

nega izobraževanja, prav gotovo terjajo usklajeno akcijo vseh zainteresiranih dejavnikov v Ljubljani, še posebej pa izobraževalnih skupnosti (le-te so že imenovala delovno skupino za pripravo projekta usmerjenega izobraževanja v Ljubljani, ki že dela). Zaradi dejstva, da je reforma šolstva nujna zaradi potreb združenega dela in mora

potekati v skladu s srednjeročnim programom družbenoekonomskega razvoja, pričakujemo in bo potrebna večja aktivnost zbora uporabnikov skupščine izobraževalne skupnosti ter zbora združenega dela skupščine občine.

Izobraževalna skupnost
Ljubljana Vič-Rudnik

POROČILO

O IZVAJANJU KADROVSKE IN ŠTIPENDIJSKE POLITIKE V OBČINI

OSNOVE UGOTOVITVE OB ANALIZI IZVAJANJA DRUŽBENEGA DOGOVORA O TEMELJIH KADROVSKE POLITIKE V OBČINI LJUBLJANA VIČ-RUDNIK IN PROGRAM DELA KOMISIJE ZA SPREMLJANJE IZVAJANJA KADROVSKE POLITIKE V OBČINI

Družbeni dogovor o temeljih kadrovske politike na območju ljubljanskih občin obvezuje komisije za spremljanje tega dokumenta, da tekoče aktivno spremljajo uresničevanje začrtane kadrovske politike na območju občine, proučujejo pobude in izdelajo predloge za dopolnitve dogovora ter spodbujajo medsebojno sodelovanje podpisnikov za uresničitev nalog na tem področju.

Komisija za izvajanje družbenega dogovora občine Ljubljana Vič-Rudnik je v preteklem letu vsem podpisnicam dokumenta (OZD in drugim samoupravnim organizacijam na območju občine) dostavila vprašalnik, ki je vseboval osnovna vprašanja o izvajanju določil družbenega dogovora o temeljih kadrovske politike. Naloge oziroma program komisije izhajajo iz osnovnih ugotovitev, ki jih daje anketa o kadrovski problematiki v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela na območju občine.

Vprašalnik o izvajanju kadrovske politike je zajel na območju občine 120 organizacij združenega dela na področju gospodarstva in negospodarstva. Analiza o kadrovski problematiki pa vključuje podatke za 50 organizacij združenega dela predvsem iz področja gospodarstva na območju občine, oziroma OZD, ki imajo sedeže na območju občine Ljubljana Vič-Rudnik. Iz vprašalnika, ki obsega 38 vprašanj je temeljiteje obdelano le 15 vprašanj, ki v samem začetku izvajanja družbenega dogovora predstavljajo ključne naloge na področju izvajanja kadrovske politike.

— SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST

Organizacije združenega dela morajo s svojimi samoupravnimi akti uveljaviti tako sistemizacijo delovnih mest, da zagotovijo možnost za stalen dvig izobrazbenega in kvalifikacijskega sestava delovnih skupnosti, zlasti pa izobrazbeno raven vodstvenega in vodilnega kadra.

Iz vprašalnika za obdelanih 50 OZD je razvidno, da ima 48 OZD oblikovano sistemizacijo delovnih mest, 2 OZD nimata oblikovane sistemizacije delovnih mest.

Obenem s sistemizacijo je bilo postavljeno tudi vprašanje ali imajo OZD izdelane opise delovnih mest.

25 OZD je odgovorilo, da ima izdelane opise delovnih mest,

25 OZD pa je odgovorilo, da nima opisov delovnih mest.

Glede takega odgovora na prvo in drugo vprašanje upravičeno ugotavljamo, da je vprašljiva kvaliteta izdelanih sistemizacij delovnih mest, če pri tem niso bili upoštevani opisi delovnih mest. Iz teh podatkov pa lahko tudi sklepamo, da nekatere OZD nimajo razčiščenih pojmov pri oblikovanju sistemizacije delovnih mest, da bi z njo zagotavljali možnost za funkcionalno organizacijo in delitev dela ter vsestranski razvoj sposobnosti in ustvarjalnosti delovnih ljudi.

Na vprašanje opredelitve potrebnih funkcionalnih znanj v sistemizaciji je

18 OZD odgovorilo, da so zahtevana funkcionalna znanja opredeljena oziroma definirana,

12 OZD funkcionalnih znanj ni opredeljenih,

10 OZD odgovorilo, da pripravlja opredelitev zahtevanih funkcionalnih znanj.

Tudi ta ugotovitev kaže na kvaliteto in nedoslednost pri izdelavi sistemizacije delovnih mest.

Organizacije združenega dela so pri vprašanju težav, ki jih imajo pri izdelavi sistemizacije odgovorile:

5 OZD ima organizacijske težave

14 OZD pomanjkanja kadra

4 OZD pomanjkljiva strokovnost delavcev.

Iz teh podatkov lahko ugotovimo naslednje:

— izdelani akti o sistemizaciji delovnih mest so v večini OZD le odraz dejanskega kadrovskega stanja oziroma posnetek obstoječega kadrovskega potenciala,

— da je veliko OZD, ki še nimajo usklajenih sistemizacij delovnih mest z določili obravnavanega družbenega dogovora;

— da predvsem OZD, ki zaposlujejo manjše število delavcev, še niso sprejele sistemizacije delovnih mest;

— iz sistemizacij, pa tudi iz razpisnih pogojev celo za delovna mesta individualnih poslovnih organov in vodilnih delavcev se ugotavlja nedoslednost pri določanju stopnje izobrazbe, ker se za posamezna mesta zahteva tudi tristoletna alternativa,

— trdimo lahko, da so sistemizacije delovnih mest pri večjem številu OZD bolj posledica obstoječega sistema nagrajevanja, kot pa upoštevanja načel družbenega dogovora o temeljih kadrovske politike.

— NAČRTOVANJE KADROV

Družbeni dogovor o kadrovski politiki določa, da podpisniki sprejmejo dolgoročne, srednjeročne in kratkoročne razvojne načrte, kateri sestavni del je tudi načrt kadrov. Ta načrt je enakovreden drugim sestavnim razvojnim načrtom. Za tekoče izbiranje kadrov in izobraževanje v TOZD in drugih organizacijah združenega dela pa imata poseben pomen letni načrt kadrov in program izobraževanja.

Anketirane organizacije združenega dela (ponovno obdelanih 50) so odgovorile na ta vprašanja naslednje:

— dolgoročnega razvojnega načrta kadrov nima nobena,

— srednjeročni razvojni načrt ima izdelano 11 OZD

— kratkoročni načrt ima izdelano 19 OZD,

— nobenega razvojnega načrta kadrov pa nima 5 OZD.

— NAČRTI IZOBRAŽEVANJA

— 11 OZD nima izdelanega načrta izobraževanja.

Družbeni načrti kadrov morajo predvidevati zlasti realne potrebe po kadrih, ki izhajajo iz tehnološkega procesa. Le na osnovi teh načrtov je možno izdelati druge spremljajoče plane, kot so načrt izobraževanja, štipendiranja, urejanja stanovanjskih in drugih vprašanj.

Ugotavljamo, da je anketa prav pri teh vprašanjih pokazala, da smo na področju načrtovanja kadrov in izobraževanja do sedaj z metodološkega vidika napravili sorazmerno malo. Pri nas niti nismo imeli izoblikovane metodologije in kriterijev za načrtovanje in spremljanje načrtovanja kadrov, zato kadrovske potrebe velikokrat niso bile usklajene z dejanskim stanjem. To se kaže v kadrovskih deficitih na posameznih področjih dejavnosti, v strukturni neusklajenosti kadrov in v ekstenzivnem zaposlovanju.

Kvalifikacijska struktura v 50 OZD na območju občine je naslednja:

- doktorji znanosti 3
- magistri 4
- delavci z visoko izobrazbo 245 (od tega je zaposlenih v 3 OZD 125, v drugih 47 OZD pa le 120,
- KV delavci 1993
- PK delavci 1828.

Iz podatkov je razvidno, da je neugodna izobrazbena struktura zaposlenih, kar je med drugim tudi posledica odsotnosti dolgoročne kadrovske politike. Neugodno kvalifikacijsko razmerje je predvsem v visokem številu priučenih delavcev v primerjavi s kvalificiranimi delavci.

— ORGANIZACIJA KADROVSKIH SLUŽB

Družbeni dogovor o kadrovski politiki zavezuje podpisnike, da ustanovijo in razvijajo strokovne kadrovske službe, ki bodo enakovredne drugim strokovnim službam in usposobljene za strokovno obravnavanje kadrovske funkcije.

Iz vprašalnika o organiziranosti kadrovskih služb ugotavljamo, da razvoj teh služb še vedno zaostaja za razvojem drugih strokovnih služb. Vzroki za zastajanje so: premajhna družbena podpora za delo teh služb, neenakopravno obravnavanje kadrovskih služb, pomanjkanje finančnih sredstev za ustanavljanje teh služb ali zaostajanje kadrovske funkcije v OZD za razvojem poslovnih funkcij in samoupravnih odnosov.

Iz vprašalnika o organiziranosti kadrovskih služb in strokovnih delavcih, ki se ukvarjajo s kadrovsko problematiko je v 50 OZD ugotovljeno naslednje:

— ORGANIZACIJA KADROVSKIH SLUŽB V OZD

- 13 OZD ima organizirano kadrovsko službo
- 12 OZD izvaja kadrovsko funkcijo v okviru splošnih služb
- 25 OZD nima posebne službe za opravljanje kadrovskih funkcij.

Strokovni delavci, ki opravljajo kadrovsko funkcijo v OZD:

- 3 delavci z visoko izobrazbo
- 14 delavcev z višjo izobrazbo
- v 12 OZD vodi kadrovsko službo delavec s srednjo izobrazbo
- v 1 OZD se ukvarja s kadrovsko problematiko delavec s poklicno šolo,
- 1 OZD se ukvarja s kadrovskimi funkcijami delavec z osnovno šolsko izobrazbo,
- v 10 OZD se z kadrovsko funkcijo posebej nihče ne ukvarja.

K organiziranju kadrovskih služb v organizacijah združenega dela naj dodamo še to, da so se podpisniki tega dokumenta obvezali, da bodo na delovna mesta v teh službah izbirali delavce, ki imajo poleg ustreznega strokovnega znanja tudi družbene, politične in moralne vrline za zagotavljanje uresničevanja načel samoupravne kadrovske politike.

— POSTOPEK O IMENOVANJU DELAVCEV NA DELOVNA MESTA INDIVIDUALNIH OZIROMA KOLEGIJSKIH POSLOVODNIH ORGANOV TER DELAVCEV NA VODILNA DELOVNA MESTA

Z uveljavitvijo določil družbenega dogovora so se začela takoj v začetku dosledno izvajati določila in postopek pri izbiranju delavcev za mesta individualnih poslovnih organov. V razpisne komisije za imenovanje delavcev na delovna mesta individualnih poslovnih organov komisija za volitve in imenovanja ter kadrovske zadeve po pooblastilu skupščine občine Ljubljana Vič-Rudnik tekoče imenuje polovico članov predstavnikov družbene skupnosti.

Razpisne komisije pri obravnavanju razpisnih pogojev, obravnavanju kandidatov, ki se prijavljajo na obravnavana delovna mesta, dosledno upoštevajo ustrezna določila družbenega dogovora, in sicer poleg strokovne izobrazbe še posebej družbenopolitična in moralno-etična merila. Pred dokončno odločitvijo o najprimernejšem kandidatu dosledno iščejo mnenje družbenopolitičnih organizacij v

OZD, ki ga posreduje sindikalna organizacija po posvetu z organizacijo ZKS in osnovno organizacijo ZSMS.

Po tem postopku je bilo v letu 1976 imenovanih 42 individualnih poslovnih organov v OZD na območju občine. Poudariti moramo, da so paritetne komisije predvsem v začetku uveljavljanja tega postopka naletele večkrat na odpore v organizacijah združenega dela. Odpori so bili usmerjeni predvsem na alternativno zahtevo po strokovni izobrazbi (višja—srednja ali visoka—višja), zahteve glede določenih delovnih izkušenj, ki ne smejo presegati 5 let in dosledno ugotavljanje in preverjanje družbenopolitičnih in moralno-etičnih meril kandidatov, pa čeprav so se po pretečeni mandatni dobi ponovno prijavljali na ista delovna mesta.

Postopek imenovanja s paritetno razpisno komisijo je uveljavljen v občini Ljubljana Vič-Rudnik le za delovna mesta individualnih poslovnih organov, ni pa še uveljavljen za imenovanje delavcev na vodilna delovna mesta, kot je to v nekaterih drugih ljubljanskih občinah (Center, Bežigrad). Določilo družbenega dogovora, ki predvideva postopek imenovanja delavcev s paritetno komisijo namreč nejasno v nadaljevanju vključuje tudi vodilne delavce. Ustava SRS in zakon o združenem delu pa obravnavata poseben postopek le za individualne oziroma kolegijske poslovodne organe.

Če razširimo poseben postopek imenovanja delavcev na vodilna delovna mesta, moramo računati, da bi bilo v letu 1976 še približno 90 imenovanj. Pri tem so upoštevani samo tisti individualni poslovodni organi in vodilni delavci, ki jim poteče mandatna doba. V paritetne razpisne komisije bi bilo tako treba delegirati približno 270 članov predstavnikov družbene skupnosti, če računamo, da v vsaki razpisni komisiji sodelujejo le trije zunanji člani.

Na koncu obravnavanega vprašalnika je bilo zastavljeno vprašanje o poznavanju postopka za imenovanje individualnega poslovnega organa. Vse OZD so odgovorile, da poznajo postopek, čeprav kot je bilo povedano zgoraj, so bile, pa še tudi sedaj so težave, in sicer glede samega postopka, pogojev, ki večkrat niso usklajeni z zahtevami družbenega dogovora in samega obravnavanja kandidatov mimo določil dogovora.

Prikazano stanje kadrovske politike zahteva od vseh podpisnikov družbenega dogovora, da v prihodnjem obdobju opravijo naslednje prioritete naloge.

1. Na področju sistemizacije delovnih mest je potrebno da:

— OZD sprejmejo sistemizacije delovnih mest v skladu z določili družbenega dogovora o temeljih kadrovske politike. Pri tem naj dosledno upoštevajo načela dogovora pri oblikovanju delovnih mest in organizaciji dela.

— Gospodarska zbornica Slovenije naj čim prej z podpisniki dogovora na področju gospodarstva uskladi metodologijo in kriterije za izdelavo sistemizacije delovnih mest. Obenem naj nudi potrebno pomoč OZD pri izvajanju določil o sistemizaciji delovnih mest.

— OZD, ki so izdelale sistemizacijo delovnih mest, ki pa ni usklajena z dogovorjeno metodologijo oziroma načeli družbenega dogovora o kadrovski politiki naj začnejo takoj z usklajevanjem.

2. Na področju načrtovanja kadrov in izobraževanja je potrebno da:

— podpisniki analizirajo družbene plane in ugotovijo ali so sestavni deli razvojnih načrtov tudi načrti kadrovskih potreb, načrti izobraževanja in štipendiranja ter načrti urejanja stanovanjskih in socialnih razmer delavcev,

— vsi nosilci družbenega planiranja in sicer od OZD do družbenopolitičnih skupnosti naj se zavzemajo za hitrejšo odpravljanje kadrovskih deficitov na posameznih področjih dejavnosti, strukture neusklajenosti kadrov in ekstenzivnega zaposlovanja ter pomanjkljivosti v našem sistemu izobraževanja, da se preusmeri mladino predvsem v poklice, ki jih najbolj potrebujemo,

— poenotiti metodologijo načrtovanja potreb po kadrih in izobraževanju,

— uveljaviti enotno nomenklaturu poklicev in profilov poklicev,

— kadrovsko evidenco tekoče spremljati in statistično obdelovati kadrovske podatke,

— Zavod SR Slovenije za družbeno načrtovanje naj v sodelovanju s podpisniki družbenega dogovora pospeši izdelavo metodologije, načrtovanja kadrov na vseh ravneh, spremlja načrtovanje kadrov in nudi strokovno pomoč pri usposabljanju kadrov za načrtovanje v OZD.

3. Za nadaljnji razvoj kadrovskih služb bo potrebno:

— pospešiti ustanavljanje strokovnih kadrovskih služb v OZD, ki bodo enakovredne drugim strokovnim službam in obenem usposobljene za strokovno obravnavanje kadrovske funkcije,

— po priporočilih odbora za spremljanje izvajanja družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v SR Sloveniji,

— naj skupnosti za zaposlovanje nudijo strokovno pomoč pri zahtevnejših kadrovskih nalogah predvsem v manjših OZD,

— Izobraževalna skupnost Slovenije prouči in predlaga srednje-ročni program za stalno usposabljanje in izobraževanje kadrovske delavce z visoko in višjo izobrazbo s sodelovanjem Sekretariata za kadrovska vprašanja v Izvršnem svetu skupščine SRS, Gospodarske zbornice, Visoke šole za organizacijo dela in Fakultete za sociologijo, politične vede in novinarstvo,

— komisije za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora pri občinah in OZD ustanavljajo društva kadrovske delavce; strokovna društva in združenja (sociologov, socialnih delavcev, industrijskih psihologov za poklicno usmerjanje itd.) pa naj organizirajo tematska posvetovanja s področja izvajanja kadrovske politike,

— za manjše OZD na območju občine naj se ustanavljajo skupne kadrovske službe.

4. Postopek imenovanja individualnih poslovnih organov in vodilnih delavcev:

— OZD naj ponovno temeljito proučijo celoten postopek imenovanja individualnih poslovnih organov. Samoupravne akte, ki obravnavajo postopek in pogoje, ki jih morajo imeti kandidati za ta delovna mesta, pa naj ponovno pregledajo in po potrebi uskladijo.

— Občinska kadrovska služba naj pripravi za delovne organizacije in člane paritetnih komisij, ki jih imenuje komisija za volitve in imenovanja ter kadrovske zadeve SOb celoten postopek imenovanja, in sicer od obvestila OZD, da individualnemu poslovnemu organu poteče mandat do načina obravnavanja kandidatov v OZD in družbenopolitičnih organizacijah v občini.

Predlog postopka naj verificirata komisija za izvajanje družbenega dogovora o kadrovski politiki in komisija za volitve in imenovanja ter kadrovske zadeve SOb.

— Komisija za izvajanje družbenega dogovora o kadrovski politiki v občini, komisija za volitve in imenovanja ter kadrovske zadeve SOb in družbenopolitične organizacije v občini naj prouče, če se v poseben postopek imenovanja (s paritetno komisijo) vključijo tudi delavci, ki so imenovani na vodilna delovna mesta.

OCENA KADROVSKEGA STANJA POSLOVNIH ORGANOV V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA NA OBMOČJU OBČINE

Družbeni dogovor o kadrovski politiki na območju ljubljanskih občin in drugi pomembni dokumenti, ki obravnavajo področje kadrovske politike naj bi med drugim okrepili tudi akcijo za hitrejšo in doslednejše izvajanje kadrovske politike, predvsem v gospodarskih organizacijah združenega dela. Akcija je zamišljena kot trajno usklajevanje in odgovornejše delovanje vseh subjektov na tem področju s ciljem, da bi se izognili občasnim kritičnim situacijam v posameznih temeljnih organizacijah združenega dela, kampanjskemu in improviziranemu reševanju kadrovskih problemov in da se delovni kolektivi in njihove družbenopolitične organizacije in samoupravni organi zavzemajo za planirano, dolgoročno, kontinuirano pripravo in usposabljanje kadrov za vodilna in druga odgovornejša delovna mesta.

Trenutno kadrovske stanje individualnih poslovnih organov, predvsem glede na prihodnje naloge, ni najugodnejše, v nekaterih organizacijah združenega dela na območju občine pa je celo kritično. Problem je v nezasedenosti, neustreznosti zasedenosti, splošnem pomanjkanju kadrov za vodilne funkcije, kar ni samo problem občine Ljubljana Vič-Rudnik in pomanjkanju motiviranosti šolanih in idejno politično razgledanih delavcev za ta delovna mesta. Takšno stanje je posledica ne le hitrega naraščanja potreb po kadrih, temveč tudi nesistematičnega dela pri pripravljanju potencialnih kadrov za vodilne funkcije in prepuščanju tega pomembnega področja ožjim krogom brez ustreznega vpliva, skrbi in odgovornosti delovnih kolektivov. V mnogih organizacijah združenega dela ni bilo skrbi njihovih družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov za sistematično izobraževanje kadrov za poslovnost in druga odgovornejša delovna mesta.

Vzroke za premajhno motiviranost delavcev za prevzemanje najodgovornejših delovnih mest je treba iskati v veliki odgovornosti, ustreznosti specifični usposobljenosti, neadekvatnem nagrajevanju in družbenem vrednotenju teh delovnih mest, nerešenem statusu, neadekvatni kadrovski politiki, napačnem razumevanju vodilne funkcije, razvrednotenju funkcije vodenja in v nerazumevanju spremenjene vloge direktorja v združenem delu. V delegatskem sistemu sta se pri nas zelo spremenila vloga in položaj direktorja OZD. Spreminjala pa sta se postopoma. V združenem delu je direktor končno postal samoupravni funkcionar — individualni poslovni organ kot del

samoupravih procesov, vendar pa usklajevanje njegovega položaja z zahtevami združenega dela ne pomeni razvrednotenja te posebne funkcije, temveč pomeni, da jo samoupravno oblikujemo, da jo torej urejamo v samoupravne tokove.

V resoluciji o osnovah kadrovske politike v SR Sloveniji je med drugim poudarjen družbeni pomen reelekcije, ki omogoča odprtost in dopustnost vodilnih in drugih odgovornih delovnih mest in vzpodbuja k večji ustvarjalnosti in odgovornosti.

Potrebno bo preučiti in odstraniti vzroke, ki preprečujejo ali ovirajo popolnejše uveljavljanje reelekcije oziroma jo reducirajo na formalni razpis delovnega mesta. V samoupravnih aktih in praksi je potrebno oceno doseženih rezultatov organizacije združenega dela oziroma družbene dejavnosti uveljavljati kot glavni kriterij za ponovno oziroma nadaljnje opravljanje vodilne funkcije. Zanimanje za te razpise je zadnje čase vedno manjše, tako da nekatera delovna mesta individualnih poslovnih organov, kljub večkratnim razpisom, niso zasedena. Prav tako bo potrebno natančneje opredeliti merila ocenjevanja delovne uspešnosti, da bi reelekcija res pomenila preverjanje dela na vodilnih mestih oziroma osnovo za razporejanje individualnih poslovnih organov na ustrezna druga delovna mesta. Pri tem moramo izključiti pavšalne, enostranske in formalistične ocene.

Kot vzrok neuspešnih razpisov se največkrat omenja, da so v razpisu za opravljanje dela na delovnem mestu previsoko postavljeni pogoji, tako splošni kot posebni. V statutih oziroma sistemizacijah naj bi bile ponekod še vedno postavljene previsoke izobrazbene zahteve.

Ponovno je treba preučiti ali je zahteva v razpisu glede izdelave programa razvoja OZD utemeljena, ali ta zahteva ne izključuje določeno število primernih kandidatov.

Za delovna mesta individualnih poslovnih organov pa se v posebnih pogojih še vedno postavlja pogoj določena praksa na vodilnih delovnih mestih, kar ni v skladu z družbenim dogovorom o temeljnih kadrovski politiki.

Iz ocene o kadrovskem stanju individualnih poslovnih organov v združenem delu na območju občine lahko ugotovimo naslednje:

1. Pomanjkanje kadrov bi lahko zmanjšali in postopoma odpravili le s sistematičnim, dolgoročnim in kontinuiranim načrtovanjem potrebnih kadrov in skrbjo družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov za izobraževanje in usposabljanje kadrov za poslovnost in druga odgovornejša delovna mesta.

2. Načrtovanje in vzgoja kadrov sta še posebej pomembna za uresničevanje razvojnih in delovnih programov temeljnih in drugih organizacij združenega dela, zato morata postati njihov sestavni del. Organizacije združenega dela bi morale pregledati akte o sistemizaciji delovnih mest, kar je nujno za načrtovanje razvoja kadrov. Pri načrtovanju je potrebno posebno pozornost posvetiti pripravi kadrov za vodilne in vodstvene funkcije v združenem delu.

Nosilci naloge so organizacije združenega dela in občinska kadrovska služba.

3. V statutih ali drugih samoupravnih aktih organizacij združenega dela bi bilo treba natančneje opredeliti vprašanja razpisov, ter pravice, dolžnosti in odgovornosti poslovnih organov in ta določila uskladiti z družbenim dogovorom o kadrovski politiki.

V vsaki organizaciji združenega dela mora biti organizirana ustrezna kadrovska služba.

Občinska komisija za volitve in imenovanja ter kadrovske zadeve in komisija za družbeni dogovor o kadrovski politiki bosta z občinsko kadrovsko službo nudili strokovno pomoč pri vgrajevanju načel, norm in kriterijev kadrovske politike v samoupravnih aktih organizacij združenega dela.

Občinska komisija za pregled statotov bi morala ugotavljati pravilnost statutarne določil tudi s področja kadrovskih zadev (pogoji za zasedbo delovnih mest individualnih poslovnih organov itd.). Zato bi morala biti statutarne komisije sestavljene iz predstavnikov posameznih področij (npr. za kadrovsko področje, za dohodkovno področje, itd.).

4. Pri reelekciji individualnih in drugih poslovnih organov naj samoupravni organi in družbenopolitične organizacije v organizacijah združenega dela zagotovijo dosledno spoštovanje določb družbenega dogovora o kadrovski politiki, ki govorijo o celovitem preverjanju uresničevanja samoupravnih odnosov in razvoju delovne organizacije v pretekli mandatni dobi individualnega poslovnega organa.

Nosilec naloge je organizacija združenega dela.

5. Potrebna je širša družbena skrb za kadre na najodgovornejših delovnih mestih. Storit moramo več, da se bo vodilno in strokovno delo kot pomembna strokovna aktivnost afirmiralo. V preteklosti smo mnogo več vlagali v opremo in nove kapacitete kot v kadre. Delo in odgovornost individualnih poslovnih organov je potrebno

ustrezneje družbeno vrednotiti, da bi s tem odpravili enega izmed vzrokov neuspešnih razpisov delovnih mest poslovnih organov.

6. Podpisniki družbenega dogovora o kadrovski politiki si morajo prizadevati, da bodo kadrovali na odgovorna delovna mesta ljudi, ki imajo strokovno in družbenopolitično znanje in pri delu dosledno uveljavljajo družbenopolitična merila, za katera se zavzema Zveza komunistov.

Posebno si moramo prizadevati, da zasedajo odgovorna delovna mesta tudi mlajši, ki jim je potrebno naloge in družbene odgovornosti bolj zaupati.

Enako velja za ženske, ki so zaenkrat na vodilnih funkcijah v združenem delu le premalo zastopane.

7. V bodoče ob potrebno permanentno spremljati uspešnost poslovnih organov glede na to, kako uresičujejo razvojne in planske naloge ter družbene dogovore in samoupravne sporazume, ki so jih sprejeli delavci v združenem delu in glede na skladnost njihovih prizadevanj z družbeno dogovorjeno politiko gospodarske stabilizacije.

Zato morajo samoupravni organi in družbenopolitične organizacije določiti kriterije za ocenjevanje uspešnosti in izdelati merila za objektivno vrednotenje te uspešnosti. Osnovne kriterije bo izdelala občinska kadrovska služba.

Osnovne organizacije Zveze komunistov in Zveze sindikatov morajo imeti točno predvidena tista delovna mesta v organizacijah združenega dela, o katerih zasedbi obvezno razpravljajo in stalno spremljajo delo delavcev na teh delovnih mestih (s statutom določena vodilna in druga odgovornejša vodstvena in strokovna delovna mesta).

Koordinacijskemu odboru za kadrovska vprašanja pri občinski konferenci SZDL priporočamo, da ob reelekcijah razpravlja o kandidatih za individualne poslovodne organe oziroma o kandidatih za ravnatelje vzgojnoizobraževalnih organizacij, o njih da svoje mnenje in sprejme ustrezno stališče glede imenovanja.

8. Uspešno in učinkovito vodenje je pogojeno z ustreznim izobraževanjem in izpopolnjevanjem vodilnih delavcev. Organizacije združenega dela, družbenopolitične organizacije in skupnosti morajo v skladu s svojimi tekočimi in dolgoročnimi potrebami takoj pristopiti k pripravljanju in usposabljanju ustreznega števila delavcev za vodilna delovna mesta.

Izobraževanje in izpopolnjevanje naj zajema tudi vodilne teame, ker lahko le v takem primeru realizirajo novi koncept teamskega vodenja. Izobraževanje in izpopolnjevanje je treba oblikovati vsebinsko in metodološko kot družbeno verificiran sistem, ki bo trajno vplival na gospodarsko učinkovitost.

9. Za oblikovanje dolgoročne načrtne in demokratične kadrovske politike ter uresničevanje interesov delovnih ljudi v organizacijah združenega dela s širšimi družbenopolitičnimi in družbenoekonomskimi interesi celotne družbene skupnosti je potrebna ažurna kadrovska evidenca.

Nosilci nalog: organizacije združenega dela, delovne organizacije.

10. Samoupravni organi temeljnih in drugih organizacij združenega dela, družbenopolitične organizacije, izvršni svet občinske skupščine, komisija za volitve in imenovanja ter kadrovske zadeve, komisija za spremljanje družbenega dogovora in temeljnih kadrovske politike na območju ljubljanskih občin in občinska skupščina mora vsaj enkrat letno sprejeti oceno o izvajanju kadrovske politike v občini.

Ljubljana, dne 25. 1. 1977

KOMISIJA ZA VOLITVE IN IMENOVANJA
TER KADROVSKE ZADEVE

POROČILO O IZVAJANJU ŠTIPENDIJSKE POLITIKE V OBČINI

I. Oblikovanje in izvajanje štipendijske politike do sprejema posebnih sklepov skupne komisije za štipendiranje učencev in študentov na ravni republike.

Družbeni dogovor o oblikovanju in izvajanju štipendijske politike v SR Sloveniji je skupščina občine Ljubljana Vič-Rudnik sprejela na seji vseh zborov dne 16. 9. 1974. Samoupravni sporazum o štipendiranju učencev in študentov pa so sprejele organizacije združenega dela in druge samoupravne organizacije na območju občine v pretežni večini 16. in 17. septembra 1974. Nekatere OZD na območju občine pa so sprejele ta dokument šele v letu 1975.

Do sedaj še niso pristopile k samoupravnemu sporazumu:

- Fakulteta za arhitekturo, gradbeništvo in geodezijo,
- Fakulteta za elektrotehniko,
- Fakulteta za naravoslovje in tehnologijo,
- Vodogradbeni laboratorij.

Fakultete utemeljujejo svojo odklonilno stališče pristopa k dokumentu zaradi pomanjkanja denarnih sredstev. Ugotavljajo namreč, da izobraževalna skupnost Slovenije ta sredstva posebno ne priznava.

Politiko štipendiranja v občini Ljubljana Vič-Rudnik vodi skupna komisija podpisnikov samoupravnega sporazuma o štipendiranju, ki šteje 34 članov. Izvršni odbor skupne komisije pa izvaja politiko skupne komisije in določila samoupravnega sporazuma. Izvršni odbor šteje 11 članov.

Po stanju 30. 6. 1976 je prejelo štipendijo iz združenih sredstev 509 učencev in študentov, od tega:

358 učencev, in sicer:

- 142 gimnazija, pedagoška gimnazija in srednja vzgojiteljska šola;
- 170 tehniške, ekonomske, administrativne in poklicne šole;
- 23 zdravstvene šole in
- 23 druge šole.

151 študentov, in sicer:

- 14 višje šole
- 16 pedagoška akademija
- 37 visoka šola — tehnična smer
- 47 družboslovne smeri — visoke šole
- 37 druge šole

62 učencev prejema razliko, od tega

- 16 na tehniških in sorodnih šolah

25 študentov od tega

- 7 na tehniških visokih šolah.

Poprečna višina štipendij je v letu 1976 znašala za srednje šole 750 dinarjev, za višje in visoke šole pa 800 dinarjev.

Po finančnem načrtu sklada združenih sredstev za štipendiranje se bo v letu 1976 predvidoma zbralo 6,180.136 dinarjev, in sicer: 5,380.000 dinarjev iz tekočega dotoka OZD in 900.136 din prenesenih sredstev iz leta 1975.

Na osnovi predvidenega števila štipendij in poprečne višine štipendije bomo v letu 1976 porabili za izplačilo lastnih štipendij 4,200.000 dinarjev. Za solidarnostno prelivanje denarnih sredstev v manj razvite občine oziroma občine, v katerih sredstva ne zadoščajo, pa bo namenjeno 1,900.000 dinarjev.

Za ljubljanske občine (razen SOB Ljubljana Moste-Polje) opravlja pretežni del administrativno tehničnih nalog strokovna služba Skupnosti za zaposlovanje Ljubljana. Politika štipendiranja in izvajanje te politike pa je v pristojnosti skupne komisije za štipendiranje oziroma njenega izvršnega odbora.

Pri izvajanju nalog štipendijske politike pa so strokovne službe in komisija ter njen odbor naleteli na vrsto problemov, ki delo na tem področju zelo otežkoča. Prve težave se pojavljajo v usmerjanju mladine v posamezne poklice. S pomočjo poklicne posvetovalne službe se samo del mladine odloči za poklic, ki ji je bil svetovan in je deficitaren in se ga lahko usmeri v kadrovske štipendije.

Večji del pa je tistih štipendistov, ki bremene samo združena sredstva, in sicer so predvsem takšni, ki so si izbrali poklice, za katere ni predvidena kadrovska štipendija, poleg tega pa je otežkočena tudi zaposlitev. Štipendija iz združenih sredstev je bila tej mladini dodeljena zato, ker so kandidati predložili prošnjo za štipendijo že s potrdilom o vpisu v šolo tedaj, ko se je pouk že pričel. Iz tega vzroka poklicno usmerjanje tej mladini, ki je že izbrala smer šole, ni bilo več možno svetovati. Samoupravni sporazum o štipendiranju pa ne določa kriterijev glede izbire kandidatov za štipendijo oziroma ne določa selekcijskega mehanizma.

Velike težave so s kadrovskimi štipendijami. Organizacije združenega dela in samoupravne interesne skupnosti so v začetku koledarskega leta posredovale skupnosti za zaposlovanje letni program potreb po delavcih in med njimi tudi potrebe po štipendistih. Kljub temu, da so bili OZD in SIS obveščeni o izvajanju tega programa ter da vsako razpisano štipendijo prijavijo strokovni službi na predpisnem obrazcu (PRŠ), veliko organizacij združenega dela tega ni izvajalo. Posledica tega je, da ni bila naloga kadrovanja v organizacijah združenega dela in samoupravnih interesnih skupnostih v celoti izvedena. Res pa je, da tudi iz službe za štipendiranje (združena sredstva) ne bi mogli kriti vseh potreb, ker le-te niso imele na razpolago dovolj primernih kandidatov. So pa tudi primeri, ko kandidat kadrovske štipendije odkloni, zato je takim kandidatom v skladu z določili samoupravnega sporazuma o štipendiranju učencev in študentov štipendija iz združenih sredstev ukinjena.

Strokovna služba Skupnosti za zaposlovanje zmore selekcionirati štipendiste le tedaj, ko so kandidati učno neuspešni (zaradi nepravilne izbire poklica, zaradi nedelavnosti, zaradi izrazitega neskladja med sposobnostjo kandidata in zahtevnostjo poklica, zaradi zdravstvene kontraindikacije) ter se individualno pretrasejo problemi štipendista, kar pomeni določene ukrepe (vračanje štipendije). To pa

je dokumentirano predloženo v odločitev izvršilnemu odboru skupne komisije.

Izhajajoč iz vseh dosedanjih izkušenj v izvajanju politike štipendiranja strokovne službe skupnosti za zaposlovanje in občinske strokovne službe smatramo, da bi se v samoupravnem sporazumu o štipendiranju učencev in študentov vnesli čim bolj konkretni kriteriji za pridobitev štipendije. Med kriteriji bi morali imeti vsekakor pomembno mesto učni uspeh štipendista, osebnostna primernost za izbran poklic in družbene potrebe.

II. Spremembe na področju izvajanja štipendijske politike v občini po sprejetju posebnih sklepov skupne komisije za štipendiranje učencev in študentov na ravni republike.

Na osnovi 6. seje skupne komisije podpisnic samoupravnega sporazuma o štipendiranju učencev in študentov na ravni republike, ki je bila dne 25. 11. 1976, je izvršni odbor skupne komisije za štipendiranje pri občini Ljubljana Vič-Rudnik ponovno obravnaval in uskladił štipendije starih štipendistov in nove vloge s sklepi skupne komisije na ravni republike. Skupna komisija je na osnovi ocenjene finančne situacije in upoštevanja števila novih kandidatov za štipendije ugotovila, da bodo razpoložljiva sredstva zadoščala le za dve tretjini evidentiranih štipendistov. Na osnovi te ugotovitve je bila prisiljena sprejeti naslednje sklepe:

1. Pri dodeljevanju štipendij za učence in študente se upošteva cenzus 2.000 din na družinskega člana s tem, da ta cenzus velja za prednostne stroke kot so npr. tehniške, pedagoške in zdravstvene smeri. V cenzus 2.000 dinarjev uvrščamo tudi vse učence in študente s kadrovskimi štipendijami in vse odlične učence in študente ne glede na smer šolanja.

2. Pravica do prejemanja štipendij iz združenih sredstev tistih učencev in študentov, ki se šolajo na področju neprednostnih poklicev se zniža na 1.000 dinarjev na družinskega člana. Neprednostne smeri šol določa 11. člen družbenega dogovora o štipendiranju učencev in študentov v Sloveniji. V kolikor prosilec prejema kadrovsko štipendijo avtomatsko preide njegova smer šole v prednostno pri podelitvi štipendije iz združenih sredstev. Skupna komisija podpisnic ugotavlja, da predlagana lista neprednostnih poklicev ni najbolj primerna in da bo treba k tej problematiki v prihodnje bolj analitično pristopiti.

3. Občinske skupne komisije oz. njeni izvršni odbori v občinah gredo lahko v posameznih primerih preko navedenih cenzusov, vendar le na priporočilo ustreznih organov v krajevni skupnosti in Centra za socialno delo občine Ljubljana.

4. Pri izračunu štipendij za kandidate, ki izhajajo iz družin kmečkih proizvajalcev, se upošteva štirinajstkratni faktor zneska, od katastrskega dohodka (prej 5,3) isto, kot pri izračunu upravičencev do otroškega dodatka.

5. Kot prednostni kriterij pri dodeljevanju štipendij se upošteva tudi boljši učni uspeh s tem, da se izključi kandidate z zadostnim učenim uspehom. Ta omejitev velja le za štiriletne srednje šole.

6. Glede na to, da je skupna komisija dobila veliko pripomb na račun štipendij učencev in štipendij, ki se šolajo doma ali se v šolo vozijo, je sklenila valorizirati tudi odbitke za ti dve kategoriji štipendistov. Tako je novi odbitek, in sicer od polne štipendije za učence srednjih šol in študente višjih in visokih šol, ki se šolajo v kraju šolanja 850 dinarjev (preje 650 din), za vozače 520 dinarjev (preje 450 din).

Pripominjamo, da je polni znesek štipendije iz združenih sredstev za učence srednjih šol, ki stanujejo v internatih 1.950 dinarjev, za študente, ki stanujejo v internatih pa 2.100 dinarjev. Od teh zneskov se odbijajo ustrezni zneski iz prejšnjega odstavka.

7. Sprejeti sklepi veljajo za nove kot za dosedanje štipendiste in sicer od 1. 9. oz. 1. 10. dalje.

8. Zagotoviti je potrebno ustrezno delovanje strokovnih služb. Službe skupnosti za zaposlovanje morajo zagotoviti, da se bodo strokovna opravila s tega področja povezovala z opravili na področju poklicnega usmerjanja in zaposlovanja.

9. Zagotovi naj se javnost podatkov o štipendistih. Vse štipendiste je treba objaviti v občinskih glasilih ali na krajevno običajen način v okviru krajevnih skupnosti. Preveriti je potrebno odziv učencev in študentov na razpise štipendij SIS in posebej stimulirati vse interesne skupnosti in TOZD, ki štipendij niso razpisali, da k razpisu čim

prej pristopijo. Pri sprejemanju prosilcev naj bi imeli prednost štipendisti iz združenih sredstev. Pri reševanju naj se dosledno upošteva prednost učencev in študentov, ki so v slabšem materialnem položaju in imajo boljši učni uspeh ter otrok iz delavskih in kmečkih družin.

10. V mesecu decembru 1976 je bilo prosilcev za štipendijo iz združenih sredstev v občini Ljubljana Vič-Rudnik 558, in sicer: 426 za srednje šole in 132 za višje in visoke šole.

Štipendija je bila odobrena 390 prosilcem, od tega 294 za srednje šole in 96 za višje in visoke šole. Od skupnega števila 390 štipendistov je bilo 133 kadrovskih štipendij, 257 nekadrovskih štipendij (celotni znesek prejema iz združenih sredstev). Štipendija je bila zavržena 168 prosilcem, in sicer 132 prosilcem za srednje šole in 36 prosilcem za višje in visoke šole. Štipendija je bila zavržena zaradi dohodka nad 2.000 din na družinskega člana 65 prosilcem; zaradi dohodka nad 1.000 dinarjev na družinskega člana 43 prosilcem; zaradi novega kmetijskega faktorja (14) je bilo zavrženo 3 prosilcem; zaradi zadostnega uspeha 4 prosilcem; zaradi novega izračuna — odbitka za štipendiranje učencev in študentov v kraju šolanja in vozače je bilo zavrženo 52 prosilcem; zaradi nedostavljenih mnenj krajevne skupnosti oziroma centra za socialno delo je bilo zavrženo 8 prosilcem.

Pripominjamo, da smo gimnazijske maturante v občini Vič-Rudnik vključili med prednostne smeri šol, ker je izvršni odbor smatral, da se lahko večji del mladine iz teh vrst vključi kasneje v deficitarne poklice, t. j. tehnične, pedagoške oz. zdravstvene smeri.

11. Pregled štipendistov iz združenih sredstev v občini Ljubljana Vič-Rudnik po poklicih in stopnji izobrazbe.

	razlike do kadrovske štipendije	štipendije iz združenih sredstev *
VISOKA STROK. IZOBRAZBA		
— pravno upravna smer	1	3
— ekonomsko-poslovna smer	4	4
— zdravstvena smer	—	7
— pedagoška smer	6	17
— tehnična smer	7	17
— biotehnična smer	1	5
VIŠJA STROK. IZOBRAZBA		
— Pravno upravna smer	2	4
— ekonomsko poslovna smer	—	—
— zdravstvena smer	—	2
— pedagoška smer	5	4
— tehnična smer	—	2
— višja šola za socialne delavce	—	5
SREDNJA STROK. IZOBRAZBA		
— ekonomsko-upravna smer	13	5
— trgovsko-gostinska smer	—	—
— zdravstvena smer	5	9
— pedagoška smer	30	9
— tehnična smer	11	45
— gimnazija	4	101
— šol. za živ. veterinar. tehn.	—	4
STROK. IZOBR. — POKLICNE ŠOLE		
— administrativna smer	4	2
— trgovsko-gostinska smer	4	1
— zdravstvena smer	—	—
— tehnična smer	36	9
— kmetijska šola	—	2
S K U P A J:	133	257

Ljubljana, dne 25. 1. 1977

IZVRŠNI ODBOR SKUPNE KOMISIJE
PODPISNIKOV SAMOUPRAVNEGA
SPORAZUMA O ŠTIPENDIRANJU
UČENCEV IN ŠTUDENTOV V OBČINI
LJUBLJANA VIČ-RUDNIK in

KOMISIJA ZA VOLITVE IN IMENOVANJA
TER KADROVSKE ZADEVE