se bojite da ostanete brez dela?

2. odnos do denarja

Ali menite, da je razmerje med plačilom in opravljenim delom sedaj boljše kot je bilo pred osamosvojitvijo?

Ali menite, da je Vaš materialni status slab, zadovoljiv, dober?

Vam denar, ki ga zaslužite, odtehta vloženo delo?

Ste skrbni pri porabi denarja? Ali vestno spremljate porabo - izdatke?

Ali varčujete za kakšen cilj z namenom, razen avto?

Ali ste vključeni v kakršnokoli obliko varčevanja?

Ali bi oziroma ali pomagate z denarnimi prispevki za dobrodelne namene?

3. problem enakosti

Se v današnji družbi počutite enakopravni z ostalimi člani naše družbe?

³⁶ Handicap - spreviti koga v neenak, slabši položaj (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

³⁷ Tematika - skupek tem, Tema - osnovni, osrednji predmet obravnavanja ali umetniškega dela (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Menite, da je enakost - enakopravnost včasih pomenila več kakor danes?

Kako si Vi predstavljate enakopravnost danes glede na Vaše izkušnje iz preteklosti?

Ali menite, da so razredne razlike (razlike med bogatimi - revnimi) večje, kot so bile v prejšnjem sistemu?

Bi se počutili bolj enaki z ostalimi, če bi prejeli za svoje delo več denarja?

4. razumevanje svobode

Vas enakost in denar omejujeta v tem, da bi se počutili svobodni oziroma da bi bili svobodni?

Kaj menite o stopnji Vaše nadzorovanosti s strani državnih institucij (SOVA, UDBA ...) v starem sistemu pred osamosvojitvijo in v novem sistemu?

Kako bi ocenili stopnjo svobode v prejšnjem in sedanjem sistemu? Zakaj tako menite?

Česar se bolj bojite: združene Evrope ali Evropejcev in brezposelnosti? Zakaj?

5. odnos do demokracije

Ali se Vam zdi, da Vaš glas šteje več kot v socializmu?

Ali se lahko danes izražate bolj svobodno, kot ste se pred osamosvojitvijo?

Menite, da lahko tudi v podjetju izrazite svoje mnenje brez posledic?

Ali imate v svojem podjetju dovolj prostosti za lastno iniciativo? Ali to možnost tudi izkoristite?

Ali imate določeno mero proste odločitve za svoj ustvarjalni odnos pri delu?

6. pričakovanja glede prihodnosti

Kako vidite svoj položaj v podjetju za naslednje 10-letno obdobje?

Ali pričakujete, da se bo Vaš položaj v podjetju poslabšal ali poboljšal? Zakaj?

Kakšno vrednotenje Vašega dela oziroma plačila pričakujete v prihodnosti?

Zakaj?

Kakšno prihodnost predvidevate podjetju, v katerem delate?

6.2.2 Tematski sklopi vprašalnika in njihov pomen

Vprašalnik je razdeljen na šest tematskih sklopov z namenom, da pridobim podatke za posamezen tematski sklop ločeno.

Prvi tematskem sklop - pomen dela sestavlja pet vprašanj, ki naj bi pokazala kako intervjuvanec dojema delo kot vrednoto. Prav tako naj bi pokazala odnos do dela pred in po osamosvojitvi. Razširitev vprašanj na področje prostega časa pa nam naj bi pokazal, kako se zaposleni motivirajo za delo.

Drugi tematski sklop - odnos do denarja sestavlja sedem vprašanj in zajemajo predvsem razmerje med vloženim delom in prejetim plačilom. Razširitev vprašanj na materialni status in varčevanje pa nam naj bi pokazal odnos do denarja.

Tretji tematski sklop - problem enakosti sestavlja pet vprašanj in je namenjen pridobitvi razumevanja enakosti, ter razmerja enakosti, pred in po osamosvojitvi. Za oceno morale dela je to pomemben sklop vprašanj, saj je v socialistični ureditvi prevladoval pojem enorazredne družbe. Ljudje, ki se lažje prilagajajo, tudi lažje prenašajo razredne razlike.

Četrty tematski sklop - razumevanje svobode sestavljajo štiri vprašanja, ki naj bi nam dala odgovore na to, koliko je zaposlene svoboda in nadzor omejeval pri delu pred osamosvojitvijo. Prav tako naj bi vprašanja pokazala kaj intervjuvance omejuje v njihovi svobodi in ali imajo kakšne predsodke o brezposelnosti ter ksenofobiji³⁸.

Peti tematski sklop - odnos do demokracije sestavlja pet vprašanj in posežejo na področje ustvarjalnosti in iniciativnosti intervjuvancev v podjetju. Odgovori na vprašanja tega tematskega sklopa naj bi pokazali tudi stopnjo oziroma možnost soodločanja pri delu v podjetju. Z vprašanjem o svobodi izražanja pa naj bi dobili odgovore na to, kako močan je vpliv svobode in demokracije na delovno moralo.

Šesti tematski sklop - pričakovanja glede prihodnosti sestavljajo štiri vprašanja, ki naj bi dala odgovore predvsem na pripadnost podjetju in odnos do podjetja ter zaposlitve v podjetju. Stalnost intervjuvancev glede dela, zaposlitve, nam bodo prav tako podali odgovori v tem tematskem sklopu.

Z analizo vprašanj po posameznih tematskih sklopih bomo dobili odgovore na to, koliko se je od začetka osamosvojitve pa do danes obdržala komunistična morala dela pri zaposlenih v podjetju Elektrovod Trade d. o. o.. Z razširitvijo vprašalnika na šest tematskih področij bomo pridobili še odgovore na celotno predstavo zaposlenih o okolju, v katerem delajo in živijo.

6.3 Citati intervjuvancev po vprašanjih iz tematskih sklopov

Glede na dejstvo, da sem sam zaposlen v podjetju Elektrovod Trade d. o. o. na mestu pomočnika direktorja za komercialno področje in sem večini zaposlenih nadrejen, sem za poglobljene intervjuje uporabil pomoč zunanje osebe. S tem so dobljeni odgovori intervjuvancev bolj realni, kakor pa bi bili v primeru, da bi intervjuje izvajal sam. Zaradi izvedbe intervjujev s pomočjo zunanje osebe, intervjuvanci niso vedeli, da je vprašalnik namenjen mojemu diplomskemu delu. Izjave in komentarje pridobljene z intervjuji sem dobesedno citiral ter jih v celoti navajam v prilogi in sicer po tematskih sklopih vprašanj iz vprašalnika. Vsako posamezno vprašanje je obdelano za vse intervjuvance. Vsakemu posameznemu vprašanju sledijo odgovori vseh zaposlenih. Za potrebe analize, pa v nadaljevanju povzemam bistvene izjave in komentarje, v enakem

³⁸ Ksenofobija - sovražstvo, odpor do tujcev in tujega (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

zaporedju, kot so navedeni citati v prilogi ob predpostavki, da sorodne odgovore združujem in jih navajam kot skupen odgovor.

6.3.1 Prvi tematski sklop - pomen dela

Kaj Vam pomeni delo?

Delo pač omogoča preživetje, če govorimo iz finančnega, materialnega vidika, predstavlja pač zaslužen denar, s katerim živiš in lahko izpolnjuješ svoje želje, potrebe glede na dohodek. Je pa delo potreba tudi čisto iz takega človeškega vidika, ker pač človek nekaj mora delati. Brez dela se ne da biti, ne mislim finančno, ampak tudi tako. Nekaj mora človek delati. (Bogo, moški 58 let)

Moram reči da čedalje več. Po dvajsetih letih delovne dobe grem še zmeraj rada v službo. (Breda, ženska 39 let)

Ja delo, človek mora delati, ne za preživetje in malo za fiskulturo. Ja lušno je tudi. (Dragica, ženska 49 let)

Določeno delo mi je v užitek, določeno delo pa v breme in mi ni všeč. (Franci, moški 42 let)

Nujno zlo. (Franci, moški 35 let)

Ja delo mi kar veliko pomeni. (Jelka, ženska 52 let)

Rada delam karkoli. Od tega živim, to mi je vir zaslužka, vir preživetja. (Maja, ženska 45 let)

Pravzaprav mi pomeni osnovo, osnovo za preživetje. Z delom izpolnjuješ svoje potrebe. (Majda, ženska 50 let)

Edini cilj v življenju bi rekel. Brez dela ni ničesar. (Samo, moški 54 let)

Ja, delo mi pomeni to, da lahko živim, brez dela ne moreš živeti. (Slavko, moški 55 let)

Lastna zadovoljitev, obstoj, plača. (Tomaž, moški 27 let)

Obvezno delo, če je služba, to je pač obveza ki jo moraš opravljati, zato da zadovoljiš svoje potrebe, pa potrebe svojih bližnjih, da stvar teče tako kot je treba. Osebnost sem kar zadovoljen z delom. (Tone, moški 45 let)

Delo mi pomeni razvedrilo. (Zmago, moški 54 let)

Ali imate hobije in kakšni so če jih imate?

Vsak od vprašanih ima svoj hobi. Večina se jih ukvarja s športom in rekreacijo, skupno deset. Med naštetimi hobiji pa so še: dvakrat reševanje križank, dvakrat branje, enkrat zbirateljstvo in dvakrat gospodinjstvo.

Poleg dela za plačilo (služba) Vas drugo delo motivira, ali ga opravljate z odporom (pospravljanje, nakupovanje ...)?

Odgovori so si zelo podobni in sicer jim dodatno delo ni ovira, štirje druga dela opravljajo z veseljem, eno osebo pa drugo delo celo motivira.

Drugo delo me motivira, saj sem aktivna in moram biti ves čas v pogonu. (B., ženska 39 let)

Ali se je spremenil Vaš odnos do dela na prehodu v samostojnost?

Težko rečem, ampak mislim da ne bi mogel reči da sedaj delam bolj ali manj zavzeto. Imam skozi enak korekten odnos do dela. Delo mi pač nekaj pomeni, kar mi je zaupano naredim, se trudim narediti dobro. (B., moški 58 let)

Na boljše. Delodajalci gledajo bolj zase, odvisno v kakšnem podjetju si. Mislim, da več prinesem več dobim. (B., ženska 39 let)

Ne, ni se spremenil. (D., ženska 49 let)

Ja verjetno, ker sem tudi majhno starejši in je sedaj drugače kot je bilo prej. Dobiš tudi kakšno pripadnost. (F., moški 42 let)

Ne. (F., moški 35 let)

Moj odnos do dela se je spremenil. (J., ženska 52 let)

Ja, se je spremenil. (M., ženska 45 let)

Ne, mislim da ne. (M., ženska 50 let)

Ne, mislim da ne. (S., moški 54 let)

Ja se je. (S., moški 55 let)

Delati sem pričel v samostojni Sloveniji in moj odnos do dela je vredn. (T., moški 27 let)

Ne ni se spremenil. (T., moški 45 let)

Ostal je enak. (Z., moški 54 let)

Ali se bojite da ostanete brez dela?

Večina, skupno deset, se jih boji, da bi ostala brez dela, saj se je petim to že zgodilo. Trije zaposleni pa nimajo nikakršne bojazni, da bi ostali brez dela.

6.3.2 Drugi tematski sklop - odnos do denarja

Ali menite, da je razmerje med plačilom in opravljenim delom sedaj boljše, kot je bilo pred osamosvojitvijo?

Razmerje med plačanim in opravljenim delom je za pet zaposlenih enako, kot je bilo pred osamosvojitvijo, za štiri pa boljše.

Ne vem, prej si kar dobil plačo, pa če si kaj naredil, ali ne, danes moraš pa kaj narediti za to. (F., moški 42 let)

Danes moraš delati veliko več za enak denar. Več delaš in več odgovarjaš. (J., ženska 52 let)

Nikakor ni boljše. Tudi prej ni dobro, vendar še vedno boljše kot sedaj. (M., ženska 50 let)

Ne, vedno je bilo bolje prej. Mislim, da je bil povprečen človek včasih na enoto dela bolje plačan, kot je danes. (S., moški 54 let)

Ali menite, da je Vaš materialni status slab, zadovoljiv, dober?

Kakor lahko razberemo iz odgovorov je materialni status za dobro polovico razmeroma zadovoljiv, za pet zaposlenih dober in za dva slab.

Vam denar, ki ga zaslužite, odtehta vloženo delo?

Denar, ki ga zaslužijo intervjuvanci, odtehta vloženo delo samo petim zaposlenim, ostalim pa plačilo za opravljeno delo ne ustreza.

Ste skrbni pri porabi denarja? Ali vestno spremljate porabo-izdatke?

Odgovori vprašanih so enotni, in sicer so vsi razen enega »Ne preveč. Izdatkov ne spremljam.« (T., moški 45 let), so skrbni pri porabi denarja in vestno spremljajo izdatke.

Ali varčujete za kakšen cilj z namenom, razen avto?

Večinoma vprašani ne varčuje za kakšen poseben cilj ali s kakšnim posebnim namenom, razen dveh, ki pa varčujeta, eden za otroke in drugi za hišo.

Ali ste vključeni v kakršnokoli obliko varčevanja?

Ponovi se razmerje s prejšnjega odgovora, saj vprašani večinoma niso vključeni v kakršnokoli obliko varčevanja. Od vseh le trije varčujejo in to dva v rentno varčevanje eden v delnice in obveznice, vsi z namenom za pokojnino.

Ali bi oziroma ali pomagata z denarnimi prispevki za dobrodelne namene?

Z denarnimi prispevki intervjuvanci ne pomagajo razen M., ženska 50 let, ki je edina in izstopa s svojim odgovorom.

6.3.3 Tretji tematski sklop - problem enakosti

Se v današnji družbi počutite enakopravni z ostalimi člani naše družbe?

Odgovor »Bom ostala brez komentarja.« (M., ženska 50 let) izstopa od ostalih, ki so se razdelili v razmerju in sicer: devet se jih počuti enakopravnih v današnji družbi, trije se pa ne počutijo enakopravni.

Menite, da je enakost - enakopravnost včasih pomenila več kakor danes?

Enakost - enakopravnost je večini pomenila več včasih kakor danes. Štirim pa je skupno dejstvo, da je razmerje enakost - enakopravnost danes boljše. Poudaril bi rad odgovor, ki je drugačen od ostalih treh pritrdilnih, (Z., moški 54 let) »Bolj enaki so danes. Prej so bili prikrito enaki, sedaj pa je jasno, kateri so enaki glede na materialne dobrine.«

Kako si Vi predstavljate enakopravnost danes glede na Vaše izkušnje iz preteklosti?

Vprašani v svojih odgovorih povezujejo izkušnje o enakosti na zelo različne načine. Vsak je po svoje doživljal takratno družbeno ureditev in jo v primerjavi z današnjo ureditvijo primerjajo različno. Nekaj vprašanih ni razumelo vprašanja oziroma so si ga razlagali napačno, tako da dobimo odgovore, ki so brezpredmetni za temo te diplomske naloge.

Ali menite, da so razredne razlike (razlike med bogatimi - revnimi) večje, kot so bile v prejšnjem sistemu?

Intervjuvanci so si enotni v tem, da so razredne razlike med bogatimi in revnimi danes večje, kot so bile v prejšnjem sistemu. Izjema je le (Z., moški 54 let), ki odgovarja »Niso večje, ampak so bolj vidne«, ter (S., moški 54 let), ki navaja celo razmerje »Indeksacija³⁹ je prešla, to, kar sem prej omenil, da so bili nekoč socialistični indeksi 1:5, 1:6. Ti so danes 1:100.«

Bi se počutili bolj enaki z ostalimi, če bi prejeli za svoje delo več denarja?

Vprašani ne enačijo denarja z enakostjo, tako da so si odgovori zelo podobni in nikalni. Dva izmed njih dodajata, da bi z več prejetega denarja lažje pristopala v družbo, bila bi bližje ostalim, ki imajo več denarja.

³⁹ Indeksacija - indeks - razmerje med dvema istovrstnima podatkom, izraženo navadno v odstotkih (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

6.3.4 Četrty tematski sklop - razumevanje svobode

Vas enakost in denar omejujeta v tem, da bi se počutili svobodni oziroma da bi bili svobodni?

Enakost in denar ne omejujeta intervjuvancev pri tem, da bi se počutili svobodno. Večinoma odgovarjajo enako, to je, da so svobodni. Izstopa pa odgovor (M., ženska 50 let) »Ja absolutno. Duhovno si že svoboden, samo svobode ni brez denarja. Za doseg svojih ciljev moraš imeti tudi denar«, ki je popolnoma nasproten ostalim.

Kaj menite o stopnji Vaše nadzorovanosti s strani državnih institucij (SOVA, UDBA ...) v starem sistemu pred osamosvojitvijo in v novem sistemu?

Odgovori vprašanih so zelo mešani in sicer od tega, da so jih prej bolj nadzorovali kot danes in obratno. Nato nekateri menijo, da je bil ta nadzor koristen prej oziroma je za nekatere koristen tudi še danes. Nekateri pa se ne želijo politično opredeljevati, saj menijo, da je nadzor povezan s politiko.

Kako bi ocenili stopnjo svobode v prejšnjem in sedanjem sistemu? Zakaj tako menite?

Vprašani se v svojih odgovorih delijo približno na polovico, saj jih sedem zatrjuje, da je bila njihova stopnja svobode prej večja, kot je danes. Drugih šest vprašanih pa trdi, da je danes stopnja svobode večja. Tisti, ki trdijo, da je danes stopnja svobode večja, argumentirajo to predvsem s tem, da se smejo danes izražati bolj svobodno, kot so se smeli včasih. Kot primer navajam naslednji odgovor (Z., moški 54 let):

Danes je svoboda večja. Imamo lažji prehod mej, svoboda govora je precej večja in lahko napišeš marsikaj, za kar pa tudi odgovarjaš vendar na sodišču, ne pa službam kot je UDBA.

Česar se bolj bojite: združene Evrope ali Evropejcev in brezposelnosti?

Pri tem vprašanju se največ vprašanih, kar osem, najbolj boji brezposelnosti, dva Evrope, eden obojega, tako Evrope kakor tudi Evropejcev in brezposelnosti. Eden od vprašanih pa se ne boji ničesar od vprašanega.

6.3.5 Peti tematski sklop - odnos do demokracije

Ali se Vam zdi, da Vaš glas šteje več kot v socializmu?

Slaba polovica vprašanih, to je šest, jih odgovarja, da njihov glas šteje več danes, kot je v socializmu. Temu nasprotujejo trije odgovori intervjuvancev, ki pravijo da njihov glas ne šteje več, kot je v socializmu. Štirje pa so se opredelili, da je stanje danes enako, kot je bilo prej.

Ali se lahko danes izražate bolj svobodno, kot ste se pred osamosvojitvijo?

Odgovori intervjuvancev so si dokaj enotni, saj so odgovorili, da se lahko danes izražajo bolj svobodno, kot so se lahko izražali pred osamosvojitvijo. Za deset je torej danes več svobode izražanja, eden pravi, da je enako, dva pa trdita, da se danes ne moreta izražati bolj svobodno kot pred osamosvojitvijo.

Menite, da lahko tudi v podjetju izrazite svoje mnenje brez posledic?

Vprašani v svojih odgovorih izražajo veliko mero demokracije v podjetju, saj jih kar enajst odgovarja, da lahko izražajo svoje mnenje v podjetju brez posledic. Dva odgovora pa sta pravo nasprotje ostalim in jih navajam v nadaljevanju.

Ne. Kot sem že prej povedala, smo si včasih upali več povedati, ne da bi bilo kakršnih koli posledic. (J., ženska 52 let)

Ne. Absolutno ne moreš izraziti svojega mnenja brez posledic. (M., ženska 50 let)

Ali imate v svojem podjetju dovolj prostosti za lastno iniciativo? Ali to možnost tudi izkoristite?

Vsi vprašani odgovarjajo, da imajo v podjetju dovolj prostosti za lastno iniciativo in da jo po večini tudi izkoristijo.

Ali imate določeno mero proste odločitve za svoj ustvarjalni odnos pri delu?

Ponovno so odgovori intervjuvancev enaki, torej da imajo določeno mero proste odločitve in da imajo možnosti za ustvarjalni odnos pri svojem delu. Izjema je le J., ženska 52 let, ki pravi: »Ne. Menim da nimam, saj se veliko ali pa vsi moji predlogi ignorirajo⁴⁰.«

6.3.6 Šesti tematski sklop - pričakovanja glede prihodnosti

Kako vidite svoj položaj v podjetju za naslednje 10-letno obdobje?

Svoj položaj v podjetju za naslednje 10-letno obdobje vidijo vprašani zelo različno. Kar pet jih ne ve, kakšen bo njihov položaj v podjetju glede na danes, štirje menijo, da bo njihov položaj enak, kot je bil doslej. Štirje vprašani pa odgovorijo, da jih tako daleč niti ne zanima, saj bodo šli v pokoj pred koncem 10-letnega obdobja. Njihove odgovore navajam v celoti.

Mislím da bo. Imam še 5 let do pokoja in sem že malo starejši gospod, vendar dokler bom lahko delovno aktiven, bom tu. (B., moški 58 let)

Za naslednjih 10 let ga ne vidim. Povedal bom čisto odkrito, rad bi ob normalnih pogojih dela dočkal pokoj tu. (S., moški 54 let)

Če bo še ene tri in nato grem v pokoj, upam. (S., moški 55 let)

Ja bom ostal štiri leta, potem grem pa v pokoj. (Z., moški 54 let)

Ali pričakujete, da se bo Vaš položaj v podjetju poslabšal ali poboljšal? Zakaj?

Na to vprašanje so odgovori različni, pa vendar jih lahko povežem v tri skupine. Prva skupina petih vprašanih pričakuje da se bo njihov položaj v podjetju poboljšal,

⁴⁰ Ignorirati - ravnati, delati namenoma tako, kot bi koga sploh ne bilo, ne meniti se za (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

druga skupina štirih meni, da se njihov položaj ne bo poboljšal, tretja skupina štirih vprašanih pa meni, da bo njihov položaj ostal enak sedanjemu. Pri skupini štirih vprašanih, kjer je odgovor negativne izpostavljam odgovor M., ženska 50 let, ki pravi:

Absolutno nisem mislila, da bi se moj položaj v podjetju poboljšal. Nekateri v tem podjetju imajo do starejših malo drugačen odnos. Poleg tega sem bila edina ženska v komerciali, pa sem imela občutek, kot da je prisotno ljubosumje. Direktorica je nekako želela, da bi imela v komerciali same fante. Imela sem težave z zdravjem, zato sem sedaj v invalidskem pokoju, vendar, če gledam za pet mesecev nazaj, se moj položaj sigurno ne bi izboljšal.

Kakšno vrednotenje Vašega dela oziroma plačila pričakujete v prihodnosti? Zakaj?

Vsi intervjuvanci pričakujejo, da bo v prihodnosti njihovo delo vrednoteno več, da bodo za svoje delo dobili boljše plačilo.

Jaz vedno pričakujem večjo plačo, zato ker bom še bolje delal, da bo bolje za lastnika in upam, da bo to tudi opazil in bo posledično boljše za mene, zakaj ne. (Z., moški 54 let)

Kakšno prihodnost predvidevate podjetju, v katerem delate?

Ponovno so si odgovori vprašanih enotni. Vsi predvidevajo podeditju boljše in lepšo prihodnost, rast in razvoj. Ponovno je zanimiv odgovor M., ženske 50 let:

Ja upam na najboljše. Če bodo sposobni bo šlo. Mogoče jim manjka malo več poslovne izobrazbe, malo več strokovnosti, malo več prakse. Moram reči, da smo bili v socializmu vseeno malo bolj navajeni na en red, na eno disciplino. Sedaj je pa vse na ti in ni nič več pravih poslovnih odnosov, vse je bolj po domače.

7 ANALIZA IN KOMENTAR PRIDOBLENIH ODGOVOROV

Interpretacijo pridobljenih odgovorov bom izvajal po posameznih tematskih sklopih vprašanj. Posamezne odgovore, ki se zelo odklanjajo od povprečja, bom posebej obdelal v vsakem posameznem tematskem sklopu.

Prvi tematski sklop - pomen dela

Odgovori intervjuvancev so si po posameznih vprašanjih prvega tematskega sklopa delo zelo podobni. Ugotovimo lahko, da je večini vprašanih delo zelo visoka vrednota. Na delo gledajo kot potrebo za zadovoljevanje svojega preživetja, ob tem pa imajo delo za nekaj pozitivnega. Prav tako se bojijo, da bi ostali brez dela, saj jih je polovica že bila brez dela zaradi stečajev podjetij, v katerih so bili zaposleni. Pozitivni odnos do dela je enak, ne glede na to ali so zaposleni iz prejšnjega ali sedanjega sistema ter tudi ne glede na starost in spol. Noben od intervjuvancev nima težav pri motiviranju za delo, kar je presenetljivo predvsem za tiste zaposlene, ki so delali že v socializmu. Razlog je v tem, da jih je večina že bila soočena z brezposelnostjo v začetku obdobja postsocializma. Pri pojmovanju dela se pojavi nekaj odklonov in sicer predvsem dve vprašanji:

- Kaj vam pomeni delo?;
- Ali se je spremenil Vaš odnos do dela na prehodu v samostojnost?.

»Nujno zlo« (F., moški 35 let) in »Delo mi pomeni razvedrilo« (Z., moški 54 let). Zaključimo lahko, da sta to dva velika *odklona* od večine, ki pa sta razumljiva, če pogledamo starosti obeh intervjuvancev. Prvi brez delovnih izkušenj iz preteklega sistema, drugi pa z dolgoletnimi izkušnjami iz socializma.

»Na boljše. Delodajalci gledajo bolj zase, odvisno v kakšnem podjetju si. Mislim, da več prinesem, več dobim« (B., ženska 39 let). *Odklon* v zelo pozitivnem smislu za današnje razmere, od osebe, ki je bila zaposlena v prejšnjem družbenem sistemu. Takšno razmišljanje zaposlenega, je za lastnika kapitala zelo pozitiven.

Drugi tematski sklop - odnos do denarja

Splošna analiza odgovorov nam pokaže, da je za večino razmerje med vloženim delom in plačilom pozitivno, prav tako pa lahko ugotovimo da so zaposleni skrbni pri porabi denarja. Zaposleni, razen treh od trinajstih, namensko ne varčujejo v kakršnikoli obliki. Za dobro polovico je materialni status razmeroma zadovoljiv, za pet dober in za dva slab. Pri najpomembnejšem vprašanju za našo analizo v drugem sklopu »*Ali menite, da je razmerje med plačilom in opravljenim delom sedaj boljše kot je bilo pred osamosvojitvijo*«, pa imamo dva odklona od večinskega odgovora, in sicer sta to: »Nikakor ni boljše. Tudi prej ni bilo dobro, vendar še vedno boljše kot sedaj« (M., ženska 50 let) in »Ne, vedno je bilo bolje prej. Mislim, da je bil povprečen človek včasih na enoto dela bolje plačan, kot je danes« (S., moški 54 let). Pri analizi odgovorov samo za M., ženska 50 let, opazimo protislovje v odnosu do denarja, in sicer odgovarja,

da je bilo razmerje prej v socializmu boljše, na drugo vprašanje »*Ali bi oziroma ali pomagate z denarnimi prispevki za dobrodelne namene*«, pa je edina odgovorila pozitivno. Sklepamo lahko, da je tipični predstavnik delavca prejšnjega sistema, saj je evidentno, da je zanjo prej bilo boljše, prav tako pa ji je ostal solidarnostni čut za pomoč ljudem v stiski, kar ni navada ljudi srednjega in nižjega sloja v razvitih kapitalističnih sistemih (cf. stran 17 zgoraj). V tem tematskem sklopu pa sta zanimiva še dva odgovora na že prej omenjeno vprašanje, ki potrdita moje navedbe iz tretjega poglavja in sicer: »Ne vem, prej si kar dobil plačo, pa če si kaj naredil, ali ne, danes moraš pa kaj narediti za to« (F., moški 42 let) ter »Danes moraš delati veliko več za enak denar. Več delaš in več odgovarjaš« (J., ženska 52 let). Ugotovimo lahko, da se je spremenil odnos v smislu odgovornosti in količine dela za prejeta plačila. V prejšnji družbeni ureditvi združenega dela sta bili dve največji pomanjkljivosti ravno razmerje med vloženim delom in prejetim plačilom in odgovornost za opravljeno delo.

Tretji tematski sklop - problem enakosti

Pojem enorazredne družbe iz časov socializma je v postsocializmu razpadel. Odgovori intervjuvancev so si glede enakosti prej in danes zelo podobni. Vsi, razen dveh, ugotavljajo, da je enakost včasih pomenila več kot danes in da je je tudi bilo več. V svojih odgovorih tudi razlikujejo enakost v razrednem smislu in enakost v materialnem smislu. Večina jih poudarja, da z boljšim plačilom - denarjem, ne bi dosegli večje enakosti, saj jih materialna enakost ne bi približala širši družbeni enakosti. Razredne razlike so večje, kot so bile včasih, so nekako enotni odgovori, bi pa izpostavil dva zanimiva odgovora, in sicer: »Indeksacija je prešla to kar sem prej omenil, da so bili nekoč socialistični indeksi 1:5, 1:6. Ti so danes 1:100« (S., moški 54 let) in »Niso večje, ampak so bolj vidne« (Z., moški 54 let). Razmerja oziroma indeksi so s strani intervjuvanca S. prikazani zelo plastično, saj je njegov materialni status zadovoljiv, kot odgovarja na vprašanje povezano z njegovim statusom. Poleg tega je njegov dohodek med boljšimi v podjetju in zato nikakor ne more doseči razmerja oziroma indeksa 1:100. Odgovor intervjuvanca Z. nam pokaže na to, da je prejšnja družbena ureditev dobro prikrivala neenakosti in če se navežemo na lik komunista jih tudi ni smelo biti, saj je bila lastnina nekaj nesprejemljivega. V današnjem času pa so razlike večje in so tudi bolj vidne na zunaj.

Zanimiva sta tudi odgovora na prvo vprašanje »*Menite, da je enakost - enakopravnost včasih pomenila več kakor danes?*«, ki sta nasprotna vsem ostalim odgovorom. Vsi ostali intervjuvanci so zelo kategorično odgovorili pozitivno. B., ženska 39 let, odgovarja »Mislim da danes enakost pomeni več kot včasih« in Z., moški 54 let, »Bolj enaki so danes. Prej so bili prikrito enaki, sedaj pa je jasno, kateri so enaki glede na materialne dobrine.« Pri teh dveh odgovorih je zanimivo dejstvo, da sta oba intervjuvanca bila zaposlena v prejšnjem sistemu in sta opravljala podobna dela in

naloge. Z. ugotavlja predvsem prikritost takratne razredne enakosti, torej je bila za njega razredna enakost samo deklarativna, dejansko pa so bile razlike enake kot danes, le da so danes te razlike mnogo bolj transparentne⁴¹.

Četrty tematski sklop - razumevanje svobode

Priključevanje Slovenije evropskim integracijam in Evropski uniji je novo obdobje postsocializma. Slovenija se z vključevanjem v Unijo odpira na več področjih.

Iz odgovorov intervjuvancev lahko razberemo, da nimajo prav nikakršnih predsodkov do združene Evrope. Najbolj jih je strah brezposelnosti, kot posledice odpiranja trga delovne sile in s tem povezanega dotoka cenene delovne sile iz držav bivšega vzhodnega bloka (Slovaška, Češka, Poljska, Madžarska ...).

Stopnja doživetja svobode, ki jo intervjuvanci uživajo danes, je za polovico vprašanih danes nižja kot prej. Bolj enotni pa so njihovi odgovori na vprašanje »*Kaj menite o stopnji Vaše nadzorovanosti s strani državnih institucij (SOVA, UDBA...) v starem sistemu pred osamosvojitvijo in v novem sistemu?*« in se strinjajo v mnenju, da je bil nadzor v starem sistemu strožji in da ga je bilo več, čeprav pa takemu nadzoru ne oporekajo. Do neke meje je celo prav, da je. Svoboda danes, pa pri vseh, razen ene izjeme »Ja absolutno. Duhovno si že svoboden, samo svobode ni brez denarja. Za doseg svojih ciljev moraš imeti tudi denar« (M., ženska 50 let), ni pogojena z enakostjo in denarjem.

Svoboda v postsocializmu je za zaposlene, ki so delali v prejšnjem režimu, na nižjem nivoju, opazimo pa lahko, da je del tistih, ki so delali v socializmu in so mlajši, izjavilo, da je svoboda danes na višjem nivoju. Ponovno se tu pojavi intervjuvanec Z., ki glede na svoje dolgoletne delovne izkušnje v socializmu v svojem odgovoru »Danes je svoboda večja. Imamo lažji prehod mej, svoboda govora je precej večja in lahko napišeš marsikaj, za kar pa tudi odgovarjaš vendar na sodišču, ne pa službam kot je UDBA«, kaže neko vrsto preobrazbe in odlične prilagoditve na novo nastale razmere postsocializma. Ta preobrazba pa je samo navidezna oziroma površinska.

⁴¹ Transparentnost - prosojnost, prozornost (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Peti tematski sklop - odnos do demokracije

Najpomembnejše za lastnika kapitala danes je, da ima v podjetju zaposlene ljudi, ki se počutijo sposobni in neovirani pri lastnem vložku v poslovanje podjetja. Pravi lastnik kapitala bo v podjetju spodbujal ustvarjalnost in lastno iniciativo.

Razen posameznih izjem so si odgovori intervjuvancev podobni in pozitivni v smeri svobode za ustvarjalni odnos in možnosti soodločanja, ki ga imajo glede na svoj položaj v podjetju. V tem tematskem sklopu pa se ponovno pojavita dve izjemi od povprečnega odgovora. Kar se nanaša na vprašanje »Ali imate določeno mero proste odločitve za svoj ustvarjalni odnos pri delu?« je edina izjema, ki kategorično zanika, da te ustvarjalnosti nima J., ženska 52 let, »Ne. Menim da nimam, saj se veliko ali pa vsi moji predlogi ignorirajo.« Pri vprašanju »Menite, da lahko tudi v podjetju izrazite svoje mnenje brez posledic?«, pa se ji v negativnem odklonu »Ne. Kot sem že prej povedala smo si včasih upali več povedati, ne da bi bilo kakršnih koli posledic« pridruži še ženska M., 50 let, »Ne. Absolutno ne moreš izraziti svojega mnenja brez posledic.« Skupno pri obeh delavkah je njuna pretekla zaposlitev, to je podjetje Elektrotehna set d. d.. V tem podjetju so dejansko delovali po vzorcu prave socialistične samouprave. Dobršen del takratnih zaposlenih je prevzel te navade in jih prenesel v postsocializem. To dejstvo odlično potrujeta obe navedeni delavki, s svojima odgovoroma.

Pri prvem vprašanju tega tematskega sklopa »Ali se Vam zdi, da Vaš glas šteje več kot v socializmu?« je prišlo do napačne interpretacije⁴² s strani intervjuvancev, saj so vprašanje, namesto na podjetje, prenesli bolj na splošno. Pri tem vprašanju me je predvsem zanimalo, ali šteje njihov glas več v podjetju. Kljub temu povzemam rezultat analize, ki pravi da je mnenje deljeno, saj se je slaba polovica odločila, da glas ne šteje več kot je v socializmu. Ravno nasprotno, pa polovica trdi da je glas v socializmu štel več kot danes.

Šesti tematski sklop - pričakovanja glede prihodnosti

Sama vprašanja šestega tematskega sklopa so naravnana tako, da se iz odgovorov lahko hitro izloči delavec, ki ne kaže neke pripadnosti podjetju. V postsocialističnem času sta *pripadnost* in *dihati s podjetjem* pomembna dejavnika za uspeh posameznega podjetja v konkurenčnem boju na prostorsko omejenem domačem tržišču.

Odgovori intervjuvancev tega tematskega sklopa so zelo homogeni. Vsi predvidevajo rast podjetja oziroma vsaj stagnacijo, nikakor pa ne padca ali morebitnega stečaja. Z rastjo podjetja vsi pričakujejo tudi rast plačil za opravljeno delo. Analiza pokaže na eno pomanjkljivost, ki pa je, da bodo kar štirje zaposleni v roku nekaj let (od 3 do 5 let) odšli v pokoj. V njihovih odgovorih lahko razberemo, da jih zanima predvsem lasten socialni položaj, ne pa tudi položaj podjetja, do njihovega pokoja.

⁴² Interpretacija - delanje, povzročanje, da se dojame, spozna pomen, vsebina česa; razlaga, tolmačenje (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Odgovori na vprašanje »Kako vidite svoj položaj v podjetju za naslednje 10 letno obdobje?« so od omenjenih zaposlenih sledeči: »Mislim da bo. Imam še 5 let do pokoja in sem že malo starejši gospod, vendar dokler bom lahko delovno aktiven bom tu« (B., moški 58 let), »Za naslednjih 10 let ga ne vidim. Povedal bom čisto odkrito, rad bi ob normalnih pogojih dela dočakal pokoj tu« (S., moški 54 let), »Če bo še ene tri in nato grem v pokoj, upam« (S., moški 55 let) in »Ja bom ostal štiri leta, potem grem pa v pokoj« (Z., moški 54 let).

Homogeni so odgovori tudi na vprašanje položaja zaposlenih v podjetju, z eno izjemo, ki je močno negativna. Gre ponovno za osebo M., žensko 50 let, ki odgovarja:

Absolutno nisem mislila, da bi se moj položaj v podjetju poboljšal. Nekateri v tem podjetju imajo do starejših malo drugačen odnos. Poleg tega sem bila edina ženska v komerciali, pa sem imela občutek, kot da je prisotno ljubosumje. Direktorica je nekako želela, da bi imela v komerciali same fante. Imela sem težave z zdravjem, zato sem sedaj v invalidskem pokoju, vendar, če gledam za pet mesecev nazaj, se moj položaj sigurno ne bi izboljšal.

Za zaključek analize šestega tematskega sklopa dodajam odgovor iste ženske na zadnje vprašanje »Kakšno prihodnost predvidevate podjetju, v katerem delate?«, »Ja upam na najboljše. Če bodo sposobni bo šlo. Mogoče jim manjka malo več poslovne izobrazbe, malo več strokovnosti, malo več prakse. Moram reči, da smo bili v socializmu vseeno malo bolj navajeni na en red, na eno disciplino. Sedaj je pa vse na ti, in ni nič več pravih poslovnih odnosov, vse je bolj po domače« (M. ženska 50 let). V času izvajanja ankete je bila M. ženska 50 let že v invalidskem pokoju, vendar lahko iz njenih odgovorov zaključim, da bi odgovarjala enako tudi, če bi še bila v delovnem razmerju. Gre za tipičen primer komunistične morale dela v postsocializmu.

Analiza po tematskih sklopih nam je dala splošno sliko razmišljanj intervjuvancev o podjetju in o razmerjih postsocializma glede na preteklo družbeno ureditev. V nadaljevanju pa si pogledjmo, kaj pokaže analiza odgovorov intervjuvancev glede razdelitve zaposlenih na dve skupini:

- zaposleni, ki so že prilagojeni na postsocializem;
- zaposlen, ki še niso prilagojeni na postsocializem.

V skupino zaposlenih, ki še niso prilagojeni na postsocializem, lahko uvrstimo:

- M. ženska 50 let;
- S. moški 54 let;
- S. moški 55 let;
- J. ženska 52 let.

V skupino zaposlenih, ki so že prilagojeni na postsocializem, pa lahko uvrstimo:

- B. ženska 39 let;
- B. moški 58 let;

- F. moški 42 let;
- D. ženska 49 let;
- M. ženska 45 let;
- T. moški 45 let;
- Z. moški 54 let;
- T. moški 27 let;
- F. moški 35 let.

Skupina, ki še ni prilagojena na postsocializem, ima veliko skupnih lastnosti. Najočitnejša predstavnica te skupine je M., ženska 50 let, ostali pa so ji zelo podobni z manjšimi odkloni. Lastnosti, ki kažejo neprilagojenost te skupine, so predvsem v: nespremenjenem odnosu do dela, za njih so bila boljša plačna razmerja v starem sistemu, nekako kažejo določeno mero nezaiteresiranosti za delo, boljša so bila razredna razmerja, bolj so bili enaki prej kot pa sedaj, bili so bolj svobodni, izražali so se brez posledic, danes imajo bojazni, če bi se izražali svobodno in imajo večji solidarnostni čut, s tem, da je bila včasih solidarnost na višjem nivoju. Naj opozorim, da gre pri štiriinpetdesetletnem S. za nekakšno prikritost, saj se v odgovorih in na zunaj kaže kot zelo prilagojena oseba, v resnici pa je zelo navezan na delovne razmere iz preteklosti.

Odgovore, zakaj se niso uspeli prilagoditi, lahko najdemo v visoki starosti in s tem povezani dolgi delovni dobi v prejšnji družbeni ureditvi. Povprečna starost skupine je dobrih 52 let. Vsi so bili zaposleni v velikih podjetjih, s tipičnimi elementi združenega dela, kot jih navajam v tretjem poglavju. Njihov materialni položaj je bil v prejšnjem sistemu precej višji oziroma bili so bolj enaki z ostalimi predstavniki takratne družbe. Vsi, razen S. moškega 55 let, so imeli boljše položaje v podjetjih, v katerih so bili zaposleni, kot danes. Kljub višjim položajem pa so imeli manjšo odgovornost do vsega, kar je bilo povezano z njihovim delom.

Za skupino, ki je že prilagojena na postsocializem, pa veljajo značilnosti današnjih razmerij, ki veljajo v odnosu *lastnik - kapital - mezni delavec*. Dveh predstavnikov prilagojene skupine, F. moški 35 let in T. moški 27 let, ne bom obravnaval, saj kar se tiče dela in delovne morale nimata nikakršnih izkušenj s preteklo družbeno ureditvijo. Zaposlila sta še že v času osamosvojitve. Pri ostalih članih te skupine pa presenečajo dejstva, ki kažejo na zelo visoko stopnjo delovne zavesti, na visoko stopnjo odgovornosti in pripadnosti podjetju. Po večini čutijo, da lahko soodločajo in imajo neko mero lastne iniciativnosti. Zadovoljni so s plačilom za opravljeno delo, svoj položaj doživljajo bolj svobodno, počutijo se bolj enake - enakopravne, čeprav poudarjajo, da so razredne razlike kar se tiče materialnega položaja večje. V tej skupini prevladujejo zaposleni nižje starosti kot v skupini neprilagojenih. Povprečna starost prilagojene skupine je dobrih 43 let. V tej skupini po starosti izstopata le B., moški 58 let, in Z., moški 54 let. Za Z. lahko rečem, da je svojevrsten fenomen preobrazbe. Kljub

svojim letom in dolgi delovni dobi v prejšnjem sistemu ter boljšemu položaju v podjetju je sprejel današnje vrednote in jih do neke mere pooseblja. Njegovi odgovori kažejo na zelo visoko stopnjo odgovornosti, delovne zavesti in zavzetosti ter pripadnosti podjetju. Pri analizi po tematskih sklopih večkrat izstopa od povprečnega odgovora. Razlog takšnega preobrata je v razumevanju nastalega razmerja *lastnik - kapital - mezdni delavec* in njegova iztekajoča se delovna doba.

8 SKLEP

Ostanki komunistične morale dela so v postsocializmu, 15 let po osamosvojitvi in prevzemu drugačne družbene ureditve, še vedno prisotni. Rezultati analize opravljenih intervjujev z zaposlenimi v podjetju Elektrovod Trade d. o. o. so pokazatelj do kakšne stopnje in v kolikšni meri je prisotna komunistična morala dela in to v podjetju, ki je bilo ustanovljeno leta 1991, že v času samostojne Slovenije. Večina kadra, ki je bila v takratnem času na razpolago, je prihajala iz prejšnje družbene ureditve. Sprememba mišljenja in vrednot ni možna *čez noč*, zato potrebujejo zaposleni precej več časa za preobrazbo. Zanimivo bi bilo opraviti te intervjuje v letih takoj po ustanovitvi podjetja. Predvidevam da bi bilo razmerje med neprilagojenimi in prilagojenimi v prid prvih v zelo visokem odstotku.

Štirinajstletno delovanje podjetja v obdobju postsocializma, je zaposlenim omogočilo, da spremenijo svoje mišljenje in odnos do dela. Rezultat tega je, da ima danes podjetje samo še štiri zaposlene, ki nekako posebljajo komunistično moralo dela oziroma, bolje rečeno, imajo lastnosti delavcev iz pretekle družbene ureditve.

Gledano kot celota je lahko podjetje oziroma lastnik podjetja zadovoljen s kadrovsko strukturo zaposlenih. Res je, da bi preobrazba preostalih štirih neprilagojenih zaposlenih še izboljšala kadrovsko sestavo. Ukrepe, ki bi privedli do tega, bom podal v zaključku sklepa. Zaposleni izražajo pripadnost podjetju, skrbijo za to, da podjetje napreduje. Vestno izpolnjujejo svoje obveznosti in so sorazmerno zadovoljni tako s položajem v podjetju, kakor tudi s plačilom za opravljeno delo. Za lastnika je razveseljivo dejstvo, da odgovornost ni več zanemarjena lastnost. Pomembno dejstvo za nemoteno delovanje podjetja je pozitivno razmišljanje zaposlenih o prihodnosti in trenutnem položaju podjetja. Zaposleni vidijo boljšo prihodnost in se temu primerno tudi trudijo, da bi jo dosegli. Pozitivno razmišljanje zaposlenih o možnostih lastne iniciative in soodločanja pri oblikovanju poslovne strategije podjetja je zelo dobrodošlo. Svoboda in enak položaj glede na ostale v enakem razredu prav tako daje pozitivno smer razvoju podjetja v prihodnje. Vrednote zaposlenih kot so: odnos do denarja, razumevanje svobode, enakost, odnos do demokracije in pričakovanja glede prihodnosti, nastopajo kot homogena celota. Zaposleni, ki niso prilagojeni, neznatno ovirajo proces razvoja in delovanja podjetja. Neformalne strukture, ki so značilne za podjetja, kjer je veliko število neprilagojenih delavcev, povzročajo ogromno škodo tem podjetjem in ovirajo njihov razvoj. Na srečo podjetja Elektrovod Trade d. o. o. so štirje neprilagojeni zaposleni premalo za razvoj neformalnih struktur in s tem oviranje nemotene delovanja podjetja. Pri štirinajstih zaposlenih je malo verjetnosti, da štirje zaposleni opravljajo enako delo. Tako je tudi od naših štirih neprilagojencev, ki opravljajo zelo različne naloge od skladiščnika, potnika na terenu, komercialista in

trgovca, praktično nemogoče pričakovati, da bi se povezovali v obliko neformalne strukture v podjetju.

Zaposleni in njihov odnos do dela v podjetju Elektrovod Trade d. o. o. je na zelo zavidljivem nivoju. Vodstvo podjetja in lastnik so lahko zadovoljni z odnosom zaposlenih do dela. Seveda so tudi izjeme, pa vendar lahko povzamemo, da je odnos do dela oziroma pomen dela za zaposlene pomemben. Zaposleni so zadovoljni z delom, radi delajo in imajo pozitiven odnos do dela. V večini se tudi strinjajo z vrednotenjem dela, ki ga opravljajo, kar pomeni, da večini plačilo odtehta vloženo delo. Zanimiva so tudi razmišljanja, da je danes potrebno opraviti več dela za določeno plačilo. Samo delo pa je bolj odgovorno. Čeprav je skoraj za polovico zaposlenih odnos do dela ostal enak, kot v prejšnji družbeni ureditvi, se to ne kaže kot negativna lastnost pri preobrazbi v postsocialističnega mezdne delavca. Razveseljive pa so pri odnosu do dela tiste spremembe, ki kažejo, da se je odnos do dela na prehodu v samostojnost izboljšal. Zaposleni opažajo vse večji tempo, ki ga narekuje sodobno poslovanje. Povedano drugače, nič ni več prepuščeno naključju, tako da bi šle stvari in delovni procesi svojo pot po zakonu vztrajnosti. Ocena delovne zavesti zaposlenih je v podjetju Elektrovod Trade d. o. o. na nekem srednjem nivoju in jo je možno še izboljšati.

Kako motivirati zaposlene, da bodo delali drugače in kako preobraziti neprilagojene delavce, bom poskušal odgovoriti v nadaljevanju.

Najprej je potrebno ugotoviti, katera so tista področja neprilagojenega delavca, ki mu povzročajo težavo. Katera so področja, ki jih ne razume oziroma jih noče upoštevati in spremeniti. Osnova za prvi korak ugotavljanja neprilagojenih področij je individualni razgovor managerja z zaposlenim. V tej fazi so možni tudi pogovori s strokovno usposobljeno osebo, kot je na primer kadrovik ali psiholog. Lahko izvedemo psihološke teste za vse zaposlene in nato obdelujemo rezultate samo neprilagojenih. Razgovori morajo biti izčrpni in tudi večkrat ponovljeni. Zaposlenemu je potrebno predstaviti predvsem njegove možnosti in prednost, ki jih bo pridobil z drugačnim načinom mišljenja. V osnovi mora točno vedeti, kaj se bo za njega spremenilo v pozitivno smer, če se bo držal nekih pravil, ki veljajo v podjetju. Po ugotovitvi problema in področja, ki predstavlja za neprilagojenega oviro, je potrebno določiti ukrepe, ki bodo izboljšale razmerje na problematičnih področjih. Z metodami vodenja in usmerjanja moramo zaposlenemu nenehno slediti in preverjati rezultate. Postaviti moramo neko obliko mentorstva, zato da dobi zaposleni občutek da ga spremljamo in mu pomagamo. Nadaljnje ukrepanje mora biti usklajeno s sistemom nagrajevanja za posamezen dosežen rezultat.

Podjetje Elektrovod Trade d. o. o. deluje na trgu z močno konkurenco večjih podjetij. Konkurenčni boj se iz leta v leto stopnjuje, pri tem pa je zelo pomembna enotnost kolektiva brez notranjih trenj in nasprotij, ki bi jih morda lahko povzročali

Sklep

neprilagojeni delavci. Podjetje lahko z nekaterimi popravki doseže še pomembnejši položaj v razmerju do konkurence. Želim, da bi se neprilagojeni zaposleni čim bolje prilagodili na novo nastalo družbeno ureditev in s tem na novo nastala razmerja *lastnik - kapital - mezdni delavec*.

LITERATURA

- Bavčar, Igor, Srečo Kirn, Bojan Korsika. 1985. *Kapital in delo v SFRJ*. Ljubljana: Republiška konferenca ZSMS.
- Belgijski škofje. 1989. *Verujem. Katekizem za odrasle*. Ljubljana: Katehetski center.
- Bilandžić Dušan. 1978. *Zgodovina Socialistične federativne republike Jugoslavije*. Zagreb: Školska knjiga.
- Broz, Josip Tito. 1979. *O liku komunista*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Broz, Josip Tito. 1949. *Graditev nove Jugoslavije*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Jelovac, Dejan. 1997. *Poslovna etika*. Ljubljana: Študentska organizacija Univerze.
- Kardelj, Edvard. 1978. *Švobodno združeno delo*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Kavčič, Bogdan. 1987. *Sociologija dela*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Kobeja, Boris. 2001. *Priročnik za pisce strokovnih besedil: znanstveni aparat*. Koper: Visoka šola za management.
- Kobeja, Boris. 2002. *Napotki za pisanje seminarske in diplomske naloge*. Koper: Visoka šola za management.
- Longman. 1995. *Dictionary of contemporary English*. Longman Group Ltd
- Maletič, Dušan. 1981. *Kronologija revolucionarne dejavnosti Josipa Broza Tita*. Druga knjiga. Beograd: Export press
- Malová, D. 1994. *The Relationship Between the State, Political parties and Civil Society in Postcommunist Czecho-Slovakia*. Bratislava: Interlingua.
- Rühl, Christof. 1998. *Tranzicija*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
- Szomolány, S. 1995. *Does Slovakia Deviate from the Central European Variant of Transition?* Bratislava: Friedrich Ebert Foundation.
- Švob - Đokič, Nada. 2000. *Tranzicija i nove Europske države*. Zagreb: Barbat.
- Verbinc, Franc. 1991. *Slovar tujk*. Deseta izdaja. Ljubljana: Cankarjeva založba

VIRI

- Kadrovska evidenca podjetja Elektrovod Trade, d. o. o. 2005. Interno gradivo, Elektrovod Trade.
- Republika Slovenija, Urad vlade za informiranje. 2001. *Pot do slovenske države*. [Http://www.uvi.si/10let/pot/](http://www.uvi.si/10let/pot/) (25.5.2005).
- Rožanski, Nikolaj. 2001. *Analizni prikaz podjetja Elektrovod Trade d. o. o.*. Seminarska naloga. Koper: Visoka šola za management.
- Rožanski, Nikolaj. 2003. Trženje elektroinštalacijskih programov. Seminarska naloga. Koper: Visoka šola za management.
- Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.
- Statut podjetja Elektrovod Trade, d. o. o. 1992. Interno gradivo, Elektrovod Trade.

PRILOGA

Priloga 1: anketna vprašanja po tematskih sklopih in odgovori intervjuvancev.

Kaj Vam pomeni delo?

Delo pač omogoča preživetje če govorimo iz finančnega, materialnega vidika, predstavlja pač zaslužen denar, s katerim živiš in lahko izpolnjuješ svoje želje, potrebe glede na dohodek. Je pa delo potreba tudi čisto iz takega človeškega vidika, ker pač človek nekaj mora delati. Brez dela se ne da biti, ne mislim finančno, ampak tudi tako. Nekaj mora človek delati. (Bogo, moški 58 let)

Moram reči, da čedalje več. Po dvajsetih letih delovne dobe grem še zmeraj rada v službo, bi rekla, če bi se odločala za toliko let nazaj mislim, da bi se še enkrat isto odločila, sploh ta branža mi nekako odgovarja. Je bolj moško delo, bi človek rekel, ja samo ne vem, je to to. (Breda, ženska 39 let)

Ja delo, človek mora delati, ne za preživetje in malo za fiskulturo. Ja lušno je tudi. (Dragica, ženska 49 let)

Določeno delo mi je v užitek, določeno delo pa v breme in mi ni všeč. (Franci, moški 42 let)

Nujno zlo. (Franci, moški 35 let)

Ja delo mi kar veliko pomeni. Največ pomeni sloga v družini in če dela nimaš pride do prepiranja. Vsak ima svoje potrebe, vsak rabi svoj denar. Tega nisem navajena, pa čeprav je skupno gospodinjstvo je le drugače, če imaš svoj denar, zato da ti ni potrebno polagati računov ostalim članom. (Jelka, ženska 52 let)

Rada delam karkoli. Od tega živim, to mi je vir zaslužka, vir preživetja. (Maja, ženska 45 let)

Pravzaprav mi pomeni osnovo, osnovo za preživetje. Sedaj težko rečem, ko dela nimam več. Z delom izpolnjuješ svoje potrebe. (Majda, ženska 50 let)

Edini cilj v življenju bi rekel. Brez dela ni ničesar. Ljudje smo sicer različni, samo jaz sam po sebi, pa glede na to da pač izviram iz okolja, kjer sem kot otrok moral sam preživljati. Tudi ekonomijo sem študiral ob delu, tako da mi je odnos do dela primarnega značaja in vem da brez pravega pristopa do dela ni pravih pozitivnih rezultatov in učinkov. (Samo, moški 54 let)

Ja, delo mi pomeni to, da lahko živim, brez dela ne moreš živeti. (Slavko, moški 55 let)

Lastna zadovoljitev, obstoj, plača. (Tomaž, moški 27 let)

Kakor kakšno delo. Obvezno delo, če je služba, to je pač obveza ki jo moraš opravljati, zato da zadovoljiš svoje potrebe, pa potrebe svojih bližnjih, da stvar teče tako

kot je treba. Če si pa še zadovoljen z delom, potem je to vredno, če pa težko hodiš v službo, se mi pa zdi da sam sebe matraš. Osebnost sem kar zadovoljen z delom. (Tone, moški 45 let)

Delo mi pomeni razvedrilo. (Zmago, moški 54 let)

Ali imate hobije in kakšni so če jih imate?

Moj hobi je planinarjenje, če govorimo o športu. Redno tudi rekreacija med tednom v glavnem košarka in nogomet. (B., moški 58 let)

Nič posebnega. Gospodinja v glavnem. (B., ženska 39 let)

Bolj domača gospodinjska, vrtnarska dela, bolj ženske stvari. (D., ženska 49 let)

Ja enkrat na teden gremo na tenis, v hribe hodim pa doma imam delo za hobi. (F., moški 42 let)

Imam hobije predvsem šport, hokej na rolerjih, hokej na ledu, kolo in nogomet. (F., moški 35 let)

Imam kakšno hojo, rešim kakšno križanko, drugače pa kaj posebnega nimam. Ko sem bila mlajša je bilo hobijev več, sedaj pa čas ne dopušča. (J., ženska 52 let)

Imam hobije, samo za njih imam premalo časa. Drugače pa gobarstvo, priprava in organizacija piknikov. (M., ženska 45 let)

Glede na moje zdravstveno stanje si kakšnih hobijev ne morem privoščiti. Malo kolesarjenja in sprehodi so edino, kar lahko počnem. (M., ženska 50 let)

Rad berem in zelo veliko se ukvarjam s križankarstvom. Želel sem iti na magisterij iz ekonomije, pa ne toliko zaradi naziva temveč zaradi brainstorminga⁴³, le če bi bil 10 let mlajši. Gre mi za hobije, ki mi pomagajo pri vzburjenju delovanja možgan. Drugače pa sem imel precej hobijev vezanih na šport, samo sem imel lansko leto precej hudo poškodbo, tako da v tem trenutku tega ni. (S., moški 54 let)

Ribištvo in gobarstvo. (S., moški 55 let)

Imam hobije: sprehodi v naravo, namizni tenis, mali nogomet in to mora biti vsaj enkrat na teden. (T., moški 27 let)

Prej sem se s športom ukvarjal, sedaj me pa sklepi bolijo in malo konja jaham, ter še ribištvo, v kolikor mi čas dopušča. (T., moški 45 let)

⁴³ Brainstorming - napad blaznosti, pomračitev uma, zmedenost (Veliki angleško - slovenski slovar Elektronska izdaja V 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.). Drugače je brainstorming viharjenje možganov v pozitivnem smislu razvijanja umskih sposobnosti in pridobivanju novih idej.

Moji hobiji so odbojka, kolesarjenje, planinarjenje, zbiram znamke in berem knjige. (Z., moški 54 let)

Poleg dela za plačilo (služba) Vas drugo delo motivira, ali ga opravljate z odporom (pospravljanje, nakupovanje ...)?

Ne, sploh jih ne opravljam z odporom. Domača dela si razdelimo z ženo. Imava dva otroka, sicer sta že odrasla, ampak živita še vedno doma in si ta dela pač razdelimo, pa naj bo to stvar nabave, pospravljanja ali drugo. Delam tudi druge stvari, sem na primer udeležen pri hišni samoupravi, ki je čisto prostovoljno, vendar mislim da je lepo to narediti, saj v tej hiši živim. (B., moški 58 let)

Drugo delo me motivira, saj sem aktivna in moram biti ves čas v pogonu. (B., ženska 39 let)

V breme ali ne. Če moraš, pač moraš. Ni kot prisila je pa obveznost. (D., ženska 49 let)

Drugo delo mi ni odveč, je pa za zraven in mora biti opravljeno. (F., moški 42 let)

Ni nič posebna obremenitev. Rad delam. (F., moški 35 let)

To je odvisno od tega kakšen imam dan. So dnevi, ko začnem zjutraj in se do večera ne ustavim. So pa tudi dnevi, ko mi je vse v breme, od kuhanja do pospravljanja in celo nakupovanja. (J., ženska 52 let)

Ne, drugo delo mi ni v breme. (M., ženska 45 let)

Nakupujem rada, pospravljam pa ne. (M., ženska 50 let)

Ne nimam nikakršnega odpora. (S., moški 54 let)

Ni mi odveč, saj ga moraš opraviti, je potrebno. (S., moški 55 let)

Ni obremenitev. Rad opravljam drugo delo. (T., moški 27 let)

Druga dela opravljam kar z veseljem. (T., moški 45 let)

Rad opravljam druga dela. Na primer delo na vrtu, sesanje in podobno. (Z., moški 54 let)

Ali se je spremenil Vaš odnos do dela na prehodu v samostojnost?

Težko rečem, ampak mislim, da ne bi mogel reči, da sedaj delam bolj ali manj zavzeto. Imam skozi enak korekten odnos do dela. Delo mi pač nekaj pomeni, kar mi je zaupano naredim, se trudim narediti dobro. (B., moški 58 let)

Na boljše. Delodajalci gledajo bolj zase, odvisno v kakšnem podjetju si. Mislim, da več prinesem več dobim. (B., ženska 39 let)

Ne, ni se spremenil. (D., ženska 49 let)

Ja verjetno, ker sem tudi majhno starejši in je sedaj drugače, kot je bilo prej. Dobiš tudi kakšno pripadnost. (F., moški 42 let)

Ne. (F., moški 35 let)

Pri nas smo bili navajeni delati. Vendar prej si lahko planiral dopust, sedaj pa kljub že planiranemu dopustu ob odhodu dobivaš občutek, da ti očitajo, poglej spet gre na dopust. Vsakokrat s strahom vprašam za dopust. Zato se je moj odnos do dela spremenil. (J., ženska 52 let)

Ja, se je spremenil. (M., ženska 45 let)

Ne, mislim da ne. (M., ženska 50 let)

Ne, mislim, da se ne glede na politično situacijo ali kakršno koli organizacijo okolja, v katerem človek živi, ne bi smelo vplivati na njegovo intenziteto⁴⁴, njegov interes v odnosu do dela. (S., moški 54 let)

Ja se je. Edino to je, da je čedalje večji tempo. Ljudje so precej bolj nervozni in te preganjajo, da moraš delati, včasih pa tega ni bilo recimo pred 15 leti, da bi bili ljudje taki, živčni in nervozni. (S., moški 55 let)

Delati sem pričel v samostojni Sloveniji in moj odnos do dela je vreden. (T., moški 27 let)

Ne, ni se spremenil. (T., moški 45 let)

Ostal je enak. (Z., moški 54 let)

Ali se bojite da ostanete brez dela?

Deležem sem bil take nesrečne zgodbe, saj sem bil 20 let zaposlen na Hrvaškem kot predstavnik neke zagrebške firme in ob osamosvojitvi smo v Sloveniji odprli podjetje, tako da sem samo prekinil delovno razmerje in pričel takoj delati v slovenskem podjetju. Da bi

⁴⁴ Intenziteta - intenzivnost, jakost (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

se pa bal, da bi ostal brez dela to ne, saj človek v življenju če hoče delati se delo vedno najde. (B., moški 58 let)

Sem že ostala brez dela, ko je šlo podjetje, v katerem sem delala v stečaj. Tako da poznam to zadevo in sem medtem delala priložnostno vsa mogoča dela. Nisem bila doma. (B., ženska 39 let)

Sem se že, pa še se bojim, posebno sedaj, ko so taki časi. Tu so še leta, tako de se nič ne ve, kako bo. (D., ženska 49 let)

O ja sigurno, da se. Ali vidite, kako je (F., moški 42 let)

Ne sem že bil, pa ni nič hudega. (F., moški 35 let)

Ja. Sem že imela to izkušnjo. (J., ženska 52 let)

Mislím, da brez dela ne bi ostala. Ne bi mi bilo vseeno, če bi se z našim podjetjem kaj zgodilo in bi si morali poiskati kaj drugega. Za preživetje, tega se pa ne bojim. (M., ženska 45 let)

To pa ja, saj sem ostala brez dela. Ne tukaj, temveč v prejšnji firmi, ko je le-ta šla v stečaj. (M., ženska 50 let)

To se človek vedno boji. (S., moški 54 let)

Ja lansko leto, ko sem bil tri mesece na bolniškem dopustu, me je pa malo skrbelo. (S., moški 55 let)

Ja tudi, ampak ne v tem podjetju. (T., moški 27 let)

Ja so bili trenutki, ker prej sem bil zaposlen drugje. (T., moški 45 let)

O sem, ravno malo po tistem, ko je prišla Slovenija, ampak nisem ostal brez dela. (Z., moški 54 let)

Ali menite, da je razmerje med plačilom in opravljenim delom sedaj boljše, kot je bilo pred osamosvojitvijo?

Poglejte, to so sedaj čisto druge razmere, kot so bile včasih in danes. Zdaj ta plačila, če govorim samo kot delavec na delovnem mestu, mislim, da bistvenih razlik ni, vsaj kar jaz vidim skozi svojo optiko. Jasno podjetništvo in to so pa potem druge dimenzije. To pa potem ni več plača kot taka, ampak dobiček. (B., moški 58 let)

Približno isto. (B., ženska 39 let)

Prej je bila ena firma, zdaj je druga, tako da mislim, da je kar na istem. (D., ženska 49 let)

Ne vem, prej si kar dobil plačo, pa če si kaj naredil, ali ne, danes moraš pa kaj narediti za to. (F., moški 42 let)

Mislim, da ni kakšne razlike. Oziroma nekaj časa pred osamosvojitvijo je bilo še bolje, ko je bil Markovič. (F., moški 35 let)

To so vprašanja, ko ne bomo nikdar zadovoljni s plačo. Če bi jo povišali, bi bili mesec dni zadovoljni, nato pa spet ne. Danes moraš delati veliko več za enak denar. Včasih sem imela svoj oddelek in to sem delala, danes moraš delati pa čisto vse. Več delaš in več odgovarjaš. (J., ženska 52 let)

Glede na to mesto, ki ga imam sedaj, mi je sedaj boljše, kot pa mi je bilo takrat. (M., ženska 45 let)

Nikakor ni boljše. Tudi prej ni dobro, vendar še vedno boljše kot sedaj. (M., ženska 50 let)

Ne, vedno je bilo bolje prej. Mislim, da je bil povprečen človek včasih na enoto dela bolje plačan, kot je danes. Individualisti⁴⁵ pa so danes neprimerno bolje plačani. (S., moški 54 let)

Meni se zdi, da je bilo prej malo bolje, da si lahko kakšen dinar privarčeval, sedaj ga pa ne moreš. (S., moški 55 let)

Kar nekaj istega bi rekel. (T., moški 27 let)

Za mene osebno je bolje, v splošnem pa mislim, da je slabše. Včasih nekaterim tudi ni bilo potrebno delati, pa so imeli vse plačano. Sedaj pa ima nekdo, če se potrudi, lahko dobro plačo, ne pa vsakdo. Tudi z nižjo izobrazbo so včasih lažje imeli plače, danes pa, saj sami veste. (T., moški 45 let)

Jaz osebno sem nekje na istem nivoju. Mislim pa, da je za nianso bolje za tiste, ki imajo delo. Nekateri tarnajo, samo jaz tega ne vidim, ne občutim. Sedaj je bolj pošteno plačano delo, kajti sedaj se plača delo, prej pa se je tudi nedelo. (Z., moški 54 let)

Ali menite, da je Vaš materialni status slab, zadovoljiv, dober?

Ne vem, kaj bi to pomenilo v nekih absolutnih merilih. Recimo nekje med zadovoljiv in dober. Ne bom rekel, da je slab. Boljši kot zadovoljiv. (B., moški 58 let)

Odvisno od tega kaj človek gleda, kaj bi rad imel, ali kaj ima, moram reči, da je dober. (B., ženska 58 let)

Bolj na sredini - zadovoljiv. (D., ženska 49 let)

Dober. (F., moški 42 let)

⁴⁵Individualist - kdor zelo poudarja pomen in interese posameznika, ne oziraje se na skupnost, družbo (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.)

Priloga 1

Slab, zato, ker ni ne vem kakšna plača. Prej slab, kot dober. (F., moški 35 let)

Mislím da sem tako navajena in sem kar zadovoljna. (J., ženska 52 let)

Moj materialni status je dober. (M., ženska 45 let)

Če primerjam na bogate, potem je zelo slab. Drugače pa sem nekje med slabim in zadovoljivim. (M., ženska 50 let)

Zadovoljiv. To je zopet relativno. Kaj komu kaj predstavlja. Včasih so rekli, da če imaš hišo, avto in psa, pa si naredil vse v življenju. Jaz imam in avto in hišo in psa, ampak to še ne pomeni, da je to to, ker so tudi različna hotenja, želje in tako naprej. Ampak jaz bi rekel v primerjavi, ko gledam ostale ljudi, bi lahko rekel, da je zadovoljivo. (S., moški 54 let)

Ali mislite kot plača? Imam občutek, da bi bilo lahko malo bolje. Ker vidim nekatere, ki imajo bolj takšne krtove roke, jaz sem pa vedno sam tamle notri v skladišču in pri 55 letih, pa moram kar dobro migati. Lahko bi kakšen dinar gor dali. (S., moški 55 let)

Lahko bi bil boljši - je zadovoljiv. (T., moški 27 let)

Zadovoljiv. Otrokom lahko nudim kakšno morje ali smučarijo, ni pa to, da bi si ravno vse lahko privoščil. (T., moški 45 let)

Dober. (Z., moški 54 let)

Vam denar, ki ga zaslužite, odtehta vloženo delo?

Recimo da. To je zelo težko reči. Če bi isto stvar delal nekje drugje, je težko reči ali bi bil boljše ali slabše nagrajen. Glede na to, da so plače sedaj nekako tajne, je težko reči, kaj bi imel v drugi firmi. (B., moški 58 let)

Ne. Precej odgovornosti je, vedno je premalo. Odvisno spet, kaj človek gleda. Včasih 5.000,00 veliko pomeni (B., ženska 39 let)

Kar v redu. (D., ženska 49 let)

Ne. Kaj pa vem, Gotovo bi rad več, lahko bi bilo bolje, lahko bi bilo pa tudi slabše. (F., moški 42 let)

Mislim, da ne. Lahko bi bilo več. Mislim, da nismo ravno najboljše plačani. (F., moški 35 let)

Ne. Nekako pričakuješ, pa če bi bil samo kakšen procent več za spodbudo, bi bilo drugače. Kakšnih 5.000 SIT več in si rečeš, joj, glej, ko so opazili da se trudiš. Vendar bi tudi že lepa beseda zalegla, saj delam že tako dolgo da mi tudi to nekaj pomeni, če me pohvalijo. (J., ženska 52 let)

Ja. (M., ženska 45 let)

Mislim, da ne. Ne v bivši državi ne sedaj. To je bolje, da vprašate nadrejene oziroma lastnike. (M., ženska 50 let)

Denar nikoli ne odtehta vloženega dela. Predvsem je težko oceniti ustvarjalno delo. Management ni fizično delo, to je intelektualno delo. Problemi, ki nastajajo med delom, jih nekateri nosimo domov. Osebnostno sem mogoče malo bolj dovzeten za te probleme, da jih ne znam pustiti zaprte v nekem predalu. Takšno delo se težko vrednoti. (S., moški 54 let)

Malo več bi lahko dobil, saj je to le fizično delo. (S., moški 55 let)

Ja vsak bi bil rad več plačan. Vedno je premalo. (T., moški 27 let)

Pa reciva da. (T., moški 45 let)

Približno nekje. (Z., moški 54 let)

Ste skrbni pri porabi denarja? Ali vestno spremljate porabo-izdatke?

Da. (B., moški 58 let)

Kakor kdaj. Spremljam samo porabo tekočih izdatkov. Točno vem, koliko smem, kdaj, zakaj in nekako pridem čez. (B., ženska 39 let)

Moraš biti. Imam brezposelnega moža, tako da je potrebno kar malo paziti. (D., ženska 49 let)

Da. Izdatke moraš spremljati. (F., moški 42 let)

To pa sem ja. Spremljam izdatke. Vodim sicer ne, ampak kar pazim, da ne grem v kakšen minus. Oz. mislim, da kar dobro delam s svojim denarjem. (F., moški 35 let)

Priloga 1

Ja. Izdatke spremljam in se trudim da ne grem v minus. Do sedaj še nisem šla, za sedaj mi uspeva. (J., ženska 52 let)

Ja sem skrbna in vestno spremljam porabo denarja. (M., ženska 45 let)

Ja sem in tudi izdatke vestno spremljam. (M., ženska 50 let)

Ja, ja, ja. (S., moški 54 let)

Ja, saj moraš biti, ne. Malo ti še otroci poberejo, pa je. (S., moški 55 let)

Ja to pa kar. Da spremljam porabo in izdatke. Tako, da si kaj zapišem. (T., moški 27 let)

Ne preveč. Izdatkov ne spremljam. (T., moški 45 let)

Smo. Izdatke spremlja žena, ker je v banki v službi. (Z., moški 54 let)

Ali varčujete za kakšen cilj z namenom, razen avto?

Trenutno ne, smo pa dovolj dolgo varčevali. (B., moški 58 let)

Ne, mogla bi, ampak nikakor ne bo šlo. Sin bi šel rad študirat v tujino. Četrty letnik gimnazije bi rad šel delat v Ameriko. Financirati bi morali pa sami, zato se bo moral žal odpovedati. (B., ženska 39 let)

Ne. (D., ženska 49 let)

Niti ne. (F., moški 42 let)

V bistvu mi prav veliko ne ostane, zato veliko varčevati ne morem. (F., moški 35 let)

Vedno varčujem za otroke, pa čeprav mi pravijo da jim že tako preveč nudimo. (J., ženska 52 let)

Ne. (M., ženska 45 let)

Ne. (M., ženska 50 let)

Ne. Kakršnakoli oblika varčevanja je vezana na življenje potem. (S., moški 54 let)

Ne. (S., moški 55 let)

Da, za stanovanje. (T., moški 27 let)

Ne sedaj nič več. Hišo sem si naredil, sedaj pa nimam več kakšnega cilja, da bi varčeval za boljši avto, raje vidim, da teh par let, potem smo pa stari, pa konec. (T., moški 45 let)

Ja, to pa vedno. Naredili smo hišo in še vedno vlagamo vanjo. (Z., moški 54 let)

Ali ste vključeni v kakršno koli obliko varčevanja?

Trenutno ne. (B., moški 58 let)

Ne se še ne morem odločiti, saj kakor se sedaj dogaja. Stvari razpadajo, je zelo. Te vzajemni sladi in take stvari - ne verjamem. (B., ženska 39 let)

Ne. (D., ženska 49 let)

Ne, imam vse rešeno. (F., moški 42 let)

Da, rentno varčevanje za pokojnino. (F., moški 35 let)

Ja, že 15 let od začetkov zavarovanj v Avstriji sem vključena v neko obliko rentnega in nezgodnega zavarovanja. Denar imam namen porabiti za doto takrat, ko se bo prvi sin poročil. Vsak mesec dajem na stran, pologe pa plačujem letno. Do danes se je nabral že kar lep kupček denarja. (J., ženska 52 let)

Ne. (M., ženska 45 let)

Ne. (M., ženska 50 let)

Da, v nekaj podjetjih imam vezano določeno količino vsako mesečnih prispevkov, ki se mi potem nalagajo v neke t.i. pokojninske sklade, zavarovalne sklade itn. (S., moški 54 let)

Ne. (S. moški 55 let)

Ne, to kar sam. (T., moški 27 let)

Ne. (T., moški 45 let)

Da, v stanovanjsko shemo, nekaj za sebe in nekaj za hčero. (Z., moški 54 let)

Ali bi, oziroma ali pomagata z denarnimi prispevki za dobrodelne namene?

Praviloma ne. Zaradi vseh znanih afer "Rdeči križ" in podobne. Sem mnogo let pomagal za Rdeči križ in Unicef, sedaj pa načeloma ne. (B., moški 58 let)

Ne, se s tem sploh ne strinjam. (B., ženska 39 let)

Sem svoje čase, sedaj pa ne več. (D., ženska 49 let)

Tudi včasih, recimo za kakšno akcijo, ki je na televiziji v dobrodelne namene in pa dam kakšnemu revežu v klobuk malo drobiža. (F., moški 42 let)

Vsake toliko časa kakšno malenkost. (F., moški 35 let)

Priloga 1

Sem pomagala zelo veliko včasih, danes pa ne več, saj težko gledam, kako si eni iz naših dobrodelnih prispevkov kupujejo avte. Dajem pa stare obleke in čevlje. (J., ženska 52 let)

Ne. Ne več, sem pa včasih. (M., ženska 45 let)

Da. (M., ženska 50 let)

Mislim da pomagam, ampak da bi pa to bila kakšna posebna oblika mojega dobrodelstva pa ne. (S., moški 54 let)

Ne. To ima v pristojnosti žena. (S., moški 55 let)

Ne. Če bi imel več, bi tudi dal. (T., moški 27 let)

Z denarnimi prispevki ne. Glede na to, da smo imeli kmetijo, smo vedno dali za Karitas kakšen zaboj krompirja in podobno. (T., moški 45 let)

Ne, zato ker imamo nečaka, kateremu so umrli starši in skrbimo za njega. (Z., moški 54 let)

Se v današnji družbi počutite enakopravni z ostalimi člani naše družbe?

Ne sploh ne. Glejte, če govorimo o družbi kot celoti, potem mislim, da sem. Če pa pogledamo konkretne ljudi in številke, pa mislim da nisem enakopraven. Tu govorim o materialnem smislu. (B., moški 58 let)

Da. (B., ženska 39 let)

Ne. Če gledamo Slovenijo, so nekateri višje, saj si lahko privoščijo več, na primer toliko kot si mi lahko privoščimo v mesecu dni, si lahko nekateri v tednu dni. (D., ženska 49 let)

Ja, se mi zdi da ja. (F., moški 42 let)

Ja, lahko bi rekel, da se. (F., moški 35 let)

V družbi se počutim enako, z vsakim lahko komuniciram. Sem dokaj zaupljiva oseba. (J., ženska 52 let)

Počutim se enakopravno, počutim se čisto v redu. (M., ženska 45 let)

Bom ostala brez komentarja. (M., ženska 50 let)

Ne. (S., moški 54 let)

Ja, določeni so malo višje, določeni me podcenjujejo, vendar si najdem družbo, kjer sem enak z ostalimi oziroma me imajo za enakega. (S., moški 55 let)

Ja, se. (T., moški 27 let)

Se. (T., moški 45 let)

Ja. (Z., moški 54 let)

Menite, da je enakost - enakopravnost včasih pomenila več kakor danes?

Menim, da je bilo včasih več ljudi, ki so bili enaki med seboj. Del neenakih je bil veliko manjši. (B., moški 58 let)

Mislim, da danes enakost pomeni več kot včasih. (B., ženska 39 let)

O ja, včasih je bil večji poudarek na enakosti. (D., ženska 49 let)

Ja, včasih je enakost pomenila več. (F., moški 42 let)

Včasih - danes, mislim, da ni kakšne bistvene razlike. (F., moški 35 let)

Ja. Včasih sem lahko veliko več povedala kot danes. (J., ženska 52 let)

Če gledam na sebe, bom rekla, da ne. Verjetno, da drugače pa je razlika. (M., ženska 45 let)

Ja, je pomenila več. (M., ženska 50 let)

Je. Imam občutek, da je bila 20 let nazaj večja enakost - enakopravnost. Ljudje v kolektivih so bili v razmerju 1 : 5, danes pa so te razlike ogromne. (S., moški 54 let)

Bi rekel, da je pomenila več. (S., moški 55 let)

Včasih je bilo več enakopravnosti. (T., moški 27 let)

Včasih je bilo boljše, bili smo bolj enaki. (T., moški 45 let)

Bolj enaki so danes. Prej so bili prikrito enaki, sedaj pa je jasno, kateri so enaki glede na materialne dobrine. (Z., moški 54 let)

Kako si Vi predstavljate enakopravnost danes glede na Vaše izkušnje iz preteklosti?

Predvsem bi morali biti tako, kakor piše v ustavi, vsak pred zakonom enak, ampak na žalost ni, to je prva stvar. Druga stvar, če gledamo materialne vrednote, imamo ljudi, delavce, ki so zaposleni, pošteno delajo, že tako imajo skromne dohodke, pa še tistih ne dobijo. Medtem, ko drugi pa to na veliko grabijo v raznih oblikah, pa se jim nič ne zgodi. (B., moški 58 let)

Priloga 1

Absolutno se počutim bolj enakopravno. Mene vse stvari zanimajo. Hitro sem zraven, hitro zapopadem, hitra sem, če me stvar zanima. Včasih ni bilo tako. Ali so pač te razmere v firmi take. Važno je, da imam odprto pot. (B., ženska 39 let)

Nerealen odgovor (D., ženska 49 let)

Recimo, da ne bi bilo toliko tega razpona. Nekateri tako živijo, da ne vedo kam z denarjem. (F., moški 42 let)

Težko bi rekel. Saj pravice so nekje enake, tako da enakopravnost kar je. (F., moški 35 let)

V okviru podjetja bi se morali vedno skupaj pogovoriti, ne pa da smo ločeni na maloprodajo in veleprodajo. (J., ženska 52 let)

Nikoli nisem čutila nobene razlike. (M., ženska 45 let)

Take razlike v plačah kot je danes, včasih ni bilo. (M., ženska 50 let)

V službi. V sodelovanju, v pogovarjanju, v soodločanju, v izmenjavi mnenj, v upoštevanju mnenja vsakega posameznika, kajti vsako delo ima neko specifičnost in združena vsa ta mnenja, dobro obdelana lahko dajo en pravi pristop, vidik k dobri rezultatom, kar pa pomeni, da je tudi za človeka, ki mu ti daješ občutek upoštevanosti njegovega mnenja, to zelo pomembno. (S., moški 54 let)

Jaz se še vedno z vsakim hočem tako razumeti, kot sem se včasih. Včasih je bilo to drugače in sedaj se včasih kar malo čudno počutiš. Npr. ko vidiš družbo in prideš notri na pivo, pa je čisto taka družba, ki z njo nimaš kaj govoriti. To so ljudje, ki se pogovarjajo o smučanju, pa jaz imam to in ono in jaz bom nov avto kupil in podobne stvari. Jaz nisem za take stvari. (S., moški 55 let)

Nerazumljivo (T., moški 27 let)

Včasih si se nekje lahko 20 let "švercal", danes te pa imajo takoj. Ali delaš ali pa ne delaš. Ali znaš ali pa ne znaš. Ne moreš kar nekemu nekam lesti. Danes je tega vedno manj. Se moraš kar izkazati. (T., moški 45 let)

Problem imajo delavci, ki so neizobraženi. Nimajo takšnega statusa, kot so ga imeli prej. Tako da niso toliko enakopravni in jih pač izkoristijo, kolikor se jih da. Ko pa si malo študiran, pa je ta enakopravnost vedno bližje. (Z., moški 54 let)

Ali menite, da so razredne razlike (razlike med bogatimi - revnimi) večje kot so bile v prejšnjem sistemu?

Vedno večje. In vedno večje bodo. Včasih je bil en srednji razred, ki je, bom rekel dostojno živel, in tudi en delavec, ali pa nižji razred, je tudi preživel. Zdaj imate pa tu veliko ljudi, ki ne vem, kako preživijo. (B., moški 58 let)

Ja in mislim, da bo še slabše. (B., ženska 39 let)

Samo bolj izrazite so. (D., ženska 49 let)

Sigurno. Včasih jih je bilo bolj malo, danes pa je več tega in več tega. Tistega srednjega sloja ni več. (F., moški 42 let)

To bi pa lahko rekel, da verjetno, da so. (F., moški 35 let)

Ja so večje. To se opazi, saj smo prej bili vmes nekje na sredini, sedaj pa gremo nižje. (J., ženska 52 let)

Razlike so sedaj večje. (M., ženska 45 let)

Absolutno je, da so razlike večje. (M., ženska 50 let)

Neprimerljivo. Ta indeksacija⁴⁶ je pa prešla to kar sem prej omenil, da so bili nekoč socialistični indeksi 1:5, 1:6. Ti so danes 1:100, (S., moški 54 let)

Zdajle zadnje čase so večje. Ker prej so bili 1., 2., in 3. sloj, sedaj bo pa 2. sloj izginil in bosta samo dva sloja. Nekateri bodo čisto revni, eni bodo imeli pa toliko, da ne bodo mogli z nogo zapirati. (S., moški 55 let)

Vedno večje so ja in bo tudi prišlo do tega. (T., moški 27 let)

Ja absolutno. Razliko so sigurno večje. Zdi se mi tudi, da je veliko več revnih, kot jih je bilo prej. Veliko manj je srednjega sloja. (T., moški 45 let)

Niso večje, ampak so bolj vidne. (Z., moški 54 let)

Bi se počutili bolj enaki z ostalimi če bi prejeli za svoje delo več denarja?

Saj denar ni pojem enakosti. Jaz mislim, da gre tu za družbeni status, ki ustvarja tako diferenciacijo. (B., moški 58 let)

Mislim, da ne. (B., ženska 39 let)

Niti ne. To moraš biti kar rojen za kaj takega. Nismo tiste krvi. (D., ženska 49 let)

Ne, ni to merilo. (F., moški 42 let)

⁴⁶ Indeksacija - indeks - razmerje med dvema istovrstnima podatkom, izraženo navadno v odstotkih (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Priloga 1

Boljše bi se počutil. Da bi bil bolj enak, pa mislim, da ne. (F., moški 35 let)

Ne. Ne bi rada šla v tisti sloj, med smetano⁴⁷. Tam so sami narejeni ljudje, niso naravni. (J., ženska 52 let)

Ne. (M., ženska 45 let)

Verjetno. Lahko bi več privoščila, bila bi korak bliže. (M., ženska 50 let)

Ne, denar ni relevanten. Denar je vsakemu nujno potreben. Enostavno mi ni merilo. (S., moški 54 let)

Ja, lahko bi šel večkrat v družbo. (S., moški 55 let)

Ne, mislim, da me to ne bi toliko prevzelo. (T., moški 27 let)

Ja, sigurno. Bolje bi se počutil. Enakega niti ne toliko, mogoče enakega bogatejšim, a ne, to mislite? Enakega glede na družbo, pa mislim, da sem kar dovolj enak. (T., moški 45 let)

Kaj pa vem, zakaj bi se bolj enakega počutil. Meni denar pomeni toliko, da se lahko kolikor toliko dobro preživim, da bi se pa za denar metal, to se pa nikoli nisem. (Z., moški 54 let)

Vas enakost in denar omejujeta v tem da bi se počutili svobodni oziroma da bi bili svobodni?

Ne, to ne, saj svoboda ni stvar denarja. (B., moški 58 let)

Se počutim svobodno. (B., ženska 39 let)

Ja, sem svobodna. (D., ženska 49 let)

Nič, jaz osebno sem zadovoljen s tem, kakor je, saj imam vse, prav tako tudi otroci. (F., moški 42 let)

Ne. (F., moški 35 let)

Denar kot tak ti pomeni sredstvo za preživetje, ni pa to sreča. Vidim ostale, da čim imajo več denarja, že ne znajo delati z njim in hitro pridejo na nižje. (J., ženska 52 let)

Ne. (M., ženska 45 let)

⁴⁷ Smetana - posamezniki, ki izstopajo po družbenem položaju, pomembnosti (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Ja absolutno. Duhovno si že svoboden, samo svobode ni brez denarja. Za dosego svojih ciljev moraš imeti tudi denar. (M., ženska 50 let)

Enakost ja, denar pa ne. To sta nezdržljiva pojma. Denar kvari ljudi. Velika količina denarja kvari ljudi. (S., moški 54 let)

Veste kako je to, če imaš več denarja, potem ga več hočeš. Zato pa je danes vse tako napeto. Več imaš, več hočeš. (S., moški 55 let)

Počutim se svoboden, ne glede na to. (T., moški 27 let)

Ne. (T., moški 45 let)

Ne. (Z., moški 54 let)

Kaj menite o stopnji Vaše nadzorovanosti s strani državnih institucij (SOVA, UDBA...) v starem sistemu pred osamosvojitvijo in v novem sistemu?

V starem sistemu smo bili absolutno 100% nadzorovani, za novega pa tudi mislim, da smo. Malo manj mogoče, ampak še vedno. Mogoče ne tako zelo, tako masovno in vsi, ampak tisti, ki bi lahko karkoli v zvezi s tem počeli, mislim, da so. Če gre za vprašanje državne varnosti (kot varnosti države in družbe) mislim, da to nadzorovanje ne more biti napačno, da se ve, kaj se dogaja, kar se tiče rovarjenja itn. Iz tega stališča to odobravam, ampak res v smislu državne varnosti, ne kakšne politične ali kakršnekoli ekonomske pritiske ali manipulacije. (B., moški 58 let)

Nimam občutka, da bi bila nadzorovana. Bi rekla, da je zdaj več nadzora. (B., ženska 39 let)

Ne bom odgovarjala (politiko ven zbršite). (D., ženska 49 let)

Gotovo, da so včasih bolj kontrolirali, kakor sedaj. (F., moški 42 let)

Jaz mislim, da je bilo verjetno v prejšnjem sistemu malo več. Sedaj pa še vedno je, ampak malo manj in v malo manjših količinah. (F., moški 35 let)

Bi me zelo motilo, če bi ugotovila, da mi prisluškujejo kar tako, ali pa v vezi volitev. Vem pa do to kar počnejo. Sedaj je tega veliko več kot včasih. No, lahko, da je včasih tudi bilo, pa se o tem ni govorilo. (J., ženska 52 let)

Nikoli nisem imela veze s tem. Nikoli nisem imela nobenih težav. (M., ženska 45 let)

Mislim, da so sami sebi namen. Za enkrat še ni bilo nobenih rezultatov, kolikor sama vem. (M., ženska 50 let)

Priloga 1

Jaz osebno mislim, da nimam. To obstaja. Lahko, da tudi meni prisluškujejo. Ne vem, ne vidim vzroka. Mislim pa, da je tega kar dovolj ali celo preveč in da se spuščajo tudi na področja, ki niso najbolj primerna. (S., moški 54 let)

Veste kako je to. Manj ko imaš opravka s policijo, bolje je. Ampak, takrat, ko bi jih zares rabil, ko kdo razbija, takrat se pa kar mimo peljejo. Ko pa se pelješ 300 m, in spiješ dva piva, ti pa doma v garaži dajo pihat. Bolj se je dalo pogovoriti s tisto generacijo prej, ki pa so sedaj že vsi v penziji. To pa so sedaj sami mladi mulčki 25, 30 in mislijo, kaj da so. (S., moški 55 let)

Mislim, da je to dobro. Prej je bilo več nadzora. (T., moški 27 let)

Zdi se mi, da nas kar dobro kontrolirajo. Se mi zdi, da sedaj še več kot prej. (T., moški 45 let)

V starem sistemu mislim, da je bilo nadzora več, kot ga je sedaj. Pa tudi sedaj še ni tako pravilen, kot ponekod na zahodu, npr. na Škotskem je nadzorovanje manjše. Če npr. pelješ čez rdečo luč v prisotnosti policaja ti ne reče nič, dokler ne povzročiš nesreče. Ljudje so svobodni. Pri sebi ne potrebujejo dokumentov itn. (Z., moški 54 let)

Kako bi ocenili stopnjo svobode v prejšnjem in sedanjem sistemu? Zakaj tako menite?

V prejšnjem sistemu je bil človek zelo svoboden, če le ni prišel v navzkriž z režimom. Danes je pa tako, da lahko vsak reče vse kar hoče in če je to navaden človek, ki nima vpliva, to nobenega ne prizadene. V kolikor bi pa dregnil v določene sloje, bi pa bilo enako kot v prejšnjem sistemu. (B., moški 58 let)

Prej je bilo lažje bolj brezskrbno, saj so bili ljudje bolj dostopni in niso bili toliko agresivni. Sedaj je pa to postalo bolj skoncentrirano in ljudje so bolj zaprti. (B., ženska 39 let)

Prej je bilo lažje, je bilo več svobode, sedaj pa so vsi na trnih. (D., ženska 49 let)

Danes se lahko bolj svobodno izražáš, vendar ti to bolj malo pomaga. (F., moški 42 let)

Stopnja svobode je sedaj večja, kot pa je bila v prejšnjem sistemu. (F., moški 35 let)

Mislim, da je sedaj večja svoboda kot včasih. (J., ženska 52 let)

Sedaj je bolje, je več svobode. Ljudje se lahko bolj svobodno izražamo. (M., ženska 45 let)

Ja, bila je večja svoboda čisto v vsaki stvari. Socialna varnost je bila večja, lahko si šel kamorkoli, sedaj pa so razredne razlike. (M., ženska 50 let)

Prej je bila večja svoboda, čeprav pravijo, da je demokracija bolj odprta kot komunizem - socializem, je sedaj v demokraciji svoboda precej bolj omejena. Ne toliko v smislu svobode, kot v smislu negotovosti. Danes resnično ne veš, kaj se ti lahko zgodi naslednji dan. Kot na primer vršni direktorji pomembnih podjetij, ki so pokazali neko znanje in kvaliteto, jih politika čez noč zamenja. (S., moški 54 let)

Prej je bilo več svobode in varnosti. (S., moški 55 let)

Svobode je bilo po moje prej manj, kot jo je sedaj. (T., moški 27 let)

Včasih nisi smel kaj več povedati oziroma izraziti svoje mnenje, je pa res, da so danes kontrole kar hude. (T., moški 45 let)

Danes je svoboda večja. Imamo lažji prehod mej, svoboda govora je precej večja in lahko napišeš marsikaj, za kar pa tudi odgovarjaš, vendar na sodišču, ne pa službam, kot je UDBA. (Z., moški 54 let)

Česar se bolj bojite: združene Evrope ali Evropejcev in brezposelnosti?

Evropa mi ni pri srcu, saj ne bo prinesla toliko dobrega, kot si mi mislimo. Je pa manjše zlo, kakor da pa ne bi bili v Evropi, saj se ne moremo izolirati na neko obrobje dogajanja, ker bomo čez čas postali še večji reveži. Ne Evrope se ne bojim, ker smo v Sloveniji že kar nekako pripravljeni na njo. Največja posledica Evrope bo brezposelnost. Vzemimo za primer Tobačno tovarno, Videm-Vipap Krško. (B., moški 58 let)

Strah me je Evrope in boljše ne bo. Uspel bo tisti, ki se bo dobro znašel. (B., ženska 39 let)

Za nas takšne nižje je brezposelnost najhujša. Oba z možem sva to že izkusila. (D., ženska 49 let)

Bolj Evrope. Menim, da ne bo nič dobrega. Vsi nam govorijo kako bomo evropski po cenah in razvitosti, toda plače bodo pa ostale neevropske. (F., moški 42 let)

Ne bojim se ničesar od naštetega. (F., moški 35 let)

Osebno se najbolj bojim brezposelnosti, zaradi tega, ker so tu otroci. Saj ne, da nista v redu, vendar nekako se ne postavita na svoje noge in ne vem kdo bo skrbel za njih, če bom brezposelna. (J., ženska 52 let)

Evrope in Evropejcev se ne bojim. Brezposelnosti pa, pa čeprav se tudi tega ne bojim pretirano. (M., ženska 45 let)

Brezposelnosti najbolj. Sedaj je odprt trg delovne sile in lahko pride Poljak ali kdorkoli. (M., ženska 50 let)

Priloga 1

Ne, se je ne bojim, ne Evrope, ne Evropejcev in ne brezposelnosti. Problem katerega se osebno veliko bolj bojim, bo beg inteligence v tujino. (S., moški 54 let)

Bolj se bojim brezposelnosti, saj v primeru brezposelnosti nimam od česa živeti. (S., moški 55 let)

Bolj se bojim brezposelnosti. Bomo videli, kaj bo to prineslo, vendar me za sedaj še ni strah. (T., moški 27 let)

Če že, bi se bolj bal brezposelnosti za moje otroke. Združene Evrope se pa ne bojim, saj menim, da to ni nič slabega. (T., moški 45 let)

Malo se bojim brezposelnosti, sedaj ko bo prišel maj. Združeno Evropo pa komaj čakam, da se bom lahko gibal bolj svobodno in da na nas ne bodo gledali kot na tretje države. (Z., moški 54 let)

Ali se Vam zdi, da Vaš glas šteje več kot v socializmu?

Na volitvah šteje, ker v socializmu volitev ni bilo v takem smislu kot danes. Menim, da ljudje lahko izkažemo svojo voljo, vsaj v principu. (B., moški 58 let)

Danes me družba bolj upošteva. (B., ženska 39 let)

Ne. (D., ženska 49 let)

Ne, ne šteje več. Šteje enako. (F., moški 42 let)

Mogoče je malo bolje, je malo bolje upoštevan. (F., moški 35 let)

Ja, moj glas se sedaj bolj upošteva kot prej. (J., ženska 52 let)

Ja, šteje. (M., ženska 45 let)

Ne, sploh ne hodim na volitve. (M., ženska 50 let)

Ne. Se mi zdi, da je bil takrat glas glas, danes pa glas ni glas. (S., moški 54 let)

Po mojem mnenju je enako. (S., moški 55 let)

Moj glas je upoštevan enako. (T., moški 27 let)

Ne, upoštevan je enako. Lastnik je lastnik in ti sicer lahko daješ predloge, on te pa upošteva, če je mu je predlog všeč, pa ni važno, kako dober je ta predlog. (T., moški 45 let)

Težko bi rekel. Na volitvah morda šteje malo več kot prej, v službi smo pa na enakem in ne čutim kakšne velike razlike. (Z., moški 54 let)

Ali se lahko danes izražate bolj svobodno kot ste se pred osamosvojitvijo?

Mislim da lahko danes rečeš marsikaj, saj prej ni bilo zaželjeno, da kaj preveč rečeš za določene stvari. (B., moški 58 let)

Da. (B., ženska 39 let)

Je lažje, vendar vsega tudi ne smeš reči, vseeno moraš malo premisliti. (D., ženska 49 let)

Po mojem je enako. (F., moški 42 let)

Ja, sedaj se lahko izražam bolj svobodno. (F., moški 35 let)

V določenih stvareh. V službi ne, saj smo prej v službi lahko rekli kakšno besedo več. (J., ženska 52 let)

Lahko, seveda se lahko. Družba je bolj demokratična. (M., ženska 45 let)

Lahko komentiram, kako bi se pa izražala, pa ne vem, saj ne hodim na takšne shode. (M., ženska 50 let)

Če gre za govorno izražanje, da lahko rečem npr. Drnovšku to in to, to izražanje je danes svobodnejše, samo je brezsmiselno. (S., moški 54 let)

Ne. Danes je že kaj hitro narobe, če ne rečeš ravno tega, kar je potrebno. (S., moški 55 let)

Izražam se lahko bolj svobodno. (T., moški 27 let)

Ne, isto se upošteva. Včasih te niso upoštevali, danes te pa tudi na tej firmi ne upoštevajo kdo ve kaj. Upoštevajo te, kolikor jim ustreza, v kolikor boš pa govoril nekaj po svoje, pa nimaš besede. Lastnik je lastnik in ker je firma njegova, ne moreš kaj dosti filozofirati. Lahko daješ predloge in če so v redu, jih upoštevajo. (T., moški 45 let)

Težko bi rekel. Mislim, da na volitvah šteje mogoče malo več, kot je prej, v službi sem nekje na enakem - ne čutim nekih ne vem kakšnih razlik. (Z., moški 54 let)

Menite, da lahko tudi v podjetju izrazite svoje mnenje brez posledic?

Rekel bi, da, če je mnenje vezano na posel in da je korektno glede na shemo v organizaciji, na delovne postopke, mislim, da si mi tukaj vse povemo. Na kolegijih si vse stvari, ki se pojavljajo, ki nas ovirajo, ki bi jih želeli popraviti, si kar povemo. Ni to stvar žalitve, ampak poteka na nivoju pogovora, dogovora na nekem kulturnem nivoju. (B., moški 58 let)

Odvisno, kakšen dan izbereš in kakšen način. Govorim zase in bi rekla lahko izrazim svoje mnenje. (B., ženska 39 let)

Priloga 1

Menim, da lahko. (D., ženska 49 let)

Po moje, da lahko, samo včasih je bolje, da ne. (F., moški 42 let)

Načeloma da. (F., moški 35 let)

Ne. Kot sem že prej povedala, smo si včasih upali več povedati, ne da bi bilo kakršnih koli posledic. (J., ženska 52 let)

To pa ne. Svoje mnenje lahko izražam, vendar moram paziti kaj govorim. Vsega že ne smeš povedati. (M., ženska 45 let)

Ne. Absolutno ne moreš izraziti svojega mnenja brez posledic. (M., ženska 50 let)

Ja, za enkrat ja. Včasih lahko, da kakšna beseda ne najde pravo mesto. Danes je glede na način kadrovanja, ali je firma zasebna last ali ne, že napačna beseda, ki je lahko izraz kritike, vzrok za odpuščanje. (S., moški 54 let)

Povem ga lahko, samo ne vem, koliko ga bodo upoštevali. (S., moški 55 let)

Ja, lahko. (T., moški 27 let)

Ja, lahko do določene meje. Če pa bi v podjetju govoril, da ima ta premalo plače ali podobno, bi mi verjetno rekli naj bom tiho ali pa lahko grem. (T., moški 45 let)

Tudi. (Z., moški 54 let)

Ali imate v svojem podjetju dovolj prostosti za lastno iniciativo? Ali to možnost tudi izkoristite?

Moje delo je zelo odvisno od tega, kaj bo kdo delal. Jasno, da zastopam firmo, da sem zaposlen v tej firmi in politiko te firme moram jaz slediti in jo podpirati. Ne smem delati proti njej, saj v končni fazi, če bomo vsi svoje delo prinesli, bo iz tega nekaj nastalo. Saj ne more vsak po svoje. Se trudimo in mislim, da smo vsi nekako usmerjeni k temu, da vsak prinese tisto, kar lahko prinese, kar se da. Če ima kdo idejo, da se z njo kaj poboljša, kaže naša firma kar veliko stopnjo sodelovanja. (B., moški 58 let)

Da. O nabavi, o prodaji, o komunikaciji, ne pa komu in pa koliko - to so pač meje. Dosti svobode, to moram reči. (B., ženska 39 let)

Če je kaj takega, moraš vprašati svojega nadrejenega. (D., ženska 49 let)

Dovolj, da. Včasih jo izkoristim, včasih pa tudi ne. (F., moški 42 let)

Ja, mislim, da kar lahko delaš, da se da. To možnost malo izkoristim, prav veliko pa ne. (F., moški 35 let)

Za veliko stvari se mora vprašati, veliko se moramo pogovarjati med sabo in vprašati, kaj se sme in kaj ne. Na svojo roko ne preveč, včasih kaj narediš, potem pa to ni dobro. (J., ženska 52 let)

Imam in to možnost tudi izkoristim. (M., ženska 45 let)

Ja, delno že. To bi morali povedati drugi. (M., ženska 50 let)

Da zelo. Moj način dela je tak, da je še veliko idej, novih stvari in da mi večina članov kolektiva velikokrat prisluhne. In to je tisto, kar sem prej povedal. V podjetju imamo kolegije, ki se sicer tako imenujejo, v bistvu pa gre za izmenjavo mnenj in vsak ima možnost povedati svoje in tri, štiri glave zagotovo več vedo kot ena sama glava in je ta možnost pri nas, bi rekel kreativnost, zelo priporočljiva, ne samo da je možna. (S., moški 54 let)

Ja, se da, potem pa to oni v tisti pisarni zagotovo še malo predebatirajo, nato pa ugotovijo. Ampak do sedaj se je še vedno tako delalo, kakor je potrebno. (S., moški 55 let)

Da, lahko tudi kakšno stvar. Da, kadar imam prav, to možnost tudi izkoristim. Bolj predloge dajem. (T., moški 27 let)

Da, dovolj, saj zato sem tudi zadovoljen. Izkoriščam to možnost, da se pogovarjam o poslu, saj to je navsezadnje za lastnike tudi plus. (T., moški 45 let)

Da, še zelo veseli so, če prideš s kakšnimi predlogi, tako da to sploh ni vprašljivo. To možnost izkoristim, kolikor se da. (Z., moški 54 let)

Ali imate določeno mero proste odločitve za svoj ustvarjalni odnos pri delu?

Lahko. Če je kakršenkoli predlog, se ga pregleda, predebatira in če se ugotovi, da ima neke pozitivne vsebine v sebi, imaš potem proste roke, jasno glede na okolje, ki je. (B., moški 58 let)

Da, absolutno. (B., ženska 39 let)

Da, imamo. (D., ženska 49 let)

Da, nekaj je, več ali manj pa imaš šefa, ki ti da določene smernice, ki si jih potem sam malo prirediš. (F., moški 42 let)

Da, so, tudi ustvarjalni odnos je. (F., moški 35 let)

Priloga 1

Ne. Menim, da nimam, saj se veliko ali pa vsi moji predlogi ignorirajo⁴⁸. (J., ženska 52 let)

Imam dovolj prostora, da pokažem svojo ustvarjalnost. (M., ženska 45 let)

Ja, imam. (M., ženska 50 let)

Da, kar precej. Človek bi si jih včasih želel več, kajti ko se ti začneš enkrat pogovarjati o enem poslu in ga pripelješ 90% do realizacije, nato pa je 10% tega manevrskega prostora, da naj nekdo drug reče ne, to pa ne, zaradi ne vem kakšnega razloga, potem je bilo vseh teh 90% tvojega dela zaman. Vendar moram še enkrat ponoviti, da pri nas, ko ti pripelješ tistih 90%, se potem tukaj dokončno dogovorimo in je nato odločitev še tistih 10%. Se pravi, ti s tem tvojim nastopom na trgu nisi izgubil avtoritete. Ker vsakdo misli, Samo, uf, če pa je on prijel, to bo pa urejeno 100%, nato pa nekaj pade v vodo - kaj pa je sedaj narobe? Tako da se v dovolj veliki meri upošteva to in priznava. (S., moški 54 let)

Da, imam, kolikor mi dopuščajo v okviru mojega dela. (S., moški 55 let)

Da, s kakšnimi strankami, s katerimi sem že prej delal, to mi kar zaupajo. (T., moški 27 let)

Da, dovolj, do neke meje, tako da je to kar vrede. Malo bolje kot v velikih firmah. (T., moški 45 let)

Ja, imam, ker imam tako delo, da moram delati po svoje. Ni časa, da bi se o vsem posvetoval. (Z., moški 54 let)

Kako vidite svoj položaj v podjetju za naslednje 10 letno obdobje?

Mislim, da bo. Imam še 5 let do pokoja in sem že malo starejši gospod, vendar dokler bom lahko delovno aktiven, bom tu. (B., moški 58 let)

Zmerno, tako kot doslej. (B., ženska 39 let)

Joj, kaj vem. (D., ženska 49 let)

Ne vem. To sem že tudi razmišljal, kako bo sedaj z Evropo, lahko propade ta firma. Kje se bom pa potem videl? (F., moški 42 let)

Nisem še razmišljal toliko naprej. (F., moški 35 let)

⁴⁸ Ignorirati - ravnati, delati namenoma tako, kot bi koga sploh ne bilo, ne meniti se za (SSKJ Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).

Mislim, da enostavno rečeno, ravno stran me ne bodo dali. Verjetno bi morala narediti kakšno napako. Danes vidim, da je prodajalca težko dobiti, saj rabiš tri leta, da se naučiš vse te artikle. Za ta denar pa mladi tako ne bi želeli delati. (J., ženska 52 let)

Moj položaj naj bi ostal enak. (M., ženska 45 let)

Glede na zunaj se že razvija, notri pa tega ni čutiti. (M., ženska 50 let)

Za naslednjih 10 let ga ne vidim. Povedal bom čisto odkrito, rad bi ob normalnih pogojih dela dočakal pokoj tu. (S., moški 54 let)

Če bo še ene tri in nato grem v pokoj, upam. (S., moški 55 let)

Prešel sem iz trgovca na komercialista in da bom kar tukaj. (T., moški 27 let)

Če mislim za sebe kot položaj, da me toliko cenijo in če firma bo obstala, bom jaz tudi. Če bo pa šla firma v stečaj, potem bom pa tudi sam moral najti drugo zaposlitev. (T., moški 45 let)

Ja bom ostal štiri leta, potem grem pa v pokoj. (Z., moški 54 let)

Ali pričakujete, da se bo Vaš položaj v podjetju poslabšal ali poboljšal? Zakaj?

Poslabšanja zagotovo ne in mislim, da, če se bo firma bolj razvijala in bolj napredovala, bomo verjetno vsi nekaj od tega deležni. (B., moški 58 let)

O tem nisem razmišljala, ker sem tako zadovoljna. (B., ženska 39 let)

Vsak pričakuje da bo boljše, da imaš nek elan, saj ti v nasprotnem primeru poide volja. (D., ženska 49 let)

Samo da bi bilo tako, kot je sedaj, pa bo dobro. (F., moški 42 let)

Ja, lahko bi se poboljšal. Lahko bi se začelo delati malo drugače in bi se s tem tudi sam sistem malo popravil, tako da bi bilo boljše. (F., moški 35 let)

Menim, da bo moj položaj ostal enak. Rada delam in bi želela tu tudi ostati. Nimam poslovske šole, tako da napredovati ne morem. Ostala bom trgovka. (J., ženska 52 let)

Mislim, da bi moral ostati takšen, kot je. Naj se ne bi poslabšal, če se bo pa izboljšal, bo v redu. Najbolje, da ostane tako, kot je. (M., ženska 45 let)

Absolutno nisem mislila, da bi se moj položaj v podjetju poboljšal. Nekateri v tem podjetju imajo do starejših malo drugačen odnos. Poleg tega sem bila edina ženska v komerciali, pa sem imela občutek, kot da je prisotno ljubosumje. Direktorica je nekako želela, da bi imela v komerciali same fante. Imela sem težave z zdravjem, zato sem sedaj v

Priloga 1

invalidskem pokoju, vendar, če gledam za pet mesecev nazaj, se moj položaj sigurno ne bi izboljšal. (M., ženska 50 let)

Če govorim samo o naši firmi, potem se glede na nekatere načine dela, ki smo jih uvedli v zadnjih treh, štirih letih, da smo samo na dobri poti da bi postali še boljši. Trdim, da smo že danes dobro podjetje. (S., moški 54 let)

Občutek imam, da se bo kaj poboljšalo, ali pa tudi ne. Je pa to vse odvisno od ta glavnih. (S., moški 55 let)

Vsak pričakuje, da bo bolje. Na prihodnost je treba vedno gledati, da bo boljše. (T., moški 27 let)

Mislim, da se kaj več izboljšati ne more. Če bo tako, kot je, bo kar vrede. (T., moški 45 let)

Ne vem, nekje na istem nivoju bo. Smo tako majhno podjetje in imamo delo tako razdeljeno, da vsak ve kaj dela. In mislim, da je tako tudi prav. (Z., moški 54 let)

Kakšno vrednotenje Vašega dela oziroma plačila pričakujete v prihodnosti? Zakaj?

Jaz mislim, da se bo to vse merilo nekako na uspeh cele firme. Ne bi rekel, da gre samo na uspeh mene ali kolega, ampak če cela firma dobro posluje, mislim, da imamo vsi nekaj od tega. (B., moški 58 let)

Da se bodo plače povečale - bruto. Zakon je sprejet, tako da upamo na najboljše. (B., ženska 39 let)

Možno, da bo plača boljša, pričakujemo, da bo - kako bo, bomo pa videli. (D., ženska 49 let)

Če bom moral za vse ostalo plačevati več, bi bilo dobro da bi bila plača večja. Samo ne bo. No sedaj je Rop dal 5000 SIT več, pa kaj to pomeni? Za nekoga, ki ima malo je že nekaj, drugače pa je to pesek v oči. (F., moški 42 let)

Boljše kot je sedaj, saj sem že prej povedal, da nisem zadovoljen s plačo. (F., moški 35 let)

Lahko bi se plača malo povečala. Vse se draži in vsaj to bi lahko pokrili. (J., ženska 52 let)

V enakem sorazmerju kot danes. (M., ženska 45 let)

Sedaj sem že uradno v pokoju. (M., ženska 50 let)

Pričakujem pošteno vrednotenje dela, samo to je težko saj ljudje včasih precenjujemo svoja znanja, svoja dela, svojo angažiranost. Osebnost imam neke norme, neke normative, za katere mislim, da sem vreden in ko bom jutri, pojutrišnjem prišel do soočenja s tem, da ne dobim tistega, kar mislim, da mi pripada, bom šel drugam. (S., moški 54 let)

Jaz imam občutek, če ne drugega vsaj tistih 5000 SIT, ko jih je Rop obljubil. (S., moški 55 let)

Ja, da bom boljše plačan med drugim. Tu je malo bolj zahtevno delo in je potrebno več razmišljati in menim, da je malo več vredno to delo. (T., moški 27 let)

Mislim, da bom imel boljšo plačo. (T., moški 45 let)

Jaz vedno pričakujem večjo plačo, zato ker bom še boljše delal, da bo boljše za lastnika in upam da bo to tudi opazil in bo posledično boljše za mene, zakaj ne. (Z., moški 54 let)

Kakšno prihodnost predvidevate podjetju v katerem delate?

Jaz mislim, da kar dobro. Nisem pesimist ne glede na vse te stvari, ki se dogajajo okoli nas. Okolje namreč ni prijazno, vendar mislim, da bi mi morali delati dobro, razen če res ne bi prišlo do nekaterih nepredvidljivih pretresov. (B., moški 58 let)

Čisto od mene odvisno, kakor se bom sama odločila, ker možnosti imam. Ne, ne mislim menjati službo, ampak samo kot za napredovanje, saj možnosti so, vendar se nekako ne morem odločiti, da bi šla naprej v šolo. Sem praktik in ne teoretik. Podjetje bo raslo in bo uspešno, kar se že pozna. (B., ženska 39 let)

Če bo šlo tako naprej, bo kar v redu šlo naprej, dobro da se bo še kaj povečalo. Sem kar zadovoljna, dobro delamo, saj videti je tako, kako pa kažejo rezultati vejo pa lastniki. (D., ženska 49 let)

Upam da bo firma obstala. Sicer pa saj veš kako hitro se to obrača, predvsem trgovina. Ne vem natančno, lahko te kupi kakšen velik, ali kaj podobnega. Tu sem že šest let in kar se dela tiče mislim, da se kar povečuje. (F., moški 42 let)

Menim, da bi se moralo popraviti. Kot sem že omenil, če se bo kvaliteta dela poboljšala, potem bo tudi prihodnost podjetja boljše, če ne bo pa ostalo tu nekje. (F., moški 35 let)

Menim, da bo kar dobro, če bodo znali pravilno peljati dalje. Kot kaže kar manjka takšnih trgovin, kot je naša. (J., ženska 52 let)

Priloga 1

V podjetju osebno vidim prihodnost in računam, da bomo vsaj naslednjih 5 let ostali tako, kot smo. Ne da stagniramo⁴⁹, vendar da rastemo s takšnim tempom, kot do sedaj. (M., ženska 45 let)

Ja, upam na najboljše. Če bodo sposobni bo šlo. Mogoče jim manjka malo več poslovne izobrazbe, malo več strokovnosti, malo več prakse. Moram reči, da smo bili v socializmu vseeno malo bolj navajeni na en red na eno disciplino. Sedaj je pa vse na ti in ni nič več pravih poslovnih odnosov, vse je bolj po domače. (M., ženska 50 let)

Prihodnost te firme je strašno perspektivna. V primerjavi z večjimi sistemi smo v veliki prednosti, zlasti z našo fleksibilnostjo, hitrostjo, prijaznostjo. Pri naših kupcih ne gre samo za prijaznost in partnerstvo, poslovni odnos se spreminja v prijateljski odnos. (S., moški 54 let)

Ja, upam da, kakor se to razvija in kar slišim od lastnika, ki nam včasih kaj pove, da bo šlo na višje. Dokler bo on lastnik, bo zanesljivo šlo na gor, saj mu zaupam. Poznam ga že 30 let. (S., moški 55 let)

Če se bomo vsi dovolj trudili, bomo uspeli. (T., moški 27 let)

Mislim, da bo podjetje obstalo. Da se bo pa ravno razcvetelo, pa ne vidim ravno kakšne velike možnosti. Konkurenca je huda, no pa kljub temu se bomo malo še razvili, samo razvijali se bodo tudi ostali, nekateri pa bodo propadli. Tu so velika podjetja Merkur, Elektronabava, Eventus, Watt, nato smo pa že kar mi. (T., moški 45 let)

Mislim, da smo eno srednje manjše podjetje in da to naše podjetje nima nobenih bojazni pred Evropo, zato ker imamo tak material, ki ga Evropa praktično ne ponuja. Naše podjetje bi moglo iti dobro naprej. Koliko se bo širilo ne vem, bo pa šlo s takim tempom dobro naprej. (Z., moški 54 let)

⁴⁹ Stagnirati - ostajati na doseženi stopnji: a) glede na kakovost, pozitivne lastnosti, zastajati; b) glede na količino, intenzivnost (*SSKJ* Elektronska izdaja v 1.0. Ljubljana: DZS, d.d.).