

razlogi, bodisi ker investitor želi graditi izven zazidljivih površin, na površinah z drugačno namembnostjo, v območju, za katerega je predpisana predhodna izdelava zazidalnega načrta, ali pa ker zaradi sanitarnih razlogov ni možna gradnja pred izvedbo nekaterih osnovnih komunalnih naprav. Neredki so primeri, ko gradbeni interes graditelja neposredno ogroža interese obstoječih sosedov v neposredni okolici predlagane lokacije. V vseh takih primerih so vsebinski razlogi tisti, ki preprečujejo izdajo lokacijskega dovoljenja. Pri tem se nezadovoljstvo investitorja nemalokrat osredotoči na obtoževanje bodisi strokovnih organizacij ali pa upravnega organa, češ, da oni zavirajo gradnjo. V vseh teh primerih je pomen obeh pretrano poudarjen v primerjavi z njunimi dejanskimi pristojnostmi: pristojnost bodisi strokovne organizacije ali pa upravnega organa je zgolj v tem, da izvajata tiste naloge, za izvajanje katerih sta bila sploh osnovana. Strokovna organizacija izdeluje strokovno gradivo, ki je po svoji vsebini sorazmerno ozko določeno, po eni strani s smernicami vseh soglasodajalcev, po drugi pa s strokovnimi normami, ki so v nekaterih primerih tudi širše družbeno verificirane. Delo upravnega organa pa temelji na veljavnih predpisih, ki le v izjemno redkih primerih dopuščajo določena odstopanja. Bile so sicer pobude, naj se racionalizirajo tako postopki pri izdaji dovoljenj, kot tudi vsebinske zahteve, ki so predpisane graditelju. Vendar v tej smeri doslej še ni bilo pomembnejšega napredka. Razvoj je šel namreč ravno obratno: kadarkoli se je pojavila neka nova zahteva po upoštevanju dodatnega interesa, ji je bilo ustrezno s tem, da je bilo zavarovanje tega interesa formalizirano v obliki dodatnega soglasja. S precejšnjo mero zanesljivosti lahko trdimo, da si v pogojih velike razvejanosti družbenega življenja pomembnejših poenostavitve na področju predpisov dejansko ni moč obetati, kolikor obenem ne bi želeli ogroziti nekaterih osnovnih načel tako glede varovanja širšega družbenega interesa, kot tudi glede varovanja pravic občana. Izhod je potrebno iskati na osnovi spoznanja, da so opisane težave in nezadovoljstvo v pretežni meri posledica ubogega stanja komunalne opremljenosti na tistih zemljiščih, kjer je bil možen sorazmerno enostaven nakup zemljišča na »prostem trgu«.

Kot družba smo si zastavili določene norme glede urejanja prostora, obenem pa niso bili uresničeni predvsem materialni predpogoji, da bi z zemljiško politiko usmerjali novogradnje v tista območja, ki bi jih bili z razpočljivimi sredstvi morda zmožni učinkovito komunalno opremljati. V obilici nerešenih komunalnih problemov v že pozidanih območjih ni moč zagotoviti zadostnega števila komunalno opremljenih zemljišč za ceneno stanovanjsko gradnjo. Po drugi strani pa je tudi res, da je breme iniciative in financiranja za izboljšavo komunalnega standarda v obstoječem naselju (na robu katerega se običajno pojavljajo novogradnje) pogosto naloženo predvsem novograditeljem, ne pa tudi obstoječim prebivalcem. Zahteve, ki se jim mora podrežati novograditelj v takem okolju, so usmerjene v končno dosego nekega bodočega visoko-kvalitetnega stanja komunalne opremljenosti celotnega naselja, pri čemer pa breme izboljšav v nesorazmerni meri prizadene predvsem njega. V tem je svojevrsten paradoks: tisti, ki še nima ustreznega stanovanja in si mora predvsem razrešiti svoj stanovanjski problem, mora plačati pretežni delež za dosego kvalitete, ki je višja od tiste, v kateri živijo ljudje z že rešenim stanovanjskim problemom.

Lahko bi seveda našli tudi vrsto drugih neprijetnih situacij, v katerih se znajde občan, ko se mora v interesu dolgoročno planiranega cilja celotne skupnosti odpovedati razreševanju marsikaterega svojega trenutnega (včasih tudi precej pomembnega) problema. V vseh teh primerih večjo učinkovitost, racionalnost pa tudi pravičnost ne bi smeli iskati v kršenju dogovorjenih norm, ampak predvsem v višji stopnji koordinacije med vsemi dejavniki, ki nastopajo v procesu urbanizacije: od zemljiške politike, komunalnega opremljanja, do financiranja izgradnje. Teoretično je jasno, da je pri tem osnovna koordinativna vloga dodeljena družbenemu planu, obenem pa iz tekoče prakse poznamo vse težavnosti njegovega uresničevanja. Medtem, ko postopek sprejemanja družbenega plana zagotavlja visoko stopnjo demokratičnosti, pa glede njegovega kasnejšega izvajanja ni v ustrežni meri zagotovljena enaka mera doslednosti vseh pri uresničevanju sprejetih obveznosti. Prav tako so pogoji, v katerih se plan uresničuje, tako dinamični, da je možno vnaprej zanesljivo napovedati, da se bo v procesu izvajanja plana spremenila cela vrsta temeljnih izhodišč, ki pogujejo njegovo realnost. Zunanji pogoji izvajanja družbenega plana še zdaleč niso v celoti pod nadzorom tistih, ki so plan sprejeli in so za njegovo uresničitev odgovorni. Nedorečenost ali pa nedoslednost na marsikaterem drugem področju družbenega življenja se manifestira v materialni (fizični) obliki kot problem urejanja prostora, pa naj ga jemljemo z njegove gospodarske, socialne ali pa kulturno-estetske plati.

**Komite
za urejanje prostora**

SKUPŠČINA OBČINE
LJUBLJANA-SIŠKA
Izvršni svet

Organiziranost in delovanje občinskih upravnih organov in strokovnih služb

1. UVOD

Pobuda za obravnavo organiziranosti in delovanja upravnih organov občine Ljubljana-Siška je nastala ob razpravah o delovanju delegatskega sistema v preteklem mandatnem obdobju in o številnih pritožbah delovnih ljudi in občanov pa tudi družbenopravnih oseb nad delom tega ali onega upravnega organa, posameznega delavca pa tudi izvršnega sveta. Preobsežna, težko razumljiva in nepravočasno posredovana gradiva za razprave v delegacijah ne pripomorejo k učinkovitejši uveljavitvi delegatskega sistema. Prepočasno reševanje vlog ter neustrezen odnos delavcev upravnih organov do delovnih ljudi in občanov povzroča nezadovoljstvo ter zmanjšuje zaupanje v njihovo učinkovitost, pravičnost in zakonitost dela. Vse več je pripomb na račun birokratskega obnašanja itd. In končno v zadnjem obdobju smo pričeli s široko akcijo za zmanjševanje družbene režije, ki ima svoj odraz tudi na državni upravi.

S tem prispevkom poskušamo odgovoriti na zastavljena vprašanja, pritrditi ali zavreči upravičenost kritik, predvsem pa podati objektivno sliko o organiziranosti in delovanju upravnih organov. Osnovni namen le-tega je, da se skozi kritičen preizkus stanja dogovorimo o tistih nalogah in ukrepih, ki bodo tako v organizacijskem, še bolj pa v funkcionalnem smislu pripomogli k učinkovitejšemu delovanju vseh upravnih organov.

2. ORGANIZIRANOST UPRAVNIH ORGANOV IN SKUPNE STROKOVNE SLUŽBE

Sedanja organiziranost upravnih organov in skupne strokovne službe temelji na zakonu o sistemu državne uprave in o izvršnem svetu skupščine SR Slovenije ter o republiških upravnih organih, statutu občine in odloku o ustanovitvi, organizaciji in delovnem področju upravnih organov in skupne strokovne službe.

Po tem odloku so v občini organizirani naslednji upravni organi:

- a) kolegijski upravni organi:
 - komite za družbeno planiranje in gospodarstvo,
 - komite za družbene dejavnosti,
 - komite za urejanje prostora;
- b) individualni upravni organi:
 - sekretariat za občo upravo
 - sekretariat za ljudsko obrambo,
 - sekretariat za finance in proračun,
 - uprava za družbene prihodke in
- c) skupna strokovna služba (organizirana pa je tudi za delegatsko skupščino in izvršni svet).

Splošna ugotovitev za večino teh organov je ta, da se po slabem letu veljavnosti citiranega odloka še vedno niso organizacijsko povsem konsolidirali. Razlogi za to so objektivne, delno pa tudi subjektivne narave, ki jih skušamo postopoma odpraviti.

Do konca letošnjega leta bomo zaključili razprave o organizaciji, še zlasti pa o razvidu del in nalog v vseh upravnih organih in skupni strokovni službi tako, da bi z novim letom stopili v veljavo vsi ustrezni pravilniki, ki jih po predhodnem mnenju delovne skupnosti oziroma izvršnega sveta predpisujejo predstojniki sami.

a) Kolegijski upravni organi

Komiteji so v občinah nova organizacijska oblika in so bili oblikovani šele v preteklih dveh letih. Kljub postopnemu uveljavljanju, se v njihovem delu kažejo še vedno enaki problemi, ki so kot v začetnem obdobju njihovega delovanja.

Komite za družbeno planiranje in gospodarstvo

Ta organ šteje skupno s predsednikom 13 članov, od teh je 11 zunanjih, dva pa sta delavca komiteja.

V komiteju sta ustanovljeni dve organizacijski enoti: služba za plan, analize in statistiko in služba za gospodarske procese, upravne in splošne zadeve.

Komite deluje tudi preko dveh komisij: za turizem, preskrbo in gostinstvo ter za malo gospodarstvo. Potrebe narekujejo tudi ustanovitve komisije za kmetijstvo.

Njegova bistvena naloga je usklajevanje interesov in možnosti pri pripravi in sprejemanju družbenih planskih dokumentov ter smernic na nivoju občine. Strokovne operative naloge posegajo v področje

industrije, gradbeništva, gostinstva, prometa blaga in storitev, obrti, turizma, kmetijstva, gozdarstva, lovstva, ribištva in veterinarstva.

V komiteju je trenutno zaposlenih 18 strokovno-administrativnih delavcev (po sistemizaciji 20), od katerih opravlja eden dela in naloge za kmetijsko zemljiško skupnost, eden pa za sklad skupnih rezerv gospodarstva. Kadrovska struktura ni ustrezna, saj ima samo 6 delavcev ekonomsko usmeritev.

Komite za družbene dejavnosti

Ta organ šteje skupno s predsednikom 14 članov in se sestoji iz predstavnikov vseh SIS, upravnih organov občine in upravne organizacije na nivoju mesta. Ima naslednje organizacijske enote:

- enoto za izvajanje tekočih analitičnih in investicijskih del in drugih nalog,
- referat za zadeve borcev NOV in vojaških vojnih invalidov,
- enoto za samoupravne interesne skupnosti.

Enota za izvajanje tekočih analitičnih del tekoče spremlja procese v OZD družbenih dejavnosti ter opravlja vse naloge s področja planiranja in investicij v teh dejavnostih (samoprispevek in drugo) kot tudi naloge, ki zadevajo spomeniško varstvo.

Naloge s področja varstva borcev NOV, vojaških in vojnih invalidov opravlja posebna referata.

Enota za SIS, ki deluje v sestavi komiteja šele od 1. 5. 1982 dalje ter opravlja dela in naloge v zvezi z delovanjem delegatskega sistema, še vedno ni povsem zaživel.

V komiteju je zaposlenih 18 delavcev (sistemiziranih 19), od katerih jih je 5 strokovnih delavcev, ki so odgovorni za področje del in nalog, delo upravnih organov, IS in skupščine.

To pomeni, da priprava gradiva za skupščino, izvršni svet in druge organe, tekoče spremljanje procesov v OZD družbenih dejavnosti, izvajanje nalog s področja investicij in spomeniškega varstva sloni samo na petih delavcih. Kadrovska struktura vseh zaposlenih je primerna.

Komite za urejanje prostora

Ta organ šteje 17 delavcev, od katerih dela 5 na administrativnih in strojepisnih opravilih, 12 pa na konkretnih strokovnih nalogah za potrebe izvršnega sveta in skupščine. Izmed navedenih 12 jih 10 dela na nalogah iz upravnega postopka (8 na lokacijskih in gradbenih zadevah, 2 pa na komunalno-stanovanjskem področju). Iz navedenega je razvidno, da je očitno precejšnje nesorazmerje med številom delavcev, ki delajo na nalogah iz upravnega postopka (10) in številom tistih (2), ki delajo na nalogah iz drugega sklopa zgoraj navedenih zadolžitvev.

Zaradi novega odloka, ki smo ga že omenili, je doživel komite v vsebinskem kot tudi organizacijskem pogledu največ sprememb, zato še danes ni zaživel v polni meri. To velja še zlasti za izvajanje nalog, ki zadevajo stalno in organizirano sodelovanje ter usklajevanje dela s samoupravno stanovanjsko in komunalno skupnostjo v cilju, da se na ta način zagotovi enotnost pri pripravi predlogov, izvajanju politike ter zakonov in drugih predpisov s tega področja. Z novim, dopoljenim pravilnikom o organizaciji in delu bo komite organiziran v dve službi: za področje lokacijskih in gradbeno-komunalnih zadev, za stanovanjsko in komunalno gospodarstvo ter varstvo okolja.

Izkušnje kažejo, da komite nima minimalnih kadrovskih pogojev za uspešno opravljanje nalog s področja tekočega spremljanja uresničevanja programov ter razreševanja problemov na področju komunalnega in stanovanjskega gospodarstva.

b) Individualni upravni organi

Sekretariat za občno upravo

V tem sekretariatu je sistemiziranih poleg sekretarja še 59 delavcev, zaposlenih pa je 57, ki so strokovno usposobljeni.

Opravlja naloge, ki se nanašajo na premoženjsko-pravne zadeve, izvrševanje predpisov v upravnem postopku, kadrovske zadeve, zadeve v zvezi z volitvami in volilnimi imeniki ter druge zadeve obče uprave; naloge v zvezi z opravljanjem tehničnih in pomožnih opravil ter določene strokovne naloge za občinske upravne organe in zadeve s področja delovanja KS.

Za opravljanje vseh teh nalog ima sekretariat 4 organizacijske enote in 2 krajevna urada v Medvodah in Vodicah.

Tako organizirani sekretariat izvaja naloge, ki so bile prenešene iz bivšega oddelka za upravne, gradbene in komunalne zadeve, deloma iz oddelka za finance, komiteja za družbeno planiranje in družbenoekonomske odnose, kadrovske službe, službe za krajevne skupnosti, skupne službe, sekretariata skupščine in iz občinske stanovanjske skupnosti. Prenos del in nalog je bil izveden postopoma tekom letošnjega leta. Hkrati z organiziranjem sekretariata je bila opravljena tudi prerazporeditev nekaterih delavcev, ki so ta dela opravljali v prejšnjih oddelkih. Vsi ti postopki so vplivali

na počasnejše ustvarjanje funkcionalne usklajenosti in delovne učinkovitosti.

Sekretariat za ljudsko obrambo

V tem sekretariatu je poleg sekretarja zaposlenih še 6 delavcev. Kadrovska struktura je neustrezna, ker delavci ne izpolnjujejo zahtevanih pogojev glede formalne strokovne usposobljenosti.

Organiziran je skladno z zveznim in republiškimi zakonom o splošni ljudski obrambi in družbeni samozaščiti, statutom občine in posebnimi navodili republiškega sekretariata za ljudsko obrambo. Sekretariat nima posebnih organizacijskih enot. Delo je organizirano po področjih: obrambne priprave, organizacijsko-operativne naloge civilne zaščite, upravne zveze, kriptozasčita, pouk obrambne vzgoje, naborne zadeve, obrambne priprave KS, SIS in OZD, mobilizacijske zadeve in drugo.

Sekretariat za finance in proračun

Sekretariat ima dve organizacijski enoti, kjer je skupno opredeljenih 8 delokrogov z 19 izvajalci. Kadrovska struktura zaposlenih je neustrezna, saj ni niti enega delavca z visoko ali višjo izobrazbo, čeprav bi jih po sistemizaciji moralo biti kar 9.

Delovna področja sekretariata so: javne finance, splošna in skupna poraba, proračunsko financiranje ter nadzor nad uporabniki sredstev občinskega proračuna. Opravlja tudi knjigovodsko-tehnična opravila za občinsko skupščino, izvršni svet, upravne organe, delovno skupnost upravnih organov ter krajevne skupnosti.

Uprava za družbene prihodke

V tej upravi opravlja posamezna dela in naloge 61 delavcev (po sistemizaciji 65) in so opredeljena tako, da so podani pogoji za njihovo uspešno in učinkovito izvrševanje. Sedanja organiziranost uprave je v skladu z družbenimi usmeritvami.

Vodi jo direktor uprave, ima 6 organizacijskih enot in sicer: davčna odmera za 12 področij obdavčevanja, davčna inšpekcija, davčna izterjava, davčno knjigovodstvo, računalniška obdelava podatkov, proučevanje in analiziranje davčne politike, pripravljanje osnutkov in predlogov občinskih predpisov.

Dejanska kadrovska struktura delavcev v upravi je ustrezna, saj imajo skoraj vsi zaposleni delavci zahtevano izobrazbo.

3. SKUPNA STROKOVNA SLUŽBA

Za nemoteno delovanje občinske skupščine, njenega izvršnega sveta in za potrebe drugih občinskih organov je bila konec preteklega leta ustanovljena skupna strokovna služba, ki je v novi organiziranosti začela delovati šele v letu 1982.

Nastala je z združitvijo sekretariatov skupščine (8 delavcev) in izvršnega sveta (4 delavci), samostojne službe za krajevne skupnosti (en delavec), kadrovske službe (4 delavci) in družbene samozaščite (1 delavec).

Dosedanje izkušnje so pokazale, da taka odločitev ni bila dovolj pretehtana z vidika posledic glede učinkovitosti dela, ker so bile že od vsega začetka prisotne razne težave, predvsem objektivnega značaja, upoštevajoč združitve raznovrstnih delovnih področij. Poleg tega se ta služba že dalj časa srečuje s kadrovskimi težavami (odsotnost z dela zaradi bolezni in nege bolnika na domu, fluktuacija ...).

Pripravljamo nov predlog organizacije skupne strokovne službe, ki naj bi prvenstveno delala za potrebe skupščine in njenih teles, delegatskega sistema, družbenih svetov in izvršnega sveta.

Kadrovska služba naj bi bila vključena v sekretariat za občno upravo kot samostojna služba; prav tako tudi strokovna dela v zvezi z delovanjem krajevnih skupnosti. Glede del s področja družbene samozaščite pa menimo, da sodijo v sekretariat za ljudsko obrambo.

Po sedANJI organizacijski shemi skupne strokovne službe za opravljanje vseh potrebnih nalog s tega področja je zaposlenih skupno 18 delavcev. Po predvideni novi organizaciji pa se bo to število znižalo za 7 delavcev tako, da bo štele ta služba le 11 delavcev.

Tudi struktura zaposlenih ni povsem zadovoljiva, saj ni niti enega delavca z visoko izobrazbo oz. niti enega z ekonomsko ali pravno smerjo. Pri tem je treba še posebej opozoriti na to, da v okviru te službe ni bilo organizirane pravne službe, niti ni tovrstnih potreb zadovoljivo pokrival upravni organ.

4. ZAPOSLENOST DELAVCEV V UPRAVNIH ORGANIH IN NJIHOVA STRUKTURA

Konec septembra letošnjega leta je bilo v občinski upravi zaposlenih 200 delavcev, toliko kot v istem obdobju lani. Če ne upoštevamo delavcev, ki delajo za delegatski sistem SIS družbenih

dejavnosti (8), je skupno število zaposlenih v upravnih organih celo nižje — za 4 %.

Zaradi organizacijskih sprememb v letošnjem letu, ki smo jih že omenili, so podatki o številu zaposlenih po posameznih organih letos neprimerljivi, razen v sekretariatu za ljudsko obrambo, za finance in v upravi za družbene prihodke. Skupno število zaposlenih se torej ni povečalo, kar je v skladu s smernicami za zmanjševanje družbene režije. Vendar nove in dodatne naloge v posameznih upravnih organih pogosto zahtevajo po dodatnem zaposlovanju, zato že v bližnji prihodnosti lahko pričakujemo nekaj novih zaposlitev, toda skupno število zaposlenih ne bo doseglo stanja iz septembra 1981.

Glede na zahtevano izobrazbo je dejanska struktura zaposlenih delavcev v upravnih organih naslednja:

Stopnja strokovne izobrazbe	Zahtevana	Dejanska	Indeks %	Struktura
Visoka	33	25	75,7	12,5
Višja	54	35	64,8	17,5
Srednja	74	61	82,4	30,5
VKV	3	4	133,5	2
KV triletna	0	23	0	11,5
KV dvoletna	23	1	4,3	0,5
Nižja	4	44	1100	22
NK	9	7	77,7	3,5
Skupaj	200	200	100	100

Strokovna izobrazba funkcionarjev (zajeti v zgornji tabeli) je naslednja: visoka 4, višja 3, srednja 3.

Poleg tega so zaposleni v upravnih organih še 4 pripravniki (3 z visoko i 1 z višjo izobrazbo) in 7 delavcev za določen čas (nadomeščanje delavk zaradi porodniškega dopusta).

Struktura zaposlenih delavcev v upravnih organih po izobrazbi je prikazana po sedaj veljavni sistemizaciji. Z veljavnostjo nove sistemizacije v letu 1983, ki vsebuje še strožje zahteve po strokovnosti, upoštevajoč predpisano metodologijo o enotnih nazivih za skupine istovrstnih del in nalog v upravnem organu, bo to stanje še bolj neugodno. Vse premalo je delavcev z visoko in višjo izobrazbo, pa tudi delavcev s srednjo izobrazbo. Zaskrbljujoča je ugotovitev, da ima 22 % od vseh zaposlenih nižjo izobrazbo (manj kot srednjo šolo) in da ti delavci opravljajo dela in naloge, za katere se zahteva celo visoka izobrazba.

Posebej je v sedanjem gospodarskem trenutku, ko se obravnava gospodarska problematika, negativno dejstvo, da ima večina delavcev izkušnje in prakso le v upravi, ne pa v združenem delu. Ta pomanjkljivost je tudi resna ovira pri uspešnem izpolnjevanju nalog z gospodarskega področja (izgube, sanacijski programi itd.).

Od skupnega števila zaposlenih delavcev v upravnih organih je 155 žensk in 45 moških. Ta podatek je pomemben predvsem s stališča izkoriščenosti delovnega časa, saj so izpadi zaradi bolniških izostankov zelo veliki. Večina izostankov do 30 dni gre na račun nege otrok in manj zaradi dejanske bolezni. Izkoriščenost delovnega časa je bila v obdobju januar-september 1982 naslednja:

	Ure	Struktura %
Redno delo	247.827	75,31
Nadomestila (letni dopusti, državni prazniki, študijski dopusti)	42.567	12,94
Nadomestila bolnih do 30 dni	13.160	3,99
Skupaj plačane ure	303.554	92,24
Neplačani izostanki	124	0,04
Nadomestila bolnih nad 30 dni	25.408	7,72
Skupaj	329.082	100

Struktura bolnih nad 30 dni

Porodniški dopust	15.279	60,24
Nega otrok	6.760	26,65
Boleznine	3.324	13,11
Skupaj	25.363	100

5. DELOVANJE UPRAVNIH ORGANOV IN KRITIČNA OCENA PO POSAMEZNIH PODROČJIH DELA

Upravni organi delujejo v osnovni koncepciji na naslednjih področjih dela:

— izvrševanje predpisov v posameznih področjih ter zadovoljevanje potreb delovnih ljudi in občanov ter družbenopravnih oseb,

— dejavnost delegatske skupščine in njenih organov.

Po raznovrstnosti, kot po obsegu in zahtevnosti del in nalog je tudi po številu izvajalcev največ angažiranih na izvrševanju predpisov in upravnem postopku, zadovoljevanju potreb delovnih ljudi in občanov ter družbenopravnih oseb. Kljub temu, da se vse bolj uveljavlja sistem družbenega dogovarjanja in sporazumevanja, je prisoten nasprotni pojav, ki pogojuje večanje pristojnosti in nalog upravnih organov. Kot primer navajamo področje stanovanjskega gospodarstva, zemljiške politike, pa tudi razporejanja dohodka in osebnih dohodkov. Namesto, da bi dosledneje uresničevali dogovorjeno politiko, se ob prvih neuspehih zatekamo v pretirano administriranje in to prav na vseh ravneh. Posledica vsega tega je krepitev vloge države in hkrati s tem tudi potrebe po večjem številu delavcev v upravnih organih, čeprav bi moral iti proces v nasprotno smer.

Te tendence so prisotne tudi v naših upravnih organih, ki jih skušamo z načrtno politiko in ukrepi zavreti. V načelu velja prepoved vsakega novega zaposlovanja, izjemoma lahko le delegatska skupščina odobri novo zaposlitev. Delavce, ki odhajajo drugam ali pa se upokojijo, skušamo nadomeščati z ustrezno zaposlitvijo obstoječih kadrov, pri čemer pa ne dosegamo zelenih ciljev, predvsem zaradi subjektivnih odporov in preslabe kadrovske strukture.

Za delegatsko skupščino in njene organe opravljajo dela in naloge vsi upravniki in skupna strokovna služba. Pri tem je angažiranost posameznih organov zelo različna. Tako je na primer komite za družbeno planiranje in gospodarstvo skoraj v vseh svojih aktivnostih vezan na skupščino, izvršni svet in druge organe, nasprotno pa se v tej funkciji sekretariat za občo upravo ali uprava za družbene prihodke redkokdaj pojavljata.

Podrobnejša analiza strukture zaposlenih v posameznih upravnih organih nam kaže, da je najslabša kadrovska zasedba prav v tistih upravnih organih, ki v največji meri delujejo za potrebe skupščine in njenih organov. Od tod tudi razlog za čisto upravičene kritike o vsebini, obsegu in kvaliteti posredovanih gradiv.

Delovanje posameznih upravnih organov je torej odvisno od tega, v kolikšni meri nastopajo kot državni organi, v kolikšni meri je razvit in uveljavljen delegatski sistem v občini ter kako delavci v delovni skupnosti uresničujejo svoje lastne pravice, obveznosti in odgovornosti, kot delavci v združenem delu. V vseh teh funkcijah se upravni organi povezujejo in usklajujejo svoje delo z drugimi subjekti v občini, mestu, regiji in republikah.

Upravni organi sprejemajo programe dela, ki temeljijo na programu dela skupščine, mesta ali širše družbenopolitične skupnosti. Ti programi so pri nekaterih upravnih organih zelo kompletni, tako da je v praksi možno enostavno slediti njihovi realizaciji, pri drugih pa so bolj splošni. Dinamičnost razvoja naše družbe pa pogojuje, da jih tudi sami stalno spreminjamo in jih dopolnjujemo. Pri izvajanju programa se upravni organi srečujejo z različnimi problemi, še posebno v zvezi s strokovno, kvaliteto, pregledno in pravočasno pripravo gradiv za delegatsko skupščino.

Največ pripomb na delo upravnih organov je s področja izvajanja nalog in izvrševanja predpisov, za zadovoljevanje potreb delovnih ljudi in občanov ter družbenopravnih oseb. Na eni strani so želje, zahteve in potrebe, na drugi strani pa predpisani pogoji in postopki za zagotovitev pravic, ki so jih delavci dolžni upoštevati. Občani so velikokrat premalo poučeni o zadevah, ki jih rešujejo v upravnih organih, še zlasti glede postopkov in dokumentacije, ki jo potrebujejo pri razreševanju lastnih problemov, zato so čisto njihove načelne kritike neutemeljene.

Poseben problem, ki ga želimo izpostaviti, je nepravočasno posredovanje gradiva v javno razpravo. To še zlasti velja za tista gradiva, ki morajo biti ažurna in aktualna, sicer izgubijo svojo težo. Kako ti postopki sledijo, bomo prikazali na primeru poročila o izvajanju resolucije v prvem polletju letošnjega leta.

Organizacije združenega dela oddajo periodične obračune v SDK do konca julija, SDK potrebuje za obdelavo podatkov in pravo nekaterih analiz približno tri tedne, tako da dobi komite za družbeno planiranje in gospodarstvo potrebno gradivo šele konec avgusta. Delavci v komiteju pripravijo gradivo za obravnavo na izvršnem svetu v tednu dni, pri tem pa niso vezani le na svoje delo, temveč tudi na poročila komiteja za urejanje prostora, komunalne in stanovanjske skupnosti in komiteja za družbene dejavnosti, ker le skupno poročilo predstavlja končni izdelek. Sledi le še nekaj dni do seje ustreznega organa, nato še končna redakcija ter oddaja gradiva v tiskarno. To naloge je možno izpeljati med 15. in 20. septembrom. Gradivo je v tisku najmanj 10 dni in mora biti razposlano delegatom po poslovniku vsaj 21 dni pred sejo zbora v delegatski

skupščini. Če vse to upoštevamo, ugotovimo, da lahko skupščina razpravlja o uresničevanju resolucije v prvem polletju šele konec meseca oktobra (letos 28. oktobra). Ne glede na vse te postopke je komite posredoval delegatski skupščini nekatere osnovne podatke o obsegu industrijske proizvodnje, izvozu in uvozu, zaposlenosti in osebnih dohodkih ter o investicijah že v začetku septembra. Te iste podatke sicer komite mesečno posreduje izvršnemu svetu v razpravo kot tudi vsem drugim subjektom v občini, zlasti DPO.

Pri izvajanju del in nalog sodelujejo upravni organi s celo vrsto organizacij in skupnosti na nivoju občine, mesta in republike. To sodelovanje je v večini primerov nujno in koristno, vendar se pri tem postavlja vprašanje razmejitve posameznih pristojnosti. V praksi je premalo opredeljeno, kdaj sprejema upravni organ stališča, sklepe, odredbe, odločbe in priporočila z zakonsko močjo, kdaj je to pristojnost izvršnega sveta ali drugih organov. To vlogo in funkcijo bo potrebno jasno opredeliti tudi v odnosu do višjih organov mesta in republike, upoštevajoč načelo, ki postavlja upravne organe v občini kot odgovoren faktor za stanje na področju del, ki sodijo v njihovo pristojnost. Nemalokrat so občinski upravni organi samo prenašali posameznih nalog iz delegatske baze ali skupščine na druge samoupravne organizacije in skupnosti ter obratno. Vse to dokazuje, da so prisotne nezadostne povezave med posameznimi upravnimi organi in samoupravnimi organi TOZD, KS in delegacijami, kot tudi, da v praksi naloge med upravnimi organi in strokovnimi službami SIS niso dovolj razmejene. Pri tem je prisoten nerazvit in med seboj nepovezan informacijski sistem, ki ovira učinkovitejšo spremljanje stanja in pojavov ter zmanjšuje možnost hitrejšega ukrepanja za uresničevanje sprejete politike v občini ali širši družbenopolitični skupnosti.

Menimo, da moramo na tem področju storiti še veliko, zlasti pa odpraviti sedanje pomanjkljivosti. To bomo dosegli z dobro kadrovsko politiko in s strokovno-političnim izgrajevanjem strokovnih sodelavcev, ki bodo bolj samostojno in odgovorno opravljali naloge iz svojih pristojnosti ter v polni meri opravljali dolžnosti v razmerju do delegatske skupščine in njenih teles, družbenih svetov ter izvršnega sveta.

6. URESNIČEVANJE SAMOUPRAVNIH PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV DELOVNE SKUPNOSTI UPRAVNIH ORGANOV

Delavci upravnih organov so organizirani v enotni delovni skupnosti, kar ni povsem v skladu z republičkim zakonom o sistemu državne uprave in o izvršnem svetu skupščine SR Slovenije ter o republičkih upravnih organih, po katerem bi morali oblikovati delovne skupnosti po upravnih organih. Ocenjujemo, da bi to pomenilo povečanje družbene režije, da pa ne bi bistveno pripomoglo k večji učinkovitosti upravnih organov.

V zvezi z oblikovanjem delovnih skupnosti se pojavlja vrsta problemov še zlasti pri ločenem evidentiranju sredstev za delo posameznih upravnih organov in delovnih skupnosti. Odločanje o sredstvih za delo upravnih organov sodi v pristojnost funkcionarja, ki vodi ta organ, odločanje o dohodku delovne skupnosti pa je neodtujljiva pravica delavcev; to nujno terja tudi ločeno evidentiranje sredstev in ustrezne samoupravne akte, ustrezno organizacijo dela in modernizacijo poslovanja, še zlasti na področju posameznih knjigovodskih evidenc. Za rešitev teh problemov bomo morali vlagati še veliko naporov.

Delovna skupnost v sedanjih oblikah ima v veljavi naslednje samoupravne akte: statut delovne skupnosti, pravilnik o delovnih razmerjih delavcev delovne skupnosti, pravilnik o urejanju stanovanjskih zadev delovne skupnosti, pravilnik o sredstvih za osebno varstvo in zaščito pri delu, pravilnik o uresničevanju ljudske obrambe in družbene samozaščite in pravilnik o razporeditvi delovnega časa. V fazi izdelave so še: samoupravni sporazum o osnovah in merilih za pridobivanje in razporejanje dohodka delovne skupnosti, pravilnik o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo in pravilnik o štipendiranju in izobraževanju.

V fazi sprejemanja pa so pravilniki o sistemizaciji del in nalog upravnih organov ter pravilnik o povračilu osebnih izdatkov, ki bremenijo materialne stroške.

Vsi upravni organi imajo v sedanjosti organiziranosti sprejete pravilnike o organizaciji in delu, pravilnik o knjigovodstvu, pravilnik o uporabi osebnih avtomobilov za službene namene in pravilnik o razporeditvi delovnega časa.

Odgovorne in zahtevne naloge bodo delavci v upravnih organih uresničevali le, če jim bo zagotovljeno uresničevanje samoupravnih pravic, obveznosti in odgovornosti ter pridobivanje dohodka po načelih svobodne menjave dela, skladno s programi dela in nalogami, ki jih terjajo konkretne pristojnosti teh organov. Skratka ugotavljamo, da so dohodkovni odnosi v upravnih organih šele v razvojni fazi.

Pri delitvi sredstev za OD v upravnih organih žal še nismo dosegli želenih rezultatov. Delavčev osebni dohodek je še vedno v premerljivi odvisnosti od količine in kvalitete opravljenega dela ter gospodarnosti. Prav tako še nimamo izdelanih normativov za posamezna dela ter osnov in meril za vrednotenje dela in zagotavljanje rezultatov dela, kar je temeljni izhodišče novega sistema, skladno z ZZD. Še vedno je prisotna proračunska miselnost in nezadostno poznavanje in nerazumevanje novega sistema; v veliki meri pa je prisotna nezainteresiranost delavcev, da bi sami poiskali primere rešitve, kar je njihova samoupravna pravica in dolžnost.

Glede na tako stanje bi bila potrebna še bolj odločna akcija družbenopolitičnih organizacij v upravnih organih, zlasti pa sindikata.

Kot smo že uvodoma omenili, že dalj časa potekajo aktivnosti pri preoblikovanju notranje organizacije posameznih upravnih organov, strokovne službe in pri določanju dopolnjevalne sistemizacije del in nalog. Sprejem teh pravilnikov je vezan na izredno soglasje izvršnega sveta, ki je odgovoren za usmerjanje in usklajevanje del v upravnih organih. Prve ocene kažejo, da večina upravnih organov ni docela sledila sprejetim izhodiščem izdelave teh samoupravnih aktov, saj je bilo v nekaterih primerih predvideno celo povečanje števila delavcev. Zato je izvršni svet v skladu s svojo odgovornostjo ponovno zavezal posamezne upravne organe, da kritično ocenijo pripravljene samoupravne akte o sistemizaciji del in nalog, pri tem pa upoštevajo obveznost glede izboljšanja kadrovske sestave ter boljše in racionalnejše organiziranosti služb za opravljanje strokovnih nalog na teh področjih.

Izvršni svet bo pri dajanju soglasij k navedenim samoupravnim aktom ravnal selektivno še posebej zato, ker bo moral glede na predvidene naloge v posameznih upravnih organih povečati število delavcev, v drugih pa to število znižati. Prav tako bodo morali upravni organi zagotavljati opravljanje strokovnih nalog pri izvajanju boljše in racionalnejše organizacije, tehnike in metod upravnega poslovanja, vključno z uporabo informacijske tehnologije in opreme v cilju, da bo dosežena večja učinkovitost dela, boljši izkoristek delovnega časa in strokovnega znanja delavcev ob manjšem številu bolj usposobljenih delavcev. Pri tem se bo morala še bolj kot doslej, uveljaviti osebna odgovornost funkcionarjev, ki vodijo upravni organ.

Vsebinska in obseg samoupravnih pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev delovnih skupnosti upravnih organov se nekoliko razlikuje od tistih, ki jih imajo delavci v združenem delu. Samoupravljanje delavci v upravnih organih uresničujejo preko zbora (delni ali skupni) delavcev, sveta delovne skupnosti ter drugih samoupravnih organov. Vendar ne smemo mimo dejstev, da imajo predstojniki upravnih organov in izvršni svet še posebna pooblastila in odgovornosti, ki jih nalaga zakon o sistemu državne uprave glede organizacije, sistemizacije, delovnih razmerij, delovnega časa ipd. Prav te razlike v vsebini in obsegu samoupravnih pravic povzročajo določene konflikte, ki jih bo mogoče z aktivnim družbenopolitičnim delom in izobraževanjem odpraviti oz. preprečiti.

V delovni skupnosti delujejo osnovne organizacije zveze komunistov, zveze sindikatov in zveze socialistične mladine, ki morajo v bodoče storiti več kot doslej za dvig družbenopolitične zavesti delavcev. Če bo ta na ustreznem nivoju, potem bo učinkovitost upravnih organov dobra in hkrati bodo odpadle tudi vse tiste pripombe o slabem in neodgovornem delu delavcev v upravnih organih.

Ne moremo mimo ugotovitev, da prav ti delavci delajo v neustreznih prostorskih razmerah (prenatranost, nefunkcionalnost prostora, dotrajana oprema, dislociranost služb) in da opravljajo svoje odgovorne in strokovne naloge z neustreznimi delovnimi sredstvi, kar nedvomno vpliva na njihove rezultate dela. Zato bomo morali v bodoče pristopiti k doslednejšemu razreševanju tega problema in najti ustrezne rešitve s poudarkom na izboljšanju organizacije dela, tehnike, opreme in metod upravnega poslovanja.

Iz podane informacije o organiziranosti in delovanju upravnih organov v naši občini lahko ugotovimo, da je celotna naša občinska uprava izredno heterogena, saj vključuje veliko število del in nalog, ki hkrati zahtevajo tudi veliko število izvajalcev. Šele ob upoštevanju tega dejstva bodo razprave o dejanskih potrebah delavcev v občinski upravi realne in objektivne.

Vsa naša prizadevanja na področjih, ki smo jih izpostavili, naj bodo usmerjena v to, da bomo na vseh ravneh usposobili naše upravne organe kot sestavni del združenega dela in političnega sistema socialističnega samoupravljanja.

7. ZAKLJUČNE UGOTOVITVE

Zvezni in republiški zakon o sistemu državne uprave daje ustrezno podlago in usmeritev za delovanje upravnih organov v občini. Čeprav so že doseženi določeni premiki, se nekatera pomembna vprašanja s tega področja prepočasno uresničujejo. Zato bo potreb-

no dograjevati posamezne rešitve v smeri večje racionalnosti in učinkovitosti dela upravnih organov ter odpravljati pomanjkljivosti pri uresničevanju sistemskih rešitev.

— Delovanje izvršnega sveta in upravnih organov v občinski skupščini je postalo bolj odprto, vse bolj se povezujejo z drugimi dejavniki družbenopolitičnega sistema v različnih oblikah medsebojnega sodelovanja.

— Učinkovitost upravnih organov še vedno ni povsem zadovoljiva zlasti pri izvajanju politike in izvrševanju predpisov kot tudi pri dajanju pobud in predlogov skupščini in izvršnemu svetu, družbenopolitičnim organizacijam, samoupravnim organizacijam ter skupnostim za urejanje vprašanj, ki imajo pomen za uresničevanje njihove vloge v družbi. V delu upravnih organov so še vedno prisotne pomanjkljivosti pri pripravi gradiv, ki so strokovna podlaga za družbene odločitve in le-ta še niso dovolj prilagojena potrebam delegatskega odločanja.

— Upravni organi še vedno premalo nastopajo samostojno v skupščini družbenopolitične skupnosti in neposredno prevzemajo odgovornosti za predlaganje rešitev na posameznih področjih, za katera so pristojni.

— V okviru upravnih organov bo potrebno voditi tako kadrovske politike in strokovno politično izgrajevanje strokovnih delavcev, da bodo bolj samostojno in odgovorno opravljali naloge iz svojih pristojnosti ter v polni meri opravljali dolžnosti v razmerju do delegatske skupščine, njegovega izvršnega sveta in drugih subjektov v občini.

— Pristojnosti posameznih upravnih organov še niso povsem razmejene, zlasti ne med skupščino, izvršnimi organi in tudi v odnosu do samoupravnih interesnih skupnosti, ki se kažejo v tem, da se le-te podvojajo v postopku obravnave posameznih nalog.

— Sedanja organiziranost upravnih organov ni zadovoljiva. Zato bo potrebno v prihodnje le-te organizirati tako, da se bo ob racionalni organizaciji hitreje izboljšala učinkovitost in kvaliteta dela, uveljavila odgovornost za stanje, hkrati pa povečala tudi operativnost pri doslednem izvajanju sprejetih odločitev.

— Pri delu upravnih organov se še vedno srečujemo s problemi kot so dolgi postopki, zapletenost pri pridobivanju razne dokumentacije, prepočasno reagiranje na pobude in predloge občanov in mnogokrat birokratski in tehnokratski odnos pri obravnavanju posameznih zadev. Zato se bomo morali v bodoče še posebno zavzemati za napredek preobrazbe upravnih organov, skladno z obstoječo zakonodajo ter hitreje odpravljati dosedanje slabosti in pomanjkljivosti.

— Na učinkovitost dela upravnih organov vpliva tudi prepočasno uveljavljanje dohodkovnih odnosov v delovnih skupnostih. Programi dela še vedno ne predstavljajo realne podlage za pridobivanje dohodka v odvisnosti od dejanskega dela. Še vedno je prisoten proračunski sistem, ker še ni objektiviziranih meril za ugotavljanje dejanskega opravljenega dela.

— V upravnih organih ni razvita sistematična skrb in strokovno delo v zvezi z organizacijo dela, tehniko in metodo upravnega poslovanja. Uvajanje informacijske tehnologije zaradi medsebojne neusklajenosti in nepopolnosti opreme ter nepovezanosti ne daje ustreznih učinkov.

Sprotni in dolgoročni ukrepi izvršnega sveta in upravnih organov morajo zagotoviti bolj racionalno delo upravnih organov ob manjšem številu bolj usposobljenih in ustvarjalnih delavcev. V tem smislu je potrebno pri pripravi novih oz. dopoljenih sistemizacij del in nalog v upravnih organih vključiti vse družbene dejavnike, v cilju, da se zmanjšajo administrativna dela na družbeno sprejemljivo raven. Te naloge pa bo mogoče uresničiti le ob hkratnih ukrepih za modernizacijo upravnega delovanja in z racionalizacijo postopkov ter z uvajanjem sodobnih organizacijskih in tehnoloških rešitev, ki pa zahtevajo sorazmerno velika vlaganja v tehnološko opremo in v usposabljanje kadrov.

Izvršni svet

— konvertibilnem trgu	995.400 din
— klirinškem trgu	1.715.600 din
Skupaj izvoz	2.711.000 din

Iz predvidenih podatkov ocene gospodarskega načrta za leto 1982 v primerjavi z začetnimi usmeritvami v letu 1983 je razvidno, da povečujemo:

- realizacijo za 41 %,
- konvertibilni izvoz za 200 %,
- klirinški izvoz za 48 %,
- dohodek za 28 %.

Pri tem moramo poudariti, da se je v celoti izvoz v strukturi na realizacijo povečal na 55 % nasproti domačemu trgu.

2. Uvajanje novih izdelkov in tehnoloških novosti

Poleg pojačane prodajne politike za povečanje izvoza na zahodno tržišče, smo tudi v večjem obsegu pričeli z osvajanjem novih izdelkov in uporabo tehnoloških novosti na več področjih našega proizvodnega programa. Pri tem se razen povečanega izvoza usposabljam za zmanjšanje uvoza, predvsem iz konvertibilnega področja. Uspešno smo rešili naslednji razvoj izdelkov in osvojili novo tehnologijo:

Med zelo uspešne rezultate osvajanja novih izdelkov spada prav gotovo elektronski regulator — AT10, namenjen za kompleksno reguliranje vseh vrst vodnih turbin kot sestavni del vodenja celotne opreme, obenem pa tudi servisiranje odnosno vzdrževanje te opreme, ki smo jo do sedaj uvažali z zahoda.

Novo osvojeni regulator bomo že namestili na znane hidrocentrale kot je Vuhred in pa tudi na novo zgrajene HE Mavčice, Solkan in druge. Predvsem pa ga vgrajujemo v dobavo enega največjih izvoznih naročil za HE Haditho — Irak.

Takih regulatorjev imamo prodanih že več kot 12 in če perspektivno ocenjujemo zamenjavo še vseh zastarelih na obstoječih HE doma in inozemstvu, potem bomo morali na leto izdelati precej več novih regulatorjev, iz česar nameravamo zmanjšati uvoz do 1 milijona dolarjev letno.

Kot stranski izdelek tega večjega regulatorja se je razvil tudi manjši regulator — MER, ki je preprostejši in uporaben za delovanje manjših vodnih turbin, po katerih pa je tudi vse večje povpraševanje.

Za male vodne turbine pospešeno pripravljamo tipizacijo in standardizacijo, da bi tako v sodelovanju z združenim delom, manjšimi DO in malim gospodarstvom učinkovitejše posegli na celotni jugoslovanski trg že v letu 1983/84.

Med naslednje pomembne dosežke štejemo osvojitve dviznega elektrovitla, ki je rezultat predvsem domačega znanja in materiala v povezavi združenega dela z malim gospodarstvom POZD TIBA.

Pri tem je POZD TIBA uspešno izdelal iz domačega materiala finohodni samozavorni elektromotor, vse druge sklope in dele tega vitla pa Litostroj.

Po takem vitlu je izjemno veliko povpraševanje v tujini kot doma. Pred nedavnim smo za vse uvožene atomske žerjave za SZ take vitle uvažali še z zahoda.

Ko smo ocenjevali potrebo po vključitvi osvojenih vitlov v končne izdelke žerjavov vseh vrst in tipov, smo prišli do zaključka, da bi strojegradnja za domači in plasman na inozemski trg letno potrebovala do 500 vitlov. To bi skupaj prineslo do 5 milijonov nemških mark zmanjšane uvoza.

Velik prispevek nameravamo v DO Litostroj nameniti razvoju in uvajanju težkega programa viličarjev, nosilnosti od 14—20 ton. Po takem viličarju je izjemno povpraševanje na konvertibilnem trgu.

Da bi dosegli znatne premike tudi v hitrejši pripravi projektne dokumentacije, pospešeno načrtujemo nakup sodobnega računalnika, ki bo obenem pospešil izdelavo tehnične dokumentacije za proizvodnjo.

Zelo velik napredek si obetamo pri osvajanju novih tehnoloških prijemov, kot je lepljenje kovin z razstrelivi.

Osvojena tehnologija se danes lahko uporablja v širokem jugoslovanskem prostoru tako v elektroindustriji (lepljenje železa z bakrom) enako pa tudi v strojništvu.

Lepljenje kovin v strojništvu zajema veliko možnosti. Pri nas smo se opredelili za lepljenje bele kovine na ležaje za hidrocentrale, črpalke itd. Na ta način nameravamo prihraniti letno do 10 milijonov dinarjev in če k temu dodamo še zmanjšano porabo bele kovine (ki je iz uvoza) na polovico in prihrankov za zmanjšanje izmeta do 40 %, potem je prihrankov v celoti do 15 milijonov dinarjev letno.

Drugi vidik je lepljenje navadnih jeklenih pločevin z nerjavečo pločevino za vse vrste sesalnih cevi, vodilnih in gonilnih lopat itd. Če letno potrebujemo do 1000 ton tako prirejene pločevine za

TITOVİ ZAVODI LITOSTROJ
LJUBLJANA

Razvojne usmeritve TZ Litostroj

1. Planske usmeritve za leto 1983

Po sedanjih pripravah smo v zadnji fazi izdelave planskih usmeritev za leto 1983, ko kažejo, da bi v TZ Litostroj dosegli 5861 milijonov dinarjev realizacije, od tega na: