

SPREMEMBE DRUŽBENEGA DOGOVORA O KADROVSKI POLITIKI

Zborom skupščine občine se daje v obravnavo in sprejem družbeni dogovor o spremembah in dopolnitvah družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v občini Domžale. Pri naša vrsto novitet in dopolnitev, ki jih lahko v nadaljevanju spoznate.

Na podlagi 74. člena družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v občini Domžale (Ur. vestnik, št. 12/79) sklenejo udeleženci dogovora

DRUŽBENI DOGOVOR

o spremembah in dopolnitvah družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v občini Domžale

Uvod se spremeni in se glasi:

Uresničujoč določila ustave SRS, zakona o združenem delu, družbenega dogovora o izvajanju kadrovske politike v SRS, resolucije o osnovah kadrovske politike v SRS, stališč in sklepov družbenopolitičnih organizacij in skupnih interesov delovnih ljudi občanov občine Domžale, da uresničujejo dogovorjeno kadrovsko politiko kot sestavni del socialističnega samoupravnega razvoja ter

- da načrtovanje vseh družbenih potreb po kadrih in izobraževanju postane sestavni del razvojnih programov samoupravnih organizacij in skupnosti – da zagotavljajo pogoje za enotno in organizirano delovanje vseh nosilcev kadrovske politike, za njeno načrtno vodenje in uresničevanje

- da zagotavljajo takšne družbene pogoje, v katerih se bo uveljavljala neodtujljiva samoupravna pravica delovnih ljudi in občanov kot osnovnih nosilcev kadrovske politike.

- da bo podružbljanje kadrovske politike stalno vzpodbujan in družbeno usmerjen proces, uresničujoč tista

načela, ki izhajajo iz vsebine Titove pobude o kolektivnem delu, odločanju in odgovornosti da v svoji vsakodnevni samoupravljalni in politični aktivnosti uresničujejo načela in naloge kadrovske politike, ki bodo zagotavljale hitrejšo poglobljanje socialističnih samoupravnih odnosov, hitrejšo rast materialne osnove ter možnosti za hitrejši socialni razvoj in hitrejšo humanizacijo medčloveških odnosov, sklenejo: ...

1. člen

V drugem členu se besedilo dopolni tako, da se glasi: Z organizirano in usklajeno aktivnostjo bomo udeleženci dogovora skrbeli za dosledno uresničevanje temeljnih načel kadrovske politike, zlasti pa se bomo prizadevali za:

- ustvarjanje pogojev za vsestranski razvoj in uveljavitev delovnega človeka kot svobodne socialistične osebnosti, ki bo v združenem delu skladno s svojimi sposobnostmi in pridobljenim znanjem tvorno sodelovala pri ustvarjanju in delitvi dohodka, pri nenehnem izboljševanju in modernizaciji organizacije dela, ki bo sposobna hitreje uveljavljati dosežke znanosti, sodobnejšo tehnologijo dela itd.

- enotnost ciljev in celovitost meril kadrovske politike ter za demokratičnost in doslednost pri izvajanju načel s tem družbenim dogovorom določenih nalog na področju kadrovske politike

- razvijanje kolektivnega dela, odločanja in odgovornosti

v organih in telesih družbenopolitične skupnosti, družbenopolitičnih organizacij, samoupravnih interesnih skupnosti in drugih družbenopolitičnih organizacij in skupnosti vključujoč tudi individualno odgovornost vsakega člana kolektivnega organa ali telesa oziroma vsakega posameznega nosilca javne funkcije za svoje delo

- dolgoročno načrtovanje potreb po kadrih, izobraževanja in usposabljanja kadrov bo v okviru planskih dokumentov samoupravnih organizacij in skupnosti ter družbenopolitične skupnosti

- samoupravno zasnovanost in usmerjenost kadrovske politike, ki izhaja iz družbeno-ekonomskega in političnega položaja delovnega človeka

- organizirano in sistematično spremljanje kadrov ter za racionalno razporejanje in skrb za napredovanje kadrov v odvisnosti od njihove uspešnosti opravljanja del oz. nalog, samoupravne in politične skupnosti, njihovega interesa in prizadevanj za nenehno izpopolnjevanje strokovnega in splošnega znanja

- uveljavljanje odlikovanj in družbenih priznanj kot oblika družbenega priznanja za delo in dejanja, ki naj vzpodbujajo delovne ljudi, občane, organizacije združenega dela, druge organizacije in skupnosti za še večji splošni napredek socialistične samoupravne družbe

- programiranje in smotrno orgnaiziranje izobraževalnih oblik in vsebin, ki jih narekuje gospodarski, družbeni in kulturni razvoj

- demokratičnost in javnost vseh kadrovskih postopkov

2. člen

V tretjem členu se besedilo dopolni tako, da se glasi: Za uresničevanje smotrov in načel tega dogovora, določil splošnih samoupravnih aktov temeljnih organizacij združenega dela in drugih samoupravnih organizacij, se udeleženci obvezujemo, da bomo:

- sprejemali letne, srednjeročne in dolgoročne potrebe po kadrih na vseh ravneh v skladu z razvojnimi potrebami v združenem delu in načrtnim usmerjanjem kadrov

- vzpodbujali razvoj usmer-

jenega izobraževanja za delo, ob delu in iz dela, da bo ustrezal smotrom in potrebam združenega dela in celotnega družbenega razvoja

- zagotavljali enotno in dosledno izvajanje načel in meril pri kadrovanju kadrov za področje splošne ljudske obrambe in družbene samozastite ter oboroženih sil SFRJ.

- v samoupravnih splošnih aktih urejali postopke za oblikovanje, sprejemanje in izvrševanje nalog na področju kadrovske politike ter določili pravice, obveznosti in odgovornosti poslovnih organov delavcev s posebnimi pooblastili, strokovnih služb in samoupravnih organov

- zagotavljali enotno izvajanje načel in meril pri kadrovanju kadrov za najodgovornejše funkcije in naloge v družbenopolitični skupnosti in drugih samoupravnih skupnostih, v družbenopolitičnih organizacijah, v temeljnih organizacijah združenega dela in na področju mednarodnih odnosov nudili pomoč pri oblikovanju in usposabljanju kadrovskih služb in zagotavljali pogoje za razvoj znanstveno raziskovalnega dela na področju kadrovske politike

3. člen

49. člen se spremeni tako, da se glasi: Udeleženci dogovora bomo z medsebojnim sodelovanjem skrbeli za načrtno, stalno in pravočasno kadrovanje kadrov poslovnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Pri izbiri kandidatov na navedena dela, oz. naloge bomo zlasti upoštevali, da kandidat izpolnjuje celovitost osebnostnih kvalitet, ki jih opredeljuje ta člen:

- da s svojim delom izpričuje svojo opredeljenost za socializem

- da ustvarjalno razvija socialistične samoupravne družbenoekonomske odnose na podlagi ustave in zakona o združenem delu in pogloblja odločujoči vpliv delavskega razreda v družbi

- da uveljavlja pridobitve NOB in socialistične revolucije in koncept splošne ljudske obrambe in družbene samozastite, krepi enotnost jugoslovanskih narodov in narodnosti

(Nadaljevanje na 9. strani)

ter politiko miroljubne koexistence in enakopravnega sodelovanja držav in narodov

— da dokazuje svoje sposobnosti in znanje ter ustvarjalno zavzetost pri graditvi socialističnega samoupravnega sistema pri kolektivnem delu, pri kolektivnem vodenju in da se zaveda odgovornosti za opravljanje svojih nalog, da je vzgleden in uspešen delavec in občan v svojem delovnem in življenjskem okolju, kjer uživa ugled in zaupanje

— da odgovorno izpolnjuje sprejete delovne in družbene naloge

4. člen

Za 60. členom se vstavi novo poglavje: DRUŽBENA PRIZNANJA Udeleženci dogovora se zavzemamo za podeljevanje družbenih priznanj zaslužnim delovnim ljudem in občanom v OZD in drugih organizacijah ter skupnostih, skrbimo, da bo politika odlikovanj SFRJ in drugih družbenih priznanj postala sestavina kadrovske politike.

Udeleženci dogovora se prizadevamo, da v OZD in drugih organizacijah ter skupnostih ustanovimo stalna ali občasna telesa, ki skrbijo za izvajanje družbeno dogovorjene politike odlikovanj in družbenih priznanj.

5. člen

Novi 62. člen se glasi: Udeleženci dogovora bomo spremljali dela in aktivnosti delovnih ljudi in občanov OZD in drugih organizacij ter skupnosti, kar naj bo podlaga za pravočasno in ustrezno dajanje pobud za odlikovanje in družbena priznanja. Zavzemali se bomo za enotna merila pri oblikovanju pobud in izbirali ustrezne vrste in stopnje odlikovanj in družbenih priznanj. Pri tem bomo sodelovali z organi, organizacijami in skupnostmi, kjer predlagani prebiva, dela ali se aktivno vključuje. Zavzemali se bomo za svečano izročanje odlikovanj, ki naj ga praviloma opravijo ustrezni funkcionarji v družbenopolitični skupnosti. Zavzemali se bomo za primerno obveščanje javnosti o podeljenih odlikovanjih in družbenih priznanjih.

6. člen

Ta družbeni dogovor začne veljati 8. dan po objavi v Uradnem vestniku občine Domžale.

Na pobudo udeležencev republiškega družbenega dogovora o uresničevanju kadrovske politike (Ur. list SRS št. 20/79) je bilo že v času sprejemanja zavzeto stališče v odboru udeležencev, da je potrebno dogovor dopolniti in spremeniti zaradi sprejetja novih sistematskih predpisov v SR Sloveniji, zlasti na področju družbenega planiranja in usmerjenega izobraževanja. Poleg tega pa so bile že v fazi sprejemanja podane konkretne pripombe udeležencev, katere pa ni bilo moč upoštevati, ker je bil krog obravnave že zaključen.

Republiški družbeni dogovor o uresničevanju kadrovske politike je zakonska podlaga občinskega družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v občini in ker so sistemske spremembe pomembne tudi za nas, smo pristopili k usklajevanju občinskega družbenega dogovora.

Delovna skupina in komisija je obravnavala predlagane spremembe in dopolnitve dogovora in pripravila predloženi tekst predloga.

Obrazložitev k posameznim členom družbenega dogovora o spremembah in dopolnitvah družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v občini.

V skladu s sprejetimi stališči CK ZKS se dopolni uvod s Titovo pobudo o kolektivnem delu, odločanju in odgovornosti.

1. člen: Nova alineja — tretja, je vključena iz istih razlogov, kot je to navedeno za spremembo v uvodu.

Četrta alineja je ustavljena na osnovi zakona o sistemu družbenega planiranja in o družbenem planu SRS, ki obvezuje vse nosilce planiranja, da v svojih planih vključujejo tudi kadrovske področje. Nova sedma alineja je vključena vsled pomembnosti načel uresničevanja politike odlikovanj v SRS kot tudi v občini.

2. člen: V drugi alineji se na podlagi sprejetega zakona o usmerjenem izobraževanju ustavi nova alineja, ki nalaga podpisnikom, da se bodo zavzemali za razvoj usmerjenega izobraževanja.

Tretja alineja je povsem nova, ker je bilo izpuščeno kadrovanje kadrov za področje ljudske obrambe in družbene samozaščite ter oboroženih sil, ki je sestavni del celokupne družbene aktivnosti, samo kadrovanje v oboroženih silah pa sestavni del kadrovske politike vseh družbenih organov, samo-

3. člen: Sprememba je bila potrebna zaradi nadomestitve pojma idejno-političnih in moralnih kvalitiet z nazivom celovitost osebnostnih kvalitiet.

4. in 5. člen: Tu uvajamo novo poglavje družbena priznanja. Ustavljena sta dva nova člena in sicer 61. in 62. člen, ki

Ustavitev je bila potrebna glede na načelne določbe uresničevanja politike odlikovanj SFRJ v SRS in nenazadnje tudi v občini.

KOMISIJA
ZA DRUŽBENI
DOGOVOR

NEKATERA POMEMBNA IZHODIŠČA V RAZVOJU OSNOVNEGA ŠOLSTVA V OBČINI DOMŽALE

Razmišljanja o nadaljnjem razvoju osnovnih šol so plod dosedanjega dela pri Občinski izobraževalni skupnosti v Domžalah. Saj nam je vsem poznano, da zaradi hitrih družbenoekonomskih, kulturnih in drugih sprememb v svetu in pri nas ostaja splošna izobrazba vedno pomembnejši dejavnik v razvoju posameznika in skupnosti. Zavaljo tega se bo še naprej stalno povečevala vloga osnovne šole in ravno zato ji moramo posvetiti vso pozornost. Naš družbeni razvoj je usmerjen k demokratični in odprti socialistični samoupravni šoli. Zato tudi nadaljnji razvoj osnovne šole temelji na nekaterih osnovnih izhodiščih, ki jih bomo morali dobro poznati, da jih bomo lahko uresničevali pri našem neposrednem delu v praksi, in sicer:

1. Odzivnost šole na družbene spremembe in odprtost le-te.

2. Medsebojna povezanost šol in dosežanje celovitosti vzgojnoizobraževalnega dela z drugimi dejavniki vzgoje in izobraževanja.

3. Ustvarjanje pogojev za največji možni razvoj vsakega posameznika.

4. Organiziranje celodnevne osnovne šole.

Seveda pa je uresničevanje teh stališč največkrat odvisno od kadrov, ki delajo na področju vzgoje in izobraževanja, od vsebinske programiranosti in organiziranosti posamezne šole ter od materialnih možnosti OZD oz. občine.

Odzivnost šole na družbene spremembe

Za nadaljnji razvoj osnovne šole je izredno pomembno načelo odzivnosti šole na družbene spremembe. Posebno še, če izhajamo iz njene temeljne naloge, da le-ta pripravlja in usposablja mladi rod za bodoče delo in življenje v naši družbi. Tako osnovna šola prevzema postopoma v različnih oblikah tudi skrb za celovitejši razvoj šoloobveznega otroka in to od varstva učencev v času zaposlenosti staršev, prehrane le-teh, pomoči pri oblikovanju delov-

nih navad za učenje, pa do razvijanja socialistične samoupravljalne zavesti pri učencih.

Hiter družbenoekonomski razvoj naše družbe še naprej zahteva uresničitev izhodišča, da bi morale osnovne šole še bolj razširiti in obogatiti svoj vzgojnoizobraževalni program z različnimi dejavnostmi zunaj pouka, kot na primer: povezovanje s kulturo z naravoslovno in s šolsko športno dejavnostjo, s praktičnim proizvodnim in drugim družbeno potrebnim delom učencev in še z drugimi dejavnostmi, s katerimi se bogati življenje in delo šole ter okolja. Tako bi se z vsakodnevnoprakso vključevale te dejavnosti v pouk oziroma njej bi se prepletale, dopolnjevale in se zlivale v celovit vzgojnoizobraževalni proces.

Odprtost šole navzven

Torej, če naj osnovna šola vsebinsko in organizacijsko obogati svoje vzgojnoizobraževalno delo, s katerim posega tudi v učenčev prosti čas, in če se naj podružblja, potem se mora šola odpreti tudi navzven. Odpreti se mora družini, KS, DPS, OZD, društvom in vsem drugim dejavnikom, ki lahko sodelujejo v vzgojnoizobraže-

(Nadaljevanje na 10. strani)

valnem procesu in bogatijo program šole.

Zelo pomembni so tudi stiki med šolo in starši. Le-te mora šola pritegovati z različnimi oblikami v vzgojnoizobraževalno delo. Kajti s tesnim sodelovanjem med šolo in njenim krajem se uresničuje tudi proces demokratizacije in humanizacije vzgojnoizobraževalnega procesa. Življenje in delo je vedno manj „šolsko“ in postaja vedno bolj življenjsko, ker se šola približa učencu in krajem ter problemom, ki so značilni za posamezno organizacijo združenega dela, KS in občino.

Vendar je stvar tudi obratna. Ne more samo šola kazati interes po povezovanju, temveč ga morajo tudi ostali naštetih dejavniki. Primer, da KS še sedaj ni izvolila v svet šole svojih delegatov, težko je dobiti mentorja iz organizacij združenega dela in podobno.

Medsebojna povezanost šol

Vertikalna in horizontalna povezanost vzgojnoizobraževalnega procesa v osnovni šoli z drugimi dejavniki vzgoje in izobraževanja je izrednega pomena za enotno delovanje vzgojnega učinkovanja celotnega izobraževalnega sistema.

V vertikalni se povezovanje osnovne šole uresničuje navzdol s predšolsko vzgojo in navzgor z usmerjenim izobraževanjem. Saj je z družbenopolitičnega vidika ta povezanost med obema vzgojnoizobraževalnima stopnjama v okviru enotnega vzgojnoizobraževalnega sistema nujna. Povezanost s predšolsko vzgojo je pomembna, zaradi zmanjševanja socialnih razlik med otroki oziroma zaradi tega, da bi že pred vstopom v šolo izenačili razvojne možnosti vseh otrok. Temu problemu je Občinska izobraževalna skupnost posvetila že sedaj vso pozornost in ugotavlja dokaj dobre rezultate.

Nadaljnja povezava „navzgor“ pa naj bi se zagotovila v nepretrganosti med osnovno šolo in srednjim usmerjenim izobraževanjem z vsebinsko usklajenostjo učnih načrtov in poklicnim usmerjanjem učencev (šolsko svetovalno delo) oziroma, da se že v osnovni šoli čim uspešneje pripravi učence za vključitev v neposredno delo in za študij; bodisi za redni študij ali ob delu. Zato je potrebno tudi s pedagoškega vidika iskati stične točke med stopnjami vzgoje in izobraževanja v naslednjih povezavah, kot npr.:

- v enotnosti planiranja celotnega izobraževanja
- v enotnosti vsebine, oblik in metod vzgojnega dela
- v enotnosti modernizacije vzgojnoizobraževalnega procesa
- v enotnosti in neprekinjenosti uresničevanja temeljnega družbenega smotra, da se razvijajo mladi v svobodne, ustvarjalne, samostojne in celovite osebnosti.

Sedanje obdobje našega družbenoekonomskega razvoja prav gotovo terja od šolstva nove kvalitete. Zato naj bi se horizontalna povezanost vzgojnoizobraževalnega procesa kazala v veliko tesnejši povezavi oziroma združevanju vseh osnovnih šol v občini. Ta pa predvsem zaradi doseganja višje kvalitete vzgoje in izobraževanja ter zaradi bolj smotrnega in načrtnega razporejanja in kadrovskega potenciala in sredstev v občini s skupnim ciljem, da na vseh področjih dosežemo optimalne učinke.

Iz dosedanjih spoznanj vidimo, da je ekonomski vidik združevanja tudi v šolstvu lahko vsebinski vidik, ki ga moramo uresničevati skladno z družbenoekonomsko politiko DPS.

Vsekakor pa bo to povezovanje terjalo še veliko skupnega, konkretnega dela in dogovorov, saj vemo, da je pri združevanju dela in sredstev v šolstvu odločilen, poleg ekonomskih učinkov tudi družbeni in pedagoški smoter.

Ustvarjanje pogojev za največji možni razvoj vsakega posameznika

Cilj naše družbe je, da že osnovna šola odkriva, razvija in zadovoljuje potrebe, nagnjenja in interese učencev. Skratka, da v šoli ustvarimo pogoje, da vsak učenec lahko v največji možni meri razvija svoje intelektualne in fizične sposobnosti.

Že osnovna šola mora razvijati pri učencih socialistično samoupravljalno zavest. Vendar bo to nalogo uspešno izvajala le takrat, če bo načrtno in sistematično demokratizirala in razvijala humane odnose ne le v okviru pouka, temveč v celotnem vzgojnoizobraževalnem procesu, ko bo postalo razvijanje socialističnih samoupravnih odnosov splošno pedagoško načelo celotnega življenja in dela učencev v šoli, ko bo postalo razvijanje teh odnosov vzgojno sredstvo in oblika priprave mladih za delo, življenje in samoupravljanje.

Ta naloga naj bi se izpolnjevala tako pri pouku kakor tudi pri drugih oblikah vzgojnoizobraževalnega dela, še posebno pa v okviru prostovoljnih

dejavnosti, v katerih naj bi učenci z lastno aktivnostjo odkrivali in razvijali svoje interese, ki hkrati pomenijo pomembno osnovo za razvijanje poklicnih interesov ter predstavljajo demokratičen in human način poklicnega usmerjanja učencev.

Organiziranje celodnevne šole

Osnovna šola se na samoupravnih temeljih vsebinsko in organizacijsko dograjuje kot celodnevna vzgojnoizobraževalna organizacija, ki je neposredno povezana s svojim družbenim okoljem.

Obseg in vsebino svojega dela razširja tako, da uresničuje svojo vzgojnoizobraževalno dejavnost kot družbeno, kulturno in telesnokulturno središče v krajevnih skupnostih.

Cepav smo v določenih obdobjih v občini Domžale pri organiziranju celodnevne šole dosegli relativno dobre rezultate, je celovito gledano nastal v razvoju celodnevne šole zastoj, predvsem iz dveh razlogov:

1. Hitro priseljevanje novih ljudi v občino in s tem uvedba dvoizemskega pouka v posamezniholah; 2. Kljub velikim sredstvom, ki jih dajemo za vzgojo in izobraževanje ta sredstva zadostujejo predvsem za normalno delo pri zagotavljanem in le delno pri dogovorjenem programu.

Zato bo treba v sedanjem srednjeročnem obdobju posvetiti nadaljnjemu razvoju celodnevne šole še več pozornosti. Kajti celodnevna šola dejansko najučinkoviteje povezuje pouk z drugimi vzgojnoizobraževalnimi dejavnostmi in aktivnostmi oziroma jih optimalno združuje v enovit vzgojnoizobraževalni proces za vse učence in tako najhitreje uresničuje vzgojnoizobraževalne smotre. Celodnevna šola v svojo programsko strukturo enakovredno vključuje in združuje vzgojnoizobraževalne dejavnosti zagotovljenega in dogovorjenega programa, jih povezuje z delom in aktivnostmi učencev, zlasti z dejavnostjo pionirske in mladinske organizacije ter samoupravnimi skupnostmi učencev.

Uveljavlja aktivne oblike in metode dela, v katerih se izraža samostojnost, iniciativnost, izvirnost in ustvarjalnost učencev. Tako združevanje vzgojnoizobraževalnega dela omogoča vsem učencem, da se izražajo v različnih aktivnostih ter v njih doživljajo uspeh in samopotrditve.

Ena bistvenih značilnosti celodnevne šole je, da opravijo učenci šolsko delo v šoli in da v šoli preživijo del svojega prostega časa.

Zaradi odgovornosti, zahtevnosti in racionalizacije dela se učitelji za delo pripravljajo in spremljajo rezultate dela timsko ter si tako smotno delijo delo in sproti izmenjujejo izkušnje pri organizaciji in delu pouka.

Torej je eden od temeljnih pogojev za organiziranje celodnevnega življenja in dela učencev v šoli, da mora imeti šola predvsem ustrezne materialne pogoje. Poleg ustreznega števila učencev mora imeti pogoje za popolno izvedbo enoizemskega pouka v matičnih in specializiranih učilnicah, ustrezne notranje in zunanje površine za rekreacijo učencev ter prostore za kulturno in zdravo prehranjevanje vseh učencev. Učenci se morajo v šolskih prostorih dobro počutiti, zato največkrat s svojo aktivnostjo tudi sami prispevajo k ureditvi prostorov in ustvarjanju prijetnega vzdušja v šoli.

Delovanje delegatov (uporabnikov in izvajalcev) pri samoupravnih preobrazbi vzgoje in izobraževanja

Z ustavo in zakonom o združenem delu so bili ustvarjeni dejanski družbeni pogoji, da delavci v TOZD, delovni ljudje in občani v KS in občini odločajo o vseh izobraževalnih in kadrovske potrebah, o programih za njihovo zadovoljevanje in sredstvih za njihovo izvajanje. Zato je delovanje delegatov oziroma delegatskega sistema izredno pomembno, saj se v odnosih svobodne menjave dela izobraževalne – kadrovske potrebe vse bolj zadovoljujejo neposredno – na podlagi dolgoročnega planiranja in samoupravnega sporazumevanja proizvodnih in drugih TOZD z izobraževalnimi. Tako se tudi naša samoupravna interesna skupnost bolj dosledno razvija kot družbeni okvir skupnega dogovarjanja, vzajemnosti in solidarnosti pri izvajanju programov izobraževanja.

Nedvomno pa je temeljna naloga občinske izobraževalne skupnosti, da ob doslednem izvajanju enotnih temeljev vzgoje in izobraževanja zahteva stalno in popolno medsebojno informiranje, izmenjavo izkušenj, dogovarjanje in usklajevanje stališč in praktičnih rešitev o vseh bistvenih vprašanjih razvoja osnovnega šolstva v naši občini.

V tem imajo pomembno vlogo in odgovornost tudi družbenopolitične organizacije. Zato je stalno kritično vrednotenje in idejnopolično usmerjanje vzgoje in izobraževanja

(Nadaljevanje z 10. strani)

trajna naloga zveze komunistov in vseh organiziranih socialističnih sil v naši občini, da nas ne uspavajo doseženi rezultati predvsem pri zagotavljanju

prostorskih zmogljivosti s samoprprispevki, temveč, da še naprej zahtevamo vsak dan boljše kvaliteto dela na vseh področjih dela in življenja osnovne šole v Domžalah.

Milan Deisinger

URESNIČEVANJE POLITIKE ZAPOSLOVANJA Z OCENO MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA V DOMŽALAH V LETU 1982

V dogovoru z Izvršnim svetom, oz. kot aktualna naloga je bila izdelana „Analiza o uresničevanju politike zaposlovanja z oceno možnosti zaposlovanja v Domžalah v letu 1982“, ki sta jo realizirala strokovna služba SIS za zaposlovanje in Sekretariat za kadrovske zadeve.

Navedeno analizo so obravnavali na komisiji za družbeni dogovor, posredovana pa je bila tudi na Izvršnem svetu. Oba jo dajeta zborom skuščine v obravnavo s sprejetimi zaključki.

GIBANJE ZAPOSLOVANJA IN BREZPOSELNOSTI

Po opravljenih razgovorih v nekaterih OZD glede izpolnjevanja kadrovskih planov in problematike zaposlovanja ugotavljamo naslednje:

— organizacije s področja gospodarstva se srečujejo s precejšnjim pomanjkanjem nekvalificiranih delavcev, pa tudi s pomanjkanjem repromateriala. Visoka fluktuacija, zlasti v dejavnostih gradbeništva in industrije, je vzrok dodatnim težavam pri nadomeščanju delavcev,

zlasti pri nekvalificiranih in polkvalificiranih ter nekaterih deficitarnih poklicih.

— skoraj vse organizacije, zajete v analizi, ocenjujejo, da ne bodo zaposlovale v skladu s letnim kadrovskim planom. Odstopanje od plana pomeni v večini organizacij manjši tempo zaposlovanja, za kar je razlog poleg pomanjkanja nekaterih poklicev, proizvodnih težav, tudi slabo pripravljen kadrovski plan, ki je podobno kot v preteklih letih predimenzional potrebe po dodatnem zaposlovanju. Taki kadrovski plani

ZNACILNOSTI ZAPOSLOVANJA

Zaostreni pogoji gospodarjenja so vplivali na znatno in počasnejšo rast zaposlovanja. Število zaposlenih se je od decembra 1979 do decembra 1980 povečalo za 1,6 % ali za 221 delavcev. Rast zaposlenih v gospodarstvu je 0,9 % v negospodarstvu pa 5,1 % ali 72 delavcev.

Znotraj gospodarstva je bila rast zaposlovanja različna po področjih. Padec zaposlenih je značilen za industrijo in gradbeništvo, kjer je zaposlenih preko 71 % vseh delavcev v gospodarstvu. Nizko rast so pogojevali predvsem težki pogoji gospodarjenja v tem letu, to je pomanjkanje surovin, znižanje investicij. V ostalih gospodarskih dejavnostih je značilna rast zaposlenih, kar je posledica pospeševanje razvoja tistih

panog, ki imajo možnost izboljšanja razvoja (kmetijstvo: Indeks povečanja 108,6).

Negospodarstvo, kjer je zaposlenih 11,6 % vseh zaposlenih je indeks povečanja 105,1 ali 72 delavcev. Zaposlenost se je največ povečala v okviru zdravstva, otroškega varstva zaradi aktiviranja novih vzgojno varstvenih in socialno varstvenih ustanov. Že v letu 1980 predvsem pa v letu 1981 je bila usmerjena posebna pozornost na zaposlovanje delavcev na administrativnih, pomožnih in drugih organizacijsko tehničnih delih. Med rezultate te aktivnosti sodi bistveno nižja rast zaposlenosti oz. zmanjševanje teh del in opravil v mnogih organizacijah in skupnostih.

GIBANJE ZAPOSLOVANJA – JULIJ 1981

Indeks
Stanje zaposl. 31.7.1981
31.12.1980< 31.7.1981 Razlika 31.12.1980

01 – industrija	7006	6897	-109	98,4
02 – kmetijstvo	377	383	+16	104,2
03 – gozdarstvo	179	180	+1	100,6
05 – gradbeništvo	256	227	-29	88,7
06 – promet in zveze	112	109	-3	97,3
07 – trgovina	835	839	+4	100,5
08 – gostinstvo	253	263	+10	104,0
09 – obrt	527	526	-1	99,8
10 – stanovanjsko-komunalna dej.	346	360	+14	104,0
11 – finančne teh. storitve	322	311	-11	96,6
12 – izobraževanje	651	659	+8	101,2
13 – zdravstvo in soc. varstvo	487	503	+16	103,3
14 – DPS, SIS, DPO	354	361	+7	102,0
01 – 11 gospodarstvo	10213	10105	-108	98,9
12 – 14 negospodarstvo	1492	1523	+31	102,1
zasebni sektor	1086	1119	+33	103,0
SKUPAJ	12791	12747	-44	99,7

ne temelje na dejanskih potrebah zaposlovanja, niso usklajeni z drugimi organizacijami in premalo upoštevajo možnosti ozkoma razpoložljive kadre.

V Domžalah smo bili v preteklih letih priča precejšnjemu neskladju med potrebami po delavcih in lastnimi kadrovskimi možnostmi tako po obsegu kot po strukturi. Potrebe so za več kot 100 % presegale možnosti domačih kadrovskih virov.

Strukturno neusklajenost v Domžalah kaže primerjava med strukturo priliva iz šol in novimi zaposlitvami

in potrebami po delavcih. Zaradi te neusklajenosti se strokovni kadri zaposlujejo v drugih občinah, predvsem ljubljanskih.

Ocena izobrazbene strukture generacijskega priliva iz šol v letu 1982

Stopnja izobrazbe
ozek profil
2–3 letna srednja izobrazba 229
4–5 letna srednja izobrazba 224 (od tega 79 gimnazijskih maturantov)
viša in visoka izobrazba 56
ni podatkov 51

POPREČNO ŠTEVILO ZAPOSLENIH

	1975	1976	Indeks 76/75	1977	Indeks 77/76	1978	Indeks 78/77	1979	Indeks 79/78	1980	Indeks 80/79	Indeks 80/75
SKUPAJ	10.121	10.438	103	10.730	102,8	11.127	103,7	11.537	103,7	11.696	101,4	115,6
- gospodarstvo	8.941	9.278	103,8	9.467	102	9.784	103,3	10.116	103,4	10.230	101,1	114,4
- negospodarstvo	1.180	1.160	98	1.263	108,9	1.343	106,3	1.421	105,8	1.466	103,2	124,2

— Iz tabele je razvidno, da je struktura lastnega priliva iz šol je ugodna, zelo neugodna pa je struktura planiranih letnih potreb (56,6 % ozkega profila). Še bolj je neugoden priliv v zaposlitev, kjer je med novimi zaposlitvami kar 57,9 % delavcev s poklici ozkega profila, zlasti je neugoden priliv iz drugih republik (83,3 % s poklici ozkega profila). Iz navedenih podatkov je očitno, da bo v prihodnje morala veljati osrednja pozornost na področju zaposlovanja izobrazbeni strukturi zaposlenih ter na tej osnovi povečevanju produktivnosti dela.

Obe brezposelnosti se v prvem polletju ni povečala, kar je v skladu z vsakoletnimi trendi, ko se nezapo-

slenost v prvem polletju zmanjšuje, povečuje pa v drugi polovici leta. Na tako stanje vpliva več dejavnikov, med katerimi velja omeniti zaključek poletnih sezonskih del, pripravljanje populacije, ki je zaključila šolanje, prihod dijakov in študentov iz služenja vojaškega roka, opaža pa se v letošnjem letu tudi večje zaposlovanje v okviru nadomestnih potreb (upokojevanje). Ocenjujemo, da bo izrazitejši porast brezposelnosti v drugi polovici leta, kar potrjuje tudi podatki o številu brezposelnih v septembru, ko je 124 prijavljenih iskalcev zaposlitve.

Analiza strukture iskalcev zaposlitve kaže, da je od 91 brezposel-

nih, prijavljenih pri skupnosti za zaposlovanje ob koncu prvega polletja 1981 46,8 % žena. Delež nezaposlenih žena se v letošnjem letu povečuje, saj je znašal konec leta 1980 – 36,2 %.

Kvalifikacijska struktura nezaposlenih je naslednja: največ je PK delavcev – 52,2 %, KV delavci 26,5 %, sledijo delavci s srednjo izobrazbo 18,6 %, NK delavcev je 14 %, delavcev z višjo izobrazbo je 1,8 %, najmanj pa je delavcev z visoko izobrazbo 0,9 %.

Od vseh iskalcev zaposlitve jih 27,6 % išče prvo zaposlitev, kar je skoraj natančno enako kot v letu 1980.

Pregled iskalcev zaposlitve kaže,

da po posameznih poklicih ni kritične suficitarnosti, razen gimnazijskih maturantov (12).

OCENA GIBANJ DO KONCA LETA 1981

Na osnovi polletnih podatkov o gibanju na področju zaposlovanja lahko ocenjujemo, da stopnja rasti predvidena z resolucijo za leto 1981 ne bo dosežena. —Zniževanje števila zaposlenih v družbenem sektorju v prvi polovici leta 1981 pa navaja na oceno, da bi ob povečanem obsegu dodatnega in nadomestnega zaposlovanja konec leta komaj dosegli

(Nadaljevanje na 12. strani)

številčno stanje iz decembra 1980, oziroma ga v najboljšem primeru nekoliko presegli.

Število iskalcev zaposlitve se v prvi polovici leta ni bistveno povečalo, kar je delno pogojeno tudi z visokimi potrebami po delavcih s poklici ozkega profila. Značilno pa je bilo, da se je povečal delež brez-

poselnih delavcev višjih izobrazbenih profilov.

Ta trend se bo v drugi polovici leta izrazil nadaljeval (prijava absolventov srednjih šol). Kljub absolutnemu porastu števila iskalcev zaposlitve pa se ne pričakuje, da bi relativna brezposelnost občutno presegla 1 %. Med iskalci zaposlitve bo v porastu delež tistih, ki iščejo prvo zaposlitev ter žensk.

Stopnja izobrazbe zaposlenih	Struktura zaposlenih 31.12.1980 v %	Struktura potreb 31.12.1981 v %	Struktura novozaposlenih
ozek profil	45,8	56,6	57,9
2-3 letna sred. izobr.	31,3	25,2	21,4
4-5 letna sred. izobr.	15,1	8,0	11,1
višja izobrazba	4,2	4,3	4,8
visoka izobrazba	3,6	5,9	4,8
SKUPAJ	100,0	100,0	100,0

Struktura potreb po delavcih in kritje potreb je bila v prvem polletju precej neugodna. Podatki za pretekla leta nam kažejo, da organizacije združenega dela v prvi polovici leta zaposlujejo pretežno delavce nižjih izobrazbenih profilov, medtem ko se v drugi polovici leta (zaradi izobraževalnega cikla) zelo poveča zaposlovanje delavcev s srednjo izobrazbo. Zaradi tega iz podatkov oziroma trendov iz prvega polletja ni možno pravilno ocenjevati celoletno strukturo potreb po delavcih in kritja le-teh.

Obseg novih zaposlitev (vse zaposlitve brez fluktuacije) je v prvem polletju 1981 veljal kot v enakem obdobju lani. Ker se število zaposlenih ni povečalo, ampak celo nekoliko znižalo, je očitno, da je šla večina zaposlovanja na račun nadomestnih potreb po delavcih, ki so nastale zaradi pospešenega upokojevanja. Prav ta razlog pojasnjuje, da ob stagnaciji povečevanja števila zaposlenih ni prišlo do bistvenega povečanja obsega brezposelnosti. Seveda pa je treba upoštevati, da v prihodnje tako obsežnega upokojevanja kot posledice neažurnega izvajanja zakonskih predpisov, ne bo, ampak se bo odziv iz zaposlitve normaliziral. Opaznejši trend upokojitve bo ostal predvsem v tekstilni stroki. V taki situaciji lastnega delovnega potenciala ne bo možno zaposliti le v obsegu nadomestnega zaposlovanja, ampak bo potrebno omogočati tudi dodatne zaposlitve.

OCENA GIBANJ ZAPOSLOVANJA V LETU 1982

Tudi v letu 1982 bodo na področju zaposlovanja pomembne stabilizacijske srednjeročne usmeritve in sicer:

– dodatno bodo lahko zaposlovali OZD s področja gospodarstva in družbenih dejavnosti, ki bodo izvajale prednostne programe in, ki bodo dosegale nadpovprečne rezultate v primerjavi z rezultati OZD iste dejavnosti, zlasti glede porasta dohodka in produktivnosti

– na novo bodo lahko zaposlovali OZD, ki zagotavljajo na podlagi rezultatov zaključnih računov večji porast produktivnosti in večji dohodek na zaposlenega,

– na novo bodo lahko zaposlovali OZD, ki so podpisale samoupravni sporazum o pogojih zaposlovanja ter minimalnih standardih,

– dodatno bodo zaposlovali tudi OZD, ki v skladu z izvozno orientacijo gospodarstva ustvarijo višji odstotek celotnega prihodka z izvozom blaga in storitev,

– OZD in delovne skupnosti morajo dosledno zaustaviti rast zaposlovanja na področju režijskih in administrativnih del,

– OZD bodo v razvojnih programih upoštevale možnosti za usposabljanje in pridobivanje kadrov ter izdelale programe za prekvalifikacijo in dokvalifikacijo.

Srednjeročni razvojni dokumenti v Domžalah predvidevajo v obdobju 1981 – 1985 povprečno letno stopnjo rasti zaposlovanja 2 %.

Za prvo leto srednjeročnega obdobja je bila predvidena počasnejša gospodarska rast kot v celotnem obdobju. Tudi na področju zaposlovanja je Resolucija o družbenoekonomski politiki in razvoju občine Domžale v letu 1981 predvidevala počasnejšo rast in sicer 1,5 %.

Podatki o gibanju zaposlovanja v prvi polovici leta 1981, ko se je število zaposlenih v primerjavi z decembrom 1980 znižalo, kažejo, da stopnja rasti predvidena z resolucijo 1981 ne bo dosežena.

Ob takem trendu zaposlovanja je seveda planiranje za leto 1982 precej oteženo. Čeprav dokončne planske stopnje rasti zaposlovanja ni možno določiti brez sočasnega planiranja porasta družbenega proizvoda, bomo za nadaljnji analitični prikaz uporabili ustrezno oceno. Glede na dosedanje trende v letu 1982 se ne bo možno doseči povprečne srednjeročne stopnje rasti zaposlenosti.

Nižja stopnja kot je bila opredeljena za leto 1981 pa bi v letu 1982 (manjši obseg nadomestnega zaposlovanja) že povzročila neugodne posledice na področju brezposelnosti. Zaradi skromnejših investicijskih vlaganj bo proces prestrukturiranja gospodarstva le počasi napredoval, kar pomeni, da bo k družbenemu proizvodu še vedno pomemben delež prispevalo povečano število zaposlenih.

Zaradi teh razlogov bi morala biti za leto 1982 predvidena stopnja rasti zaposlenosti vsaj enaka kot v letu 1981, to je 1,5 %.

UGOTOVITVE:

V letošnjem letu smo pričla preobratu na področju zaposlovanja. Dodatno zaposlovanje se je ustavilo, v nekaterih panogah pa smo pričla celo zmanjšanje števila zaposlenih. Če se bo tak trend zaposlovanja nadaljeval, potem v letošnjem letu ne bomo uspeli doseči stopnje rasti zaposlovanja 1,5 % kot je zapisana v Resoluciji o družbenoekonomski politiki občine Domžale za leto 1981.

Brezposelnost v prvi polovici leta ni naraščala, ocenjujemo pa, da se bo povečala v drugi polovici leta. Število in stopnja relativne brezposelnosti sta še vedno nizka, vendar se nakazuje tu povečevanje nezaposlenosti. Pri tem velja še poudariti, da je v strukturi nezaposlenih precej (37 %) težje zaposljivih oseb, katere

je za različnih razlogov (zdravstveni, psihofizični) skoraj nemogoče zaposliti.

Na gibanje nezaposlenosti pa vpliva poleg dodatnega zaposlovanja tudi struktura (po poklicih) neuskajenost med potrebami in prilivom iz šol. Doseči večjo strukturo usklajenost pa postaja v sedanjem položaju in ob dejstvu, da v prihodnje ne bomo več zaposlovali s takim tempom kot dosedaj, vedno bolj pomembno. Le tako bomo lahko izboljšali kvalifikacijsko strukturo zaposlenih, zmanjšali potrebe po "uvozu" delavcev iz drugih območij, zmanjšali nevarnost neugodnih gibanj na področju nezaposlenosti ter ustvarili možnosti za produktivnejše in ekonomsko uspešnejše zaposlovanje.

Ocenjujemo, da bo v letu 1982 iskalo delo 680 do 700 delavcev, potrebe po delavcih pa so cca 420 do 440 pri rasti zaposlovanja 1,5 %. Ob 2 % rasti pa še dodatnih 60 delavcev. Iz tega računsko izhaja, da bo cca 250 delavcev viška. Vendar temu ni tako zaradi neuskajenosti v izobrazbeni in poklicni strukturi med iskalci zaposlitve in potrebami po delavcih. Ta razkorak v bodoče narekuje dosledno vpisovanje v usmeritve izobraževanja skladno s potrebami združenega dela.

Predvidevamo, da bo združenemu delu še vedno primanjkovalo delavcev ozkega in deloma širokega profila. Strokovni delavci pa se bodo še nadalje zaposlovali predvsem v ljubljanskih občinah, ker v naši občini ne bodo dobili dela, s tem pa se bo izobrazbena struktura zaposlenih v naši občini še nadalje slabšala.

ZAKLJUČNE UGOTOVITVE:

– Zaposlovanje na področju gospodarstva ocenjujemo kot pozitivno, saj se je gibalo v resolucijskih okvirih in v smislu ekonomsko stabilizacijskih prizadevanj na tem področju (indeks povečanja za leto 1979/80 101,11 in za 6 mesecev v letu 1981 98,9).

Na področju negospodarstva je stanje nasprotno. Število zaposlenih se je povečalo v letu 1979/80 za 105,10 indeksne točke, za prvo polovico tega leta pa za 2,1 indeksne točke. V celoti gledano se je zaposlovanje gibalo v začrtanih mejah (1,6 % povečanja zaposlenih). V letošnjem letu pa se je zaposlenost celo zmanjšala (za 6 mesecev 99,7 %).

Za zmanjšanje števila delavcev, ki opravljajo administrativna, pomožna in njim podobna dela, predlagamo racionalizacijo in modernizacijo postopkov, boljšo organizacijo administrativnega dela, s tem pa bomo dosegli večjo učinkovitost dela na tem področju.

– Nezaposlenost po številu nezaposlenih ni velika (0,7 % vseh zaposlenih). Toda glede na gibanje zaposlovanja in ekonomsko stabilizacijske ukrepe se bo ta problem še zaostroval in bo iz leta v leto akutnejši. Za pravočasno reševanje stanja na tem področju priporočamo, da pristojni organi podrobno proučijo možnosti zaposlovanja, ki se sedaj skrivajo v pogodbenem delu (1 milijarda din za prvo polovico leta), v nadurnem delu (2 milijardi din) in v avtorskim honorarji (500 milijonov) in da se ugotovi, koliko je takih delavcev, ki so upokojeni pa nadaljujejo z delom ali takih, ki izpolnjujejo vse pogoje za upokojitve pa tega ne storijo. Če je stanje tako kot kažejo podatki za prvo polovico tega leta naj o tej problematiki razpravljajo družbenopolitične organizacije v občini ter samoupravni organi znotraj delovnih organizacij in ugotovijo upravičenost takih del, ob

enem pa predlagamo, da se omeji opravljanje strokovno administrativnih del po pogodbi in vseh tistih del in nalog, za katere imamo ustrezno usposobljene mlade delavce, ki iščejo zaposlitev.

– Ob počasnejši rasti zaposlovanja upoštevati izboljšanje kadrovske strukture in ob tem v večji meri zagotavljati možnosti zaposlovanja pripravnikov. Pri ugotavljanju stopnje rasti zaposlovanja se število pripravnikov posebej prikazuje ter upošteva pri usklajevanju zaposlovanja znotraj občine.

– Na področju štipendiranja ostaja še naprej usmeritev, da se povečuje delež kadrovskega štipendij predvsem za proizvodne poklice. Enotno politiko na področju štipendiranja v Sloveniji lahko zagotovi le samoupravna organiziranost v okviru Skupnosti za zaposlovanje.

Prednost pri zaposlovanju morajo imeti štipendisti OZD ob upoštevanju dejstva, da štipendijska pogodba predstavlja obveznost tudi za štipenditorja.

– Pri načrtu zaposlovanja naj OZD upoštevajo predvsem napovedane tehnološke in ekonomske presežke delavcev svojega območja in se tudi sami vključijo v združevanje sredstev za prekvalifikacijo teh delavcev, izhajajoč iz dejstva, da s tako prekvalifikacijo rešujejo svoj kadrovske primanjkljaj ob nižjih stroških zaposlovanja (minimalni standardi) kar je vsekakor racionalneje kakor zaposlovanje delavcev iz drugih območij.

– Problem deficitarnosti kadrov bo možno v prihodnje reševati predvsem z boljšim vrednotenjem dela teh poklicev in z izboljšanjem delovnih pogojev na takih delih, kar bo po eni strani stimuliralo iskalce zaposlitve, po drugi strani pa mladino za vpis v šolo z deficitarnimi poklici. V načrtih zaposlovanja za leto 1982 pa točneje predvideti priliv sufitarnih poklicev iz obstoječih šol in jih s pravočasnimi ukrepi usposabljanja usposobiti za tista dela, po katerih se kaže potreba v občini.

Strokovna služba SIS
za zaposlovanje
Sekretariat za
kadrovske zadeve

OGLAS

Prodaj hladilnik Gorenje
175-l zelo dobro ohranjen.
Naslov: Vidic, Ljubljanska
106, Domžale.

OGLAS

Ugodno prodaj opeko modularni blok 6/1 M 200.
Kovač Marija, Krožna ul. 1.,
Domžale.

OGLAS

Honorarno delo sprejemem
na dom. Naslov dobite v
uredništvu glasila.

UGOTOVITVE IN PREDLOGI KOMISIJE ZA ZMANJŠANJE DRUŽBENE REŽIJE

Družbena režija:

Kako ravnati gospodarneje, smotrneje, pametneje?

Komisija za zmanjšanje družbene režije je bila imenovana na 18. seji Izvršnega sveta SO Domžale dne 25. 12. 1980.

Komisija se je doslej sestala 6 krat, sicer pa je delo intenzivneje in kontinuirano potekalo v dveh delovnih skupinah: za področje gospodarstva in za področje negospodarstva.

Na podlagi stališč in usmeritev CK ZKS in IS skupščine SRS je komisija sprejela svoj program dela.

Da bi komisija lahko analizirala pojave rasti družbene režije in ugotavljala vzroke je s posebnim vprašalnikom zbrala podatke o številu zaposlenih in osebnih dohodkih za posamezne skupine del in nalog za leto 1975 in 1980. Ob delu pa je komisija ugotovila, da stališča niso dovolj konkretno opredelila kakšna opravila in naloge naj štejemo za družbeno režijo. Zato je sama razdelila dela in naloge v 7 (sedem) skupin za področje gospodarstva in 5 (pet) za področje negospodarstva ter analizirala gibanje zaposlovanja in osebnih dohodkov po teh skupinah.

NISO VRNILI VPRAŠALNIKOV

Ker nekaj delovnih organizacij tudi po urgenci ni vrnilo vprašalnikov (Zora, Platenka, Induplati, Napredek, TOZD Repovž, Varnost, BRO 71, Mizarstvo Moravče, TOKO – nepopolni podatki, Osnovna šola Šlandrove brigade, VVZ Domžale in nekaj manjših delovnih skupnosti) ni bilo mogoče zbrati vseh podatkov za celotno občino, kar pa bistveno ne vpliva na prikaz stanja. Sicer pa je komisija uporabila tudi razpoložljive podatke upravnih organov in strokovnih služb v občini.

Splošne ugotovitve, da je rast družbene režije problematična, delno potrjujejo podatki o gibanju zaposlenih v gospodarstvu in negospodarstvu v občini v obdobju 1975-80.

Podatki za prvo četrtletje leta 1981 (gospodarstvo – indeks 99, negospodarstvo – 101) pa kažejo,

Skupina delovnih
opravil in nalog

I ndeks
zaposlovanja
1980/75

Indeks neto
OD
1980/75

administrativna dela
strokovna dela
administrativno strok. dela
dela, vezana na osnovno dejav.
dela s posebnimi pooblastili
pomozna dela
neposredni proizvajalci

171
167
155
153
145
143
129

2 52
253
239
261
256
232
258

ZAPOSLOVANJE V ADMINIST- TRACIJI SE HITRO POVE- ČUJE

Iz tabele je razvidno, da je rast zaposlovanja najvišja pri administrativnih delih, najnižja pa pri neposrednih proizvajalcih. Iz gibanja neto osebnih

do se je zaposlovanje nasploh umirilo, vendar v negospodarstvu še vedno narašča.

Med objektivne vzroke za to lahko štejemo širitev obsega družbenih dejavnosti.

V nadaljevanju pa navajamo ugotovitve in predloge za zmanjšanje družbene režije (oz. administracije) v gospodarstvu, negospodarstvu in posebej v upravnih organih in SIS.

GOSPODARSTVO

Pojav širjenja administracije je močno prisoten tudi v organizacijah združenega dela materialne proizvodnje. Saj je 24 % vseh delavcev zaposlenih na administrativno strokovnih, administrativnih in pomožnih delih.

Tabela prikazuje gibanje zaposlenih in OD po opredeljenih skupinah v OZD.

dohodkov je razvidno, da so le ti rasli najhitreje pri delih, vezanih na osnovno dejavnost in v neposredni proizvodnji, najpočasneje pa pri administrativnih in strokovnih delih.

Glede na to, da so osebni dohodki v letu 1975 bili za administrativna dela 3.667 din

in pri neposrednih proizvajalcih 3.310 din, v letu 1980 pa za prva 8.493 din in za druga 8.526 lahko ugotovimo, da rast osebnih dohodkov v tem obdobju ni vzrok za povečanje števila zaposlenih pri administrativnih delih.

To pa ne pomeni, da je proizvodno delo vrednoteno ustrezno, prej nasprotno saj so povprečni OD nekvalificiranega delavca v letu 1981 v občini (7.828.–) za 17 % nižji od povprečnih OD administrativnega delavca na enostavnih administrativnih delih (9.228.–).

Pa tudi delovni pogoji delavcev v administraciji so lažji in boljši. Administrativno delo nasploh (med ljudmi) še vedno velja za pomembnejše in uglednejše.

RAZLOG MNOŽIČNE ADMINIST- TRACIJE: RAZDROBLJE- NOST DELA

Na širitev administrativno-strokovnih služb v OZD v obdobju 1975–1980 je vplivala tudi reorganizacija – ustavljanje TOZD, predvsem zaradi neustreznega pristopa k reorganizaciji, oziroma nedoslednega upoštevanja vseh določil Zakona o združenem delu.

Opravljanje administrativno-strokovnih, pomožnih in njih podobnih del je v OZD še vedno razdrobljeno saj se določen obseg nalog opravlja ločeno po TOZD, namesto v delovni skupnosti v DO. Te in nekatere predhodne ugotovitve in analize kažejo, da neposredna svobodna menjava med delovno skupnostjo skupnih služb in TOZD še ni uveljavljena v skladu z ZZZD. Delovne skupnosti pridobivajo svoj prihodek še vedno na proračunski osnovi, saj same določajo vrsto in obseg del, ki naj jih opravlja delovna skupnost.

Vse OZD v občini naj analizirajo organiziranost in delovanje administrativno-strokovnih služb, odpravijo razdrobljenost in podvojenost ter ta opravila iz TOZD prenesejo v delovne skupnosti DO.

O obsegu in programih dela skupnih služb pa morajo razpravljati in odločati delavci, kot to določa ZZZD.

Porast „režijskega dela“ v OZD pogojujejo tudi zunanji razlogi. Sem sodijo preobsežne in naraščajoče zahteve po dajanju najrazličnejših podatkov po različnih metodologijah, kakor tudi vsi komplicirani postopki pridobivanja soglasij, dovoljenj, potrdil, izkazovanje rezultatov poslovanja OZD.

KAKO ZMANJŠATI?

Na republiškem nivoju je dogovorjeno, da bo akcija tekla v smeri

– ukinjanja evidentiranja, zbiranja in obdelovanja vseh tistih finančnih podatkov, ki niso nujno potrebni za informiranje na vseh ravneh.

– v zagotavljanje samo enkratnega zbiranja vseh tistih podatkov, ki so po vsebini enaki ali podobni, pa se sedaj zbirajo in obdelujejo v večjih službah.

PREVEČ PODATKOV – NA PREVEČ MESTIH

Analogno se moramo dogovoriti tudi v občini, ker so ti pojavi prav tako prisotni. Predlagamo, da Komite za družbeno planiranje in družbenoekonomske razvoj oceni sedanji način zbiranja podatkov v občini v vseh družbenih institucijah, ga uskladi in poišče racionalne rešitve. Ta organ bi moral v sodelovanju s SDK odločati tudi o zahtevah organov ali organizacij po dodatnih podatkih iz OZD, KS ipd.

Produktivnost administrativnega dela v preteklem obdobju ni ustrezno naraščala.

Za to lahko iščemo vzroke predvsem pri vprašanih

- organizacije dela,
- kadrovska struktura,
- nagrajevanje po delu.

a) Organizacija administrativnega in delno tudi strokovnega in pomožnega dela se ni posodabljala v skladu z razvijanjem sodobne tehnologije.

Ta dela so bila praviloma organizirana brez strokovno spoznanih temeljev in izhodišč, kako organizirati delo v OZD, da bo prispevek teh delavcev k novoustvarjeni vrednosti čim večji s čim manjšimi stroški.

Ugotovitve iz analize kažejo, da to delo ni dovolj programirano v odnosu do proizvodnega (količina, kvaliteta...). Pa tudi razporeditve del niso vedno ustrezne tako, da so nekateri delavci preobremenjeni na račun drugih. Intenzivneje kot doslej je treba v administrativnih in drugih režijskih službah proučevati organizacijo in službe modernizirati.

S hitrejšim uvajanjem sodobnih informacijskih sistemov (računalniki) pa je postopno odpraviti drage in zastarele metode dela.

Tudi administrativna in druga „režijska“ dela so strokovno vedno zahtevnejša. Vendar je veliko primerov, ko so na zahtevnejša dela in naloge te vrste razporejeni delavci brez ustreznih izobrazbe, oziroma znanj in

(Nadaljevanje na 14. strani)

izkušenj. To pa je tudi posledica doslej močnega pretoka dobrih proizvodnih delavcev v administracijo, na dela, za katera niso dovolj usposobljeni. Zato smo pogosto zapolnjevali vrzeli, ki so nastajale zaradi ne-kvalitetnega dela z dodatnimi zaposlitvami.

MOŽNI UKREPI, REŠITVE

Pojav lahko odpravimo z vztrajanjem na doslednem izpolnjevanju pogojev za te vrste delovnih opravil in načrtnejšim usposabljanjem. V občini pa bi morali preveriti programe izobraževanja DU Domžale in omejiti usposabljanje za enostavna administrativna dela (tečaji za strojepiske, dveletna administrativna šola ipd. ...)

V nasprotju s proizvodnim delom v „administraciji“ še nismo uveljavili nagrajevanja po delu. Kot razlog za to navajamo neizdelanost meril za ugotavljanje potrebnega dela in delavčevega prispevka. Tak sistem pa ni stimulativen za kvaliteto dela.

Uresničiti je treba zahteve kongresa samoupravljalcev — izdelati merila za vrednotenje „administrativnega“ dela in uvajati nagrajevanje po delu.

Med objektivne vzroke za rast družbene režije lahko štejemo tudi vse bolj razvejani sistem samoupravnih odnosov,

ki zahteva vključevanje vedno širšega kroga ljudi, porabo časa na račun proizvodnega dela, materialne stroške in zaposlitve ustreznih kadrov za delovanje samoupravnih organov, delegacij in družbenopolitičnih organizacij. Vendar lahko veliko storimo, da bo samoupravni-delegatski sistem deloval kvalitetnejše in z manjšimi stroški.

Uresničiti bi morali znana stališča glede priprave ustrežnejših gradiv, odgovornosti strokovnih služb in vodstvenih struktur za samoupravno-delegatsko delo, zavzetosti družbenopolitičnih organizacij in delavcev samih, sklicevanje sestankov izven delovnega časa, boljša priprava sestankov, uresničevanje sklepov, ipd.

KAKO JE V NEGOSPODARSTVU?

V uvodu smo že ugotovili, da zaposlovanje v negospodarstvu narašča hitreje kot v gospodarstvu. Ob objektivnih vzrokih, ki smo jih že navedli (širitev dejavnosti vzgoje in izobraževanja, zdravstva, socialnega varstva in drugih področjih) pa v nadaljevanju prikazujejo gibanje „režija“ znotraj negospodarstva.

V naslednji tabeli se podatki gibanja zaposlenih in OD v obdobju 1975-1980 po opredeljenih skupinah.

Skupina delovnih opravil in nalog	Indeks zaposlovanja 80/75	Indeks OD 80/75
a) dela s posebnimi pooblastili	137	248
b) Administrativno strokovna dela	135	267
c) Administrativna dela	151	272
d) Pomožna dela	131	295
e) Neposr. proiz. — osn. dejavnost	135	258

Iz tabele je razvidno, da je rast zaposlovanja najvišja pri administrativnih delih (indeks 151) in najnižja pri pomožnih delih (indeks 131). Trend naraščanja administrativnega dela je tako tudi v negospodarstvu najvišji.

Da je „režija“ hitro naraščala kaže podatek, da je v letu 1975 bilo na delih osnovne dejavnosti zaposlenih 75 % delavcev, v letu 1980 pa 70 % (brez upravnih organov in SIS). V šolah je bilo v letu 1980 zaposlenih na delih osnovne dejavnosti 71,6 %, v zdravstvu pa 70,7 % delavcev.

Te številke kažejo na dokajšen obseg režijskega dela OZD s področja družbenih dejavnosti. Vse večji obseg administrativnega dela na področju zdravstvenega varstva ter vzgoje in izobraževanja obremenjuje osnovno dejavnost le-teh.

Tako se morajo v šoli vodilni in tudi pedagoški delavci ukvarjati z administrativno-strokovnimi deli v škodo vzgojno-izobraževalnega dela.

V občini že poteka akcija za racionalizacijo poslovanja z združevanjem administrativno strokovnih del v osnovnih šolah.

Akcija mora preprečiti nove zaposlitve režijskih delavcev in prispevati h kvalitetnejšemu vzgojno-izobraževalnemu delu.

TUDI V ZDRAVSTVU PREVEČ ADMINISTRACIJE

V zdravstvu pa je veliko nepotrebnih administrativnih opravil, ki bi jih bilo mogoče poenostaviti ali celo odpraviti.

Sprejeti samoupravni sporazumi o informacijskem sistemu in o postopkih in načinih za

uresničevanje pravic do zdravstvenega varstva naj bi prispevali k temu.

Konkretno pa je treba ugotoviti, kako se sporazumi uresničujejo v ZD Domžale.

DPS, SIS, DPO — PREVELIKO ZAPOSLOVANJE

Na področju negospodarstva je bolj problematično povečanje števila zaposlenih v organih DPS, SIS, DPO in drugih organizacijah in skupnostih, ki je v letih 1975-80 naraščala veliko hitreje kot v ostalem gospodarstvu.

Gibanje zaposlovanja v upravnih organih in strokovnih službah SIS prikazujemo v posebnem gradivu oziroma poglavju.

Ob tem pa velja opozoriti na ustanavljanje novih organizacij, organov in skupnosti, ki so terjale nove zaposlitve. Žal podatkov po posameznih organizacijah in skupnostih ne moremo prikazati, ker nam jih nekatere niso posredovale.

Vzrokov za rast administracije v negospodarstvu posebej ne navajamo, ker se le-ti bistveno ne razlikujejo od navedenih za področje gospodarstva.

KAKO JE Z ZAPOSLOVANJEM V UPRAVNIH ORGANIH?

Problematoiko zaposlovanja v upravnih organih je na podlagi obširne analize, ki je sestavni del tega poročila, obravnaval IS SO Domžale in sprejel naslednje sklepe:

1. Sprejme se analiza o uresničevanju družbene preobrazbe upravnih organov občine Domžale in predloge za racionalizacijo.

2. Služba za OMT naj v sodelovanju s predstojniki prične s proučevanjem notranje organizacije in sistemizacije, metod in tehnike dela z vidika možne racionalizacije, modernizacije in zmanjševanja števila delavcev v upravnih organih. Spremembe samoupravnih aktov morajo potekati vsklajeno in po enotnih merilih v vseh upravnih organih.

3. Ustaviti je treba vse nadaljnje nove zaposlitve delavcev in s prerazporejanjem delavcev zagotoviti dosledno in pravočasno izvrševanje vseh nalog (tudi novo sprejete naloge).

Pred nadomestitvijo novega delavca na izpraznjeni delokrog opravil je treba preveriti potrebnost delokroga in proučiti možnost prenosa teh opravil drugim delavcem.

4. Izvršni svet bo pospeševal uveljavljanje dohodkovnih odnosov v delovnih skupnostih

upravnih organov in zagotavljanje sredstev upravnim organom na podlagi ovrednotenih programov dela ter vztrajal, da upravni organi uveljavljajo nagrajevanje po delu na podlagi normativov ali izkustvenih kazalcev ugotovljene količine in kvalitete dela.

5. Komisija za AOP pri Izvršnem svetu naj v najkrajšem možnem času Izvršnemu svetu predloži celoten program uvedbe sodobnega informacijskega sistema in konkretne rešitve glede nabave računalnika. Proučiti je treba tudi možnost za mikrofilmanje arhiva in dokumentacije.

6. Upravni organi morajo redno spremljati smotnost postopkov in zagotoviti njihovo poenostavitev in večjo učinkovitost ter s tem povezano zmanjševanje administrativnega dela.

7. Preprečiti je treba nadaljnjo prostorsko dekoncentracijo upravnih organov oz. služb in razmestiti v centralni stavbi na Ljubljanski 69 vse upravne službe, ki delajo s strankami in katerih delo je medsebojno povezano. Naročiti je treba izdelavo projektne dokumentacije za prizidek k upravni zgradbi.

8. Ob obravnavi polletnega poročila realizacije finančnega načrta upravnih organov je treba kritično oceniti vse stroške in predlagati varčevalne ukrepe za 2. polletje v smislu stabilizacijskega programa iz leta 1980.

9. Za uresničevanje teh sklepov so odgovorni funkcionarji upravnih organov in strokovnih služb, kar bo tudi eden od elementov za ocenjevanje njihove uspešnosti.

STROKOVNE SLUŽBE SIS

Z ustanavljanjem samoupravnih interesnih skupnosti v obdobju 1974-1981 so se širile tudi strokovne službe SIS.

To dokazujejo podatki v tabeli o gibanju zaposlenih v skupni strokovni službi SIS Domžale.

Iz te tabele, ki prikazuje zaposlenost v skupni strokovni službi SIS je razvidno, da je bil leta 1970 — en (1) zaposlen, leta 1975 je bilo z vpeljavanjem novih SIS socialnega skrbstva, samoupravne stanovanjske skupnosti in skupnosti za zaposlovanje — že 15 zaposlenih. To število se je ob nadaljnjem uvažanju novih interesnih skupnosti v letu 1981 povečalo že na 86.

Strokovna služba SIS socialnega skrbstva je bila ustanovljena v letu 1975 s prenosom nalog iz upravnega organa, število zaposlenih pa je od tedanjih 6

(Nadaljevanje na 15. strani)

(Nadaljevanje s 14. strani)
delavcev naraslo na 10 delavcev.
Strokovna služba stanovanjske skupnosti pa je bila ustanovljena v letu 1978 po reorganizaciji BIRO-ja 71, število zaposlenih pa se v dveh letih ni povečalo (20 delavcev).

Kot enota regijske strokovne službe deluje služba SIS za zaposlovanje od leta 1978 z 2,5 delavci, leta 1981 s 4 delavci.

Če podatke zberemo lahko ugotovimo, da je s procesom združevanja družbenih in gospodarskih dejavnosti, močno narasčalo tudi število zaposlenih strokovnih delavcev.

V službi skladov leta 1970 je delal 1 delavec, v letu 1975 v službah SIS že 16 delavcev, da bi to število v letu 1981 naraslo na 86.

Ker se število zaposlenih v upravnih organih in nekaterih drugih organizacijah po prenosu nalog na službe SIS ni ustrezno zmanjševalo, je takšen porast „družbene režije“ težko sprejemljiv.

RAZLOGI ...

Ocenjujemo, da so na rast števila zaposlenih v strokovnih službah SIS vplivali predvsem naslednji razlogi:

- razvoj in spremembe družbenoekonomskih odnosov na področju družbenih dejavnosti,

- razvijanje samoupravnih delegatskih odnosov (prej skladi z upravnimi odbori s 7 do 11 članov, sedaj skupščine in izvršni odbori s cca 80 delegati in obravnavami v vseh TSS)

- povečanje obsega dejavnosti na vseh področjih SIS (redna dejavnost, investicije), krajevnih skupnosti (uvedbe samopriskupkov, izterjava) zvez, društev itd. ...

- uvedba dvostavnega knjigovodstva za vse uporabnike, družbenih sredstev (SIS, KS, zveze, društva ...)

- prenašanje nalog z neprofesionalnih (honorarnih) delavcev na profesionalne (KS, društva, ipd. ...)

- novi predpisi, ki določajo vedno nove strokovno-administrativne naloge.

POTEKA ZDRUŽEVANJE STROKOVNIH OPRAVIL

Poudariti pa velja, da v občini že vse od leta 1974 dalje uspešno poteka združevanje strokovnih opravil za večino SIS. V letu 1978 so bile ustanovljene skupne strokovne službe SIS, ki opravljajo vse naloge za večino SIS (16 do 19, kolikor je vseh SIS v občini) in za vrsto drugih organizacij, skupnosti, zvez in društev – skupaj

za 52 pravnih oseb.
S takšno obliko organiziranosti smo preprečili ustanavljanje novih delovnih skupnosti in verjetno še hitrejšo rast zaposlovanja ter zagotovili večjo strokovnost dela in skupno metodologijo prikazovanja podatkov.

Aktivnost za zmanjševanje števila delavcev v delovnih skupnostih SIS še vedno ovirajo podobni vzroki, kot smo jih opredelili za delovne skupnosti v OZD.

Še vedno so primeri, ko dela in naloge za SIS določajo delovne skupnosti same ali njihovi izvršni organi. Tudi odnosi svobodne menjave dela še niso razviti do take mere, da bi zagotavljali realno merjenje prispevka, ki ga dajejo delavci delovnih skupnosti. Prav tako ni dovolj konkretnih normativov za vrednotenje dela, kar ohranja „proračunski odnos“ pri določanju potrebnega obsega finančnih sredstev za delovno skupnost.

AKCIJO BOLJŠE ORGANIZIRANOSTI JE TREBA NADALJEVATI

Podatki o gibanju zaposlenih in ugotovljeni vzroki terjajo, da akcijo za dograjevanje organiziranosti strokovnih služb v občini nadaljujemo. Sprejete politične usmeritve za reorganizacijo strokovnih služb – organiziranje:

- skupne strokovne službe SIS za področje družbene dejavnosti

- skupne strokovne službe SIS za področje gospodarskih dejavnosti in

- delovne organizacije za izvajanje socialno-varstvenih pravic je treba izvesti tako, da bo zagotovljena večja kvaliteta dela, dosežena razmejitev samoupravnih in izvajalskih nalog in da se število zaposlenih ne bo povečalo.

V sleherni SIS je treba doseči, da dela in naloge, ki jih opravlja delovna skupnost ter za te naloge potrebno število delavcev, določijo delegatske skupščine.

POZORNOST SVOBODNI MENJAVI DELA

Posebno pozornost pa moramo namenjati odnosom svobodne menjave ki edini zagotavljajo, da bodo delovne skupnosti dohodkovno bolj motivirane za svoje delo.

Znatni režijski strošek povzroča praksa sklicevanja sestankov (delegati iz DO) skoraj izključno v popoldanskem času. Menimo, da tega s številkami ni potrebno dokazovati. Menimo, da bi to vprašanje morali ponovno obravnavati v

ustreznih političnih in delegatskih organih ter združenem delu.

Že obravnavanih problemov glede obsega in kvalitete gradiv za sestanke skupščin SIS, metod delegatskega dela in odločanja in podobno ne navedemo ponovno. Obdelani so v mnogih dokumentih, le zapisane sklepe je treba uresničevati.

ZAKLJUČKI KOMISIJE:

ŽAL BREZ CELOVITIH PODATKOV

1. Komisija je imela nalogo ugotoviti širino pojava takoimenovane družbene režije v občini, ugotoviti vzroke za njen pretiran obseg ter predlagati rešitve.

Pri tem je naletela na težave že pri zbiranju podatkov, saj jih neusklajen sistem zbiranja v občini ne zagotavlja v celoti, pa tudi odnos nekaterih OZD, delovnih skupnosti in drugih organizacij v občini do same akcije ni bil ustrezen.

Zaradi nepopolnih podatkov tudi nekaterih s številkami podkrepljenih pojavov v posameznih OZD nismo prikazali, ker bi primerjave lahko povzročile upravičene reakcije.

Za mnoga vprašanja se je komisija morala opreti le na ocene, oziroma na posploševanje stanja v nekaterih organizacijah in skupnostih. Pri tem so bili komisiji v precejšnji pomoč odgovori v tekstualnem delu vprašalnika.

Delo v komisiji se je resda zavleklo, ker smo do spoznanj prihajali zlasti na podlagi mnogih razgovorov in razprav v delovnih skupinah in s predstavniki organov in organizacij.

Ugotovitve in predlogi, ki za večino niso novi, pa vendarle nakazujejo, kako naj bi akcija v prihodnje tekla.

Že njen začetek in ustreznost družbeni klima pa daje pozitivne rezultate, saj je tendenca narasčanja zaposlenih v upravnih organih, strokovnih službah SIS in drugod v družbeni režiji manjša.

AKCIJA NE SME BITI AKCIJA POSAMEZNIKOV

2. Akcijo za zmanjšanje administracije bo zares učinkovita le če bo postala sestavni del organiziranih prizadevanj druž-

beno političnih organizacij samoupravnih in vodstvenih organov v sleherni temeljni samoupravni skupnosti.

Tako bi morali v vseh OZD, delovnih skupnostih, organih DPS in drugih sredinah sprejeti akcijske plane z zavezujočimi sklepi za zmanjšanje administracije oziroma vsaj ustavitve narasčanja. Takšne sklepe je že sprejel svet za upravne organe in strokovne službe občine Domžale.

Komisija pa bo spremljala izvajanje teh aktivnosti, jih vzpodbujala in po potrebi usmerjala.

POENOSTAVITVE, ZDRUŽEVANJA, RACIONALIZACIJE IMAJO DRUŽBENO TEŽO

3. Pomembne usmeritve in naloge za zmanjšanje „družbene režije“ so opredeljene tudi v dokumentih republiških organov, zlasti CK ZKS, ki so skoraj v celoti aktualne za našo občino. V poročilu smo nekatere zapisali; ponovno pa velja izpostaviti:

- zmanjševanje obsega administrativnih opravil, odprava ali poenostavitve postopkov (spremembe predpisov itd.)

- izgradnja informacijskega sistema za racionalno in kvalitetno obdelavo podatkov v občini (pri IS deluje za to zadolžena komisija)

- razvijanje odnosov svobodne menjave dela,

- ugotavljanje potrebnega in opravljenega dela in uvajanje nagrajevanja po delu v administraciji,

- povečanje učinkovitosti in racionalizacija v upravnih organih

- povezovanje in sodelovanje strokovnih služb SIS, upravnih organov in drugih institucij,

- kvalitetnejše delo za samoupravni – delegatski sistem

- krepitev (strokovna usposobitev) kadrovskih služb itd. ...

4. Zavedati se moramo, da akcija ni napad na delavce v skupnih službah in upravnih organih, ampak da je njen cilj večja družbena afirmacija dela tudi v administrativnih službah, kot sestavini družbeno potrebna in v svobodni menjavi priznanega dela.

OGLAS

Peč trajnožarečo EMO 5, zelo dobro ohranjeno prodam zaradi selitve.
VIDIĆ Marija, Simona Jenka 13/c, Domžale

Zamenjam obdelovalno zemljo 1000 m2 na Radio postaji za gradbeno parcelo v okolici Domžal.
Naslov v uredništvu!