

POROČILO

O DELU DELEGATOV SR SLOVENIJE V ZVEZNEM ZBORU SKUPŠČINE SFRJ SEPTEMBER 1975 – JULIJ 1976

I. Splošni pregled zveznega zbora skupščine SFRJ za preteklo dvoletno obdobje, v katerem podaja najpomembnejšo zakonodajno delovanje zbora ter programiranje dela zbora in izkušnje pri uresničevanju zakonodajne funkcije zbora.

II. Dejavnost delegatov iz SR Slovenije v zveznem zboru skupščine SFRJ ter njihovo aktivnost na sejah delovnih teles in delovnih skupin ter v komisijah skupščine SFRJ. Aktivnost delegatov na sejah zborov, kakor tudi v različnih delovnih telesih.

III. Metode dela delegatov iz SR Slovenije v zveznem zboru skupščine SFRJ, njihove razgovore v zveznem zboru ter izpopolnjevanje dela na podlagi dosedanjih izkušenj.

IV. Sodelovanje delegatov iz SR Slovenije v zveznem zboru skupščine SFRJ s skupščinami občin v SR Sloveniji v obliki regionalnih posvetov in obravnavanje poročil delegatov.

V. Dejavnost kluba delegatov zveznega zbora skupščine SFRJ s posebnim prikazom aktivnosti delegatov SR Slovenije ter sodelovanje delegatov SR Slovenije s klubom delegatov skupščine SFRJ.

Poročilo bo na skupnem zasedanju zbora združenega dela, zbora krajevnih skupnosti in družbenopolitičnega zbora podal delegat zveznega zbora skupščine SFRJ.

Hkrati navajamo sklepe zbora občin skupščine SR Slovenije, sprejete na 36. seji zbora, dne 24. novembra 1976 ob obravnavi poročila o delu delegatov iz SR Slovenije v zveznem zboru skupščine SFRJ:

1. Zbor občin ugotavlja, da poročilo o delu delegatov iz SR Slovenije v zveznem zboru skupščine SFRJ za obdobje september 1975 do julij 1976 izčrpno in celovito prikazuje dejavnost delegatov iz SR Slovenije v zveznem zboru skupščine SFRJ, tako pri delu v zveznem zboru oziroma skupščini SFRJ kot tudi v delovnih telesih zbora oziroma skupščine. Poročilo tudi nakazuje bistvene probleme glede uresničevanja delegatskih odnosov, s katerimi se delegati srečujejo pri svojem delu. Ob tem zbor ugotavlja, da je bilo celotno delo delegatov iz SR Slovenije v zveznem zboru, še zlasti vsa njihova prizadevanja v premagovanju težav glede razvijanja delegatskih odnosov, v tem obdobju zelo uspešno.

2. Zbor občin priporoča vsem skupščinam občin, da obravnavajo poročilo zlasti z vidika stalnejšega in učinkovitejšega sodelovanja z delegati iz SR Slovenije v zveznem zboru skupščine SFRJ in ob tem sprejmejo ustrezne sklepe.

3. Zbor občin meni, da je potrebno za dosledno uresničevanje delegatskega sistema na vseh ravneh posvetiti posebno pozornost povezovanju delegatov iz SR Slovenije v zveznem zboru z delovnimi ljudmi in občani v samoupravnih organizacijah in skupnostih ter

družbenopolitičnih organizacijah. Zbor občin zato priporoča občinskim skupščinam, da spodbujajo in pospešujejo institucionaliziranje različnih oblik povezovanja, ki bodo omogočale, da bodo delegati seznanjeni z interesi, stališči in mnenji svoje delegatske baze. Take oblike povezovanja in sodelovanja bi lahko bile občinske skupščine kot konferenca delegacij iz območja občine, posebne skupine delegatov in druge oblike povezovanja in sodelovanja, ki bi ustrezale razmeram in potrebam v posameznih občinah.

4. V okviru povezovanja in sodelovanja z delegati SR Slovenije v zveznem zboru skupščine SFRJ bi se bilo potrebno na podlagi programa dela zveznega zbora skupščine SFRJ predvsem dogovoriti, za katera vprašanja iz delovnega področja zveznega zbora skupščine SFRJ so delovni ljudje in občani, organizirani v temeljnih samoupravnih organizacijah in skupnostih ter družbenopolitičnih organizacijah, najbolj neposredno zainteresirani, na kakšen način ta vprašanja obravnavati in do njih oblikovati temeljna stališča. Opredeliti bi bilo treba tudi naloge, ki jih pri tem imajo izvršni sveti občinskih skupščin in občinski upravni organi.

5. Zbor občin priporoča občinskim skupščinam, da delegati občinskih skupščin na sejah zborov večkrat obravnavajo vprašanja, ki jih obravnava zvezni zbor skupščine SFRJ, zlasti tako imenovane sistemske zakone. Občinske skupščine naj se aktivneje povezujejo z delegati iz SR Slovenije v zveznem zboru skupščine SFRJ.

6. Za uspešno delo delegatov v zveznem zboru je predvsem potrebno njihovo dobro informiranje. Zato je nujno potrebno še nadalje razvijati sistem medsebojnega informiranja, predvsem z ustanovitvijo informativnih centrov tako v občinah kot v republiki. Ob prizadevanjih za boljše informiranje delegatov je treba izkoristiti tudi klube delegatov.

7. Zbor občin poudarja, da je uveljavitev delegatskega sistema in delegatskih odnosov v zveznem zboru v veliki meri odvisna od načina dela zveznega zbora. Tako mora skrbeti za razvijanje delegatskih razmerij in za to, da bodo delovni ljudje in občani pravočasno in temeljito seznanjeni z vprašanji, ki jih zbor obravnava in o katerih odloča. Le tako bo mogoče zagotoviti v zveznem zboru prisotnost interesov delovnih ljudi in občanov in njihov vpliv na odločitve, ki se sprejemajo v tem zboru.

Sklepe posredujemo delegatom zaradi njihove aktualnosti in priporočil, ki se nanašajo na delo občinskih skupščin oziroma delegacij temeljnih samoupravnih organizacij in skupnosti.

SEKRETARIAT SKUPŠČINE

SAMOUPRAVNA ORGANIZIRANOST, PRIKAZ STANJA, PROGRAMSKI CILJI IN NEKATERI PROBLEMI VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA V OBČINI

S sprejetjem ustave in zakona o združenem delu smo ustvarili osnovo za take samoupravne in družbenoekonomske odnose, ki morajo dati delovnemu človeku možnost odločanja na vseh področjih združenega dela, torej tudi na področju vzgoje in izobraževanja.

Ni je razprave o razvoju samoupravne socialistične družbe in samoupravnih odnosov, v kateri ne bi poudarili pomembne vloge

samoupravne socialistične vzgoje in izobraževanja ter vzgojnoizobraževalnega sistema za razvoj človekovih sposobnosti, produktivnosti dela in oblikovanje vsestransko razvite socialistične samoupravljalvske osebnosti.

Ena od poglavitnih nalog izobraževalne skupnosti je večja kvaliteta osnovnega šolstva in razvijanje vseh oblik usmerjenega izobraževanja tako za mladino kot za odrasle ob delu.

I. DELOVANJE DELEGATSKEGA SISTEMA

Skupščino Izobraževalne skupnosti Ljubljana Vič-Rudnik sestavljata: zbor uporabnikov, ki ga tvorijo delegati temeljnih organizacij združenega dela, samoupravnih delovnih skupnosti (16 delegatskih mest) in delegati krajevnih skupnosti (16 delegatskih mest) ter zbor izvajalcev, ki ima 17 delegatskih mest.

Skupščina se je v doseganju dvehletnega mandatnega obdobja sestala osemkrat, zbor uporabnikov in zbor izvajalcev pa po enkrat na ločenih sejah. Izvršni odbor je imel 23 sej.

Izobraževalna skupnost sodeluje oziroma rešuje skupne naloge z ostalimi SIS predvsem na področju skupnih nalog. Da bo reševanje skupnih nalog še uspešnejše, bo potrebno ustanoviti skupna delovna telesa, ki bodo pripravila osnutke rešitev za posamezne naloge (gradnja telovadnic, šola v naravi, šolska kulturna društva, glasbena vzgoja, načrtovanje in financiranje vzgojno-raziskovalne dejavnosti v VVO, organizirana prehrana).

O delovanju delegatskega sistema na področju občine Ljubljana Vič-Rudnik smo v izobraževalni skupnosti že razpravljali. Na osnovi razprave in ocen smo se tudi dogovorili za smernice nadaljnega dela samoupravnih organov SIS (usklajevanje skupščinskih sej, priprava gradiv, roki, organiziranost strokovnih služb), prav tako pa tudi o poglabljanju samoupravnih odnosov in delegatskega sistema v celoti.

Aktivirati bo treba posamezne delegacije v TOZD in KS, predvsem pa (postopoma) konference delegacij, ki marsikje še niso zaživele. Tu ima veliko vlogo seznanjenost delegatov z gradivom. Preobsežna in preveč učena gradiva (preveč tujk) povzročajo odpor delegatov do obravnave gradiv in s tem je tudi vprašljivo njihovo stališče na skupščinskih sejah. Navedeni problemi terjajo takojšnjo akcijo vseh izobraževalnih skupnosti v Ljubljani, da bomo z boljšo organizacijo in kvaliteto dela Skupne službe izobraževalnih skupnosti Ljubljane omogočili učinkovitejše delovanje samoupravnih organov skupnosti. Predpogoj za usklajenost sklicevanja skupščinskih sej SIS v občini pa je usklajeno delovanje SIS na ravni mesta in republike in tudi strokovnih služb posameznih SIS (izobraževanje, kultura, otroško varstvo, telesna kultura).

Izobraževalna skupnost in skupnost otroškega varstva še vedno nimata razmejenih vseh nalog v zvezi z načrtovanjem in financiranjem nalog otroškega varstva.

Sodimo, da je sedanja dvotirnost v načrtovanju in financiranju ovira za celotno uveljavitev dohodkovnih odnosov in svobodno menjavo dela. Skupnost otroškega varstva načrtuje in sofinancira gradnjo objektov, nima pa zadostnega vpliva na oblikovanje stroškovne cene, izobraževalna skupnost pa nima vpliva na pridobivanje novih zmogljivosti, prispevati pa mora sredstva za delovanje objektov (vzgojno in varstveno osebje, amortizacija). Vse to terja sodelovanje družbenopolitičnih organizacij, samoupravnih interesnih skupnosti in družbenopolitičnih skupnosti za čimprejšnjo razrešitev teh vprašanj.

V nadaljnjem uresničevanju delegatskega sistema bo potrebno tudi tesnejše medsebojno sodelovanje z izvršnim svetom, skupščino občine in družbenopolitičnimi organizacijami v občini.

II. STANJE ŠOLSTVA V OBČINI

V občini deluje 13 osnovnih šol, od tega 5 samostojnih šol (BIČEVJE, DOBROVA, TRNOVO, VIČ in »VLADO MIKLAVC« Vrhovci) s 3917 učenci v 132 oddelkih in 8 centralnih z 18 podružničnimi šolami (pri vsaki centralni šoli so za pomišljanje navedene njene podružnice):

BREZOVICA — Notranje Gorice; »DOLOMITSKI ODRED« Polhov Gradec — Črni vrh, »Mivšek in Nagode« Šentjošt; »I. BATALJONA DOLOMITSKEGA ODREDA« Horjul — Žažar; »KRIMSKI ODRED« Preserje — Jezero, Rakitna; »LJUBO ŠERCER« Ig — Golo, Iška vas, Tomišelj; »OSKAR KOVAČIČ« Dolenjska cesta — Barje, Lavrica, Rudnik; »PRIMOŽA TRUBARJA« Velike Lašče — Karloviča, Mohorje, Rob, Turjak, Veliki Osolnik s 3362 učenci v 128 oddelkih na centralnih šolah in 678 učenci v 39 oddelkih na podružničnih šolah. V 60 oddelkih podaljšanega bivanja je 1440 (18,1%), v 15 oddelkih celodnevne šole na Dobrovi pa 360 učencev, kar je 4,5% vseh učencev v občini.

Značilnosti in težave, ki jih je lahko ugotoviti, težje pa razrešiti, ker terjajo velika materialna sredstva, lahko trdimo, da so prevelike za trenutne materialne možnosti združenega dela:

- neustreznost in dotrajanost nekaterih objektov v mestu in zunaj njega (strehe, električne instalacije),
- veliko število podružničnih šol z majhnim številom otrok v

oddelkih (od 8 do 25) in relativno veliko število oddelkov s kombiniranim poukom, kar je posebnost v Ljubljani (291 učencev v 19 oddelkih),

— dokajšnja gostota OŠ v mestnih KS, ki pa ne zadošča oziroma kmalu ne bo zadoščala kljub gradnji s sredstvi samoprispevka II, ker bomo z njo predvsem zamenjali obstoječe neustrezne objekte (Preserje, Škofljica) oziroma jih dokončali (telovadnici v Laščah in na Igu),

— dvoizmenski pouk na posameznih šolah, prevozi učencev na centralne šole, pa tudi med samostojnimi šolami v mestnem delu zaradi premajhnih zmogljivosti in neenakomerne mreže šol.

V občini deluje glasbena šola s 575 učenci in 31 učitelji.

Na področju občine deluje tudi 7 srednjih šol, 4 fakultete z 12 oddelki, 2 zavoda in 3 domovi za dijake in študente. Za njihovo dejavnost združujejo delovni ljudje sredstva pri Izobraževalni skupnosti Slovenije in pri posebnih izobraževalnih skupnostih.

III. RAZVOJNI IN PROGRAMSKI CILJI NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

Izobraževalna skupnost je kot osnovo za nadaljnji razvoj vzgoje in izobraževanja opredelila naslednje cilje in naloge: večja učinkovitost in kvaliteta vzgojnoizobraževalnega dela, da bi tako še več prispevali k rezultatom splošnega družbenega razvoja.

Enaki pogoji za vzgojo in izobraževanje otrok, ne glede na njihov socialni položaj.

Ustrezno število strokovno usposobljenih in družbeno angažiranih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja.

Izgrajevanje samoupravnih odnosov na področju vzgoje in izobraževanja in krepitev sodelovanja z drugimi samoupravnimi interesnimi skupnostmi.

Opredelitev in časovna razporeditev prioritarnih nalog pri nadaljnjih investicijah na področju vzgoje in izobraževanja.

Smotrno gospodarjenje in načrtovanje na vseh ravneh in v vseh oblikah vzgojnoizobraževalnega dela.

Zagotoviti moramo, da bodo vsi šoloobvezni otroci v osmih letih uspešno končali osnovno šolo. Postopno moramo odpraviti osip, kar bomo dosegli z nadaljevanjem naslednjih akcij:

- z intenzivnejšim vključevanjem otrok v različne oblike organizirane predšolske vzgoje,
- s preverjanjem zrelosti otrok pred vstopom v šolo,
- s postopnim uvajanjem celodnevne šole (načrtujemo letno prehod ene šole na celodnevno delo),
- z večjo individualizacijo pouka,
- s povečano skrbjo za odpravljanje različnih motenj v razvoju otrok (legastenija, govorne, napisovalne, vedenjske in druge motnje),
- s širjenjem in večjo kvaliteto interesnih dejavnosti učencev,
- s kvalitetnejšo organizacijo in vsebino dopolnilnega pouka,
- z izvajanjem inovacij pri vzgojnoizobraževalnem delu,
- s strokovnim pedagoškim in družbenopolitičnim usposabljanjem pedagoških delavcev; Glasbene šole, Pionirski dom in Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše, se morajo s svojim delom tesneje in neposredno vključiti v dejavnost vzgojno-raziskovalnih zavodov in osnovnih šol.

— Glasbene šole morajo postati strokovni nosilec glasbene vzgoje v VVO in OŠ. Tako bodo lahko uspešno in pravočasno vključile v redno glasbeno vzgojo oz. šolanje vse tiste mlade, ki imajo interes in sposobnosti za glasbo.

— Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše, naj v svojem nadaljnjem delu postane strokovni povezovalac in animator dela svetovalnih služb (psihologov, pedagogov, socialnih delavcev) v VVO in osnovnih šolah.

— Pionirski dom se mora v svojem delu orientirati k šolam, vzgojno-raziskovalnim organizacijam oziroma k najtesnejši programski in poslovni povezanosti z dejavnostjo sorodnih kulturnih in kulturno vzgojnih institucij, društev in organizacij.

Na področju usmerjenega izobraževanja bo izobraževalna skupnost na podlagi potreb po kadrih v temeljnih organizacijah združenega dela in drugih organizacijah združenega dela spodbujala razvoj usmerjenega izobraževanja in ustanavljanje posebnih izobraževalnih skupnosti. Posebej si bomo prizadevali za vključevanje delavcev v usmerjeno izobraževanje ob delu in za delo ter spodbujali ustanavljanje izobraževalnih centrov v delovnih organizacijah. S tem bomo pripomogli k uresničevanju ciljev za izboljšanje kvalifikacijske sestave zaposlenih v organizacijah združenega dela. Prizadevali si bomo, da bodo delavci v OZD smotrneje uporabljali sredstva, namenjena za strokovno in družbeno izobraževanje. Tako bomo večjemu

številu delovnih ljudi zagotovili dostopnost do vseh oblik izobraževanja ob delu in za delo. V okviru tega se morajo delavske univerze in druge vzgojnoizobraževalne institucije v Ljubljani programsko in vsebinsko povezati in se dogovoriti o delitvi dela.

IV. KADROVSKA PROBLEMATIKA

Reševanje kadrovskega vprašanja na področju vzgoje in izobraževanja je zaradi pomembnih nalog, ki jih družbeni dokumenti in resolucije postavljajo pred to področje, ena od nalog, ki jim bomo morali posvetiti večjo skrb in jo začeti bolj načrtno reševati.

V osnovnih šolah je zaposlenih 474 prosvetnih delavcev. Srednjo izobrazbo ima 187, višjo 153, visoko 60, neustrezno izobrazbo pa ima 7 učiteljev na razredni stopnji, 45 na predmetni stopnji in 22 učiteljev v oddelkih podaljšanega bivanja.

V izobraževalni skupnosti skušamo deficitarnost nekaterih profilov pedagoških delavcev zmanjšati z izrazito usmerjeno štipendijsko politiko (vzgojiteljska šola 13, gimnazija pedagoške smeri 29, pedagoška akademija 19, VSTK 2 štipendista) ter z dopolnilnim izobraževanjem ob delu, kjer se izobražuje 60 zaposlenih prosvetnih delavcev, od tega 29 na višjih in 31 na visokih šolah, ki dobivajo različne oblike pomoči pri študiju.

Tudi delovne organizacije na vseh ravneh vzgojnoizobraževalnega dela bodo morale prevzeti neposredno in večjo odgovornost za usmerjanje učencev v učiteljski poklic.

Vsi ti ukrepi pa le delno rešujejo položaj in bodo vse manj učinkoviti, če dela delavcev, zaposlenih v vzgojnoizobraževalnih organizacijah v procesu svobodne menjave dela ne bomo ustrezno vrednotili.

Prosvetnim delavcem moramo izboljšati družbenoekonomski položaj tako, da bo postal ta poklic zanimiv za širši krog ljudi, predvsem pa, da bomo obdržali vse kvalitetne učitelje v šolah.

Napredovanje prosvetnih delavcev

Področje napredovanja je pri prosvetnih delavcih, kot tudi v širši družbeni skupnosti v celoti neizdelano. Tu mislimo predvsem na napredovanje v stroki. Sistem napredovanja mora biti najtesneje povezan s kvaliteto dela učiteljev in z nagrajevanjem po rezultatih dela.

Osnovne kriterije bi morale izdelati strokovne službe Zavoda SRS za šolstvo.

V. MATERIALNI POLOŽAJ

Kljub temu, da ni moč zanikati naporov naše družbe za razvoj vzgoje in izobraževanja, da ne moremo mimo bistvenih in kvalitetnih vsebinskih premikov, ki smo jih dosegli na tem področju, pa smo še premalo odločni, zavzeti in organizirani za reševanje nekaterih materialnih problemov na tem področju.

Praviloma rešujemo probleme le parcialno in nenačrtno ter drobimo že tako majhna sredstva. Zato bo potrebno zagotoviti postopno in načrtno reševanje problemov.

1. Nagrajevanje prosvetnih delavcev

Nagrajevanje prosvetnih delavcev že nekaj let močno zaostaja za gospodarstvom in je v okviru družbenih dejavnosti na zadnjem mestu.

V decembru 1976 je bila izvršeno, v skladu s 14. členom republiškega družbenega dogovora o razporejanju dohodka v letu 1976, usklajevanje sredstev za izvedbo programa Izobraževalne skupnosti Ljubljana Vič-Rudnik za leto 1976.

Kljub povečanju bodo osebni dohodki delavcev, zaposlenih v osnovnih šolah preračunani na pogojno nekvalificiranega delavca, pa tudi sicer, še vedno med najslabšimi v družbenih dejavnostih. Poprečni OD na PND v družbenih dejavnostih je 2738 din — 100, osnovne šole pred povečanjem 2445 din — 89,3, osnovne šole po povečanju 2610 din — 95,3. Če pa upoštevamo podatek republiškega koordinacijskega odbora za razporejanje dohodka, da je poprečni osebni dohodek na PND na področju družbenih dejavnosti v prvih desetih mesecih 1976 že 2801 din pa je odstopanje od poprečja še večje. Povečanje je sicer usklajeno z dogovorjeno porabo sredstev za leto 1976, vendar je dejansko manjše zaradi nizke osnove za osebne dohodke v osnovnih šolah v prejšnjih letih.

2. Stanovajska problematika

Stanovajska problematika je tudi na področju vzgoje in izobraževanja pereča. Družbenih stanovanj šole v večini primerov nimajo. Osebni dohodek je tolikšen, da prosvetni delavec ne pride v poštev za solidarnostna stanovanja, pa vendar v veliki večini premajhen, da bi z namenskim varčevanjem zbral sredstva za nakup stanovanja, ker delovne skupnosti lahko odvajajo za stanovajsko gradnjo le z zakonom določena sredstva in so zaradi relativno majhnih kolektivov krediti majhni.

S podporo širše družbene skupnosti in s samoupravnim združevanjem sredstev v okviru vzgojnoizobraževalnih organizacij bo treba ob gradnji stanovanjskih sosesk zgraditi stanovanja tudi za prosvetne delavce, s tem bi med drugim uspešneje uresničevali povezanost šole z okoljem.

3. Materialni stroški

Od vseh sredstev, ki jih delovni ljudje združujejo pri izobraževalni skupnosti za uresničitev programa, gre le 7% za materialne stroške.

Vsakoletno načrtovano povečanje sredstev za materialne stroške pa nikakor ne dohaja dejanskega povečanja teh stroškov.

Analiza porabe sredstev za materialne stroške pokaže naslednjo sestavo teh izdatkov:

- 34% ogrevanje,
- 20% amortizacija nepremičnin po minimalnih zakonskih stopnjah,
- 46% najemnina, voda, elektrika, čistila in ostalo.

Tako materialno stanje onemogoča učinkovitejšo uvajanje modernizacije in inovacij v vzgojnoizobraževalni proces, ker dejansko ni sredstev za kakšno večjo nabavo učil.

Izobraževalne skupnosti v Ljubljani so na minimum zmanjšale sredstva za investicijsko vzdrževanje, ukinile sofinanciranje prehrane učencev, dodatke za materialne stroške šolam z dvozmenskimi poukom.

Poseben problem na področju vzgojnoizobraževalne dejavnosti v Ljubljani in občini Vič-Rudnik je povečanje števila prebivalstva in s tem tudi potrebe po družbenem standardu.

Dodatne obveznosti, ki so nastale z zgraditvijo stanovanjskih sosesk v KS Vič, KS Malči Belič, KS Kolezija-Murgle (nadpoprečno povečanje števila učencev, nove šole in s tem povečana amortizacija ter vsi ostali stroški), niso upoštevane v prispevni stopnji, niti v kriterijih za ugotavljanje dovoljene skupne porabe.

VI. ZAKLJUČKI

1. Za nadaljnje uresničevanje delegatskega sistema je potrebno: — aktivirati posamezne delegacije v temeljnih organizacijah združenega dela in krajevnih skupnostih, predvsem pa konference delegacij,

— izboljšati seznanjenost delegatov z gradivom, — tesnejše medsebojno sodelovanje s samoupravnimi organi samoupravnih interesnih skupnosti, izvršnim svetom, skupščino občine in družbenopolitičnimi organizacijami.

2. Za uspešen prehod šol na celodnevno delo moramo skupaj z Zavodom SRS za šolstvo — OE Ljubljana:

— na osnovi izkušenj dosedanjega delovanja celodnevni šol dokončno oblikovati normative za normalno delo šole s celodnevni delom in enotno metodologijo za vrednotenje dela v COŠ,

— izdelati podrobno in celovito analizo stanja šol v občini in na njeni osnovi izdelati konkreten načrt prehoda na celodnevno delo, — opraviti vse potrebne ukrepe za prehod podružničnih šol Črni vrh in Golo na celodnevno delo v prihodnjem šolskem letu.

3. Za izboljšanje kadrovske sestave zaposlenih delavcev in pridobivanje novih strokovno usposobljenih prosvetnih delavcev moramo: — zagotoviti učinkovitejšo uresničevanje družbenega dogovora o kadrovski politiki in s tem povečati vpliv delovnih ljudi na reformo celotnega usmerjenega izobraževanja,

— izdelati sistem napredovanja, ki bo slonel na kakovosti in rezultatih vzgojnoizobraževalnega dela,

— dosledno poklicno usmerjati mladino v skladu s potrebami združenega dela (kadrovske šole, deficitarni poklici).

4. Za ureditev materialnega položaja vzgojnoizobraževalnih organizacij je potrebno:

— storiti vse potrebne ukrepe, da se osebni dohodki delavcev v vzgojnoizobraževalnih organizacijah izenačijo s poprečnimi osebni dohodki v družbenih dejavnostih v letu 1977, v srednjeročnem obdobju pa z gospodarstvom,

— izdelati celovit dolgoročni program za investicijsko vzdrževanje in zagotoviti sredstva za njegovo postopno in načrtno uresničevanje,

— samoupravno združevati sredstva v okviru vzgojnoizobraževalnih organizacij za hitrejšo in učinkovitejšo reševanje stanovajske problematike.

5. V letu 1977 je treba s prenosom nalog in sredstev v zvezi z načrtovanjem in financiranjem vzgojnega dela v vzgojnovarstvenih organizacijah iz izobraževalne skupnosti v skupnost otroškega varstva omogočiti uresničevanje svobodne menjave dela v skupnosti otroškega varstva.

6. Materialna osnova reformiranega usmerjenega izobraževanja, pedagoški delavci, lokacije in oblikovanje bodočih centrov usmerje-

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 TEMELJH 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 enakoveren 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: