

ODZIVI DELOVNEGA OKOLJA V MESTNI OBČINI KOPER NA TRENDE GLOBALIZACIJE IN DEINDUSTRIALIZACIJE

Franc TRČEK

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, SI-1000 Ljubljana, Kardeljeva ploščad 5
e-mail: franc.trcek@guest.arnes.si

IZVLEČEK

V lokalnem delovnem okolju poteka proces deindustrializacije, ki se izraža v prehodu iz industrijskega v poslovno-storitveno delovno okolje. Značilnost tega je obstoj večjega števila manjših akterjev, povezanih v omrežja, ter fleksibilna prostorsko-časovna organizacija dela. Kot ključni problemi prehoda se pojavljajo: neprimernost starih, a tudi novogrjenih fizičnih struktur, neizvedena informatizacija na ravni celotnega delovnega okolja, nefleksibilnost prostorsko-časovne organizacije dela ter nerazviti mehanizmi »pomoči za samopomoč« (zlasti manjšim, novonastalim delovnim organizacijam). Našteto ob premalo intenzivnem vključevanju v globalna omrežja ter nepovezanost akterjev znotraj lokalnega delovnega okolja onemogoča razvoj le-tega v smeri večje internacionalizacije. Potrebno je vzpostaviti lokalno omrežje, ki bo vključevalo vse v delovnem okolju prisotne akterje. Na osnovi konsenzualno določene temeljne strategije razvoja se bo lokalno omrežje - s svojo večjo prepoznavnostjo - lažje vključevalo v globalne tokove.

Ključne besede: lokalno delovno okolje, globalizacija, deindustrializacija, informatizacija, omrežja, fleksibilnost, dehierarhizacija

1. UVOD

Pri procesih organizacije dela prihaja trenutno do velike diskontinuitete glede na stoletno prevladovanje množične, industrijske proizvodnje. To se najbolj izrazito kaže kot problem zapiranja (delovno intenzivnih) tovarn, odpuščanja delavcev, pojavljanja ne le trenutno nezaposlenih, ampak tudi oblikovanja sloja nezaposljivih, za nove oblike dela neprimernih delavcev. Gre za prehod iz prevladovanja industrijske proizvodnje v delovna okolja, v katerih prevladuje informacijski kontekst. Ne več fizično agregiranje velikega števila zaposlenih na enotni lokaciji znotraj iste delovne organizacije (npr. v občini Koper v delovnih organizacijah z nekaj tisoč zaposlenih (Tomos, Cimos, Luka Koper pred modernizacijo), ki so doživele tudi največje odpuščanje delavcev), ampak informacijska povezanost prostorsko razpršenih in časovno fleksibilnih delovnih procesov oz. številčno manjših delovnih organizacij postaja prevladujoča oblika organizacije dela.

Prehod v omrežno, globalizirano povezovanje delovnih organizacij je v pretežni meri tehnično omo-

gočen z razvojem računalniško posredovanega komuniciranja. Informacijska povezanost v konkretne delovne procese vključenih akterjev na številnih področjih nadomešča nujnost fizične, prostorske dostopnosti. Predpostavljamo, da je kvaliteta komunikacijsko-informacijske infrastrukture tako na ravni lokalnega delovnega kot tudi bivalnega okolja. Informatizacija omogoča vključevanje delovnih organizacij iz lokalnega v teritorialno širša delovna okolja, a tudi možnost povezovanja v lokalnem delovnem okolju prisotnih akterjev v lokalno-regionalna delovna omrežja.

Na ravni prostorsko-časovne organizacije dela se to izraža v prostorski razpršitvi dela na številne lokacije, vključno z delom na domu in terenskim delom, ter v fleksibilnosti časovne organizacije delovnega procesa. Na organizacijski ravni to vodi iz značilne fordistične, hierarhično-komandne, piramidalne organiziranosti v omrežni način povezovanja z večjo avtonomijo v omrežja vključenih akterjev.

Vsi ti dolgoročni trendi diskontinuitete porajajo številna vprašanja, kot so npr.: Kaj to pomeni za družbeno-prostorsko organizacijo dela v prihodnjih desetletjih?

Katere so dolgoročne posledice procesa deindustrializacije? Kaj pomeni manjša varnost zaposlitve za konkretne zaposlene? Kako se spreminja odnos med prostim in delovnim časom? Kaj pomeni ponovno združevanje delovnega in bivalnega okolja ter zamiranje coniranja kot urbanistično-planerske prakse? Kako vpliva izrazito povečana časovno-prostorska fleksibilnost organizacije dela na javno, družbeno življenje, a tudi npr. na življenje v družini? Kako načrtovati prometno infrastrukturo in organizirati javne prevoze v novonastalih razmerah? Kje je mesto lokalnih in regionalnih ekonomij s svojimi specifičnostmi na globalnem trgu? Odgovor na ta in številna podobna vprašanja je potreben, če želimo načrtovati nadaljnji razvoj delovnega okolja.

V tem prispevku analiziram stanje in problematiko v konkretnem lokalnem delovnem okolju Mestne občine Koper. Termina **delovno okolje** v besedilu ne uporabljam le v ozjem smislu oz. tako kot je večinoma uporabljan dosedaj - le za označevanje (kvalitete) fizičnega, grajenega delovnega okolja na mikro ravni, ampak tudi v širšem smislu kot prepleteno celoto teh mikro ravni, ki tvorijo lokalno in regionalno delovno okolje z njegovimi specifikami (npr. v konkretnem koprskem primeru specifično pristanišča z razvito špeditersko-transportno dejavnostjo). Ob tem pa na delovno okolje ne gledam le kot na fizični prostor, v katerem poteka delo, ampak ga pojmem tudi kot omrežje komunikacijsko-informacijsko medsebojno povezanih delovnih organizacij na različnih teritorialnih ravneh oziroma celo presegajoč teritorialne ravni. Tako imam, ko govorim o lokalno-regionalnem, obmejnem, globalnem delovnem okolju ipd., v misli omrežja delovnih organizacij medsebojno povezanih v skupne delovne procese, ki pogosto šele kot celota proizvajajo "izdelek" (npr. organizacijo luškega transporta, izdelavo motornega kolesa ali avtomobila, kvalitetno in pestro turistično ponudbo, kulturno prireditvev, mednarodni interdisciplinarni študij ipd.).

Inventarizacije ne omejujem le na deskriptivno raven, kar je "odlika" številnih podobni domačih, a tudi tujih študij, ampak jo postavljam v širši spoznavno-kontekstualni okvir (teorij) družbenega razvoja. Pri tem izhajam iz dolgoročnih razvojnih trendov v delovnem okolju, ki so prisotni predvsem v razvitih delovnih okoljih v tujini, a so zaznavni tudi v naprednejših delovnih organizacijah konkretnega, koprskega delovnega okolja.

Ker je namen tega besedila predvsem inventarizacija stanja in problematike ter poskus oblikovanja izhodišč za bodoče strategije oziroma politike razvoja lokalnega delovnega okolja in ne teoretiziranje o družbenem razvoju, podajam dolgoročne razvojne trende v obliki preglednice (glej Tabelo 1).

V Tabeli 1 predstavljene trende, povzete po analizi številnih študij sprememb v delovnem okolju (glej npr.: Barnevik (Ed.), 1994; Castels, 1996; Clutterbuck, 1985; Drucker, 1993; Di Fazio, 1996; Freeman, 1996; Graham & Marvin, 1996; Hout, 1994; Kavčič, 1991; Kavčič,

1994; Martin & Schumann, 1996; Miles, 1996; Mlinar, 1994; Rifkin, 1995; Zarowin, 1996), lahko strnemo v ugotovitev, da se nahajamo v procesu prehoda iz industrijske, množične proizvodnje v individualizirano proizvodnjo in deindustrializacijo. Za slednjo je značilen porast storitvenega sektorja in prehod v proizvodnjo za individualizirane okuse.

Tab. 1 - Dolgoročni razvojni trendi v delovnem okolju.
Tab. 1: Long-term development trends in working environments.

Od	K
dejavnosti na enotni lokaciji	prostorsko razpršeni dejavnosti
fiksne delovne čase	fleksibilnem delovnem času
dela v stalno določenem delovnem okolju	delu na domu, terenskem delu na več lokacijah
specializacije na delovnem mestu	več opravljenosti
množične, industrijske proizvodnje	majhnim serijam, individualiziranim izdelkom
proizvodnje na zalogo	"just-in-time" proizvodnji
usmerjenosti na nacionalne in bližnje trge	usmerjenosti na globalni trg
fizične dostopnosti	informacijski povezanosti
od zaposlitve le v eni delovni organizaciji	več zaposlitvam hkrati
stalne zaposlitve	začasni zaposlitvi, pogodbenemu delu
mobilizacije kadrov na lokalno-regionalni ravni	globalnem trgu delovne sile
zaposlovanja	samozaposlovanju
ločenosti dela, raziskovanja in izobraževanja	enotnemu delovno-raziskovalno-izobraževalnemu okolju
hierarhične delovne organizacije	omrežni delovni organizaciji
nadzora nad zaposlenimi	zaupanju v zaposlene
permanentne kontrole zaposlenih	občasni, selektivni kontroli
podrejenosti na delovnem mestu	avtonomiji na delovnem mestu
povezav med nacionalnimi gospodarstvi/državami	povezavam med gospodarstvi regij/regijami

Našteti trendi povzročajo tudi spremembe v grajeni, fizični strukturi delovnega okolja. Prihaja do prehoda iz stanja, ko je razvitost pomenila prostorsko "požrešnost" oziroma izkazovanje le-te z gradnjo novih, velikih industrijskih objektov, v stanje, ko razvojno perspektivne delovne organizacije potrebujejo manjše, a - predvsem informacijsko-komunikacijsko - infrastrukturo kvalitetno opremljene proizvodne in poslovne objekte.

Ob vsem naštetem postaja dejstvo, da v omrežnem tipu povezovanja nacionalna raven odločanja in povezovanja izgublja pomen oziroma da prihaja do naraščanja vloge in povečevanja moči ("empowerment") nižjih teritorialnih ravni, kar se kaže predvsem v pojavih

novih regionalizmov. Subnacionalne regije se neposredno povezujejo s komplementarnimi regijami mimo nacionalne države in tvorijo transnacionalna omrežja regij, ki v številnih projektih delujejo kot celote.

Vendar če hoče biti ta novi regionalizem uspešen, kot ugotavlja Cappellin (1996), je potrebno tudi na regionalno in lokalno raven vnašati načela omrežnega povezovanja. To pa pomeni, da se mora lokalno delovno okolje organizirati v decentralizirano omrežje. Le-to naj bi vključevalo vse (razvojno pomembne) akterje tako iz delovnega okolja kot tudi iz drugih družbenih (sub)sistemov, ki so v interakciji z delovnim okoljem (lokalna oblast, državna uprava, izobraževalno ter raziskovalno okolje).

Omrežje decentralizirano povezanih akterjev mora konsenzualno izoblikovati osnove dolgoročnih razvojnih strategij. Cappellin (ibid.) govori tako o "federalizmu" na regionalni ravni. Pri vzpostavljanju le-tega pa imajo pomembno vlogo javne institucije (ne le politične, ampak tudi stanovske, izobraževalne, znanstvene), ki odigravajo vlogo aktivnih posrednikov ("active interface") in so tako ključne za integracijo lokalnega in regionalnega delovnega okolja.

Predstavljeni trendi diskontinuitete so sicer pre malo operacionalizirano oziroma latentno že upoštevani v dosedanjih razvojnih aktih in študijah o delovnem okolju občine Koper (znotraj projekta Koper 2020) ter podani v izhodišču razvojnih prizadevanj kot potreba po prehodu delovnega okolja občine v poslovno-storitveno, informatizirano, internacionalizirano lokalno delovno okolje. Trendi pa so prisotni - sicer pogosto v manjšem obsegu - tudi v konkretnih delovnih organizacijah v občini Koper.

Izhajajoč iz razvojnih načrtov in upoštevajoč dolgoročne trende, v nadaljevanju prispevka analiziram štiri razvojno ključne sklope v delovnem okolju: grajeno fizično strukturo, proces informatizacije, prostorsko-časovno organizacijo dela in mehanizme "pomoči za samopomoč". Pri tem pa ne popisujem posebnosti lokalnega delovnega okolja, ki so bile že predmet geografskih in ekonomskih študij, ampak izhajam predvsem iz dolgoročnih globalnih razvojnih trendov, ki jih moramo upoštevati pri načrtovanju razvojnih strategij na lokalno-regionalni ravni. Na osnovi teh analiz v zaključku podajam izhodišča za nadaljnje razvojne strategije v konkretnem, lokalnem delovnem okolju. V analizo ključnih sklopov ob rezultatih analize statističnih kazalcev in kvalitativne analize večjega števila opravljenih intervjujev vključujem tudi rezultate *Anketne sociološke raziskave Koper 97/98: Bivalno in delovno okolje*, ki smo jo sodelavci Centra za prostorsko sociologijo izvedli skupaj s Cati Centrom v marcu 1998.

2. FIZIČNA STRUKTURA: NEPRILAGOJENOST TRENDOM DEMASIFIKACIJE IN INFORMATIZACIJE

Novonastale razmere v lokalnem delovnem okolju z izrazitim povečanjem števila delovnih organizacij so v neskladju s podedovanimi fizičnimi, grajenimi strukturami. Le-te so bile grajene za drugačen način produkcije, ki je temeljil na številčnosti zaposlenih (npr. Tomos, Cimos), prostorsko-časovni togosti organizacije dela (npr. od 6 h do 14 h), politično deklarirani družabnosti, ki je pogosto težnje po zasebnosti na delovnem mestu razumela kot deviantne ipd. Zatečeni delovni prostori tako ne ustrezajo novonastalim razmeram. To je značilno tako za pomanjkanje določenih vrst grajenih struktur na ravni delovnega okolja (npr. poslovni prostori, prilagojeni manjšim delovnim organizacijam ali manjšim delovnim skupinam) kot celote kot tudi na mikro ravni konkretnih delovnih mest (npr. nezagotovljena zasebnost na delovnem mestu, ki onemogoča večjo individualizacijo časovne organizacije dela).

2.1. Ponovno združevanje oziroma prehajanje delovnega v bivalno okolje in obratno: individualizacija dela

V lokalnem delovnem okolju sta prisotna oba dolgoročnejsa trenda: tako povečevanje dela na domu kot tudi naraščanje deleža tistih, ki večino delovnega dne preživijo na delovnem mestu. Med zaposlenimi anketiranci že sedaj dela doma 10,3%, od vseh zaposlenih pa jih pretežno dela doma, na svojem domu 6,9%. Med obema prevladujejo anketiranci z nižjo in srednjo izobrazbo, starejši (nad 45 let).

S procesi deindustrializacije¹ in hkratne avtomatizacije oziroma robotizacije množične, repetitivne proizvodnje - ki smo jim priča v najbolj razvitih delovnih okoljih - prihaja do selitve številnih, predvsem na predelavo informacij in posredovanje storitev usmerjenih dejavnosti v bivalno okolje. Če je bilo za industrializacijo značilno vzpostavljanje delitve na delovno in bivalno okolje, lahko rečemo, da v postindustrijski, informacijski družbi prihaja do ponovnega združevanja delovnega in bivalnega okolja. Vendar ta trend še ni tako izrazito prisoten v koprskem delovnem okolju. Lahko rečemo, da ima lokalno delovno okolje še številne potencialne glede prenosa določenih vrst del - predvsem iz skupine t. i. "terminalskih delavcev" - na dom. Tako je npr. po podatkih ankete le 14,6% višje in visoko izobraženih med zaposlenimi, ki menijo, da njihovega dela ni mogoče opravljati doma, pri samostojnih podjetnikih in obrtnikih pa je ta delež 35,3%.

Pri času, ki ga zaposleni dnevno "povprečno pora-

1. Proces deindustrializacije oziroma zamiranja klasične, masovne industrijske proizvodnje se je v razvitih kapitalističnih državah zgodil že na prelomu osemdesetih let (glej npr. Bluestone & Bennett 1992, Camagni 1991).

bijo za delo, ki ga opravljajo v službi ali za službo" (če delajo doma), sicer še prevladuje osemurni delavnik. Ta pa ni značilen za samostojne podjetnike in obrtnike, med katerimi jih 59% dela deset ali več ur. Gledano po panogah, je večja variabilnost dolžine delovnega dne prisotna v gostinstvu, turizmu, trgovski dejavnosti, prometu, kmetijstvu ter industriji in gradbeništvu, manj variabilnosti pa je v državni upravi, zdravstvu, socialni, bančništvu, zavarovalništvu in izobraževanju ter kulturi, kar kaže na prevladovanje nefleksibilnosti pri večjih birokratskih delovnih organizacijah oziroma javnih zavodih.

2.1.1. Delo na domu: anarhičnost prakse

Na ravni načrtovanja oziroma gradnje bivalnih enot se v razvitih postindustrijskih družbah pojavlja novonastala združitev kot problem zagotavljanja nemotenega poteka dela na domu ob hkratni informacijsko-komunikacijski povezanosti z ostalimi akterji in zaščiti pred nezaželenimi motnjami v delo na domu ne vključenih akterjev oziroma sstanujočih. Pri anketirancih se tako v konkretnem koprskem okolju kot glavni problem za delo na domu pojavlja "pomankanje prostora, kjer bi delal" in ne pomankanje ustreznih infrastruktur. Pri uvajanju dela na domu je potrebno tudi z ustrežno protihrupno, vizualno ipd. zaščito omejiti vplive, ki jih povzročajo delo na domu v bivalnem okolju, ki ga okroža. Vendar je med vsemi zaposlenimi anketiranci, ki bi želeli delati na domu, le 21 takih, pri katerih bi bilo - po njihovem mnenju - delo, ki ga sicer opravljajo, preveč moteče za sstanujoče in okolico.

Delo na domu se v teoretiziranih pogosto povezuje z delom v kibernetnem prostoru oziroma z ustvarjanjem in manipuliranjem informacij v elektronski obliki. Na ravni arhitektonskega načrtovanja se govori o informacijski niši kot sestavnem delu t. i. informacijsko "pametne hiše" (Moran, 1993). Ta niša naj bi omogočala širokopasovno komuniciranje oziroma izmenjavo informacij v tekstualni, video in audio obliki med tele-delavcem in njegovim delodajalcem. V razvitih delovno-bivalnih okoljih se trenutno odvija "boj za zadnjo miljo" (glej Miller, 1996) oziroma boj med potencialnimi ponudniki informacijske strukture, saj so možne številne različne konkurenčne oblike informatizacije.²

Dejstvo pa je, da ob "virtualnih teledelavcih", ki se ukvarjajo z obdelavo informacij, obstaja še cela vrsta del, ki se lahko prenesejo na dom in ne pogojujejo informatizacije za svoje uspešno opravljanje, seveda z izjemo telefona in faksa (Castells, 1996, 395). Gre za

storitvene dejavnosti v najširšem obsegu. Ta tip dela na domu je tudi prevladujoč v bivalnem okolju občine Koper. Pri tem gre pogosto za "delo na črno" oziroma sivo ekonomijo, a tudi za legalizirane oblike umeščanja dela v bivalno okolje. Ključni problem pri tem je neustrezna predhodna fizična struktura, kjer se izvajajo dejavnosti, oziroma neustrezni naknadni posegi in rešitve.

Primer tega je npr. prepletanje bivalnega in delovnega okolja na Šalari in v Olmu, kjer naletimo na vrste delovnih procesov, ki bolj spadajo v obrtno-proizvodne in poslovne cone. Posledica tega so motnje v bivalnem okolju, ki se izražajo v številnih prijavah na inšpekcijske službe iz omenjenih dveh, a tudi drugih sosesk. Te zajemajo predvsem: problem neurejenega parkiranja odjemalcev uslug, probleme obratovalnih časov oziroma neupoštevanja le-teh, problem razširjanja dejavnosti z dograjevanjem objektov brez soglasja za to ustreznih upravnih organov, kar pogosto povzroča zastiranje pogleda sosedom, problem neorganiziranega posebnega odvoza odpadkov, ki jih te dejavnosti povzročajo, problem hrupnosti ipd.

Rešitev te problematike je v dejavnejšem preventivnem in inšpekcijskem delu za to ustreznih služb lokalne in državne uprave. Predvsem je potrebno definirati, katere dejavnosti sodijo v bivalno okolje, ter minimalne predpogoje, ki jih mora zagotoviti prosilec, če želi opravljati določeno dejavnost (npr. zagotovljena parkirišča, protihrupna zaščita, urejen odvoz odpadkov ipd.). Bolj klasične proizvodne dejavnosti in določene poslovne dejavnosti, ki zahtevajo velik pretok uporabnikov pa je potrebno preusmeriti v poslovne in obrtno-industrijske cone.

2.1.2. Kvalitete bivalnega v delovnem okolju?

Kljub trendu dela na domu - prisotnem tudi v lokalnem delovnem okolju - ne moremo govoriti le o enosmernem prehodu. Hkrati ob delu na domu se povečuje število ur, ki jih določeni profili preživijo na delovne mestu v delovnem okolju.³ To podaljševanje delovnega časa ni nujno konstantno oziroma lahko prihaja do njega le ob konicah dejavnosti, ki jih opravljajo, ali pa ni več enotnega delovnega časa, kar je zlasti značilno za postindustrijska, informatizirana delovna okolja. V teh je delež zaposlenih z le eno stalno in dolgotrajnejšo zaposlitvijo manjšinski, prevladujoče pa postaja začasno zaposlovanje, pogodbeno delo ter kombinacija več zaposlitev hkrati. Našteto pa pomeni, da razmerje med delovnim in prostim časom ni več tako

2 Tako se npr. ob že uveljavljeni uporabi telefonskih-optičnih omrežij in televizijskih kablinskih omrežij v Veliki Britaniji preizkuša možnost izkoriščanja električnega distribucijskega omrežja v informacijske namene.

3 Na to kažejo tudi rezultati ankete, med zaposlenimi anketiranci je tako ob prevladovanju osemurnega delovnika (49,1 %) se slaba četrtina (24,2%) takih, ki delajo več kot osem ur.

jasno razmejeno, tako kratkoročno (znotraj dneva ali tedna) kot tudi dolgoročno (menjavanje obdobji z bolj ali manj intenzivnimi delovnimi obremenitvami v enem ali več let). Pri povečani prostorsko-časovni fleksibilnosti organizacije dela prihaja do spoznanja, da je potrebno določene funkcije iz bivalnega okolja zagotoviti tudi v delovnem okolju zaposlenim, ki so npr. več kot polovico dneva na svojem delovnem mestu.

Ta praksa pa na ravni domače arhitekturne stroke - tako v Kopru kot tudi nasploh - trenutno še ni prisotna, saj tudi v novogradnjah ni zagotovljenih funkcij bivalnega v delovnem okolju, ki bi se prilagajale trendom demasifikacije in individualizacije časovno-prostorske organizacije dela. V izvedbi se mogoče zagovi t. i. "coffe-corner" oziroma interna kavarnica ali čajnica kot mesto družabnosti. Pogosto pa je ta bila že prisotna v preteklosti v večjih poslovnih stavbah, v katerih odvečne prostore lastnik sedaj oddajajo v najem novonastalim delovnim organizacijam (npr. Intereuropa). Poredko pa je npr. zagotovljena možnost vzdrževanja intimne higijene. Tako npr. možnost, da bi se zaposleni v poslovnih stavbah "oprhal" med delovnim časom, ostaja zgolj izjema ali skorajda luksuz le peščice vodilnih kadrov. Ni pa npr. v delovnem okolju prisotna možnost rekreacije (npr. fitness, bazen, savna) in drugih oblik aktivnega ali pasivnega oddiha med delom (npr. počivalni kotichek, čitalnica s časopisi). Iz analize razgovorov z načrtovalci delovnih procesov v večjih delovnih organizacijah je razvidno, da pojmujejo te možnosti kot vdor nedela v delovno okolje, ki bi zmanjšale "že tako slabo storilnost zaposlenih" in ne ravno obratno kot možnost regeneracije med delom.

V konkretnem lokalnem delovnem okolju je predstavljena ideja oplemenitenja delovnega okolja odsotna tako na ravni delovnih organizacij kot tudi na ravni načrtovanja, kar je, dolgoročno gledano, problematično, ker se tako že v izhodišču načrtuje, mednarodno primerjalno gledano, podstandardno delovno okolje.⁴ Takšno pa gotovo ne bo privlačno za morebitne tujce, ki bodo v večjem številu prisotni v lokalnem delovnem okolju.⁵

2.2. Zagotavljanje zasebnosti na delovnem mestu

Pri izboljševanju kvalitete delovnega okolja igra pomembno vlogo zagotavljanje zasebnosti na delovnem mestu, kar je sicer tudi zakonsko določena pravica zaposlenih (glej Kavadar, 1995). Zaposleni naj ne bi bili

izpostavljeni nenehnemu neposrednemu ali pa avdiovizualnemu nadzoru tako nadrejenih kot tudi drugih sodelavcev. Zagotavljanje zasebnosti na delovnem mestu pa se v želji po izboljševanju kvalitete delovnega mesta/okolja in vnašanju kvalitete bivalnega v delovno okolje lahko zagotavlja z omogočanjem individualizacije samega delovnega mesta oziroma dajanjem "lastnega pečata" delovnem mestu. To je sicer v celoti nemogoče pri uniformirano organiziranih dejavnostih, kar pa ne pomeni, da se tudi pri teh ne da zagotavljati vsaj minimalnih pogojev individualizacije izgleda delovnega mesta. Najbolj dosledno se "poosebljanje" delovnega mesta lahko omogoči z vključevanjem zaposlenih pri načrtovanju in/ali prenovi fizičnega izgleda njihovega delovnega mesta, kar pa je v praksi prej izjema kot pravilo oziroma je rezervirano le za najvišje hierarhične ravni znotraj organizacij.

V anketi smo problematiki posvetili sklop vprašanj, ki so se nanašala tako na zasebnost na delovnem mestu kot tudi na individualizacijo izgleda le-tega. Zasebnosti na delovnem mestu (glej Tabela 2) je zagotovljena le slabi četrtini zaposlenih. Zagotavljanje zasebnosti je tesno povezana tako s položajem na delovnem mestu kot tudi s panogo, v kateri delajo anketiranci. Najvišja stopnja zagotovljene zasebnosti je v državni upravi, sodstvu, policiji ter izobraževanju, kulturi in športu. Vendar tudi pri teh dejavnostih večinoma ne dosega 50%. Manj zasebnosti pa imajo zaposleni zagotovljeni v za lokalno delovno okolje glede števila zaposlenih najbolj značilnih dejavnostih (trgovina, gostinstvo, gradbeništvo, promet in zveze, industrija).

Tab. 2: Zasebnost na delovnem mestu

Tab. 2: Privacy at work.

Ali delate v prostoru, kjer drugi lahko ...

	da	ne	b. o, ne vem
vstopijo kadarkoli	71,4%	23,7%	4,9%
vidijo, kaj delam	73,6%	21,7%	4,7%
slišijo, kaj govorim	68,7%	26,2%	5,1%

Možnost zagotavljanja zasebnosti se kaže tudi v številu sodelavcev, s katerimi delajo anketiranci v skupnih prostorih (glej Tabela 3). Glede števila sodelavcev imajo zaposleni potencialno precejšnje možnosti po zagotavljanju zasebnosti. Tako npr. delež tistih, ki de-

4 V anketi smo tako analizirali, kakšni so dejanski pogoji na delovnem mestu oz. katerim obremenitvam so zaposleni izpostavljeni ter v kolikšni meri je to zanje moteče. Svoje delo označuje kot nevarno 28,6% anketirancev. Od obremenitev izstopajo hrup (38,5%), vročina/mraz/vlaga (43,9%), enostranske telesne obremenitve (38,6%) in dolgotrajno "sedeče" delo (40,5%). Naštete obremenitve, katerim so izpostavljeni zaposleni, pa anketiranci doživljajo osebno tudi kot najbolj obremenjujoče. Le-te so prisotne zlasti v industriji, gradbeništvu in obrtni dejavnosti.

5 Ta problem se npr. kaže v tem, da večina tujcev, ki poslovno pride za daljši čas v občino Koper, večji del svojega časa preživi v Portorožu, ki s svojo hotelsko ponudbo zagotavlja vsaj minimalne primerljive standarde uslug, in ne v Kopru.

Tab. 3: Število sodelavcev v skupnem prostoru.
Tab. 3: Number of workmates in one place.

delam:	
sam	24,8%
skupaj z enim sodelavcem	20,6%
z 2-5 sodelavci	29,6%
s 6-10 sodelavci	10,6%
z 11-50 sodelavci	8,0%
z več kot 50 sodelavci	2,0%
ne vem	4,4%

lajo sami ali skupaj s sodelavcem, predstavlja skoraj polovico (45,5%) od vseh delovno aktivnih anketirancev. Tudi v industriji in gradbeništvu prevladujejo manjše delovne skupine (26,2% jih dela skupaj z 2-5, 21,5% pa skupaj s 6-10 sodelavci). Z višjo izobrazbo se tudi zmanjšuje število sodelavcev v skupnem prostoru.

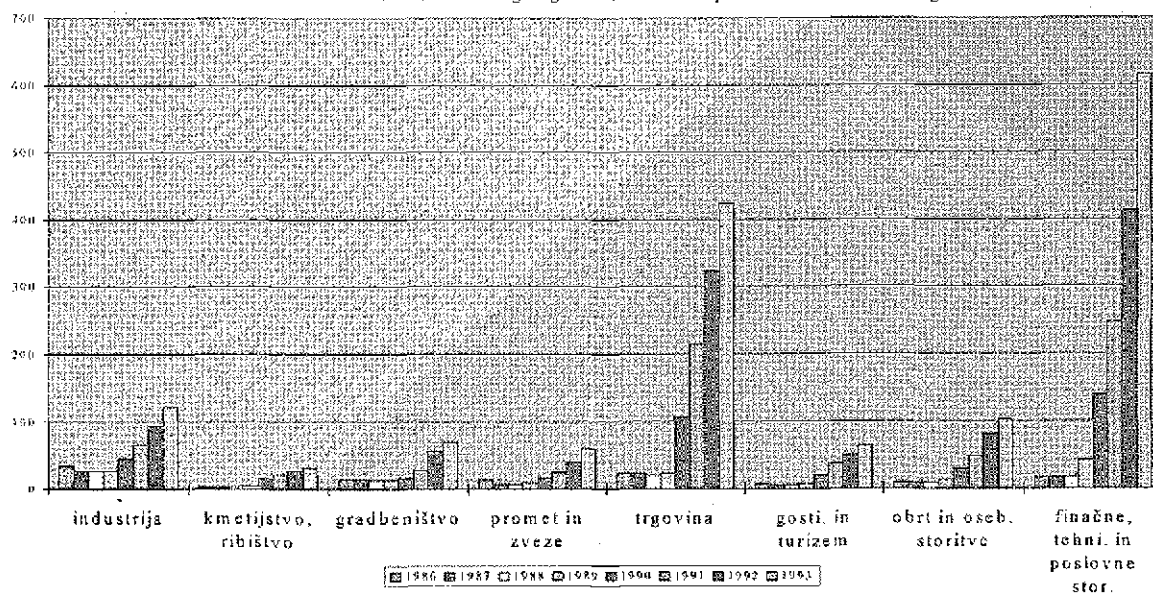
Nezagotavljanje zasebnosti je, za razliko od preteklih delovno intenzivnih, množičnih oblik proizvodnje (npr. značilnih za Tomos, Luko Koper pred modernizacijo), bolj posledica pomanjkljivega načrtovanja in organizacijske kulture⁶ kot pa prostorske stiske. To pa se da pogosto rešiti že z enostavnimi posegi (npr. pregradne stene), ki pripomorejo k boljšemu počutju zaposlenih ter s tem tudi k boljšim delovnim rezultatom.

2.3. Problem prestrukturiranja na ravni lokalnega delovnega okolja

V preteklosti so v lokalnem delovnem okolju prevladovali velike, delovno intenzivne delovne organizacije (npr. Tomos, Cimos, Lama, Luka). Zanje ni bila značilna le številčnost zaposlenih, ampak tudi prostorska "požrešnost" in koncentriranost delovnega procesa pretežno na enotni proizvodni lokaciji. To se danes kaže v tipologiji tovarniških, proizvodnih hal in skladišč, ki na ravni grajene strukture izražajo značilni trend preteklega obdobja, v katerem se je izražal prehod iz "majhne v veliko" delovno organizacijo z gradnjo novih, večjih objektov. Te površine postajajo danes, glede na trend naraščanja števila manjših delovnih organizacij in zamiranje strogega coniranja oziroma ločevanja med delovnim in bivalnim okoljem, neizkoriščene oziroma nefunkcionalne. Najizrazitejši primer pretekle prakse je Tomos. S površino, ki jo zaseda, predstavlja danes največji potencialni prostor novega delovnega okolja.

Podoben primer zasedanja ogromnih površin predstavlja tudi Luka, ki v svojih razvojnih planih navaja, da ima glede prostorske širitve še določene rezerve. Izhajajoč iz logistične tendence zmanjševanja zalog v organizaciji delovnih procesov oziroma "just-in-time" oskrbe in produkcije, dolgoročno postajajo potrebe po še več

Porast števila delovnih organizacij po najbolj rastočih dejavnostih
Increase in number of working organisations in respect of the fastest rising activities



vir: Podjetja in organizacije, statistični podatki po občinah RS, Zavod RS za statistiko

6 Da individualizacija izgleda delovnega mesta ni sestavni del organizacijske kulture, kažejo tudi odgovori na vprašanje *Ali ste svojemu delovnemu mestu dali "lasten pečat", ga polepšali s/z*, kjer razen rož na delovnem mestu (38,1%) vse druge oblike individualizacije dosegajo nizke deleže.

prostora za luško dejavnost vprašljive.⁷ Res pa je, da neurejena zakonodaja onemogoča razvoj proizvodnih dejavnosti v luški prostocarinski coni.

V procesu deindustrializacije v lokalnem delovnem okolju se je ob že omenjenem zamiranju delovno intenzivne, množične proizvodnje, ki se je v kriznih letih 1991 in 1993 izrazila predvsem kot odpuščanje delavcev, kot poskus reševanja individualnih usod v novonastalih razmerah pojavil izrazit porast števila delovnih organizacij (glej Graf 1). Tako rezultati ankete kažejo, da se je od anketirancev 6,6% odločilo za samozaposlitev oziroma ustanovilo lastno podjetje ali odprlo obrtno dejavnost.

Te zasebne pobude oziroma trendi samozaposlovanja so povzročili potrebe po novih poslovnih in proizvodnih prostorih. Med novonastalimi delovnimi organizacijami prevladujejo trgovske in finačne, tehnične ter poslovno-storitvene. Posledica tega je bila gradnja novih poslovno-prodajnih objektov oziroma kompleksov ter razvoj "Ogrlice" kot poslovno-trgovskega pasa, ki nastaja med starim mestnim jedrom in obrtno-industrijsko cono.

Izrazito profitna logika gradnje oziroma prodaje novozgrajenih prostorov⁸ je, kljub s strani arhitektov predvideni vsebinski zapornitvi določenih prostorov, privedla do stanja, ko trenutno prevladuje dokaj anarhična struktura dejavnosti v novozgrajenih objektih. Izrazit primer tega je npr. tržnica, na kateri so prisotne dejavnosti, ki po vsebinski zasnovi le-te in pričakovanih vrstah uslug na njej ne sodijo v njen okvir. Ob vsebinski anarhičnosti pa je za novozgrajene poslovno-prodajne objekte značilna tudi hitra menjava lastnikov, kar se izraža običajno kot obstoj neopremljenih ali zane-marjenih prostorov v teh sklopih, ki izrazito kvarijo njihovo estetsko podobo.

Pri sami gradnji je sicer bilo omogočeno kupcem, da se pri zaključnih delih oziroma predvsem notranjih razporeditvi prostorov in kvaliteti vgrajenega materiala upošteva njihove individualne želje oziroma da se ta del gradnje prepusti v izvedbo kupcem. V praksi pa ta možna individualizacija ni pomenila dejanskega dviga kvalitete delovnega okolja oziroma večje prilagojenosti fizičnih struktur konkretnim potrebam zaposlenih. Vzrok za to je predvsem v prodajni ceni prostorov in dejstvu, da za novonastale delovne organizacije oziroma njihove finančne zmožnosti to pogosto predstavlja že ne-

uresničljivo nadstandardno kvaliteto delovnega okolja.

Odziv gradbenega lobija na trende deindustrializacije v lokalnem delovnem okolju je pripeljal do relativne zasičenosti s poslovno-prodajnimi prostori.⁹ Vendar so ti prostori - dogoročno razvojno gledano - grajeni podstandardno oziroma ne razrešujejo konfrontacije med fizično grajeno strukturo ter novonastalimi potrebnimi individualiziranih, časovno-prostorsko fleksibilnih, na informacijske tokove usmerjenih delovnih procesov. Pristajanje arhitekturne stroke na neprilaganje mednarodnim standardom pa dolgoročno omejuje ne le kompetitivnost, ampak tudi komplementarnost delovnih organizacij pri vključevanju v globalne tokove in za globalna omrežja značilne oblike organizacije dela.

2.3.1. Prestrukturiranje in revitalizacija

Urbanistično predvidena selitev poslovno-storitvenih dejavnosti na območje "Ogrlice" je problematična tudi s stališča revitalizacije starega mestnega jedra. Problem dotrajanosti prodajnih in poslovnih prostorov v starem mestnem jedru - ob hkrati nerešenem vprašanju dolgoročnega najema in neizdelani strategiji stimuliranja obnove oziroma dviga kvalitete fizične podobe in ponudbe v teh lokalih s primerno fiskalno-kreditno politiko - povzroča prevladovanje množične, nekvalitetne ponudbe v starem mestnem jedru. Ob razvoju določenih funkcij centralnosti (trgovine, pošta, banka, storitvene dejavnosti, šole, vrtci ipd.) v novejših mestnih stanovanjskih predelih pa nediferencirana ponudba v starem mestnem jedru povzroča praznjenje le-tega.

V urbanističnih načrtih (deloma) predvidena nadgradnja ponudbe v starem mestnem jedru tako ostaja neuresničena. V praksi ni upoštevan prehod od množične potrošnje k individualizirani potrošnji. Ciljnim skupinam namenjene butične prodaje v zgodovinskih mestnih jedrih, oplemenitene oziroma povezane z zgodovinsko značilno obrtniško, gostinsko in trgovsko ponudbo, v koprskem starem mestnem jedru ni. Tako npr. na Čevljarski ulici, ki je s stališča mestne aksialnosti ena od najpomembnejših ulic, prevladujejo dejavnosti z izrazito nekvalitetno ponudbo (npr. "Family Shop", "Vse po 300 SIT"). Takšna vrsta ponudbe bolj spada v množična nakupovalna središča. Na nezadovoljstvo s ponudbo kažejo tudi rezultati ankete. Tako je npr. pri odprtem vprašanju *Kaj v starem delu Kopra najbolj po-*

7 Širjenje Luke Koper, "četudi v škodo ohranjanja naravnega okolja", kot možen scenarij urbanističnega razvoja podpira 29,9% anketirancev oziroma zelo podpira le 5,5% anketirancev, medtem ko ohranitev Škocjanskega zatoka, "čeprav temu nasprotujejo gospodarski interesi", podpira 44,4% oziroma zelo podpira 20% anketirancev, kar kaže, da se tudi splošna javnost zaveda potencialnih ekoloških nevarnosti luške dejavnosti oziroma se ne strinja s stališči o nadaljnjem prostorskem širjenju Luke.

8 Po izjavah gradbincev je bila finančno načrtovana tako, da odprodaja polovice novozgrajenih kapacitet pokrije stroške gradnje.

9 V istem obdobju pa se ni gradilo nobenih novih površin, namenjenih proizvodnji. Področje kompleksa Tomos v tem nekajletnem tranzicijskem obdobju ni doživelo revitalizacije, ki bi lahko z nadgradnjo že obstoječe infrastrukture ponudila potrebno novo obrtno-industrijsko cono. Tako ostaja pomanjkanje proizvodnih prostorov z dobro infrastrukturo opremljenostjo še vedno problem lokalnega in regionalnega delovnega okolja.

grešate (vas moti)? ob problematiki parkirišč, ki se največkrat pojavi (258-krat), na drugem mestu problematika storitev oziroma (ne)kvalitete trgovske in gostinske ponudbe (186-krat).¹⁰

3. INFORMATIZACIJA: VKLJUČENOST VELIKIH IN IZKLJUČENOST MANJŠIH DELOVNIH ORGANIZACIJ

Glede stopnje informatiziranosti lahko razdelimo delovne organizacije na dve veliki skupini.¹¹ V prvo spadajo večje, kompleksne delovne organizacije (Banka Koper, Luka, Istrabenz, Intereuropa ipd.), ki imajo relativno dobro izvedeno informatizacijo na znotrajorganizacijski ravni. Ta običajno vključuje informacijsko povezanost vseh, tudi teritorialno razpršenih enot.¹²

Pri ostalih, običajno po številu zaposlenih in obsegu dela manjših organizacijah ni tako razvite informatizacije. Dejstvo pa je, da pri številnih delovnih organizacijah ni potrebna razvejana znotrajorganizacijska informacijska povezanost, ker gre v večini primerov za delovne organizacije z le nekaj zaposlenimi na enotni lokaciji. Izjeme so delovne organizacije, ki se ukvarjajo z računalništvom in informacijsko tehnologijo. Te so običajno povezane z globalnimi korporacijami, ki jih zastopajo, in s pomočjo elektronske pošte in FTP-strežnikov, ki so jim na razpolago, rešujejo številne manjše probleme.

Prav tako poskušajo uvajati servisiranje informacijskih sistemov pri svojih strankah na daljavo ("on-line"). Pri tem naletijo občasno na nerazumevanje strank in so npr. prisiljeni obiskati svoje stranke, tudi ko to ni nujno potrebno, da bi ne izgubili njihovega zaupanja. Primer "servisiranja na daljavo" z delom programerjev na domu pa je dejansko edini razviti primer "informacijskega tele-dela" v lokalno-regionalnem okolju. Predstavlja pa dolgoročno signifikantno obliko prostorsko-časovne fleksibilnosti dela v informacijskem sektorju.

Druga dva primera uspešne informatizacije manjših delovnih organizacij sta enota DHL-a in Husqvarna Forest & Garden d.o.o. Pri obeh gre za manjši poslovni

enoti dveh velikih globalnih koncernov. V primeru Husqvarne gre za mednarodni koncern Elektorlux z več kot 850 enotami po celem svetu s centralo na Švedskem. Na ravni celotnega koncerna obstaja informacijski sistem, znotraj njega posamezne delovne enote tekoče poročajo o svojem delovanju s prikazom celotnega dogajanja v posamezni enoti (finančno stanje, knjigovodstveni izkazi, blagovne zaloge, produktivnost, kvaliteta izdelkov, morebitne napake v proizvodnji ipd.). Takšen sistem omogoča dejansko "on-time" vedenje o dogajanju v celotnem koncernu.

Podobno je enota DHL-a vključena v informacijski sistem korporacije, ki jim omogoča popolno informatizacijo poslovanja oziroma izmenjave podatkov o pošiljkah in tudi spremljanje poti iz lokalnega/regionalnega okolja poslanih pošilk kjerkoli po svetu. Pri medsebojnem komuniciranju med zaposlenimi prevladuje elektronska pošta. Le-ta je, gledano na ceno mednarodnih telefonskih pogovorov, tudi precej cenejša. Oba primera kažeta na informacijsko razvitost, ki jo že pričakujejo ali pa jo bodo v bližnji prihodnosti pričakovali potencialni tuji partnerji od delovnih organizacij iz lokalnega delovnega okolja.

Bolj problematično je stanje na področju medorganizacijske informacijske povezanosti. Večina omenjenih velikih organizacij z uspešno rešeno znotrajorganizacijsko informatizacijo še vedno ni informacijsko odprtih navzven. Glede na analizo številnih razgovorov v delovnih organizacijah gre za problem organizacijsko-komunikacijske kulture in pogosto tudi za - sicer v razgovorih manifestno neizražene - strah programerjev pred odpiranjem. Ti se pač zavedajo, da bo njihov sistem ne le bolj ranljiv, ampak bo njihovo delo vidno in primerljivo navzven, v širšem delovnem okolju. V večini delovnih organizacij s številnimi stiki s poslovnimi partnerji tako razmišljajo o uvedbi elektronske pošte in interneta. Vendar pogosto tudi, če se ta uvede, ostajata telefon in fax še vedno prevladujoči obliki medorganizacijskega komuniciranja.¹³

10 Pripombe lahko abstrahiramo v dva sklopa. Na eni strani anketiranci ugotavljajo nizko kvaliteto ponudbe, nediferenciranost ponudbe ("vse je isto"), neuklajenost obratovalnih časov na drugi strani pa si želijo kvalitetnejšo, predvsem gostinsko, ponudbo, a tudi druge oblike ponudbe, ki bi vključevala višjo raven urbane kulture (npr. kavarna, starinarница, knjigarne). (več o tem glej v prispevku mag. Hočevarja v tej publikaciji)

Potreba po potrošnji individualiziranim okusom namenjene urbane kulture pa se izrazito kaže tudi pri vprašanju o tem kako močno pogrešajo v mestu Koper določene oblike urbane dogodkovnosti. Pri tem ob tipičnih primorskih gostilnah izstopa predvsem pomankanje kulturne ponudbe na t.i. višji, elitni ravni ("gostovanje uveljavljenih slovenskih gledališč" 60,1%, "mednarodne kulturne prireditve" 65,6%, "vrhunske umetniške in kulturne dogodke" 52,4%).

11 Podrobnejšo sumarno analizo informatiziranosti v občini Koper glej v Trček, 1997.

12 V Intereuropi imajo tako npr. več kot 1100 povezanih terminalov iz 42 poslovnih enot v Sloveniji. Tako integrirani sistem jim omogoča poslovanje po načelu "od vrat do vrat" in možnost dostave pošiljke v roku enega dne. Podobne znotrajorganizacijske sisteme imajo tudi v drugih večjih delovnih organizacijah.

13 Ker gre pri informatizaciji za hitro razvijajoče se področje, smo tako za časa naše triletno raziskovalne dejavnosti na terenu zaznali določene premike v smeri večje uporabe računalniško posredovanega komuniciranja. Najbolj izrazit primer tega je Luka, kjer je prišlo po modernizaciji informacijskega sistema, do množičnejše uporabe elektronske pošte. Problem pa je, da je pogosto uporaba le-te prepuščena samostojnim odločitvam zaposlenih in ni del širše strategije komunikacijske povezanosti. To potrjuje našo tezo o pomenu prisotnosti komunikacijske kulture v delovni organizaciji.

Medorganizacijski informacijski sistem v nastajanju, ki je po svojih standardih primerljiv s podobnimi delujočimi sistemi v tujini, je ATNET omrežje. Gre za informacijski sistem odprtega tipa, ki ob računalniški izmenjavi podatkov vključuje še večino ostalih omrežnih storitev. Sistem trenutno vključuje delovne organizacije, povezane v luško-transportno dejavnost. Sociološko zanimiv je odziv potencialnih uporabnikov. Ti so bili načelno vsi za postavitev sistema te vrste, vendar se je problem pojavil pri plačevanju uslug. Stari sistem RIP, ki ga je imela Luka, je bil brezplačen za maloštevilne zunanje uporabnike. Sama ideja, da bi bilo za uporabo informacijskega sistema oziroma za informacije potrebno plačevati, se je v lokalnem okolju iskazala kot nesprejemljiva, kar je povzročilo pisanje pritožb s strani špeditersko-ladijskega združenja.

Podobna primera nezavedanja pomena informatizacije sta nastala tudi pri poskusu oblikovanja predstavitvene strani Slovenske Istre in skupne predstavitvene strani ponudbe prodajalcev avtomobilov. V prvem primeru ni bilo odziva s strani turistične skupnosti, ki bi lahko npr. ob predstavitvi svoje ponudbe na predstavitveni strani omogočala tudi "on-line" rezervacijo.¹⁴ V drugem primeru pa se je prodajalec zdela nesmiselna predstavitev na Internetu, še zlasti pa ideja skupne predstavitve, ki bi potencialnemu kupcu omogočala primerjavo med njimi.

Opisani primeri kažejo na še vedno prisotno stališče v lokalnem delovnem okolju, ki pojmuje informatizacijo kot nekaj futurističnega in "nam nepotrebne", predvsem pa finančno zahtevnega. Kot razvojno najuspešnejša rešitev iz takšnega stanja se je v tujini, z nekaj uspešno delujočih informacijskih omrežjih na lokalno/regionalni ravni, izkazal razvoj javno dostopnega informacijskega servisa, ki bi vključeval tako profitne kot tudi neprofitne akterje (glej Brants et. al., 1996; Carter, 1997; Loader (Ed.), 1997; Miller, 1996; Trček, 1997a). Pri razvoju takšnega stroškovno ugodnega informacijskega omrežja pa ima, primerjalno gledano, na nacionalni ravni Mestna občina Koper in tudi obalna regija določene komparativne prednosti, ki so lahko dobro izhodišče za poskusni razvoj lokalnega informacijskega omrežja.

3.1. Komparativne prednosti lokalno-regionalnega delovnega in bivalnega okolja za izvedbo informatizacije

V primerjavi z drugimi občinami in regijami v Sloveniji, mogoče z izjemo mesta Ljubljane, je za Mestno občino Koper in celotno regijo značilno, da:

- ima primerjalno najbolj razvito telekomunikacijsko omrežje v Sloveniji;

- na tem območju obstaja vrsta svetovalnih, storitvenih, turističnih in kulturnih dejavnosti, ki bi lahko vsaj del svoje ponudbe virtualizirali;

- je za območje regije prevladujoča naselitev v izredno ozkem priobalnem pasu, kjer živi približno 95% celotne populacije.

Na ravni poslovne enote Koper Telekoma Slovenije je največje število telefonskih naročnikov na 100 prebivalcev. To skorajda dosegata standardi sosednje Italije in Avstrije in že presega nivo razvitosti Španije in Portugalske. Ob tem je že pretežno zgrajena optična medkrajevna povezava. Problematičen pa je visok delež analognih central (skoraj 50%) ter t. i. "dvojčkov". Oboje naj bi bilo do leta 2000 odpravljeno. Vendar sedanje stanje že omogoča relativno nemoteno uporabo Interneta, glede na izkušnje uporabnikov. Podobno je z razvitostjo mobilne telefonije, ki prostorsko pokriva celotno priobalno območje.

Problem nadaljnega razvoja telefonije na območju regije predstavlja nacionalna razvojna strategija trenutno še monopolističnega Telekoma, ki želi uravnovešen razvoj na območju celotne države. To pomeni, da je PE Koper s tem prikrajšana za naložbe oziroma da mora čakati, da druga območja dosežejo isto stopnjo razvitosti.

Ob virtualizaciji ponudbe s pomočjo Interneta pa obstaja tudi možnost ponudbe na daljavo s pomočjo telefona (npr. t. i. telebanking, teleshoping). Na območju občine in regije med ponudniki uslug preko telefona prevladujejo razvojno banalne, a trenutno modne usluge "vročih telefonov" in napovedovanja usode. Uspešen primer avtomatskega telefonskega odzivnika pa je npr. odzivnik kmetijsko-svetovalne službe, ki obvešča kmetovalce, sadjarje in vinogradnike o škodljivcih in načinih njihovega zatiranja ter o trenutnih cenah sadja in zelenjave na trgu.

Obstoj številnih ponudnikov uslug na področju servisne dejavnosti, trgovine, svetovanja, turizma, kulture, zdravstva ipd. na območju občine in regije predstavlja potrebno kritično maso za informatizacijo ponudbe ali vsaj ponudbo po telefonu. Pri tem je potrebno poudariti, da lahko virtualno trgovanje odpira večje možnosti manjšim akterjem, ki nimajo sredstev za klasično prodajo in klasične reklamno-propagandne akcije. Pri tem pa se potencialno razširja prostor, ki ga pokrivajo, vsaj na območje celotne Slovenije, ob predpostavki nadaljnje nagle rasti informatizacije pa celo v mednarodni prostor.

Strnjenost naselitve ob izkoriščanju omrežij kableske televizije in v prihodnosti tudi omrežja električne napeljavne kot hkratnega informacijskega omrežja, ki bi pokrili večji del lokalne populacije, omogoča učinkovito do-

¹⁴ Da je takšna rešitev možna in učinkovita, kaže že delujoč primer predstavitvene strani občine Bohinj (www.bohinj.si).

stavo blaga naročenega v virtualnih trgovinah. Ta način nakupovanja in opravljanja drugih potreb na daljavo je zlasti pomemben za hendikepirane in prostorsko manj mobilne prebivalce.

Pri oblikovanju tako zasnovanega, obsežnega, javno dostopnega, cenovno nezahtevnega in za uporabnika prijaznega informacijskega prostora pa je pomembna vloga lokalne oblasti (več o tem v Trček, 1997a). V uspešno delujočih lokalnih informacijskih sistemih lokalna oblast običajno igra vlogo koordinatorja in zagotavlja možnosti sobivanja ne le profitnih, ampak tudi neprofitno naravnanih akterjev v lokalnem kibernetnem prostoru.

4. (NE)FLEKSIBILNOST PROSTORSKO-ČASOVNE ORGANIZACIJA DELA

4.1. Teritorialna prisotnost in organizacijska povezanost

Pri analizi prostorskega povezovanja oziroma teritorialne (lokalne, regionalne, nacionalne, obmejne, transnacionalne, globalne) prisotnosti delovnih organizacij iz lokalnega delovnega okolja in analizi vključenosti letih v nadnacionalna/globalna omrežja delovnih organizacij ugotavljamo, da je stanje izrazito bipolarno. Na eni strani so delovne organizacije, ki so vezane na luško-blagovno-transportni sistem (Luka Koper, Inereuropa, Banka Koper, ladjarske agencije ipd.), ter organizacije, ki morajo zaradi obsega svojega poslovanja biti prisotne v širšem prostoru (Iplis, Tomos, Lama, Cimos, Banka Koper). Naštete organizacije so samostojno ali preko svoji partnerjev in zastopnikov prisotne v globalnem prostoru. Ostala večina delovnih organizacij pa je teritorialno prisotna na slovenskem ali lokalno/regionalnem ter bližnjem obmejnem prostoru. Med slednje spadajo tako večje, starejše trgovsko-posredniške organizacije (Emona-Obala, Auto-Merkur, Jestvina) kot tudi manjše proizvodne, storitvene in trgovske organizacije, večinoma nastale v obdobju gospodarske tranzicije.

Večina lokalno/regionalno in nacionalno usmerjenih delovnih organizacij črpa svoje komparativne prednosti na bližini meje in poznavanju italijanskega trga potrošnih dobrin ter pristanišča kot transportno-logističnega centra. Ta geografska danost kot komparativna prednost pa dolgoročno razvojno gledano izgublja na pomenu. Že sedanje postopno zasičenje trga potrošnih dobrin se kaže v dolgoročni neuspešnosti manjših trgovsko-posredniških delovnih organizacij. Ob predpostavki pojavljanja večjih, mednarodnih akterjev v lokalnem prostoru, ki s svojo multinacionalno trgovsko-storitveno korporacijsko logiko obsega lahko ponudijo nižje cene in tudi privlačnejše potrošne dobrine, lahko pričakujemo še dodatno povečevanje neuspešnosti za dosedanje tranzicijsko obdobje prevladujočih novonastalih delovnih organizacij.

Izhod iz te pasti je v povezovanju oziroma vključevanju delovnih organizacij v globalna omrežja, ki zagotavljajo tako v lokalno-regionalnem okolju odsotna znanja (npr. trgovske franšize z izdelanimi sistemi marketinga) kot tudi pogosto zagotavljajo prisotnost na globalnem trgu (npr. globalne hotelske verige).

Pri teritorialni analizi povezovanja pa je opazno tudi pomanjkanje povezovanja na lokalno-regionalni ravni (npr. med hotelirji na obali in ponudniki turistično-rekreativnih storitev na podeželju). Brez tega pa dejansko težko govorimo o lokalno-regionalnem delovnem okolju kot o konkretnem delujočem omrežju, ki lahko s svojimi skritimi znanji in razvito fizično kot tudi podporno (t. i. "mehko") infrastrukturo - ob konsenzualno določenih razvojnih prioritetah - nastopa kot gospodarsko populzivna regija na globalnem trgu. Nepovezanost ni opazna le znotraj delovnega okolja oziroma med delovnimi organizacijami, stanovskimi združenji, organi državne in lokalne uprave, ampak tudi medsektorsko (npr. med delovnim in izobraževalnim okoljem, turizmom in kulturo). Ta razvojno in informacijsko-logistično nedefinirana regionalnost pa povzroča tudi neprepoznavnost obalne regije v mednarodnem prostoru.

4.2. Prostorsko-časovna organizacija dela na znotrajorganizacijski ravni

Pri načrtovani prostorsko-časovni organizaciji dela ostaja večina, zlasti glede na število delavcev v večjih delovnih organizacijah, ujetih v načine organizacije dela značilne za množične, industrijsko-birokratske, nefleksibilne, monolokacijske oblike dela, čeprav prevladovanje storitvenih dejavnosti v lokalnem delovnem okolju potencialno omogoča večjo fleksibilnost pri organizaciji dela. To kažejo tudi anketni rezultati. Od zaposlenih anketirancev jih 53,3% dela po fiksno določenem delovnem času, 15,3% pa ima t. i. "drseči" prihod in odhod z dela. Skupaj torej kar 68,8% zaposlenih dela v togo določeni časovni organizaciji dela. Prihode in odhode pa si poljubno določa le 3,7% zaposlenih, med temi gre za višje izobražene oziroma (predvidavamo) za zaposlene na višjih položajih.

Pri prostorski lociranosti dela so rezultati ankete podobni, 63,9% zaposlenih dela na sedežu, centrali delovne organizacije, 6,9% pa v dislocirani enoti, kar skupaj pomeni 70,8%. Pretežno na terenu dela 14% anketirancev ter še 1% pretežno pri njihovih poslovnih partnerjih. Večino svojega dela pa opravi doma 6,9% anketirancev.

Vzrokov za prevladujočo centralizirano, togo organizacijo dela ne moremo pripisati le naravi dela. V intervjujih z načrtovalci delovnega procesa se je kot prevladujoče mnenje izkazalo, da bi "večja prostorsko-časovna fleksibilnost pomenila še manj dela". Problem izvira torej iz organizacijske kulture, pri kateri je izrazito poudarjeno nezaupanje v zaposlene. Tako je npr. za

večino vodilnih kadrov, s katerimi smo opravili razgovore, delo na domu "futurološka razprava", neuresničljiva v njihovem konkretnem delovnem okolju. Da je organizacija dela problematična, kaže tudi anketno vprašanje o obremenitvah, ki so jim zaposleni izpostavljeni pri delu. Med njimi je na visokem mestu slaba organizacija dela, saj 40,8% anketiranih meni, da je leta prisotna v njihovi delovni organizaciji, kar je moteče za 33,4% anketirancev.

Izhod iz te situacije je v prehodu iz organizacijskega modela, ki temelji predvsem na tayloristični kontroli zaposlenih na nižjih ravneh, v model, ki izhaja iz zaupanja v zaposlene. To pa se izraža v večji avtonomiji odločanja pri opravljanju njihovega dela ob hkratnem prevzemanju večje odgovornosti za rezultate svojega dela.

4.3. Teritorialna (lokalna) zaprtost kadrovanja in izobraževanja: strah pred tujci

Ujetost v ožje teritorialne meje je najbolj izrazita pri kadrovanju. Pri tem lokalno in regionalno delovno okolje ne izstopa v slovenskih merilih. Teritorialno zaprti krogi kadrovanja so značilni za vse regije v državi, z izjemo Ljubljane, in niti ne celotne osrednje-slovenske regije. To stanje ni toliko presenetljivo za nekatere druge regije, če izhajamo iz zgodovine nastanka konkretnih delovnih okolij, je pa presenetljivo za obalno regijo, v kateri bi hipotetično pričakovali večjo odprtost do tujcev, tujih strokovnjakov, glede na višjo stopnjo mobilnosti v obmejni in pristaniško-transportni regiji.

V večini delovnih organizacij ne razmišljajo o najemanju tujih strokovnjakov oziroma ponosno deklarirajo sebe kot "primorske" delovne organizacije. Ta izražena visoka stopnja regionalne teritorialne identifikacije, ki se kaže tudi v rezultatih ankete kot visoka stopnja navezanosti na občino Koper (83%) in obalno regijo (83,3%), je sicer dobro izhodišče za oblikovanje dejansko povezanega lokalno-regionalnega delovnega okolja, vendar je problematičen odklonilni odnos - tako v anketi zajetih zaposlenih kot tudi celotnega vzorca - do tujcev.

Ta se npr. kaže: v stališču anketirancev do omejevanja priseljevanja, kjer prevladuje stališče o omejevanju priseljevanja za vse potencialne prebivalce iz širšega nenacionalnega prostora; omejevanju gradnje počitniških hiš za nedomačine (79,1%) in stanovanj za upokoјence od drugod (66,9%); v nestrinjanju s stališčem, da bi "tujcem morali dovoliti lastništvo nepremičnin" (59,7%) in v nestrinjanju s stališčem "da bi pritegnili za naš razvoj pomembne tuje strokovnjake, je

prav, da jim ponudimo tudi dosti višje dohodke, kot jih imajo naši domači" (74,1%) ipd. Z višjo stopnjo izobrazbe se sicer zmanjšuje delež nestrinjanja glede lastništva nepremičnin ter ponujanja višjega standarda tujim strokovnjakov. Pri možnostih izkoriščanja t. i. "sončnega pasu" za naselitev upokoјencev in "vikendturizem" s strani tujcev pa se z višjo izobrazbo izrazito povečuje nestrinjanje, kar izraža nestrpnost lokalnih elit tako do tujcev kot tudi do upokoјencev. Tako npr. višje in visoko izobraženi nasprotujejo celo gradnji naselij za domače upokoјence.¹⁵

Ujetost v lokalno-regionalno delovno okolje pa izražajo zaposleni anketiranci tudi pri vprašanih o lastni teritorialni zaposlitveni mobilnosti. Tako se jih npr. 39,1% ne bi bilo pripravljeno preseliti v kakšen drug kraj, prav tako se jih 78,7% ne bi bilo pripravljeno voziti na delo (v eno smer) več kot 60 minut. Pri tem pa so proti selitvi predvsem starejši anketiranci, medtem ko je npr. pri mlajših delež zavračanja nižji. Glede na izobrazbo pa razlike niso tako visoke, kot bi lahko hipotetično pričakovali.

V rezultatih izražen odklonilni odnos do navedenega segmenta tujcev ter tudi miselna ujetost v teritorialno nemobilno načrtovanje lastne "poklicne biografije" je dolgoročno razvojno gledano kontraproduktivno oziroma v veliki meri onemogoča v dosedanjih strategijah zapisane in zaželeno težnje po globalizaciji delovnega okolja. Kljub kadrovskim potencialom občine in regije je iluzorno pričakovanje, da je - ob današnjem izrazito turbulentem razvoju - možno zagotavljati vsa za tekmovalno na odprtem, globalnem trgu potrebna znanja le z domačimi kadri. Prav tako je iluzorno pričakovanje, da s sodelovanjem s partnerji v globalnih poslovnih omrežjih ne prihaja do prenosa dela prej samobitne poslovne suverenosti na strateške koalicije, kar se npr. kot razvojna patologija kaže v politično trenutno popularnih "slovenskih variantah" reševanja delovnih organizacij. Omejena poklicno-izobraževalna mobilnost pa postaja že vzrok za pobege mlajših, izobraženih potencialov v Ljubljano in v manjšem obsegu v Italijo. To lahko vodi v negativno selekcijo potencialov, kjer bodo na zaposlitev v lokano-regionalnem okolju "obsojeni" le tisti, ki nimajo znanj za prodor v zahtevnejša globalna delovna omrežja in okolja.¹⁶

Potencialno grožnjo kadrovske zaprtosti je mogoče rešiti s povezovanjem delovnega in izobraževalnega okolja ter vključevanjem in odpiranjem obeh v mednarodna referenčna omrežja. Prehod iz delovnega, izobraževalnega in raziskovalnega okolja v enotno delovno-izobraževalno-raziskovalno okolje oziroma omrežja, ki

15 Pri nestrinjanju z gradnjo za domače upokoјence s strani bolj izobraženih bi bilo potrebno testirati, v kolikšni meri gre dejansko za nestrinjanje s segregacijo starejših občanov in ne za nezaželenost starejših samih po sebi.

16 Ta razvojna patologija se npr. že pojavlja na znotrajnacionalni ravni, kjer so na "provincio" obsojeni le manj sposobni diplomiranci, ker ne najdejo zaposlitve v Ljubljani.

smo mu priča kot dolgoročnem trendu v razvitih delovnih okoljih; ob nujni predpostavki, da to pove-zovanje presega ozke nacionalne ali še nižje teritorialne ravni povezovanja, lahko omogoči pridobivanje novih informacij in spoznaj, potrebnih za razvoj lokalno-re-gionalnega delovnega okolja. Predpogoj tega je večje sodelovanje med delovnimi in izobraževalnimi ter ri-zikovalnimi organizacijami, ki je po tranziciji na regionalni ravni v veliki meri zamrlo.¹⁷

Pri analizi rezultatov ankete je zanimivo, da anke-tiranci ne nasprotujejo internacionalizaciji nastajajočega univerzitetnega centra na Obali. Tako npr. le 13,7% anketirancev nasprotuje stališču, da naj bo nastajajoča univerza "odprta za tuje predavatelje in študente". Nekoliko višje je nasprotovanje izvajanju študija v an-gleščini (30,7%) ali v italijansčini (32,6%). Pri tem je zanimivo, da študiju v italijansčini najbolj nasprotujejo višje in visoko izobraženi. Hipotetično lahko rečemo, da le-ti - za razliko od angleščine - dojemajo študij v italijansčini kot grožnjo. Internacionalizacija nastajajoče univerze pa bi gotovo srednjeročno povzročila tudi internacionalizacijo lokalnega in regionalnega delov-nega okolja; če predpostavimo logično rast univerze oziroma ustanavljanje njenih fakultet, izhajajoč iz po-treb tako ozjega delovnega okolja obalne regije kot tudi širšega nadnacionalnega (obmejnega) delovnega okolja.

5. MEHANIZMI "POMOČI ZA SAMOPOMOČ": PREŽIVELOST STARIH MODELOV POMOČI

Številne po letu 1991 ustanovljene delovne organi-zacije, ki so pogosto s samozaposlovanjem lastnikov re-ševale konkretne eksistenčne probleme nastale nezapo-slenosti, si običajno s svojimi notranjimi znanji in viri ne morejo zagotavljati vseh za dolgoročni razvoj in tudi obstoj potrebnih informacij. To vlogo novih "skupnih služb" morajo prevzeti nase že obstoječa strokovna združenja (gospodarske in obrtne zbornice) in sveto-valne službe (zavodi za zaposlovanje, za pospeševanje podjetništva) ter tudi novonastale organizacije (zasebne svetovalne službe, podjetniški klubi ipd.).

Iz analiz intervjujev s številnimi podjetniki in obrt-niki iz občine Koper smo ugotovili, da ti dokaj pe-jorativno vrednotijo delo in ponudbo že delujočih služb. V njihovih odgovorih prevladuje mnenje, da so le-te večinoma "same sebi namen". Pri odnosu lokalnih, občinskih voditeljev do njih pa se jim zdi, da le-te zanimajo samo velike organizacije, ki jim lahko kot sponzorji kaj ponudijo, in ne oni, ki potrebujejo pomoč.¹⁸ Iz analiz intervjujev pa prav tako ugotav-

ljamo, da tisti, ki se pritožujejo, pogosto ali niso seznanjeni z vsemi možnostmi pomoči ali pa je tudi ne iščejo, preden zaidejo v težave.

Da je preseganje te nepovezanosti možno, kažejo npr. rezultati programov samozaposlovanja, ki jih izvaja enota Republiškega zavoda za zaposlovanje v Kopru. Vendar tudi rezultati ankete, ki se nanašajo na načine iskanja nove zaposlitve (glej tabelo), kažejo, da še ved-no prevladujejo neformalni načini reševanja konkretnih problemov.

Tab. 4: Pomoč pri iskanju zaposlitve
Tab. 4: Aid while looking for a job.

Če ste zamenjali zaposlitev, ali nam lahko, prosim, po-veste, kdo vam je pri tem pomagal? (Možnih je več odgovorov)

zaposlil sem se :	n:
na osnovi informacij že zaposlenih v sedanji delovni organizaciji	50
ustanovil sem lastno podjetje	40
na podlagi razpisov, oglasov v medijih	29
na osnovi informacij v neformalnih krogih	29
s pomočjo Zavoda za zaposlovanje	16
s pomočjo drugih, zasebnih svetovalnih agencij	4

V bodoče je potrebno razvijati tako nove oblike pomoči (npr. finančno, pravno, marketinško svetovanje, podjetniško izobraževanje) kot tudi izboljšati pretok in-formacij do pomoči potrebnim. Glede celotne filozofije dajanja pomoči pa je potreben prehod iz starih načinov, ki so pasivizirali sprejemnika in ga dolgoročno navajali na nenehno pomoč, ne glede na delovne rezultate, v sistem "pomoči za samopomoč". Znotraj novega sistema bi poskušali iskalcem pomoči zagotoviti manjkajoče vire in informacije, potrebne za lasten razvoj, ter jim pri tem pomagati hitreje premagovati - običajno začetne težave. Sistem pomoči za samopomoč bi moral delovati kot omrežje, ki povezuje vse - tako zasebne kot javne ustanove in omogoča informiranje iskalcev o ponudbi na enotni lokaciji ali enotnem informacijskem viru (npr.: "dežurni telefon", skupna predstavljena stran na Inter-netu). Namen pomoči naj bi bil predvsem doseganje stanja, ko lahko novonastale organizacije delajo v pre-težni meri avtonomno. (več o samem konceptu sistema "pomoči za samopomoč" glej v prispevku Z. Mlinarja)

Večino konkretnih pritožb sogovornikov je mogoče rešiti hitro, če se ob izboljšanju medsebojnih komuni-kacij izvede še:

17 Izjema je dobro sodelovanje med Fakulteto za pomorstvo in promet ter Luko Koper in Intereuro-po.

18 Konkretno se pritožbe nanašajo na: dolgotrajnost upravnih postopkov za pridobitev dovoljenj; nerazumevanje bank za razvoj malega gospodarstva; visoke komunalno-infrastrukturalne davke; neučinkovitost GZS; neobstoj dolgoročne strategije najema ali odkupa lo-kalov in prostorov v lasti občine ipd.

- spodbujanje inovativnosti s fiskalno politiko, npr. še zlasti pri komunalno-infrastrukturni dajatvah z zniževanjem le-teh delovnim organizacijam, ki so izvedle ekološko in energetsko ugodnejše rešitve;

- izdelava strategije dolgoročne oddaje lokalov in poslovnih prostorov v lasti občine, ki bo z izdelanimi mehanizmi kreditiranja obnove tudi odpravila sedanjí zastoje v izboljšavi kvalitete tako videza lokalov kot ponudbe storitev,

- (so)ustanovitev konzorcija za celostno (marketinško-sejemsko) predstavljanje delovnega okolja občine/regije, ki bo promoviral regijo v tujini, iskal in navezoval stike s funkcionalno komplementarnimi regijami ter ponujal informacije o možnih oblikah sodelovanja delovnih organizacij iz domače z delovnimi organizacijami iz tujih regij,

- razvoj - v povezavi z razvojem visokega šolstva - podjetniškega inkubatorja in nove proizvodno-obrtné cone, ki je sicer na deklarativno-planski ravni že del dosedanjih razvojnih strategij; ta naj bi omogočala dostop do manjkajočih znanj, informacij.

6. SKLEP: OD (GEOGRAFSKIH) DANOSTI K OMREŽNI PRODORNOSTI

Čeprav je Obalna regija in s tem Mestna občina Koper na nacionalni ravni ob Ljubljani in Osrednjeslovenski regiji razvojno najbolj propulzivna (glej Kukar, 1995), v analizi predstavljeni v tem besedilu ugotavljam številne razvojne probleme, ki onemogočajo razvoj lokalnega in regionalnega delovnega okolja v zaželeni smeri postfordističnega, informacijskega, poslovno-storitvenega, internacionaliziranega in globalno kompetitivnega. Pri izhodiščih za bodoče razvojne strategije se je potrebno - izhajajoč iz rezultatov analize - še zlasti usmeriti v reševanje v besedilu predstavljenih štirih razvojno ključnih sklopov.

Na ravni fizične, grajene strukture bi bilo potrebno na osnovi inventarizacije trenutnega stanja - predvsem na osnovi izdelane evidence obstoječih neizkoriščenih prostorov - načrtovati kvalitetno prenovo že obstoječih struktur, ki bodo prenovljene omogočale večjo prostorsko-časovno fleksibilnost dela ter tudi večjo zasebnost na individualiziranih delovnih mestih. Pri načrtovanju sprememb je potrebno upoštevati pripombe zaposlenih o delovnih pogojih na konkretnih delovnih mestih. Pri novogradnjah pa je potrebno ob načelih modularne gradnje upoštevati tudi načela večfunkcionalnosti zgrajenih prostorov (npr. združevanje večjega števila prostorov v enotni prostor; ko to zahteva timsko delo, in obratno, pregrajevanja na manjše prostore, ko je več individualnega dela).

Na ravni delovnega in bivalnega okolja kot celote pa je pri načrtovanju potrebno izhajati iz trenda prehajanja enega v drugega ter zagotavljati možnosti za delo v bivalnem okolju, kjer se kot največji problem pojavlja

pomankanje prostora, oziroma zagotavljanje kvalitete bivalnega v delovnem okolju. Pasivni in aktivni počitek med delom oziroma možnost zaposlenih, da se med dolgotrajnejšim delom umaknejo za nekaj časa iz delovnega v "bivalno" okolje, pomeni večjo humanizacijo dela, ki vpliva na boljše delovne rezultate.

Za vključevanje v informatizirana globalna omrežja je na ravni občine in regije nujen razvoj javno dostopnega informacijskega sistema, ki bo omogočal informatizacijo manjših delovnih organizacij, povečanje dela na domu, oblikovanje predstavitev lokalnega delovnega okolja v kibernetnem prostoru ter informatizacijo in virtualizacijo številnih storitev. Pri informatizaciji se v urbanem okolju lahko izkoristijo že obstoječa omrežja kableske televizije.

Pri izvedbi informatizacije je potrebno načrtovati izgradnjo infrastrukture tudi na podeželju. Ta bi omogočila prostorsko razpršitev dela ter hkrati omogočila večjo humanizacijo bivanja oziroma uresničila željo anketirancev po bivanju v »hiši na samem«. Informacijsko-komunikacijsko opremljeno podeželje pa ne bo privlačno le za potencialne domače »tele-delavce«, ampak tudi za tujce, ki želijo bivati in v prostoru "sončnega pasu" ter imeti hkrati informacijsko globalno dostopnost.

Ob izboljšanju fizične infrastrukture postaja t. i. "mehka" infrastruktura, ki pa jo predstavlja ravno lokalno-regionalno omrežje informacijsko ter interakcijsko povezanih v delovnem okolju prisotnih akterjev, nujen predpogoj za uspešnost lokalnega in regionalnega razvoja. Prehod iz samozadostnosti ali avtarkičnih delovnih organizacij, ki črpajo svoje trenutne komparativne prednosti v preveliki meri na geografsko zaščitene danosti, v dejansko povezano lokalno delovno okolje z jasno določenimi razvojnimi strategijami in občutkom pripadnosti, povečuje prepoznavnost obalne regije in Mestne občine Koper.

Ob tem pa je potrebno presegati "lokalistično avtarkično" miselnost, ki temelji na strahu pred tujci. Le odpiranje delovnega okolja za tuje strokovnjake in omogočanje nabiranja izkušenj domačim strokovnjakom v tujih delovnih okoljih bo preprečilo tako beg možganov, zlasti domačih mlajših izobraženih kadrov, kot tudi strokovno zaostajanje za razvojno propulzivnimi regijami.

Za pristotnost občine in regije v globalnem prostoru je potrebno ustanoviti konzorcij, ki bo skrbel za celostno predstavljanje delovnega okolja občine in regije v tujini, iskal in navezoval povezave s funkcionalno komplementarnimi regijami, ponujal informacije o možnih oblikah sodelovanja domačim in tujim iskalcem. Prav tako je potrebno oblikovati enotno informacijsko središče, ki bo imelo informacije o vseh možnih oblikah pomoči delovnim organizacijam in posameznikom, ki so dostopne tako v lokalnem, nacionalnem kot tudi širšem prostoru (npr. EU programi spodbujanja drob-

nega gospodarstva, obmejnega sodelovanja).

Znotraj regije pa je, izhajajoč iz potreb delovnega okolja in regionalno akumuliranega znanja skritih potencialov ("tacit knowledge") v povezavi z domačimi ter tujimi strokovnjaki potrebno razvijati bodočo univerzitetno središče iz že obstoječih, kvalitetnih, delujočih ustanov (visokošolski zavodi, raziskovalni center). Pri tem je nujno večje sodelovanje med delovnim in znanstveno-raziskovalnim okoljem. Tako delovno kot tudi znanstveno-raziskovalno okolje pa se mora bolj inten-

zivno vključevati v mednarodne povezave, ker le tako lahko v obeh okoljih presežejo kadrovske in informacijske zaprtosti.

Lokalno in regionalno delovno okolje, ki bo črpalo svojo kompetitivnost iz lokalno/regionalno akumuliranega znanja ter se povezovalo v nadnacionalna (globalna) omrežja in s tem zagotavljalo dostop do manjkajočih znanj, pa ima večje možnosti za dolgoročno uspešnost.

RESPONSES OF THE KOPER MUNICIPAL COUNCIL'S WORKING ENVIRONMENT TO THE GLOBALISATION AND DEINDUSTRIALISATION TRENDS

Franc TRČEK

University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences, SI-1000 Ljubljana, Kardeljeva ploščad 5
e-mail: franc.trcek@guest.arnes.si

SUMMARY

The analysis of the state of the Koper working environment shows that it is in the phase of deindustrialization, i.e. in the phase of transition from industrial to postindustrial business and service oriented working environment. For this phase a great number of factors joined in business production networks is characteristic, as well as a more flexible spatial-temporal organization of work, which is expressed in the process of spatial dispersion of work on to numerous locations, with work at home included; a renewed reunification of the working and living environments, as well as a more flexible time organization of work. From the point of view of connecting organization of work it is characteristic to follow the transition from hierarchical and usually territorially closed forms into the network forms which are interconnected. For the Koper municipality a trend of the increase of number of working organizations is characteristic after 1991. Other processes significant for deindustrialization are much less present.

In the text we analyze the presence of these of the developed working environments characteristic longterm development trends in local working environments. In this analysis we focus on four key development issues: spatial-physical structure, process of informatization, spatial-temporal organization of work, and the mechanisms of "help for self-help".

Although the working environment in the Koper municipality is considered to be among the most perspective in the development on the national level, we can see that there are a lot of problems, characteristic of the process of deindustrialization present in it. Thus the very housing structure does not suit the new individualized methods of work. With the new building areas the tendency for the individualization, for spatial-temporal flexibility and for informatization, is not cared for. The process of informatization is mainly limited to larger working organizations. Nobody thinks about the public informatization network, which would include the majority of present factors. Also on the level of organizational culture a rather rigid spatial-temporal organization of work is prevalent, this being the consequence of distrust in the employed. As to the needs for the additional information and knowledge, the mechanisms for "help for self-help" have been insufficiently developed, especially in small newly formed working organizations.

This is also evident from the results of the survey. Thus as many as 68.8% of the employed involved in the survey have rather rigidly defined working hours, including the time when they have to arrive and leave their working posts. Similar is with the spatial location of work, for as many as 70.8% involved in the survey work at a definitely fixed location, 15% work out or with business partners, and as few as 6.9% work at home. Privacy at a working post is ensured only to one fifth of the employed. In this case the answers come from the employed with higher education or from people on higher positions. A rather small is the part of those who have had the chance of individualizing the actual appearance of "their" working post.

The results of the poll show that the mechanisms of help for self-help do not function adequately. Those involved in the polls, and the unemployed, are faced with the prevailing informal forms when looking for a new job.

If we want to sum up the situation in the local working environment we can say that their factors draw their comparative advantages especially from geographical determination and the vicinity of the Italian goods market; but at the same time they express a rather acute distrust towards foreigners. It is surprising that distrust for the right of the foreigners to the ownership of real estate is even more distinct with the more educated people involved in the poll. This is confirmed in the qualitative phase of the research, where we can state that the employment policy is extremely regionally closed - the fact, which is also prevalent in the mentality of the local tech-business intelligence.

In spite of this closeness there is no connection on the local level, or to put it better, there is no local working environment as a network which would include the present factors. This disconnection and passiveness to the inclusion in global business networks make the development of the local working environment impossible in the desired direction towards internationalization. Therefore it is necessary to set up the infrastructural (qualitative housing structures, informatization), as well as substantial (connection of factors included in working environment and generally agreed founding of basic development strategies) prerequisites. The working environment, which is set up as the local network, is also more recognizable in a larger space, and it is easier included in it. The inclusion into the global currents is in every respect the condition for a longterm development success.

Key words: local work environment, globalization, deindustrialization, informatization, networks, dehierarchization, flexibility

LITERATURA

- Barnevik, P. (Ed.) (1994):** Global Strategies. New York, A Harvard Business Review Book.
- Bluestone, B., Harrison, B. (1982):** The Deindustrialization of America. New York, Basic Books.
- Brants, K. et. al. (1996):** The New Canals of Amsterdam: an Exercise in Local Electronic Democracy. Media, Culture & Society, Vol. 18, No. 2.
- Camagni, R. (1991):** Spatial implications of technological diffusion and economic restructuring in Europe: The Italian case. *Ekistics*, Vol. 58, No. 350/351.
- Cappellin, R. (1996):** Federalism and the Network Paradigm: Guidelines for a New Approach in National Regional Policy. referat na 36th European Congress of European Regional Science Association, Zurich, 26-30 August 1996.
- Carter, D. (1997):** "Digital Democracy" or "Information Aristocracy"? Economic regeneration and the Information Economy. v: Loader (Ed.).
- Castells, M. (1996):** The Rise of Network Society. Cambridge Mass., Blackwell.
- Clutterbuck, D. (Ed.) (1985):** New Patterns of Work. Aldershot, Gower.
- DiFazio, W. (1996):** Technoscience and the Labor Process. V: Aronowitz et. al. (Eds.), Technoscience and Cyberspace. London, Routledge.
- Drucker, P. (1993):** Post-capitalist Society. Oxford, Butterworth-Heinemann.
- Dutton, W. H. (Ed.) (1996):** Information and Communication Technologies: Visions and Realities. Oxford, Oxford University Press.
- Freeman, C. (1996):** The Factory of the Future and the Productivity Paradox. V: Dutton (Ed.).
- Goddard, J., Richardson, R. (1996):** Why Geography Will Still Matter: What Jobs Go Where. V: Dutton (Ed.).
- Hout, T. et. al. (1994):** How Global Companies Win Out. V: Barnevik (Ed.).
- Kavadar, A. V. (1995):** Pravica delavca do zasebnosti. Organizacija, informatika, kadri: vloga in naloge managementa, XIV. posvetovanje organizatorjev dela, Portorož 6-7. april 1995, Kranj, Fakulteta za organizacijske vede.
- Kavčič, B. (1991):** Sodobna teorija organizacije. Ljubljana, DZS.
- Kavčič, B. (1994):** Dve novosti: mrežna in vitka organizacijska struktura. Organizacija in kadri, let. 27, št. 10.
- Kukar, S. (1995):** Regionalni razvoj Slovenije. V: Kukar Stanka et. al.: Prostor, okolje, socialna varnost. Ljubljana, Zavod RS za makroekonomske analize in razvoj.
- Loader, B. D. (Ed.) (1997):** The Governance of Cyberspace: Politics, Technology and Global Restructuring. London, Routledge.
- Martin, H. P., Schumann, H. (1996):** Die Globalisierungsfalle: Der Angriff auf Demokratie und Wohlstand. Reinbek bei Hamburg, Rowohlt Verlag.
- Miller, S. E. (1996):** Civilizing Cyberspace: Policy, Power, and the Information Superhighway. New York, AMC Press.
- Mlinar, Z. (1994):** Individuacija in globalizacija v prostoru. Ljubljana, Slovenska akademija znanosti in umetnosti (Dela/Opera 35).
- Moran, R. (1993):** The Electronic Home: Social and Spatial Aspects. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Möntmann, H. G. (1994):** Das Ende der Mobilität: Leben am Daten-Highway. Wien, Ueberreuter.

- Rifkin, J. (1995):** The End of Work. New York, Putnam Book.
- Trček, F. (1997):** Dostopnost in izključnost v kiberprostoru: Računalniško posredovano komuniciranje in spremembe prostorsko-časovne organizacije družbe. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede (magistrsko delo).
- Trček, F. (1997a):** Virtualna demokracija - navideznost ali dejanskost? Družboslovne razprave, XII, 24-25. Ljubljana.
- Zarowin, S. (1996):** Building a Cyberspace Bussines. Journal of Accountacy, July 1996.