

podobno s Komunalnim podjetjem Ljubljana in prvi rezultati so že vidni. Nekaj nedovoljenih gradenj v drugih občinah je bilo že porušenih, na območju naše občine pa je že pred prihodom ekipe v enem primeru investitor sam porušil objekt, v drugem primeru pa se je ob prihodu ekipe investitor obvezal, da sam odstrani nedovoljeno gradnjo.

Iz prikazanih podatkov je razvidno, da je bolj kot število nedovoljeno pričetih novogradenj problematično število manjših posegov v prostor brez ustreznega dovoljenja oz. priglasitve. Takih posegov je verjetno precej več kot prikazujejo številke, saj so ti posegi manj upadljivi in jih je, v kolikor ni prijavi s strani sosedov, težje odkriti.

4. Predlogi Komiteja za urejanje prostora za preprečitev nedovoljenih gradenj:

- dosledno rušiti vse nedovoljene gradnje za katere si investitor noče ali iz urbanistično urejevalskih vidikov ne more pridobiti dovoljenj
- poostri nadzor nad začetimi gradnjami in v primerih nedovoljenih gradenj takoj ukrepati
- zagotoviti čimprejšnjo izdelavo vseh prostorsko, izvedbenih aktov, ki so osnova za izdajo dovoljenj
- dosledno uveljavljati predkupno pravico nakupa kmetijskih zemljišč
- izvajati komunalno urejanje območij, za katero investitorji pred izdajo gradbenega dovoljenja plačujejo prispevke
- spremeniti določbe zakona glede kazenskih sankcij za investitorje, ki gradijo brez potrebnih dovoljenj.

SKUPŠČINA OBČINE LJUBLJANA-ŠIŠKA

Komisija za spremljanje uresničevanja družbenega dogovora o kadrovske politiki

POROČILO O URESNIČEVANJU IN IZVAJANJU DRUŽBENEGA DOGOVORA O KADROVSKI POLITIKI NA OBMOČJU OBČINE LJUBLJANA-ŠIŠKA ZA OBDOBJE 1985-1986

KAZALO

- I. UVOD
- II. ORGANIZIRANOST KADROVSKIH SLUŽB
- III. IZVAJANJE KADROVSKE FUNKCIJE
 - Zaposlovanje
 - Pripravnštvo in proizvodno delo
 - Izobraževanje
 - Fluktuacija
 - Planiranje kadrov
 - Poslovodni kadri
- IV. DISCIPLINSKI POSTOPKI
- V. URESNIČEVANJE POLITIKE DRUŽBENIH PRIZNANJ
- VI. INOVACIJSKE DEJAVNOSTI
- VII. UGOTOVITVE - ZAKLJUČKI

I. UVOD

Družbeni dogovor o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike na območju ljubljanskih občin in sklep Skupščine zavezuje Komisijo za spremljanje uresničevanja Družbenega dogovora, da najmanj enkrat letno poroča Skupščini občine o stanju in doseženih rezultatih in o morebitnih problemih poroča Skupščini.

Predloženo poročilo je izdelano na podlagi vprašalnika in podatkov iz občinske kadrovske evidence, ki ga je občinska kadrovska služba poslala 138 organizacijam združenega dela. Vprašalnik je vrnilo 96 organizacij združenega dela, 4 organizacije so vrnilo vprašalnik neizpolnjene, ker je sedež organizacije registriran v drugi občini. Tako prikaz stanja na podlagi poslanih anket zajema podatke iz 92 organizacij združenega dela.

Namen poročila je, da prikaže kako se izvaja Družbeni dogovor in uresničujejo sklepi Skupščine ter, da se ugotovi, v kolikšni meri sta kadrovska dejavnost in kadrovska politika vpeti v razvojne možnosti in koliko prispevata k razvoju socialističnih samoupravnih družbenoekonomskih odnosov in k uresničevanju dogovorjenih ciljev družbenega razvoja občine na tem področju.

II. ORGANIZIRANOST KADROVSKIH SLUŽB

Naziv, status in področje dela kadrovske službe je različen v posameznih organizacijah združenega dela. V večini organizacij združenega dela imajo organizirano kadrovske službo z vsemi funkcijami. Pri anketiranih organizacijah združenega dela so v 26 primerih kadrovske službe samostojne, v 49 so v okviru druge organizacijske enote, v 9 primerih v tajništvu službe, 8 organizacij združenega dela pa vprašanja organiziranosti kadrovske službe ni izpolnilo.

Iz podatkov ugotavljamo, da se kadrovska dejavnost izvaja na vseh ravneh, in sicer:

na nivoju SOZD-a v 5 primerih ali 5,43%, na nivoju DO v 68 primerih ali 73,91%, na nivoju TOZD-a v 14 primerih ali 15,22%, drugače v 7 primerih ali 7,6% (to so šole in manjše organizacije združenega dela), kjer to funkcijo opravlja tajnik šole ali drug delavec.

Po sistemizaciji je v kadrovske službah zaposlenih 376 delavcev, dejanska zasedenost pa je 352 delavcev, od tega je za strokovna dela in naloge sistemiziranih 79 mest z visoko izobrazbo, 116 z višjo in 134 s srednjo izobrazbo. Dejanska izobrazba pa je naslednja: 52 delavcev z visoko izobrazbo, 110 z višjo in 106 s srednjo izobrazbo. Iz tega sledi, da je stopnja izobrazbe delavcev v kadrovske službah nižja od sistemizirane. V primerjavi s prejšnjim poročevalskim obdobjem se je stanje precej izboljšalo:

	V	VI	VII	
DEJANSKO STANJE	1986	106	110	52
	1984	102	88	38

Vodenje kadrovske službe je v 19 primerih opredeljeno kot dela in naloge s posebnimi pooblastili (večje OZD). V 50 primerih pa vodje kadrovske službe sodelujejo na strokovnih kolegijih.

III. IZVAJANJE KADROVSKE FUNKCIJE

Kadrovske službe opravljajo več ali manj vse funkcije kadrovske dejavnosti. Pri vseh je na prvem mestu kadrovanje, sledi izobraževanje, socialna dejavnost, normativna dejavnost na področju delovnih razmerij, zdravstveno varstvo, delo s samoupravnimi organi in delegacijami, družbeni standard, nagrajevanje, rekreacija in drugo.

Kadrovske politiko in dejavnost ima večina organizacij združenega dela opredeljeno v statutih, pravilnikih o delovnih razmerjih in samoupravnih sporazumih o združevanju dela delavcev in srednje-ročnih planih.

Plan dela za leto 1987 je pripravilo od 92 organizacij združenega dela le 12 organizacij.

V anketi so navedeni tudi problemi, s katerimi se srečujejo kadrovske službe pri izvajanju kadrovske politike, in sicer:

- večji pomen in vloga kadrovske funkcije
- več sodelovanja s strokovnimi službami v organizacijah združenega dela
- strokovna navodila občinske kadrovske službe
- premalo statističnih podatkov Zavoda za statistiko
- stanovanjska problematika
- pomanjkanje nekaterih profilov delavcev (visoko strokovnih)
- ureditev inštituta z delom pridobljenih delovnih zmognosti.

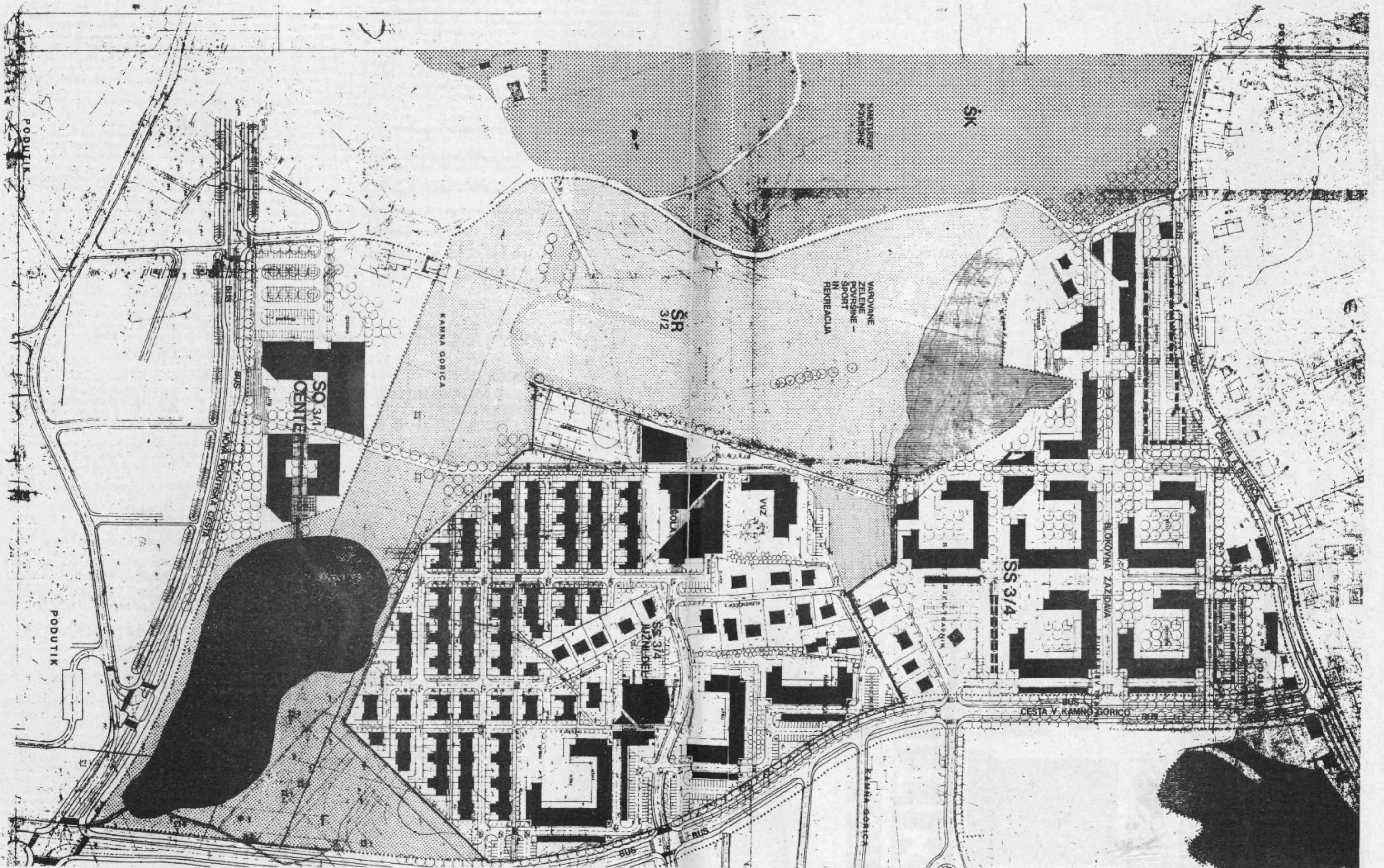
Zaposlovanje

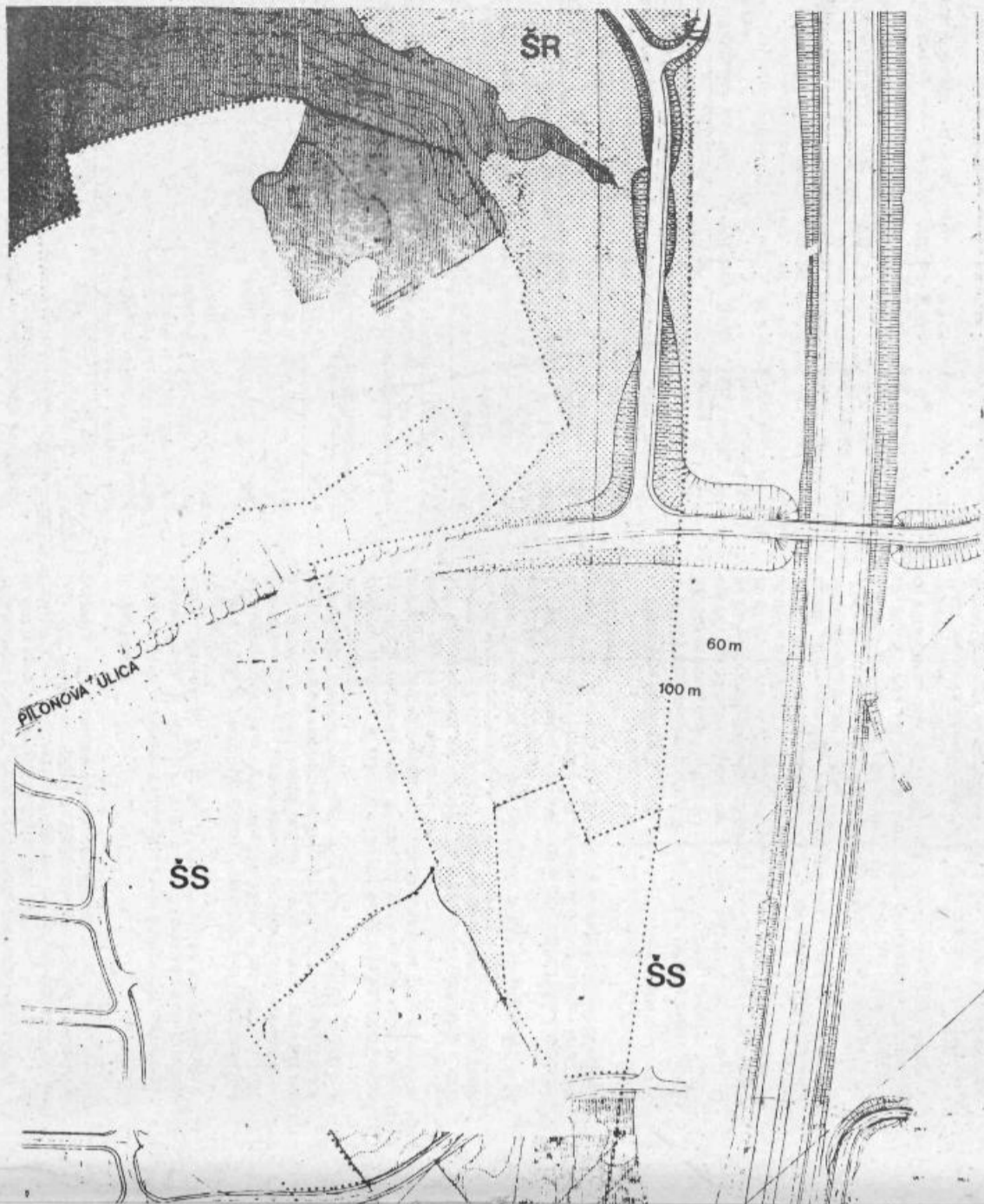
Po podatkih iz anket je bilo v 92 organizacijah združenega dela na dan 31. 12. 1985 zaposlenih 32.493 delavcev, na dan 31. 12. 1986 pa 33.690 delavcev.

Kvalifikacijska struktura zaposlenih za leto 1985 in za leto 1986 je naslednja:
















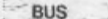
Stopnja izobrazbe	1985	1986
I	3266	3367
II	7830	7947
III	3366	3207
IV	8679	8998
V	5523	6310
VI/1	1525	1552
VI/2	141	164
VII/1	2044	2014
VII/2	83	98
VIII	36	33
SKUPAJ	32493	33690

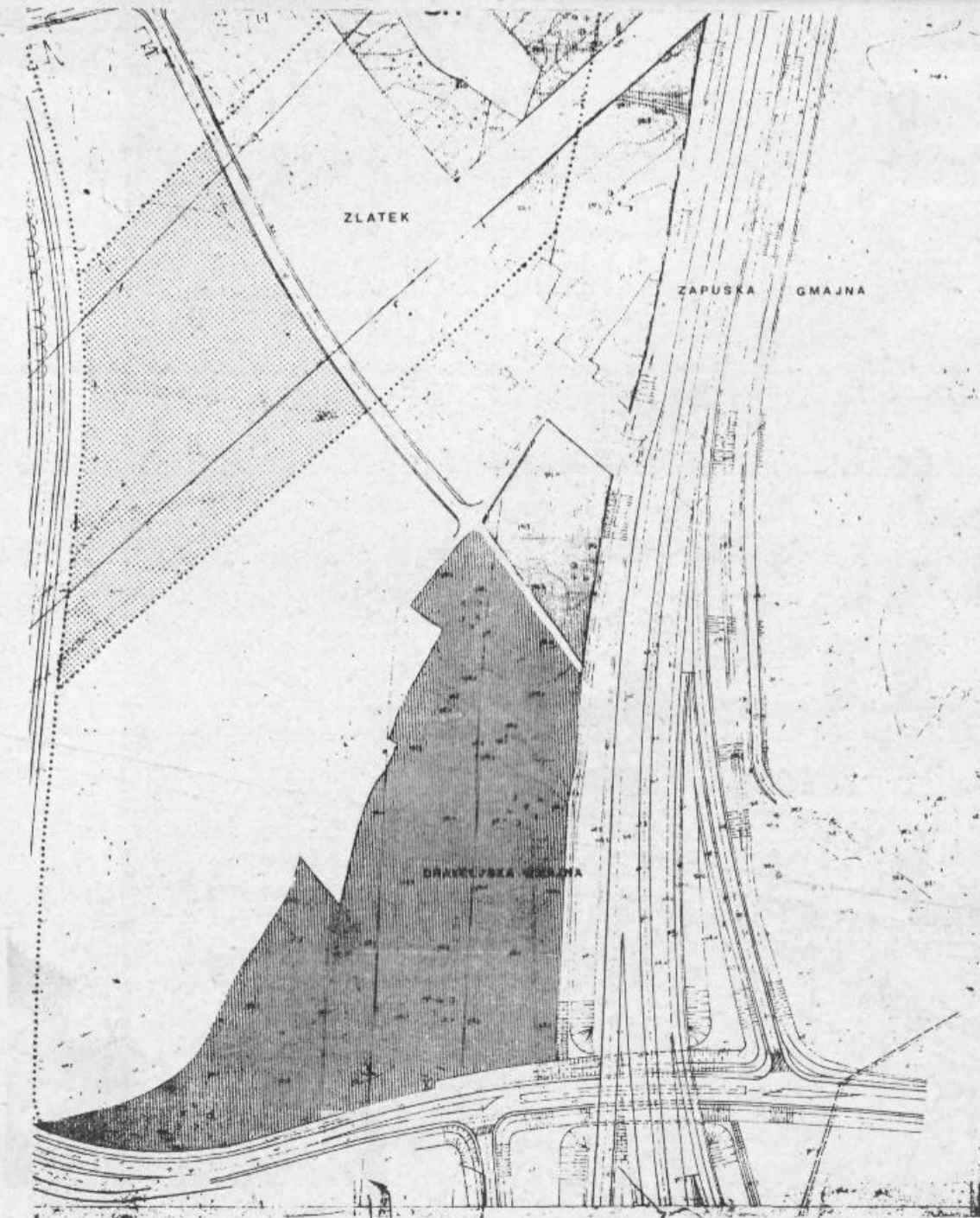
Ugotovljamo, da se kvalifikacijska struktura bistveno ni spremenila.



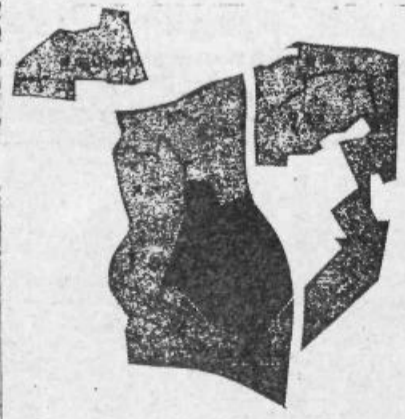


LEGENDA:

-  MEJA OBMOČJA ŠS 3 - PODUTIK, II. FAZA, I. ETAPA
-  GOZDNE POVRŠINE
-  VAROVANE KMETIJSKE POVRŠINE
-  PROSTE ZELENE IN REKREACIJSKE POVRŠINE
-  OBSTOJEČI STANOVANJSKI OBJEKTI
-  STANOVANJSKI OBJEKTI IN
-  OBJEKTI JAVNEGA PROGRAMA
-  GARAŽE
-  PODZEMNE GARAŽE, GARAŽE V PT OBJEKTOV ALI POD TERASAMI
-  PARKIRNI PROSTORI
-  CESTNO PROMETNE KOMUNIKACIJE Z VAROVANIM PASOM
-  BUS
-  POSTAJALIŠČA MESTNEGA JAVNEGA PROMETA
-  VRSTE DREVES, DREVORED
-  SKUPINA DREVES, SADOVNIJAKI
-  RAZMEJITEV ŠS 3/4 - ŠS 3/4 JUŽNI DEL



IZDALNI NACRTI
PODUTIK



ŠS-3

II. FAZA, I. ETAPA

ŠS - 3/4 JUŽNI DEL

**ZAZIDALNA SITUACIJA
CELOTNE
II.FAZE I.ETAPE**

U	
Št. projekta	11
Št. listov	1290 ŠS 3/4 JB
Št. listov	1:1000
Št. listov	ZL
Št. listov	TREFFO L.Č.Š.
Št. listov	TREFFO L.Č.Š.
Št. listov	LOPE V.Š.
Št. listov	JANU '88

Funkcionalno izobraževanje delavcev po posameznih kvalifikacijah v letih 1985 in 1986:

Stopnja izobrazbe	1985	1986
I	91	205
II	409	466
III	248	334
IV	707	808
V	1045	1223
VI/1	441	570
VI/2	3	3
VI/1	605	762
VI/2	31	41
VIII	3	6
SKUPAJ	3583	4418

V letu 1986 je opazen dvig števila delavcev, ki so se funkcionalno izobraževali.

Od skupnega števila 7058 planiranih kadrov so organizacije združenega dela pridobile novo zaposlene delavce:

	1985	1986
- s štipendiranjem	498	477
- razpisi in oglasi	1988	2079
- preko Skupnosti za zaposlovanje	582	451
- S kadrovanjem iz drugih republik	155	146
- z delavci, ki so se vrnili iz tujine	10	15
SKUPAJ	3233	3168
	oz.	oz.
	45,8%	44,8%

Od skupnega števila 3768 planiranih potreb po kadrih v letu 1987 bodo organizacije združenega dela pridobile:

	št.	stopnja	smer
- s štipendiranjem	463	VII, VI, V, IV	stroj., elektr., ekon., lesna, kovin. trg.
- z razpisi in oglasi	1555	VII, VI, V, IV, III, II, I	stroj., elektr., kovin., tekstil., računal.
- preko Skup. za zaposl.	309	VII, VI, V, IV, III, II, I	tekst., stroj., kovin., ključ., NK
- s kadrovanjem iz drugih republik	39	VII, VI, V, IV, II	
- drugo	71	VI, V, IV, II	stroj., kovin.
SKUPAJ	2437	64,67%	
	oz.		

Pripravištvo in proizvodno delo

V organizacijah združenega dela je usposobljenih 822 mentorjev za organizacijo in izvajanje pripravištva, in sicer: 19 z izobrazbo VIII. stopnje zahtevnosti, 253 s VII. stopnjo zahtevnosti, 173 s VI. stopnjo, 239 s V. stopnjo, 138 z manj kot V. stopnjo zahtevnosti. Večina organizacij združenega dela (74%) ima pripravljene programe za pripravnike, vendar se pri izvajanju pripravištva srečujejo s problemi: mentorji so preobremenjeni, zato velikokrat lahko opravijo le svetovalno delo, manj pa strokovno. Pripravniki prihajajo v združeno delo s premalo strokovnega znanja, kar otežuje njihovo usposabljanje v času pripraviške dobe.

Ugotovitve organizacij združenega dela v zvezi z izvajanjem proizvodnega dela oz. delovne prakse so, da je čas za opravljanje proizvodnega dela prekratek, da ni dovolj povezave med šolami in organizacijami združenega dela, da učenci prihajajo na proizvodno delo s premajhnim teoretičnim znanjem, temu pa se priključijo še slab interes za pridobivanje praktičnega znanja.

Izobraževanje

Izobraževanje ob delu, seminarji, tečaji, priznanje z delom pridobljenih delovnih izkušenj in štipendiranje so ukrepi, s katerimi organizacije združenega dela izboljšujejo izobrazbeno strukturo zaposlenih delavcev.

Na izboljšanje izobrazbene strukture zaposlenih pa zaviralno vplivajo različni faktorji: prezaposlenost, slabi pogoji dela, nezainteresiranost (starostna struktura zaposlenih), politika nagrajevanja,

deficitarnost poklicev, malo možnosti za napredovanje, inštitut z delom pridobljene delovne zmožnosti.

Funkcionalnega izobraževanja na šoli za poslovodne delavce pri GZ SRS (Brdo) na tečaju za kadrovske delavce so se udeležili delavci iz 13 organizacij združenega dela.

Fluktuacija

Fluktuacija je pomemben vidik planiranja kadrov oz. načrtovanja zaposlovanja. V občini 59 organizacij združenega dela preučuje vzroke fluktuacije, 28 je ne, 5 organizacij pa na vprašanje ni odgovorilo.

V letu 1985 je prenehalo delovno razmerje v 92 organizacijah združenega dela 3471 delavcem, (10,68%), v letu 1986 pa 3696 delavcem (10,97%). Ugotovljeno je, da delavci največkrat prenehajo delovno razmerje zaradi odhoda v drugo organizacijo združenega dela, zaradi odhoda v pokoj, sledi služenje vojaškega roka, disciplinski postopki in drugo. Največja fluktuacija je od I-V stopnje zahtevnosti.

Delovno razmerje je sklenilo 6470 delavcev in to največ delavcev od I-V stopnje zahtevnosti. Načini sklenitve pa so v večini primerov prihodi iz drugih organizacij združenega dela, prve zaposlitve, pripravniki in štipendisti.

Od 92 organizacij združenega dela proučuje odsotnost z dela sistematično 47 organizacij, 36 jih proučuje občasno, 3 organizacije pa odsotnosti ne proučujejo.

Sistem kontrole opravičene odsotnosti z dela imajo uveden v 56 organizacijah združenega dela.

Iz podatkov v anketi je razvidno, da je bilo v letu 1985 v organizacijah združenega dela 602.239 izgubljenih delovnih dni, v letu 1986 pa 641.722. 30 organizacij združenega dela ugotavlja, da odsotnost z dela raste.

Planiranje kadrov

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

Ti dokumenti naj bi vplivali na usklajevanje načrtov med organizacijami združenega dela v družbenopolitični skupnosti in s tem na realnejše planiranje kadrov.

Anketa je pokazala, da ima 85 organizacij združenega dela oz. 92,39% izdelan letni plan kadrov, 80 organizacij združenega dela oz. 86,95% ima izdelan tudi srednjeročni plan kadrov, 26 organizacij združenega dela oz. 28,26% ima izdelano projekcijo dolgoročnega plana po kadrih.

Plani kadrov vsebujejo naslednje elemente po vrsti: potrebno število delavcev za opravljanje nalog 80 organizacij združenega dela oz. 86,95%, pregled delavcev po strokovni usposobljenosti in delovni zmožnosti 75 organizacij oz. 81,52%, predviden odhod delavcev v 69 organizacij oz. 75%, plan štipendiranja 52 organizacij oz. 56,52%, plan izobraževanja 51 organizacij oz. 55,43%, preračunavanje delavcev 23 organizacij oz. 25% in druge elemente 4 organizacije oz. 4,34%.

Pri sestavi planov sodelujejo s kadrovskimi službami v 77 organizacijah združenega dela oz. 83,70% poslovodni delavci, v 34 organizacijah oz. 36,96% delavci iz plansko-analitskih služb, v 27 organizacijah oz. 29,35% delavci iz razvojnih služb in komisije za delovna razmerja ter vodje sektorjev, v 65 organizacijah oz. 70,65% pa so kadrovske službe samostojne.

Pri sestavi planov kadrovskih potreb organizacije združenega dela želijo več strokovne pomoči od strokovne službe Skupnosti za zaposlovanje, Občinske kadrovske službe in občinskega Komiteja za družbeno planiranje in gospodarstvo.

Poslovodni kadri

Poslovodni organi imajo izredno pomembno vlogo in odgovornost za hitrejši družbeno-ekonomski razvoj. Zato so organizacije združenega dela in druge samoupravne organizacije in skupnosti ter družbeno politične skupnosti zainteresirane, da opravljanje poslovodnih funkcij prevzamejo najbolj sposobni, strokovni in ustvarjalni kadri.

Pri izbiri kadrov za najodgovornejše družbene funkcije je potrebno upoštevati celovitost strokovnih znanj in osebnostnih kvalitete ter sposobnosti, zlasti pa, da kandidati poleg pogojev, ki se zahtevajo v razpisu izpolnjujejo še kriterije, ki so opredeljeni v Družbenem dogovoru o kadrovski politiki.

V občini Lj.-Šiška je bilo na dan 31. 12. 1986 228 poslovodnih delavcev, od tega je 224 individualnih poslovodnih organov in 4

kolegijsko vodeni poslovodni organi. Na ta dan je opravljalo poslovodno funkcijo 28 vršilcev dolžnosti iz različnih vzrokov (reorganizacija OZD, neuspešen razpis).

Pregled IPO po dejanski izobrazbi:

	STOPNJA IZOBRAZBE							
	V		VI		VII		VIII	
	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%
1986	43	21,5	55	27,5	93	46,5	9	4,5
1984	64	24,2	73	28,9	SKUPAJ VII in VIII št. 116 % 45,8			

Stopnja izobrazbe se ni bistveno spremenila, vendar pa je še vedno previsok % poslovodnih kadrov s V. stopnjo izobrazbe.

Pregled IPO po starosti:

	STAROSTNA STRUKTURA							
	pod 30 let		31-40 let		41-50 let		51 in več let	
	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%
1986	-	-	45	22,5	79	39,5	76	38
1984	2	0,8	69	27,4	95	37,5	87	34,3

Pregled IPO po zaporednosti mandatov:

	I. mandat		II. mandat		III. mandat in več	
	št.	%	št.	%	št.	%
1986	101	50,5	59	29,5	40	20
1984		59		30		11

IV DISCIPLINSKI POSTOPKI

Zaradi ugotavljanja odgovornosti za izvajanje delovne obveznosti so bila anketiranim organizacijam združenega dela postavljena vprašanja, koliko je bilo izpeljanih disciplinskih postopkov, katere so najpogostejše kršitve delovnih obveznosti, ukrepi, ki jih izreka disciplinska komisija, koliko zahtevkov za varstvo pravic je bilo vloženi na Sodišču združenega dela, kako poteka sodelovanje z OO ZS ter zunanji člani disciplinskih komisij oz. s kakšno problematiko se srečujejo pri izvajanju disciplinskih postopkov.

Ugotovljeno je, da so najpogostejše kršitve vinjenost, neopravičeni izostanki z dela, malomarnost pri delu, nezapolnjevanje oz. odklanjanje delovnih obveznosti, zamujanje, nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi, zloraba položaja, kraja.

V letih 1985 in 1986 je bilo izvedenih 2657 disciplinskih postopkov, izrečenih pa je bilo 1605 ukrepov, od tega v letu 1985 1362 postopkov, v letu 1986 pa 1295 postopkov. Primerjalno število disciplinskih postopkov pada, kar lahko pomeni, da so organizacije združenega dela dosegle večjo disciplino in odgovornost pri izvajanju del. Lahko bi bila to tudi posledica sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih, ki točno določa, v katerih primerih je obvezen ukrep prenehanja delovnega razmerja.

Zahtevkov za varstvo pravic pri Sodišču združenega dela je bilo vloženi v letu 1985 51, v letu 1986 pa 45.

Ugotovljeno je, da so disciplinski postopki v organizacijah združenega dela vodeni strokovno. V nekaterih primerih je delo sicer oteženo zaradi nesodelovanja zunanjih članov, ki so preobremenjeni in prvič v postopku. V glavnem pa pri izpeljavi disciplinskih postopkov ni večjih težav. V organizacijah združenega dela sodeluje OO ZSS, njihov predstavnik pa je prisoten na obravnavi.

Člani disciplinskih komisij se izobražujejo na seminarjih, organiziranih v samih organizacijah združenega dela in na seminarjih, ki jih organizira Občinski svet Zveze sindikatov Lj.-Šiška.

V URESNIČEVANJE POLITIKE DRUŽBENIH PRIZNANJ

Politika odlikovanj in družbenih priznanj je pomembna sestavina kadrovske politike. Ta nematerialna oblika stimuliranja delovnih ljudi in občanov je prisotna na vseh področjih družbenega življenja. V občini so se podeljevala državna odlikovanja in priznanja občine, priznanja OF, priznanja OZD, krajevnih skupnosti in sindikata.

Komisija za odlikovanja in priznanja Skupščine občine Lj.-Šiška je v letu 1985 prejela in obravnavala 103 pobude za odlikovanja, in sicer: 101 za posameznike in 2 pobudi za OZD. V letu 1986 pa je prejela in obravnavala 130 pobud za odlikovanja za posameznike. Ugotovljeno je, da je največ pobud iz organizacij združenega dela, manj pa iz krajevnih skupnosti.

Občinska priznanja se izročajo ob občinskem prazniku 22. junija. V letu 1985 sta bili podeljeni 2 zlati plaketi (posameznik in OZD), 8 srebrnih plaket (3 posameznik, 5 OZD), 10 bronastih (4 posameznik, 6 OZD) oziroma društva.

V letu 1986 sta bili podeljeni 2 zlati plaketi (posameznik in OZD), 4 srebrne plakete (3 posamezniki in OZD), 7 bronastih plaket (4 posamezniki, 3 OZD).

Iz anket poslanih organizacijam združenega dela je razvidno, da v večini organizacij nimajo imenovanih komisij za odlikovanja in druga priznanja. Komisije imajo imenovane le v 31 organizacijah.

Na komisijah se obravnavajo predlogi za državna odlikovanja in razna interna priznanja, ki jih podeljujejo organizacije združenega dela ob svojih jubilejih: plakete, listine, znaki po stopnjah (zlati, srebrni, bronasti), pismene pohvale, jubilejna priznanja in nagrade.

V organizacijah združenega dela, ki nimajo stalnih komisij, pa zadeve s področja odlikovanj in priznanj obravnavajo delavski sveti ali DPO v organizacijah združenega dela.

VI INOVACIJSKE DEJAVNOSTI

Ustrezno organiziranega raziskovalnega dela v Občini Lj.-Šiška ni veliko. Za tako delo so potrebni usposobljeni raziskovalni kadri, primerna raziskovalna oprema, finančna sredstva in razvita informacijska dejavnost.

Od 92 organizacij združenega dela je samo v 15 organizirana strokovna služba za inovativne dejavnosti, ostale organizacije službe nimajo oz. niso odgovorile na vprašanje. Komisije za inovacije pa so ustanovili v 35 organizacijah združenega dela.

Samoupravni akt o nagrajevanju inovacij ima izdelanih 46 organizacij. Merila o ugotavljanju deleža službene dolžnosti ob inovativnem predlogu ima 26 organizacij.

Inovativno dejavnost imajo organizacije združenega dela izdelano največkrat v pravilniku o inovacijah, sledi statut, samoupravni sporazumi, pravilnik o osnoveh in merilih razporejanja dohodka del. sredstev za OD, pravilnik o izumih.

Iz vprašalnika je razvidno, da je inovativno dejavnost obravnavalo v letu 1986 na organih samoupravljanja 28 organizacij združenega dela. V svoje planske dokumente pa je to dejavnost vključilo 23 organizacij.

Glede na to, da na ustvarjalno klimo vplivajo tudi vodilni in vodstveni delavci, je bilo v anketi tudi vprašanje v kolikšni meri vplivajo na inovativno dejavnost. Rezultati so pokazali, da je v 8 primerih vpliv zelo velik, največkrat je vpliv ustrezen, v 6 primerih pa vpliva vodilnih in vodstvenih delavcev ni (na vprašanje je odgovorilo 51 organizacij).

Anketa je pokazala, da so najpogostejše oblike informiranja o inovacijskih dosežkih v organizacijah združenega dela razni sestanki in posvetovanja, podeljevanje nagrad in priznanj, obveščanje v internem glasilu, redkeje pa obveščanje na oglasnih deskah in organizacije razstav.

Svobodna menjava dela in dohodkovno povezovanje z raziskovalnimi organizacijami, inštituti in fakultetami je zelo pomembno za organizacije, ki nimajo razvite lastne razvojno raziskovalne dejavnosti. Takšno sodelovanje prispeva k hitrejšemu prenosu rezultatov raziskovalnega dela v neposredno prakso.

Analiza daje zaradi nepopolnih podatkov organizacij nezanesljivo oceno gospodarske koristi inovacijskih prihrankov in izplačanih nadomestil avtorjem inovacijskih predlogov.

Inovacijski dohodek je temelj in vzpodbuda za nadaljno raziskovalno inovacijsko delo v organizacijah združenega dela, vendar še vedno ni izdelana Metodologija za spremljanje te dejavnosti.

Zgolj približno ocenjevanje ekonomske učinkovitosti te dejavnosti pa je še daleč od sprotne uveljavljanja rezultatov znanja, kot pomembnega dela poslovne politike organizacij združenega dela.

Inovacijski predlogi v letu 1985 in 1986:

	Izum		Teh. izboljšave		Koristni predl.	
	1985	1986	1985	1986	1985	1986
prijavljenih	17	18	248	271	141	167
uveljavljenih	19	12	159	171	53	71

Število delavcev, ki so prijavi inovacijske predloge po kvalifikacijski strukturi za leto 1985 in 1986:

IZOBRAZBA	AVTORJEV		SOAVTORJEV	
	1985	1986	1985	1986
I	5	1	-	1
II	14	19	-	2
III	30	16	-	3
IV	72	84	25	36
V	61	77	5	35
VI/1	52	103	44	89
VI/2	16	2	-	2
VII/1	81	191	4	11
VII/2	38	17	1	-
VIII	7	2	-	-

VIII UGOTOVITVE - ZAKLJUČKI

Občinska kadrovska služba je zaprosila 138 organizacij združenega dela s področja gospodarstva in družbenih dejavnosti, da izpolnijo anketne liste, iz katerih smo želeli dobiti podatke o izvajanju posameznih določil Družbenega dogovora. Odgovore je posredovalo le 92 organizacij in to na več urgenc, kar kaže na določeno nezainteresiranost, da bi to področje v občinskem merilu temeljito obdelali. Iz anketnih listov sledi, da so kadrovske službe marsikje še slabo organizirane, da opravljajo le del kadrovskih funkcij, da nimajo ustreznih kadrov in, da pri svojem delu v marsikateri službi nimajo pomoči od ostalih poslovnih struktur. Na to kaže tudi dejstvo, da nimajo vse organizacije izdelanih letnih planov kadrov, prav tako tudi ne srednjeročnih načrtov in, da ima le 26 organizacij združenega dela projekcijo dolgoročnega plana razvoja kadrov. Prav kadri pa so investicija, kjer se ne more planirati za leto dni, temveč za daljše obdobje.

Pri izdelavi planov so bile več kot v polovici primerov kadrovske službe prepuščene same sebi, brez sodelovanja drugih ustreznih strokovnih služb.

Iz podatkov se kot poseben problem kaže način zaposlovanja, saj je predvideno novo zaposlovanje v več kot tri četrt primerov z razpisi in oglasi preko Skupnosti za zaposlovanje. To pomeni, da organizacije združenega dela s štipendiranjem oz. načrtnim usposabljanjem kadrov pridobivajo le četrtino delavcev. Tak način pridobivanja kadrov je kratkoročno gledano za organizacijo sicer najcenejše, dolgoročno pa prav gotovo najdražje.

Na področju pripravnosti in proizvodnega dela ugotovljamo, da je bilo v organizacijah združenega dela mnogo storjenega, vendar pa bi morala biti povezava med organizacijami združenega dela in šolami usmerjenega izobraževanja pri pripravi učnih programov tesnejša, kar bi verjetno odpravilo vsaj del problemov, ki so nakazani v odgovorih na vprašalnike.

Da je fluktuacija v močnem porastu, prav tako pa tudi število izgubljenih delovnih dni. To terja od organizacij združenega dela, da izdelajo ustrezno analizo vzrokov.

Stanje na področju množične inovativne dejavnosti je kritično in mora pomeniti izziv za slehernega delavca, še predvsem pa za strokovne in poslovne delavce.

V tesnem sodelovanju z organizacijami združenega dela bo treba domisliti način in metode vzpodbujanja delavcev v inovativno kreativnemu razmišljanju.

Množična inovativna dejavnost ni parola, temveč je pomembna ekonomska kategorija, ki vnaša strokovni nemir in krepi ekonomsko moč.

Temu gibanju moramo biti v pomoč tako kadrovski, kot drugi strokovni delavci, posebno pa IPO in DPO.

Zaradi omejenega obsega je v poročilu marsikatero področje obdelano preskopo. Podatki bodo služili kot osnova za konkretne aktivnosti odgovornim nosilcem politike v občini.

Gradivo pripravila:
Neva SKVARČA
Občinska kadrovska služba

Komisija za spremljanje
uresničevanja DD o kadrovski
politiki
Vladimir KOČEVAR

AGROSTROJ LJUBLJANA

Začasni kolegijski poslovodni organ
LJUBLJANA, Draga 15

Poročilo o delu

Pričujoče poročilo je nadaljevanje poročil ZKPO z dne 12. 11. 1986 in dne 8. 1. 1987 ter poročila o poslovanju DO Agrostroj za leti 1985 in 1986 iz marca 1987, zato le skupaj z navedenimi poročili podaja celovito sliko razmer v DO Agrostroj in dela ZKPO.

DO Agrostroj je leto 1986 zaključila z izgubo v višini 505.699.893 din. Razlogi za izgubo so razvidni iz poglavja Analiza obstoječega stanja v okviru Programa razvoja DO Agrostroj in predhodnih poročil. ZKPO je v sodelovanju z Izvršnim svetom Skupščine občine Ljubljana-Šiška in SOZD ZPS izgubo z velikimi napori uspel pravočasno pokriti. Kot zanimivost naj omenim, da število sanatorjev, ki so na osnovi samoupravnih sporazumov združili sredstva rezerv, znaša 39. Kljub pravočasnemu pokritju izgube pa zaradi nerazumljivega stališča SDK, da je treba izgubo iz leta 1986 pokriti v skladu z Zakonom o sanaciji in prenehanju OZD, ki velja od 1. 1. 1987 dalje, to pa pomeni, da mora biti 30% sredstev za sanacijo izgube nepovratnih, še vedno ostaja problem dokončnega oz. zakonitega pokritja izgube odprt. Problem se rešuje na relaciji SDK - IS SOB Ljubljana-Šiška - ZKPO.

Na osnovi ugotovljene izgube v letu 1986 je ZKPO v roku izdelal in sprejel Sanacijski program, ki v bistvu konkretizira cilje, postavljene že s Programom razvoja DO Agrostroj. Ugotovljeno je, da bodo za sanacijo oz. prestrukturiranje proizvodnega programa potrebna relativno visoka investicijska sredstva in sicer:

- osnovna sredstva	7.263.500.000 din
- obratna sredstva	2.500.000.000 din
- Skupaj	9.763.500.000 din

Predvideni viri finansiranja so naslednji:

- lastna sredstva	2.600.000.000 din
- bančni kredit	4.383.500.000 din
- inozemski kredit	1.680.000.000 din
- krediti dobaviteljev	1.100.000.000 din
- Skupaj	9.763.500.000 din

Sanacijski program je v fazi obravnave na Ljubljanski banki - Gospodarski banki. Preliminarni razgovori kažejo na pripravljenost banke za sodelovanje pri investiciji. Sanacijski program bo kot investicijska namera za detaljnije razčlenitvijo, katere priprava je v teku, dostavljen v oceno tudi Republiški komisiji za oceno investicij. Na osnovi dobljenih stališč bo predvidoma do 31. 8. 1987 izdelan investicijski program.

Rezultati poslovanja v 1. kvartalu 1987 so razmeroma dobri. Zelo visoko postavljeni plan celotnega prihodka je sicer dosežen le 70%, medtem ko je planirani dohodek presežen za 6%, akumulacija pa kar za 53%. Omeniti velja, da bi bil tudi plan celotnega prihodka dosežen precej višje, če ne bi bilo razmeroma visoke neplačane realizacije. Rezultate poslovanja navajamo le v primerjavi s planiranimi, saj primerjava z istim obdobjem preteklega leta zaradi dokazano prirojenih rezultatov poslovanja v tem obdobju ni smiselna. Rezultati poslovanja SOZD ZPS, katerega članica je DO Agrostroj, kažejo, da je od 21 proizvodnih DO kar 7 zaključilo 1. kvartal z izgubo. Dohodek in čisti dohodek na delavca sta sicer v DO Agrostroj še vedno pod povprečjem SOZD ZPS (7% oz. 5% pod povprečjem), kar je do neke mere z ozirom na proizvodni program DO Agrostroj razumljivo, medtem ko pa je slika pri akumulaciji povsem drugačna. Po višini akumulacije je DO Agrostroj med proizvodnimi DO na 7. mestu, po deležu akumulacije v dohodku pa na 4. mestu v SOZD ZPS. Kljub velikim težavam se torej poslovanje obrača na bolje, saj je tudi ob polletju pričakovati razmeroma ugodne rezultate.

Po sprejemu osnovnih samoupravnih splošnih aktov na referendumu dne 2. 2. 1987 so bili izdelani in sprejeti še naslednji samoupravni splošni akti:

- Pravilnik o minimalni strokovni izobrazbi in drugih pogojih, ki jih morajo izpolnjevati delavci za strokovno opravljanje poslov ZT prometa
- Pravilnik o delovnih razmerjih
- Pravilnik o notranji organizaciji ter razvidu del in nalog
- Pravilnik o disciplinski in odškodninski odgovornosti
- Pravilnik o načinu dela in notranjem redu
- Pravilnik o varovanju družbenih sredstev
- Pravilnik o izobraževanju, štipendiranju in pripravnstvu
- Pravilnik o varstvu pred požarom