

Sedani odlok o ureditvi nekaterih vprašanj s področja gospodarskih dejavnosti iz obrtnega zakona v občini Ljubljana-Šiška določa pogoje za opravljanje dejavnosti: sprejemanje gostov na prenočišče in hrano, prodaja na drobno, opravljanje gospodarskih dejavnosti kot postranski poklic in uporaba dopolnilnega dela drugih oseb.

Občani lahko sprejemajo na prenočevanje goste in jim nudijo hrano in pijačo v svojih zasebnih gospodinjstvih samo prek organizacij združenega dela s področja gostinstva in turizma oziroma prek drugih družbeno-premih oseb.

V občini Ljubljana-Šiška se lahko v okviru prodaje na drobno opravlja samo: prodaja sadja in zelenjave in pijač v jedilnikah za gospodinjstva.

Kot postranski poklic se ne smejo opravljati naslednje gospodarske dejavnosti:

- opravljanje storitev z gradbeno in kmetijsko mehanizacijo, avtodvigali, z viličarji ter z vlečnicami,
- izdelava in popravila lovskega in športnega orožja,
- pridobivanje glin, kamna, peska in gramoz,
- izdelovanje umetnih alkoholnih pijač,
- gostinske dejavnosti razen sprejemanja gostov na prenočevanje v zasebnih gospodinjstvih z nudenjem zavrta,
- avtoprevoznitvo,
- prodaja na drobno, razen prodaje pijač v jedilnikah,
- opravljanje vzdrževalnih del in popravil na motornih vozilih.

Odlok določa tudi pogoje, pod katerimi lahko samostojni obrtniki, ki se ukvarjajo s storitvami, oziroma v tem okviru opravljajo dejavnosti po pogodbi z organizacijo združenega dela, zaposlijo tudi več kot 5 delavcev, vendar največ 7.

Naša pobuda je, da odlok ukladimo z določbami obrtnega zakona in hkrati z dolgoročnim načrtom izvajanja gospodarske stabilizacije in družbenega plana občine Ljubljana-Šiška za razvoj družbenega gospodarstva, zato razvijamo 3. člen odloka, tako da se zraven prodaje sadja in zelenjave na drobno in pijač v jedilnikah za gospodinjstva opravlja še prodaja mešanega industrijskega blaga (v to skupino spadajo predmeti za domačo gospodinjstvo in osebno rabo) ter prodaja živil in gospodinjstvenih potrebščin.

Smatramo, da so neupravičene dosedanje omejitve opravljanja obti kot postranski poklic na naslednje gospodarske dejavnosti (4. člen odloka):

- opravljanje storitev z vlečnicami,
- izdelava in popravila lovskega in športnega orožja,
- pridobivanje glin, kamna, peska in gramoz,
- izdelovanje umetnih alkoholnih pijač,
- opravljanje vzdrževalnih del in popravil na motornih vozilih.

Navedena gospodarska dejavnosti 7. člen obrtnega zakona ne uvršča med nedovoljene in se zato ob upoštevanju določil od 111. člena do 114. člena obrtnega zakona lahko opravlja tudi kot postranski poklic.

Navedeno gradivo je komite za družbeno planiranje in gospodarstvo posredoval družbenemu svetu za ekonomske odnose, odboru za družbenoekonomske odnose, odboru za družbenoekonomske odnose pri občinski konferenci SZDL in občinskemu odboru sindikata delavcev obti v enomesečno razpravo pred obravnavo na izvirnem svetu skupščine občine Ljubljana-Šiška. Občinski odbor sindikata delavcev obti je posredoval naslednji pripombi:

- izdelava lovskega in športnega orožja spada pod posebno pogoje oziroma sploh ni dovoljena in naj se zato iz osnutka odloka črta,
- izdelovanje umetnih alkoholnih pijač pa bi obšlo družbeno kontrolo, kar gre na škodo potrošnika, zato smatra, da ni posebnost spreminjati obstoječega odloka na tem področju. Druga telesa niso posredovala pripomb.

Predlagatelj smatra, da je za izdelovanje lovskega in športnega orožja postopek pridobitve obrtnega dovoljenja dovolj zahteven in onemogoča kalifornskoli zlorabe, zato ostaja pri svojem predlogu v osnutku odloka. Na enak način predlagatelj uveljavlja tudi dovoljenje za opravljanje obti kot postranski poklic na področju izdelovanja umetnih alkoholnih pijač. Tudi na tem področju veljajo posetiti predpisi in režim nadzora inšpekcijskih služb, obenem pa občini zakon tega ne prepoveduje.

Predsednik komiteja
Peter Hočvar

Izvirni svet skupščine občine Ljubljana-Šiška je na 112. seji dne 26. 6. 1984 obravnaval osnutek odloka o ureditvi nekaterih vprašanj s področja gospodarskih dejavnosti iz obrtnega zakona v občini Ljubljana-Šiška in zavrzel stališče, da osnutek v celoti predloži zboroma skupščine v postopek s priporočilom, da ga sprejmeta.

Izvirni svet

Komisija za sprejemanje uresničevanja družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike na območju ljubljanskih občin v občini Ljubljana-Šiška

POROČILO

o uresničevanju družbenega dogovora

o oblikovanju in izvajanju kadrovske

politike v občini Ljubljana-Šiška

UVOD

Družbeni dogovor o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike na območju ljubljanskih občin (Uradni list SRS, št. 19/79, 27/82) zavezuje organe za spremljanje uresničevanja družbenega dogovora, da najmanj enkrat letno poročajo skupščini občine o ugotovljenem stanju. Komisija za spremljanje uresničevanja družbenega dogovora skupščine občine je od sprejema dogovora leta 1979 do 1983. leta pripravila tri poročila. Zbirno poročilo je bilo izdelano za dveletno obdobje (1980-1982) v skladu z dogovorom udeležencev republiškega družbenega dogovora, in sicer na podlagi tzt, ki jih je pripravil odbor za spremljanje uresničevanja družbenega dogovora v SR Sloveniji. Omenjena teza se dosedaj prva skupna izhodišča za izdelavo občinskih poročil, saj nam še ni uspelo uresničiti določil družbenega dogovora, ki obvezuje udeležence, da izdelajo enotno metodologijo spremljanja in izvajanja dogovora.

Letošnje poročilo je v primerjavi s lanskim letnim bolj informativno narave, saj je obdobje enega leta za večino pojmov, ki jih spremljamo, vendarle prekinilo, da bi zaradi pomembne spremembe V poročilu smo poveali vse pomembnejše ugotovitve iz poročil ostalih udeležencev dogovora, zadolženih za izvajanje posameznih virov kadrovske politike. Za pripravo poročila smo uporabili tudi podatke iz ankete, na katero je odgovorilo 90 % temeljnih in drugih organizacij združenega dela in skupnosti.

1. PLANIRANJE KADROV

Obveznosti kadrovskega planiranja določata zakon o sistemu družbenega planiranja in dogovor o temah: družbenega plana SR Slovenije. V resoluciji o politiki družbenoekonomskega razvoja pa so konkretno opredeljena družbena usmeritve na tem področju.

V zvezi s tem je Zveza skupnosti za zaposlovanje SR Slovenije opredelila dva temeljna dokumenta, in sicer samoupravi sporazum o usklajevanju letnih načrtov zaposlovanja, ki ga sprejemajo organizacije združenega dela in načrt zaposlovanja, ki ga sprejema skupščina občinske skupnosti za zaposlovanje in skupščina občine.

V anketi smo vprašali organizacije ali imajo izdelane letne, srednjeročne in dolgoročne plene kadrov in če so te ti sestavni del plana družbenoekonomskega razvoja njihove organizacije. Organizacije so v 80 % odgovorile, da imajo letni plan kadrov, 75 % jih je imelo tudi srednjeročni in le 25 % dolgoročni plan kadrov. Srednjeročni plan razvoja kadrov nimajo predvsem organizacije s področja negospodarskega in manjše organizacije s področja gospodarstva. Plani razvoja kadrov so sestavni del planov družbenoekonomskega razvoja organizacij združenega dela v 67 % primerov.

Odgovori nam dokaj razločno kažejo razmerje med letnim, srednjeročnim in dolgoročnim planiranjem kadrov. Zaradi objektivnih potreb in večje družbene kontrole ima velika večina organizacij združenega dela izdelane letne plene potreb po kadrih. Srednjeročnih planov je nekoliko manj, najmanj pa je dolgoročnih. V srednjeročnih in dolgoročnih planih razvoja organizacij je več poudarka na tehnoloških in ekonomskih dejavnostih, kadri pa so bolj splošno opredeljeni, oz. v večini primerov niso sestavni del planov razvoja organizacij združenega dela.

Komisija za spremljanje uresničevanja družbenega dogovora je upoštevala ugotovljeno stanje ter potrebe po strokovni uspešnosti kadrovskih delavcev na tem področju, organizirala v sodelovanju s strokovno službo SRS za zaposlovanje posvet na temo »Planiranje kadrovske inobračevalnih potreb v združenem delu«. Udeleženci na posvetu, zlasti razprava ni bila zadovoljiva, čeprav je tekla beseda o aktualni problematiki (priprava letnih planov zaposlovanja za leto 1984). Predpostavljamo, da je na neudeležbo vplivala tudi dosti prisotna miselnost, da je to področje plansko analitičnih služb ter da je vpliv kadrovskih služb na razvojne cilje nepomemben. Naša prizadevanja zato morajo biti usmerjena k uveljavljanju kadrovskega planiranja kot integralnega dela planov razvoja organizacij združenega dela.

2. URESNIČEVANJE LETNEGA NAČRTA ZAPOSLOVANJA V OBČINI

Načrt zaposlovanja je spremljajoči dokument občinske resolucije. Obja dokumenta izhajata iz aktivnega pristopa kadrovskega planiranja v združenem delu ter usklajevanja zaposlovanja med organizacijami združenega dela in sta v preteklih letih prispevala k pozitivnim premikom pri izvajanju politike zaposlovanja.

Resolucija o politiki izvajanja družbenega plana občine Ljub. Šiška v obdobju 1981—1985 za leto 1984 predvideva rast zaposlovanja za najmanj 1 %. Organizacije združenega dela so v svojih načrtih zaposlovanja za leto 1984 predvidele povprečni porast števila zaposlenih za 4,2 % (v letu 1983 — 2,1 %). Precejšnja neuklajenost z resolucijo usmeritve je tudi letos narekovala dodaten postopek usklajevanja načrtov zaposlovanja letih organizacij združenega dela, ki so najbolj odstopale od sprejetih smernic. Prva faza usklajevanja je bila opravljena v marcu 1984, postopek usklajevanja pa se nadaljuje skozi celo leto, ker gre za stalno nalogo.

2.1. Gibanje zaposlenosti

Po statističnih podatkih (RAD-1) se je število zaposlenih v družbenem sektorju v prvih petih letih 1984 povečalo za 432 delavcev, kar predstavlja rast zaposlenosti za 1,2 % in se ocenjuje za ugodno rast.

Primerjava povprečnih podatkov o številu zaposlenih za prvo polletje 1984 in 1983 kaže porast v družbenem sektorju za 2,6 %, kar se zola ugodni rezultati, saj so odstopanja sprejemljiva, tako z vidika resolucijskih usmeritev kot z vidika potrebov potreb organizacij združenega dela.

2.2. Struktura potreb po delavcih

Strukturne neskladje med potrebami po delavcih in iskanci zaposlitve velika prispava k temu, da organizacije združenega dela ne morejo zadovoljivo umeriti svojih načrtov zaposlovanja. Procent kritje potreb po delavcih v prvih sedmih mesecih tega leta znaša 65,9 % (v letu 1983 — 61,4 %). Največji razkorak med potrebami in zaposlenostjo del in nalog je pri delavcih z višješolsko izobrazbo — 38,0 %, sledijo priučeni delavci — 43,5 % ter delavci z visokošolsko izobrazbo — 46,5 %.

Izrazita deficitarnost nekaterih poklicev, zlasti proizvodnih usmerilov vpliva na to, da organizacije združenega dela zaposlujejo več nevalificiranih delavcev (kritje 123,1 %), kot jih dejansko potrebujejo. Ugotavljamo, da se trend zaposlovanja nevalificiranih in polvalificiranih delavcev ohranja v skoraj nespremenjenem obsegu.

2.3. Gibanje nezaposlenosti

Stopnja relativne brezposelnosti (odnos med številom zaposlenih in številom nezaposlenih) je konec junija 1984 znašala 0,78 % in je po vseh merilih nizka (konec decembra 1983 v SFRJ okoli 2,0 %, v SFRJ okoli 15 %). K temu je treba dodati oceno sprejeto na podlagi ugotavljanja dejanske nezaposlenosti v skladu z določili družbenega dogovora o evidenci dejanske nezaposlenosti oseb. Po tej oceni je od vseh prijavljenih oseb pri skupnosti za zaposlovanje okoli 56 % dejansko nezaposlenih.

Kljub ugotovljeni nizki stopnji brezposelnosti reševanje tega vprašanja ostaja naša pereča naloga, saj so za številkami osebni problemi ljudi, ki si zaradi različnih razlogov ne morejo s svojim delom zagotoviti socialne oskrbe materialne varnosti.

Struktura nezaposlenih se že nekaj časa ne spreminja: od 287 iskancev zaposlitve je 40,1 % težje zaposljivih oseb, 48,3 % je žensk ter 40,3 % mladine do 26. leta starosti.

Neskladje med potrebami in iskanci zaposlitve se povečuje, zlasti pri družboslovnih usmeritvah. Za rešitev tega problema bo potrebno razmišljati o povečanju obsegu dnevnih migracij ter predlagati ustrezno programsko za preusposabljanje za deficitarne poklice. Prav na področju preusposabljanja je zlasti pereče vprašanje priprave programov za preusposabljanje iskancev zaposlitve z višjo in visoko izobrazbo, kjer zaenkrat ni nihče konkretno zahtevan. Narečeno je tudi vprašanje zagotavljanja finančnih sredstev za take prevalifikacije, ki trajajo dalj časa in so po svoji naravi že školske oblike ter bi sodile v področje izobraževanja.

2.4. Zaposlovanje pripravnikov

Že nekaj let z družbenimi usmeritvami in okoljami spremljamo izvajanje dogovorjene kadrovske politike pri zaposlovanju pripravnikov.

Pozitivni rezultati teh družbenih prizadevanj se kažejo v povečanju obsegu zaposlovanja pripravnikov, vendar s vsebino ne moremo biti zadovoljni, saj se nenehno povečuje delež pripravnikov zaposlenih za določen čas.

V letošnjem polletju se kažejo slabši rezultati pri zaposlovanju pripravnikov za določen čas, saj se je odstotek zaposlovanja za določen čas povzela za 14,9 %.

Zaposlovanje pripravnikov za določen čas je značilno zlasti za organizacije združenega dela s področja izobraževanja, znanosti in kulture, kjer se je od 28 pripravnikov zaposlilo za določen čas 27 ali 93,1 %, ter za organizacije s področja finančnih, tehničnih in poslovnih storitev, kjer se je zaposlilo za določen čas 18 pripravnikov ali 56,2 %.

Pozitivni rezultati se kažejo v tem, da so organizacije združenega dela že v prvem polletju zaposlile 47,5 % planiranih pripravnikov. Kot pripravnike so organizacije zaposlile 77 (38,7 %) iskmih kadrovskih študentov. V večini organizacij združenega dela so zaposliti po enega ali dva pripravnika, izjema je le nekaj večjih, ki so zaposlile od 7 do 13 pripravnikov.

2.5. Pogodbena in nadurno delo

Pogodbena in nadurno delo je tako po obsegu kot po izplačilih za opravljeno delo v nenehnem upadanju. V združenem delu je v prvem polletju delala povprečno mesečno 411 po pogodbi o delu, od tega 68 delavcev nad 80 do 90 dni v letu. V primerjavi z istim obdobjem lani se je povprečno število delavcev zmanjšalo za 7,2 %.

Najpogostejši razlogi za sklepanje pogodb o delu so:

- prenehanje obsega dela za polno zaposlitev (34,1 %),
- pomanjkanje delavcev določenih poklicev oz. s posebnim znanjem (19,3 %),
- izvenprogramsko delo oz. naloge (10,4 %),
- drugi vzroki (20,0 %).

Za uvedbo nadurnega dela so se organizacije združenega dela najpogostejše odločale zaradi bolniških izostankov (22 %) in povečanja obsega dela (18 %).

2.6. Dodatno zaposlovanje do ene tretjine polnega delovnega časa v drugi organizaciji združenega dela

Pogoji za dodatno zaposlovanje do ene tretjine polnega delovnega časa v drugi organizaciji združenega dela so opredeljeni v 74. členu zakona o delovnih razmerjih. Ta oblika dodatnega zaposlovanja je značilna za področje izobraževanja, znanosti in kulture, saj je bilo 79 % opravljenih ur prav v organizacijah s tega področja. V primerjavi z lanskim polletjem se kaže zmanjševanje te oblike dela. Po podatkih organizacij združenega dela je v prvem polletju 1984 delalo do ene tretjine delovnega časa v drugi organizaciji združenega dela povprečno mesečno 101 delavec (vsj v negospodarskih organizacijah) oz. 14,4 % manj kot v enakem obdobju lani.

Pri ugotavljanju izkoriščenosti delovnega časa je potrebno upoštevati tudi to obliko dela kot kompenzacijo za zmanjševanje obsega nadurnega in pogodbenega dela.

2.7. Izmenasno delo

S povečanjem obsega izmenaskega dela se v sedanjih pogojih gospodarske stabilizacije kažejo možnosti za dodatno zaposlovanje delavcev in dviganje produktivnosti.

Po podatkih organizacij združenega dela v eni izmeni dela 79,1 % vseh zaposlenih, 15,9 % v dveh izmenah, 2,8 % v treh izmenah, 0,7 % v štirih izmenah ter 1,6 % v turnusu. V primerjavi z lanskimi letnimi podatki je stanje približno enako.

Ustvarjanje pogojev za povečanje izmenaskega dela ni le odvisno od organizacij združenega dela, zadostna preskrba z nepromatskim in ustrezno usposobljenimi delavci sta tako dva bistvena pogoja. Zato bo potrebno realno oceniti možnosti glede na dane družbenoekonomske pogoje.

Zaključek

Na osnovi zbranih podatkov ocenjujemo, da se v združenem delu večina usmeritev iz resolucije in samoupravnega sporazuma o usklajevanju letnih načrtov zaposlovanja ustrezno uresničujejo.

Vsa ugotovljena bistvena odstopanja od uresničevanja sprejetih smernic se v postopku usklajevanja letnih načrtov vsestransko proučijo oz. se za odpravo teh pomanjkljivosti predlagajo potrebni ukrepi.

Kljub doseženim pozitivnim premikom ostaja odprto vprašanje reševanja nekaterih problemov sistemske narave. Veliko strukturno neskladje med potrebami po delavcih in iskanci zaposlitve narekuje oblikovanje ustreznih programov preusposabljanja zlasti za družboslovno usmeritve in kadre z višjo in visoko izobrazbo ter poenostevanje procesa prilagajanja izobraževalnega sistema potrebam združenega dela.

3. IZOBRAŽEVANJE OB DELU

V pogojih stagnacije gospodarskega razvoja ter omejenih možnosti za zaposlovanje novih delavcev naj bi izobraževanje ob delu bila osnovna oblika, način za izboljšanje kvalifikacijske strukture zaposlenih. Že nekaj let pa ugotovljamo, da upada interes za izobraževanje ob delu.

V naslednji tabeli je prikazana dejanska kvalifikacijska struktura zaposlenih v naši občini v primerjavi z zahtevano (šl. v oklepaju):

VS %	VIŠ %	SS %	NS %	VK %	KV %	PK %	NK %
6,2 (8,9)	4,5 (7,9)	16,6 (19,3)	7,5 (4,8)	3,2 (0,4)	30,2 (28,1)	20 (16)	11,6 (15,3)

Vir: Raz-10, stanje 31. 12. 1981.

Glede na velik razkorak med zahtevano in dejansko izobrazbo smo vprašali, koliko delavcev opravlja dela in naloge, za katere niso kvalificirani. Dobilni smo presenetljivo nizek odstotek — 6 % zaposlenih nima ustrezne kvalifikacije za dela in naloge, ki jih opravljajo. Od tega števila se 39 % izobražuje ob delu.

Relativno nizek odstotek neustrezno zaposlenih del in nalog lahko pojasnimo le tako, da so v večini primerov priznali z delom pridobljeno delovno zmogljivost. Pogosta uporaba tega zakonskega določila pa onemogoča napredovanje mladih strokovnih kadrov in ne spodbuja tistih, ki bi se naj izobraževali ob delu. Zaskrbljuje tudi dejstvo, da OZD, ki imajo sorazmerno veliko delavcev brez ustrezne izobrazbe, le-tih ne izobražujejo.

Ugotovljeno stanje kaže na potrebo, da se problematika bolj prouči, daste razvojni plani OZD ter razviti del in naloge.

4. ŠTIPENDIRANJE

V okviru celotne kadrovske politike je štipendiranje eden od virov zagotavljanja kadrov ter usmerjevalni dejavnik pri odločanju mladine za poklice.

V občini Ljubljana-Siška imamo 1311 aktivnih štipendistov, in sicer 1113 kadrovskih in 198, ki se šolajo iz združenih sredstev.

V lanskem letu so se začeli umirjati oz. spreminjati negativni trendi v štipendiranju zadnjih let. Za šolsko leto 1983/84 je bilo razpisanih 748 štipendij (v skupnem razpisu), kar je 4 % več od leta 1982/83, za šolsko leto 1984/85 pa je razpisanih 790 ali 6 % več kot leto poprej. Zmanjšalo se je tudi število nepodeljenih štipendij, in sicer od 204 v letu 1982/83 na 153 v letu 1983/84 oziroma za 25 %.

Kljub občutnemu zmanjševanju števila nepodeljenih štipendij obstajajo še izrazite neekvidenče med razpisanimi štipendijami in nameranimi učenci, odtis med proizvodnimi in neproizvodnimi poklici v razpisih pa je že lansko leto presegal usmeritev 70 : 30 v prid proizvodnih.

Več izobraževalnih namer kot je razpisanih štipendij, opazimo za šola ekonomske usmeritve (115 namer — 31 štipendij), naravoslovno-matematične (1 štipendija), elektrotehniške (133 namer — 59 štipendij).

Združeno delo bo potrebno spoznati, da prineša štipendiranjem tudi za neproizvodne poklice. Za šolsko leto 1984/85 je bilo približno 90 % štipendij razpisanih za proizvodne poklice. Obstaja bojazen, da bomo prešli iz druga skrajnost, enostranske kadrovske reprodukcije in tudi socialne diferenciacije. Sodeč po letokrajnem razpisu štipendij delovne organizacije v naši občini ne bodo potrebovale kadrov iz zdravstvene, kulturne, pedagoške ali družboslovne usmeritve — razpisane je le ena štipendija, in sicer za zdravstvo.

Ta neekvidenča ni mogoče kongrati le v štipendijami iz združenih sredstev, saj so do njih upravičeni učenci in študenti z nižjimi dohodki. Glede na to, da je štipendiranje iz združenih sredstev prehodna oblika štipendiranja, strokovna služba za štipendiranje preusmerja štipendiste na proste kadrovske štipendije, vendar večjega odziva ni, saj se jih letošnje šolsko leto preusmerilo le 10.

Za štipendiste, ki se šolajo za neproizvodne poklice (večina teh se štipendira iz združenih sredstev) pa je dejanska nemogoča pridobiti kadrovske štipendije.

Primerjava z razpisni prejšnjih let pokaže, da se izboljšuje kvalifikacijska struktura razpisanih štipendij, saj je največ štipendij namernih IV. in V. stopnje zahtevnosti, presenetljivo veliko da jih je bilo razpisanih tudi za VII. stopnjo zahtevnosti.

5. URESNIČEVANJE SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O MINIMALNIH STANDARDIH TER ŽIVLJENJSKIH IN KULTURNIH RAZMERIH DELAVCEV V OBČINI LJUBLJANA-SIŠKA

Samoupravni sporazum o pogojih za zaposlovanje in minimalnih standardih za življenjske in kulturne razmere pri zaposlovanju del-

lavcev je bil sprejet 1978. Osnovni namen sporazuma je odpravljanje ekstenzivnega in neproduktivnega zaposlovanja ter zagotavljanje dogovorjenih standardov za zadovoljevanje življenjskih in kulturnih potreb delavcev. Čeprav se določila sporazuma nanašajo tudi na že zaposlene delavce, je v praksi dano več poudarka pogojem za zaposlovanje novih delavcev.

Samoupravna skupnost za zaposlovanje spremlja organizirano zaposlovanje v deficitarnih dejavnostih, v katerih se večinoma zaposlujejo delavci iz drugih republik. Te delavce se zaposli šele takrat, ko so zagotovljeni standardi bivanja in prehrane.

Ob zaposlovanju novih delavcev se moramo zavedati, koliko nas vsaka zaposlitev stane, oz. kakšni so družbeni stroški. Organizacije zruženega dela se ob zaposlovanju delavcev iz drugih republik, zlasti na deficitarnih področjih, srečujejo s problemom velike fluktuacije. Pravi ta nezanesljivost novih kadrov je pogosto vzrok za neupoštevane določil samoupravnega sporazuma, ko organizacije prepustijo delavcem, da si sami rešujejo eksistenčne probleme.

Izvajanje posameznih določil sporazuma — anketa

Velika pomanjkljivost sporazuma je v tem, da ni prišlo do celovitega in sistematičnega spremljanja in nadzora nad izvajanjem sporazuma. Zbor udeležencev kot organ za spremljanje izvajanja sporazuma se ni konstituiral. Zaradi tega ni bila zagotovljena osnova za spremljanje sporazuma, kar je brez dvoma negativno vplivalo na njegovo izvajanje. Določene segmente je občasno neformalno spremljala skupnost za zaposlovanje, in sicer pogoje zaposlovanja, inspekcija službe mesta pa podrobo minimalnih standardov. Ob sprejemu sporazuma niso bile uspešne pri uveljavljanju strokovne službe, saj se strokovne službe skupnosti za zaposlovanje niso moge nikoli kadrovske organizacije na opravljanje povečanega obsega dela, kot ga predvideva sporazum.

V vprašalniku o uresničevanju letnega plana zaposlovanja v letu 1983 je bilo zastavljeno tudi vprašanje, kako organizacije zruženega dela izpolnjujejo pogoje zagotavljanja minimalnih standardov. Vprašanje je bilo razdeljeno na tri dele:

- bivalni (stanovanjski) pogoji,
- organizacije prehrane,
- celotni pogoji.

V zvezi z vprašanjem o zagotavljanju bivalnih pogojev 58 organizacij ni dalo odgovora. Od 289 odgovorov pa je 71 % organizacij ocenilo, da izpolnjuje pogoje v celoti, 25 % pa je menilo, da teh pogojev ne zagotavlja.

Organizacije združenega dela v gospodarstvu rešujejo bivalne pogoje ustrezneje kot v negospodarstvu. V celoti izpolnjuje pogoje 79 % organizacij (negospodarstvo 44 %), ne izpolnjuje pa 21 % organizacij (negospodarstvo 56 %).

Organizacije prehrane je bolj zadovoljiva, saj 68 % organizacij v celoti zagotavlja te pogoje, 22 % organizacij ne zagotavlja pogojev za organizirano prehrano. Tudi na tem področju je boljša uveljavitev v gospodarskih organizacijah združenega dela.

Samoupravni sporazum je bil sprejet tudi z namenom, da bi se lažje in aktivneje vključevali v novo življenjsko in delovno okolje. Ugotovljamo, da organizacije v skladu z določili samoupravnega sporazuma zagotavljajo delavcem pogoje bivanja in prehrane, ostalih pogojev pa večinoma ne morejo zagotoviti.

Aktualnost sporazuma

Samoupravni sporazum o pogojih za zaposlovanje in minimalnih standardih je bil oblikovan in sprejet v planskem obdobju 1976 do 1980, za katerega je značilna visoka ekstenzivna rast zaposlovanja. Zaradi novih srednjeročnih planskih dokumentov, sprememb na področju zakonodaje ter spreminjanj gibanj na področju zaposlovanja, je sporazum v določeni meri neaktualen in pomanjkljiv. Samoupravna skupnost za zaposlovanje je pripravila osnutek sprememb in dopolnitev sporazuma in bo predlagala skupščini, da ga pobude za spremembe sporazuma. Na podlagi novega sporazuma bodo pripravili kritereji za spremljanje izvajanja njegovih določil.

6. KADROVANJE ZA OPRAVLJANJE POSLOVODNIH FUNKCIJ

V sistemu socialističnega samoupravljanja je potrebno posebno pozornost posvetiti kadrovanju sposobnih delavcev za poslovodne funkcije. Polnžalj, vloga, pravice in odgovornosti poslovnega organa dolokajo ključni produkti, kar opredeljuje in hkrati uveljavlja pojem poslovnega organa v naši družbi.

V letu 1983 je bilo uvedenih 64 razpisanih mestoplovov v tripartitni sestavi za imenovanje 58 individualnih poslovnih organov in 2 članov kolektivnih poslovnih organov. Na razpisane dele in naloge poslovnega organa se je v preteklem letu prijavilo 125 kandidatov, od tega 28 žensk ali 22 %. Iz zbranih podatkov je razvidno, da se na razpise v večini primerov prijavljajo kandidati, ki so že

dosedaj opravljali naloge poslovnega organa bodisi v isti ali drugi organizaciji združenega dela. Običajno pa se je zmanjšalo število prijavljenih kandidatov, ki še niso opravljali te funkcije (1982 — 62 %, 1983 — 51 %). To ugotovitev nam potrjuje podatek, da se zmanjšuje število prijavljenih kandidatov v kategoriji od 30 do 50 let, opazimo pa dokajšen porast števila kandidatov v kategoriji nad 50 let (1982 — 13 %, 1983 — 18 %).

Izobrazbena struktura prijavljenih kandidatov je skoraj ugodnejša kot v preteklem letu, kar je posledica, da so bili v letu 1983 uvedeni razpisni postopki v tistih organizacijah, v katerih se po določitih statuta oz. drugega samoupravnega splošnega akta zahteva vsaka oz. večja strokovna izobrazba.

Število prijavljenih žensk na razpise se je v primerjavi s preteklim letom skoraj povečalo za 14 %, s čimer pa še vedno ne moremo biti zadovoljni, saj je procent povečanja posledica nespisnih postopkov v organizacijah s področja vzgoje, izobraževanja in zdravstva, kjer ženske že dosedaj opravljajo funkcije poslovnih organov. Kot v preteklih letih, tudi v letnem letu ni bilo povečanja prijav žensk na razpise za opravljanje najodgovornejših funkcij v organizacijah s področja gospodarstva. V letu 1983 je bilo imenovanih 58 individualnih poslovnih organov in 2 člana kolegijskega poslovnega organa, od tega 8 žensk.

Tudi med podatki o imenovanjih poslovnih organov lahko za leto 1983 ugotovimo, da se je običajno povečal delež imenovanih starejših od 50 let in nekoliko zmanjšalo število mlajših od 50 let. Organizacije so se v preteklem letu pri izbiri kandidatov odločale za starejše kandidate oz. za kandidate, ki so že sedaj opravljali to funkcijo, kar ima za posledico tudi povečanje števila imenovanih poslovnih organov, ki imajo več kot 50 let pokojniške dobe.

Iz podatkov je ugotovljeno, da smo imeli v občini Ljubljana-Siška primer neupoštevanja določil družbenega dogovora in je bil imenovan celo kandidat, ki je že upolnil pogoje za upokojitve in opravlja funkcijo poslovnega organa že V. mandat.

Med imenovanimi poslovnimi organi je v istem porastu tudi število poslovnih organov, ki so člani zveze komunistov (1982 — 79 %, 1983 — 81 %), kar pa seveda ni kriterij pri imenovanju, lahko pa je to eden od pokazateljev kandidatove aktivnosti ob presoji celokupnih strokovnih znanj, družbenopolitičnih in moralnih kvaliteto.

Kot pozitivni pokazatelj doslednejšega uresničevanja družbenega dogovora nam kaže tudi podatek, da se je povečalo število organizacij, v katerih so družbenopolitične organizacije in samoupravni organi v skladu z določili dogovora ocenili uspešnost dela poslovnega organa v pretečenem mandatu, saj po podatkih le v 7 primerih ni bila opravljena ocena poslovnega organa. Vsekakor pa ne moremo biti zadovoljni s tem, da organizacije ob obravnavi zaključnih računov še vedno dosledno ne ocenjujejo uspešnosti poslovnega organa glede uresničevanja planskih nalog, vključevanja v mednarodno delitev dela, izvajanja družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov ter delitve po rezultatih dela.

Vsaokolemo celovito ocenjevanje poslovnih organov bi organizacijam služilo za kvalitetnejše in celovitejše ocene poslovnih organov glede na pretečeni mandat, saj se le-tede vedno presklope in se nenehajo le na podporo kandidatov brez večje obravnavenosti.

V občini Ljubljana-Siška je bilo po stanju 1. 2. 1984 v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela in skupnostih imenovanih 24 vršilcev dolžnosti poslovnega organa, od tega je bil v 19 primerih že uveden razpisni postopek.

Vzroki za imenovanje vršilcev dolžnosti poslovnega organa so v večini primerov statusna sprememba (15), predčasna razrešitev poslovnega organa na lastno željo (15), ter neuspehi oz. nepravilno zaključeni razpisni postopki (4 primeri).

Porast števila imenovanih vršilcev dolžnosti je v večini primerov posledica statusnih sprememb (reorganizacije) organizacij. Ti postopki so zelo dolgotrajni, zato v glavnem le organizacije kišijo zakonske določila o imenovanju poslovnih organov oz. vršilci dolžnosti opravljajo te funkcije dalj kot 6 mesecev.

Kljub porastu števila imenovanih vršilcev dolžnosti poslovnega organa pa lahko ugotovimo, da vedno v.d. v primerjavi s preteklim letom opravljajo te funkcije manj kot 6 mesecev.

V letu 1983 lahko ugotovimo, v primerjavi z letom 1982, da so organizacije glede uvedbe postopka spoštovali določila zakonov in družbenega dogovora s področja kadrovanja poslovnih organov. Prav tako se k temu pripomogli tudi izvajanje sklepov izvršnega sveta, ki so bili sprejeti ob obravnavi ocene kadrovanja poslovnih organov za leto 1982, na podlagi katerih kadrovska služba in meseca pred potekom mandata priporočila obveščala organizacije, ki še niso pričele postopka za zakonske določila glede uvedbe postopka. Tako v letu 1983 le ena organizacija kljub navedenemu opazorilu ni pričela pravočasno z razpisnim postopkom.

Iz objavljenih razpisnih pogojev del in nalog poslovnih organov je razvidno, da organizacije v večini primerov spoštujejo oz. imajo usklajene svoja samoupravna akta z določili sprememb in

dopolnitve družbenega dogovora, ki opredeljuje kriterije za izbiro kadrov za opravljanje odgovornih družbenih funkcij (poslovni organi) in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Zaradi nejasnosti 58. člena družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike na območju ljubljanskih občin, ki določa merila in kriterije za izbiro poslovnih organov, je bil v letu 1983 s strani komisije za spreminjanje uresničevanja družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike na območju ljubljanskih občin in mesta Ljubljana sprožen postopek za tolmachenje spremenjenega 58. člena družbenega dogovora.

O predlogu so razpravljale tako družbenopolitične organizacije na ravni republike, mesta in občine, pravosodni organi, kot tudi drugi udeleženci družbenega dogovora, vendar pa do danes komisija ni dobila enotno oblikovanega mnenja glede tolmachenja navedenega člena.

Posledica tega pa je, da so se organizacije v skladu z določili njihovih statutov same odločile o tem ali bodo v razpisu kot pogoj za zasebno del in nalog vključile družbenopolitična in moralno-etična merila, kakršna bi moral kandidat izpolnjevati za opravljanje del in nalog poslovnega organa, ali ne.

Na pobudo komisije za volitve in imenovanja je bil organiziran posvet s predstavniki družbene skupnosti, ki sodelujejo poleg predstavnikov sindikata in delavskega sveta kot enakovredni udeleženci v razpisnem postopku.

Sami dogovori in sklepi, ki so jih sprejeli predstavniki na tem posvetu, še odražajo tudi pri gitem delu razpisnih komisij, saj le-te dosledneje upoštevajo določila zakonov in družbenega dogovora s področja kadrovanja poslovnih organov.

Zlasti je to vidno pri izločanju kandidatov, ki ne izpolnjujejo vseh zahtevanih pogojev razpisa in pri upoštevanju mnenja, ki ga podaja oz. usklajuje koordinacijski odbor za kadrovska vprašanja pri predsedstvu OK SZDL Ljubljana-Siška. Predvsem zaradi zakonskih določil (tripartitna komisija sprejema sklepe oz. postaja predloge delavskemu svetu z dvotretjinsko večino), je bil v preteklem letu primer, ko so notranji predstavniki razpisne komisije pregledovali predstavnike družbene skupnosti in niso upoštevali mnenja koordinacijskega odbora o prijavljenem kandidatu ter podali predlog delavskemu svetu za njegovo imenovanje.

Razpisne komisije so v letu 1983 dosledneje spoštovali določila družbenega dogovora tudi glede oblikovanja mnenj o kandidatih, saj so koordinacijski odbor za kadrovska vprašanja zaprosile za oblikovanje mnenj o vseh kandidatih, ki so izpolnjevali formalne pogoje razpisa, ne pa samo za tiste kandidate, katere so namenile predlagati organu upravljanja v imenovanje.

Iz zbranih podatkov za leto 1983 ugotavljamo, da se organizacije pri izbiri kandidatov odločajo za starejše, izkušene kandidate, kar nam lahko kaže tudi na to, da se mlajši kandidati v začetnih pogojih gospodarstva težje odločajo za prevzem najodgovornejših funkcij.

To je razvidno tudi iz podatka, da se vse manj kandidatov prijavlja na posamezni razpis in narašča število razpisnih postopkov, na katere se prijavlja samo en kandidat. Zato bi morali okrepiti dejavnost na področju načrtovanja in usposabljanja možnih kandidatov za opravljanje oz. prevzemanje poslovnih funkcij, saj je tudi v letu 1983 tako kot v preteklih letih iz podatkov medobčinske gospodarske zbornice za leto 1983 razvidno, da organizacije v večini primerov ne usposablajo kadrov za prevzem najodgovornejših funkcij, saj se je v letu 1983 z območja občine Ljubljana-Siška udeležilo le 5 kandidatov seminarja za poslovne delavce na Brodu.

7. DRUŽBENA PRIZNANJA

Družbeno dogovorjena politika odlikovanj in drugih družbenih priznanj je sestavni del kadrovske politike. To opredeljuje smo vnosi tudi v spremembo in dopolnitve družbenega dogovora o kadrovske politiki. Izvajanje politike odlikovanj je že nekaj institucionalizirano, saj imamo stalno komisijo za odlikovanje pri vseh občinskih skupščinah ter ustrezna zakonska določila. Na področju drugih družbenih priznanj imamo dosti večje pomanjkljivosti pri njihovem rangiranju in vrednotenju ter neenoten sistem evidentiranja.

Dana je bila pobuda s strani OK SZDL, da se pripravi evidenca vseh priznanj, ki jih podeljujejo OZD, krajevne skupnosti, DPO, DPS, SIS in društva. Evidenca priznanj in prejemnikov priznanj krajevnih skupnosti, društev, DPO ter občinskih priznanj so urejene in dosegljive. Nimamo pa podatkov o priznanjih in prejemnikih priznanj OZD.

Na podlagi odgovora iz vprašalnika ugotavljamo, da vse večje OZD v naši občini imajo svoja interna priznanja. Podeljevanje priznanj pa ne poteka kontinuirano, ponekod le ob jubilejih. Med priznanji prevladujejo denarne nagrade, kar ni v skladu s statutom, da naj bi družbena priznanja bila oblika nematerialnega stimuliranja delovnih ljudi in občanov.

Komisija za odlikovanja skupščine občine je v letu 1983 obravnavala 214 pobud za odlikovanje iz naše občine ter dala soglasje k 88 pobudam za odlikovanje naših občanov, ki so jih predlagali pobudniki iz drugih občin. Zmeda posebnih kriterijev za podelitev odlikovanj in drugih razlogov je bilo odloženih 32 (30%) pobud. Ostale pobude so bile poslane v nadaljnje reševanje. V istem letu smo prejeli 7 rešenih predlogov za odlikovanje, v prvi polovici leta 1984 pa še 27 odlikovanj. Do konca leta pričakujemo, da bodo rešene vse pobude iz leta 1983. Vsa izročena odlikovanja so bila izročena na svečan način, kmetične so bile v krajinskih skupnostih, v delovnih organizacijah in na občin.

V decembru 1983. leta je bil prvič organiziran posvet o uresničevanju politike odlikovanj v občini. Udeleženci posveta so bili seznanjeni z novostmi na področju politike odlikovanj ter z novimi kriteriji za podeljevanje odlikovanj. Ugotovljeno je bilo, da se premalo predlagajo ženske in mlajši delovni ljudje in občani, inovatorji, delavci s področja vzgoje, izobraževanja in kulture ter kmetje. Poudarjeno je bilo, da se dosledno ne uporabljajo kritični nadpovprečnih rezultatov in zaslug, kar odločujoči kriterij pri izbori kandidatov za odlikovanje.

Poletni rezultati dela pobudnikov in komisije za odlikovanja pa kažejo, da je začelo upadati število pobud na račun kvalitete. Tako smo do 1. julija 1984. leta prejeli 77 pobud za odlikovanje, in sicer 58 iz naše občine oz. za 46% manj kot v I. polletju leta 1983 (v I. polletju prejmemo okoli 70% pobud). V letošnjem letu se je izredno povečalo število konsultacij s pobudniki glede izbire kandidatov za odlikovanje ter oblikovanja pobude.

Skupščina občine podeljuje v skladu z odlokom o priznanjih občine Ljubljana-Šiška (Ur. list SRS, št. 11/81) vsako leto 17 občinskih priznanj zaslužnim posameznikom in organizacijam. Ugotavljamo, da število predlogov že nekaj let upada, zato je zelo težko pripraviti objektivni in kvaliteten izbor. Poleg teh priznanj, skupščina podeljuje tudi zlato plaketo občine ter posebna priznanja. V letu 1983 je bila podeljena ena zlata plaketa in 17 priznanj, za posebna priznanja pa ni bilo predlogov. V letu 1984 je bilo ob občinskem priznanju podeljeno 17 priznanj. Na priložo širijo za priznanje v pripravi novi odlok o priznanjih, s katerimi bo urejeno podeljevanje vseh priznanj, ki jih podeljuje občinska skupščina.

UGOTOVITVE

1. Na področju načrtovanja kadrovske politike ugotavljamo pozitivne učinke samoupravnega usklajevanja letnih načrtov zaposlovanja med organizacijami združenega dela. Za področje srednjeročnega in zlasti dolgoročnega planiranja razvoja kadrov je potrebno opraviti kvalitativne premike.

V aktivnostih za pripravo planskih dokumentov za naslednje srednjeročno in dolgoročno obdobje moramo zagotoviti, da se zaposlovanje upošteva kot sestavni del družbenoekonomskega razvoja družbenopolitične skupnosti.

Predlagamo, da se komisija vključuje v načrtovalni projekt analize srednjeročnih načrtov razvoja kadrov organizacij združenega dela za naslednje petletno obdobje.

2. Ugotavljamo, da se kvalifikacijska struktura zaposlenih (tudi novozaposlenih) bistveno ne spreminja. Zaposlovanje bolj strokovnih kadrov je povezano tako s spremembo tehnologije proizvodnih procesov kot tudi izobraževalnih programov. Ne glede na zastoj v prestrukturiranju gospodarstva, ki pomeni ohranjanje obstoječe strukturne dela, se moramo prilagoditi za zmanjševanje neskladja med potrebami združenega dela in prilivom diplomantov iz šol. Aktivna politika zaposlovanja mora zagotoviti večjo povezanost združenega dela z izobraževalnimi institucijami.

3. Za nekaj let ugotavljamo upadanje števila ob delu in iz dela. Poleg širih ekonomskih razlogov na to vplivajo tudi neustrezni sistemi nagajevanja in spodbujanja napredovanja ter pomanjkanje načrtov za izobraževanje zaposlenih. To predpostavka lahko poudari le analiza dejanskih razmer v organizacijah združenega dela. Predlagamo, da komisija v sodelovanju s pristojnimi strokovnimi službami prouči možnosti za izdatno takšno analizo.

4. Ugotavljamo, da je samoupravni sporazum o pogojih za zaposlovanje in minimalnih standardih že nekaj časa neaktiven v mnogih določilih. Zato predlagamo, da skupščina da pobudo za spremembo sporazuma.

5. Komisija podpira predlog OK SZDL, da se pripravi evidenco vseh priznanj, ki jih podeljujejo krajinske skupnosti, organizacije združenega dela, druge samoupravne skupnosti in društva. Tako bo omogočeno bolj usklajeno delovanje na področju družbenih priznanj in dosledno spoštovanje načela podelitve priznanj pri predlaganju za podelitev priznanj.

Ljubljana, 3. 9. 1984

Predsednik komisije
Ivan Nemanič, L. r.

Izvršni svet skupščine občine Ljubljana-Šiška je na svoji 132. seji dne 25. 9. 1984 obravnaval poročilo.

Stališča

1. Izvršni svet sprejema poročilo in ga predlaga skupščini v obravnavo in sprejem.

2. Izvršni svet je že na svojih prejšnjih sejah tekoče obravnaval posamezne segmente uresničevanja kadrovske politike, ki jih tudi poročilo obravnava in sprejel ustrezna stališča ter opredelil naloge iz svoje pristojnosti.

Izvršni svet