

pomembne uspehe glede organiziranega zaposlovanja in varstva naših delavcev v tujini, saj je Jugoslavija podpisnica skoraj vseh konvencij o socialni in 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 medrepubliškim 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 uskladili 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 delovnih 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.