

letnim planom ter njegovo kasnejšo izvedbo. Res je, da so temu delno vzrok tudi objektivne okoliščine (pomanjkanje delavcev, neusklajenost med ponudbo in povpraševanjem, nepričakovane spremembe v delovnem procesu ipd.), večji del pomanjkljivosti pa gre le na subjektivne vzroke, zlasti zaradi dejstva, da organizacije družnega dela kadrovskemu načrtovanju ne posvečajo dovolj pozornosti. Struktura zaposlenih v kadrovskih službah je še mnogokje taka, da omogoča zgolj izvajanje personalnih del. Pogosto kadrovska služba ni enakovreden partner ostalim službam v organizacijah družnega dela, kar ima za posledico, da je kadrovska komponenta v razvojnih načrtih le postranskega pomena, čeprav je neizpodbitno dejstvo, da še tako strokovno utemeljen razvojni načrt ni izvedljiv brez natančnega kadrovskega plana.

V nadaljevanju prikazujemo rezultate akcije LP 79 (popis letnih potreb po kadrih), ki je obvezna po zakonu o zaposlovanju in o zavarovanju za primer brezposelnosti za vse organizacije združenega dela.

Organizacije združenega dela prijavljajo plan potreb po novih delavcih, pripravnikih, štipendistih, učencih v gospodarstvu ter prognozo o eventualnih tehnoloških višjih. Na akcijo se je v občini Šiška odzvalo nad 80% organizacij, ki so bile zajete v akcijo, v katerih je zaposlenih čez 90% delavcev. Podatki so torej, kar se tiče zajetja povsem uporabni za nadaljnje analize.

Z vprašalnikom LP smo med drugim zbirali tudi podatke za koliko nameravajo organizacije združenega dela v letu 1979 povečati število delavcev. Za občino Šiška smo na tej osnovi ugotovili oceno, da se bo število zaposlenih povečalo za 9,4%. V gospodarstvu naj bi se število zaposlenih povečalo za 9,6%, v negospodarstvu pa za 7,0%. Največja dinamika zaposlovanja se pričakuje v stanovanjsko-komunalni dejavnosti (indeks 123,3), gostinstvu in turizmu (indeks 116,9), obrti in osebnih storitvah (indeks 114,6), gradbeništvu (indeks 113,1), zdravstvu in socialnem varstvu (indeks 113,0), prometu in zvezah (indeks 111,7), industriji in rudarstvu (indeks 108,7). V absolutnih številkah pa se predvideva največji porast v industriji in rudarstvu za 1736 delavcev, v gradbeništvu za 226 delavcev, v obrti in osebnih storitvah za 207 delavcev, v prometu in zvezah za 185 delavcev, v trgovini za 119 delavcev itd. V priloženi tabeli št. 3 so prikazane posamezne organizacije združenega dela, ki predvidevajo porast zaposlenih v letu 1979 nad 3%. Seveda ni možno vse te organizacije obravnavati na enak način, saj so razlogi za povečevanje lahko zelo različni. Vsekakor pa bo potrebno proučiti povečevanje zaposlenih zlasti z vidika usklajenosti z občinskim razvojnimi programom ter resolucijo za leto 1979.

V naslednji preglednici so prikazane letne potrebe po kadrih v ljubljanskih občinah za leto 1979 (vključeni so tudi pripravniki):

Planirane letne potrebe po kadrih
v ljubljanskih občinah za leto 1979

OBČINA	skupaj	NK	PK	KV	SS	VIŠ	VIS
Lj. Bežigrad	3091	403	499	821	599	281	488
Lj. Center	6163	602	784	1196	1827	697	1057
Lj. Moste-Polje	2137	416	371	729	335	120	166
Lj. Šiška	2821	405	552	995	435	219	215
Lj. Vič-Rudnik	1356	75	402	325	230	99	225
SKUPAJ	15.568	1901	2608	4066	3426	1416	2151

Od vseh planiranih potreb po kadrih odpade na delavce brez strokovne izobrazbe (nepriučeni in priučeni) 33,9%, 35,3 na kvalificirane delavce, 15,4% na delavce s srednješolsko izobrazbo, 7,8% na delavce z višješolsko izobrazbo ter 7,6% na delavce z visokošolsko izobrazbo (podatki za Šiško).

Pri tem pa moramo upoštevati dejstvo, da so plani potreb po kadrih glede na dejansko izvedbo precej v razkoraku. Podatki v zadnjih nekaj letih nam povedo, da je kvalifikacijska struktura potreb po kadrih v letnih planih precej višja, kot struktura dejanskega novozaposlenih delavcev.

Oglejmo si še katere poklice najpogostejše iščejo organizacije združenega dela v Šiški:

1. Poklici za katere se ne zahteva strokovna izobrazba: pomožni izdelovalec umetnih mas 25, pomožni ključavničar 44, izdelovalec baterij 23, gradbeni delavec 27, snažilca 48, transportni delavec 24, delavci brez poklica (nekvalificirani delavci) 405

2. Poklici za katere se zahteva poklicna srednja šola:

ključavničar 91, strugar 66, orodjar 28, rezkalec 31, strojni ključavničar 101, avtomehanik 57, elektromehanik 21, voznik tovornjaka 72, voznik avtobusa 103, prodajalec 33, kuhar 20, administrator 24

3. Poklici za katere se zahteva 4 letna srednja šola:

strojni tehnik 58, elektrotehnik za šibki tok 60, ekonomski tehnik 85, vzgojitelj 24

4. Poklici za katere se zahteva višja šola:

strojni inženir 20, inženir elektrotehnike 21, ekonomist 25

5. Poklici za katere se zahteva visoka šola:

diplomiran inženir elektrotehnike 26, diplomiran ekonomist 36, diplomiran pravnik 20.

Kadrovskemu načrtovanju bo potrebno v prihodnje posvetiti v vseh organizacijah združenega dela več pozornosti. Več bo potrebno tudi usklajevanja na občinskem, mestnem nivoju pa tudi širšem medobčinskem nivoju. Glede na dejstvo, da smo pred nalogo priprave srednjeročnih programov razvoja za obdobje 1981-85 je potrebno ob upoštevanju dosedanjih izkušenj na področju kadrovskega planiranja doseči kvalitativne premike. Jasno pa je tudi, da je potrebno skupno usklajene pláne kadrov tudi upoštevati, ker bo le na ta način možno usklajeno povečevati zaposlenost in razvijati ostale socialnoekonomske komponente razvoja, ki jih vsako povečevanje števila ljudi na določenem prostoru nujno zahteva.

10. Zaključki in predlogi

Iz dokumentov 11. kongresa ZKJ, 8. kongresa ZKS, resolucije o izvajanju družbenega plana SR Slovenije za obdobje 1976-1980 v letu 1979 ter iz drugih dokumentov družbenopolitičnih dejavnikov jasno izhaja, da je treba spodbujati iskanje rešitev, kakršne ustrezajo našemu samoupravnemu sistemu na področju kadrovske politike ter zaposlovanja v tem okviru. Pri tem se mora naša družba zavzemati v skladu z določili ustave za zagotavljanje vse širših možnosti za uveljavljanje pravice do dela vseh občanov kot enega pglavitnih smotrov našega družbenoekonomskega razvoja. Uresničevanje tega smotra je izredno pomembno za nadaljnjo krepitev položaja delavskega razreda in utrjevanje njegove družbene vloge ter za razvoj socialističnih samoupravnih odnosov kar narekuje tako obliko politike usmerjenega, smotrnega in načrtnega zaposlovanja, ki zagotavlja polno uveljavitev delavca v združenem delu in širši družbenopolitični skupnosti ob ustrezni rasti materialnih in drugih družbenih vrednot.

Zaposlovanje kot pomembna družbenoekonomska kategorija je v veliki meri posledica sistemskih rešitev. V občini Šiška in v Ljubljani jo označuje ekstenzivnost s premajhno udeležbo kvalitativnih dejavnikov (storitnost, racionalizacija, nova tehnologija), dnevna migracija, močan mehanični priliv ter naraščanje režijskega dela tako v gospodarstvu kot negospodarstvu. Eden od zunanjih kazalcev tega stanja je stopnja rasti zaposlovanja, ki je konstantno višja od stopnje, ki je načrtana v planih. Da bi lahko zaposlovanje učinkovitejše usmerjali v smislu dogovorjenih ciljev, je potrebno uveljaviti instrument, ki bi to omogočal. To pa je vsekakor samoupravni sporazum o zaposlovanju na območju ljubljanskih občin, katerega osnovne intence so:

- povezava vsega novega zaposlovanja z ekonomskimi kazalci poslovanja OZD in upoštevanje sprejetih prioritet
- opredeljevanje ter ovrednotenje po načelih svobodne menjave dela vseh organizacij v negospodarstvu, preprečevanje dupliranja del in opuščanje nepotrebnih opravil
- zagotavljanje minimalnih standardov za življenjske in kulturne razmere za vse zaposlene.

Skladno z določili samoupravnega sporazuma mora biti aktivnost osredotočena na to, da se odpravi dosedanje neusklajeno načrtovanje pridobivanja in zaposlovanja delavcev na ravni organizacije združenega dela, občine, mesta in republike. Usklajeno načrtovanje je izrednega pomena tudi pri načrtovanju izobraževanja v sistemu usmerjenega izobraževanja.

Pri analizi kratkoročnih in srednjeročnih kadrovskih planov združenega dela ter tekočih potreb po kadrih ugotavljamo, da več kot dve tretjini organizacij združenega dela prijavljajo tekom leta bistveno drugačne potrebe po kadrih, kot so jih načrtovali v kratkoročnih planih. Še večje so razlike pri primerjavi srednjeročnega s kratkoročnim kadrovskim planiranjem.

Združeno delo marsikje še ni doumelo smisla in pomena kadrovskega načrtovanja.

Če se kadrovski programi že pripravljajo, se smatrajo kot nujno zlo in marsikje je temu primerna tudi skrb za strukturo ustrezne službe, ki naj bi strokovno pripravljala kadrovske plane.

Sistem zbiranja podatkov za področje kadrovske politike je neenoten in pomankljiv. Nekateri podatki se zbirajo večkratno (npr. gibanje zaposlovanja, šolska statistika itd.) na osnovi različne metodologije in se seveda bistveno razlikujejo, za nekatera področja pa še ni vzpostavljen sistem spremljanja (fluktuacija, razmerje med režijskimi in proizvodnimi delavci ipd.).

Neskladje med ponudbo in povpraševanjem smo tudi v lanskem letu pokrivali z delavci iz drugih republik. Posredovanje je potekalo v glavnem organizirano, to je z dogovarjanjem med skupnostmi za zaposlovanje iz drugih republik in našo skupnostjo ter OZD. Se vedno pa ne pokrivamo vseh potreb po delavcih, kakor tudi ne po učencih v gospodarstvu. Veliko teh potreb ostane nepokritih. V bodoče bo potrebno načrtneje pridobivati delavce kakor tudi učence v gospodarstvu iz drugih republik, seveda pri tem upoštevati njihove interese. Stremeti moramo za tem, da bodo delavci iz drugih republik in pokrajin imeli enake možnosti pri zaposlitvi, vsekakor pa jim je potrebno razen zaposlitve zagotoviti vsaj minimalne pogoje za življenje.

V skladu s sprejetimi dokumenti in smernicami je potrebno tudi v prihodnje skrbeti za organizirano vračanje naših delavcev iz tujine ter njihovo zaposlovanje. Oblikovati bo potrebno učinkovit informacijski sistem preko katerega bomo lahko tekoče obveščali naše delavce na začasnem delu v tujini o možnostih zaposlovanja pa tudi o drugih zanje pomembnih informacijah.

Fluktuacija ter izostanki iz dela sta tudi v občini Šiška pereči vprašanji, ki negativno vplivata na gospodarsko rast. Glede na visoka finančna sredstva, ki bi se lahko ustvarjala z zniževanjem fluktuacije ter izostankov iz dela bi bilo umestno, da v vseh organizacijah natančneje proučijo obseg in vzroke teh pojavov ter sprejemajo ukrepe za zniževanje.

Na kraju lahko poudarimo, da je kadrovska politika kot sestavni del družbenoekonomskega razvoja specifično interdisciplinirano področje, kjer se usklajujejo in povezujejo interesi

številnih dejavnikov na območju občine kot npr. družbenopolitične skupnosti in organizacije, organizacije združenega dela, samoupravne interesne skupnosti ter drugi. Menimo, da bi bilo umestno določiti nosilce ter načine koordinacije na tem področju, ker se lahko v nasprotnem primeru dogaja, da se vodi več akcij po istem vprašanju rezultat pa je zaradi nepovezanosti mnogo manjši kot bi bil v primeru koordinirane in enotne akcije.

LEGENDA K TABELAM

ZNAKI	POMEN
Ø 1-12 1978	mesečno poprečje za čas januar-december 1978
Ø 1-12 1977	mesečno poprečje za čas januar-december 1977
indeks	je izračunan: $\frac{\text{Ø 1-12 1978}}{\text{Ø 1-12 1977}} \times 100$
Področje	01 - industrija in rudarstvo
	02 - kmetijstvo in ribištvo
	03 - gozdarstvo
	04 - vodno gospodarstvo
	05 - gradbeništvo
	06 - promet in zveze
	07 - trgovina
	08 - gostinstvo in turizem
	09 - obrt in osebne storitve
	10 - stanovanjsko-komunalne dejavnosti in urejanje naselja in prostora
	11 - finančne, tehnične in poslovne storitve
	12 - izobraževanje, znanost, kultura in informacije
	13 - zdravstvo in socialno varstvo
	14 - družbenopolitične skupnosti, samoupravne interesne skupnosti in družbenopolitične organizacije
P	potrebe
K	kritje potreb

BELEŽKE: