

pomembne uspehe glede organiziranega zaposlovanja in varstva naših delavcev v tujini, saj je Jugoslavija podpisnica skoraj vseh konvencij o socialni varnosti. Mednarodne organizacije za delo (ILO).

Manj uspešni pa smo pri ustvarjanju pogojev za postopno in organizirano vračanje delavcev in njihovo vključevanje v delo doma. V letu 1978 se je preko skupnosti za zaposlovanje zaposlilo 17 delavcev, ki so bili zaposleni v tujini. Seveda se je določeno število delavcev vrnilo iz tujine mimo skupnosti za zaposlovanje (direktno v OZD, v lastne obrtne delavnice ipd.).

Preko skupnosti za zaposlovanje se lani ni zaposlil v tujino noben naš delavec. Zaposlovanje v tujini se v zadnjih letih odvija preko organizacij združenega dela, ki izvajajo v tujini razna investicijska in pogodbeno dela. Ta oblika zaposlovanja v tujino je pozitivna in predstavlja aktivno vključevanje v mednarodne delitve dela. To obliko zaposlovanja v tujino je treba razvijati in jo v še večji meri usmerjati v neuvrščene države s katerimi nas vežejo trdne idejnopolične vezi, ki se morajo odražati tudi v tesnejši ekonomski povezanosti.

5. Zaposlovanje iz drugih republik

Neskladje med potrebami po kadrih ter razpoložljivimi delovnimi potenciali smo tudi v letu 1978 (tako v Šiški kot čeli Ljubljani) usklajevali z zaposlovanjem delavcev iz drugih republik. Pri tem je šlo v glavnem za kadre z nizko strokovno usposobljenostjo. Posredovanje je potekalo v glavnem organizirano, to je v sodelovanju med skupnostmi za zaposlovanje iz drugih republik in našo skupnostjo ter organizacijami združenega dela. Skupnost za zaposlovanje spremlja tudi zaposlovanje iz drugih republik v primerih, da neposredno ne sodeluje pri zaposlovanju. V teh primerih organizacije združenega dela sporočajo skupnosti svoje akcije v zvezi z medrepubliškimi zaposlovanjem, skupnost za zaposlovanje pa preverja, če so izpolnjeni vsi zakonski pogoji ter minimalni standardi (stanovanje, prehrana).

V letu 1978 se je v občini Šiška zaposlilo s posredovanjem skupnosti 84 delavcev. Brez kvalifikacije je bilo 17 delavcev, 66 je bilo kvalificiranih delavcev ter s srednješolsko izobrazbo. Vsi delavci so se zaposlili za nedoločen čas. Stanovanje si je 15 delavcev uredilo samih, za 69 pa organizacije združenega dela. Učencev v gospodarstvu je bilo v letu 1978 sprejetih iz drugih republik 15.

Razen tega se je zaposlilo iz drugih republik brez neposrednega sodelovanja skupnosti še 307 delavcev, o čemer pa je bila skupnost seznanjena. Kvalifikacijska struktura teh delavcev je bila relativno nizka saj je bilo 276 delavcev brez strokovne izobrazbe, 28 kvalificiranih delavcev ter 3 s srednješolsko izobrazbo. 47 delavcev se je zaposlilo za določen čas. Tudi stanovanjsko vprašanje je bilo reševano manj organizirano, saj si je kar 196 delavcev uredilo stanovanje samih, 111 delavcem pa so za stanovanje poskrbele organizacije združenega dela.

Skupno se je torej po podatkih skupnosti za zaposlovanje zaposlilo iz drugih republik tekom lanskega leta na organiziran način 391 delavec.

Seveda pa s tem niso prikazani vsi delavci, ki so se zaposlili iz drugih republik, ker se nekateri zaposlujejo neorganizirano mimo skupnosti za zaposlovanje. Številni so tudi primeri, da delavci iz drugih republik prijavijo bivališče v Ljubljani, nakar jim je naša skupnost dolžna pomagati pri iskanju zaposlitve. Žal se pri prijavi bivališča ne preverja kakšno to bivališče je (če sploh obstoja), kar ima za posledico porajanje barakarskih naselij oziroma prenatrpanost posameznih stanovanjskih objektov.

Doslej je največ delavcev prihajalo iz SR Bosne in Hercegovine, ker smo upoštevali zahteve organizacij združenega dela. V prihodnje pa bo potrebno zagotoviti enakomernjšo zastopnost delavcev iz drugih republik tudi z vidika stopnje nezaposlenosti v posamezni republici in pokrajini (npr. Kosmet, Črna Gora, Makedonija).

6. Pogoji zaposlovanja in minimalni standardi

Vprašanje minimalnih standardov za vse zaposlene delavce se je pričelo v Sloveniji reševati že pred leti, ko je bil sprejet družbeni dogovor o minimalnih standardih za življenjske in kulturne razmere pri zaposlovanju delavcev v SR Sloveniji. (Ur. list SRS št. 3/76). V ljubljanski regiji smo na tej osnovi sprejeli

družbeni dogovor o pogojih zaposlovanja ter o minimalnih standardih za življenjske in kulturne razmere pri zaposlovanju na območju občin Samoupravne skupnosti za zaposlovanje Ljubljana (Ur. list SRS št. 17/77). Skladno z obema dokumentoma je bil pripravljen samoupravni sporazum o zaposlovanju na območju ljubljanskih občin. Organizacije združenega dela so dokaj zadržano pristopale k sporazumu, tako, da je šele v mesecu aprilu letos sprejelo sporazum v Ljubljani nad polovico organizacij združenega dela.

S sprejemom sporazuma se udeleženci obvezujejo, da bodo zaposlovanje uskladjali s svojimi razvojnimi načrti, ki so sestavni del občinskih razvojnih načrtov. Seveda pa pri tem ne gre za »uravnilovko« kadrovskega povečevanja v organizacijah združenega dela. Tiste organizacije, ki so prioritete z vidika širših družbenih interesov, ustvarjajo nadpovprečni dohodek, so produktivnejše, pravilno prostorsko locirane, usmerjene v izvoz ipd., lahko hitreje povečujejo število zaposlenih kot tiste, ki slabše poslujejo in nimajo perspektive za nadaljnji razvoj. Prav tako se udeleženci sporazuma obvezujejo, da bodo izkoristili vse notranje možnosti za ustvarjanje večjega dohodka na zaposlenega z boljšim izkoristkom delovnih zmogljivosti, boljšo organizacijo dela, racionalnejšo izrabo delovnega časa, z usmerjenim izobraževanjem ob delu, s stimulacijo inovacij, z investicijami v sodobnejšo tehnologijo ter ne nazadnje tudi z odpravljanjem neproduktivnih del ter ustreznemu preusmerjanju delavcev.

Pomembna obveza, ki jo udeleženci sprejemajo pa je tudi zagotavljanja vsaj minimalnih pogojev nastanitve in prehrane za vse svoje zaposlene delavce.

Mnoge organizacije združenega dela so že doslej odgovorno reševale vprašanja tako premišljenega zaposlovanja kot zagotavljanja stanovanj in prehrane za svoje delavce. Cilj sporazuma pa je, da se navedena vprašanja rešujejo enako odgovorno v vseh organizacijah združenega dela.

Formalni pristop k sporazumu pa seveda ni dovolj, da bomo lahko dosegli pozitivne premike, če samemu pristopu ne bo sledila akcija znotraj organizacij združenega dela. V samoupravne akte je potrebno vgraditi tudi določila samoupravnega sporazuma o zaposlovanju ter spremljati njihovo izvajanje. Le tako bo to Področje dobilo tisti pomen in veljavo, kot mu gre na današnji stopnji družbenoekonomskega razvoja. Uresničevanje sporazuma je v vsakem primeru odvisno od akcije vseh subjektov v združenem delu.

Z izvajanjem sporazuma bomo hkrati uresničevali ustavno določilo, ki pravi, da so dolžni vsi, ki upravljajo družbena sredstva ali z njimi razpolagajo in družbenopolitične skupnosti ustvarjati čedalje ugodnejše pogoje za uresničevanje pravice do dela ter zagotavljati na podlagi dela pridobljene pravice, ki vključuje tudi pravico do takih pogojev za delo, ki zagotavljajo telesno in moralno integriteto in varnost (Ustava SRS 201, 203 člen).

7. Fluktucija delavcev

Fluktucija je z vidika organizacije združenega dela negativen pojav, še zlasti če njene dimenzije presega neke moralne okvire. Negativne posledice se kažejo v zmanjšani produktivnosti dela, rentabilnosti in učinkovitosti poslovanja. Vpliva tudi na socialno strukturo in homogenost delovnih skupin, ni pa izključeno, da ne vpliva tudi na splošno razpoloženje in socialno varnost pri delu. Poleg tega ta oblika dinamičnega gibanja delavcev povzroča spremembe v kvalifikacijski strukturi, stažu in starosti delavcev, nastajajo pa tudi materialne izgube, ki jih povzroča uvajanje v delo, izobraževanje in izpopolnjevanje za dela in naloge. Seveda so posledice (tudi finančne) fluktuacije odvisne od starosti in kvalifikacijske strukture fluktirajočih delavcev.

Višina izgub zaradi fluktuacije je odvisna od obsega in strukture kadra, ki je izpostavljen odlivu iz organizacije združenega dela. Če na primer odhajajo delavci, ki nimajo delavnih izkušenj, ki še niso dalj časa v delovnem razmerju ali pa so na koncu delovne dobe, pa tudi delavci, ki jih je delovna skupina na nek način zanemarila in zavrgla zaradi njihovih psihofizičnih in strokovnih sposobnosti ali asocialnega obnašanja ali nezainteresiranosti za delo itd. potem je fluktucija takšnih kadrov v korist organizacije združenega dela. Tako namreč omogočijo organizaciji združenega dela, da namesto njih sprejme na delo ustreznejše delavce.

Toda kadar odidejo tisti delavci, ki so se v proizvodnji in upravljanju izkazali kot »ozko grlo« proizvodnosti organizacije združenega dela in kadri, ki s svojimi sposobnostmi vnašajo inovacije in ustvarjalnost v proizvodnjo, pride na žalost do neprecenljive izgube.

En del fluktuacije je objektivno pogojen zaradi upokojitve, smrti, invalidnosti ipd. in je torej neizbežen. Drug del pa je hoten torej subjektivno pogojen.

Najbolj pogosti razlogi za hoteno fluktuacijo so naslednji:

- neustrezni delovni pogoji (nočno delo, izmenska delo)
- nezadovoljstvo z višino osebnega dohodka oziroma pomanjkljiv sistem nagrajevanja delavcev
- osebni razlogi (nerešen stanovanjski problem, prevelika oddaljenost)
- slabi medsebojni odnosi (zlasti pri kadrih z višjimi stopnjami izobrazbe)
- nezadovoljive možnosti osebnega razvoja oziroma napredovanja
- neustrezna zaščita pri delu
- drugi razlogi (nedisciplinarnost, alkoholizem idr.).

V fluktuaciji se najbolj pogosto pojavljajo deficitarni poklici oziroma tisti, ki imajo široke možnosti izbire organizacije združenega dela: nepriučeni delavci, gradbeni delavci, ključavničarji, prodajalci, zidarji, strugarji, tesarji, ekonomski tehniki, administrativni tehniki, ekonomisti, dipl. ekonomisti, dipl. pravniki itd. Z visoko fluktuacijo najbolj deficitarnih poklicev se v družbi še potencira njihov deficit, oziroma je efekt teh kadrov manjši kot bi glede na njihove možnosti lahko bil.

Vsekakor bi morale biti navedene ugotovitve vzpodbuda, da se fluktuacija zlasti v posameznih organizacijah združenega dela ter poklicih podrobneje prouči, ugotovi razloge zanjo ter omeji v normalne meje. Na ta način bi v naši družbi lahko prihranili občutna finančna sredstva, ki so potrebna za stalno uravnavanje oziroma prilagajanje fluktuirajočih delavcev.

Milan Mitrovič: Organizacija in kadri št./1972

V občini Šiška je bila fluktuacija delavcev po profilih v letu 1978 naslednja:

Profil delav- cev	Vse zaposlitve v letu 1978	Zaposlitve zara- di fluktuacije	Število* zapo- slenih	Koeficient fluktuacije
NK + PK	2.109	886	42,0	13.778
KV	1.296	758	58,5	9.422
SS	600	337	56,2	6.163
VIŠ	202	133	65,8	1.130
VIS	236	140	59,3	1.775
SKUPAJ	4.443	2.254	50,7	32.268

* Število zaposlenih je preračunano na kvalifikacijsko strukturo iz leta 1976, ker ne razpolagamo z novjšimi podatki.

Iz preglednice je razvidno, da od vseh zaposlitev v letu 1978 več kot polovica odpade na take, ki so nastale zaradi fluktuacije.

Koeficienti fluktuacije pa nam povedo, da je dinamika prehajanja iz ene v drugo organizacijo združenega dela različna glede na izobrazbeni nivo. Relativno največ fluktuirajo delavci z višješolsko izobrazbo.

Koeficienti fluktuacije v povprečju v občini Šiška bistveno ne odstopajo od povprečnih podatkov za Ljubljano, kar je glede na izredno močno dnevno migracijo med ljubljanskimi občinami povsem razumljivo. Seveda pa je treba upoštevati, da so od povprečnih podatkov velika odstopanja v posameznih organizacijah združenega dela in v posameznih poklicih.

Glede na vrsto negativnih učinkov fluktuacije bi bilo primerno, da vsaka organizacija združenega dela raziše vzroke za fluktuacijo (tisti del, ki ni objektivno pogojen) v svojem okolju ter sprejme ukrepe za njeno zmanjševanje.

8. Odsotnosti z dela

Podatke o odsotnosti z dela povzemamo po evidencah Regionalne zdravstvene skupnosti Ljubljana. Upoštevana je zadržanost od dela iz tehle vzrokov: nesreče pri delu, poklicne bolezni, vse druge bolezni in nesreče izven dela, nega ožjih družinskih članov, izolacija in spremstvo. Začasne odsotnosti za čas porodniškega dopusta, skrajšanega časa materam za hranjenje in negovanje otroka ter skrajšanega delovnega časa zaradi bolezni in nesreče v tem prikazu niso upoštevane.

Spremljanje izostankov v zadnjih desetih letih nam kaže, da je skupni odstotek izgubljenih dni v počasnem porastu ter je v

občini Šiška že presegel 5% skupnega fonda delovnih dni vseh aktivnih zavarovancev.

Najbolj se povečuje odstotek izgubljenih dni zaradi nege družinskih članov, izolacije in spremstva, sledijo odsotnosti zaradi bolezni in nesreč izven dela, medtem ko odstotek izgubljenih dni zaradi nesreč pri delu in poklicnih bolezni stagnira.

Med posameznimi organizacijami združenega dela (tudi v isti panogi dejavnosti) so velike razlike, kar dokazuje, da intenzivnost izostajanja ni odvisna samo od gospodarske strukture, stopnje razvitosti zdravstvene mreže, zdravstvene prosvetljenosti in socialnoekonomske strukture prebivalstva temveč tudi posledica vplivov ožjega in širšega človekovega okolja, kot na primer:

- urejenosti zdravstvenega in socialnega varstva v organizacijah združenega dela
- specifične strukture zaposlenih
- raznih ekonomskih činiteljev in medsebojnih odnosov
- neupravičeno izostajanje iz dela pod naslovom bolniške (pomanjkanje kontrole).

Izostajanje z dela vsekakor negativno vpliva na ekonomski rezultat vsake organizacije združenega dela kot družbe v celoti, saj pogojuje slabšo in po obsegu manjšo proizvodnjo ter bremeni skupno združena sredstva za zdravstveno varstvo.

V občini Šiška je bilo zaradi bolezenskih izostankov in nege družinskih članov izgubljenih 578.911 delovnih dni ali 5,2% od razpoložljivih delovnih dni vseh zaposlenih v letu 1978. Ta odstotek je najvišji med ljubljanskimi občinami (povprečje za mesto Ljubljana 4,8%). Izostankov do 30 dni (v breme organizacij združenega dela) je bilo 359.840, nad 30 dni (v breme zdravstvene skupnosti) pa 219.071. Preprost izračun nam pove, da v letu 1978 celo leto ni bilo na delu približno 1700 delavcev. Izračun osebnih dohodkov teh delavcev izpad v proizvodnji oziroma stroški za nadurno delo nam pokažejo finančno obremenitev, ki znižuje celotne ekonomske rezultate.

Zaradi tega bo treba v prihodnje temu vprašanju posvečati več pozornosti kot doslej. V vsaki organizaciji združenega dela bi morali podrobno analizirati vzroke izostankov ter poiskati ukrepe, da se ti izostanki zmanjšujejo. Jasno je, da izostankov v celoti objektivno gledano ni možno odpraviti, vsekakor pa jih je možno s preventivnimi ukrepi omejevati, še posebno pa je potrebno v tem sklopu ugotavljati izostajanja zaradi raznih simuliranih bolezni. Na upravičeno »bolezensko« izostajanje pa se mora vplivati tako v organizacijah združenega dela kot v zdravstvenih službah.

9. Kadrovsko načrtovanje

V kadrovski politiki je kadrovsko načrtovanje eden od izredno pomembnih elementov. Organizacije združenega dela morajo v svoje razvojne programe vključiti tudi kadrovski plan, v katerem bodo predvidele pogoje za produktivno angažiranje razpoložljivih in bodočih potencialov, stabilno rast zaposlenosti in kadrovanje v skladu z razvojnimi načrti družbenopolitične skupnosti.

Kadrovski plani bi morali vsebovati zlasti naslednje:

- število in kvalifikacijsko strukturo zaposlenih ter potreb po novih delavcih
- način (viri) pridobivanja delavcev za kritje novih in spreminjenih potreb (usposabljanje oziroma preusposabljanje že zaposlenih, učenci v gospodarstvu, štipendisti, priliv iz drugih republik itd.)
- način preusmerjanja in zaposlovanja presežkov delavcev zaradi nove tehnologije ali drugih izboljšav
- dinamiko zaposlovanja
- ukrepe za realizacijo planskih postavk
- ukrepe za racionalno delitev dela v obstoječem delovnem obsegu
- opredelitve nadaljnjega tehnično-tehnološkega razvoja z vidika kadrovske komponente
- možnosti za zadovoljevanje minimalnih standardov ter drugih potreb za že zaposlene in delavce, ki se bodo predvidoma na novo zaposlili.

Največkrat organizacije združenega dela ne upoštevajo navedene elemente pri kadrovskem planiranju. Da je kadrovsko planiranje šibka točka organizacij združenega dela nam pokažejo primerjave med letnimi plani ter njihovo izvedbo. Primerjava nam je pokazala, da le ca. 12% organizacij združenega dela planira dokaj realno z odstopanjem do 10%. Precej več pa je organizacij, kjer bi težko govorili o kakršnikoli povezavi med