

## 1. UVOD

V skladu z določili Zakona o spremembah zakona o zaposlovanju in o zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. list SRS št. 8/78) je bila v letu 1978 v občini Ljubljana Šiška ustanovljena občinska skupnost za zaposlovanje s samoupravnim sporazumom, ki ga je sprejela večina delavcev v več kot polovici organizacij združenega dela, v katerih je bilo več kot polovica delavcev z območja občine.

Razvoj samoupravnih odnosov na področju zaposlovanja predstavlja podlago za uresničevanje načrtne politike zaposlovanja in za uresničevanje načela, da delovni ljudje in občani postanejo nosilci vseh nalog ter obveznosti v zvezi z uresničevanjem pravic in potreb v zvezi z zaposlovanjem v občinski skupnosti za zaposlovanje. Občinska skupnost za zaposlovanje kot podlaga celotne samoupravne organiziranosti na področju zaposlovanja mora postati odločilno dejavnik v procesu družbenega planiranja, pri snovanju in uresničevanju politike zaposlovanja in ukrepov ekonomske politike, pri uresničevanju samoupravnega nadzora ter uveljavljanju soodgovornosti z vsemi subjekti, ki uresničujejo politiko zaposlovanja pri uveljavljanju sprejetih odločitev.

V nadaljevanju prikazujemo na osnovi podatkov za leto 1978 nekatere vsebinske probleme s področja zaposlovanja v občini Ljubljana Šiška. Na podlagi ugotovitev pa so oblikovani določeni predlogi in akcijske usmeritve za leto 1979.

## VSEBINA

1. Uvod
2. Gibanje zaposlovanja v Ljubljana Šiška v letu 1978
3. Brezposelnost
4. Delavci na začasnem delu v tujini
5. Zaposlovanje iz drugih republik
6. Pogoji zaposlovanja in minimalni standardi
7. Fluktuacija delavcev
8. Odsotnosti z dela
9. Kadrovske načrtovanje
10. Zaključki in predlogi

### 2. Gibanje zaposlovanja v Ljubljani Šiška v letu 1978

Gibanje zaposlovanja so v letu 1978 ohranila značilnosti, ki so bile prisotne v prvih dveh letih srednjeročnega obdobja 1976-1980.

Stopnja rasti zaposlovanja je bila dokaj visoka (višja od povprečja v Ljubljani) ter je presegla z letnimi resolucijami začrtana gibanja zaposlovanja.

To dejstvo samo po sebi ni zaskrbljujoče, vendar pa moramo ugotoviti, da je visoko stopnjo zaposlovanja še vedno spremljalo ekstenzivno zaposlovanje (nizka kvalifikacijska struktura novo zaposlenih delavcev) ter zaradi tega tudi počasnejša rast produktivnosti. V strukturi povečevanja družbenega proizvoda še vedno prevelik delež prispeva novo zaposlovanje na račun kvalitativnega dejavnika - produktivnosti. Novo zaposleni (zlasti delavci brez strokovne izobrazbe) v velikem deležu prihajajo iz drugih območij Slovenije in Jugoslavije. Priseljavanje delavcev pa ni usklajeno z ustreznim razvojem spremljajočih potreb (stanovanje, otroško varstvo, izobraževanje itd.), kar mnogokrat povzroča velike socialne probleme.

Po podatkih regionalne zdravstvene skupnosti Ljubljana<sup>1</sup> (evidenca aktivnih zavarovancev) je bilo v Šiški koncem leta 1978 zaposlenih 33.339 delavcev, ter od tega 13.935 ali 41,8% žensk. Povprečno pa je bilo v letu 1978 zaposlenih 32.268 delavcev, kar je nad 18% zaposlenih v Ljubljani in 4,3% zaposlenih v Sloveniji.

V tabeli številka 1 je podrobnejši prikaz gibanja zaposlovanja po panogah. Zaradi primerjav so prikazani podatki še za ostale ljubljanske občine.

V letu 1978 se je število zaposlenih v Šiški povečalo za 1488 oseb ali 4,8% glede na leto 1977.

Najhitreje se je zaposlenost povečevala v stanovanjsko-komunalni dejavnosti (indeks 152,7), vodnem gospodarstvu (indeks 140,0), zdravstvu in socialnem varstvu (indeks 122,6), družbenopolitičnih skupnostih, organizacijah in SIS (indeks 116,8), izobraževanje, znanosti, kulturi (indeks 113,3) trgovini (indeks 111,4). V nekaterih dejavnostih (n. pr. obrt) pa se je zaposlenost nekoliko znižala. Indeksi pa seveda ne odražajo absolutnega porasta zaposlenih v posameznih panogah. Absolutno se je število zaposlenih največ povečalo v industriji in sicer za 549 oseb, v trgovini za 253 oseb, v zdravstvu in socialnem varstvu za 240 oseb, v izobraževanju, znanosti, kulturi za 177 oseb itd.

<sup>1</sup> Pri spremljanju števila zaposlenih se trenutno uporabljajo trije viri:

- podatki SDK
  - podatki Zavoda SRS za statistiko (RAD)
  - podatki zdravstvenih skupnosti (evidenca aktivnih zavarovancev)
- Ti trije viri medseboj niso usklajeni, predvsem zaradi različne metodologije zajemanja podatkov, zaradi tega prihaja do razlik.
- Samoupravne skupnosti za zaposlovanje v Sloveniji uporabljajo kot vir spremljanja gibanja zaposlovanja evidenco aktivnih zavarovancev zdravstvenih skupnosti.

V gospodarstvu (01-11) se je zaposlenost v Šiški v letu 1978 povečala za 3,5%; v negospodarstvu pa za 17,3%.

V letu 1978 so organizacije združenega dela prijavile 5898 potreb po delavcih. Od prijavljenih potreb je bilo pokritih 4463 ali 75,6%. Če bi torej organizacije združenega dela v celoti pokrile vse prijavljene potrebe po delavcih bi bila stopnja zaposlovanja še višja. Največ potreb je bilo po priučenih delavcih (1771) ter po kvalificiranih delavcih (1717). Kritje (zasedba) pa je bila najvišja pri nekvalificiranih delavcih in sicer 172% (791 prijav ter 1361 zasedb). To pomeni, da so organizacije združenega dela v primerih, ko niso uspeli dobiti ustrezno usposobljenih delavcev zaposlovali nekvalificirane delavce. Najnižje pa je kritje pri kadrih z višjo šolo 49% ter visoko šolo 65%. Zaradi zelo velikih možnosti dnevne migracije med ljubljanskimi občini navedene ugotovitve niso značilne le za Šiško ampak za celo Ljubljano. Podrobnejši pregled potreb po delavcih in kritju za ljubljanske občine je prikazan v tabeli 2.

### 3. Brezposelnost

V občini Šiška je bilo koncem leta 1978 nezaposlenih 271 oseb, od tega 162 žensk ali 59,8%. Mladine do 26 let je bilo med iskalci zaposlitve 115 ali 42%.

Med letom je bilo na novo prijavljenih 678 iskalcev zaposlitve, v delo pa se jih je vključilo 638.

Brezposelnost je v občini Šiška kot v celoti Ljubljani minimalna in ne predstavlja hujšega problema. Zelo nizka je tudi relativna nezaposlenost (odnos med številom nezaposlenih in številom zaposlenih), ki je znašala v Šiški koncem leta 1978 0,81 (v Sloveniji ca. 1,4, v Jugoslaviji ca. 10).

Skupnost za zaposlovanje je zadolžena tudi za zaposlovanje invalidnih oseb po zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb. V Šiški je bilo v letu 1978 strokovno obravnavanih 20 invalidnih oseb. Večina jih je bilo poslanih na usposabljanje, ki traja 6-12 mesecev, 4 osebe pa so bile ocenjene kot nezaposeljive.

V letu 1978 je bila izvedena akcija evidentiranja invalidnih oseb, s tem, da je bila skupnost socialnega skrbstva zadolžena za evidentiranje v krajevnih skupnostih, skupnost za zaposlovanje pa za evidentiranje v združenem delu. S to akcijo smo želeli dobiti podatke o številu invalidov s statusom, številu invalidnih oseb brez statusa ter številu in nazive del po katalogih del, ki so primerna (namenjena) za invalide.

Popis je sicer zaključen, vendar kljub urgencam ni dal pričakovanih rezultatov. Na vprašalnik je odgovorilo ca. 50% v popis zajetih organizacij združenega dela in še ti odgovori niso bili popolni. V večini primerov lahko ugotovimo, da organizacije združenega dela nimajo v svojih katalogih opredeljenih del in nalog za invalide, čeprav bi jih morale v skladu z zakoni, družbenimi dogovori ter samoupravnimi sporazumi. Akcijo na tem področju bo potrebno vsekakor nadaljevati v letu 1979.

### 4. Delavci na začasnem delu v tujini

Akcija za pripravo kompletne evidence o naših delavcih na začasnem delu v tujini še ni končana, po razpoložljivih podatkih pa ocenjujemo, da je iz Ljubljane ca. 4000 naših delavcev v tujini od tega 1085 v občini Šiška. Ugotovljamo, da smo dosegli

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 mednarodno delitev 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 celi 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 delavcev.

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«<sup>2</sup> 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 preiščenega 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) fluktucije odvisne od starosti in kvalifikacijske strukture fluktirajočih delavcev.

Višina izgub zaradi fluktucije 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.