

DRUŽBENI PRAVOBRANILEC SAMOUPRAVLJANJA LJUBLJANA

EKONOMSKI IN TEHNOLOŠKI PRESEŽKI DELAVCEV

V času nujnosti sprememb v poslovanju delovnih organizacij in preusmeritve k tržnemu gospodarstvu ima reševanje problematike ekonomskih in tehnoloških presežkov velik pomen.

V skladu s programskimi usmeritvami za leto 1988 je Družbeni pravobranilec samoupravljanja Ljubljana obravnaval navedeno problematiko, ki je postala zlasti aktualna ob primeru »Papirnice Vevče«, kateremu je bilo posvečeno veliko pozornosti v sredstvih javnega obveščanja, vzbudil pa je tudi širše aktivnosti družbenopolitične skupnosti ter družbenopolitičnih organizacij in strokovnih institucij. Ker razreševanje tehnoloških in ekonomskih presežkov v organizacijah združenega dela nedvomno presega okvire posamičnih primerov, ki jih je družbeni pravobranilec samoupravljanja obravnaval, skladno s 4. členom Zakona o družbenem pravobranilcu samoupravljanja (Ur. list SRS št. 21/75 in št. 31/84) seznanja organe družbenopolitičnih skupnosti s svojimi ugotovitvami, stališči in predlogi.

I. Finančno breme in odgovornost za reševanje tehnoloških presežkov, pa tudi ekonomskih v širšem smislu, ki so posledice ekonomskih težav (sanacijski, predsanacijski postopki, prikrita brezposelnost oziroma neproduktivna zaposlenost), nosijo pretežno organizacije združenega dela in le v manjši meri širša družbena skupnost.

Zakonska določila zavezujejo organizacije združenega dela, da delavcem, katerih delo ni več potrebno zaradi tehnoloških in drugih izboljšav, modernizacije, reorganizacije ali zaradi ekonomskih razlogov, zagotovi stalnost in nepretrganost zaposlitve. Od načela absolutnega varstva trdnosti zaposlitve veljavna zakonodaja odstopa le v primeru uvedbe postopka za prenehanje organizacije združenega dela (stečaja, redne likvidacije) ter v primeru, če se ugotovi, da je delavec odgovoren za ekonomske težave, v katere je zašla organizacija združenega dela.

Pri planiranju in izvajanju tehnoloških in drugih izboljšav oziroma modernizacije proizvodnje ter s tem povezanim ugotavljanjem tehnoloških oziroma ekonomskih presežkov mora organizacija združenega dela zagotoviti sredstva ter opredeliti konkretne možnosti za prekvalifikacijo in dokvalifikacijo ali pre zaposlitev delavcev v drugih organizacijah združenega dela, v te postopke pa pravočasno vključiti zlasti delovne organizacije, s katerimi je statusno povezana ter Skupnosti za zaposlovanje. Na nevedeni način je potrebno razreševati kadrovske problematiko tudi v primeru, ko je modernizacija, preusmeritev ali izboljšanje poslovanja način reševanja ekonomskih težav.

V praksi se organizacije združenega dela najpogosteje srečujejo s problemom presežka delovne sile v primerih ekonomskih težav, s tem da so presežki sočasno tehnološki in ekonomski, saj ekonomske težave povzročajo nujnost prestrukturiranja proizvodnje, tehnološke izboljšave ter racionalno kadrovske politike.

Na to kažejo primeri, ki jih je v letu 1988 obravnaval Družbeni pravobranilec samoupravljanja v Ljubljani, bodisi na zahtevo prizadetih delavcev, ob začasnih ukrepih družbenega varstva, v okviru preventivnega delovanja (nasveti strokovnim delavcem in poslovnim organom) in ob vključevanju v aktivnosti družbenopolitičnih organizacij, predvsem sindikata, pa tudi ob spremljanju sanacijskih postopkov in izvajanja sanacijskih (oziroma predsanacijskih) programov in posameznih organizacij združenega dela. Od obravnavanju petnajstih (15) organizacij združenega dela le ena organizacija združenega dela posluje uspešno, v vseh ostalih pa se presežki delavcev pojavljajo zaradi ekonomskih razlogov.

V nekaterih od obravnavanih organizacij združenega dela že

daljše obdobje izvajajo restriktivno zaposlovalno politiko (zlasti za dela, za katera se zahteva nižja srednja izobrazba) oziroma ukrepe za izboljšanje kadrovske strukture ob zaustavljenem zaposlovanju. Neustrezna kadrovska struktura ter odstopanje dejanske kadrovske zasedbe od predvidene v samoupravnih splošnih aktih, je nemreč v večini obravnavanih organizacij združenega dela eden od tako imenovanih notranjih (subjektivnih) vzrokov slabših poslovnih rezultatov. Primanjkuje predvsem kvalificiranih in visoko usposobljenih strokovnjakov, med presežke – tehnološke ali ekonomske – pa uvrščajo zlasti nekvalificirane delavce ter režijo – administrativna delovna mesta v TOZD oziroma delovnih skupnostih v sestavi delovne organizacije.

Med ukrepi, ki so se v obravnavanih organizacijah združenega dela v preteklem letu izvajali, naj omenimo naslednje:

1. V sedmih (7) organizacijah združenega dela so pristopili k izdelavi analize optimalne organizacijske in kadrovske strukture, opredelitvi dejanskih kadrovskih potreb ter izdelavi racionalnega plana kadrov, kakor tudi k spremembam mikroorganizacije oziroma razvida del in nalog. Med tem ukrepi v štirih (4) organizacijah združenega dela izpostavljajo program za zmanjšanje delovnih mest v režiji, vključno z administrativnimi delovnimi mesti v DSSS v delovnih organizacijah.

2. Tekoče ugotavljanje kadrovskih presežkov z namenom da se delavce prerazporedi na druga dela, je ukrep, ki se izvaja v šestih (6) obravnavanih organizacijah združenega dela.

3. V sedmih (7) organizacijah združenega dela se kadrovska problematika razrešuje z izvajanjem programa usposabljanja oziroma prekvalifikacije, večinoma za potrebe lastne organizacije združenega dela, (poleg drugih ukrepov):

a) V eni (1) od obravnavanih organizacij združenega dela že dve (2) leti poteka program prekvalifikacije, vezan na novo investicijo. Izvedene so različne oblike usposabljanja, od šolanja kadra pri dobaviteljih opreme, usposabljanja z inštruktorji dobavitelja v organizaciji združenega dela, priučitev kadra po internem programu, do strokovnih seminarjev. Problem presežkov delavcev pa so v manjšem obsegu razrešili s **prerazporeditvijo delavcev uknjene delovne enote v drugo delovno organizacijo, ki je odkupila tudi poslovne prostore in opremo.** Organizacija združenega dela je obenem zagotovila drugi organizaciji združenega dela, ki je prevzela delavce, tudi kritje stroškov za prekvalifikacijo teh delavcev.

b) V eni od zastopniških organizacij združenega dela so v začetku leta 1988, zaradi usihanja servisne dejavnosti, izdelali program reševanja števila delavcev, za preostale pa izobraževanje ob delu oziroma usposabljanje za druga dela in naloge v okviru delovne organizacije (program se bo izvajal do leta 1991).

c) Ob načrtovanju nove investicije, v eni od obravnavanih organizacij združenega dela, ni bila upoštevana kadrovska komponenta, prav tako pa ni bila predvidena ustavitev dela proizvodnje. Zato tudi ni bilo realizirano določilo 169. člena Zakona o združenem delu, ki terja od organizacije združenega dela izdelavo analize kadrovske strukture, planiranje potreb po delavcih v skladu s tehnološkimi izboljšavami, izdelavo in pravočasno izvajanje načrta prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije oziroma pre zaposlitve presežnih delavcev ter zagotavljanje sredstev za odpiranje novih delovnih mest oziroma za preusposabljanje delavcev ob sodelovanju Skupnosti za zaposlovanje. K reševanju presežka delavcev je organizacija združenega dela pristopila šele potem, ko je bila proizvodnja delno že ustavljena, delavci pa napoteni na čakanje doma. Problem presežkov razrešujejo predvsem s prerazporeditvijo delavcev v druge delovne organizacije, z izvajanjem načrta preusposabljanja, ki je bil izdelan po ustavitvi proizvodnje, pa tudi z **odpravnino ob sporazumnem prenehanju delovnega razmerja**, dokupom delovne dobe in podobno, tako da se število delavcev na »prisilnem dopustu« zmanjšuje.

4. **Prestrukturiranje proizvodnje z nadomestnimi oziroma dodatnimi proizvodnimi programi** kot trajnejši ukrep za sanacijo poslovanja, se načrtuje v dveh (2) organizacijah združenega dela, izvaja pa prav tako v dveh (2) od obravnavanih organizacijah združenega dela, ki ugotavljajo presežke delavcev in jim bodo s tem omogočile pre zaposlitev.

5. Prisilni dopusti oziroma čakanje na delo doma se v nekaterih organizacijah združenega dela pojavljajo občasno (pomanjkaje naročil, ustavitve proizvodnje), v nekaterih dejavnostih pa

traja daljše obdobje in to za večje število delavcev.

6. V eni od večjih gradbenih organizacij združenega dela načrtujejo zmanjšanje naročil v letu 1989 in v srednjeročnem obdobju, kar bistveno vpliva na obseg poslovanja in povzroča presežke delavcev (30% zaposlenih), zato so izdelali program zmanjševanja zaposlenih. Med sprejetimi ukrepi, ki zajemajo tako ekonomske kot organizacijske in socialne ukrepe, predvidevajo tudi **izločitev nerentabilnih dejavnosti oziroma programov, združitve organizacijskih enot** (statusna sprememba), **ustanavljanje enot kooperantov** (zasbnih ali družbenih) **z delavci organizacije združenega dela**, pri čemer bi organizacija združenega dela nudila začetni kapital, izvajala administrativne storitve in pridobivala dela ter pomagala kooperantu pri uvajanju poslovanja.

7. Zmanjševanje obsega nerentabilne proizvodnje ter števila delavcev je bila ena izmed nalog začasnega organa v organizaciji združenega dela, v kateri so bili uvedeni ukrepi družbenega varstva. V organizaciji združenega dela so uvedli dodatni proizvodni program, usmerjen v izvoz, preostale delavce pa so prerazporedili v druge TOZD v sestavi delovne organizacije, ker so zaposlitvene možnosti še obstajale.

II. Pomembno vlogo pri razreševanju problematike tehnoloških in ekonomskih presežkov imajo Skupnosti za zaposlovanje. V okviru svojih zakonskih pristojnosti so dolžne sodelovati v procesu prestrukturiranja gospodarstva kot nosilke usklajevalne politike zaposlovanja in solidarnosti pri zagotavljanju socialno-materialne varnosti. Poudarjena je zlasti njena vloga pri načrtovanju kadrovskih potreb, pripravi kadrov za nove proizvodne oziroma delovne zmogljivosti ter pri izdelavi in izvedbi načrtov za zaposlite delavcev, katerih delal postanejo v posameznih organizacijah združenega dela nepotrebna.

Za varstvo zaposlitve delavcev lahko organizacija združenega dela poleg lastnih sredstev uporabi tudi združena sredstva rezerv. Poleg tega pa sistem pomoči organizacij združenega dela, na podlagi načel vzajemnosti in solidarnosti, omogoča organizacijam združenega dela kritje do 50% stroškov za prekvalifikacijo presežnih delavcev (po programu preusposabljanja) iz sredstev Skupnosti za zaposlovanje v skladu s pogoji in kriteriji Zveze skupnosti za zaposlovanje.

Iz podatkov Skupnosti za zaposlovanje je razvidno, da je združeno delo ljubljanske regije v načrtih zaposlovanja za leto 1988 napovedalo tisoč šeststo osemindvajset (1628) presežkov zaradi ekonomskih ali tehnoloških razlogov. Ob tem je potrebno upoštevati, da se napovedi hitro spreminjajo in so največkrat odvisne od trenutnih možnosti prodaje proizvodov oziroma naročil. Po oceni Skupnosti za zaposlovanje pa je dejansko obseg presežkov še veliko večji, kot kažejo podatki.

Dopolnjena zakonodaja (pred novelo Zakona o zaposlovanju (december 1987) so se sredstva za te namene zagotavljala z namenskim združenjem sredstev na podlagi samoupravnih sporazumov med organizacijami združenega dela, vendar v praksi ta sistem financiranja ni zaživel) in **večji obseg razpoložljivih sredstev dajeta Skupnosti za zaposlovanje več možnosti za pomoč pri prekvalifikaciji presežkov**, kljub temu pa Skupnost za zaposlovanje v Ljubljani ugotavlja, da **ni večjega povpraševanja po teh sredstvih zaradi pomanjkanja ustreznih programov, ki bi omogočali produktivno prezaposlitev delavcev**, in da ostajajo problemi presežkov nerazrešeni zaradi nizke produkcije, nizke akumulativnosti in pomanjkanja stimulacij, kot so ugodni kreditni pogoji za razvojno obetavne programe, skladi za nepovratno financiranje programov,časne oprostitve davkov in prispevkov, in podobno.

III. Navedeni primeri kažejo, da si v organizacijah združenega dela prizadevajo ustrezno razreševati problematiko presežkov delavcev, kljub težavam in omejitvam v zakonskih predpisih, ki niso prilagojeni današnjim razmeram. Dejstvo pa je, da se je problem lažje razreševal v organizacijah združenega dela, kjer so obstajale možnosti prezaposlitve delavcev znotraj statusne povezave (DO, SOZD), če je bilo potrebno prezaposliti v druge delovne organizacije manjše število delavcev oziroma, če je bil v organizaciji združenega dela izveden program prekvalifikacije zaradi zaposlitve znotraj delovne organizacije. Nedvomno so podane večje možnosti za učinkovito rešitev problema v organizacijah združenega dela, ki izhajajo iz realnih kadrovskih planov oziroma analize kadrovske strukture zaposlenih, ob upoštevanju moderni-

zacije proizvodnje ali racionalizacije delovnega procesa ter pravočasne izdelave načrta kadrovske preнове. Tak pristop v organizaciji združenega dela omogoča tudi pravočasno vključevanje Skupnosti za zaposlovanje, tako pri iskanju možnosti zaposlitve presežkov v drugih organizacijah združenega dela, kakor tudi pri oblikovanju načrta prekvalifikacije oziroma prezaposlitve, ki se mora začeti izvajati pravočasno. Svoj namen lahko doseže le, če je usposabljanje delavcev končano še pred dokončno izvedbo investicije oziroma modernizacije. Čeprav je osnovni interes organizacije združenega dela, da usposablja delavce predvsem za lastne potrebe, menimo, da bi bilo potrebno ustrezno motivirati organizacije združenega dela, da financirajo prekvalifikacijo delavcev tudi za potrebe druge delovne organizacije, ki bi jih lahko zaposlila. Poleg ustaljenih metod reševanja presežkov (stimulacija predčasnega upokojevanja, dokup delovne dobe, usposabljanja, prezaposlitev itd.) pa bi bilo potrebno, v večjem obsegu kot do sedaj, izvajati še druge ukrepe, ki so se v posameznih organizacijah združenega dela izkazali kot uspešni. V mislih imamo zlasti prodajo ali najem poslovnih prostorov, opreme, strojev in podobno drugi organizaciji združenega dela (ali obrtniku), ki prevzame tudi delavce, pa tudi motivirane delavcev za samostojno osebno delo, kmetijsko dejavnost, in podobno, z izplačilom odpravnine ob sporazumnem prenehanju delovnega razmerja pod pogojem, da ta sredstva uporabi za obrtno ali drugo dejavnost. Tudi ustanavljanje enot kooperantov in vzpostavitev trajnih kooperacijskih razmerij nedvomno sodi med ukrepe, ki prispevajo k učinkovitemu razreševanju problematike kadrovskih presežkov. Z organiziranim pristopom v organizacijah združenega dela in Skupnosti za zaposlovanje ter izvajanjem različnih ukrepov za reševanje presežkov delavcev, je mogoče vsaj zmanjšati število delavcev na »prisilnih dopustih«, saj rešitve, da so delavci daljše obdobje brez dela in čakajo doma ter prejemajo nadomestilo osebnega dohodka, nedvomno niti z izključno ekonomskega vidika ni smotrna.

IV. Pritrđiti je potrebno tistim, ki opozarjajo, da se daje prevelik poudarek zakonskemu in samoupravnemu urejanju problematike reševanja presežkov delavcev, saj vsebine problema nikakor ni in ne bo mogoče rešiti le s spremembo zakonodaje. Kljub temu pa normative plači ne kaže zanemarjati, saj lahko prispeva k hitrejšemu in učinkovitejšemu razreševanju teh problemov.

S sprejemom ustavnih amandmajev k Ustavi SFRJ, zlasti 4. odstavka 32. člena Ustave SFRJ, se spreminja sistem absolutnega varstva trdnosti zaposlitve. Delavec ima sicer še vendo pravico, da mu organizacija združenega dela ob ugotovitvi, da gre za tehnološki presežek, zagotovi drugo delo, ustrezno njegovi usposobljenosti, vendar pa je njegove pravice iz dela možno uresničiti tudi na drug način. Ustava torej daje možnost fleksibilnega reševanja problematike tehnoloških presežkov in omogoča uveljavitev številnih pobud za spremembo zakonodaje, ki so znane in so se oblikovale v dosednji praksi. V bistvu gre za pobude, da se razširi možnost prenehanja delovnega razmerja ob sočasni zagotovitvi večjih pravic iz naslova socialne varnosti, kar pomeni prenos bremena odgovornosti za presežke na širšo družbeno skupnost, ob jasni razmerljivosti pojmov tehnološki in ekonomski presežki. Za tehnološke presežke, ki nastajajo v zvezi z novimi investicijami, modernizacijo delovnega procesa in podobno, neodvisno od ekonomskih težav organizacije združenega dela, bi morala biti tudi v zakonodaji ureditev bistveno drugačna kot za ekonomske presežke. Poleg primerov, ko nastajajo presežki delavcev zaradi ekonomskih težav organizacije združenega dela (izgube, motnje v poslovanju, stečaj, redna likvidacija), pa bi pojem ekonomskih presežkov moral zajemati tudi vse primere takoiimenovane prikrite brezposelnosti oziroma neproduktivne zaposlenosti, ki je posledica neustrzne kadrovske politike v preteklih obdobjih v mnogih organizacijah združenega dela (stihijsko zaposlovanje, neustrezna kadrovska struktura, preširoka uporaba instituta z delom pridobljene delovne zmoglosti in podobno), ki nedvomno vpliva tudi na učinkovitost in uspešnost organizacije združenega dela.

V 15. členu osnutka Zakona o delovnih razmerjih (november 1988) je določeno, da delavcu, čigar delo ni več potrebno zaradi tehnoloških in drugih izboljšav, ki prispevajo k povečanju delovne produktivnosti in k večjemu uspehu delovne organizacije, ne more prenehati delovno razmerje, dokler se mu ne zago-

tovi, da začne delati v drugi delovni organizaciji ali zagotovijo druge pravice iz dela, da bi se zagotovila njegova materialna in socialna varnost.

Te »druge pravice iz dela« so: pravica do dokvalifikacije in prekvalifikacije, plačana odsotnost za določeno obdobje, enkratno nadomestilo v obliki odpravnine, ustrezno pokojninsko-invalidsko zavarovanje zaradi pridobitve pogojev za uveljavljanje pravice do pokojnine in podobno. Konkretizacija in podrobnejša določitev »drugih pravic iz dela« je po citirani določbi osnutka prepuščena drugim predpisom (zveznim oziroma republiškim), če pa se delavcu pravice iz dela zagotovijo, je to razlog za prenehanje delovnega razmerja (53. člen, točke 7 osnutka). Predvidene rešitve za takoimenovane ekonomske presežke so enake kot v dosedanjih predpisih, to je prenehanje delovnega razmerja ob uvedbi postopka za prenehanje delovne organizacije ter v primeru, če delavski svet ugotovi, da je delovna organizacija prišla v težak ekonomski položaj zaradi neodgovornega ravnanja delavca (57. člen, 54. člen osnutka Zakona o delovnih razmerjih).

Ne da bi se spuščali v podrobnejše ocenjevanje osnutka, ki se bo v nadaljnjih fazah nedvomno še bistveno spremenil, lahko ugotovimo, da ne daje jasne in ustrezne razmejitve med tehnološkimi in ekonomskimi presežki in ostaja pri dosednji pravni definiciji. Za tehnološke presežke je predvidena možnost prehoda v odprto brezposelnost (po preteku »plačane odsotnosti za določeno obdobje« v smislu osnutka). Ob tem se zastavlja vprašanja ustreznosti take ureditve za »prave« tehnološke presežke. Po našem mnenju je nesprejemljivo, da lahko delavec ostane brez zaposlitve zaradi novih investicij, na primer uvajanja nove tehnologije, za katero je prispeval sredstva s svojim delom, zlasti pa je vprašanje, kako bo taka zakonska rešitev vzpodbujala delavce k odločanju za nove investicije in za razvoj organizacije združenega dela.

Predvidena ureditev pa bi bila ustrezna za takoimenovane ekonomske presežke v širšem smislu (ekonomske težave organizacije združenega dela, sanacijski postopki, odprava neproduktivnih delovnih mest), seveda pod pogojem, da se izdela ustrezne sistem socialne varnosti in za te namene zagotovijo potrebna sredstva v bistveno večjem obsegu kot do sedaj. Nedvomno pa bi bilo – za obe vrsti presežkov – potrebno uveljaviti tudi različne možnosti delovnega razmerja s skrajšanim delovnim časom, delo na domu, zaposlovanje pri obrtnikih, sofinanciranje obrtne, kmetijske dejavnosti in podobno.

V. Nesporno je, da je edina trajnejša in dolgoročna rešitev problema presežkov delovne sile v izboljšanju gospodarske situacije ter zagotavljanju novih produktivnih delovnih mest. Znana so prizadevanja v posameznih občinah ter mestu Ljubljana za pospeševanje in ekonomsko vzpodbujanje ustanavljanja novih proizvodnih enot v družbenem in zasebnem sektorju (zlasti v drobnem gospodarstvu, gostinstvu, turizmu in podobno) ter uvajanju novih proizvodov. Nedvomno ima pomembno vlogo tudi ustanavljanje novih svetovalnih organizacij združenega dela z namenom, da pomagajo organizacijam združenega dela pri razreševanju tehnoloških in ekonomskih presežkov in pri pripravi programov za usposabljanje delavcev in načrtov prezaposlovanja. Družbeni pravobranilec samoupravljanja Ljubljana je seznanjen, da je problematika prestrukturiranja gospodarstva, razreše-

vanja presežkov delavcev, kakor tudi socialnih problemov, ki bodo nastali kot posledica delovanja tržnih zakonitosti, vključena tudi v programe dela zborov skupščin občin in mesta Ljubljane.

Razreševanje kadrovske problematike v organizacijah združenega dela je ljuzicijah združenega dela je lahko uspešno le, če je organizirano, načrtno in pravočasno, zato mora biti vključeno v vse programe razvojne, tehnološke in kadrovske prenov, bodisi da gre za nove investicije v uspešnih organizacijah družnega dela ali pa za izvajanje ukrepov za reševanje ekonomskih težav. Tudi statusne spremembe oziroma reorganizacije v organizacijah združenega dela lahko dosežejo svoj namen le, če so izvedene na podlagi predhodne analize vseh dejavnikov poslovanja, zlasti ob preverjanju rentabilnosti proizvodnih programov, ter možnosti za optimalno izrabo obstoječih proizvodnih kapacitet (osnovna sredstva, poslovni prostori in podobno), če imajo za posledico tudi spremembe organizacijske strukture, metod in organizacije dela. Pogosto pa je nujna tudi sprememba števila delavcev ter kvalifikacijske strukture delovnih mest. Vprašanje je, ali so bile vse to nujne predpostavke izpolnjene ob reorganizacijah, ki so bile, zlasti v zadnjem času, to je neposredno pred sprejemom Zakona o podjetjih, zelo aktualne (zlasti ukinjanje TOZD in organiziranje enovitih delovnih organizacij, izločitev TOZD, prenehanje SOZD oziroma izstopanje posameznih članic iz SOZD in podobno) in, v mnogih primerih, izvedene po hitrih postopkih. Vse te aktivnosti bo zato nujno izvesti v nadaljnjih reorganizacijah oziroma organiziranju delovnih organizacij v skladu z Zakonom o podjetjih. Ker je razreševanje presežkov delavcev dolgotrajen in zahteven proces, je nujno, da se prične izvajati čim prej, ne da bi čakali na spremembo delovno-pravne zakonodaje, ki bo izvedbo že začeti aktivnosti le še olajšala.

V zvezi z razreševanjem obravnavane problematike, v okviru pristojnih organov občin in mesta Ljubljane, daje družbeni pravobranilec samoupravljanja Ljubljana, skladno s 4. členom Zakona o družbenem pravobranilcu samoupravljanja (Ur. list SRS št. 21/75 in št. 31/84) naslednje

predloge:

– V delovnih organizacijah je potrebno vzpodbuditi vključitev kadrovske problematike v vse programe prestrukturiranja ter načrtno in pravočasno ugotavljanje in razreševanje tehnoloških, zlasti pa ekonomskih presežkov delavcev. To je zlasti pomembno v delovnih organizacijah, kjer presežki delovne sile nastajajo iz ekonomskih razlogov, kakor tudi v organizacijah združenega dela, v katerih so bile konec leta že izvedene statusne spremembe ali pa se reorganizacije že načrtujejo (v smislu prilagajanja novi zakonodaji).

– Zagotoviti je potrebno možnosti za pravočasno in učinkovito vključevanje Skupnosti za zaposlovanje v razreševanju problematike tehnoloških in ekonomskih presežkov in v praksi analizirati izvajanje Zakona o zavarovanju za primer brezposelnosti.

– V okviru ukrepov za razbremenitev gospodarstva je potrebno preverjanje optimalne organiziranosti in ugotavljanje ter reševanje kadrovskih presežkov tudi v samoupravnih interesnih skupnostih, izvajalskih organizacijah združenega dela ter na drugih področjih »družbene režije«.

Delegatsko gradivo izhaja v okviru občinskega glasila SZDL Ljubljana Vič-Rudnik Naša komuna. Gradivo pripravlja za tisk sekretariat skupščine občine Ljubljana Vič-Rudnik.

Tisk: Tiskarna ČGP »Delo« – Po mnenju sekretariata za informacije izvršnega sveta SRS je Naša komuna oproščena prometnega davka.