2016

DOKTORSKA DISERTACIJA

MIRAN PAVLIČ

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

DOKTORSKA DISERTACIJA

MIRAN PAVLIČ

KOPER, 2016

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Doktorska disertacija

VPLIV DEJAVNIKOV MANAGEMENTA VARNOSTI PRI DELU NA DELOVNE RAZMERE IN GOSPODARSKO UČINKOVITOST

Miran Pavlič

Koper, 2016

Mentor: prof. dr. Mirko Markič
Somentor: doc. dr. Borut Kodrič

POVZETEK

Namen doktorske disertacije je preučiti vpliv managementa varnosti pri delu na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost. Izmed 1.300 slovenskih velikih in srednje velikih podjetij jih je v raziskavi sodelovalo 137. Na podlagi statističnih analiz, izvedenih nad podatki, pridobljenimi z anketiranjem, na Nacionalnem inštitutu za javno zdravje ter iz baze IBON, smo potrdili blag statistični vpliv managementa varnosti pri delu na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost. Zasnovani izvirni model vpliva dejavnikov managementa varnosti pri delu na delovne razmere ter na gospodarsko učinkovitost omogoča managerjem podjetij ter snovalcem politik, sistemov varnosti pri delu v državi, regiji in v svetu doseganje ugodnejših delovnih razmer, boljšo gospodarsko učinkovitost podjetij ter družbeno odgovorno ravnanje.

Ključne besede: delovne razmere, gospodarstvo, učinkovitost, management, modeli, podjetja, varnost pri delu.

SUMMARY

The goal of dissertation is to examine the impact of the Occupational Safety Management on working conditions and economic efficiency. Of the total of 1,300 large and middle-sized Slovenian enterprises, 137 took part in the research. Based on the statistical analysis of data obtained from the survey, from the National Institute for Public Health and from the database IBON, we were able to confirm slight statistical impact of the Occupational Safety Management on working conditions and economic efficiency. The original model designed to evaluate the impact of Occupational Safety Management on working conditions and economic efficiency allows company managers, policy makers as well as designers of occupational safety systems on local, regional and global level to negotiate better working conditions, improved economic efficiency as well as socially responsible behaviour.

Keywords: working conditions, economy, efficiency, management, models, companies, occupational safety.

UDK: 005.336.1:331.4(043.3)

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorju prof. dr. Mirku Markiču in somentorju doc. dr. Borutu Kodriču za ideje, usmeritve in bogatitev naloge, pa tudi, da sta nudila konkretno pomoč, torej vse, kar je pripomoglo k uspešnemu zaključku naloge.

Zahvaljujem se vsem sodelujočim v raziskavi, ki so s svojim odzivom in posredovanimi podatki omogočili izvedbo raziskave. Za podatke se zahvaljujem tudi Nacionalnemu inštitutu za javno zdravje, Agenciji RS za javnopravne evidence in storitve ter družbi Bisnode, d.o.o.

Moja zahvala je namenjena tudi lektorici Vesni Nagode ter Zorani Teran in Branku Videtiču za pomoč pri tehničnem oblikovanju naloge.

Zahvaljujem se delodajalcu, Univerzitetnemu kliničnemu centru Ljubljana in sodelavcem za vse spodbude in razumevanje.

Zahvala gre Republiki Sloveniji in izobraževalnemu sistemu, ki je sofinanciral znaten del mojega doktorskega študija.

Hvala fakulteti za management za izvajanje programa, ki mi je omogočil doktoriranje s poklicnega področja varnosti pri delu, dostop do literature in odličnega mentorja ter somentorja.

Posebno zahvalo namenjam tudi svoji družini, od katere sem črpal navdih, motiv, energijo za začetek, predvsem pa za uspešen zaključek študija, katerega bi zagotovo bila vesela tudi moja starša.

VSEBINA

1 Uvod 1

1.1 Opis področja in raziskovalnega problema 4

1.2 Teoretična izhodišča in identificirana raziskovalna vrzel ter namen in cilji raziskave 9

1.1.1 Teoretična izhodišča in raziskovalna vrzel 10

1.1.2 Namen 12

1.1.3 Cilji 12

1.3 Hipoteze raziskave 13

1.4 Predpostavke in omejitve 13

1.5 Prispevek k znanosti 14

1.6 Metodologija 15

1.7 Vprašalnik 18

2 Teoretične osnove managementa VPD, delovnih razmer in vpliva na gospodarsko učinkovitost poslovanja 19

2.1 Opredelitev osnovnih pojmov in definicij na področju VPD in VZD 19

2.2 Management 21

2.3 Management VPD in osnovne naloge VPD 23

2.3.1 Planiranje in VPD 26

2.3.2 Organiziranje in VPD 28

2.3.3 Vodenje, motiviranje, kultura, klima in VPD 34

2.3.4 Kontroliranje in VPD 38

2.4 Delovne razmere in kazalniki razmer 42

2.4.1 Ugotovitve raziskav v zvezi z delovnimi razmerami 50

2.4.2 Kazalniki delovnih razmer 55

2.5 Ekonomski vidiki VPD 59

2.5.1 Stroški nezgod, poškodb pri delu in zdravstvenih okvar 64

2.5.2 Ekonomske spodbude na področju VPD 69

2.5.3 Kazalniki gospodarske učinkovitosti poslovanja 78

2.6 Povzetek ugotovitev pregleda obstoječe literature 80

3 Predstavitev raziskave o razvitosti managementa VPD, delovnih razmer in vplivu na učinkovitost poslovanja 82

3.1 Opredelitev raziskovalnega problema 82

3.2 Konceptualni okvir raziskovanja 83

3.3 Potek raziskave in metode zbiranja podatkov 84

3.3.1 Raziskava stanja razvitosti managementa VPD 85

3.3.2 Raziskava delovnih razmer 86

3.3.3 Raziskava gospodarske učinkovitosti ... 87
3.4 Uporabljene metode analize podatkov ... 88

4 Ugotovitve iz empirične raziskave ... 89
4.1 Predstavitev vzorca ... 89
4.2 Analiza razvitosti managementa VPD ... 93
4.2.1 Analiza funkcije planiranja ... 96
4.2.2 Analiza funkcije organiziranja ... 97
4.2.3 Analiza funkcije vodenja ... 99
4.2.4 Analiza funkcije kontrole ... 101
4.2.5 Analiza funkcij managementa VPD kot večdimenzionalnega konstrukta ... 102
4.3 Analiza delovnih razmer ... 106
4.3.1 Analiza odstotka bolniškega staleža ... 109
4.3.2 Analiza indeksa onesposabljanja ... 111
4.3.3 Analiza indeksa frekvence ... 114
4.3.4 Analiza resnosti poškodb pri delu ... 116
4.4 Analiza gospodarske učinkovitosti poslovanja ... 121
4.4.1 Analiza kazalnikov gospodarnosti ... 121
4.4.2 Analiza kazalnikov donosnosti ... 133
4.4.3 Analiza kazalnikov produktivnosti in dohodkovnosti ... 140
4.5 Ocena konceptualnega modela ... 150
4.5.1 Povzetek ugotovitev analize managementa VPD ... 150
4.5.2 Povzetek ugotovitev analize delovnih razmer ... 151
4.5.3 Povzetek ugotovitev analize finančnih kazalnikov ... 152
4.5.4 Opis postopka ocenjevanja modela ... 153
4.6 Ocena modela in preverjanje hipotez ... 155

5 Sklepne ugotovitve ... 167
5.1 Ključne ugotovitve iz teoretičnega dela raziskave ... 167
5.2 Ključne ugotovitve iz empiričnega dela raziskave ... 170
5.3 Priporočila za strokovno javnost, raziskovalce, managerje in snovalce politike VPD 173
5.4 Prispevek k znanosti ... 174
5.5 Smernice za nadaljnje raziskovanje ... 175

6 Zaključek ... 176

Literatura in viri ... 177

Pravni viri ... 201

Priloge ... 203

SLIKE

Slika 1: Model vpliva managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost podjetja 12

Slika 2: Management VZD 29

Slika 3: Primerjava deleža bolniškega staleža zaradi poškodb pri delu v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 111

Slika 4: Primerjava indeksa onesposobljenosti zaradi poškodb pri delu v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 113

Slika 5: Primerjava indeksa frekvence zaradi poškodb pri delu v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 115

Slika 6: Primerjava resnosti poškodb pri delu v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji, Slovenija, 2009–2013 117

Slika 7: Primerjava celotne gospodarnosti v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 124

Slika 8: Primerjava gospodarnosti poslovanja v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 126

Slika 9: Primerjava čiste dobičkonosnosti prihodkov v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 128

Slika 10: Primerjava dobičkonosnosti poslovnih prihodkov v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 130

Slika 11: Primerjava čiste dobičkonosnosti poslovnih prihodkov v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 133

Slika 12: Primerjava proizvodnosti sredstev v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 135

Slika 13: Primerjava čiste donosnosti sredstev v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 137

Slika 14: Primerjava čiste donosnosti kapitala v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 139

Slika 15: Primerjava povprečnih prihodkov na zaposlenega v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 142

Slika 16: Primerjava povprečne dodane vrednosti na zaposlenega v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 145

Slika 17: Primerjava povprečnega čistega poslovnega izida na zaposlenega v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 147

Slika 18: Primerjava povprečne plače na zaposlenega v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013 149

Slika 19: Model vpliva managementa na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost ... 153

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Indeks frekvence in št. poškodb pri delu na 100.000 zaposlenih, stroški zaradi poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom v BDP, izbrane države ... 9

Preglednica 2: Kazalniki bolniškega staleža, Slovenija, od leta 2009 do 2013 ... 45

Preglednica 3: Bolniški stalež (BS) – (brez nosečnosti in poroda) po vzrokih, Slovenija, izbrana leta ... 46

Preglednica 4: Absentizem v Republiki Sloveniji zaradi poškodb pri delu 2009–2013 ... 47

Preglednica 5: Kazalniki bolniškega staleža v Republiki Sloveniji zaradi poškodb pri delu 2009–2013 ... 47

Preglednica 6: Gibanje BDP v letih 2009–2013, Slovenija ... 79

Preglednica 7: Število velikih in srednje velikih pravnih subjektov po področjih dejavnosti (SKD 2008), Slovenija, 2009–2013 ... 89

Preglednica 8: Število sodelujočih podjetij v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti (SKD 2008) ... 90

Preglednica 9: Število zaposlenih v celotni populaciji velikih in srednje velikih pravnih subjektov po področjih dejavnosti (SKD 2008), Slovenija, 2009–2013 ... 91

Preglednica 10: Število zaposlenih v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti (SKD 2008), Slovenija, stanje 31. december ... 92

Preglednica 11: Število podjetij po regijah ... 92

Preglednica 12: Število podjetij po letih poslovanja ... 93

Preglednica 13: Vpeljava, uporaba standardov v obravnavanih podjetjih ... 93

Preglednica 14: Število podjetij glede na način organiziranosti izvajanja strokovnih nalog VPD ... 94

Preglednica 15: Število podjetij z interno službo VPD glede na nivo organiziranosti ... 95

Preglednica 16: Število podjetij glede na pogostost komuniciranja strokovnega delavca za VPD z vodstvom ... 95

Preglednica 17: Število podjetij glede na obdobje veljavnosti obstoječega sistema VPD ... 95

Preglednica 18: Analiza managementa VPD – aktivnosti/ukrepi planiranja, opisne statistike ... 96

Preglednica 19: Analiza managementa VPD – aktivnosti/ukrepi organiziranja, opisne statistike ... 97

Preglednica 20: Analiza managementa VPD – aktivnosti/ukrepi vodenja, opisne statistike ... 100

Preglednica 21: Analiza managementa VPD – aktivnosti/ukrepi kontrole, opisne statistike ... 101

Preglednica 22: KMO kazalnik in Bartelttov test (prvi poskus) ... 103

Preglednica 23: Rotirana faktorska rešitev (oblimin rotacija) – t. i. pattern uteži ... 105

Preglednica 24: Število primerov poškodb pri delu v RS ... 106

Preglednica 25: Bolniški stalež v RS zaradi poškodb pri delu 106
Preglednica 26: Število poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 107
Preglednica 27: Število izgubljenih koledarskih dni zaradi poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008 108
Preglednica 28: Število izgubljenih delovnih dni zaradi poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 108
Preglednica 29: Delež bolniškega staleža zaradi poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 109
Preglednica 30: Delež bolniškega staleža zaradi poškodb pri delu po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013..... 110
Preglednica 31: Indeks onesposabljanja v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 111
Preglednica 32: Indeks onesposabljanja po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 112
Preglednica 33: Indeks frekvence v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 114
Preglednica 34: Indeks frekvence po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 115
Preglednica 35: Resnost poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 116
Preglednica 36: Resnost poškodb po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 117
Preglednica 37: Bivariantne korelacije (Pearsonovi korelacijski koeficienti in stopnje pomembnosti preskusa povezanosti) med izbranimi kazalniki/indeksi poškodb pri delu..... 118
Preglednica 38: Celotna gospodarnost v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 122
Preglednica 39: Celotna gospodarnost po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 123
Preglednica 40: Gospodarnost poslovanja v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 125
Preglednica 41: Gospodarnost poslovanja po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 125
Preglednica 42: Čista dobičkonosnost prihodkov v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 127
Preglednica 43: Čista dobičkonosnost prihodkov po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 128
Preglednica 44: Dobičkonosnost poslovnih prihodkov v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008..... 129

Preglednica 45: Dobičkonosnost poslovnih prihodkov po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 130

Preglednica 46: Čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008 131

Preglednica 47: Čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 132

Preglednica 48: Proizvodnost sredstev v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008 134

Preglednica 49: Proizvodnost sredstev po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 134

Preglednica 50: Čista donosnost sredstev v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008 136

Preglednica 51: Čista donosnost sredstev po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 137

Preglednica 52: Čista donosnost kapitala v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008 138

Preglednica 53: Čista donosnost kapitala po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013 139

Preglednica 54: Prihodki na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008, v stalnih cenah leta 2009 141

Preglednica 55: Prihodki na zaposlenega po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013, v stalnih cenah leta 2009 142

Preglednica 56: Dodana vrednost na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008, stalne cene leta 2009 143

Preglednica 57: Dodana vrednost na zaposlenega po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013, stalne cene leta 2009 144

Preglednica 58: Čisti poslovni izid na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008, v stalnih cenah leta 2009 146

Preglednica 59: Čisti poslovni izid na zaposlenega po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013, v stalnih cenah leta 2009 147

Preglednica 60: Povprečna mesečna plača na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008, v stalnih cenah leta 2009 148

Preglednica 61: Povprečna mesečna plača na zaposlenega po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013, v stalnih cenah leta 2009 149

Preglednica 62: Povezanost posameznih vidikov managementa VPD in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti – statistično pomembne ocene korelacijskih koeficientov ($\alpha \leq 0{,}05$) 156

Preglednica 63: Povezanost posameznih vidikov managementa VPD in izbranih kazalnikov delovnih razmer, standardizirane vrednosti – statistično pomembne ocene korelacijskih koeficientov ($\alpha \leq 0,05$) 158

Preglednica 64: Povezanost delovnih razmer in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti, standardizirane vrednosti – statistično pomembne ocene korelacijskih koeficientov ($\alpha \leq 0,05$) 158

Preglednica 65: Povezanost posameznih vidikov managementa VPD in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti, standardizirane vrednosti – statistično pomembne ocene korelacijskih koeficientov ($\alpha \leq 0,05$) 159

KRAJŠAVE

ABS	American Bureau of Shipping
AG	Australian Government
AJPES	Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve
ATSB	Australian Transport Safety Bureau
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Zvezni inštitut za varnost in zdravje pri delu)
BDP	Bruto domači proizvod
BLS	Bureau of Labor Statistics
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ministrstvo za delo in socialo)
BS	British Standard
CEC	Commission of the European Communities (Komisija evropske skupnosti)
EASHW	European Agency for Safety and Health at Work (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu)
EAVZD	Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (European Agency for Safety and Health at Work)
EC	European Commission (Evropska komisija)
EK	Evropska komisija (European Commission)
ESAW	European statistics on accidents at work (Evropska statistika poškodb pri delu)
EU	Evropska unija
EUR	evro
EURES	Evropski portal za zaposlitveno mobilnost
EVA	Economic value added
HSE	Health and Safety Executive
IMD	International Institute for Management Development
ILO	International Labour Organization (Mednarodna organizacija dela)
ISO	International Organization for Standardization (Mednarodna organizacija za standardizacijo)
IRSD	Inšpektorat Republike Slovenije za delo
IMF	International Monetary Fund (Mednarodni denarni sklad)
IVZ	Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije
MJU	Ministrstvo za javno upravo
MOD	Mednarodna organizacija dela
NIJZ	Nacionalni inštitut za javno zdravje
OECD	Organisation for Economic and Co-operation Development

OHSAS	Occupational health and safety
PDCA	Plan-Do-Check-Act
PPS	Purchasing Power Standards
ROA	Return on assets (Donosnost sredstev)
ROE	Return on equity (Donosnost kapitala)
ROI	Return on snvestment (Donosnost investicij)
ROS	Return on sales (Donosnost od prodaje)
SAZU	Slovenska akademija znanosti in umetnosti
SDS	Svetopisemska družba Slovenije
SEM	Structural equational modelling
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
TQM	Total Quality Management (Management celovite kakovosti)
UMAR	Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj
USD	United states dollar (ameriški dolar)
VPD	Varnost (varstvo) pri delu
VZD	Varnost in zdravje pri delu
WHO	World Health Organization (Svetovna zdravstvena organizacija)
WSHI	Workplace Safety & Health Institute
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

1 UVOD

Varnost in zdravje pri delu (VZD) predstavlja enega izmed najbolj koncentriranih in najpomembnejših sektorjev na področju socialne politike v Evropski uniji (*CEC* 2002b).

V industrializiranih državah sveta nezgode (v prostem času in na delu) povzročajo več smrti kot vse nalezljive bolezni in posamezne bolezni, izjema pa so bolezni srca in rak (Takala idr. 2014). VZD naj bi bila tako ena izmed glavnih skrbi in prizadevanj v kateri koli predelovalni in storitveni dejavnosti. V zadnjih desetletjih se v državah in podjetjih ter drugih organizacijah vse bolj zanimajo za nezgode pri delu, temu pa, vsaj delno, kljubujejo stroški, ki jih te nezgode prinašajo (Hämäläinen, Saarela in Takala 2009; Jeffries 2011).

Zgodovina VZD se zrcali v razvoju njene civilizacije. Kako v družbenem okolju obravnavajo svoje sodelavce, torej tiste, ki ustvarjajo in proizvajajo, je merilo naše ravni civilizacije. Družba je šla skozi različna obdobja, med drugim skozi obdobja suženjstva, služabništva, mezdnega dela, dela otrok, neomejenega dnevnega števila ur dela, dela brez varovanja pred nevarnostmi, brez sindikatov, brez zavarovanja za čas brezposelnosti, brez zdravstvenega in invalidskega zavarovanja (Abrams 1981).

Varstvo pri delu (VPD) ni pridobitev modernega časa (Drusany 1999). Primitivne in vendar praktične ter preizkušene predpise o varstvu delavcev so poznali že Egipčani pri gradbenih delih pred 4.000 leti, pa tudi Rimljani v antičnih rudnikih že pred več kot 2.000 leti (Bilban 1999). V Stari zavezi je v peti Mojzesovi knjigi v 22. odlomku navedeno (*SDS* 1997): »Kadar zidaš novo hišo, narêdi na strehi ograjo, da ne spraviš krvi nad svojo hišo, ko bi kdo po nesreči padel z nje.« Hipokrit je okoli 400 let pr. n. št. vedel, da pri nekaterih obrtnikih in umetnikih prihaja do zdravstvenih okvar (Vakselj 1986). V svojih raziskavah jih je prišteval k poklicnim okvaram. Prva poročila o VPD so v najstarejših rudarskih odredbah približno iz leta 1.300 (Drusany 1999). Prve zametke medicine dela srečamo v 16. stoletju (Bilban 1999). Paracelsus je v tem času proučeval škodljivosti svinca in živega srebra. Leta 1746 je nizozemski zlatar izdelal naprstnik, ki je varoval prste pri šivanju (Drusany 1999), kar lahko štejemo kot enega izmed začetkov razvoja osebne varovalne opreme (Ninčević 2005). Z iznajdbo parnega stroja se je v drugi polovici 18. stoletja začela industrijska revolucija. V tekstilnih tovarnah Velike Britanije je bil delovni čas praktično neomejen. Celo otroci iz sirotišnic so od petega leta dalje morali delati po 16 ur na dan v prahu in ropotu, brez slehernih varnostnih in higiensko sanitarnih naprav. Posledica teh grozljivih delovnih razmer je bilo naglo telesno in duševno propadanje mladine, zato je na pritisk javnosti leta 1802 parlament sprejel poseben zakon, imenovan »Health and Morales of Apprentices Act«, v katerem je omejil delovni čas otrok na 12 ur dnevno. Ker ta zakon iz leta 1802 ni dal nobenih rezultatov, saj ni predvideval nadzora in sankcij v primeru kršitev, je parlament leta 1833 sprejel t. i. »Factory Act«. Ta je omejil delovni čas odraslih na 15 ur dnevno, najpomembneje pa je, da je uvedel »tovarniške inšpekcije«, ki so imele pravico nadzirati, kako v tovarnah izvajajo zakonske predpise (Švajger 1973). Sledil je tovarniški zakon iz leta 1844, ki je že

predpisal prve varnostne naprave na strojih in obvezno prijavljanje nezgod pri delu (Švajger 1973; Drusany 1999). Tega leta so v Veliki Britaniji sprejeli tudi zakon o zavarovanju mlinov z varnostno ograjo (Vakselj 1986). V Franciji so inšpekcije za delo ustanovili leta 1841, v Avstro-Ogrski leta 1883, v Italiji pa leta 1912 (Vakselj 1986). Z razvojem industrije v drugih zahodnih državah, kasneje pa tudi v ZDA, se je razvijalo organizirano delavsko gibanje. Naraščanje politične moči socialdemokratskih delavcev je prisililo nemškega kanclerja Bismarcka, da je leta 1884 parlamentu predložil zakon o nezgodnem zavarovanju delavcev. Z njim je bila delavcem, ki so se poškodovali pri delu, prvič zagotovljena določena odškodnina ali pokojnina v breme delodajalcev. Nemško nezgodno zavarovanje je pomenilo, da država z lastnimi strokovnjaki in hkrati z inšpekcijo dela nadzira izvajanje varnostnih predpisov, pa tudi, da izdaja obvezne varnostne predpise, da bi se preprečile nezgode pri delu (Švajger 1973). Podobna zakonska določila so pozneje vsebovali tudi zakoni v Franciji in Švici (Švajger 1973; Drusany 1999).

Tudi na področju današnje Slovenije so leta 1883 že delovale inšpekcije dela, ustanovljene po zakonskih določilih (Stiplovšek 1979; Vakselj 1986; Drusany 1999), pa tudi Bismarckov sistem državnega socialnega zavarovanja, ki je predvidel uvedbo obveznega delavskega zdravstvenega zavarovanja, leta 1884 uvedbo nezgodnega zavarovanja, leta 1889 pa uvedbo zavarovanja za primer starosti in invalidnosti (Kalčič 1996). Za razvoj VPD je pomembna novela Splošnega obrtnega reda iz leta 1885. Gre za prvo celovito kodifikacijo delavske zaščite v avstrijski zakonodaji. Prvič je bil z zakonom omejen delovni čas za tovarniške delavce, ki je znašal 11 ur. Med delom je morala biti ena ura počitka. Prepovedano je bilo zaposlovanje otrok do 14. leta starosti, prav tako pa je bilo prepovedano zaposlovati ženske na težkih, zdravju škodljivih delovnih mestih, pa tudi ponoči. Vsak lastnik podjetja je bil dolžan vzdrževati delovne prostore, stroje, orodje in naprave, da te niso bile nevarne življenju in zdravju delavcev (Kresal 1997). Leta 1904 je bilo osnovano posebno obrtno nadzorništvo za Kranjsko. Obrtni nadzorniki so nadzirali izvajanje predpisov o higiensko-tehničnih pogojih v delavnicah, o delovnem času, mladoletni delovni sili in delovnem redu. Vodili so tudi statistiko stavk in sodelovali pri izdajanju dovoljenj za gradnje delavnic ter njihovo uporabljanje. Leta 1918 je narodna vlada uvedla t. i. institut delavskih zaupnikov. Slednje je bilo treba uvesti v vse obrate na območju ljubljanskega nadzorništva, morali pa so sodelovati z obrtnimi nadzorniki. V obratih z nad 50 zaposlenimi naj bi v tistem času delovali tudi zaupniški odbori (Stiplovšek 1979).

Na podlagi določil XIII. poglavja versajske mirovne pogodbe je bila leta 1919 ustanovljena Mednarodna organizacija dela – MOD. Jugoslavija oz. Kraljevina Srbov, Hrvatov in Slovencev (Kraljevina SHS) je bila članica od vsega začetka. Začetki MOD sicer segajo v leto 1916, ko so britanski, belgijski in italijanski sindikati na konferenci zahtevali, da se v mirovno pogodbo vključijo določila v zvezi z delom, s sindikalnim pravom, z migracijo delavcev, s socialnim zavarovanjem, z delavnikom, s higieno in z VPD ter da se ustanovi mednarodni urad za delo (Vakselj 1986). V Sloveniji je bil razvoj povezan z zakonodajo Kraljevine SHS.

Najpomembnejša zakonodaja je bila sprejeta v letih 1921 in 1922, najpomembnejši pa so bili trije zakoni, in sicer zakon o inšpekciji dela, zakon o zaščiti delavcev in zakon o zavarovanju delavcev. Še pred tem je bil uveden osemurni delavnik; v Sloveniji že 30. decembra 1918, v celotni Jugoslaviji pa 12. septembra 1919 (Kresal 1997). Določbe so ščitile delavstvo pred pretiranim izkoriščanjem pri delu (uvedba osemurnega delavnika v industriji, osem do deseturnega delovnega časa v obrti, zaščita žen in otrok pri delu, odmor za nedeljski počitek) (Stiplovšek 1979).

Razvoj VPD na območju Slovenije se je nadaljeval v okviru tedanje Socialistične federativne republike Jugoslavije. Leta 1946 je bil sprejet zakon o inšpekciji dela. Iz njega lahko povzamemo, da je inšpekcija dela nadzirala izvajanje higienskih in tehničnih varstvenih ukrepov, ureditev delovnih razmer delavcev in učencev v gospodarstvu, nadzirala pa je tudi knjige delovnih nezgod, slednje preiskovala, izdajala odredbe o zatiranju bolezni in nezgod v zvezi z delom ter predlagala ukrepe v ta namen, izdajala dovoljenja za nadurno delo, raziskovala higienske in tehnične varstvene naprave in sredstva ter sodelovala z državnimi organi in organi socialnega zavarovanja pri preprečevanju delovnih nezgod, poklicnih bolezni in drugih bolezni v zvezi z delom. Izdajala je tudi letna poročila, imela pa je tudi obvezo vsaj enkrat letno podrobno pregledati vsa podjetja in obratovalnice. Iz tega obdobja je treba omeniti še leta 1947 sprejeti Splošni pravilnik o higiensko-tehničnem VPD. Ta je določal dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z VPD, pregled delavcev ob zaposlitvi, zavarovanje v primeru požara, varnost gibanja pri delu, vzdrževanje naprav, priprav in sredstev, pa tudi kriterije za prostore in kraje, nevarne za zdravje, ipd. Vakselj je leta 1986 ugotavljal, da se je v Jugoslaviji VPD posvečalo posebno pozornost, še zlasti potem, ko je pravica do VPD postala ustavna kategorija.

Za samo stanje, razvoj sistema in raziskovanje VPD (in managementa VPD) so ključnega pomena pravni viri VPD. Med slednjimi so mednarodni dokumenti, konvencije, priporočila MOD, direktive in smernice Evropske unije, ustava, zakoni in številni podzakonski akti ali drugi avtonomni akti (Učur 1999) ter njihovo izvajanje. Med najpomembnejše štejemo konvencijo MOD št. 81 iz leta 1947 (Lapornik b. l.), ki govori o inšpekciji dela v industriji in trgovini, konvencijo št. 119 o zavarovanju strojev, konvencijo št. 155 o VPD, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju iz leta 1981, pa tudi konvencijo 161, ki govori o službah medicine dela iz leta 1985.

Direktiva sveta 89/391/EGS (1989) je dodaten znaten mejnik v izboljševanju VZD. V direktivi evropske skupnosti so opredeljene minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri delu po vsej Evropi, medtem ko je državam članicam dovoljeno, da na področju VZD ohranijo ali vzpostavijo strožje ukrepe. Uvedeno je načelo identifikacije in ocene tveganj kot ključnega dejavnika sistema VZD, opredeljene pa so nekatere glavne sestavine, med katerimi sta tudi opredelitev nevarnosti in sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti. Uvedba ustreznih ukrepov s prednostjo odpravlja tveganja na vir, periodične ponovne presoje tveganj

na delovnem mestu in dokumentiranje (Carrillo-Castrillo, Rubio-Romero in Onieva 2013). Tej direktivi je sledilo še nekaj direktiv, med drugim Direktiva Sveta 89/654/EGS z dne 30. novembra 1989 (Ur. l. EU, L 393), ki govori o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu, pa tudi Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2009/104/ES z dne 16. septembra 2009 (Ur. l. EU, L 260/5), ki govori o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za uporabo delovne opreme delavcev pri delu. Določila omenjenih direktiv vplivajo na samo stanje, sistem in management VPD.

Na razvoj VZD in samega managementa VZD ima pomemben vpliv tudi razvoj sistema standardov VZD in z njimi povezani postopki certificiranja (Zwetsloot 2000). Standard ISO 9000 je navdihnil tudi razvoj standardov na področju VZD, npr. BS – 8800 smernic MOD (*ILO* 2001), sploh pa OHSAS 18001 (1999, posodobljen leta 2007) (*BS* 2007). Vpeljan sistem managementa VZD v podjetjih gre pogosto z roko v roki s standardom kakovosti ISO 9000. Od leta 1990 se management VZD integrira s kakovostjo in/ali s sistemi ravnanja z okoljem in s poslovnimi procesi (Zwetsloot 1994; Flik in Kempa 2011). Varnost je postala metafora organizacijske odličnosti (Krause 2005).

Drucker (2001b) meni, da je najpomembnejši prispevek managementa v 20. stoletju 50-kratno povečanje produktivnosti fizičnega dela delavca v proizvodnji. Nadalje je mnenja, da bi moral biti najpomembnejši prispevek managementa v 21. stoletju podobno povečanje umskega dela delavca. Da gre razvoj v tej smeri, opažajo na področju VZD, saj so delavci pri delu izpostavljeni čedalje manjšemu številu klasičnih fizikalnih obremenitev in čedalje pogostejšim »nastajajočim« tveganjem, kot so npr. z delom povezani stres, nasilje, nadlegovanje ipd. (*EASHW* 2010d).

V sodobnem času se delavci še vedno soočajo z različnimi stresorji in s tveganji, ki so podkrepljeni z grožnjo o brezposelnosti in s splošno negotovostjo. Hkrati so opazne številne razlike na področju kakovosti delovnih razmer, ugodja pri delu, števila poškodb pri delu, obolenj v zvezi z delom, bolniške odsotnosti, pa tudi gospodarske učinkovitosti.[1]

1.1 Opis področja in raziskovalnega problema

Delovne nezgode imajo velik vpliv na človekovo integriteto (Arthur 1994; Barling, Kelloway in Iverson 2003; Becker in Gerhart 1996; Clarke 1999; Landsbergis 2003; Neal, Griffin in Hart 2000), hkrati pa prinašajo tudi visoke stroške za državo, sistem socialne varnosti, vplivajo pa tudi na produktivnost in konkurenčnost podjetij ter drugih organizacij (Bilban 1999; Macedo in Silva 2005; Barling, Weber in Kelloway 1996; Folkard in Tucker 2003; Huselid 1995; Leigh idr. 1997; Rundmo in Hale 2003; Zacharatos, Barling in Iverson 2005; Yuen-Hsiang idr. 2007; Vučković 2010; *OSHA* 2012; *EASHW* 2014b). Ekonomski vpliv,

[1] V tej nalogi termin učinkovitost interpretira razmerje med učinki in zanje porabljenimi vložki (Rozman 2012).

natančneje ocena stroškov in koristi VZD, predstavlja pomembno vprašanje v večini držav članic Evropske unije, pozornost v zvezi z njim pa še narašča (*EASHW* 1998; *EC* 2009).

Po podatkih za leto 2003 (*ILO* 2009) je bilo na svetu približno 358.000 smrtnih in 337.000.000 drugih nezgod pri delu, pri čemer je 1.950.000 ljudi umrlo zaradi bolezni, povezanih z delom. Hämäläinen, Saarela in Takala (2009) navajajo, da se vsak dan pri delu poškoduje več kot 960.000 delavcev, vsak dan pa zaradi bolezni, povezanih z delom, umre 5.330 ljudi. Vsak dan umre tudi okoli 970 ljudi zaradi poškodb pri delu (Hämäläinen, Takala in Saarela 2006). Študija, opravljena v ZDA, je pokazala, da od 33 do 69 % nesmrtnih poškodb pri delu sploh ni prijavljenih (Leigh, Marcin in Miller 2004). Fingerhut idr. (2005) so ugotovili, da poškodbe pri delu povzročijo približno 312.000 smrtnih primerov na leto, vsako leto pa ljudje zaradi dela izgubijo več kot 10.000.000 zdravih let. Poškodbe pri delu po svetu sicer predstavljajo 8 % vseh nenamernih poškodb.

V svetovnem merilu poškodbe pri delu in bolezni, povezane z delom, letno povzročijo več kot 2.300.000 smrtnih žrtev (Takala idr. 2009; Takala idr. 2014), od katerih jih je približno 300.000 posledica poškodb pri delu in 2.000.000 posledica bolezni, povezanih z delom (Takala idr. 2014). Največjo smrtnost povzročajo z delom povezane bolezni, med drugim rak (32 %), bolezni srca in ožilja (23 %), nalezljive bolezni (17 %), respiratorne bolezni (8 %), zlasti v državah v razvoju, kjer je prevladujoča dejavnost kmetijstvo, pa so prisotne fizične poškodbe pri delu (18 %) (Takala idr. 2014). Vsak dan zaradi omenjenih ali podobnih razlogov umre 6.300 ljudi; nezgode pri delu ubijejo skoraj 1.000 ljudi, bolezni, povezane z delom, pa vsakodnevno povzročijo smrt približno 5.400 posameznikov. V letu 2010 je bilo zabeleženih tudi več kot 313.000.000 nesmrtnih poškodb pri delu (tistih, ki zahtevajo več kot tri dni odsotnosti z dela), kar pomeni, da nezgode pri delu povzročijo poškodbo ali okvaro zdravja približno 860.000 ljudem vsak dan (*ILO* 2014). V Evropi naj bi bilo zaradi poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom 25 % delovne sile nezmožne za delo ali pa odsotne z dela (Takala idr. 2009).

Alternativni način analize podatkov o nezgodah pri delu je število nezgod glede na število zaposlenih oseb. Indeks povprečno ocenjene smrtnosti na 100.000 zaposlenih delavcev v svetu je 14,00, v Evropski uniji in preostalih razvitejših državah (kar se tiče gospodarstva) pa 4,2 (Hämäläinen, Takala in Saarela 2006). V ZDA poročajo, da je bil leta 2012 indeks 3,4, v letu 2013 pa je padel na 3,2 (*BLS* 2014). Do podobnih vrednosti indeksov smrtnosti so prišli tudi raziskovalci Benavides, Benach, Martinez in Gonzales (Benavides idr. 2005). V povprečju vsaka nezgoda pri delu pomeni 20 izgubljenih delovnih dni (*EASHW* 2009a).

Kljub občutnemu zmanjšanju števila nezgod in boljši preventivi področje VZD v EU še vedno potrebuje nadaljnje izboljšave (*EASHW* 2014e).

Glede na zadnjo raziskavo Eurostata (2010) 3,2 % delavcev v EU-27 poroča, da so imeli nezgodo pri delu v zadnjih 12 mesecih (podatki so za leto 2007). To pomeni, da se je pri delu

poškodovalo približno 6.900.000 delavcev. Vrednosti v zvezi z boleznimi, povezanimi z delom, so še višje. 8,6 % delavcev v EU-27 poroča o tem, da je imelo v zadnjih 12 mesecih zdravstvene težave zaradi bolezni v zvezi z delom (podatki za 2007). To pomeni, da je eden od desetih evropskih delavcev vsako leto ali poškodovan pri delu ali pa ima zdravstvene težave zaradi razmer na delovnem mestu.

Vsako leto je skoraj 350.000 delavcev prisiljenih zamenjati zaposlitev zaradi nezgode, 300.000 jih postane trajno invalidnih na različnih stopnjah, 15.000 izmed njih pa je dokončno izključenih s trga dela (*EK* 2007).

Znano je tudi dejstvo, da neugodne delovne razmere povzročajo stres na delovnem mestu, ta pa vodi do povečane odsotnosti z dela zaradi bolezni, višje fluktuacije in zgodnjega upokojevanja (Kerr, McHugh in McCrory 2009; Milczarek, Schneider in González 2009). Nekatere raziskave kažejo na to, da je od 50 do 60 % vseh izgubljenih delovnih dni povezanih s stresom (*ILO* 2008). V 15 državah članicah EU so pred letom 2004 stroški stresa na delovnem mestu in z njim povezane težave z duševnim zdravjem predstavljali v povprečju med 3 in 4 % bruto domačega proizvoda oz. 265 milijard evrov letno (*EASHW* 2009b).

V letu 2009 je bilo v EU-27 nekaj več kot 2.800.000 nezgod pri delu, ki so povzročile več kot tri dni odsotnosti z dela in 3.806 smrtnih nezgod. V EU-27 je bilo v letu 2009 v povprečju 1.657 hujših nezgod pri delu na 100.000 zaposlenih oseb, medtem ko je bilo na 100.000 zaposlenih oseb 2,01 nezgod s smrtnim izidom (*Eurostat* 2013). V celotni EU vsako leto umre več kot 4.000 delavcev zaradi nezgode pri delu, več kot 3.000.000 delavcev pa so žrtve hude nezgode pri delu, ki vodi do odsotnosti, daljše od treh dni. 24,2 % delavcev meni, da sta njihova varnost in zdravje ogrožena zaradi njihovega dela, 25 % pa jih izjavlja, da delo v glavnem negativno vpliva na njihovo zdravje (*EASHW* 2014e). Na podlagi anket ugotavljajo, da bolezni, povezane z delom, povzročijo vsaj dvakrat več začasne in trajne nezmožnosti za delo v primerjavi s poškodbami pri delu (*EC* 2004).

Podatki o poškodbah pri delu kažejo, da Slovenija ne odstopa bistveno od povprečja EU (*Resolucija* 2003).

Čeprav zaradi slabe VZD na ravni Evropske unije ocene celotnih stroškov za posameznike, delodajalce in družbo kot celoto niso na voljo, statistični podatki o bolniškem staležu omogočajo uvid v razsežnost problema. Glede na raziskavo iz leta 2007 je 73 % nezgod na delovnem mestu povzročilo vsaj en dan bolniške odsotnosti. 22 % nezgod pri delu je povzročilo bolniško odsotnost v obsegu vsaj enega meseca. Ocenjeno je bilo tudi, da so nezgode na delovnem mestu povzročile najmanj 83.000.000 koledarskih dni bolniške odsotnosti v letu 2007. Poleg tega so z delom povezane zdravstvene težave povzročile bolniško odsotnost vsaj en dan v zadnjih 12 mesecih pri 62 % oseb, pri 22 % oseb pa bolniško odsotnost za obdobje vsaj enega meseca. Tako se ocenjuje, da so z delom povezane zdravstvene težave povzročile najmanj za 367.000.000 koledarskih dni bolniške odsotnosti v

letu 2007. V ta podatek niso všteti vsi tisti, ki zaradi zdravstvenih težav, pridobljenih na delu, ne bodo mogli nikoli več delati (*EASHW* 2012a). V EU se v vsakem sedmem podjetju (13 %) soočajo s problematiko pogoste bolniške odsotnosti, ki je sicer bolj prisotna v večjih podjetjih. Najnižji delež vodij, ki so navedli pogosto bolniško odsotnost, je v Grčiji in Romuniji (v obeh manj kot 5 %), najvišji pa v Luksemburgu (31 %) in Nemčiji (24 %) (*Eurofoun*d 2014d).

Sistematičnega obveščanja o stroških nezgod in poškodb pri delu s strani uradnih statističnih virov ali rednih anket o VZD ni, prav tako se skozi stroške prav vseh učinkov poškodb pri delu ne da oceniti npr. kakovosti življenja (*EC* 2004). Stroški poškodb pri delu in bolezni so sicer lahko precejšnji (*EASHW* 1998; Hrymak in Pérezgonzález 2007; *EASHW* 2014b). Navkljub temu, da je strošek poškodb pri delu in v primeru smrti neocenljiv v smislu človeškega trpljenja, so gospodarski stroški za podjetja in druge organizacije ogromni, posledično tudi na nacionalni in svetovni ravni (Emmett 1997; *ILO* 2003; Kendall 2006; *HSE* 2008; Vučković 2010; *ILO* 2010b; *HSE* 2014). Če upoštevamo izplačane odškodnine, izgubljen delovni čas, prekinitev proizvajanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, zdravstvene stroške, socialno pomoč, itd., so te izgube letno ocenjene na 5 % svetovnega bruto domačega proizvoda (BDP). Z omenjenimi ocenami se še podcenjuje dejanske gospodarske in socialne stroške zaradi nezadostnega poročanja o nezgodah pri delu in nepriznavanja nekaterih bolezni, povezanih z delom (*ILO* 2009), med drugim tudi samomorov, ki so posledica slabih razmer na delovnem mestu (Blakely Pettinger 2000). Ocenjeni stroški predčasnega upokojevanja v OECD znašajo 6,3 % potencialnega BDP (Ahonen 2010).

ILO je leta 2006 poročala, da znašajo stroški nezgod pri delu približno 4 % svetovnega BDP, kar je npr. vsaj 20-krat več od uradne razvojne pomoči (*ILO* 2006). Da znašajo stroški nezgod pri delu približno 4 % svetovnega BDP, navajajo tudi Hämäläinen, Saarela in Takala (2009). V letu 2009 po podatkih ILO stroški nezgod pri delu znašajo 5 % svetovnega BDP (*ILO* 2009). Glede na podatke IMF, ki ocenjujejo, da je v letu 2011 svetovni BDP znašal cca. 70.000 milijard ameriških dolarjev (*IMF* 2012), to pomeni, da so leta 2011 stroški nezgod pri delu in bolezni, povezanih z delom, znašali cca. 3.500 milijard ameriških dolarjev (USD). Ocene se razlikujejo, vendar naj bi poškodbe pri delu in bolezni v zvezi z delom predstavljale gospodarstvu EU strošek vsaj 490 milijard EUR letno (*EASHW* 2012a). Ameriška uprava za varnost in zdravje (OSHA) ocenjuje, da vsaka smrtna poškodba prinaša strošek do 910.000 USD, vsaka preprečena bolezen ali poškodba, ki bi sicer povzročila izgubljene delovne dneve, pa pomeni prihranek 28.000 USD (Jeffries 2011).

Leigh (2011) ugotavlja, da je bilo v letu 2007 v ZDA več kot 5.600 poškodb pri delu s smrtnim izidom. Slednje so skupaj stale več kot šest milijard dolarjev, drugih poškodb pri delu pa je bilo več kot 8.559.000 in so stale več kot 186 milijard dolarjev. Ugotavlja tudi, da so zdravstveni stroški predstavljali 27 % vseh stroškov, posredni stroški pa 73 % vseh. Poškodbe pri delu sestavljajo 77 % vseh stroškov, bolezni, povezane z delom, pa predstavljajo

23 %. Skupni ocenjeni stroški so približno 250 milijard dolarjev, če jih primerjamo z inflacijsko prilagojenimi stroški v višini 217 milijard dolarjev leta 1992. Nadomestila pokrivajo manj kot 25 % teh stroškov, tako da razlika bremeni celotno družbo. Prispevki poškodb in bolezni, povezanih z delovnim mestom, so poleg celotnih stroškov zdravstvene oskrbe in slabega zdravja večji, kot se običajno domneva. Skupni ocenjeni stroški poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom so manjši od tistih, ki jih povzročajo bolezni srca in ožilja, enaki stroškom, ki jih povzroča rak, ter višji od stroškov, ki jih povzročajo diabetes, koronarne srčne bolezni, kapi ali kronične obstruktivne pljučne bolezni. Kljub visokim stroškom poškodb pri delu in bolezni, povezanih z delom, te ne niso deležne enakih raziskav, medicinske ali javne pozornosti kot druge bolezni. To je »žalostno«, saj stroškovno učinkovito zdravstvo zahteva, da se sredstva dodelijo za bolj koristne namene (Takala idr. 2014).

Zaradi ekonomskih posledic nevarnega in nezdravega delovnega okolja se izgublja od 3 do 5 % BDP (De Greef in Van den Broek 2004). Evropska agencija za varnost in zdravje (EASHW) pri delu ugotavlja, da med članicami znašajo stroški nezgod pri delu in bolezni, povezanih z delom, od 0,4 % do 4,0 % BDP (*EASHW* 1998) oz. med 2,6 % in 3,8 % BDP (*EC* 2011).

Avstralska vlada na podlagi opravljenih raziskav ugotavlja, da so znašali skupni stroški, nastali zaradi poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom, v obdobju 2000–2001 5 % BDP, v obdobju 2005–2006 pa so narasli na 5,9 % BDP (*AG* 2009).

Iz podatkov, ki jih letno objavljata nemško ministrstvo za delo in socialo ter zvezni inštitut za VZD, pa je razvidno, da se v Nemčiji zaradi poškodb pri delu in stroškov, povezanih s tem, od leta 2006 do 2012 povečuje izpad bruto dodane vrednosti. Ti stroški so v omenjenem obdobju narasli s 3,1 % BDP na 3,4 % BDP (*BMSA* in *BAuA* 2010, 2011, 2013, 2014).

Gospodarski stroški zaradi poškodb pri delu in bolezni, povezanih z delom, se med evropskimi državami razlikujejo in se gibljejo med 1,8 in 6 % BDP, v povprečju pa 4 % BDP (*WSHI* 2014).

Takala idr. (2014) ugotavljajo, da znašajo ekonomski stroški zaradi poškodb pri delu in bolezni, povezanih z delom, med 1,8 in 6,0 % BDP, s tem, da ILO ocenjuje, da znašajo v povprečju 4 % BDP. Če med stroške uvrstimo še neprostovoljno zgodnje upokojevanje, je ekonomska škoda znatno večja, na primer na Finskem, kjer so zabeležili stroške do 15 % BDP. Ta ocena zajema različne nepravilnosti, kjer so delo in delovne razmere samo eden izmed mnogih dejavnikov, ki povzročajo ali poslabšujejo bolezni, poškodbe ali motnje, kot so npr. prometne poškodbe, duševne motnje, alkoholizem ipd. Promocija varnosti in zdravja na delovnem mestu, službe VZD, management VZD idr. imajo velik preventivni vpliv na to.

Preglednica 1: Indeks frekvence in št. poškodb pri delu na 100.000 zaposlenih, stroški zaradi poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom v BDP, izbrane države

Država	IF poškodb pri delu; leto 2012 (ILO) *	Št. poškodb pri delu na 100.000 zaposlenih; leto 2012 (Eurostat)	Stroški poškodb, bolezni pri delu; % BDP
Avstralija	1.016		med 4,8 in 5,9
Danska	1.560	1.997	2,7
Finska	(leto 2011) 2.379	2.145	3,8 oz. 15
Italija	(leto 2008) 2.445	1.717	3,2
Nemčija	(leto 2010) 2.738	2.243	3,4
Norveška	586	1.678	6
Nova Zelandija	800	–	3,4
Singapur	(leto 2008) 469	–	3,2
Švedska	662	895	4
Slovenija	(leto 2011) 1.858	1.792	3,4 oz. 4,4 oz. 5,18

* IF: pogostost poškodb pri delu je izračunana kot število novih primerov brez smrtnih poškodb pri delu v koledarskem letu, dobljeno število pa je deljeno s skupnim številom ur, ki so jih vsi delavci opravili v referenčnem letu, in pomnoženo z 1.000.000.

Vir: zbrano in prirejeno po Takala idr. 2014; *AG* 2009; *BMSA* in *BAuA* 2014; Bilban 1999; Kisilak idr. 2008; Petek 2008; *ILO* 2015; *Eurostat* 2015.

Navedeni številčni primeri poškodb pri delu in bolezni, povezanih z delom, ovirajo gospodarsko rast. Če se bo razmerje poškodovanih in obolelih še povečevalo, se bo ekonomska rast upočasnila. Ugotovljena je bila korelacija med nacionalno konkurenčnostjo in nacionalno incidenco oz. pogostostjo nezgod pri delu (*CEC* 2002b). Če so v državah, v katerih imajo manj poškodb in zdravstvenih okvar pri delu, bolj konkurenčni, to pomeni, da predstavljajo slabe delovne razmere breme za gospodarstvo, kar vodi h gospodarskim izgubam. Tudi iz tega razloga interes po gospodarskih vidikih VZD narašča (Konkolewsky 2005; Ahonen in Hussi 2012).

Teoretiki, raziskovalci in praktiki naj bi tako v večji meri proučevali vpliv poslovno-organizacijskega sistema managementa VZD na konkurenčni položaj podjetja na trgu (Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2009).

1.2 Teoretična izhodišča in identificirana raziskovalna vrzel ter namen in cilji raziskave

Uvodoma smo podali opis področja in raziskovalne izzive, v nadaljevanju pa smo na podlagi teoretičnih izhodišč in identificirane raziskovalne vrzeli na področju managementa VZD, delovnih razmer in njunega vpliva na gospodarsko učinkovitost pojasnili namen in cilje raziskave.

1.1.1 Teoretična izhodišča in raziskovalna vrzel

Delovna mesta oz. delovne razmere prispevajo k nezgodam, poškodbam pri delu in boleznim v zvezi z delom (Kendall 2006). Nezgode pri delu, bolezni v zvezi z delom in bolniške odsotnosti imajo negativne učinke v smislu zmanjšanja produktivnosti in kakovosti ter v smislu poslabšanja javne podobe organizacije, notranjega vzdušja oz. organizacijske klime. To naj bi bil tudi eden izmed razlogov, da z dobrim upravljanjem in managementom (v nadaljevanju: obvladovanjem) VZD pozitivno vpliva na število nezgod in zdravstvenih okvar ter na učinkovitost podjetja in drugih organizacij. To naj bi bila dobra priložnost za tiste organizacije, v katerih sprejmejo izziv in vpeljejo management VZD (Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2009). Skupaj z glavnimi poslovnimi strategijami je področje VZD ključnega pomena, da podjetja preživijo na trgu (Rikhardsson in Impgaard 2004). Verbeek (2009) ugotavlja, da sta za uspešno obvladovanje organizacije potrebno znanje različnih strokovnjakov (npr. s področja družboslovja, naravoslovja in humanistike) in medsebojno povezovanje teh strok. Koristno naj bi bilo znanje o tem, kako uspešno preprečiti poškodbe in zdravstvene okvare v zvezi z delom, pa tudi zavedanje o tem, kolikšne so koristi od preventive v finančnem, operativnem in družbenem smislu.

Danski raziskovalci (Buhai, Cottini in Westergård-Nielsen 2013) ugotavljajo, da ni empiričnih raziskav, ki povezujejo kakovost delovnega okolja oz. delovnih razmer s poslovno učinkovitostjo. Gre za raziskave, s katerimi bi teoretiki, raziskovalci in praktiki analizirali dejavnike delovnih razmer, VZD in njihov vpliv na produktivnost na ravni države. Navajajo, da v strokovni literaturi ni konkretnega odgovora na vprašanje o tem, ali varnejša delovna mesta vodijo k višji produktivnosti. V teoriji je mogoče predvidevati, da naj bi dobre zdravstvene in varnostne razmere na delovnem mestu izboljševale učinkovitost podjetja ali druge organizacije. Če bi se zaposleni sodelavci počutili bolj zdravo, varno in bolj zadovoljno, bi bili bolj motivirani in posledično bolj produktivni, manj verjetno pa je tudi, da bi izostajali z dela. V raziskavi, ki so jo opravili med 914 majhnimi in srednje velikimi danskimi podjetji, so ocenjevali vpliv VZD na gospodarsko učinkovitost na delovnem mestu in proučevali dejavnike, povezane z dobrimi delovnimi razmerami. Ugotovili so, da izboljšanje nekaterih fizičnih dimenzij VZD (še posebej t. i. mikro klime in ponavljajočega se in napornega dela) močno vpliva na gospodarsko učinkovitost podjetja, medtem ko so problemi z mikro klimo edino tveganje na delovnem mestu, ki naj bi se ga dalo kompenzirati z višjimi povprečnimi plačami. Zaključujejo, da so potrebne nadaljnje empirične raziskave v zvezi s tem, saj bi imela podjetja poleg javno objavljenih podatkov korist od dostopa, kazalnikov VZD in delovnega okolja.

Varne in zdrave delovne razmere ter varne delovne organizacije so dejavniki učinkovitosti za gospodarstvo, sama podjetja in druge organizacije, zato je pomembno razvijati znanje o gospodarskih in socialnih stroških, ki izhajajo iz nezgod pri delu, pa tudi iz bolezni, povezanih z delom (*CEC* 2002b).

Podobno ugotavljajo tudi Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás (2009) ter zaključujejo, da naj bi zato raziskovalci v večji meri proučevali vpliv poslovno-organizacijskega sistema managementa VZD na konkurenčni položaj podjetja na trgu.

Zaradi velikih stroškov nezgod in zdravstvenih okvar pri delu v vseh državah sveta naj bi vse socialne partnerje (delodajalce, delojemalce in politike) zanimali izidi tovrstnih raziskav.

Potrebo po tovrstnih raziskavah posredno izkazujejo tudi v *ATSB* (2012), kjer ugotavljajo, da je trenutno na razpolago majhno število kakovostnih empiričnih ocen učinkovitosti sistemov managementa VPD in da ni razvidno, kateri posamezni dejavniki managementa imajo močnejši vpliv na varnost v primerjavi z drugimi.

Pomembno je, da se okrepi raziskave o gospodarskih razsežnostih VZD, s tem pa podpre politiko na ravni podjetij in družbe. Vlogo delovnih razmer je treba prepoznati kot pomemben družbeni dejavnik na zdravje in zmanjšanje socialno-ekonomskih neenakosti na področju zdravja (*EASHW* 2013c; 2014c).

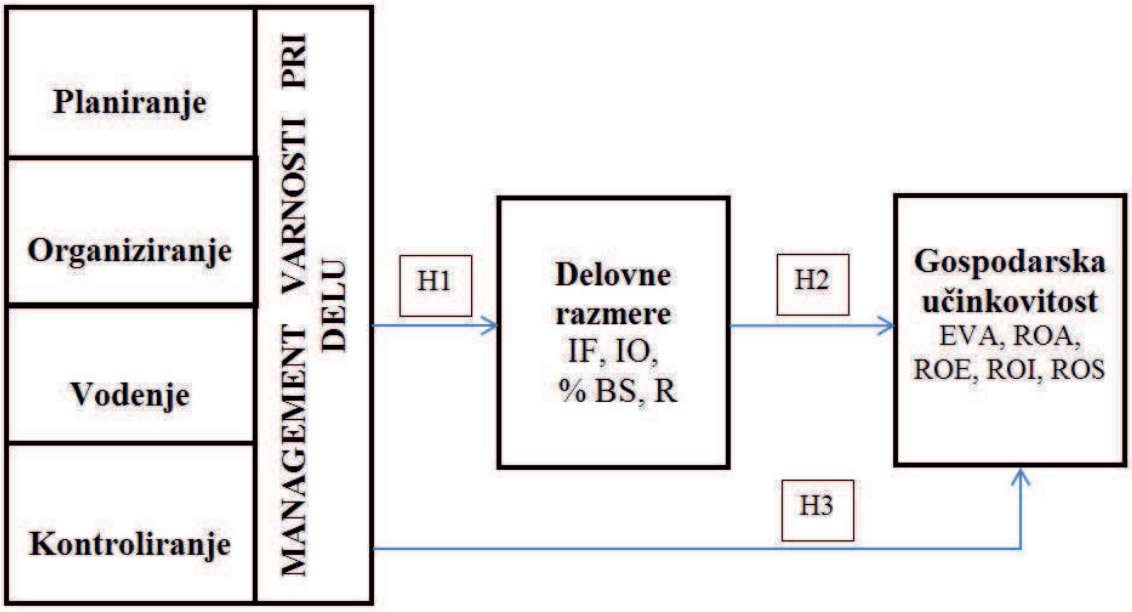
Evropska agencija za VZD poudarja pomembnost uveljavljanja varnosti in zdravja na delovnem mestu za izboljšanje delovnih razmer ter povečanje produktivnosti. V skladu s cilji strateškega okvira EU za VZD za obdobje 2014–2020 ter strategije Evropa 2020 za ustvarjanje pametnega, trajnostnega in vključujočega evropskega gospodarstva se izpostavlja pomembnost raziskovanja VPD. Oblikovalci politik in raziskovalci VPD morajo namreč imeti na voljo trdne in zanesljive podatke ter dejstva. Tako so še kako pomembne visokokakovostne raziskave in najnovejše informacije, s katerimi lažje določimo prednostne naloge in načrtujemo preventivo (*EAVZD* 2014). Kot ugotavljajo Rondinone, Boccuni in Iavicoli (2010), so izkazane prioritete po raziskovanju in prenosu znanj predvsem na področju nezgod pri delu, rakotvornih poklicnih bolezni, tveganj, povezanih z nanotehnologijo, s psihosocialnimi in z organizacijskimi tveganji, na področju migracije delovne sile, analize stroškov, pa tudi z vidika koristi preventive na področju VZD.

Raziskovanje vpliva managementa VZD na delovne razmere in finančno učinkovitost poslovanja podjetja je resničen raziskovalni izziv, ki bo imel koristne učinke za trajnejši razvoj posameznika, podjetja, lokalne skupnosti, države, regije in sveta. Z disertacijo smo poskušali vsaj deloma zapolniti identificirano raziskovalno vrzel, ki jo navajajo teoretiki, raziskovalci in praktiki. Na podlagi teoretičnih izhodišč in identificirane raziskovalne vrzeli ter opravljene teoretične in empirične raziskave smo zasnovali izvirni model dejavnikov managementa VPD. Smo prvi, ki smo ovrednotili vpliv planiranja, organiziranja, vodenja in kontroliranja na delovne razmere (ki jih smo merili z indeksom frekvence nezgod pri delu – IF, indeksom onesposabljanja zaradi nezgod pri delu – IO, odstotkom bolniškega staleža zaradi poškodb pri delu – % BS in resnostjo teh nezgod – R) ter gospodarsko učinkovitost (ki smo jo merili z nekaterimi kazalniki finančne učinkovitosti poslovanja: gospodarnosti, donosnosti, produktivnosti in dohodkovnosti), ki temeljijo na uradnih in objektivnih podatkih.

Raziskava sledi tudi priporočilom, da je potrebno tesnejše in učinkovitejše povezovanje med gospodarstvom in akademsko sfero. Obstaja potreba po več dokazanih utemeljitvah na področju VZD. V podjetjih in drugih organizacijah naj bi imeli zanesljive informacije o tem, kaj naj bi delovalo in kaj ne. Socialne partnerje naj bi bilo lažje prepričati, če bi za te aktivnosti obstajali dokazi (Finneran in Gibb 2013). Drucker (1994) ugotavlja, da je vprašanje »Kaj storiti?« osrednji izziv za management in managerje, še posebej za tiste v velikih podjetjih, ki so bila dolgoročno uspešna. Z raziskavo o vplivu dejavnikov managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost smo poskusili delodajalcem, delojemalcem, zakonodajalcem, državnim institucijam ter raziskovalcem, teoretikom in praktikom ponuditi odgovore na to osrednje vprašanje.

1.1.2 Namen

Namen raziskave je zasnovati izvirni model vpliva dejavnikov managementa VPD na izbrane kazalnike delovnih razmer ter na gospodarsko učinkovitost velikih in srednje velikih slovenskih podjetjih.



Slika 1: Model vpliva managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost podjetja

1.1.3 Cilji

Raziskava zasleduje naslednje cilje:

- Sistematičen pregled 421 bibliografskih enot domače in tuje strokovne literature s področja splošnega managementa, managementa VZD, kakovosti delovnih razmer ter gospodarske učinkovitosti v podjetjih.

- Izvedba empirične raziskave z namenom ugotavljanja stopnje razvitosti planiranja, organiziranja, vodenja in kontroliranja VPD ter raziskava o tem, kako se ta odraža v kakovosti delovnih razmer in v gospodarski učinkovitosti poslovanja v srednje velikih in velikih podjetjih v Republiki Sloveniji.
- Zasnova izvirnega modela dejavnikov managementa VPD, ki bo izkazoval možnosti za izboljšanje delovnih razmer in gospodarske učinkovitosti v podjetjih.

1.3 Hipoteze raziskave

Zastavili smo si naslednje hipoteze:
- H1: Stopnja razvitosti managementa VPD je pomemben dejavnik delovnih razmer.
- H2: Delovne razmere vplivajo na gospodarsko učinkovitost podjetja.
- H3: Stopnja razvitosti managementa VPD je pomemben dejavnik gospodarske učinkovitosti podjetja.

1.4 Predpostavke in omejitve

Predpostavljamo:
- Nezadostna VZD povzročata v svetu, EU in RS izgubo cca. 3–5 % svetovnega, regionalnega ali državnega bruto družbenega proizvoda, zato je njeno raziskovanje družbeno odgovorno in zaželeno dejanje.
- VZD je izrazito interdisciplinarna dejavnost, ki ji je težko določiti robne pogoje/meje, v katerih deluje, zato je sistemski pristop nujen in zadosten pogoj.
- V zadnjem desetletju se v svetu, EU in RS povečuje število poškodb, ki so povezane z organizacijskimi dejavniki pri delu, zmanjšuje pa se vpliv tehnično-tehnoloških.
- Management VZD je pomemben dejavnik, ki vpliva na učinkovitost organizacije.
- V osnovi management VZD vsebuje aktivnosti na področju planiranja, organiziranja, vodenja in kontroliranja.
- Anketirali smo strokovne sodelavce za VPD v podjetjih, ker imajo slednji največ informacij na področju VPD.
- Število poškodb pri delu, število izgubljenih delovnih dni, njihova pogostost in resnost zaradi poškodb pri delu in bolezni, ki jih zbira NIJZ, predstavljajo ustrezen kazalnik kakovosti delovnih razmer.

Raziskava vključuje naslednje omejitve:
- Raziskavo smo omejili na velika in srednje velika slovenska podjetja.
- Omejen dostop do informacij – anketa in zbiranje drugih podatkov o podjetjih ni bilo anonimno; poslovodstvo običajno ne želi razkrivati neugodnih informacij (Easterby-Smith, Thorpe in Lowe 2002).

- Obstajajo tudi druge naloge managementa oz. managerjev, kot so npr. odločanje, koordiniranje, informiranje ipd. – teh posebej nismo raziskovali.
- Omejili smo se samo na področje VPD, drugih negativnih kazalnikov VZD (npr. bolezni v zvezi z delom, poklicne bolezni) v raziskavo nismo vključili.
- Omejili smo se izključno na javno dostopne in uradno dosegljive finančne kazalnike učinkovitosti organizacije; preostalih finančnih (npr. vrednost delnice, rast prodaje, tržne vrednosti ipd.), operativnih in celovitih kvalitativnih ter kvantitativnih kazalnikov učinkovitosti poslovanja podjetja (npr. konkurenčnost, tržni delež, produktivnost, razvitost tehnologije, zadovoljstvo odjemalcev, zadovoljstvo zaposlenih, kakovost proizvoda ali procesa, ugled, preživetje, družbena odgovornost, trajnostni razvoj ipd.) v raziskavo nismo vključili.
- Tehnično-tehnoloških dejavnikov delovnih razmer (mikroklimatske razmere, hrup, vibracije, kemične in biološke škodljivosti ipd.) v raziskavo nismo vključili.
- Določene omejitve raziskave izhajajo iz uporabljene metode, tj. ankete: pridobili smo le podatke na odgovore, na katere so osebe, ki so odgovarjale, želele in morale odgovoriti.
- Za zasnovo vprašalnika/kontrolnika smo uporabili zahteve, ki izhajajo iz vsebin Zakona o varnosti in zdravja pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 43/2011), ne pa iz drugih zakonov, kot so npr. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Ur. l. RS, 72/2996), Zakon o zavarovalništvu (ZZavar, Ur. l. RS, št. 91/2000) ali Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013) ipd.
- Čeprav je za učinkovitost podjetij pomembnih veliko različnih dejavnikov, se v okviru raziskave omejujemo le na proučevana dejavnika, tj. management VPD in delovne razmere.
- Kot kontrolni spremenljivki smo uporabili podatek o dejavnosti podjetja ter velikost podjetja, pri čemer smo predpostavljali, da se podjetja izbrane velikosti oziroma delujoča znotraj izbrane dejavnosti soočajo s primerljivi pogoji poslovanja.

1.5 Prispevek k znanosti

V teoretičnem delu disertacije smo na podlagi pregleda sodobne strokovne in znanstvene literature ter že opravljenih raziskav oblikovali konceptualni model vpliva managementa VPD na delovne razmere in na gospodarsko učinkovitost.

Z metodološkega stališča je poglavitni prispevek disertacije uporaba kvantitativnih metod za merjenje in povezavo posameznih oblik managementa VPD s kakovostjo delovnih razmer ter z gospodarsko učinkovitostjo podjetja.

Disertacija ima s svojo teoretično in z empirično raziskavo tako teoretično-znanstveni kot tudi strokovno-aplikativni prispevek. Na eni strani je podala uvid v obravnavano teoretično-znanstveno področje razvoja managementa VPD, hkrati pa tudi k strokovno-aplikativnemu

razvoju, saj tovrstnih raziskav, ki bi kazale na povezanost managementa VPD z delovnimi razmerami in gospodarsko učinkovitostjo podjetij, ni.

Ne glede na to, da je bila raziskava izvedena med srednje velikimi in velikimi slovenskimi gospodarskimi subjekti, predpostavljamo, da bodo izsledki iz raziskave in zasnovan izvirni model uporabni za poslovno prakso podjetij v managerskih procesih. Korist disertacije vidimo v predlogih, ki jih podajamo na osnovi opravljene raziskave. Slednji bodo managerjem podjetij po različnih državah, regijah in svetu v pomoč pri snovanju uspešnega modela managementa VPD, ugodnih delovnih razmer in pri doseganju boljše gospodarske učinkovitosti podjetij.

1.6 Metodologija

V teoretičnem delu raziskave smo uporabili naslednje znanstvenoraziskovalne metode (Zelenika 2000):

- metodo deskripcije – opredelili smo pojme, opisali teorijo in ugotovljena dejstva;
- metodo povzemanja – povzeli smo stališča drugih avtorjev, ki so bila osnova za naše raziskovanje;
- metodo komparacije – medsebojno smo primerjali metode, pristope in raziskave različnih avtorjev s področja managementa, managementa VPD, kakovosti in kakovosti dela, pa tudi učinkovitost poslovanja gospodarskih družb v svetu; to smo primerjali s stanjem v Republiki Sloveniji;
- metodo kompilacije – na osnovi stališč drugih avtorjev smo oblikovali sintezo ugotovitev na podlagi opravljene raziskave, in sicer tako v teoretičnem kot v praktičnem delu;
- metodo analize – uporabili smo jo za razčlenitev pridobljenih spoznanj predhodnih raziskav na obravnavanem področju;
- metodo sinteze – uporabili smo jo za združevanje oz. izdelavo izvlečkov in zaključkov s pomočjo pregleda dosedanjih raziskav in podanih ugotovitev;
- metodo modeliranja – pomagala nam je pri sestavi preprostih slikovnih modelov.

Analizirali smo 421 bibliografskih enot domače in tuje strokovne literature ter virov. Teoretični sklop raziskovanja predstavlja poglobljena analiza tuje in domače uveljavljene strokovne literature, s katero smo skušali prikazati pomen in vpliv managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost.

Pregled literature je bil opravljen s pomočjo informacijskih sistemov COBISS online,[2] Google Učenjak,[3] Web ob Science[4] in glavnih podatkovnih zbirk akademskih člankov Elsevier oz.

[2] http://www.cobiss.si/

[3] https://scholar.google.si/

[4] http://home.izum.si/izum/ft_baze/wos.asp

ScienceDirect[5] ter Springer.[6] Ključne besede in/ali besedne zveze pri iskanju literature so bile varnost, VPD, VZD, management, management VPD, delovne razmere, gospodarska učinkovitost, vpliv, učinkovitost, poškodbe, absentizem, ukrepi in podjetje (tako v slovenskem kot angleškem jeziku). Glede na to, da sta eni najpomembnejših svetovnih revij na področju VPD revija Safety Science in Safety Research, v Sloveniji pa revija Delo in varnost, smo v teh revijah pregledali naslove vseh objavljenih člankov od ustanovitve revij dalje. Glavni pregled literature smo opravili v letih 2012 in 2013. Zadnji pregled literature je bil opravljen marca 2015, da bi preverili, če so bili v tem času objavljeni še kakšni relevantni članki, vezani na naše področje raziskovanja.

Celotne članke smo pridobivali preko dostopne točke na Fakulteti za management Koper, na Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo Univerze v Ljubljani, na oddelku za tehniško varnost, pa tudi preko spletnih aplikacij FreeFullPDF[7] in ResearchGate,[8] drugo literaturo (knjige) pa v knjižnici fakultete za management.

Na podlagi analize domače in tuje literature so predstavljena teoretična izhodišča, koncepti managementa VPD ter posledice, ki se odražajo v različnih kazalnikih (Markič 1999) stanja delovnih razmer. Predstavljene so dosedanje ugotovitve in problem, ki ga podjetjem predstavljajo izgubljeni delovni dnevi zaradi poškodb pri delu in bolniške odsotnosti, pa tudi njihov vpliv na finančno učinkovitost poslovanja.

V empiričnem delu raziskave smo uporabili naslednje znanstvenoraziskovalne metode (Zelenika 2000):

- metodo kvantitativne analize,
- metodo klasifikacije,
- metodo sinteze,
- metodo dokazovanja in izpodbijanja.

Metode so podrobneje opisane v nadaljevanju.

Osnova empiričnega sklopa doktorske raziskave je bila kvantitativna analiza – raziskava, členjena na tri samostojne dele, katere prvi del je predstavljala izvedba ankete o stanju razvitosti managementa VPD v slovenskih gospodarskih družbah (velikih in srednjih) oz. v podjetjih (v nadaljevanju). V ta namen smo za pridobivanje podatkov uporabili lasten vprašalnik, sestavljen in preizkušen na podlagi teoretičnega koncepta o poslovno-

[5] www.sciencedirect.com

[6] www.springerlink.com

[7] http://www.freefullpdf.com

[8] https://www.researchgate.net/publications

organizacijskem sistemu managementa VZD, predvidenem vplivu na delovne razmere in na gospodarsko učinkovitost poslovanja.

Sam vprašalnik, ki je podrobneje predstavljen v nadaljevanju, smo pred izvedbo ankete preskusili v okviru pilotskega vzorca. Easterby-Smith, Thorpe in Lowe (2005) namreč priporočajo izvedbo testov zanesljivosti in veljavnosti na pilotni stopnji raziskave pred glavno fazo zbiranja podatkov, pri čemer se veljavnost nanaša na lastnost testa ali instrumenta, da dejansko meri atribut, ki ga domnevamo.

Po opravljeni pilotski raziskavi in zagotovljeni veljavnosti smo jeseni leta 2013 s pomočjo vprašalnika, kjer so bila vprašanja zaprtega tipa, opravili kvantitativno raziskavo v srednjih in velikih slovenskih podjetjih.

Enota opazovanja je bilo srednje veliko (od 50 do 249 zaposlenih) in veliko podjetje (250 ali več zaposlenih), registrirano v Republiki Sloveniji kot pravna ali fizična oseba, ki je med letom 2012 izkazala prihodek, zaposlene osebe oziroma osebe, ki delajo. Podatke o številu podjetij v času anketiranja smo pridobili na Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES) iz njihovega poslovnega registra na spletu (ePRS). Po njihovih podatkih je bilo 7. oktobra 2013 v Republiki Sloveniji registriranih 1.328 gospodarskih družb, samostojnih podjetnikov in kmetijskih zadrug, ki imajo 50 ali več zaposlenih. Omenjena podjetja so tekom leta 2012 izkazala prihodek ali zaposlene osebe oziroma osebe, ki delajo. Od 28 gospodarskih družb nismo uspeli pridobiti njihovega elektronskega naslova. Po elektronski pošti smo tako poslali vprašalnik na 1.300 velikih in srednje velikih podjetij v Republiki Sloveniji.

Vprašalnik smo poslali strokovnim sodelavcem za VPD, saj imajo slednji o managementu VZD največ informacij, najbolje pa poznajo tudi sistem VZD in delovne razmere v anketiranem podjetju (Heinrich 1959; Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2009).

Drugi del empirične raziskave je bil namenjen analizi delovnih razmer na podlagi izbranih kazalnikov za posamezno podjetje (število poškodb pri delu, indeks frekvence nezgod – IF, indeks onesposabljanja – IO, delež bolniškega staleža – % BS, resnost nezgod – R), ki smo jih pridobili iz sekundarnih virov, tj. na Nacionalnem inštitutu za javno zdravje (NIJZ).

Tretji del empirične raziskave je bil namenjen ugotavljanju gospodarske učinkovitosti v anketiranih podjetjih. Prav tako iz sekundarnih virov smo pridobili podatke o učinkovitosti poslovanja oz. izbranih finančnih kazalnikih, in sicer iz uradne baze IBON.

Zbrane podatke smo analizirali z naslednjimi statističnimi metodami:

- za predstavitev demografskih značilnosti smo uporabili izbrane opisne statistike (mere srednjih vrednosti, mere variabilnosti in relativna števila),

- osnovne rezultate ankete o stanju razvitosti managementa VPD smo predstavili s pomočjo izbranih opisnih statistik (mere srednjih vrednosti in mere variabilnosti),
- do ocene skupnih dejavnikov managementa VPD (oziroma njihove strukture) smo prišli s pomočjo faktorske analize,
- sam model, s pomočjo katerega smo poskušali oceniti, kako so predhodno identificirani dejavniki managementa VPD povezani z delovnimi razmerami oziroma s samo gospodarsko učinkovitostjo, smo ocenili s pomočjo korelacijske analize ter tehnike strukturnega modeliranja (SEM – structural equational modelling).

Ocenjeni model povezav med razvitostjo managementa VPD, delovnimi razmerami in gospodarsko učinkovitostjo podjetja, ki naj bi predstavljal tudi enega izmed pomembnejših prispevkov same disertacije, je bil osnova za preizkušanje zastavljenih raziskovalnih hipotez.

1.7 Vprašalnik

V raziskavi je bila za pridobivanje podatkov uporabljena metoda ankete,[9] s katero smo pisno zbirali podatke o razvitosti managementa VPD na reprezentativnem vzorcu s pomočjo vnaprej pripravljenega vprašalnika. Tega smo sestavili na podlagi teoretičnega koncepta o vplivu managementa VPD na delovne razmere ter gospodarsko učinkovitost podjetja, in sicer tako, da smo sledili zadanim ciljem raziskave.

Prvi del vprašalnika je vseboval osnovne demografske informacije o podjetju (ime, matična številka, ZZZS šifra podjetja, število zaposlenih, poslovna dejavnost ipd.), medtem ko je osrednji del vprašalnika obsegal vprašanja, ki se nanašajo na obstoječo vrsto, strukturo managementa VPD (planiranje, organiziranje, vodenje in kontroliranje) in njegovo kvantitativno učinkovitost s področja VPD. Navedena vprašanja so bila zaprtega tipa s predvidenimi odgovori v obliki enajst stopenjske lestvice. Samo anketiranje je bilo izvedeno v obliki spletne ankete, pri čemer je bilo izbranim anketirancem – strokovnim delavcem za VPD – po elektronski pošti poslano vabilo za udeležbo v anketi z vključeno spletno povezavo nanjo. Uporabili smo altruistično motivacijo anketirancev, pri čemer je bila zagotovljena njihova anonimnost.

Anketa je služila tudi kot metoda odkritja, saj se je z njeno pomočjo zbiralo podatke in informacije o kakovostnejšem definiranju problema raziskovanja in morebitnih modifikacijah postavljenih hipotez. Služila je tudi kot metoda verifikacije, saj smo s pomočjo zbranih podatkov in informacij lahko preverili formirane hipoteze.

Vprašalnik je podrobneje predstavljen v tretjem poglavju.

---

[9] Anketa kot metoda za pridobivanje podatkov se uporablja v raziskovanju v družboslovnih znanostih kar v 90 % primerov (Zelenika 2000).

2 TEORETIČNE OSNOVE MANAGEMENTA VPD, DELOVNIH RAZMER IN VPLIVA NA GOSPODARSKO UČINKOVITOST POSLOVANJA

V tem poglavju so zaradi lažjega razumevanja interdisciplinarnih področij VZD, delovnih razmer, managementa VPD in gospodarske učinkovitosti gospodarskih družb bralcu predstavljeni osnovni pojmi in definicije na področju VZD, osnove VPD, VZD, naloge VZD, managementa, managementa VPD in njegovih posameznih funkcij, delovnih razmer, njihovi kazalniki in osnovni pojmi ter kazalniki gospodarske učinkovitosti podjetja.

2.1 Opredelitev osnovnih pojmov in definicij na področju VPD in VZD

Za lažje razumevanje področja VZD podajamo definicije nekaterih osnovnih pojmov varnosti, zdravja, dela in VZD.

- Varnost je metafora organizacijske odličnosti (Krause 2005).
- Varnost je »stanje, pri katerem tveganje ni večje od mejnega dogovorjenega tveganja« (Drusany 1999).
- Varnost je »stanje, v katerem so tveganja na sprejemljivi ravni«. Varnost je opredeljena tudi kot »tiste dejavnosti, ki želijo bodisi zmanjšati ali odpraviti nevarne razmere, ki lahko povzročijo telesne poškodbe« (Brueggmann, Roetting in Luczak 2001).
- Zdravje v svoji najpreprostejši obliki pomeni »odsotnost bolezni«. Svetovna zdravstvena organizacija (*WHO* 1948) zdravje opredeljuje kot »stanje popolnega fizičnega, mentalnega in socialnega blagostanja in ne le odsotnost bolezni ali hibe«.
- Zdravje delavcev vključuje zdravo obnašanje, zdravo delovno okolje in varnost na delovnem mestu. Zdravje pri delu vključuje preventivo, promocijo, zdravljenje in rehabilitacijo poškodb pri delu ter bolezni v zvezi z delom (Denny 2012).
- Delo je »zavestno uporabljanje telesne ali duševne energije za pridobivanje dobrin« ali pa »zaposlitev, služba« (*SSKJ* 2000).
- Varnostni ukrepi so bodisi podrejeni VPD bodisi splošni varnosti.
- V skupni pojem VZD združujemo vse tri posamezne pojme, tj. varnost, zdravje in delo. V ožjem smislu definicije so v VZD vključene samo izbrane skupine zaposlenih, kjer varnost razumemo kot zmanjševanje škodljivih učinkov, zdravje pa kot preprečevanje bolezni. Širše VZD vključuje vse ljudi, ne glede na to, ali so zaposleni ali ne, varnost pa je osredotočena na odpravo nevarnih razmer. Zdravje se spodbuja v okviru dejavnosti (Brueggmann, Roetting in Luczak 2001).
- Evropska uredba za vodenje statistike poškodb pri delu, poklicnih bolezni in bolezni v zvezi z delom definira zdravje in varnost pri delu kot vse dejavnike, povezane s preventivo, z varovanjem zdravja in varnostjo delavcev pri delu v okviru njihovih sedanjih ali preteklih dejavnosti, zlasti v zvezi z nezgodami pri delu, s poklicnimi boleznimi in z drugimi z delom povezanimi zdravstvenimi težavami in boleznimi (*EU* 2008).

- VZD je opredeljena kot disciplina, ki se ukvarja s preprečevanjem bolezni in poškodb pri delu, pa tudi z varovanjem in s promocijo zdravja delavcev. Njen namen naj bi bil izboljšanje delovnih razmer in okolja (Kendall 2006).
- VZD je multidisciplinarno področje, ki se nanaša na zagotavljanje varnosti, zdravja in dobrega počutja ljudi pri delu (*EASHW* 2010a).
- VZD se razvija v mnogih smereh, predstavlja pa se v različnih oblikah, različnih kulturah in stopnjah gospodarskega razvoja. Različna tveganja dajejo različne rezultate. Obstajajo skupni vzgibi, vzvodi in gonila, ki bodo privedla do izboljšav na področju varnosti in zdravja v vseh porah družbe, npr. v zakonodaji, gospodarstvu in vrednotah v podjetjih ter drugih organizacijah (Leamon 2001).
- Varnost in zdravje sta del vsake dejavnosti (Bakri idr. 2006).
- *Business results through health & safety* (2001) definira varnost kot pozitiven kulturni dejavnik, ki vodi do drugih poslovnih izboljšav.
- VZD na splošno opredeljujemo kot znanost predvidevanja, prepoznavanja, vrednotenja in nadzora nevarnosti, izhajajočih iz delovnega mesta, ki bi lahko škodovale zdravju in dobremu počutju delavcev. VZD upošteva možen vpliv na okoliške skupnosti in okolje na splošno (Alli 2008).
- VZD sestavlja ukrepe, metode in postopke, katerih osnovni namen sta preprečevanje poškodb na delu, poklicnih bolezni in bolezni v zvezi z delom ter ohranjanje delovne sposobnosti in materialnih dobrin (Spasič, Savić in Janaćković 2012).
- VZD opredeljujejo načela, pravila in dejavnosti, ki morajo posamezniku (delavcu) omogočiti uspešno opravljanje poklicnega dela s praviloma polnim delovnim časom in polnim delovnim učinkom ter brez škode za njegovo zdravje in delovno zmožnost vse od prvega delovnega dne do konca delovne dobe (Kalčič in Lozar 2011).
- V skladu z ILO (2005, 2010b, 2011b) se z varnostjo in zdravjem osredotočamo na razvoj posebnih ukrepov in programov, katerih namen je med drugim zaščita delavcev med opravljanjem dolžnosti za povečanje produktivnosti. Njihov cilj je tudi izboljšati celotno organizacijsko učinkovitost.
- VPD se zagotavlja s tehničnimi, z zdravstvenimi, s socialnimi, z vzgojnimi, s pravnimi in z drugimi varstvenimi ukrepi, npr. z organizacijskimi, izobraževalnimi, ekonomskimi, ergonomskimi, s sanitarnimi in z drugimi ukrepi in procesi, ki jih vsebuje celovit management VPD (Zakon o varstvu pri delu, ZVD, Ur. l. RS, št. 30/1986; Markič 1993; *EC* 2009).
- Poškodba pri delu (po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju RS, ZPIZ, Ur. l. RS. št. 96/2012) je poškodba, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehaničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, pa tudi poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. Poškodba pri delu je lahko tudi obolenje, ki je neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile

med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan (podrobnejša definicija poškodbe pri delu je podana v poglavju 2.4.2).

- Poškodbe pri delu vrednotimo z dvema indeksoma, in sicer z indeksom pogostosti (IP), s katerim merimo število poškodb na 100 zaposlenih, in z indeksom resnosti (R) oz. onesposobljenja (IO), s katerim merimo, kakšen je delež izgubljenih dni na eno poškodbo (Bilban 1999).
- Bolniški stalež, ki predstavlja začasno odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb, nege ali drugih vzrokov, izkazujemo s pogostostjo oz. z incidenco (IF), s povprečnim trajanjem ene odsotnosti oz. z indeksom teže (IT)/(R), s srednjim trajanjem odsotnosti z dela na enega zaposlenega oz. indeksom onesposabljanja (IO) in dnevnim odstotkom izostanka z dela (% BS) (Bilban 1999). Podrobneje so ti kazalniki obrazloženi v poglavju 2.4.2.

2.2 Management

Management je pomembna veščina v družbi in gospodarstvu. Omogoča, da je pridobitna ali nepridobitna organizacija uspešna. Bush (2008) povzema Sapreja (2002) in navaja, da je management sklop aktivnosti, usmerjenih v uspešno izrabo organizacijskih zmogljivosti, da bi dosegli smotre in cilje organizacije. Obstajajo majhne razlike v splošnih načelih managementa med različnimi (pridobitnimi in nepridobitnimi) organizacijami, ki izhajajo predvsem iz njihovega poslanstva, vizije, smotrov in ciljev ter načinov za njihovo uresničevanje (Drucker 1999b).

Kakovosten management je prvi in najpomembnejši dejavnik uspešne organizacije (De Waal 2008). Po Reichu (1984) je v ZDA razvoj managementa v 20. stoletju več prispeval k razcvetu kot razvoj novih gospodarskih panog. Obstaja spoznanje, da je produktivnost v 85 % odvisna od organizacije kot poslovno-organizacijskega sistema, ki ga načrtujejo managerji, medtem ko posamezni sodelavci vplivajo samo na 15 % produktivnosti (Waters 1996). Na rast produktivnosti vpliva ravnanje s tremi ključnimi spremenljivkami, med katerimi so zaposleni (prispevajo 20 % k rasti produktivnosti), kapital (prispeva 16 % k rasti produktivnosti) in management (prispeva 64 % k rasti produktivnosti) (Heizer in Render 1995).

Management je aktivnost pridobivanja ljudi, da bi skupaj dosegli želene smotre in cilje (Birkinshaw 2010). Management je tisto posebno »orodje«, tista posebna funkcija oziroma tisti poseben instrument, ki organizaciji omogoča razvijanje sposobnosti doseganja načrtovanih izidov (Drucker 2001a). Management je doseganje smotrov in ciljev združbe na učinkovit način s planiranjem, z organiziranjem, vodenjem in s kontroliranjem (Rozman 2002). Management zagotavlja dosežke z nadzorom in razreševanjem problemov, med katere spadajo spremljanje izidov v primerjavi z načrtom v nekaterih podrobnostih (tako formalno kot neformalno), s pomočjo poročil, sestankov/srečanj in drugih načinov (Kotter 2001).

Kotler in soavtorji (1996) menijo, da je glavna naloga managerjev izboljšanje učinkovitosti proizvajanja in distribucije.

Po Druckerju (1974) so naloge managementa proučiti in določiti namen in poslanstvo organizacije, opraviti delo produktivno in dosegljivo za sodelavca ter ustvarjati vpliv na družbo in ravnati družbeno odgovorno.

Birkinshaw (2010) ugotavlja, da poslovno-organizacijski model managementa, ki je npr. uspešen za veliko naftno družbo, ni nujno dober za obvladovanje investicijske banke. Ob tem je še pomembneje, da je izbran pravi poslovno-organizacijski model/orodje managerjev (Šoster in Markič 2013). Po drugi strani obstajajo organizacije, ki so dobro organizirane v zvezi z VPD, pa tudi organizacije z neformalno varnostno rutino (Harms-Ringdahl 2004).

Za dolgoročno uspešno delovanje organizacije je potreben management oz. managerji, ki se prilagajajo in razmišljajo z vidika generacijske odgovornosti (De Geus 1998; Brundtland 1987). Model managementa VPD je možno obravnavati z različnih vidikov, in sicer kot proces, dejavnost ali funkcijo v organizaciji. Koristnost poslovno-organizacijskega modela VPD naj bi se izkazovala z njegovo uporabo ter uveljavljenostjo v neposredni praksi podjetja ali druge organizacije (Hale idr. 1997).

Management oz. managerji naj bi instituciji nudili smernice, določili njene prednostne naloge, definirati smotre in cilje ter jo organizirali tako, da bi bili vidni izidi delovanja. Managerji obvladujejo delovanje organizacije tako, da uspešno dosegajo postavljene smotre in cilje (Tavčar 2002).

Henry Fayol je bil eden izmed prvih, ki je poskušal ugotoviti, kaj managerji delajo oz. bi morali delati, pa tudi, kateri so glavni elementi in funkcije managementa (Anupkumar 2005). Fayol je funkcije managementa opredelil kot tehnično, komercialno, finančno in varnostno funkcijo vodenja (Rozman, Kovač in Koletnik 1993).

Management je proces planiranja, organiziranja, vodenja, spremljanja in kontrole ljudi ter vseh razpoložljivih virov z namenom doseganja postavljenih smotrov in ciljev (Florjančič, Bernik in Novak 2004). Več avtorjev (Rozman, Kovač in Koletnik 1993; Daft in Marcic 2001; Dessler 2001) proces managementa opredeljuje kot sestav štirih funkcij, med katerimi so planiranje, organiziranje, vodenje in kontroliranje. Podobno opredelitev lahko zasledimo pri Možini (2002), ki meni, da je management planiranje, organiziranje, vodenje in kontroliranje dela v organizaciji in s tem v zvezi vseh nalog ter aktivnosti, ki jih zaposleni opravljajo. Raziskovanje najpomembnejših teoretikov, raziskovalcev in praktikov managementa (kot npr. Fayola 1949; Druckerja 1955; Mintzberga 1973; Bernarda 2001) prav tako temelji na spoznanjih, da so temeljne funkcije (tudi naloge in aktivnosti) planiranje, organiziranje, vodenje in kontroliranje, zato smo te kasneje uporabili kot konceptualno

izhodišče za vhodne spremenljivke modela vpliva managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost.

2.3 Management VPD in osnovne naloge VPD

Skrb za VPD v uspešnih organizacijah spada med prva načela politike gospodarnega vodenja podjetja ali druge organizacije (Resolucija 2003). Ker so zdravi sodelavci premoženje in ker je v interesu podjetij zmanjšati odsotnost z dela ter znižati stroške organizacije, se z modeli managementa VPD ponujajo promocijski programi, povezani z zdravjem zaposlenih (De Greef in Van den Broek 2004). Novi pogledi na ravnanje s človeškimi zmogljivostmi predstavljajo za managerje svetoven izziv (Drucker 2001a), prav tako pa tudi za znanost in prakso VPD (Nikolić 2012). Management (oz. managerji) omogoča, da institucije delujejo (Drucker 1986), vpliva na doseganje pozitivnih izidov na področju VPD ter posledično pozitivno vpliva na doseganje finančnih, operativnih in družbenih izidov (Duijm idr. 2008; Huang idr. 2007; Krause, Seymour in Sloat 1999).

Ker se po teh ugotovitvah zmanjšuje pomen tradicionalnih tehnično-tehnoloških preventivnih aktivnosti, prihajajo v ospredje drugi načini ravnanja, kot je npr. management VPD, zato smo ga zaradi njegove aktualnosti in pričakovane koristi iz izidov raziskave za kar največ udeležencev uporabili kot izhodiščni izziv za doktorsko raziskavo.

Drucker (1999a) navaja, da je prva skrivnost učinkovitosti razumeti ljudi, s katerimi delamo, in sicer tako, da kar najbolje izkoristijo svoje prednosti in priložnosti. Človeški viri poleg organizacijskih in fizičnih predstavljajo osrednje zmožnosti za trajno konkurenčno prednost organizacije (Barney 1991 in 2011).

V organizacijah z boljšimi programi varnosti (Zohar 1980) in z evidencami na področju varnosti (Cohen 1977; Smith idr. 1978) je bilo več razprav med poslovodstvom (vršni managerji, uprava, direktor, ravnatelj, vodstveni in vodilni sodelavci ipd.: v nadaljevanju bomo uporabljali pojem poslovodstvo) in zaposlenimi sodelavci, tudi glede vprašanja odsotnosti z dela, ki je negativen kazalnik in je v tesni povezavi z dobrim ravnanjem s človeškimi zmogljivostmi v organizaciji (Bolčina 2010). Markič (1998) ugotavlja, da so pri tradicionalnem razmišljanju o VPD kot stroki oz. znanosti potrebni novi pristopi, ki bodo temeljili na managementu VPD ter varnosti delovnega okolja kot splošnega vidika obvladovanje organizacije.

VPD in preprečevanje nezgod sta pravica in odgovornost, ki si jo vsi delimo. Preprečevanje nezgod in zdravstvenih okvar naj bi bilo »win-win« situacija. To je naložba za prihodnost. Management VPD naj bi bil oblikovan v skladu s splošnimi akti (npr. s statutom, pravilniki, z odredbami ipd.) organizacije za management naravnega okolja in managementa celovite kakovosti na ta način, da bi se izognili možnosti konfliktnih smotrov in ciljev za sodelavce.

Management VPD vključuje številna tehnično-tehnološka, pravna, zdravstvena, kadrovska in organizacijska področja delovanja. Skupni oz. sistemski pristop, ki naj bi vključeval kar največ možnih vidikov sodelovanja, naj bi prinašal številne prednosti za družbo kot celoto (*EC* 2009). Gre za družbeno odgovornost in upoštevanje soodvisnosti deležnikov kot poti do celovitosti in posledično do uspeha v praksi (Mulej 2012).

Novi pogledi na ravnanje s človeškimi zmožnostmi predstavljajo izziv za znanost ter prakso VPD (Nikolić 2012). Obstoječi pristopi managementa VPD temeljijo na poslovodstvenih funkcijah, nalogah, smernicah, nacionalnih in mednarodnih standardih in zagotavljanju kakovosti, da se vzpostavi poslovno-organizacijski sistem obvladovanja VPD v organizaciji (Santos-Reyesa in Beard 2008). Management oz. managerji (na vseh ravneh organiziranosti: vršni, srednji in spodnji) so odgovorni za celovito identificiranje in preprečevanje tveganj na področju VPD (Heinrich 1959).

Za izboljšanje VPD naj bi bila ključna naslednja osnovna načela s področja managementa (*EASHW* 2012a):

- učinkovito in močno lastništvo ter poslovodstvo;
- konstruktivno sodelovanje sodelavcev;
- sprotno ocenjevanje in pregled.

Tudi ILO je izdala podobna priporočila za management VPD. Praktična priporočila smernic ILO (2001) za management VPD so namenjena vsem tistim ki so odgovorni za management VPD. Glavne sestavine poslovno-organizacijskega sistema VPD so politika, organiziranje, planiranje, implementacija, evaluacija in ukrepi za izboljšanje. Ukrepi na področju VPD se izvajajo za oblikovanje in vzdrževanje varnega in zdravega delovnega okolja. Poleg tega naj bi ti ukrepi vplivali tudi na izboljšanje kakovosti, produktivnosti in konkurenčnosti (ILO 2003).

Namen oz. vizija managementa VPD je doseganje najvišje ravni varnosti (tj. brez nezgod, zdravstvenih okvar, brez telesnih poškodb, škode za okolje ipd.) (Markič 1993; Zwetsloot idr. 2013).

Management VPD ima pomemben vpliv na delovne razmere (*EASHW* 2004), posledično pa tudi na učinkovitost in dodano vrednost gospodarske družbe. Torp in Moen (2006) sta raziskovala posledice vzpostavljanja ali izboljšanja managementa VPD na delovnem mestu in obnašanje, povezano z VPD. Ugotavljata, da so sodelavci v podjetjih z izboljšanim sistemom VPD poročali o večjem zadovoljstvu z dejavnostmi s področja VPD, večji podpori s strani managementa in sodelavcev, pa tudi o izboljšani zdravstveni podpori, boljšem zdravstvenem nadzoru in povečanem sodelovanju na področju VPD.

Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás (2009) so identificirali naslednjih šest ključnih aktivnosti, ki odločno vplivajo na raven VPD in na poslovno-organizacijski sistem

obvladovanja varnosti, s katerim naj bi zmanjšali nezgode in zdravstvene okvare na delovnem mestu na trajnosten način:

- razvoj varnostne politike, ki vključuje zavezanost organizacije za VPD in formalno izraža smotre ter cilje, kot so načela in smernice;
- spodbude za soudeležbo zaposlenih v dejavnostih VPD, katerega namen je spodbujanje varnega vedenja in vključevanja zaposlenih sodelavcev v postopke odločanja s pomočjo kazni/nagrade ali s posvetom glede vprašanj dobrega počutja na delovnem mestu;
- usposabljanje in izobraževanje ter razvoj pristojnosti zaposlenih, da bi izboljšali kompetence (vrednote, znanja in veščine) na področju identifikacije in preprečevanja tveganj;
- komunikacija in prenos informacij o delovnem mestu, njegovih morebitnih tveganjih in o tem, kako jih najbolje preprečiti;
- načrtovanje in razlikovanje med preventivnim načrtovanjem in obvladovanjem izrednih razmer. Načrtovali naj bi ukrepe, namenjene preprečevanju nezgod, hkrati pa tudi programe ukrepov, ki jih je treba sprejeti, da bi se zagotovil hiter in učinkovit odziv na kakršno koli nezgodo ali zdravstveno okvaro, pa tudi, da bi se zmanjšalo, kolikor bi le bilo mogoče, škodljive učinke;
- nadzor in pregled dejavnosti, ki se izvajajo v organizaciji, saj to omogoča stalno izboljševanje. Ta nadzor naj bi se izvajal s pomočjo analize delovnih razmer in dogodkov, ki se zgodijo v organizaciji, nato pa bi podatke primerjali z drugimi organizacijami (ločijo dva načina nadzora: notranji nadzor in primerjalne analize tehnike).

V gospodarstvu naj bi obstajalo splošno prepričanje, da spodbujanje varne delovne prakse ne zahteva več pravil, predpisov in postopkov. Namesto tega v gospodarstvu potrebujejo boljše razumevanje družbenih in organizacijskih dejavnikov, ki spodbujajo strokovnost pri zagotavljanju varnosti v vsakdanjih in izrednih razmerah (*ABS* 2012).

V raziskavi, poimenovani Sistematičen pregled učinkovitosti sistemov managementa varnosti (*ATSB* 2012), so raziskovalci pregledali 2.009 relevantnih člankov oz. literature, ki so bili objavljeni v zadnjih petih letih. Ugotavljajo, da se je le 23 raziskav nanašalo na nezgode pri delu in na sisteme managementa VPD. 19 raziskav analizira učinkovitost managementa VPD, obnašanje zaposlenih in nezgode pri delu. V nekaterih od teh raziskav so ugotovili, da imajo v organizacijah s certificiranim sistemom managementa VPD znatno nižje stopnje nezgod. V raziskavah je videti pomanjkanje dokazov o tem, katere sestavine poslovno-organizacijskega sistema managementa VPD posamično najbolj prispevajo k učinkovitosti pri zagotavljanju varnosti. Na splošno ugotavljajo pomanjkanje konsistentnosti o tem, kateri dejavniki managementa VPD individualno najbolj vplivajo na učinkovitost VPD. Izpostavljajo pomen zavezanosti poslovodstvu in komuniciranju ter varnostne kulture in klime.

Kot smo že omenili v predhodnem poglavju, so temeljne funkcije managementa VPD naloge in aktivnosti managementa, pa tudi planiranje, organiziranje, vodenje in kontroliranje, ki jih bomo v nadaljevanju podrobneje opisali.

2.3.1 Planiranje in VPD

Osnovni namen managementa VPD ter poslovno-organizacijskih sistemov za obvladovanje varnosti je doseganje maksimalne učinkovitosti na področju varnosti, kar naj bi pomenilo odsotnost poškodb, zdravstvenih okvar in škode za naravno okolje (Markič 1993; *ABS* 2012). Koristi managementa VPD so večje zadovoljstvo zaposlenih sodelavcev, večja skladnost s predpisi, nižja stopnja bolniške odsotnosti, višja stopnja motiviranosti, znižanje stroškov in večja konkurenčna prednost, povečan ugled, povezanost z drugimi poslovno-organizacijskimi sistemi managementa, dobre informacije za poslovodstvo ter dobro strukturirani postopki za izboljšave (*AUVA* 2010).

Tako kot pri finančnem planiranju (Tavčar 1999) se tudi pri planiranju managementa VPD vse začne s snovanjem temeljne politike organizacije, zlasti smotrov in temeljnih trajnih ciljev organizacije, pa tudi z določanjem meril učinkovitosti, ki veljajo za vse dejavnosti in dele organizacije.

Učinkovitost organizacije je posledica nenehnega prizadevanja managerjev, da bi na kar se da učinkovit način pretvorili vložke v izide. Če se poveča kakovost managementa, se poveča učinkovitost organizacije (Markič 2004a; De Waal 2008). V vsaki državi so managerji pristojni in odgovorni (tudi) za planiranje, organiziranje, izvajanje in kontroliranje politike VPD (Takala 2003). Količina energije in ustvarjalnosti s strani poslovodstva in predvsem s strani koordinatorja, torej strokovnjaka za VPD, se je izkazala za pomemben dejavnik v poslovno-organizacijskem sistemu managementa VPD (Hale idr. 2010).

Pri OSHA (2012) ugotavljajo, da so ključ do uspeha ustrezni programi zniževanja poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom. Programi preprečevanja poškodb in bolezni v zvezi z delom niso niti novi niti nepreverjeni. Večina velikih podjetij, katerih dosežki na področju VPD so priznani na podlagi vladnih ali drugih institucionalnih nagrad in priznanj, navaja njihovo uporabo kot ključ do uspeha. Prepričane v vrednost, učinkovitost in izvedljivost teh programov, številne države po svetu zdaj od delodajalcev zahtevajo, da jih uvedejo in izvajajo.

Business results through health & safety (2001) ugotavlja, da je nezgode in poškodbe na delovnem mestu mogoče preprečiti. V podjetjih, v katerih so sprejeli programe za preprečevanje nezgod, imajo vsaj za četrtino nižjo stopnjo škode kot konkurenti, ki programov niso sprejeli. V teh organizacijah so uvedli učinkovite poslovno-organizacijske

sisteme managementa VPD, da bi s tem poskrbeli za svoje zaposlene, pa tudi zaradi zadostitve pravnim obvezam in zato, ker so razumeli, da dobro delovanje VPD pripelje do:

- nižjih stroškov;
- izboljšanja odnosov zaposlenih in zaupanja zaposlenih;
- izboljšane zanesljivosti in produktivnosti;
- izboljšane varnosti pred prekinitvijo poslovanja;
- povečanega zaupanja javnosti in izboljšane javne podobe;
- povečanja organizacijske sposobnosti.

Bakri idr. (2006) navajajo, da King, Bateman in Lewis (1994) ponujajo odgovor, zakaj naj bi bila VPD manageirana. Obstajali naj bi naslednji trije razlogi: humani (v civilizirani družbi trpljenje zaradi poškodb in zdravstvenih okvar pri delu ni sprejemljivo), ekonomski (posledice poškodb in zdravstvenih okvar pri delu so merljivi in skriti stroški, ki vplivajo na učinkovitost organizacije) in zakonski (VPD je urejeno s predpisi, delodajalci pa so kaznovani, če ne izpolnjujejo teh zahtev).

Loomis idr. (2009) so v ZDA raziskovali povezavo med managementom VPD in številom smrtnih poškodb pri delu. Primerjali so politične in ekonomske sisteme zveznih držav, pri čemer so se oprli na družbeno in politično stanje ter to primerjali s statistiko o številu smrtnih žrtev pri delu. Ugotovili so, da se zvezne države zelo razlikujejo tako po političnem in ekonomskem stanju kot po številu smrtnih žrtev pri delu. Sestava industrije in delovne sile močno vpliva na razlike v številu poškodb, vendar ima politični in ekonomski sistem več vpliva. Višje število smrtnih žrtev pri delu je povezano z zveznimi državami, kjer je zakonodaja bolj naklonjena poslovanju kot delu in zaposlenim.

Carrillo (1998) opisuje managerske pristope na področju VPD, ki ne delujejo. Navaja, da tradicionalni pristopi, ki se v organizacijah najpogosteje uporabljajo, niso ustrezni. Med njimi lahko omenimo iskanje napačnega ravnanja posameznika, porabo velikih vsot finančnih sredstev za tehnično-tehnološke razrešitve in evidence nezgod ter zdravstvenih okvar kot edini način za merjenje učinkovitosti. Omenjeni avtor povzema spoznanje Druckerja, da naraščajoče povpraševanje po materialnih nagradah izničuje sicer učinkovita menedžerska orodja za dvig učinkovitosti. Zaključuje z ugotovitvijo, da dobri rezultati prihajajo s strani sodelavcev, ki razumejo svojo vlogo pri zagotavljanju VPD.

Denny (2012) v svoji doktorski disertaciji ugotavlja, da je opravljena kvalitativna raziskava potrdila, da so planirani posegi države na področju VPD povzročili nekaj pozitivnih učinkov, povezanih z varnim in zdravim obnašanjem. Prav tako so posegi izboljšali znanje in udejstvovanje na področju zdravja pri delu med delavci in izvajalci medicine dela, kar bi lahko preprečevalo izgubo zaslužka zaradi poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom.

Akpan (2011) ugotavlja, da je učinkovito izvajanje odgovornih nalog zaposlenih v veliki meri odvisno od ravni varnosti na delovnem mestu. Politika obvladovanja ne obravnava vedno

ustrezno vprašanja varnosti in zdravja zaposlenih. To povzroča nezgode in poškodbe, ki vodijo do visokih stroškov na področju zdravljenja, plač za hospitalizirane delavcev in odškodnine. Povečana fluktuacija, odsotnost, napeti odnosi med vodstvom in delavci, operativna neučinkovitost, v končni fazi pa tudi zmanjšana učinkovitost, ne ostanejo neopazni. Da bi izpolnili varnostne potrebe delavcev in jih motivirali, naj bi managerji planirali VPD, vzpostavili in vzdrževali učinkovit program varnosti in zdravja ter se zavezali k njegovemu uspehu na vseh področjih.

Tavčar (1999) ugotavlja, da učinkovito taktično planiranje vsebuje razvoj in izvedbo med posameznimi specializiranimi funkcijami. To naj bi veljalo tudi za management VPD.

2.3.2 Organiziranje in VPD

Na področju managementa VPD sicer obstaja več poslovno-organizacijskih sistemov oz. modelov (Baisheng idr. 2011; Burton 2010), dva pa sta izstopajoča: standard OHSAS 18001:2007 (*BS* 2007) in smernice za management VPD, ki jih je objavila Mednarodna organizacija dela (*ILO* 2001). Trenutno je v pripravi nov standard ISO 45001, ki opredeljuje VZD, v veljavo pa naj bi stopil konec leta 2016 in s tem nadomestil standard OHSAS 18001:2007 (*ISO* b. l.).

Standard OHSAS 18001:2007 (*BS* 2007) je bil razvit za področje managementa VZD, za obvladovanje tega področja in za ocenjevanje ter certificiranje organizacij z vidika VZD. Predviden je štiristopenjski cikel obvladovanja, ki temelji na nenehnem izboljševanju in se uporablja za vse vrste organizacij. Vsebuje naslednje funkcije managementa: planiranje, izvajanje, nadzor in ukrepanje (slika 2).

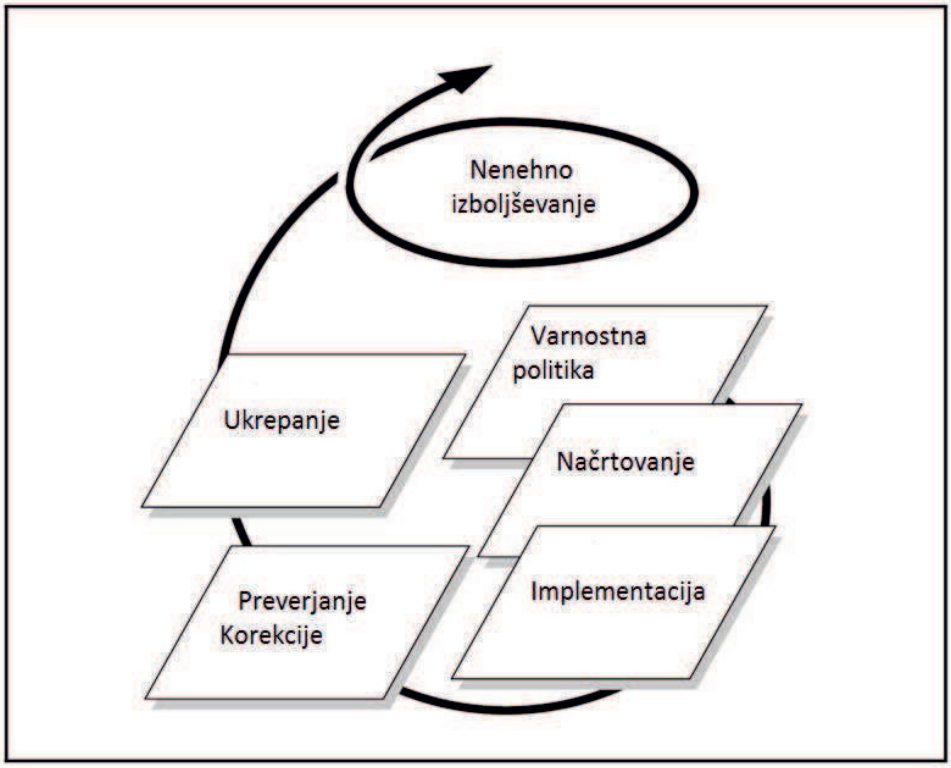
Standard OHSAS 18001:2007 (*BS* 2007) temelji na metodologiji za obvladovanje kakovosti, prepoznani kot Plan-Do-Check-Act (PDCA) oz. Demingov krog. PDCA opisujemo v nadaljevanju (*HSE* 2013).

- Planirajte/načrtujte: določite smotre, cilje in postopke, potrebne za doseganje izidov v skladu s politiko VPD v organizaciji.
- Izvajajte: izvajajte načrtovane procese.
- Preverite: spremljajte in merite izide procesov, ki naj bi sledili politiki VPD, smotrom in ciljem, pravnim ter drugim zahtevam, na koncu pa poročajte o izidih.
- Ukrepajte: sprejmite ukrepe za nenehno izboljševanje VPD.

Standard ima dve pomembni lastnosti:

- skladen je s standardom managementa kakovosti ISO 9001 in standardom managementa naravnega okolja ISO 14001, kar omogoča enostavno integracijo treh poslovno-organizacijskih sistemov, npr. primerjave med kazalniki, merili in indeksi v vseh treh standardih;

– prilagodljiv je s katero koli veljavno zakonodajo: določa zahteve za identifikacijo, dostop, in spoštovanje zakonodajnih obveznosti organizacije.



Slika 2: Management VZD
Vir: BS 2007.

Duijm idr. (2008) ugotavljajo, da naj bi poslovno-organizacijski model managementa na področju VPD ter managementa naravnega okolja veliko pridobil s smernicami, kako učinkovito uporabljati poslovno-organizacijske modele managementa. Z razvojem kazalnikov VPD naj bi se preučevalo stanje delovnih razmer še pred nezgodami in zdravstvenimi okvarami.

Doidge (1997) ugotavlja, da pridobivanje mednarodnih standardov, kot je npr. ISO 9000, v mnogih primerih ne privede do dejanskega izboljšanja učinkovitosti. Vse prepogosto je namen managementa varnosti in zdravja pridobiti certifikat, ki temelji na standardu, namesto da bi se izboljšal način, po katerem organizacija deluje. Avtor zaključuje, da moramo biti, če se želimo izogniti pomanjkljivostim v kakovosti ali VPD, pozorni na poslovno-organizacijski sistem managementa, na katerega se opiramo.

Robson idr. (2007) so opravili pregled raziskav, ki so jih sicer raziskovalci izvajali v preteklih 20 letih, o vplivu managementa VPD na varnost in zdravje zaposlenih skupaj z njegovimi ekonomskimi učinki. Rezultati študije so bili razmeroma pozitivni (brez negativnih rezultatov in z nekaj ničnimi ugotovitvami). Navkljub tem rezultatom zaključujejo, da ni dovolj dokazov niti za niti proti managementu za VPD. Razlogi za to so heterogenost uporabljenih metod in

preučevanih managementskih sistemov, majhno število raziskav, njihova razmeroma šibka metodološka kakovost in pomanjkanje posploševanja v večini študij.

Fernander-Muniz idr. (2009) so v raziskavi želeli identificirati podjetja z dobrim managementom varnosti in preučiti njegove učinke na organizacijsko delovanje. Model, ki so ga sestavili, so preizkusili na 455 španskih podjetjih. Raziskava je pokazala, da ima management varnosti pozitiven vpliv na varne delovne razmere in na ekonomsko-finančno učinkovitost podjetja. Raziskava izkazuje dokaze o združljivosti med VPD in konkurenčnostjo podjetij.

Cheng, Ryan in Kelly (2012) so raziskovali sestavine managementa VPD v gradbeništvu. Želeli so ugotoviti, katere prakse managementa so najuspešnejše pri gradbenih projektih. Anketirali so 232 gradbenih delavcev na gradbiščih v Hongkongu. V empirično analizo so vključili 15 managerskih praks in pet meril učinkovitosti. Faktorska analiza je pokazala, da gradbeni delavci kot najpomembnejši proces dojemajo proces vodenja varnosti, sledita pa informiranost in odbori za VPD. Poleg tega so na podlagi hierarhično regresijske analize ugotovili, da so bili informiranje in odbori za VPD pozitivno ter pomembno povezani z učinkovitostjo projektov. Ena od glavnih ugotovitev študije je, da v gradbeni industriji namenjajo premalo pozornosti odborom za VPD v poslovno-organizacijskem sistemu managementa varnosti, za katere je empirično dokazano, da imajo močan vpliv na zaznano učinkovitost projekta. Da bi izboljšali učinkovitost projektov, predlagajo, da bi se v gradbenih podjetjih bolj spodbujalo odbore za VPD.

V vse bolj konkurenčnem poslovnem in družbenem okolju v podjetjih za učinkovito obvladovanje svojih dejavnosti potrebujejo modele menedžerskih sistemov, ki jih lahko enostavno sprejmejo in izvajajo (Abad, Mondelo in Llimona 2002).

Abbaspour idr. (2012) menijo, da je za to potreben strateški management varnosti, zdravja in naravnega okolja, ki vsebuje sistematično sodelovalno planiranje v vseh fazah življenjskega cikla vsakega projekta, proizvoda ali procesa. S tem se zagotovi vzajemno delovanje znotraj panoge dejavnosti, torej med naročnikom, izvajalcem in vsemi zainteresiranimi stranmi v družbenem okolju, s katerim je mogoče doseči najvišje standarde varnosti, zdravja in varovanja naravnega okolja.

EASHW (2012b) povzema glavne ugotovitve raziskave ESENER (Evropska anketa podjetij o novih in nastajajočih tveganjih) v zvezi z managementom VPD v evropskih državah, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.

- Evropska zakonodaja se zdi precej učinkovita pri spodbujanju podjetij k uporabi celovitega pristopa na področju managementa VPD, temelječega na sistemih oz. modelih.
- Raven managementa VPD se znižuje z velikostjo podjetij, kar je še posebej opazno pri podjetjih z manj kot 100 zaposlenimi. Obseg zniževanja se razlikuje po državah, kar kaže

na to, da je mogoče spodbujati ugodno okolje, v katerem je verjetno, da bodo tudi mikro podjetja celostno preventivno ukrepala.

- Management VPD je bolj razširjen v gospodarskih dejavnostih, ki na splošno veljajo za »zelo nevarne«, čeprav težave, kot so kostno-mišična obolenja, stres v zvezi z delom, nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu, prav tako zahtevajo učinkovito preventivno ukrepanje v vseh dejavnostih.
- Razlike med državami glede obsega managementa VPD kažejo na to, da bi se lahko še marsikaj naučili iz nadaljnjih mednarodno primerljivih raziskav.

EASHW (2010 in 2010a) je v sodelovanju z Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) v okviru raziskave ESENER, v letu 2009, izvedla anketiranje v zasebnih in javnih organizacijah, in sicer v podjetjih z deset ali več zaposlenimi. V anketo je bilo vključenih 31 držav, med katerimi je bilo vseh 27 držav članic EU. Pri anketiranju je skupaj sodelovalo 28.649 vodstvenih delavcev in 7.226 predstavnikov delavcev za VPD. V Sloveniji je pri raziskavi sodelovalo 529 direktorjev in 78 predstavnikov delavcev (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2012). Gre za reprezentativno raziskavo na področju managementa VPD za Evropsko unijo, njene ugotovitve pa povzemamo v nadaljevanju (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2012):

- V večini podjetij (76 %) obstaja dokumentirana politika VPD, vzpostavljen sistem obvladovanja ali akcijski načrt, pri čemer je ta bolj razširjen v večjih podjetjih. V Sloveniji je takih podjetij 83 %, ki VPD dojemajo kot kazalnik odgovornosti poslovodstva oziroma stopnjo, do katere je skrb za VPD vključena v splošno vodenje, da ni samo tehnični »dodatek«.
- Med podjetji, ki imajo takšno dokumentirano politiko, jih 33 % meni, da ima ta velik vpliv na VPD na njihovem delovnem mestu, približno 52 % pa meni, da je vpliv manjši.
- Glavni razlog (54 %) za neobstoj takšne politike, ki ga v podjetjih navajajo je, da »ta ni potrebna glede na tveganja za VPD v podjetju.«
- Drugi najpogostejši razlog (51 %) je »pomanjkanje strokovnega znanja« za razvoj teh ukrepov.
- Bolj verjetno je, da se ocenjevanje tveganja ali podobni ukrepi izvajajo v podjetjih, ki imajo delavskega zaupnika za VPD, torej v večjih podjetjih in bolj nevarnih gospodarskih dejavnostih. Zastopanost zaposlenih se zdi ključni dejavnik za razreševanje vprašanj VPD.
- Vprašanja VPD se »redno« obravnavajo na sestankih poslovodstva na vršni ravni organiziranosti v približno 40 % anketiranih podjetjih, pri čemer se delež povečuje sorazmerno z velikostjo podjetja. Ta pristop se pogosteje uporablja na Švedskem (66 %), v Združenem kraljestvu (60 %) in na Nizozemskem (60 %), v Sloveniji pa je ta delež približno 25-odstoten.
- Pri približno 15 % anketirancev se vprašanja VPD skoraj nikoli ne obravnavajo na sestankih poslovodstva na vršni ravni organiziranosti.

- Zaveza vodilnih in vodstvenih delavcev je ključni dejavnik za uspešno obvladovanje VPD, zato je spodbudno, da je njihova vključenost v večini podjetij (75 %) visoka ali zelo visoka. Najvišje ravni vključenosti so zabeležene v Italiji (92 %) in na Nizozemskem (90 %).
- V EU-27 storitve VPD najpogosteje zagotavljajo izvedenci za VPD (71 %) in zdravniki, specialisti medicine dela (69 %).
- V vsej EU 36 % podjetij navaja, da za opravljanje strokovnih nalog VPD, npr. za ocenjevanja tveganja, najemajo zunanje izvajalce, vendar se glede na posamezne države ta podatek močno razlikuje. V Sloveniji je takih kar 75 %, daleč največ v celotni EU. Na Danskem, v Združenem kraljestvu, na Švedskem in v Estoniji tudi v manjših podjetjih zunanjim izvajalcem zaupajo le majhen obseg nalog s področja VPD. Razlog za te razlike med državami je lahko v načinu organiziranosti storitev na področju VPD na nacionalni ravni ali v navadi, da se te storitve oddajajo zunanjemu izvajalcu, vendar je treba opozoriti na to, da je mogoče zunanje izvajanje strokovnih nalog VPD povezati z nizko ravnjo zavezanosti poslovodstva podjetja VPD.
- Nezgode pri delu, kostno-mišična obolenja in stres, povezan z delom, predstavljajo za evropska podjetja najpomembnejšo skrb v zvezi z VPD. Nasilje, zlasti ustrahovanje in nadlegovanje pri delu, povzroča precejšnje skrbi v velikem številu podjetij.
- Glede »novih« psihosocialnih tveganj, med katere spadajo stres, nasilje in nadlegovanje, so slovenski anketiranci najbolj zaskrbljeni zaradi stresa, povezanega z delom, le malo pa zaradi nasilja in nadlegovanja oz. zastraševanja. V manj kot 20 % organizacij v Sloveniji (v primerjavi s 26 % organizacij v EU) izvajajo postopke za premagovanje stresa.
- Zdi se, da so bolj formalizirani postopki za obvladovanje psihosocialnih tveganj splošno razširjeni le v nekaterih državah, med katerimi so Irska, Združeno kraljestvo, Nizozemska in skandinavske države.
- Izpolnjevanje pravnih dolžnosti in zahtev zaposlenih se zdi glavna spodbuda za obravnavanje splošnih vprašanj zagotavljanja VPD in psihosocialnih tveganj.
- Poslovodstveni delavci priznavajo, da je sodelovanje zaposlenih ključni dejavnik za uspešno obvladovanje VPD in psihosocialnih tveganj, pri čemer vloga socialnih partnerjev ostaja odločilna za izvajanje učinkovitih ukrepov.
- Glavni razlogi za obravnavanje VPD in psihosocialnih tveganj v slovenskih organizacijah so (tako kot v EU) pravne obveznosti, zahteve zaposlenih, zahteve strank, odsotnost zaradi bolezni, pritisk inšpektorata za delo ali razlogi produktivnosti. V 27 % slovenskih organizacij imajo delavskega predstavnika za varnost in zdravje; ti na splošno dajejo dober vtis, vendar pa niso močno vključeni v izvajanje in spremljanje položaja.

Ugotovitve iz ankete ponujajo oblikovalcem politik VPD mednarodno primerljive informacije v zvezi z zasnovo in izvajanjem novih politik na tem področju.

V organizacijah se z VPD ukvarjajo na različne načine. V nekaterih organizacijah, v katerih imajo malo znanja iz VPD, se v bistvu samo odzivajo na težave (nezgode pri delu, bolezni, povezane z delom), delujejo torej na reaktiven način. V drugih se ukvarjajo z vprašanji VPD na bolj sistematičen način – opravljajo preventivne preglede, periodične ocene tveganja, vzpostavljajo akcijske načrte, spremljajo preventivne ukrepe itd. V nekaterih organizacijah gredo še korak naprej in delujejo na proaktiven način, in sicer z vključevanjem managementa VPD v druge poslovno-organizacijske sisteme managementa (kakovost, okolje, informacije, projekti, energija, tveganja ipd.).

Način, na katerega se izvaja management VPD, je zelo pomemben. Slednji je vidik celovitega managementa, s katerim se določa in izvaja varnostna politika (Harms-Ringdahl 2004).

EASHW (2010e) ugotavlja, da je dober management VPD vključen v celovit management in poslovanje organizacije, obenem pa je eden izmed glavnih dejavnikov uspeha za zagotavljanje izboljšav VPD.

Uspešno delovanje managementa VPD zahteva popolno zavezanost države, lastnikov, poslovodij in sodelavcev. VPD je mogoče obravnavati individualno, ločeno. Na tak način se vse zvezi z varnostjo izključuje od ostalega poslovanja. VPD je mogoče obravnavati tudi kot medsebojno povezano, podpirajočo in soodvisno entiteto organizacije. Če lastniki in managerji izkazujejo aktivno skrb za ljudi, je mogoče pričakovati tudi zavezanost zaposlenih sodelavcev do VPD v organizaciji (Borg 2002). Na ta način je VPD zaradi svojih pomembnih socialnih in ekonomskih posledic prednostna aktivnost v vseh dejavnostih organizacij (Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2007).

Varovanje sodelavcev pred nezgodami in boleznimi, povezanimi z delom, je predvsem odgovornost vršnega managementa, ki je zadolžen tudi za izvajanje drugih poslovodstvenih nalog, med katerimi so npr. določanje smotrov in ciljev, zagotavljanje kakovosti proizvodov ali procesov za odjemalce, inoviranje ipd. (Deming 2002) Vršni manager npr. lahko zahteva organiziranje ustrezne strokovne službe za VPD in druge strokovne dejavnosti, ki učinkovito delujejo in oskrbujejo odločevalce z relevantnimi informacijami (Polak 1990).

Business results through health & safety (2001) ugotavlja, da management (oz. managerji), ki ni sposoben obvladovati VPD, prav tako ne more obvladovati drugih funkcij v organizaciji. »Simptomi« slabega obvladovanja VPD so npr. slabo gospodarjenje, zanemarjeno vzdrževanje, veliko nenačrtovanih okvar in zastojev, nizka morala zaposlenih in visoka fluktuacija ter visoki stroški in neizpolnjevanje zastavljenih smotrov ter ciljev glede donosnosti. Zaposleni sodelavci naj bi se zavedali, da so pomemben dejavnik učinkovitosti in da managerji skrbijo za njihovo dobro počutje. Managerji vplivajo na doseganje pozitivnih izidov na področju VPD, kar posledično pozitivno vpliva na doseganje dobrih poslovnih izidov (Krause, Seymour in Sloat 1999; Huang idr. 2007; Duijm idr. 2008).

Varnost in zdravje delovnega okolja ter organiziranost dela so dejavniki, ki vplivajo na gospodarnost podjetja ali druge organizacije. Odnosi med VPD ter učinkovitostjo organizacije so bistveno bolj razsežni kot zgolj ocenjevanje stroškov (*CEC* 2002a). Vizija in poslanstvo naj bi bila npr. vzpostavitev okvira za rast, donosnost in proizvajanje, pa tudi zagotovitev varnosti in zdravja sodelavcev v celotni organizaciji. Uspešen management VZD naj bi predstavljal kreiranje »*pozitivne varnostne kulture in klime*«, ki zagotavlja udeležbo in sodelovanje vseh deležnikov na vseh ravneh organiziranosti (Alvarado idr. 2005). Sistem za obvladovanje VZD naj bi bil integriran v kulturo in klimo družbe ter v vse procese (Alli 2008).

Obvladovanje procesa naj bi bila osnova varnosti (Drusany 1999). Varnosti in zdravja ne pojmujemo le neposredno kot varnost za sodelavca, ampak širše (globalno), zlasti kot vpliv na naravno okolje in na kakovost življenja (Gspan 1996).

Vršni managerji organizacije imajo največ možnosti in priložnosti za spodbujanje preventivnih aktivnosti na področju VPD, zato naj bi zanje prevzeli tudi odgovornost (Heinrich 1959; Krause 2005). Prednostna naloga naj bi bila oblikovanje delovne skupnosti in ustvarjanje delovnih razmer za največjo možno izrabo razpoložljivih človeških potencialov (zmožnosti, sposobnosti, kompetence ipd.) (De Geus 1998). Zavezanost poslovodstva VPD je ključni pogoj za izboljšanje VPD na delovnem mestu ter v organizaciji (Huang idr. 2007).

Morse idr. (2013) ugotavljajo, da kaže, da je pravilna vključitev odbora VPD v sam sistem managementa VPD odločilnega pomena, saj navaja, da so tudi Smith idr. (2001) v ocenjevanju vplivov državnih predpisov na VPD ugotovili, da ima zakonska obveza ustanovitve odbora za VPD v podjetju izmed vseh predpisanih obveznosti delodajalca največji vpliv na pogostost poškodb pri delu in ekološke spremenljivke.

2.3.3 Vodenje, motiviranje, kultura, klima in VPD

EASHW (2013b) poudarja še en pomemben vidik managementa VPD v globaliziranem svetu, in sicer vlogo poslovodstva. Raziskave kažejo, da poslovodje pozitivno vplivajo na varno in zdravo vedenje zaposlenih. Dimenzije vodenja, ki krepijo VPD, so skladne s tistimi, ki spodbujajo učinkovito obvladovanje medkulturne raznolikosti. Management VPD v kulturno raznolikem delovnem okolju zahteva pristop, ki vključuje številne deležnike, s katerimi je mogoče bistveno razširiti bazo znanja za alternativne odločitve in s tem povzročiti, da se poveča število možnih poti, ki vodijo do razrešitve problemov (Konkolewsky 2005).

Avtorica Caravello (2011) navaja, da je voditeljstvo opredeljeno kot ključni dejavnik varnostnih izidov. V raziskavi je skozi vodene intervjuje 27 udeležencev (15 delavcev in 12 vodij) raziskovala vodstvene vidike, ki vplivajo na raven varnosti. Razvila je idealiziranega in transformacijskega vodjo, ki zna motivirati z lastnim zgledom, ki izraža pozornost in skrb za

zaposlene ter s tem ugodje na delovnem mestu, ki praznuje uspehe in poudarja pomen varnosti (prepoznavnost in zavezo). Zaposleni in vodje so poročali podobne poglede na idealizirane lastnosti voditelja in menijo, da nizke vrednosti teh lastnosti lahko povečajo pogostost poškodb pri delu in škodo. Z ustvarjanjem varnejših delovnih mest za delavce in s krepitvijo voditeljskih znanj se izboljša vodenje zaposlenih, njihovim družinskim članom pa se v primeru poškodb oz. smrti zmanjšuje bolečine in trpljenje. Podobno v raziskavi ugotavlja tudi Thanwadee (2012), ki meni, da je vodenje glavno gonilo za učinkovito izvajanje varnosti in da je močna zaveza voditeljev ključnega pomena pri spodbujanju varnosti. Ugotavlja tudi, da je večina zaposlenih v organizaciji prepričana, da je varnost pomembna tako s stališča morale kot tudi ekonomije. Vodstvo in delavci se zavedajo, da obstaja širok obseg vzrokov za nezgode in da so poglavitni vzroki verjetno posledice managerskih odločitev. Izkazana je tudi visoka pripravljenost delavcev na sodelovanje z menedžerji glede izboljšanja varnosti in zdravja.

O'Dea in Flin (2003) v sistemu VPD izpostavljata pomembnost sodelovanja vodij na treh nivojih managementa. Pomembno je, da vsak vršni-korporativni, srednji in neposredni management sledi politiki in ciljem na področju VPD ter da med seboj razvijejo ustrezno komuniciranje. Voditelji morajo priskrbeti potrebne razmere, kot so samostojnost, ustvarjalni kaos, redundanca, raznolikost, ljubezen, skrb, zaupanje, varnost in predanost (Kazuo in Nonaka 2007).

Donoghue (2001) ugotavlja, da poslovno-organizacijski sistem kaznovanja s strani neposredno nadrejenih vodij v primeru števila nezgod pri delu in posledično pojavnosti bolniške odsotnosti oz. absentizma prinaša negativne učinke. Če že uporabljamo kaznovanje, potem naj bi ga uporabili zgolj v primeru nezgode, kjer je bila prekoračena kombinacija verjetnosti pojava in presežena dogovorjena zgornja meja tveganja. Če že uporabljamo nagrajevanje, naj bi ga uporabili samo za takojšnji učinkovit nadzor tveganja pod dogovorjeno mejo tveganja. Nagrada naj bi bila manjša od kazni.

Družbeno odgovorno ravnanje in gospodarska učinkovitost tvorita krog, ki prispeva k trajnostnemu razvoju (*EC* 2002; *ISO* 2010). Če organizacije ne spodbujajo trajnostnega razvoja skupnosti, v katerih delujejo, bodo ustvarile več neravnovesja, ki bo, verjetno prej ali slej, negativno vplivalo na njihovo gospodarsko učinkovitost. Med ključne sestavine družbeno odgovornega delovanja sodi tudi dimenzija VPD (Afonso, Fernandes in Monte 2012).

Glede na to, da je kapital dostopen, ključni dejavnik produktivnosti predstavljajo sodelavci (De Geus 1998).

Dober poslovno-organizacijski sistem TQM je odvisen od zaposlenih, ki delajo v skupinah, prepoznavajo probleme, ko se ti pojavijo, in sodelujejo pri stalnih dejavnostih za izboljšanje. Zaposleni naj bi bili motivirani za sodelovanje v teh dejavnostih (Pink 2011). Sodelavčevo dojemanje varnosti in zdravja na delovnem mestu naj bi v bodoče imelo ključno vlogo pri

spodbujanju ali zaviranju te motivacije. Varnost in zdravje sta osnovna človekova potreba (Maslow 1987; Daft 2010) in če v organizaciji ne zagotavljajo delavčevih osnovnih potreb, sodelavec ne bo motiviran, da bi dosegal smotre in cilje organizacije (Das idr. 2008). VPD naj bi vedno zasenčila potrebo po osebnem razvoju ali samouresničevanju (Conti, Kondo in Watson 2005).

Jarle idr. (2012) so ugotovili, da ima management VPD pozitiven vpliv na varnostno klimo in učinkovitost pri zagotavljanju varnosti. Poleg tega naj bi imela varnostna klima v organizaciji vlogo mediatorja med poslovodstvom in učinkovitostjo pri zagotavljanju VPD.

Flin idr. (2000) so s pregledom metod, anket in rezultatov različnih raziskav na področju VPD ugotovili, da so najpogostejše spremenljivke v raziskavah v povezavi z managementom, varnostnim sistemom in s tveganjem, poleg njih pa se pojavljajo še tematike, povezane s psihičnimi obremenitvami in z odgovornostjo.

Za posameznika so v zvezi z opravljanjem dela pomembni predvsem ustrezno in pravično plačilo, varne in zdrave delovne razmere, možnost uporabe in razvoja lastnih sposobnosti, dodatna priložnost za stalen razvoj in varnost, socialno vključevanje v delovno organizacijo, politika, smotri in cilji organizacije, celoten življenjski prostor in družbeni pomen njegovega življenja (Aketch idr. 2012). Drucker (1998) navaja, da je že Mary Parker Follett v 30. letih prejšnjega stoletja vedela, da je povečanje proizvajanja mogoče doseči s pomočjo boljšega razumevanja med zaposlenimi sodelavci.

Dober manager naj bi zato vzdrževal zaupanja vredne odnose med zaposlenimi sodelavci na vseh nivojih organiziranosti, spodbujal lojalnost zaposlenih, cenil njihovo kreativnost, izkazoval do zaposlenih spoštovanje, ustvarjal in vzdrževal individualne odnose z zaposlenimi, spodbujal vero in zaupanje v druge in obravnaval zaposlene korektno (De Waal 2008).

Zohar (1980) kot pionir varnostne klime in kulture v podjetju koncipira varnostno klimo kot skupek prepričanj in dojemanj zaposlenih o varnosti na delovnem mestu. Varnostna kultura je koncept, ki opisuje varnostno etiko v organizaciji ali na delovnem mestu, ki se odraža v mišljenju in prepričanju zaposlenih glede varnosti in izkazuje, da zaposleni ravnajo z varnostjo na delovnem mestu spoštljivo (Alvarado idr. 2005). Varnostna kultura je skupek dosežkov, ki vplivajo na odnos in obnašanje zaposlenih v zvezi učinkovitostjo na področju VPD (Choudhry, Fang in Mohamed 2007).

Varnostna kultura je splet značilnosti in odnosov v organizaciji ter med posamezniki, s katerimi se določa, da so vprašanja varnosti deležna potrebne in zagotovljene pozornosti (*ABS* 2012). Z varnostno kulturo v organizaciji zagotavljajo, da je odgovornost za varnost sestavni del vsakega delovnega in tehnološkega procesa in priznana kot pomemben dejavnik zdravja

na delovnem mestu (Beham, Drobnič in Verwiebe 2006). Razvitost varnostne kulture naj bi postala eden izmed kazalnikov učinkovitosti VPD (Guldenmund 2000).

Varnostna kultura je način obvladovanja varnosti na delovnem mestu in pogosto odraža stališča, prepričanja, zaznave in vrednote, ki jih delijo zaposleni v zvezi z varnostjo (Cox in Cox 1991).

Varnostna kultura se pojavlja na različnih ravneh organiziranosti organizacije.

Brondino, Silva in Pasini (2012) izpostavljajo, da varnostna kultura ni pomembna samo na ravni nadzornikov in vodij, ampak tudi med samimi sodelavci. Odvisna je od lastnosti posameznikov. Delavci s pozitivno naravnanostjo izražajo podobno pozitivno mnenje v zvezi z varnostjo na delovnem mestu (Gyekye in Salminen 2007). Varnostna kultura ima med sodelavci večji vpliv na varno ali nevarno ravnanje, predvsem pa predstavlja večji prispevek k varnosti kot varnostna kultura nadzornika oz. vodje (tako na individualni ravni kot tudi na ravni skupine). Odnos voditeljev in njihovo obnašanje do vprašanj varnosti in krepitve zdravja je verjetno bolj pomembno od struktur, procesov in sistemov (*EASHW* 2012c).

Heinrich (1959) ocenjuje, da je mogoče preprečiti kar 98 % nezgod in da je 88 % vseh nezgod oz. poškodb posledica nevarnih dejanj posameznika. Dejanja in ravnanja posameznika so prav tako posledica posameznikove varnostne kulture.

Uveljavljanje discipline in zahteve po skladnosti s predpisi dosežejo le omejen uspeh pri ustvarjanju varnejšega delovnega okolja, zmanjšanja števila poškodb pri delu, bolezni v zvezi z delom in posledične bolniške odsotnosti. V želji slediti »viziji nič« (Markič 1993; Zwetsloot idr. 2013), ki pomeni nič nezgod, poškodb, bolezni v zvezi z delom in bolniške odsotnosti, je treba poleg inženirskih metod, izobraževanja zaposlenih in zagotavljanja sodelovanja zaposlenih pri vprašanjih s področja varnosti pozornost nameniti moralni zrelosti in čustveni inteligenci, ki lahko delujeta kot bistveno gonilo in vplivata na varnostna stališča in vedenja posameznika do varnega dela, njegov odnos do lastne varnosti in varnosti drugih (Jeffries 2011), torej na varnostno kulturo posameznika ali skupine.

Tudi Walker (2010) ugotavlja, da se od 80 do 90 % nezgod pri delu dogodi zaradi nevarnih dejanj posameznikov ali skupin, ne pa zaradi nevarnih razmer. Znatno zmanjšanje pogostosti nezgod pri delu je mogoče doseči z ustvarjanjem boljše varnostne kulture, ki vodi v premik stališč tako vodij kot zaposlenih in v izboljšanje njihovega varnostnega obnašanja. Poslovodje, ki spodbujajo sodelovanje sodelavcev pri obvladovanju varnosti (poleg izpolnjevanja varnostnih predpisov), z ustvarjanjem dobre varnostne kulture, v kateri se zaposleni nenehno ukvarjajo z zagotavljanjem lastne varnosti in varnosti drugih, dosežejo zmanjšanje števila nezgod (Broadbent 2004).

Z managementom VPD naj bi zagotovili več kot le uveljavljanje skladnosti s predpisi. Preprečevanje nezgod in zdravstvenih okvar s pomočjo managementa VPD ter upoštevanje zakonodaje naj bi predstavljala le manjši delež pri zmanjševanju stopnje nezgod in zdravstvenih problemov pri delu. Za premik iz te »vzdrževane« faze v »neodvisno« fazo Walker (2010) predlaga, da bi se vsi zaposleni ukvarjali in prevzemali odgovornost za varnostno kulturo.

Obstaja tesna povezava med varnostno kulturo in managementom varnosti. Varnostna kultura vpliva na način, na katerega se izvaja management varnosti, značilno pa je tudi obratno (*ABS* 2012; Baisheng idr. 2011; Barling, Loughlin in Kelloway 2002; Choudhry, Fang in Mohamed 2007; *EASHW* 2010e).

Za ustvarjanje pristne varnostne kulture ni potreben samo močnejši institucionalni pritisk, ampak tudi sprememba miselnosti in pristna zavezanost poslovodstev organizacij, kjer vsakdo sodeluje in se zavezuje za VPD. Ta obveznost naj bi izhajala iz vršnih managerjev v organizaciji (Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2009).

Baisheng idr. (2011) menijo, da je varnostna zasnova »jedro in duša« varnostne kulture in osnova ideje managementa varnosti v podjetju ali drugi organizaciji. Navajajo naslednje osnovne ideje zasnove varnosti, ki so predstavljene v nadaljevanju.

- Varnostna zasnova: varnost in preprečevanje sta izhodišči.
- Jedro varnostne zasnove: spoštovanje življenja.
- Zasnova delovanja varnosti: varnost potrebuje odločnost, kakovost pa potrebuje vztrajnost.
- Varnostna vrednota: življenje je pomembnejše od česar koli.
- Zasnova managementa varnosti: vztrajanje pri politiki »safety first« (varnost je prioriteta), zaveza odgovornosti za varnost, vzpostavitev managementa varnosti in pošten varnostni nadzor.
- Zasnova varnosti zaposlenih: ne izvrševati napačnih navodil, ne improvizirati, ne služiti »krvavega« denarja, ne početi stvari, s katerimi se krši disciplina.
- Varnostna etika in morala: pri delu naj bi sledili poklicni varnostni etiki in morali.

2.3.4 Kontroliranje in VPD

Kontroliranje/nadzor je sistematično pregledovanje, spremljanje poteka ali razvoja česa, zlasti določene dejavnosti. Je tudi opazovanje, pregledovanje zaradi ugotavljanja položaja in stanja česa. Kontroliranje je proces, v katerem ena ali več oseb pregleduje dosežke in ustrezno ukrepa. Je ugotavljanje skladnosti kakšne dejavnosti z določenimi pravili, s predpisi (*SSKJ* 2000; WorkCover 2009). Nanaša se na presojanje pravilnosti poslovanja glede na zastavljene cilje in odpravljanje nepravilnosti (*HSE* 2013). Temelji na nadzornih povratnih informacijah in delovnih navodilih, uresničuje pa se z izvedbo (Kralj 2001).

Varnostni management obsega sistematičen nadzor zmogljivosti, sposobnosti delavcev, sredstev za delo in fizičnega okolja. Kontrola vsebuje tako preventivo kot tudi kurativo nevarnih razmer in okoliščin (Heinrich, Petersen in Roos 1980). Namen kontroliranja ni kaznovanje. Nasprotno, če je potrebno, se tudi večkrat opozori na korektivno ravnanje, če pa se ravna varno, se to pohvali (Kaila 2006).

Kontroliranje je izrazito pozitiven proces, ki meri doseganje smotrov in ciljev v interesu vseh udeležencev organizacije. Zagotovo je slaba tista organizacija, v kateri je nadzorovanje sestavina prisile, manipuliranja, vohunjenja ipd. Kontroliranje je zbiranje in sporočanje informacij o uspešnosti[10] ter učinkovitosti delovanja organizacije odločevalcem, da ti primerjajo dosežene izide z načrtovanimi in odločajo o morebitnih ukrepih (Tavčar 1997).

Primarna naloga managementa varnosti je, da intervenira v kavzalnih procesih, ki vodijo do nezgod in incidentov (Booth in Lee 1995). Petersen (1988) je razširil kavzalno teorijo od individualnih dejanj in lokalnih razmer na sistem managementa. Zaključuje, da so nevarna dejanja, nevarne razmere in nezgode simptomi napak v organizaciji managementa. Še več, trdi, da je višji management odgovoren, da zgradi tak sistem, ki bo učinkovito nadzoroval tveganja, povezana z delovanjem organizacije.

Odkar se na delovnih mestih pojavljajo poškodbe pri delu, nezgode in bolezni, povezane z delom, je nujno, da delodajalec, menedžerji in delavci skupaj načrtujejo načela preventivnih, nadzornih in kontrolnih ukrepov znotraj podjetja (Alli 2008). Da bi dosegli učinkovit nadzor, je pomembno, da se organizacije učijo tako iz nezgod pri delu kot incidentov, kar pripomore k izogibanju izgub in stroškov (*HSE* 2008).

Pri EASHW (2007) ugotavljajo, da se v praksi pogosto uporabljata dve vrsti nadzora, ki sta povezani z oceno stroškov v zvezi z VPD.

- Ocena stroškov posamezne nezgode ali vseh nezgod v določenem časovnem obdobju. Običajno je to naknadna ocena.
- Ocena ekonomskih učinkov preventivnega ukrepanja ali preprečevanja nezgod (analiza stroškov in koristi). Ta vrsta ocene se običajno uporablja za ocenjevanje izvedljivosti naložbe ali za izbiranje med več različicami.

Kontroliranje obsega posnetek obstoječega stanja. Na Ministrstvu za javno upravo RS (*MJU* 2008) so pripravili posnetek obstoječega stanja (planiranja, organiziranja, vodenja, kontroliranja) VPD in predloge za zmanjšanje ter odpravo administrativnih bremen v zvezi z VPD. Ocena administrativnih stroškov in bremen je bila izvedena na podlagi analize Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 43/2011) ter podzakonskih aktov. Na podlagi opravljenega mapiranja so opredelili 89 informacijskih obveznosti (npr. obvezna

[10] Uspešnost se v tej nalogi interpretira kot doseganje objektivno določenih ciljev. Uspešnost podjetja je doseganje družbeno-ekonomsko določenega cilja (ciljev) podjetja (Rozman 2012).

dokazila, potrdila, postopki itd.) in 176 administrativnih aktivnosti, ki naj bi jih v podjetjih izvedli za vsako od opredeljenih informacijskih obveznosti. Iz ugotovitev opravljenega merjenja in kontrole administrativnih stroškov je bilo ugotovljeno, da področje VPD gospodarskim dejavnostim povzroča tudi velike administrativne obveznosti, saj je bilo ugotovljenih več kot 393 milijonov evrov administrativnih stroškov, od tega čez 265 milijonov evrov administrativnih bremen na letni ravni.

Verbeek idr. (2010) ugotavljajo, da obstaja omejeno število raziskav o stroških in koristnih učinkih pri investicijah na področju VPD. Menijo, da naj bi bil prenos teh raziskav iz ene države v drugo neuspešen predvsem zaradi razlik v organiziranosti zdravstvene in socialne varnosti. Da bi ugotovili, kako te probleme premagati, so prenesli rezultate danske študije na finsko situacijo in obratno. Zaključujejo, da se rezultati študij o stroških in koristih lahko prenesejo v druge države, vendar je za to potrebnih več prilagoditev.

Kankaanpää, Suhonen in Valtonen (2009) so se lotili raziskovanja ob predpostavki, da bi bilo možno, ker mora delodajalec sam nositi stroške, povezane z vzpostavljanjem varnega okolja, da je višina izdatkov, povezanih z VPD, odvisna od ekonomske učinkovitosti podjetja. S pomočjo statističnih podatkov Finske so primerjali izdatke podjetij v letu 2001, povezane z VPD glede na njihovo ekonomsko učinkovitost v letu 1999. Ugotovili so, da ekonomska učinkovitost in višina izdatkov nista povezani, najverjetneje zaradi zakonodaje, po kateri so vsi delodajalci primorani poskrbeti za varno delovno okolje in sistema povrnitve stroškov, ki deluje kot denarna spodbuda.

Duijm idr. (2008) na podlagi raziskovanja managementa varnosti v različnih državah ugotavljajo, da večina podjetij obravnava programe varnosti, zdravja in okoljevarstva kot enoten sistem managementa varnosti, za katerega podjetja menijo, da je uspešen, verjamejo pa tudi, da pripomore k donosnosti podjetja.

Demichela, Piccinini in Romano (2004) zaključujejo, da se management VPD v kemijski industriji pogosto formulira brez predhodne kontrole in brez kvantitativne ocene tveganja kot njegove podpore, in sicer zaradi stroškov v smislu časa in denarja. Brez opredeljenih pogojev in primerjav je težko pravilno določiti cilje samega sistema managementa. Preko mehanizmov pregledov je treba izdelati kakovostno, pravilno in natančno oceno tveganja, da se oblikuje in izvaja tak management VPD, ki je sposoben uresničevati cilje politike in ki omogoča učinkovito revizijo same politike.

Elsler idr. (2010) so raziskovali, katere metode spodbujanja VPD so najboljše z vidika uspešnosti in izvedljivosti. Metodologija dela je vključevala pregled različnih študij glede metod preprečevanja nezgod in bolezni v podjetjih, pri čemer so se usmerili predvsem na zunanje finančne dodatke, ki jih je izplačala zavarovalnica ali država kot del podpiranja/spodbujanja VPD glede metod preprečevanja nezgod in bolezni v podjetjih. Ugotovili so, da je ekonomsko spodbujanje izvedljivo in relativno uspešno. Kankaanpää

(2010) pa ugotavlja, da denarne spodbude na področju VPD ne vodijo neposredno do izboljšanja stanja.

Arocena in Núñez (2010) sta analizirala učinkovitost managementa VPD v majhnih in srednje velikih podjetjih. Našel je dokaze, da učinkovitost in tip sistema VPD močno vpliva na število in stopnje poškodb. Da bi ugotovili in izboljšali VPD, naj bi v organizacijah merili svojo trenutno uspešnost razmer VPD in načrtovali njeno izboljšanje (Thanwadee 2012).

Barling, Kelloway in Iverson (2003) so poskušali ugotoviti, ali (in če, kako) visoko kakovostno delo (ki ga sestavljajo obsežno usposabljanje, raznolikost dela in samostojnost) vpliva na poškodbe pri delu. Ugotovili so, da visoko kakovostno delo vpliva neposredno na poškodbe pri delu, pa tudi posredno na počutje, zadovoljstvo pri delu in bolj varno delo. Ker je dobro počutje oz. ugodje zaposlenih za organizacijo pomembno, ga je treba redno kontrolirati in meriti (Orsila idr. 2011).

Close (2010) je v okviru svoje magistrske naloge izvedel analizo merjenja uspešnosti VPD v podjetju. Na podlagi pregleda literature, polstrukturiranih intervjujev in kvantitativne analize je predlagal možnosti za izboljšave. Večja odgovornost in vključevanje zaposlenih ter obravnavanje VPD so enako pomembni kot produktivnost in kakovost. Za zmanjšanje poškodb pri delu Close predlaga, da se formalni management varnosti s svojimi elementi vključi v standarde za kontroliranje in merjenje uspešnosti.

V vseh organizacijah lahko delujejo bolj varno, obstaja pa velika razlika v pogostnosti poškodb in bolezni v zvezi z delom tudi med podjetji v isti panogi. Nekatere organizacije namreč delujejo bolj varno kot njihovi konkurenti. Običajno so to organizacije, ki namenoma manageirajo (planirajo, organizirajo, vodijo, kontrolirajo) VPD z namenom izboljšanja rezultatov. Varno delovanje ni prepuščeno naključju. Določene organizacije imajo vrhunske varnostne rezultate, saj so izvajale proaktivne procese managementa varnosti, ki zmanjšujejo izgube, poškodbe pri delu in bolezni, povezane z delom. Naučili so se, da je VPD mogoče obvladovati in da je poškodbe ter bolezni mogoče preprečiti. Mnoge od teh organizacij imajo tudi odlične poslovne rezultate – so bolj dobičkonosne, inovativne, vodijo konkurenco na trgu, so bolj okretne in odzivne v spremembah v svojem poslovanju (*Business results through health & safety* 2001).

Organizacije morajo kontrolirati, nadzorovati in meriti, kako učinkovito izvajajo politiko VPD, kako učinkovito obvladujejo tveganja in kako dobro se razvija kultura VPD. Nizka stopnja nezgod in poškodb (tudi v obdobju leta) ne daje nobenega jamstva za to, da so tveganja dejansko pod nadzorom in da ne bodo povzročila poškodb, bolezni ali izgub v prihodnosti (*HSE* 2008; *ILO* 2001).

V določenih primerih lahko državni nadzorni organ deluje kot zunanji revizor in presojevalec VPD. HSE v Združenem kraljestvu in belgijski inšpektorat za delo sta denimo ustanovila

posebna revizijska organa. Podjetjem svetujejo, kako pripraviti in voditi učinkovit sistem managementa VPD. Zunanji nadzori v obliki presoj in revizij s strani državnega nadzornega organa se v nekaterih okoljih izkažejo kot koristni tudi zato, ker verjetno bolje kot kdor koli drug poznajo zakonske zahteve (Kuusisto 2000). V teoretičnem smislu nekakšen posredni, zunanji nadzor poslovno-organizacijskih modelov managementa VPD (tudi nezgod in poškodb pri delu) v Republiki Sloveniji v podjetjih opravlja Inšpektorat RS za delo, ki opravlja nadzor stanja VPD poslovnih subjektov (*IRSD* 2014).

Nadzor, kontroliranje varnosti in zdravja na delovnih mestih ter v družbi nasploh ne vključuje samo preverjanja skladnosti razmer z zakonodajo, preprečevanja tveganj in vzdrževanja trenutnega zdravstvenega stanja populacije, ampak tudi iskanje ukrepov za dosego ugodja v delovnem in bivalnem okolju (Pavlič 2014).

Grote (2012) meni, da naj pri vzpostavljanju managementa VPD (planiranja, organiziranja, vodenja, kontroliranja) razrešitev ne bi iskali pri drugih, verjetno bolj naprednih industrijah in dejavnostih, ampak da je smiselno primerjati organizacijske značilnosti in sprejeti tiste varnostne ukrepe, ki so se izkazali za dobre v podobnih razmerah.

Ta zaključna misel in predhodne ugotovitve iz sistematičnega pregleda domače in tuje strokovne literature so nas vodile pri koncipiranju in izvedbi naše empirične raziskave med velikimi in srednje velikimi gospodarskimi družbami, znotraj posameznih gospodarskih dejavnosti in pri snovanju modela managementa VPD.

2.4 Delovne razmere in kazalniki razmer

Po Huzzardu (2003) kakovost delovnih razmer, zaposlitve in delovnega okolja določajo naslednji dejavniki:

- nagrajevanje z minimalnimi jamstvi;
- varno in zdravo fizično ter psihosocialno delovno okolje;
- delovna mesta temeljijo na potrebah sodelavcev in njihove organizacije;
- varnost zaposlitve z možnostjo notranjega poklicnega napredovanja;
- delovno vzdušje s pozitivnim socialnim okoljem in socialnim vključevanjem;
- jasno definirane individualne pravice;
- sodelovanje sodelavcev pri odločanju in soupravljanju;
- usklajenost delovnega časa z življenjem zunaj delovnega mesta;
- socialni pomen – prepričanje zaposlenih, da organizacija deluje družbeno odgovorno in pošteno v odnosih navzven.

V Eurofoundu (2012b) navajajo, da kakovost zaposlitve sestavlja sedem dimenzij: VPD in etika, dohodki in prejemki iz delovnega razmerja, delovni čas in ravnotežje med delom ter

zasebnim življenjem, varnost zaposlitve in socialna varnost, socialni dialog, razvoj veščin in izobraževanje, odnosi na delovnem mestu in delovna motivacija, vsaka s svojimi indikatorji.

Podobno navaja Kashani (2012), ki meni, da kakovost zaposlitve in delovnega okolja definirajo naslednji kazalniki oz. dejavniki: primerno in pravično nagrajevanje, varno in zdravo delovno okolje, rast in varnost zaposlitve, razvoj človeških zmogljivosti, usklajenost delovnega in prostega časa, socialno vključevanje, pravna varnost in družbeni pomen dela oz. zaposlitve.

Sami se osredotočamo na VPD in delovne razmere (predvsem) z vidika varnega in zdravega fizičnega ter psihosocialnega delovnega okolja, ki ga odražajo posebni indikatorji oz. kazalniki stanja.

S kazalniki razmer naj bi spremljali raven varnosti v poslovno-organizacijskem sistemu (npr. v pisarni, na gradbišču, pri drugih dejavnosti ipd.). Kazalniki naj bi omogočali odgovor na vprašanje o tem, ali je, na način kot smo do sedaj managerirali VPD, raven VPD zadovoljiva, pa tudi, ali je treba sprejeti dodatne ukrepe za njegovo izboljšanje. Kazalniki razmer naj bi omogočali odločanje o tem, kje in kako naj ukrepamo, če je odgovor na vprašanje tak, da so potrebni ukrepi. Kazalniki naj bi motivirali odgovorne za sprejemanje potrebnih korektivnih ukrepov (Hale 2009).

Kazalniki v obliki statističnih podatkov in analiz o poškodbah ter zdravstvenih okvarah pri delu so pogosto sprejeti kot orodje za nadaljnji razvoj tako gospodarske kot preventivne politike (Jacinto in Aspinwall 2004). Leta 1932 je prva mednarodna konferenca statistikov dela kot merilo za oceno varnosti določila pogostost nezgod in resnost poškodb (Švajger 1973).

Danes kazalnike razmer VZD in hkrati delovnih razmer (Markič 1999; *EC* 2001; *EC* 2011; Macedo in Silva 2005; Folkard in Tucker 2003; Zacharatos, Barling in Iverson 2005) v EU ter v svetu predstavljajo *število poškodb pri delu, število smrtnih nezgod, število poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom, število izgubljenih delovnih dni, indeks invalidnosti, fluktuacija, odsotnost z dela, število pregledanih strojev ipd.* S temi kazalniki se ne odražata samo humani in socialni značaj, ampak se nakazuje tudi na ekonomski značaj VZD (Spasić, Savić in Janaćković 2012).

Statistični podatki in analize o poškodbah in zdravstvenih okvarah pri delu so sprejeti kot orodje za nadaljnji razvoj gospodarske in preventivne politike (Jacinto in Aspinwall 2004). ILO (1996 in 1998) priporoča, da bi si v vsaki državi prizadevali za razvoj celovitega programa statističnih podatkov o VZD, vključno s poklicnimi boleznimi in poškodbami pri delu. Sami podatki in informacije o nezgodah in zdravstvenih okvarah pri delu ne pomenijo neposredne preventivne dejavnosti, so pa kazalnik delovnih razmer in jih je mogoče uporabiti

na konstruktiven način v preventivne namene za dosego boljše varnosti na delovnih mestih (Jørgensen 2008; Pavlič idr. 2011).

V državah sta se izoblikovala dva poslovno-organizacijska sistema evidentiranja in poročanja o poškodbah ter zdravstvenih okvarah. V večini držav se poškodbe in zdravstvene okvare poročajo zavarovalnicam, drugi način pa je prijava državnim organom (Kofol Bric 2006).

Prijavljanje poškodb pri delu, predvsem pa bolezni v zvezi z delom in poklicnih bolezni, v Republiki Sloveniji ni najbolje urejeno (*ZZZS* 2011a). Uradne/formalne evidence in statistike primerov poškodb pri delu in poklicnih bolezni, ki jih beležijo izvajalci zdravstvenih storitev, naj ne bi odražale dejanskega stanja razširjenosti poškodb pri delu in poklicnih bolezni. Slabe evidence naj bi bile posledica nedomiselne oz. nedorečene sistemske zakonodaje, s katero se ureja prijavljanje, ugotavljanje in evidentiranje poškodb pri delu in poklicnih bolezni. Odprto in neurejeno je zlasti področje poklicnih bolezni, kjer sta evidentiranje in poročanje povsem nerealna. V Sloveniji je evidentiramo za okoli 15–20 krat manj poklicnih bolezni (okoli 3–5 primerov na 100.000 aktivnih zavarovancev na letni ravni), kot naj bi jih dejansko pričakovali na osnovi podatkov o razširjenosti teh bolezni v nam primerljivih državah (okoli 70 na 100.000 aktivnih zavarovancev). Tudi stopnja prijav poškodb pri delu je v Sloveniji nižja od povprečja držav EU-15, kar daje osnovo za domnevo o nepopolnem zajetju prijav oz. netočnosti evidenc tudi na področju poškodb pri delu (*ZZZS* 2011a).

Potrebe po prilagoditvi novim oblikam zaposlovanja in prilagoditvah sistemov managementa v netradicionalnih oblikah delovnega časa s pritiskom po čedalje večji produktivnosti ne povečujejo le klasičnih tveganj za VPD, pač pa tudi psihosocialna tveganja (Benach idr. 2002). Dodatno je v tranzicijskem obdobju tudi v Sloveniji opazen trend, da se vzroke za poškodbo oz. smrt pri delu pripiše delavcu (individualizacija problema) (Eržen 2004).

Delavci so tako v svojem delovnem okolju izpostavljeni raznim oblikam psiholoških in fizioloških stresorjev (Balaban in Markič 1994), ki vplivajo na poškodbe pri delu, bolezni v zvezi z delom in posledične izostanke z dela (Kerr, McHugh in McCrory 2009).

Zaradi družbene, razvojne, gospodarske, politične in ekonomske krize se je povečala negotovost zaposlitve, negativne posledice te negotovosti na dobro počutje in zdravje pa so bile tudi znanstveno potrjene. Na splošno naj bi kriza v družbi povzročala višje ravni stresa, škodljivo socialno vedenje in druge psihosocialne motnje (*Eurofound* 2014c).

IRSD (2013) ugotavlja, da so pomembne spremembe, ki so se zgodile v svetu zaposlovanja v zadnjih desetletjih, vodile do novih tveganj na področju VPD. Poleg fizičnih, bioloških in kemičnih tveganj so te spremembe vodile tudi do pojava psihosocialnih tveganj. Nasilje, žalitve, grožnje, fizično ali psihološko nasilje na delovnem mestu so postali realnost. Izvajajo ga ljudje znotraj organizacije ali zunaj nje. Ob tem je treba pozornost namenili tudi zlorabi alkohola, drog in drugih nevarnih substanc na delovnih mestih.

Stres, povezan z delom, in njegove posledice za zdravje povzročajo veliko zaskrbljenost (Milczarek, Schneider in González 2009). V organizacijah se vse pogosteje soočajo s psihološkim nadlegovanjem, z mobingom, ustrahovanjem, s spolnim nadlegovanjem in z drugimi oblikami nasilja. Sodelavci pri poskusu spopadanja s stresom razvijejo nezdrava vedenja, kot so zloraba alkohola, zdravil in drog. Odkrite so povezave med stresom in mišično-kostnim sistemom, srcem in prebavo. Dolgotrajen stres v zvezi z delom prispeva k resnim srčno-žilnim obolenjem. Poleg tega sta družbena kriza in recesija privedla do povečanja stresa na delovnem mestu, do anksioznosti, depresije in drugih duševnih motenj, ki privedejo ljudi do samomora (*ILO* 2013).

Določeno raven nezadovoljstva z delom oz. nekaterimi njegovimi vidiki naj bi kazala tudi visoka stopnja bolniškega staleža (Noon in Blyton 1997).

Ob pregledu podatkov o bolniškem staležu[11] v Sloveniji (za daljše časovno obdobje) lahko ugotovimo, da podatki o bolniškem staležu, objavljeni leta 2003, izkazujejo, da v Sloveniji izgubimo približno 17 koledarskih dni na vsakega zaposlenega delavca in da je v povprečju vsak dan v bolniškem staležu 37.000 zaposlenih (*Resolucija* 2003). Iz raziskave, ki sta jo opravili Franko in Dodič Fikfak (2006), je razvidno, da je bilo v Sloveniji leta 2004 okoli 800.000 primerov bolniške odsotnosti, zaradi nje pa je bilo izgubljenih skoraj 15.000.000 delovnih dni, kar pomeni, da je zaradi bolezni ali poškodb z dela vsak dan izostalo skoraj 40.000 ljudi.

Iz preglednice 2 je razvidno, da v Sloveniji bolniška odsotnost (zaradi vseh vzrokov), izražena v dnevih odsotnosti, gledano na predhodno obdobje in obdobje od 2009 do 2013, sicer pada, hkrati pa narašča indeks frekvence, kar pomeni, da tisti zaposleni, ki delo imajo, pogosteje koristijo bolniški stalež.

Preglednica 2: Kazalniki bolniškega staleža, Slovenija, od leta 2009 do 2013

Slovenija	Primeri	Koledarski dnevi	Odstotek BS % BS	Indeks onesposabljanja IO	Indeks frekvence IF	Resnost R
2009	742.342	13.325.384	4,18	15,26	84,99	17,95
2010	729.004	12.808.242	4,09	14,94	85,03	17,57
2011	734.523	12.539.064	4,05	14,77	86,54	17,07
2012	723.413	12.354.286	4,23	15,44	90,41	17,08
2013	755.475	11.880.378	4,08	14,90	94,75	15,73

Vir: NIJZ 2015a.

Kazalniki so obrazloženi v poglavju 2.4.2.

[11] Bolniški stalež se v enakem pomenu opisuje tudi z izrazi absentizem, zdravstveni absentizem in bolniška odsotnost, zajema pa začasno odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodbe in drugih zdravstveno upravičenih razlogov (*NIJZ* 2015c).

V nadaljevanju sledijo preglednice, ki prikazujejo bolniški stalež v Republiki Sloveniji, in sicer po vzrokih bolniške odsotnosti, pri čemer so podatki črpani iz različnih uradnih virov. Iz njih je razvidno, da zaradi sprememb in razlik v metodologiji zbiranja[12] ti podatki niso povsem primerljivi. Posledično tudi niso (za posamezno leto) identični.[13] Lahko pa iz vseh treh preglednic in virov podatkov o bolniški odsotnosti tekom let pri vseh ugotovimo upadanje števila poškodb pri delu in naraščanje povprečnega trajanja ene bolniške odsotnosti z dela, ki je posledica poškodbe pri delu. Razloge za to lahko iščemo v več smereh. Na padec števila poškodb pri delu najbolj vpliva manjše skupno število zaposlenih v državi, prav tako verjetno tudi šibkejša gospodarska aktivnost npr. v gradbeništvu (*ZZZS* 2014). Razlog je morda tudi v tem, da delavci zaradi nezadovoljstva delodajalca (Powell 2012) ali celo bojazni izgube zaposlitve prijavljajo samo »resnejše« poškodbe oz. koristijo bolniški stalež samo, ko je res nujno, kar povzroča tudi povečanje povprečnega trajanja ene bolniške odsotnosti. Daljšo bolniško odsotnost lahko povečujejo tudi rentne, odškodninske in druge težnje poškodovanih.

Preglednica 3: Bolniški stalež (BS) – (brez nosečnosti in poroda) po vzrokih, Slovenija, izbrana leta

Slovenija Bolniški stalež	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Primeri BS	788.501	832.452	843.759	799.480	880.971	854.165	890.254
Dnevi BS	10.672.966	10.404.275	10.392.277	9.670.774	10.313.315	10.508.484	10.321.876
Povprečno trajanje ene odsotnosti, dni	13,5	12,5	12,3	12,1	11,7	12,3	11,6
Poškodbe pri delu							
Primeri BS	40.417	37.038	36.700	34.513	29.190	28.605	25.309
Dnevi BS	970.934	878.790	903.296	866.646	775.304	787.292	710.303
Povprečno trajanje ene odsotnosti, dni	24,0	23,7	24,6	25,1	26,6	27,5	28,1
Poklicne bolezni							
Primeri BS	137	65	56	80	47	42	28
Dnevi BS	3.240	1.459	2.508	2.283	1.057	698	432
Povprečno trajanje ene odsotnosti, dni	23,6	22,4	44,8	28,5	22,5	16,6	15,4

Vir: SURS 2013.

Iz preglednic 4 in 5 je moč opaziti znaten padec števila primerov bolniškega staleža zaradi poškodb pri delu v letu 2013 v primerjavi z letom prej. Vzrok je predvsem administrativen oz. v zakonski spremembi definicije poškodbe pri delu. Od 1. januarja 2013 se med poškodbe pri

[12] Od 1. januarja 2013 se med poškodbe pri delu ne uvrščajo več poškodbe na poti na delo in na poti z dela, do 31. decembra 2012 pa so se med poškodbe pri delu uvrščale tudi poškodbe na poti na delo oz. z dela.

[13] ZZZS prišteva k poškodbam pri delu vse poškodbe pri delu, tudi tiste, ki imajo za posledico bolniško odsotnost v trajanju do vključno treh dni. NIJZ beleži samo tiste, ki imajo za posledico več kot tridnevno bolniško odsotnost (glej 2.4.2).

delu ne uvrščajo več poškodbe na poti na delo in na poti z dela (razen v primeru organiziranega prevoza – definicija v poglavju 2.1), do 31. decembra 2012 pa so se med poškodbe pri delu uvrščale tudi poškodbe na poti na delo oz. z dela.

Preglednica 4: Absentizem v Republiki Sloveniji zaradi poškodb pri delu 2009–2013

Absentizem zaradi poškodb pri delu	2009	2010	2011	2012	2013
V breme delodajalcev					
Poškodbe pri delu, število	22.610	22.110	19.490	18.074	14.379
Izgubljeni dnevi	418.670	410.810	358.579	330.261	261.478
Povprečno trajanje ene odsotnosti, dni	18,5	18,6	18,4	18,3	18,2
V breme ZZZS					
Poškodbe pri delu, število	6.560	6.486	5.799	5.353	4.286
Izgubljeni dnevi	355.264	375.790	350.891	335.483	303.419
Povprečno trajanje ene odsotnosti, dni	54,2	57,9	60,5	62,7	70,8

Vir: *ZZZS* 2010, 2011b, 2012, 2013 in 2014.

Preglednica 5: Kazalniki bolniškega staleža v Republiki Sloveniji zaradi poškodb pri delu 2009–2013

Slovenija Bolniški stalež		2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013
Skupaj	Primeri BS	754.738	789.931	742.342	729.004	734.523	723.413	755.475
	Dnevi	13.487.977	14.312.285	13.325.384	12.808.242	12.539.064	12.354.286	11.880.378
	(% BS)	4,66	4,71	4,18	4,09	4,05	4,23	4,08
	(IO)	17,01	17,17	15,26	14,94	14,77	15,44	14,90
	(IF)	95,20	94,79	84,99	85,03	86,54	90,41	94,75
	(R)	17,87	18,12	17,95	17,57	17,07	17,08	15,73
Poškodbe pri delu	Primeri BS	34.425	31.426	23.833	23.576	20.348	19.346	15.534
	Dnevi	1.178.083	1.150.181	964.596	977.222	888.749	842.549	734.255
	(% BS)	0,41	0,38	0,30	0,31	0,29	0,29	0,25
	(IO)	1,49	1,38	1,10	1,14	1,05	1,05	0,92
	(IF)	4,34	3,77	2,73	2,75	2,40	2,42	1,95
	(R)	34,22	36,60	40,47	41,45	43,68	43,55	47,27

Vir: *NIJZ* 2015a in 2015b.

Na podlagi teh podatkov in informacij si v svetu, Evropski uniji in RS na različne načine prizadevajo, da bi bilo nezgod in bolezni, povezanih z delom, manj. V ta namen so sprejete preventivne aktivnosti na nivoju Sveta, Evropske unije in Republike Slovenije. Tradicionalno gredo aktivnosti v smeri tehničnih rešitev, pravnih, vzgojno-izobraževalnih, zdravstvenih, organizacijskih in drugih ukrepov, s katerimi naj bi se problema lotevali na kar najbolj sistemski/holističen način (Bertalanffy 2001).

Poleg tega smo vsi, neposredno ali posredno, odgovorni za preprečevanje poškodb in zdravstvenih okvar pri delu, pa tudi za oskrbo poškodovanih. To je zadeva celotne družbe, ki

ima možnosti za uspešno razreševanje pod predpostavko, da se vsi sodelujoči na področju VPD (državne institucije, delodajalci, delojemalci in njihove družine) približujejo drug drugemu s skupnimi interesi za boljšo preventivo in skrb (Adams idr. 2002).

Carrillo-Castrillo, Rubio-Romero in Onieva (2013) menijo, da je za učinkovitejši management VPD in za aktiven prispevek k preprečevanju napak pomembno tudi poznavanje vzročno-posledičnih dejavnikov nezgod, prikritih in aktivnih vzrokov ter samih mehanizmov nezgod.

Borg (2002) ugotavlja, da je pri preprečevanju poškodb in zdravstvenih okvar pri delu ključno predvidevanje varnosti s poročanjem o »skoraj« nezgodah. Če v podjetju ne evidentirajo od 30 do 60 t. i. skoraj nezgod in incidentov, naj bi zamudili priložnost za znižanje stroškov in drugih posledic nezgod pri delu. Predvidevanje varnosti s poročanjem o skoraj nezgodah pomeni spremembo reaktivnega ravnanja v emancipativno, aktivno in proaktivno. Ker so vzroki skoraj nezgod enaki kot vzroki za nezgode pri delu, pomeni preprečevanje skoraj nezgod odpravo vzrokov, ki bi lahko povzročili nezgode in stroške. Koristi ugotavljanja in odpravljanja skupnih vzrokov nezgod, preden pride do izgube, so smiselne in enostavno razumljive. Težava naj bi bila v tem, da to počnejo v redkih podjetjih. V tistih, ki jim je uspelo sprejeti in udejanjiti programe poročanja skoraj nezgod, so dosegli izjemno raven VPD. Avtor nadalje podaja alternativo uveljavljeni »piramidi« nezgod Birda, v kateri na eno težjo poškodbo pri delu pride deset manjših, 30 poškodb opreme in 600 skoraj nezgod. Borg meni, da je ena od težav pri uporabi Birdovega trikotnika ta, da obstaja pomanjkljiva definicija o tem, kaj je večja in kaj manjša poškodba. Tudi podatek o 600 skoraj nezgodah je tako velik, da se porajajo dvomi o njegovi pravilnosti. Navaja bolj učinkovito in poenostavljeno »piramido« oz. razmerje: na eno poškodbo se pripetijo tri poškodbe opreme in 60 skoraj nezgod. Predlaga usmeritev v proučevanje tovrstnih nezgod in ne čakanje na nezgodo ter posledice.

V HSE (2008 in 2012) definirajo naslednjo piramido oz. razmerje: pred eno resno poškodbo se dogodi sedem manjših in pred tem še 189 nezgod, ki so brez poškodbe.

Frank in Cullen (2006) ugotavljata, da številni vzroki za poškodbe pri delu, bolezni in invalidnosti, za preprečevanje zahtevajo več različnih razrešitev, ki naj bi delovali sinergično. Menijo, da je treba prizadevanja za zmanjšanje poškodb pri delu, bolezni v zvezi z delom in invalidnost graditi s primarnimi in sekundarnimi ukrepi ter jih združevati, da se ustvari bolj učinkovita strategija. Nadalje so mnenja, da se je treba pred ugotovitvijo, katere strategije delujejo in katere ne, dogovoriti o tem, kako je treba oceniti učinkovitost ukrepov VPD. Nadaljujejo, da je treba graditi odnose med tistimi, ki opravljajo raziskave in tistimi, ki uporabljajo znanja iz raziskav, pri čemer je pomembno, da se ugotovitve raziskave takoj uporabljajo za izboljšanje VPD.

ATSB (2012) sporoča, da vgrajevanje poslovno-organizacijskega sistema managementa VPD v običajne poslovne dejavnosti zelo verjetno vliva na zmanjšanje nezgod pri delu in izboljšanje varnosti v panogah z visoko stopnjo tveganja.

Ker ljudje preživimo veliko svojega življenja na delovnem mestu, je tam pomembno spodbujati dobro počutje, saj to pomembno prispeva k blaginji v družbi. Po pregledu več študij Aketch idr. (2012) ugotavljajo, da je dobro počutje na delovnem mestu negativno povezano s fluktuacijo, z absentizmom in dojemanjem stresa.

Uspešen management VPD prepreči izgubo produktivnosti, zmanjša število nezgod, odsotnost z dela in spodbuja varnost, zdravje ter ugodje sodelavcev na delovnem mestu. Ugodje na delovnem mestu je zapleten pojem, ki je odvisen od fizičnih, čustvenih in socialnih dejavnikov tako znotraj kot zunaj delovnega mesta. Vključuje številne različne vloge (npr. zdravje pri delu, VPD, kadrovske (HR) storitve, poslovodstvo, neposredne vodje, zdravstvene storitve, sindikate in inšpektorje za delo), od katerih ima vsaka drugačno motivacijo za izboljšanje in spodbujanje ugodja na delovnem mestu. Splošno ugodje na delovnem mestu je odvisno od socialnega ugodja (močnih in ljubečih odnosov), družbenega ugodja (skupnosti vlagajo v svoje zaposlene, ki v zameno vlagajo v svoje skupnosti), finančnega ugodja (organizacije pomagajo, da bi zaposleni dobili ta občutek, ko zagotavljajo finančno svetovanje, ki prispeva k uspešnemu obvladovanju denarja in s tem občutek finančne varnosti), fizično ugodje (organizacije lahko pomagajo s spodbujanjem varnih delovnih razmer, zdravega vedenja, kot je zagotavljanje zdrave hrane, kar prispeva k dobremu zdravju in večjemu energetskemu potencialu zaposlenih) in karierno ugodje (ki se ga doseže z razvojem zaposlenih) (*EASHW* 2013a).

Ko si v podjetjih in drugih organizacijah prizadevajo za dobiček, morda ne bodo pripravljeni investirati v dobro počutje zaposlenih, dokler ne prepoznajo poslovnih razlogov za to (McCarthy, Almeida in Ahrens 2011). Pri zagotavljanju VZD v podjetjih oz. drugih organizacijah in posledično v narodnem gospodarstvu naj bi spremljali kazalnike negativnega zdravja delavcev (Bilban 1999), kot so npr. slabo počutje, nezadovoljstvo, utrujenost, fluktuacija, odsotnost z dela, bolniški stalež, poškodbe pri delu, poklicne bolezni, invalidnost in specifična umrljivost. Splošno zdravstveno stanje zaposlenih je odvisno od kakovosti fizičnega delovnega okolja (Markič 1993), od verjetnosti poškodb in zdravstvenih okvar na delovnem mestu ter od višine mesečne plače (Ilič in Svetlik 1996).

Čeprav zaradi slabe VPD ni na voljo ocene celotnih stroškov za posameznike, delodajalce in družbo kot celoto, na ravni Evropske unije statistični podatki o bolniškem staležu omogočajo uvid v razsežnost problema. Glede na raziskavo leta 2007 je 73 % nezgod na delovnem mestu povzročilo vsaj en dan bolniške odsotnosti, 22 % nezgod pri delu pa je povzročilo bolniško odsotnost vsaj en mesec. Ocenjeno je bilo, da so nezgode na delovnem mestu povzročile najmanj 83.000.000 koledarskih dni bolniške odsotnosti v letu 2007. To še vedno ne vključuje tistih delavcev, ki pričakovano nikoli več ne bodo delali, pa tudi delavcev, ki so še vedno v

bolniškem staležu. Poleg tega so z delom povezane zdravstvene težave povzročile bolniško odsotnost vsaj en dan v zadnjih 12 mesecih pri 62 % oseb, pri 22 % oseb pa bolniško odsotnost v obdobju enega meseca. Tako se ocenjuje, da so z delom povezane zdravstvene težave povzročile najmanj za 367.000.000 koledarskih dni bolniške odsotnosti v letu 2007. V ta podatek niso všteti vsi tisti, ki zaradi zdravstvenih težav in zaradi razmer na delu ne bodo mogli nikoli več delati (*EASHW* 2012a).

Podatki o številu poškodb in zdravstvenih okvar pri delu so ključni kazalniki uspešnosti, ki se uporabljajo za merjenje varnosti in zdravja v poslovnih sistemih, gospodarskih panogah, regijah in državah. Država ali njene institucije naj bi pripravile konkretne kazalnike, merila in standarde za merjenje uspešnosti VPD (*HSE* 2001; *HSE* 2008; *HSE* 2011).

2.4.1 Ugotovitve raziskav v zvezi z delovnimi razmerami

Analiza podatkov o poškodbah in zdravstvenih okvarah pri delu je pogoj za pridobivanje znanj za razvijanje novih varnostnih ukrepov in pravil (Taradi, Krakar in Nikolič 2012). Uspešnost VPD se meri s številom poškodb in zdravstvenih okvar pri delu, odsotnosti z dela, lahko pa se ta merila razširi tudi na varnostno kulturo in dobro počutje (npr. sodelovanje delavcev pri soupravljanju VPD, zmanjševanje z delom povezanega stresa, možnosti za usposabljanje ipd.) (*EASHW* 2012d).

Mrčela (2010) navaja ugotovitve vseevropske raziskave o VZD, ki je bila opravljena oktobra leta 2009. Anketirali so več kot 27.000 prebivalcev, starejših od 18 let. Izsledki kažejo, da so slovenski državljani zaskrbljeni, da gospodarska kriza slabo vpliva na zdravje in varnost na delovnem mestu.

- Anketiranci v Sloveniji menijo, da so varne in zdrave delovne razmere drugi najbolj odločilen dejavnik pri izbiri nove zaposlitve. VZD je za slovenske državljane bolj pomembno kot varnost zaposlitve ali delovni čas. Najpomembnejši dejavnik, ki določa posameznikovo izbiro zaposlitve, se nanaša na raven plač (tako v Sloveniji kot v EU-27). V EU-27 so sicer varne in zdrave delovne razmere uvrstili na tretje mesto pri izbiri nove zaposlitve, tj. tik za delovnim časom.
- Anketiranci menijo, da so o VZD dobro obveščeni.
- Da delo slabo vpliva na njihovo zdravje, je odgovorilo 47 % vseh slovenskih anketirancev (52 % žensk, 42 % moških). V EU-27 jih tako meni 28 %.
- Veliko več anketirancev v Sloveniji (55 %) od povprečja v EU-27 (32 %) meni, da sta se varnost in zdravje na delovnem mestu v zadnjih petih letih poslabšala.
- Anketiranci v Sloveniji (81 %) tudi pogosteje od anketirancev v Evropski uniji (61 %) pričakujejo, da bo svetovna gospodarska kriza poslabšala razmere na področju VZD v njihovi državi.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer Eurofound (2012c) je v prvi polovici leta 2010 izvedla peto raziskavo o delovnih razmerah. Med delavci iz 34 evropskih držav je izvedla 43.816 intervjujev. Ugotovitve predstavljamo v nadaljevanju.

- Slabo splošno zdravstveno stanje je navedlo 2,5 % evropskih delavcev, 47 % jih poroča o več kot dveh telesnih in duševnih težavah.
- 60 % delavcev je izjavilo, da se trenutno počutijo dobro. Menijo, da bodo pri starosti 60 let še vedno lahko opravljali svoje delo. Kar 75 % Slovencev (takoj za Turki) meni, da takrat istega dela ne bi želeli ali ne bodo več mogli opravljati. Tudi odsotnost z dela zaradi poškodb pri delu je pri slovenskih delavcih pri vrhu.
- Kakovost delovnih mest je močno in pozitivno povezana z ugodjem na delovnem mestu (najmočnejši vpliv imajo varnost zaposlitve, poklicno napredovanje in kakovostna pogodba). Ko se kakovost delovnih razmer poslabša, se spremeni tudi počutje.
- Med kazalniki, povezanimi s slabim zdravjem in počutjem, so variirajoči delovni čas, nepričakovane prekinitve, izpostavljenost prestrukturiranju, nevarnosti za naravno okolje in negotovost zaposlitve. Na pozitivni strani so nagrade, občutek pravičnega plačila in karierno napredovanje.
- Na podlagi indeksa merjenja dobrega počutja (WHO-5), ki ga je Svetovna zdravstvena organizacija zasnovala kot merilo za čustveno in psihično počutje, 23 % delavcev v Evropi poroča o nizki ravni dobrega počutja. Za 6 % je verjetno, da trpijo zaradi depresije, s tem, da so za ženske zabeležene nižje vrednosti kot za moške.
- Približno 40 % delavcev je bilo odsotnih z dela zaradi bolezni. Odsotnost je bistveno višja pri tistih, ki imajo večjo stopnjo varnosti zaposlitve. Odsotnost se povečuje zaradi psihosocialnih dejavnikov, povezanih z nižjo stopnjo počutja na delovnem mestu zaradi nadlegovanja, diskriminacije in čustvenih obremenitev.
- 41 % moških in 45 % žensk je poročalo, da je delalo, ko so bili bolni (prezentizem), vsaj en dan v preteklih 12 mesecih.

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2012) v poročilu predstavljata podatke o delovnih razmerah in psihičnih ter zdravstvenih tveganjih v delovnem okolju v Sloveniji, pridobljenih s peto evropsko raziskavo o delovnih razmerah Eurofunda. Na zahtevo slovenske vlade so k podatkom dodani še rezultati slovenskega modula (slednji je obsegal dodatna vprašanja o psihičnih in zdravstvenih tveganjih), ki je bil izveden leta 2010. Med zaposlenimi v Sloveniji je bilo skupno izvedenih 1.404 intervjujev. Ugotovitve povzemamo v nadaljevanju.

- Večina anketirancev v Sloveniji je poročala, da pri delu doživljajo stres, več kot 40 % pa poroča o splošni utrujenosti.
- Slovenci in Slovenke delajo več (pri plačanem in neplačanem delu) in so manj zadovoljni z delovnimi razmerami.
- 42,9 % anketirancev iz Slovenije je poročalo, da so v zadnjih 12 mesecih trpeli zaradi splošne utrujenosti, 10,1 % anketirancev pa, da so v zadnjih 12 mesecih trpeli zaradi depresije ali tesnobe.

- V primerjavi z delavci iz EU-27 so slovenski delavci manj zadovoljni z delovnimi razmerami. Zelo zadovoljnih je 13,5 % (v EU-27 je takih 25 %), delavcev, ki niso zadovoljni, pa je 25,8 % (v EU je takih 15,7 %).
- Zaposlitvena negotovost je v Sloveniji večja od povprečja v EU-27 (27 % proti 16,4 % v EU-27).
- V Sloveniji 63,1 % žensk (v EU 41 %) in 55,9 % moških (v EU 37,8 %) poroča o prezentizmu (prisotnosti na delovnem mestu kljub bolezni). V primerjavi s povprečjem v EU-27 je v Sloveniji tudi več delavcev, ki v zadnjih 12 mesecih niso bili na bolniškem dopustu.
- 48,4 % moških (v EU 27,4 %) in 40 % žensk (v EU 22 %) meni, da delo vpliva večinoma slabo na njihovo zdravje.
- 40,6 % moških (v EU 28,7 %) in 33,2 % žensk (v EU 18,8 %) meni, da sta njihova varnost in zdravje zaradi dela ogrožena.
- Le četrtina delavcev v Sloveniji v primerjavi z 58,7 % delavci v EU-27 meni, da bodo pri 60 letih sposobni opravljati isto delo.
- Večina anketirancev v Sloveniji je poročala, da pri delu doživljajo stres (78,9 %), več kot 40 % pa o splošni utrujenosti.
- Le majhen delež slovenskih delavcev (1,5 %) je poročal o doživljanju fizičnega nasilja na delovnem mestu. Več jih je poročalo o različnih oblikah psihičnega nasilja/zlorab: 8,5 % jih je poročalo o besednih žalitvah, 6,8 % o diskriminaciji, 6,6 % o grožnjah in poniževalnem obnašanju, 4,8 % pa o zastraševanju/nadlegovanju.
- Avtorja ugotavljata tudi, da so izkušnje z živčnostjo, težavami s spanjem, mišično napetostjo in depresijo ali s tesnobo negativno povezane z zadovoljstvom z delovnimi razmerami.

Eurofound (2012a) je objavil izsledke evropske raziskave, poimenovane Trajnostno delo in staranje delovne sile, v kateri s pomočjo izvedenih anket med prebivalstvom (v Sloveniji jih je bilo anketiranih 1.400) ugotavlja naslednje:

- Delovne razmere: količina dela ponoči in izmeničnega dela se s starostjo zmanjšuje, zmanjšuje pa se tudi delež delavcev, ki delajo zelo hitro. Nezadovoljstvo z delovnimi razmerami je najvišje v starostni skupini od 45 do 54 let in je višje pri poklicih, ki zahtevajo manjšo usposobljenost, pa tudi pri fizičnih delih, ki zahtevajo srednjo usposobljenost.
- Nezadovoljnih z delovnimi razmerami, starih med 40 in 49 let, je v EU-27 19 %, v Sloveniji pa je takih 32 %. Nezadovoljnih z delovnimi razmerami, starih od 50 do 59 let, je v EU-27 18 %, v Sloveniji pa 26 %.
- Usklajevanje delovnega in prostega časa: težave pri doseganju usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem se s starostjo zmanjšujejo, še posebej pri zaposlenih, starejših od 50 let.

- Delavci, starejši od 50 let, poročajo o manj priložnostih za izobraževanje, slabšem dostopu do usposabljanja in manjši podpori sodelavcev in vodstva.
- Okoli 40 % žensk in 10 % moških, starih od 55 do 59 let, dela s skrajšanim delovnim časom, kar predstavlja rahlo večji delež kot pri ljudeh v starosti od 50 do 54 let. Med starejšimi od 50 let ima 10 % moških in 15 % žensk pogodbe za določen čas, četrtina pa jih ima manj kot pet let delovne dobe v organizaciji, v kateri so trenutno zaposleni.
- Občutek negotovosti zaposlitve se povečuje pri ženskah v 40 letih in pri moških, starih od 45 do 49 in od 50 do 54 let.
- Tistih, ki menijo, da njihovo zdravje ni dobro, je v starostni skupini 40–49 let v EU 22 % (v Sloveniji 42 %), v starostni skupini 50–59 let pa v EU 35 % (v Sloveniji 40 %).
- Nekatere značilnosti dela so statistično povezane s slabšanjem splošnega zdravja delavcev med 40. in 60. letom starosti. Med temi so slaba usklajenost med delovnim časom in drugimi obveznostmi, prisilna drža, majhne možnosti napredovanja in slaba socialna podpora.
- Število moških in žensk, ki trdijo, da delo ogroža njihovo zdravje, je najvišje v starostni skupini med 50. in 54. letom starosti. To število je še posebej visoko med vodstvenimi kadri in strokovnjaki v starostnih skupinah med 50. in 54. letom ter med 55. in 59. Letom starosti.
- Tretjina zaposlenih v EU-27 med 50. in 54. letom starosti meni, da ne bodo mogli delati do 60. leta ali pa ne bi želeli opravljati istega dela do takrat. Država, ki je najbolj oddaljena od povprečja EU, je Slovenija, kjer je takih 65 %.
- Prisilna drža, slaba usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem, občutek negotovosti zaposlitve in slabe možnosti napredovanja so glavni razlogi za to, da delavci ne morejo opravljati istega dela do 60. leta starosti.
- Okoli 29 % zaposlenih med 50. in 59. letom starosti bi raje delalo manj ur kot sedaj, ta odstotek pa je višji pri poklicih, ki zahtevajo visoko usposobljenost.

EASHW (2012a) je objavila poročilo o vseevropski javnomnenjski raziskavi o VZD. Anketo so konec leta 2011 in v začetku leta 2012 opravili v 36 evropskih državah, vsebovala pa je 35.540 intervjujev oseb, starih od 18 do 65 let. 1.000 intervjujev so opravili tudi v Sloveniji. Glavne ugotovitve za Slovenijo v primerjavi z evropskim povprečjem predstavljamo v nadaljevanju.

- 85 % anketirancev v Sloveniji pričakuje, da se bo z delom povezan stres v naslednjih petih letih povečal, 58 % pa, da se bo močno povečal. To je bistveno večji delež v primerjavi z evropskim povprečjem (77 % oziroma 49 %). Ženske (87 %) in osebe srednjih let (87 %) pogosteje od moških (82 %) in mlajših anketirancev (79 %) mislijo, da se bo stres v naslednjih petih letih povečal.
- Slovenci menijo, da ima VZD pomembno vlogo pri gospodarski konkurenčnosti in da dviguje starostno upokojitev. Štirje od petih Slovencev se strinjajo, da VZD pomembno vpliva na to, da Slovenija ostane gospodarsko konkurenčna. To je na ravni povprečja

Evrope (86 %), močno pa se s to trditvijo strinja samo 35 % Slovencev – v Evropi je takih 56 %.

- Večina anketiranih Slovencev (91 %) meni, da so dobre prakse na področju VZD pomembne pri višanju upokojitvene starosti. Šest od desetih anketirancev meni, da so takšne prakse zelo pomembne (60 %). To je na splošno v skladu s povprečjem v Evropi (87 % pomembno in 56 % zelo pomembno).
- Slovenski delavci so v večini prepričani, da se problemi s področja VZD na delovnem mestu obravnavajo. Dve tretjini (66 %) sta prepričani, da bi se problem s področja VZD obravnaval na njihovem delovnem mestu, če bi bil prisoten nadzornik, večina (31 %) anketirancev pa o tem dvomi. V Evropi je sicer bistveno višji delež prepričanih v to (74 %). Delavci, ki so prepričani, da bo njihov problem obravnavan, menijo, da so bolje obveščeni o VZD v primerjavi s samo 39 % tistih, ki menijo, da so neobveščeni.
- Slovenska javnost se počuti bolje informirana o VZD v primerjavi z drugimi državami v Evropi. Približno tri četrtine (73 %) predstavnikov slovenske javnosti meni, da so dobro obveščeni o varnosti in zdravju na delovnem mestu, medtem ko se eden od petih (21 %) ne. To je bolje od evropskega povprečja (67 % obveščeni, 27 % neobveščeni) in predstavlja pomemben premik v primerjavi z raziskavo iz leta 2009 (do 61 % obveščenih in podvojitev tistih, ki se počutijo zelo dobro obveščeni od 11 % do 21 %). Velika večina univerzitetno izobraženih Slovencev (84 %), in tisti, katerih dohodki gospodinjstva so nad 30.000 evrov (89 %), menijo, da so bolje obveščeni v primerjavi s tistimi, katerih izobrazba je bolj na primarni ravni (55 %) in katerih zaslužek je manj kot 1.000 evrov (57 %).

Evropska komisija (*EC* 2014b in 2014c) je objavila raziskavo o delovnih razmerah, v kateri je bilo aprila 2014 v 28 državah članicah Evropske unije vključenih 26.571 anketirancev iz različnih socialnih in demografskih skupin. Ugotovitve povzemamo v nadaljevanju.

- Večina (53 %) anketirancev izjavlja, da so delovne razmere v njihovi državi dobre – rezultati se razlikujejo – od 87 % na Danskem do 16 % v Grčiji. V Sloveniji jih tako meni 32 %.
- Več kot tri četrtine anketirancev je zadovoljnih s svojimi trenutnimi delovnimi razmerami v zvezi z delovnim časom in s prostim časom.
- Večina anketirancev v EU (57 %) pravi, da so se delovne razmere v njihovi državi v zadnjih petih letih poslabšale. Nekaj več kot četrtina (27 %) jih meni, da so razmere ostala enake, medtem ko jih 12 % meni, da so se delovne razmere poslabšale. V Sloveniji 84 % anketirancev meni, da so se delovne razmere poslabšale.
- Velika večina (85 %) jih je zadovoljna z VZD. Zadovoljstvo je najbolj razširjeno v Avstriji, Veliki Britaniji, na Nizozemskem, v Belgiji (92 %), na Irskem in na Danskem (obe 91 %), v Grčiji je takih le 53 %.
- Večina (62 %) jih pravi, da so bila opravljena posvetovanja o VZD z delodajalcem oziroma zastopnikom VZD. Obstaja širok spekter odzivov po vsej EU28. Največ jih tako

meni na Slovaškem (90 %), na Češkem (87 %) in na Madžarskem (82 %), v nasprotju s 25 % v Grčiji, 37 % na Hrvaškem, z 38 % na Malti in 39 % na Cipru.

- Več kot tri četrtine vprašanih v EU (77 %) meni, da imajo zagotovljene informacije glede VZD, da se usposabljanje izvaja na delovnem mestu. 59 % vprašanih pravi, da se izvajajo ukrepi za preprečevanje zdravstvenih težav ali poškodb pri delu. V Sloveniji je takih 85 %.
- Izpostavljenost stresu je glavno tveganje za varnost in zdravje na njihovem delovnem mestu. Stres omenja 53 % vprašanih, več kot četrtina omenja ponavljajoče se gibe, utrujajoče ali neergonomske položaje (28 %), medtem ko jih 24 % omenja vsakodnevno dviganje, prenašanje ali premeščanje bremen.
- Skoraj eden od petih pravi, da je tveganje za poškodbo glavna nevarnost za zdravje in varnost (18 %), medtem ko 17 % vprašanih omenja izpostavljenost hrupu ali vibracijam.
- Približno eden od desetih omenja izpostavljenost nasilju ali nadlegovanju (11 %) oz. potencialno izpostavljenost nevarnim kemikalijam (11 %), medtem ko jih 9 % izpostavlja biološke škodljivosti.
- Vsaj četrtina jih je že doživela zdravstvene težave v kosteh, sklepih in mišicah, pa tudi stres, depresijo ali anksioznost. Omenjene težave je povzročilo delo oz. jih je poslabšalo (oboje 27 %). Ženske pogosteje kot moški pravijo, da so doživele stres, depresijo ali tesnobo (31 % proti 24 %), poslabšanje zdravstvenega stanja v kosteh, sklepih ali mišicah (32 % proti 23 %).
- Moški pogosteje kot ženske pravijo, da so imeli poškodbe pri delu (8 % v primerjavi s 4 %).
- Da se izvajajo ukrepi prilagoditev delovnih razmer starejšim delavcem v EU, je izjavilo 31 % vprašanih, v Sloveniji pa 32 % vprašanih.
- Stres, depresija ali tesnoba predstavljajo najpogosteje omenjeno tveganje na delovnem mestu, kar se tiče zdravstvenih težav v večini držav članic.
- Večina zaposlenih (62 %) ni koristila bolniškega staleža v zadnjih 12 mesecih zaradi poškodb pri delu ali bolezni, povezanih z delom.

2.4.2 Kazalniki delovnih razmer

V prejšnjem poglavju smo navedli različne kazalnike delovnih razmer in ugotovitve raziskav, v tem pa podrobneje opisujemo le tiste kazalnike, ki smo jih uporabili v naši raziskavi.

V okvirni direktivi 89/391/EGS o ukrepih za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja delavcev pri delu je bila uvedena obveznost vodenja evidence poškodb in zdravstvenih okvar pri delu pri delodajalcu, zaradi katerih je bil sodelavec nesposoben za delo več kot tri delovne dni. Za odgovorne državne organe je v skladu z nacionalnimi zakoni in/ali prakso treba sestavljati poročila o poškodbah in zdravstvenih okvarah pri delu, ki so jih utrpeli njegovi sodelavci. V direktivi državam članicam niso podana natančnejša priporočila o

prijavljanju poškodb in zdravstvenih okvar pri delu. Slednja so pripravili v ILO (1996). Navedena določila direktive predstavljajo eno izmed podlag za harmonizacijo statistike poškodb in zdravstvenih okvar pri delu med državami članicami EU, ki se je pričela v letu 1990, njen rezultat pa je metodologija ESAW (*Eurostat* 2001 in 2012).

Po metodologiji EASW (*Eurostat* 2012) je poškodba oz. zdravstvena okvara pri delu nenaden pojav v teku dela, ki pripelje do telesne ali duševne škode. Besedna zveza »v teku dela« pomeni »medtem, ko se ukvarjajo s poklicno dejavnostjo ali v času, porabljenem na delovnem mestu«. To vključuje tudi zastrupitve in namerno poškodovanje s strani drugih oseb, poškodbe v javnih prostorih in javnih prevoznih sredstvih v času potovanja oz. tekom dela. Izključene so namerne samopoškodbe, poškodbe, ki so nastale zgolj kot posledica drugih zdravstvenih razlogov, in poklicne bolezni.

Poškodbe kot posledica drugih zdravstvenih razlogov so samo tiste, kjer delovno okolje ni v ničemer vplivalo na nastanek oz. na posledice poškodbe.

Poškodba pri delu je nenaden pojav v toku dela, ki pripelje do telesne ali duševne škode. Pri tem so vključene tudi zastrupitve in namerno poškodovanje s strani drugih oseb. Izključene so namerne samopoškodbe, poškodbe, ki so nastale zgolj kot posledica drugih zdravstvenih razlogov, in poklicne bolezni. Poškodbe zgolj kot posledica drugih zdravstvenih razlogov so samo tiste, kjer delovno okolje ni v ničemer vplivalo ne na nastanek ne na posledice poškodbe (Kofol Bric 2013).

V slovenski zakonodaji je poškodba in zdravstvena okvara pri delu opredeljena še bolj natančno. V Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Ur. l. RS, št. 72/2006) opredeljujejo, da se za poškodbo in zdravstveno okvaro pri delu štejejo poškodbe in zdravstvene okvare v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Za poškodbo pri delu po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju RS (ZPIZ; 66. in 67. člen) se šteje:

- poškodba, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehaničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, pa tudi poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan;
- poškodba, povzročena na način iz prejšnje alineje, ki jo utrpi zavarovanec na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, če prevoz organizira delodajalec, pa tudi poškodba, povzročena na način iz prejšnje alineje, ki jo utrpi zavarovanec na službeni poti;
- obolenje, ki je neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

Za poškodbe pri delu se po ZPIZ štejejo tudi poškodbe, nastale v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenega varstva, povzročene na način, določen v prvi alineji prvega odstavka 66. člena, če poškodba nastane:

- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja zdravniškega pregleda ali ob vrnitvi oz. med prebivanjem v kraju, kjer je pregled, če je zavarovanca poklical na pregled pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zavoda oz., če ni bil napoten, pa je iskal potrebno nujno zdravniško pomoč;
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do zdravstvene organizacije, kamor je bil zavarovanec napoten na zdravljenje ali pri vrnitvi oz. med prebivanjem v zdravstveni organizaciji, v kateri se zdravi, pri čemer je z zdravljenjem mišljena tudi medicinska rehabilitacija;
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja pregleda ali zdravljenja oz. pri vrnitvi, ko so pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zavoda določili zavarovanca, ki spremlja bolnika, poslanega na zdravniški pregled ali na zdravljenje v drug kraj, oz. med prebivanjem v tistem kraju, če pride do poškodbe v neposredni zvezi s spremljanjem bolnika;
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta ali od kraja, v katerem je bil zavarovanec na pregledu ali zdravljenju, do zavoda ali organizacije, kjer naj bi zavarovanec dobil proteze ali druge ortopedske pripomočke, ki mu jih je predpisal pristojni zdravnik, pa tudi ob vrnitvi in v času, ko se je mudil v teh zavodih ali organizacijah.

Prijavljajo se poškodbe in zdravstvene okvare pri delu, ki zahtevajo več kot tri koledarske dni odsotnosti z dela. V skladu z evropsko metodologijo se upoštevajo polni koledarski dnevi odsotnosti z dela, iz katerih je izvzet dan nastanka poškodbe in zdravstvene okvare. To lahko pomeni več kot tri koledarske dni ali najmanj štiri koledarske dni, kar pomeni, da se le, če poškodovani nadaljuje delo na peti (ali kasnejši) delovni dan po dnevu, ko se je zgodila poškodba, poškodbo pri delu uvršča med uradno statistiko poškodb pri delu. V devetem členu okvirne direktive 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja delavcev pri delu so navedeni delovni dnevi. Za metodologijo ESAW (*Eurostat* 2001) je bilo določeno, da se sledi najbolj običajni praksi v državah članicah, ki je, da se za izračun števila dni odsotnosti z dela zaradi poškodb pri delu uporabljajo koledarski dnevi (*Eurostat* 2012).

Prijave in zbirke podatkov o poškodbah pri delu so opredeljene s predpisi s področja dela in zdravstva ter državne statistike. Najbolj podrobne opredelitve poročanja so predpisane s področja VPD. Temeljna podlaga za izvajanje zdravstvene statistike je Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva RS (Ur. l. RS št. 65/00 in 47/15), kjer je Inštitut za varovanje zdravja RS (IVZ) oz. sedanji Nacionalni inštitut za javno zdravje RS (NIJZ) določen kot upravljavec zbirk s področja zdravja in zdravstvenega varstva delavcev. Med te zbirke sodijo tudi evidenca poškodb pri delu, evidenca začasne in trajne odsotnost z dela,

register poklicnih bolezni, sumov na poklicne bolezni in bolezni v zvezi z delom. V Sloveniji je bila na podlagi evropske metodologije in slovenske zakonodaje sprejeta slovenska metodologija vodenja poškodb pri delu, ki opredeljuje definicije, nabore podatkov, opise, pojasnila, klasifikacije, strukturo vnosov in šifrante (Kofol Bric 2007a in 2013). Vir podatkov je obrazec ER-8 (Kofol Bric 2007b), izpolnjen na podlagi metodologije (Kofol Bric 2007b in 2013). Slednjega izpolni delodajalec, potrdi izbrani zdravnik, nato pa gre v obdelavo Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS), Zavodu za zdravstveno varstvo (ZZV) ter NIJZ.

Začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstveno upravičenih razlogov se v enakem pomenu opisuje tudi z izrazi zdravstveni absentizem, bolniški stalež, bolniška odsotnost. Zdravstvenega absentizma ne gre enačiti z absentizmom, ki je širši pojem kot zdravstveni absentizem, bolniška odsotnost pa je samo ena izmed vrst absentizma. Absentizem pomeni celotno neprisotnost na delovnem mestu, kamor štejemo izostanke, zamude, izhode in odsotnost z dela (Florjančič 1994).

Zdravstveni absentizem ali bolniška odsotnost je začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodbe, nege in drugih vzrokov. Vzroki za bolniški stalež so številni, lahko pa jih delimo na medicinske in nemedicinske. Med medicinske vzroke štejemo bolezen, poškodbe pri delu in izven dela, medicinske raziskave ali preiskave v delovnem času, klicenoštvo, spremstvo družinskega člana, nosečnost, nego in porodniški dopust. Med nemedicinske uvrščamo dejavnike okolice, delovne organizacije, družino, šolanje ob delu, opravke na sodišču ipd. (Bilban 1999).

Podatki o bolniškem staležu so pomemben vir informacij o zdravstvenem stanju aktivne populacije. Podatki se zbirajo in uporabljajo za poročanje o zdravstvenem stanju delavcev mednarodnim organizacijam (npr. WHO, ILO, EUROSTAT ipd.), za potrebe nacionalne zdravstvene statistike za socialno medicinske analize, za potrebe ZZZS za finančno zavarovalniške analize, pa tudi za posamezna podjetja ali druge organizacije, ki se zanimajo za zdravstveno stanje zaposlenih. Vir podatkov je uradnik dokument, imenovan Potrdilo o upravičeni zadržanosti od dela (BOL/03), ki ima zakonsko podlago v Zakonu o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva RS (IVZ 3) (Delfar, Jeren in Nadrag 2015). V doktorski raziskavi smo se osredotočili na del zdravstvenega absentizma oz. bolniške odsotnosti, vzrok za te pa so bile poškodbe pri delu. V raziskavi smo pri analizi delovnih razmer uporabljali naslednje kazalnike: število poškodb pri delu, delež bolniškega staleža poškodb pri delu (% BS), indeks onesposabljanja (IO), indeks frekvence (IF) in resnost poškodb (R).

Navajamo še definicije in del metodologije za analize podatkov na socialno medicinski način za bolniški stalež (*IVZ* 2012).

- Število primerov: štejemo vse primere, ki imajo zaključen bolniški stalež v opazovanem letu s postavljeno eno diagnozo, ne glede to, kdaj se je bolniški stalež začel.
- Število izgubljenih koledarskih dni: štejemo vse dneve odsotnosti z dela za eno zaključeno diagnozo v opazovanem obdobju. Če računamo odstotek bolniškega staleža koledarskih dni, je v imenovalcu 365 dni v letu.
- Delovni dnevi so vsi koledarski dnevi razen nedelj. Če računamo odstotek bolniškega staleža delovnih dni, je v imenovalcu 312 dni v letu.
- Delež bolniškega staleža (% BS) – delež bolniškega staleža je delež izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca, merjeno v odstotkih:

$$\%\ \mathrm{BS} = \frac{\text{število izgubljenih koledarskih dni x 100}}{\text{število zaposlenih x število dni v letu}}$$

- Indeks onesposabljanja (IO) – število izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca:

$$\mathrm{IO} = \frac{\text{število izgubljenih koledarskih dni}}{\text{število zaposlenih}}$$

- Indeks frekvence (IF) – število primerov odsotnosti z dela zaradi bolniškega staleža na 100 zaposlenih v enem letu:

$$\mathrm{IF} = \frac{\text{število primerov x 100}}{\text{število zaposlenih}}$$

- Resnost (R) – povprečno trajanje ene odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali drugega zdravstvenega vzroka:

$$\mathrm{R} = \frac{\text{število izgubljenih koledarskih dni zaradi enega vzroka}}{\text{število primerov}}$$

V nadaljevanju smo za potrebe naše analize uporabili predstavljeno metodologijo (*IVZ* 2012), ki jo je uporabljal IVZ oz. jo uporablja NIJZ (Kofol Bric 2007a in 2013).

2.5 Ekonomski vidiki VPD

Ali je stanje v državi oz. družbi dobro ali slabo, se pogosto ocenjuje predvsem z gospodarsko rastjo oz. višino BDP. Če BDP raste, je stanje dobro oz. se izboljšuje, če pada, je slabo, če raste, smo optimistični, če pada, moramo biti zaskrbljeni. Tudi pri podjetjih so se kot ključni kriteriji presoje delovanja uveljavili strogi ekonomski kriteriji (Godina 2014).

Uspešnost pomeni, da s svojim delom in prizadevanjem dosegamo takšne izide, kot se želi, kot se pričakuje (Markič 2004a). V podjetjih in drugih organizacijah si prizadevajo izboljšati uspešnost na različne načine. Waters (1996) navaja štiri načine:
- z boljšimi odločitvami;
- s porabo manjših vložkov za doseganje enakih izidov;

- z boljšo kakovostjo, manj nezgodami, neprekinjenim proizvajanjem itd.;
- z vedenjem, ki prinaša več sodelovanja in spodbujanja ustvarjalnosti.

Tudi zato se v slovenskih gospodarskih družbah in drugih organizacijah za doseganje uspešnosti vse pogosteje odločajo za uvajanje SIST ISO 9000 standardov kakovosti ali okoljskih standardov SIST ISO 14001, standardov varnosti in zdravja OHSAS 18001, pa tudi standardov družbene odgovornosti – SA 8000 (Markič 1997; Strašek 2002) in ISO 26000 (*ISO* 2010) ter drugih orodij managementa (Bukovec in Markič 2009; Šoster in Markič 2013).

Spreminjajoče se razmere v poslovnem svetu prinašajo nove izzive za podjetja in druge organizacije, v smislu izboljšanja delovnih razmer, varnosti in zdravja zaposlenih ter posledično izboljšanja ekonomske blaginje (Bieneck, Elsler in Kuhn 2005). Gospodarske družbe poskušajo biti uspešne (delajo prave stvari) in učinkovite (delajo na pravi način) (Drucker 2006).

Menimo, da je na področju VPD treba pri sledenju t. i. viziji nič delati oboje: prave stvari na pravi način, in sicer uspešno ter učinkovito.

VPD vpliva na gospodarjenje podjetja in drugo organizacijo ter na narodno ekonomijo, zato spada tudi v ekonomsko kategorijo (Gspan in Jug 1993). Ugodne delovne razmere zagotavljajo organizaciji neposredne in posredne koristi. Neposredno imajo korist sami sodelavci, saj so slednji najbolj prizadeti zaradi nezgod in zdravstvenih okvar, pa tudi ustanove, ker preprečujejo izgube in prinašajo dobičkonosnost. Posredni prejemniki koristi ugodnih delovnih razmer so zavarovalnice, izvajalci, potrošniki, družine in družba na splošno (Mossink 2002).

Glavne koristi ugodnih delovnih razmer so povečano proizvajanje, zmanjšanje stroškov pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zmanjšanje bolniške odsotnosti in zmanjšanje stroškov zdravstvene dejavnosti (Ahonen 2010).

Aktivnosti, usmerjene v izboljšanje VPD in dobrega počutja zaposlenih sodelavcev, so se v preteklosti tradicionalno obravnavale kot strošek, v sodobnem času pa se ekonomska logika usmerja k znanju, vlogi človeškega kapitala, njegovih znanj in spretnosti. Zaposleni sodelavci so v organizacijah vse bolj prepoznani kot osrednji dejavnik produktivnosti. V preteklosti je bila skrb namenjena predvsem iskanju sredstev za delo, strojem in opremi, v sodobnem času pa naj bi podobno pozornost namenili zaposlenim sodelavcem in drugim dejavnikom organiziranosti (Barney 2011; Ahonen in Hussi 2012).

VPD se običajno ne obravnava kot pomemben finančni dejavnik poslovanja organizacije. Glavni poudarek politik VPD je npr. skladnost s konvencijami, z direktivami, s smernicami, predpisi, z zakoni ipd. Zaznavanje povezave med učinkovito VPD in posledičnimi finančnimi koristmi je možno in celo smiselno ter bi ga bilo treba izboljšati (*EAHSW* 2009c).

VPD ni samo dejavnik v prizadevanju za ustvarjanje ugodnih delovnih razmer za delo, ampak tudi aktiven dejavnik v neposredni borbi za intenzivnejšo proizvajanje in povečanje produktivnosti. VPD ni samo pomembna sestavina humanizacije dela, ampak tudi ekonomsko upravičena (Spasić 1990) oz. ekonomska kategorija (Bilban 1999). VPD in produktivnost nista nasprotujoči si področji, ampak se enako rangirata v skupnem smotru in cilju, da zagotovita prihodnost podjetja ali druge organizacije (Radulović 1976).

Varno in zdravo delo je pozitiven dejavnik za produktivnost in gospodarsko rast (*ILO* 2001). Prav tako varno in zdravo delo vpliva na gospodarjenje podjetja ali druge organizacije najmanj na tri načine (Gspan in Jug 1993). V organizaciji ohranja zaklad (bogastvo) človeškega kapitala, ohranja tekoče, nemoteno in učinkovito zagotavljanje proizvodnih oz. fizičnih sredstev, ne nazadnje pa zagotavlja varnost proizvoda ali procesa in s tem pripomore h konkurenčnosti podjetja ali druge organizacije.

VPD ima tudi ekonomski pomen, saj se ekonomski, finančni, operativni in celoviti učinki VPD ocenjujejo po vplivu na stopnjo produktivnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti v delu gospodarske in negospodarske družbe (Jovanović 1974).

Zaposleni sodelavci so s finančnega, operativnega in celovitega vidika uspešnosti najpomembnejša zmožnost za kakovost proizvoda ali procesa. Da bi bilo podjetje ali druga organizacija konkurenčna, poskušajo povečati svojo produktivnost, tudi na račun »žrtvovanja« VPD. Poškodbe in zdravstvene okvare pri delu pa ne škodijo samo ugledu organizacije v javnosti, ampak vplivajo tudi na samo produktivnost, škodujejo zdravju zaposlenega (*EC* 2004), povzročajo njegovo začasno nezmožnost za delo, popolno invalidnost ali celo smrt. Zmanjšanje produktivnosti in odprava posledic nezgod ter zdravstvenih okvar povzročata finančno in nefinančno škodo, stroške posamezniku, podjetju in družbi (Chang in Wang 1995).

Sodelavci v organizaciji so racionalni akterji na trgu dela in lahko ocenijo stopnjo tveganja na delovnem mestu in presodijo, če so ta uravnotežena s koristmi s službo. Če plačilo, nagrada oz. beneficije niso zadostne, da odtehtajo tveganja, potem se sodelavci ne bodo prijavili za delo. Delodajalci naj bi iz tega razloga ustvarili ustrezne delovne razmere oz. povečali plače na raven, ki bo spodbujala zadostno število sodelavcev, da bodo opravljali delo. Dodatna izplačila, nagrade in beneficije, ki jih je treba plačati kot nadomestilo za višje tveganje, predstavljajo dodaten strošek za delodajalca. Če je ta previsok, se mu delodajalec izogne z večjo stopnjo VPD (*EASHW* 2010f). Preventivni ukrepi in spremembe v varna in zdrava delovna mesta omogočajo izplačilo dividend (Hunter 1999).

Skrb za VPD naj bi bil tudi imperativ gospodarstva. Nobeno skrbno poslovodstvo naj ne bi neprizadeto utrpelo škode, ki jo nezgode in zdravstvene okvare pri delu povzročajo proizvajanju in drugim temeljnim funkcijam v organizaciji (Švajger 1973). V Veliki Britaniji so npr. ugotovili, da znašajo celotni stroški zaradi nezgod pri delu, slabega zdravja,

opravljanja poklica in drugih nezgod pri delu brez poškodb od okrog pet do deset odstotkov bruto dohodka iz poslovanja vseh britanskih podjetij (Kolenc, Miklavčič Šumarsk in Markič 2008).

Akatech idr. (2012) izpostavljajo močno povezavo med dobrim počutjem zaposlenih v podjetju in njegovo uspešnostjo. Na uspešnost delovanja pridobitne ali nepridobitne organizacije in posledično na kakovost življenja vplivajo predvsem ljudje s svojimi vrednotami, znanji in veščinami (Markič 2012).

Kakovost življenja je vse bolj prisotna v javnih debatah in medijih, v ospredje pa se postavlja kot smoter in cilj javnih politik. Kakovost, pri čemer mislimo tudi na kakovost dela, je prioriteta evropske socialne politike. Eden njenih prednostnih ciljev je vzpostavitev privlačnega delovnega okolja in s tem povezano ustvarjanje številčnejših in boljših delovnih mest. Ker ljudje povprečno preživimo tretjino svojega časa na delovnem mestu, lahko tretjino razlik v kakovosti življenja pojasnimo z razlikami v kakovosti delovnega življenja. V evropski socialni politiki so izpostavljeni interes delodajalca in načini, s katerimi se lahko izboljša kakovost dela in s tem posredno kakovost življenja zaposlenih. Med načini so motiviranje, oblikovanje dela in omogočanje usklajevanja poklicnega ter zasebnega življenja zaposlenih. Ob tem naj bi delodajalec upošteval, da zaposleni v delovno razmerje vstopajo z določenimi potrebami. Ukrepi, ki niso uvedeni zaradi potreb sodelavcev, nimajo želenega učinka za delodajalca, niti za sodelavca in niti za družbo (Mikuletič 2008).

Kljub vsemu je skorajda nemogoče opredeliti organizacijo, enoto, skupino in posameznika, če ni kazalnikov, meril in standardov za presojanje uspešnosti (Markič 2004a). To je problematično tudi pri ekonomski analizi stroškov nezgod in zdravstvenih okvar pri delu ter posledično bolniške odsotnosti, ki ni eksaktna znanost. Ocene ekonomskih stroškov so odvisne predvsem od uporabljenega pristopa, obsega sestavnih delov stroškov, kakovosti razpoložljivih podatkov in vrednosti ključnih parametrov (*AG* 2009).

Tavčar (1999) navaja osem področij merjenja (donosi, rentabilnost, produktivnost, ekonomičnost, tržnost, prožnost, uglednost in kakovost življenja sodelavcev) in 20 meril uspešnosti (prihodek, dobiček, rentabilnost, rast dividend, neto sedanja vrednost donosa, rast knjižne vrednosti, produktivnost živega dela in sredstev, potroški sredstev, uporaba sredstev, konkurenčnost v nabavljanju in prodajanju, prilagodljivost, vplivanje, poslovna kakovost in zanesljivost, podoba podjetja v javnosti, delovne razmere in varnost, varnost zaposlitve, stranske koristi in osebni razvoj).

Kakovost dela hkrati spodbuja napredek v smeri polne zaposlenosti, večjo rast produktivnosti in socialno kohezijo (*CEC* 2003).

Finančni kazalniki učinkovitosti so koristni pri povzemanju izmerljivih ekonomskih posledic že sprejetih ukrepov. S kazalniki finančne učinkovitosti se izkazuje, ali s formiranjem

smotrov in ciljev ter z udejanjanjem strategije prispevajo k izboljšanju delovanja organizacije. Gospodarsko učinkovitost lahko merimo z nekaterimi kazalniki finančne učinkovitosti poslovanja, med drugim z donosnostjo kapitala (ROE – angl. return on equity), donosnostjo sredstev (ROA – angl. return on assets), donosnostjo od prodaje (ROS – angl. return on sales), donosnostjo investicij (ROI – angl. return on investment) in ekonomsko dodano vrednostjo (EVA – angl. economic value added). Ekonomska dodana vrednost (EVA) je osnovni ekonomski indikator in temeljno merilo gospodarske aktivnosti ter uspeha (AJPES b. l.). EVA naj bi bil nadzorni sistem v pomoč managerjem, da uporabijo preprosto in zmogljivo merilo za presojo gospodarske učinkovitosti (Desai in Ferri 2006; Kos 2000; Dimovski idr. 2005). EVA je definirana kot dobiček, ki ostane lastnikom kapitala, ko od vloženega kapitala odštejejo stroške tega kapitala (Samuelson in Nordhaus 2002; Dolar 2008; Buležan 2008).

V podjetju in drugih organizacijah ne samo, da ustvarjajo dobiček, ampak imajo tudi pomembno družbeno vlogo in družbeno odgovornost (Bertoncelj 2012; Faić 2010; Kiauta 2010; *EK* 2011; Markič 2004b; *ISO* 2010), prispevajo pa tudi k trajnostnemu razvoju (*EC* 2002; Tantegel in Kralj 2011), kar pomeni, da ima človeška družba osrednje mesto v skrbi za trajnostni razvoj in da je zato odgovorna za zdravo, varno in produktivno življenje v harmoniji z naravo (Sedmak 2009). Drucker (1998) zaključuje, da so organizacije plačane zato, da ustvarjajo blagostanje, ne pa za obvladovanje stroškov.

Delovne nezgode in zdravstvene okvare vplivajo na prekinitev procesa proizvajanja in ustvarjajo finančne, operativne in celovite stroške (Kjellén, Boe in Hagen 1997), na drugi strani pa vplivajo na zmanjšanje količine in kakovosti doseženega proizvajanja ter posledično na upad produktivnosti v organizaciji (Hunter 1999). Tako se lahko poslabša vzdušje, izgubi ključne stranke in pogodbe (Preece in Stocking 1999).

Tradicionalno so se ekonomski vidiki VPD osredotočali na prihranke pri stroških. Razprava se je osredotočila na teme, kot so znižanje števila nezgod pri delu, stopnje bolniške odsotnosti in predčasno upokojevanje. Bolniško odsotnost je relativno enostavno spremljati in je tudi zelo lahko oceniti stroške dneva odsotnosti. Izhodišče za ta izračun je vsaj cena stroška enodnevne plače z dodanimi povezanimi stroški delodajalca. Očitno je, da to še ne pokriva vseh vidikov produktivnosti, saj naj bi donosnost presegala vložke. Tudi groba ocena stroškov za en dan bolniške odsotnosti pa pripomore k uvidu v obseg stroškov zaradi neustreznih delovnih razmer, nezgod pri delu in bolezni v zvezi z delom ter stroškov, povezanih z bolniško odsotnostjo. S tem se postavlja interes za nadaljnja vrednotenja. Izmenjava teh informacij po vsej organizaciji je v dragoceno pomoč pri ozaveščanju (Ahonen in Hussi 2012).

Na rezultate ekonomskih analiz vplivajo temeljne predpostavke in obseg ocene stroškov poškodb pri delu ter bolezni, povezanih z delom. Spremenljivke in načela izračunov je treba prilagoditi državni praksi posamezne države. Najboljši način za zagotavljanje dobrega vpogleda v stroške nezgod in zdravstvenih okvar pri delu je priprava ekonomske ocene. Ta se

npr. pripravi na različnih ravneh: na ravni posameznega sodelavca, na ravni podjetja ali druge ustanove in na ravni družbe kot celote (*EASHW* 2007; *HSE* 2014).

2.5.1 Stroški nezgod, poškodb pri delu in zdravstvenih okvar

S posledicami nezgod, poškodb pri delu in zdravstvenih okvar ter z njimi povezanimi stroški se v grobem soočajo posameznik, podjetje in družba.

Posledice in stroške poškodb ter zdravstvenih okvar na ravni posameznika predstavljamo v nadaljevanju (povzeto in prirejeno po EASHW (2007)).

- Zdravje: hospitalizacija, operativni posegi, druga zdravstvena in izvenbolnišnična oskrba, zdravila, začasna ali trajna delovna nezmožnost, nemedicinska (poklicna) rehabilitacija in prilagoditev bivalnih razmer.
- Kakovost življenja: manj kakovosten preostanek življenja, kvalitativno prilagojeno število let, krajša življenjska doba, invalidnosti prilagojeno število let, omejene aktivnosti in zmožnosti.
- Bolečina in trpljenje: za poškodovane, žrtve, sorodnike, prijatelje in sodelavce.
- Izguba dohodka: izguba plače, sedanjega dohodka, potencialnega prihodka in dodatnega dela.
- Drugi stroški: stroški, ki jih zavarovalnice ali nadomestila ne pokrivajo, stroški za prevoz, obisk bolnišnic, stroški, ki izhajajo iz sodnih postopkov, med katerimi so denimo stroški izvedencev, odvetnikov in sodnih taks, ter drugi stroški v primeru smrti oz. stroški za pogreb.

Posledice in stroški nezgod v podjetjih ali drugih ustanovah so našteti v nadaljevanju.

- Odškodnine: sodelavci ali zavarovalnice lahko zahtevajo odškodnino ali refundacijo stroškov za poškodbe pri delu in poklicne bolezni, v to pa so všteti tudi stroški izvedencev, stroški odvetnikov in sodne takse.
- Pravne sankcije, kazni: inšpektor za delo lahko naloži finančne kazni, zahteva izboljšanje, začasno ustavi proizvajanje in organizacijo kazensko ovadi.
- Premije: zavarovalnice prilagodijo premije za povečano tveganje za nezgode, poklicne poškodbe in bolezni. Premije se lahko prilagodijo glede na preteklo (ne)uspešnost.
- Plačila bolniškega staleža: obveznost (delnega) izplačila plače med obdobjem delovne nezmožnosti oz. bolniške odsotnosti.
- Ureditev delovnih razmer: odprava posledic nezgode, čiščenje, ureditev delovnih razmer, prilagoditev sredstev za delo in delovnega mesta invalidu.
- Trg: izpad proizvajanja, izpad prihodka, nadomeščanje poškodovane osebe, usposabljanje novega sodelavca, omajan ugled organizacije, izguba partnerjev in pogodb.

Posledice in stroški poškodb in bolezni na ravni družbe kot celote so našteti v nadaljevanju.

- Zdravje: hospitalizacija, operativni posegi, druga zdravstvena in izvenbolnišnična oskrba, zdravila, začasna ali trajna delovna nezmožnost, nemedicinska (poklicna) rehabilitacija in prilagoditev bivalnih razmer.
- Smrtni primeri: izgubljen prihodek, davki za celotno potencialno preostalo delovno dobo.
- Kakovost življenja: manj kakovosten preostanek življenja, kvalitativno prilagojeno število let, krajša življenjska doba, invalidnosti prilagojeno število let, omejene aktivnosti in zmožnosti.
- Bolečina in trpljenje: za sorodnike, prijatelje in sodelavce.
- Izguba v proizvajanju: izgubljen zaslužek zaradi bolniškega dopusta, odsotnosti in invalidnosti, v celoti izgubljen zaslužek med obdobjem odsotnosti.
- Izguba potencialnega prihodnjega zaslužka in proizvajanja: izgubljen zaslužek in davki med celotnim obdobjem trajne invalidnosti, izguba dohodka in davkov za preostanek delovne dobe v primeru smrti.
- Drugi stroški: reševanje, poškodovana oprema, administrativni stroški, nadomestila, invalidnina, pokojnina, delovna nezmožnost sodelavcev in izpad proizvajanja.

Poenoteno obračunavanje stroškov nezgod pri delu in bolezni, povezanih z delom, ne obstaja. Iz strokovne literature je razvidno, da so metodologije izračunov različne (*EASHW* 2014d).

V EASHW (2014d) so predlagali določene metodologije za izračun posameznih stroškov.

- Za izračun stroškov proizvajanja (stroški, povezani z izgubo proizvajanja ali pridelave) se običajno uporablja in priporoča pristop človeškega kapitala, vključujoč tako sodelavce kot njihove družine. Ta metoda je sestavljena iz vrednotenja časa, izgubljenega zaradi poškodbe pri delu ali zaradi bolezni v zvezi z delom sodelavca in višino plače, pa tudi vseh plačanih prispevkov. Predlagano je tudi, da se zraven upošteva še netržno proizvajanje (produktivnost, ki se je finančno ne more nadomestiti, kot so npr. dejavnosti gospodinjstev).
- Stroški zdravstvenega varstva (neposredni, med katerimi so farmacevtski izdelki, pa tudi posredni, med katere spada negovalec na domu) se merijo bolj neposredno, vendar pa so lahko med državami precejšnje razlike glede posameznih zdravstvenih sistemov. Stroški gredo v breme različnih institucij, zato je potrebna ocenitev stroškov tako na lokalni kot tudi na nacionalni ravni.
- Stroški, vezani na kakovost življenja (gre za denarno vrednotenje izgube kakovosti življenja, kot so telesne bolečine in trpljenje), se vrednotijo z uporabo pristopa pripravljenosti do plačila (anketirance se sprašuje, koliko bi plačali, da bi se izognili nekemu tveganju ali zdravstvenemu izidu).
- Za administrativne stroške (stroški administracije, med katere spadajo plačila za socialno varnost ali za raziskavo oz. poročanje o nezgodi na delovnem mestu) in stroške zavarovanja (stroški v zvezi z zavarovanjem, kot so izplačila nadomestil in zavarovalnih premij) se šteje, da gre za manj znatne stroškovne postavke, ki pa naj bi bile kljub vsemu

vključene v temeljito oceno in vrednotene po metodi oportunitetnih stroškov (čas, pomnožen s plačo administratorja) in s številkami iz zavarovalniškega sektorja.

Ekonomski pristop k VPD na ravni organizacije naj ne bi nadomestil pomembnosti človeških zahtev. VPD igra družbeno in etično vlogo v organizaciji. Politika organizacije naj ne bi temeljila le na finančnih dejavnikih. Težko ali celo nemogoče je, gledano s finančnega vidika, oceniti kvalitativne stroške, kot so npr. človeško trpljenje, znižanje kakovosti življenja, družinski problemi, znižanje življenjske dobe ipd. (*EASHW* 2004).

V podjetjih ali drugih organizacijah imajo tako imenovane neposredne in posredne stroške zaradi nezgod in zdravstvenih okvar pri delu ter zaradi slabih delovnih razmer (Švajger 1973; Gspan in Jug 1993; Gspan 1996; Chang in Wang 1995; *ILO* 2006, AG 2009; *EASHW* 2014d). Med slabe delovne razmere sodita tudi nasilje na delovnem mestu in stres, ki podjetju ali drugi organizaciji povzročata dodatne stroške, izražene v zmanjšani storilnosti, bolniški odsotnosti in invalidnosti, odpovedi pogodb o zaposlitvi in fluktuaciji (Cvetko 2006; Mustajbegović 2006). Sodelavci, ki so žrtve nasilja na delovnem mestu, trpijo fizično in psihično, kar lahko vodi k samomoru (Harthill 2010).

Neželene spremembe v psihosocialnem delovnem okolju vodijo do povečane stopnje bolniške odsotnosti, po drugi strani pa intervencije na delovnem mestu za izboljšanje psihosocialnih delovnih razmer zmanjšajo stopnjo bolniške odsotnosti (Head idr. 2006).

Dnevna ali dolgotrajna bolniška odsotnost sta posledici različnih dejavnikov duševnega zdravja, obe pa sta posledica neugodnih delovnih razmer (Holmgren, Martensson in Roslender 2010).

Neustrezne delovne razmere, nezgode pri delu v podjetju ali drugi organizaciji oslabijo notranje odnose in škodujejo njegovi javni podobi, kar povzroči poslabšanje neopredmetenih sredstev organizacije (Fernández, Montes in Vázquez 2000).

Ekonomska analiza stroškov nezgod in zdravstvenih okvar pri delu ter posledične bolniške odsotnosti nikakor niso natančno določena oz. enkratno definirana procedura. Ocene stroškov zaradi nezgod in zdravstvenih okvar so odvisne predvsem od pristopa, ki je bil uporabljen, obsega sestavnih delov stroškov, kakovosti razpoložljivih podatkov in vrednosti ključnih sestavin (*AG* 2009).

Čeprav v podjetjih in drugih organizacijah ne »nosijo« vseh teh stroškov, ker jih bodo morda pokrivali drugi (npr. zavarovalnice, zaposleni, družine ipd.), to »popači« vrednost učinkovitosti organizacije, ki je s tem morda prihranila del stroškov. Vse to razgrajuje učinkovitost gospodarstva in družbe kot celote. Komisija evropskih skupnosti ocenjuje, da je razmerje med plačano zavarovalno premijo in nezavarovanimi izgubami od 1 : 8 do 1 : 36, saj je večina izgub nezavarovanih in skritih (Kolenc, Miklavčič Šumarsk in Markič 2008).

Skupni stroški nezgod pri delu in/ali boleznih v zvezi z delom so pogosto podcenjeni. V Nemčiji so npr. ugotovili, da je razmerje med stroški, ki bi bili potrebni za preprečitev nezgod pri delu in škode zaradi poškodb pri delu, približno 1 : 30 oz. celo 1 : 40 (Žižek 1988). Nekateri stroški nastanejo tudi zunaj podjetja ali druge organizacije, kjer je bila zaposlena žrtev (npr. v bolnišnici), zato se take notranje stroške težko ovrednoti ali pa se jih ne prepozna. Posredni stroški so lahko zelo pomembni, čeprav je nekatere zelo težko določiti, med njimi pa je npr. izguba ugleda po objavi slabih rezultatov.

Cohn in Wardlaw (2013) v raziskavi povezujeta podatke o nezgodah pri delu v podjetju s podatki finančnih kazalnikov podjetja. Ugotavljata, da sta število in resnost poškodb pri delu močno povezana s finančnim stanjem materinskega podjetja, sploh če je dobiček iz poslovanja nizek. Nadalje ugotavljata tudi, da pogajalska moč zaposlenih blaži negativne vplive na VPD.

Adams idr. (2002) so pri proučevanju socialnih in ekonomskih posledic nezgod pri delu in bolezni v zvezi z delom ugotovili, da imajo te vpliv na posameznika, družino, prijatelje, delodajalca, sodelavce in na zdravstveno dejavnost, na omenjene posledice pa vplivajo odločitve vlade in njenih ustanov.

Avstralska vlada je na podlagi opravljenih raziskav ugotovila, da znašajo neposredni stroški poškodb in zdravstvenih okvar pri delu 25 % celotnih stroškov. Ostalih 75 % odstotkov predstavljajo neposredni stroški, kot so npr. izguba v proizvajanju, izguba prihodkov in kakovosti življenja (*AG* 2009).

Jungblut (2010) je v svoji raziskavi strokovne literature leta 2010 ugotovila, da ni jasne povezave med specifičnimi vidiki kakovosti dela in specifičnimi kazalniki učinkovitosti. V večini podjetij so uvedli številne izboljšave v kakovosti dela in dosegli izboljšave v učinkovitosti, niso pa bili sposobni opredeliti neposredne in jasne vzročne zveze ali povezave med njimi. Avtorica predlaga veliko povezav, kot so npr. usposabljanje in prožne delavne naloge, ki delo naredijo bolj zanimivo, zmanjšajo pa tudi bolniško odsotnost in prostovoljno fluktuacijo kadrov, kar posledično privede do nižjih stroškov in, če je vse ostalo enako, do boljše gospodarske učinkovitosti.

Poseben izziv, povezan s preučevanjem povezav med kakovostjo dela in učinkovitostjo, ponuja sedanje obdobje, v katerem se kaže vpliv politične, finančne in gospodarske stagnacije. Izboljšanje kakovosti dela naj bi vodilo k izboljšanju gospodarske učinkovitosti, ta pa k uspešnosti delovanja organizacije. Med finančno in gospodarsko krizo ta odnos žal ni tako enoznačen. S študijami primerov raziskovalci ponazarjajo, da se je v podjetjih izboljšala kakovost dela v nekaterih dimenzijah, vendar pa je bila hkrati izkazana negativna gospodarska rast (*Eurofond* 2011).

Zdravstveni absentizem oz. odsotnost z dela zaradi nezgod in zdravstvenih okvar pri delu, slabih delovnih razmer in bolezni v zvezi z delom je vse bolj zaskrbljujoča zaradi psihosocialnih dejavnikov, kot je stres na delovnem mestu, pa tudi druge oblike bolezni ali nezgod pri delu. Ocenjuje se, da je posledično vsak dan z dela v povprečju odsotnih 5 % zaposlenih oz. 2–10 % , odvisno od dejavnosti, vrste dela in kulture managementa (*ILO* 2006). Ta položaj naj bi bil posledica prevladujočega prepričanja v podjetjih in drugih organizacijah, da je vlaganje v VPD strošek, kar ima negativne posledice na njihovo konkurenčnost (Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2009).

Po oceni je zdravstveni absentizem slovensko družbo v letu 2008 neposredno stal (izdatki Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in delodajalcev) približno 430.000.000 EUR. Delež zdravstvenega absentizma, ki pade v breme delodajalcev, je približno 55-odstoten, preostali delež v višini približno 45 % pa je v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Posredno naj bi absentizem slovensko družbo stal približno dvakrat več, to je od 850.000.000 do 900.000.000 EUR (Vučković 2010). V letu 1999 so za izdatke za kritje pravic, ki so posledica poškodb pri delu in poklicnih bolezni, socialna zavarovanja namenila sredstva v višini 0,15 %, delodajalci pa okrog 1,53 % BDP (*Resolucija* 2003).

Bilban (1999) navaja, da znaša ocenjena škoda zaradi poškodb pri delu v Republiki Sloveniji 4,4 % BDP. Lesjak (2009) ugotavlja, da stane poškodba pri delu slovenske delodajalce v gradbeni, predelovalni in trgovski dejavnosti v povprečju 8.000 evrov.

Kisilak idr. (2008) so z analizo podatkov, objavljenih v Statističnem letopisu Republike Slovenije 2007, v uradnem Poslovnem poročilu Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za leto 2006 ter v uradnih Vsebinskih pojasnilih in dopolnitvah Poslovnega poročila ZZZS za leto 2006 ugotovili, da je bilo v letu 2006 prijavljenih 23.844 primerov poškodb pri delu, od tega 32 smrtnih. Zaradi poškodb pri delu je bilo izgubljenih 891.063 delovnih dni. Leta 2006 je bilo skupaj aktivnega prebivalstva 824.839. BDP v letu 2006 je znašal 30,448.000.000 evrov. V letu 2006 je bilo 249 delovnih dni in 824.839 zaposlenih, kar pomeni, da je povprečna vrednost delovnega dneva na zaposlenega znašala 148 evrov. Uporabili so metodologijo, v kateri so ocenjene posledice poškodb v vrednosti števila izgubljenih delovnih dni. Tako npr. smrtna poškodba ali poškodba s trajno nezmožnostjo za delo pomeni izgubo 7.500 delovnih dni, neposredni in posredni stroški odsotnosti z dela zaradi poškodbe pa predstavljajo vsaj 7,5-kratnik izgube delovnega časa delavca (izguba delovnega časa zaradi zdravljenja, stroškov zdravljenja, škoda zaradi izpada proizvajanja in ostalih stroškov). Na tak način je izračunana škoda zaradi poškodb pri delu v letu 2006 znašala 1,025.000.000 evrov ali slabih 3,4 % BDP. Iz omenjenih podatkov lahko izračunamo, da je v Republiki Sloveniji v letu 2006 v povprečju ena poškodba pri delu predstavljala strošek nekaj manj kot 43.000 evrov, vsaka smrtna poškodba pa približno 1.100.000 evrov.

Petek (2008) ocenjuje, da so makroekonomski stroški vseh nezgod in bolezni na ravni 5,18 % potencialnega BDP. Če se omejimo samo na škodo, ki jo za gospodarstvo povzročajo smrtni

primeri na delovnem mestu, poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ta ocena znaša 3,4 % slovenskega BDP. Ugotavlja tudi, da bi v primeru zmanjšanja dni odsotnosti z dela na zaposlenega za en dan zmanjšali razliko med dejanskim BDP in potencialnim BDP za 0,35 odstotne točke.

Tako velika izguba ima negativen vpliv na gospodarsko rast in je breme za posameznika, podjetje, regijo, državo in celotno družbo (od nano nivoja, tj. posameznika, do makro nivoja, tj. globalnega sveta). Preprečevanje nezgod pri delu in bolezni, povezanih z delom, je etično, moralno (Emmett 1997; Morgan 2004; Kendall 2006) in gospodarsko smiselno za celotno družbo, je pa tudi dobra poslovna priložnost za podjetja in druge organizacije (*EC* 2011; Macedo in Silva 2005; Folkard in Tucker 2003; Zacharatos, Barling in Iverson 2005).

2.5.2 Ekonomske spodbude na področju VPD

Nova ekonomska kultura sloni na treh glavnih načelih, in sicer svobodi in samostojnosti, smislu in prispevku ter ustvarjanju bogastva s posameznikovim delom (Collins in Porras 2000). Deming, Ishikawa in Juran se strinjajo, da je glavni namen organizacij, da nadaljujejo s poslovanjem, da spodbujajo stabilnost skupnosti, ustvarjajo proizvode in procese, ki so uporabni odjemalcem, ter zagotovijo delovno okolje za zadovoljstvo in rast članov organizacije (Juran 1969; Ishikawa 1985; Deming 1986). Poudarek je na ohranjanju in zdravju organizacije, vendar pa so tudi izrecno navedene vrednote v okviru organizacije (skupnosti in stranke), blaginja, kakovost življenja in dela posameznih članov organizacije. Ishikawa je ob tem zapisal (1985): »*Organizacija, katere člani niso zadovoljni in ne morejo biti zadovoljni, si ne zasluži, da obstaja.*« Management celovite kakovosti (Total Quality Management, v nadaljevanju TQM) je kot strategija za doseganje njenih normativnih rezultatov zakoreninjen v štirih prepletajočih se predpostavkah, in sicer v kakovosti, ljudeh, organizacijah in vlogi vršnih managerjev (Hackman in Wageman 1995).

Ko govorimo o kakovosti proizvajanja, imamo v mislih proizvajanje, ki naj bi ustrezalo najvišjim tehnološkim, tehničnim, humanim in ekološkim standardom (Drusany 1999). Ključna dejavnika kakovosti dela sta varnost in zdravje (*EK* 2007). Prva dimenzija kakovosti dela je pogodbeno dogovorjen status in stabilnost zaposlitve (*ILO* 2012). Kakovost zaposlitve in delovnih mest se izkazuje po naslednjih štirih kazalnikih: dohodku, možnosti napredovanja, kakovosti delovnih razmer in kakovosti delovnega časa (*Eurofound* 2014a).

Varnost in zdravje prispevata tudi h kakovosti rezultatov v dobavni verigi kot sestavnemu delu proizvajanja (Das idr. 2008).

Med raziskavami odlične kakovosti proizvodov, poslovnih dosežkov in delovnega življenja zaposlenih je treba izpostaviti Rosabeth Moss Kanter (2001), ki ugotavlja, da se povečuje družbena odgovornost organizacij, ki jo imajo te do kakovosti življenja in bivanja ljudi.

Družbena odgovornost je koncept, po katerem naj bi v podjetju ali drugi organizaciji v svoje poslovanje integrirali družbene in okoljske vidike v sodelovanju z vsemi udeleženci, in sicer na prostovoljni osnovi. Družbena odgovornost je opredeljena npr. v standardu ISO 26000 (*ISO* 2010) in v dokumentu Evropske komisije, imenovanem Green paper (*CEC* 2001), v katerem identificirajo njeno notranjo in zunanjo dimenzijo. *Notranja dimenzija družbene odgovornosti podjetja* je v največji meri povezana z zaposlenimi in investicijami v njihov intelektualni kapital ter v njihovo VPD, s prilagajanjem spremembam, z investicijami v proizvodnji v ravnanje z naravnimi viri ter vplivi na naravno okolje. *Zunanja dimenzija družbene odgovornosti podjetja* se izkazuje v spletanju dobrih odnosov z vsemi udeleženci, kot so npr. lokalne skupnosti, dobavitelji, partnerji, potrošniki ipd. Zavzema se za človekove pravice in izkazuje globalno skrb za naravno okolje (*CEC* 2001; *CEC* 2002a).

V proizvajanju naj bi se uporabljala taka tehnologija, ki ne povzroča nevarnosti za varnost in zdravje delavcev oz. ne ogroža varnosti in zdravje zaposlenih, uporabnikov in ljudi v lokalni ter širši okolici (Bertoncelj 2012; Pečnik 2014).

Drucker (1998) ugotavlja, da z nacionalnimi mejami določamo ekologijo podjetništva in managementa. V »dobrih« podjetjih naj bi čutili potrebo po tem, da bodo dobri državljani svojih lokalnih skupnosti in držav. V procesih globalizacije se omenja še dobre državljane sveta.

Varovanje naravnega okolja, VPD, spoštovanje človekovih pravic (zlasti pravic mladoletnih) in spoštovanje kulturne dediščine predstavljajo temeljna vprašanja in izzive sodobne družbe (Conti, Kondo in Watson 2005).

V podjetjih in drugih organizacijah naj bi zasnovali strateške cilje na področjih neprestanega posodabljanja celovite infrastrukture in tehnološko-inovacijske prenove, povečevanje produktivnosti, učinkovitosti, dodane vrednosti za rast blaginje, povečevanje socialne kohezije in razvojne sposobnosti gospodarstva ter celotne družbe (Sočan 2001).

Pomembno je omeniti še en vidik družbene odgovornosti. Medtem ko se je realni dohodek na prebivalca v zadnjih 40 letih v razvitih državah skoraj podvojil, občutek zadovoljstva in sreče teh prebivalcev (na podlagi splošne družboslovne raziskave) v bistvu ne izkazuje nobenega trenda. Glavni vir večjega blagostanja ni prihodek, ampak prijatelji in dobro družinsko življenje. Če radikalno sledimo tem argumentom za nerazvite države, gospodarska rast sama po sebi ni tako pomembna, zato naj ne bi bila primarni namen ekonomske politike. Avtorji povzemajo Richarda Layarda, ki gre še dlje in trdi, da potrebujemo »revolucijo« v akademskih krogih, kjer naj bi vsak naravoslovni, družboslovni in humanistični intelektualec poskušal razumeti determinante sreče, prizadevanje za srečo pa naj bi bilo nedvoumen cilj vladnih aktivnost (Clark, Frijters in Shields 2008). Višji BDP in drugi ekonomski kazalniki ne pomenijo avtomatično tudi boljše socialne države, višjih socialnih transferjev, višjih plač in

pokojnin ter rešitev drugih problemov v neekonomskih sferah družbe, še navaja Godina (2014).

Podobno v raziskavi ugotavljajo Diener idr. (2010), ki menijo, da je za kakovost življenja potrebno veliko več kot samo denar in da socialne psihološke oblike blaginje kolerirajo le zmerno z gospodarskim razvojem. To pomeni, da naj bi v družbi namenjali več pozornosti socialnim in psihološkim spremenljivkam, ne le povečanju gospodarstva. Poudarjajo, da ugotovitve kažejo, da je za družbo pomembno, da v njej ne merijo le ekonomskih spremenljivk učinkovitosti, ampak da merijo tudi socialno psihološke spremenljivke ugodja.

V državnih ustanovah naj bi zato spodbujali podjetja in druge organizacije z uporabo »mehkih«, nezavezujočih instrumentov gospodarske politike, kot so npr. spodbude k izboljševanju poročanja o družbeni in okoljski dejavnosti. Za takšno poročanje se je uveljavil izraz trojna bilanca (angl. tripple bottom line) (Jančič 2004) ali 3 P – (ljudje, zemlja in dobiček oz. v angl. people, planet and profit) (Slaper 2011). V podjetjih naj bi npr. z vsakoletno trojno bilanco poročali o svojem delovanju na gospodarskem, družbenem in okoljskem področju. Gospodarski del bilance naj bi obsegal finančno-ekonomske spremenljivke, povezane s tokom denarja. Prikaz vsebuje npr. prihodke ali odhodke, osebne dohodke, davke, zaposlenost, rast, računovodske izkaze ipd. Okoljski del vsebuje spremenljivke, vezane na meritve naravnih virov. To vključuje npr. kakovost zraka in vode, porabo energije, naravnih virov, količino in vrsto odpadkov, rabo tal ipd. Družbeni del trojne bilance naj bi vseboval družbene spremenljivke, ki se nanašajo na družbeno dimenzijo skupnosti ali regije in npr. vključujejo izobraževanje, enakost, dostopnost do družbenih virov, varnost in zdravje, dobro počutje, kakovost življenja, socialni kapital ipd. Te bilance niso unificirane oblike in vsebujejo različne spremenljivke. Na področju VPD vsebujejo npr. število poškodb pri delu, bolniško odsotnost, invalidnost, kriminaliteto ipd. (Slaper 2011).

Da bilance na področju VPD praviloma niso unificirane, ugotavljajo tudi v EASHW (2014). Opravili so pregled strokovne literature v zvezi s stroški, ki jih prinašajo z delom povezan stres in psihosocialna tveganja. Stres v zvezi z delom je izkazan, ko zahteve delovnega okolja presegajo sposobnost zaposlenega za njihovo obvladovanje (ali nadzor) (*EASHW* 2009b). Ugotovili so, da je podatke med državami ali znotraj njih težko primerjati zaradi različnih razlogov, kot so npr. razlike v valutah, velikosti gospodarstva, obdobja zbiranja podatkov, vidikov, vključenih v izračune, in različnih metodologij. Poleg tega naj bi bile vrednosti konservativne, resnični stroški pa še višji, ker so v študijah osredotočeni samo na nekatere izbrane dejavnike stroškov. Ugotavljajo, da se finančne stroške stresa na delovnem mestu in psihosocialna tveganja pri delu lahko kvantificira v različnih oblikah (npr. s stroški za zdravstveno varstvo, z izgubo produktivnosti, odsotnostjo z dela itd). Poleg te raznolikosti se mnogi od teh stroškov odražajo na več ravneh, vplivajo pa na posameznika, organizacijo in družbo.

V EASHW (2014a) so opravili tudi drugo analizo strokovne literature, in sicer analizo stroškov in koristi vlaganja v VPD. V strokovni literaturi so identificirali 91 takšnih primerov, od tega 20 iz Evrope. Osredotočili so se na majhna in srednje velika podjetja. Takih primerov je bilo 13 iz različnih gospodarskih panog. Stroški na področju VPD so bili na različnih področjih (npr. stroški ergonomije, osebne varovalne opreme ipd.), bilo pa je tudi nekaj pričakovanih koristi (zmanjšanje pogostosti astme, manj nezgod, bolniške odsotnosti, manj pritožb zaradi kostno-mišičnih obremenitev ipd.). V raziskavah so bili uporabljeni različni načini vrednotenja (npr. doba vračanja investicije, notranja stopnja donosa, neto sedanja vrednost, indeks dobičkonosnosti, razmerje med koristmi in stroški ipd.). V EASHW so ugotovili, da avtorji raziskav navajajo, da so nekatere vrste posegov v VPD bolj donosne od drugih. Na splošno naj bi bili »mehki« posegi (slednji vključujejo npr. usposabljanje, management, krepitev, motivacijo, ergonomske posege ipd.) donosnejši od »trdih« posegov (slednji vključujejo npr. opremo, gradnjo infrastrukture ipd.) To naj bi bilo mogoče pripisati spoznanju, da imajo »mehke« intervencije nižje stroške in večji vpliv na produktivnost.

V ILO (2010a) so priporočili uporabo praktičnih ukrepov na delovnem mestu za zmanjšanje števila nezgod in zdravstvenih okvar, povezanih z delom, z uporabo ergonomskih načel za izboljšanje delovnih razmer in produktivnosti. Hkrati naj bi v državah spodbujali podjetja in druge organizacije k izboljšanju delovnih razmer tudi z ekonomskimi spodbudami (*EASHW* 2005 in 2010b). Za izboljšanje VPD izpostavljajo koristnosti ekonomskih spodbud, ki izhajajo iz virov zunaj podjetja ali organizacije (*EASHW* 2010f).

Namen ekonomskih spodbud je spodbuditi podjetja ali druge organizacije, da vlagajo v management VPD, tako, da bo to vlaganje v varnost in zdravje podjetju finančno privlačnejše. Ekonomske spodbude so potencialno močni instrumenti pri napeljevanju podjetij in drugih organizacij k odličnosti na področju VPD, saj krepijo povezavo z donosnostjo. Poleg tega omogočajo, da v podjetjih in drugih organizacijah iščejo zanje najbolj stroškovno učinkovit način za izboljšanje VPD. Ekonomske spodbude naj bi običajno vzpostavili v ustanovah državne uprave ali v zavarovalnicah, delujejo pa na nacionalni in regionalni ravni ali ravni dejavnosti. Ekonomske spodbude naj bi odobrili za podjetja ali druge organizacije, v katerih izboljšujejo kakovost njihovih delovnih razmer (*EASHW* 2010f).

Ekonomske spodbude se delijo v tri kategorije (*EASHW* 2010f).

- Državne subvencije, dotacije; podjetja ali druge organizacije, ki izboljšujejo delovne razmere, se financira pod ugodnejšimi finančnimi pogoji (npr. ob bančnih posojilih ipd.) Primeri vključujejo programe vlade, s katerimi se sponzorirajo podjetja ali druge organizacije, da vlagajo v varnost strojev ali inovativne modele organiziranosti dela.
- Spodbude, ki temeljijo na davčnem sistemu oz. strukturi davkov; davke se prilagodi ravnanju v podjetju ali drugi organizaciji za zagotavljanje varnih in zdravih delovnih razmer. Znižanje davkov se npr. ponudi delodajalcem, ki vlagajo v varno delovno opremo, ki je varnejša od minimalne pravno zahtevane.

- Diferencirana zavarovalna premija; namen diferencirane zavarovalne premije oz. diferencirane prispevne stopnje (bonus-malus) je vzpostaviti močno povezavo med zavarovalnimi premijami in uspešnostjo podjetja ali druge organizacije na področju VPD. Višina premije odraža pretekla vlaganja oz. uspešnost podjetja ali druge organizacije na področju VPD. Poleg tega se premija diferencira agregatno, tj. na delovanje posamezne gospodarske dejavnosti, dejavnosti, ki ji podjetje ali druga organizacija pripada, ali pa na podlagi posameznega podjetja oz. druge organizacije.

Po pregledu kategorij ekonomskih spodbud v evropskih državah v EASHW (2010) je mogoče narediti nekaj zaključkov, naštetih v nadaljevanju.

- S spodbudami bi bilo treba nagraditi pretekle rezultate dobrega managementa VPD, npr. na podlagi pretekle pogostosti nezgod, pa tudi preventivno ukrepanje, katerega namen je zmanjšanje prihodnjih poškodb in zdravstvenih okvar v zvezi z delom.
- Spodbude naj bi bile na razpolago za vse oblike in velikosti organizacij, pri čemer naj bi posebno pozornost namenjali potrebam mikro, majhnih in srednjih podjetij.
- Spodbuda naj bi bila dovolj visoka, da bi delodajalce spodbudila k sodelovanju.
- Obstajale naj bi jasne in takojšnje povezave med želenim ravnanjem in nagrajevanjem ter dejanskim nagrajevanjem v organizacijah.
- S sistemom spodbud naj bi določili jasna merila glede nagrad, sicer pa naj bi bil enostaven za uporabo, da bi tako ohranili nizko administrativno obremenitev za sodelujoče organizacije in tiste ustanove, ki ponujajo spodbude.
- Če se želi s spodbudami zajeti čim večje število podjetij in drugih organizacij, so iniciative v obliki zavarovanj in davkov z natančno opredeljenimi merili najbolj učinkovite (zaprt sistem spodbud).
- Če gre za željo po spodbujanju inovativnih razrešitev za posamezna področja, so subvencijske sheme najbolj učinkovit način.

EASHW (2011) nadalje navaja parametre, ki naj bi jih v posameznih evropskih državah upoštevali pri ekonomskih spodbudah.

- Število in vrsta poškodb ter zdravstvenih okvar pri delu; glavni namen ekonomske spodbujevalne sheme je zmanjšati poškodbe in zdravstvene okvare pri delu.
- Število in vrste poklicnih bolezni; čeprav poklicne bolezni predstavljajo velik del tveganj pri delu (in stroškov), jih je veliko težje uporabljati kot parameter v spodbujevalni shemi. Za razliko od poškodb imajo poklicne bolezni dolgo latentno dobo, zato ni vedno enostavno dokazati, da gre za poklicno bolezen. Študije, opravljene po svetu, izkazujejo, da med 3 % in 11 % vseh smrti zaradi raka in še višji delež primerov raka povzroča poklicna izpostavljenost rakotvornim snovem (Orenstein idr. 2010).
- Resnost poklicnih bolezni in invalidnosti; ekonomske spodbude so pogosto vključene v poklicnih zavarovanjih, ki se uporabljajo za uravnoteženje potrebnih premij za delovanje zavarovalne sheme. Tako je treba stroške nadomestil (stroške odsotnosti/medicinskega

zdravljenja/rehabilitacije) ali invalidnin ter pokojnine delno preusmeriti v podjetja ali druge organizacije, ki običajno povzročajo več dragih bolezni. Pomembna ni samo pojavnost, temveč tudi resnost poškodb pri delu in poklicnih bolezni, kar je treba upoštevati. Možnost smrti, trajne invalidnosti ali število odsotnosti z dela so parametri, ki naj bi se upoštevali.

- Bolniška odsotnost; boleznine, ki jih je prijavil delodajalec zavodu za zdravstveno zavarovanje, so pomemben ekonomski dejavnik. Pozornost naj bi namenili pretiranemu poročanju ali nezadostnemu poročanju o bolniškem staležu. Izvajali naj bi analize in primerjave znotraj dejavnosti in s splošno stopnjo bolniškega staleža.
- Zadovoljstvo pri delu; zadovoljstvo pri delu je povezano z VPD in delovnimi razmerami, zlasti v povezavi z manj obravnavanimi vprašanji VPD, kot so npr. nadlegovanje, stres, izgorevanje, ustrahovanje, mobing itd. Podjetjem ali drugim organizacijam z nižjo stopnjo zadovoljstva zaposlenih naj bi se na delovnem mestu zagotavljalo spodbude za izboljšanje delovnih razmer.
- Izdatki podjetja ali druge organizacije za VZD; potencialne naložbe v varnost in zdravje naj bi bile sestavni del spodbujevalnih shem. Običajno naj bi šlo za naložbo v preventivni ukrep, ki naj bi ga financirali iz zavarovalniške ustanove.
- Raven ozaveščenosti nosilcev odločanja o VZD; stopnjo ozaveščenosti nosilcev VZD je težko oceniti, vendar pa naj bi jo ocenili z uporabo kvantitativnih ali kvalitativnih kazalnikov, kot so število in vrsta izvedenih usposabljanj iz VZD ter postopkov in presoj kakovosti managementa varnosti, ki se uporablja v podjetju ali drugi organizaciji, z rezultati vprašalnikov pa se opredeli znanje managementa o VZD.
- Sektorski razvoj; zaradi zunanjega izvajanja dejavnosti, prestrukturiranja in nadomestnih zaposlitev v podjetjih ali drugih organizacijah, so poklicna tveganja večja ali manjša. Slednja so običajno manj sposobna in pripravljena za uskladitev VPD z zakonodajo in dobro prakso ali direktivami, ki se nanašajo na varnost in zdravje. V spodbujevalni shemi ne bi smeli podcenjevati te možnosti, zato naj bi se vršil pritisk na takšne organizacije. Uvedel naj bi se uravnotežen mehanizem ekonomskih spodbud, glede na obseg zunanjega izvajanja pa bi se zaračunale ustrezno korigirane in višje premije pristojbine.

Uvedba ekonomskih spodbud naj bi povzročila manj nezgod, poškodb, bolezni v zvezi z delom in invalidnosti, posledično pa tudi nižje stroške za nacionalne zdravstvene, socialne in pokojninske sisteme (*EASHW* 2010c).

Kljub očitnim spremembam v evropskih sistemih socialne varnosti (*EURES* b. l.) obstaja visoka stopnja podobnosti med državami glede osnovnih zasnov. Poleg tega se v državah uporabljajo različne vrste spodbud, in sicer ne glede na sistem socialnega zavarovanja. Ko gre za zavarovanja, je temeljna razlika med državami sistem zavarovanj in odškodnin, ki temelji na konkurenčnem trgu med zasebnimi zavarovalnicami oz. na nekakšni monopolni strukturi, v kateri delodajalci nimajo izbire med več zavarovalnicami. V veliki večini (v 19 od 27 držav članic EU) imajo monopolni zavarovalniški sistem (Elsler in Eeckelaert 2010).

Možni bonus na zavarovalne premije, v kolikor nezgoda in zdravstvena okvara nista bili prijavljeni zavarovalnici, naj bi bil vedno precej nižji od stroškov nezgode. Podporočanje oz. neporočanje o poškodbah je negativen stranski učinek neustreznega sistema bonusov in malusov v zavarovalni shemi. Kot kaže finski primer, praksa podporočanja oz. neporočanja nezgod podjetja v zavarovalni sistem redko kdaj pripelje do pozitivnih gospodarskih koristi za podjetje, če je spodbujevalna shema oblikovana na pravi način (Elsler 2012).

Neporočanje oz. podporočanje ima razlog celo v nagradah delodajalca za odsotnost poškodb ali zdravstvenih okvar v določenem časovnem obdobju oz. v občutkih sodelavca, da bo naletel na nezadovoljstvo delodajalca ali pa ga bo to oviralo na karierni poti. Pojavi se lahko tudi nadporočanje (npr. podaljševanje trajanja bolniške odsotnosti) v času sporov na delovnem mestu in v obdobju organizacijske negotovosti (Powell 2012).

Buhai, Cottini in Westergård-Nielsen (2013) so raziskovali vpliv VPD na delovanje celotnega podjetja. Uporabili so nekatere finančne podatke delodajalcev in anketirali zadovoljstvo zaposlenih glede delovnih razmer v podjetjih na Danskem. Ugotovili so, da imajo glede na njihov izbor dejavnikov delovnega okolja na večjo produktivnost podjetja vpliv notranja klima v podjetju in odsotnost ponavljajočega se ter napornega dela, drugi dejavniki pa ne.

Kankaanpää, Suhonen in Valtonen (2009) so na Finskem raziskovali, kako gospodarska učinkovitost podjetja vpliva na dostopnost do storitev zdravja pri delu oz. uslug služb medicine dela. Ugotovili so, da gospodarska učinkovitost družbe ne vpliva na količino denarja, porabljenega na zaposlenega za preventivne in kurativne zdravstvene storitve, da pa obstajajo razlike med regijami, gospodarskimi dejavnostmi in samimi službami medicine dela. Mnenja so, da so odhodki, namenjeni zdravju pri delu, neodvisni od gospodarske učinkovitosti podjetja. K takemu stanju naj bi pripomogla zakonodaja, ki zavezuje delodajalce k izvajanju zdravja pri delu, in sistem povračil.

Grigorjevs, Urbane in Sulojva (2012) ugotavljajo, da npr. v velikih podjetjih v Latviji namenjajo za zagotavljanje VZD 0,02 % njihovega celotnega prihodka od prodaje. Ahonen (2010) navaja, da se vložki v VZD povrnejo v razmerju 1 : 3 do 1 : 10. Pomembne so naložbe v VZD na nacionalni ravni, pa tudi na ravni podjetij in drugih ustanov, da se zmanjša število nezgod pri delu in bolezni, povezanih z delom. S tem se hkrati povečujejo zadovoljstvo zaposlenih sodelavcev pri delu, predanost podjetju in produktivnost (Hamalainen 2010).

Ko delodajalci razmišljajo o naložbah v VPD, naj bi razmišljali predvsem o naslednjih dveh dejavnikih. Prvi je po zakonskih zahtevah zavarovati zaposlene pred predvidljivimi nezgodami in boleznimi v zvezi z delom, v kolikor je to razumno izvedljivo. Drugi dejavnik predvideva, da bi bilo bolje, da bi vsak primer naložbe v varnost in zdravje izkazoval finančno donosnost (Auty 1999). Naložba v VZD prispeva k dobremu počutju sodelavcev in je stroškovno učinkovita. Naložbe na tem področju zagotovijo visoko stopnjo donosa, ki v povprečju znaša 2,2 ter se giblje med 1,29 in 2,89 (*EC* 2014a). Naložbe v VZD se soočajo z

drugimi naložbami tako v podjetju ali drugi ustanovi kot v družbi kot celoti (Kankaanpää, Suhonen in Valtonen 2009).

Tompa idr. (2007) so s sistematičnim pregledom literature poskušali pridobiti dokaze o stroških in posledicah ter smiselnosti naložb in posegov v varnost in zdravje na delovnem mestu. Po opravljeni raziskavi so ugotovili, da:

- obstajajo močni dokazi, ki podpirajo intervencije na področju preprečevanja bolniške odsotnosti v več dejavnostih;
- obstajajo močni dokazi, ki podpirajo intervencije v ergonomsko ureditev delovnih mest in preprečevanje mišično-kostnih obolenj v predelovalni dejavnosti in skladiščenju;
- obstajajo zmerni dokazi, ki podpirajo intervencije v ergonomsko ureditev delovnih mest in preprečevanje mišično-kostnih obolenj v administrativni oz. splošni dejavnosti;
- obstajajo zmerni dokazi v podporo intervencijam v ergonomsko ureditev delovnih mest in preprečevanje mišično-kostnih obolenj v zdravstveni dejavnosti;
- obstajajo zmerni dokazi v podporo intervencijam v ergonomsko ureditev delovnih mest in preprečevanje mišično-kostnih obolenj v transportni dejavnosti;
- obstajajo zmerni dokazi v podporo intervencijam v preprečevanje bolezni, povezanih z delom v zdravstveni dejavnosti.

Köper, Möller in Zwetsloot (2009) so v študiji primera v avtomobilski industriji proučevali vpliv zdravja (promocijo zdravja na delovnem mestu, procese, zdravstvene in vedenjske elemente) na učinkovitosti, kot so kakovost, produktivnost, zmanjšanje stroškov in odsotnosti z dela. Kot so ugotovili, obstaja v teoriji trenutno nezadostno razumevanje o tem, kakšne so te povezave, želeli pa so pridobiti odgovor na vprašanje, ali so posegi, ki se osredotočajo na promocijo zdravja na delovnem mestu, v podporo finančnim ciljem podjetja in če je tako, kateri vidiki, povezani z zdravjem, so najpomembnejši? Rezultati so podprli korelacijo vprašanj, povezanih z zdravjem in uspešnostjo organizacije. Neustrezne organizacijske in delovne razmere so imele negativne vplive delovanja, medtem ko so imeli ukrepi za preprečevanje ali zdravljenje obolenj oz. izboljšanje zadovoljstva pri delu/motiviranje pozitivne posledice na učinkovitost. Vpliv vodenja na učinkovitost naj bi bil precejšen, vendar negativen, kar je bilo za raziskovalce nepričakovano. Izkazan je bil problem pomanjkanja podatkov, povezanih z zdravjem, kakovost teh podatkov in njihove dostopnosti, kar je bila glavna omejitev te študije o povezavi med človeškimi viri oz. zdravjem in poslovno učinkovitostjo. Informacije v zvezi s stroški fluktuacije zaposlenih, povezane s posameznimi podatki v smislu učinkovitosti ali posebnih zdravstvenih in preventivnih ukrepov, pa tudi informacije stroškovne učinkovitosti zdravstvenih storitev niso na voljo ali pa so nedostopne zaradi zahtev o varstvu podatkov. Zaključujejo, da je potrebnih več raziskav, da bi razvili (in združili) ustrezne cilje in ukrepe na področju VPD ter nabor indikatorjev uspešnosti. Ob tem je bila izkazana tudi povečana potreba po usklajevanju naborov podatkov, ki bodo omogočili nadaljnje tovrstne raziskave.

V Eurofoundu (2011) ugotavljajo povezavo med kakovostjo dela in učinkovitostjo podjetja. Poročilo kaže, da so v večini podjetij uporabljali nabor ukrepov za izboljšanje različnih razsežnosti kakovosti dela. Tako je težko razločiti, kako posamezen ukrep vpliva na učinkovitost. V številnih primerih je pričakovati pozitiven odnos med kakovostjo dela in učinkovitostjo, vendar ta ni preverjen. V skladu z njihovimi ugotovitvami VPD in dobro počutje prispevajo k večji učinkovitosti z nižanjem bolniške odsotnosti, plačila stroškov in zavarovanja. Poleg tega je povečano tudi zadovoljstvo zaposlenih in zmanjšana prostovoljna fluktuacija zaposlenih. V nekaterih primerih so v podjetjih, v katerih so merili vpliv izboljšanja VPD in dobrega počutja na učinkovitost, ugotovili do 20-odstotno povečanje produktivnosti dela (poleg manjše bolniške odsotnosti). Študije primerov, navedene v tej raziskavi, potrjujejo tudi, da so pomembne dobro razvite politike ravnotežja poklicnega in zasebnega življenja, saj imajo te pozitiven vpliv na učinkovitost. Ne samo, da je lažje pridobiti nove zaposlene, tudi obstoječi so bolj pripravljeni za delo v podjetju (in zanj), ko je to najbolj potrebno, in sicer v zameno za prožnost, prikazano v zvezi z njihovimi potrebami. Taka fleksibilnost koristi obema stranema. Opravili so študije primerov v 21 podjetjih v štirih gospodarskih dejavnostih v petih evropskih državah. V vsakem podjetju so opravili tri strukturirane intervjuje z managerjem za ekonomiko, managerjem za kadre in s predstavnikom delavcev. Raziskovali so vrste ukrepov, ki so bili izvedeni v podjetju, rezultate teh ukrepov, vpliv na management kadrov, posredni učinek, posredni vpliv na uspešnost ter neposredni učinek na finančno učinkovitost. Nekatere izmed ključnih ugotovitev predstavljamo v nadaljevanju.

- V podjetjih so izvedli različne ukrepe s področja varnosti in zdravja, spretnosti, ravnotežja med delom in zasebnim življenjem, fleksibilnosti delovnega časa, varnosti zaposlitve, usposabljanja, (re)organiziranosti dela, razvoja kariere ipd.
- V podjetjih poročajo o različnih rezultatih ukrepov, med katerimi so zadovoljstvo z delom, vpliv na rezultate dela, soupravljanje delavcev, medsebojno zaupanje, motivirano in zadovoljno osebje, izboljšano zdravje zaposlenih, večja zavzetost, srečnejši zaposleni, ponos, povečana lojalnost, povečana odgovornost, vpliv sodelavcev na časovno planiranje, občutek pripadnosti, manj poškodb ipd.
- Različni so učinki na management kadrov, med katerimi so manj bolniške odsotnosti, boljše vračanje v delovni proces, manjša prostovoljna fluktuacija, zmanjšan stres, manj nezgod povezanih z delom, bolj učinkoviti sodelavci ipd.
- Ugotavljali so posredne učinke, kot so npr. večja kakovost dela, manj stroškov za usposabljanje novo zaposlenih, manj stroškov za nadomestila odsotnih, manjši stroški zavarovanj, boljše storitve strankam, motivirana delovna sila ipd.
- Posreden vpliv na učinkovitost predstavljajo zadovoljstvo strank, večja produktivnost, povečana prodaja, višja kakovost dela, manjša prizadetost zaradi gospodarske krize kot pri konkurenci ipd.

- Neposreden vpliv na ekonomsko učinkovitost predstavljajo višji donos na kapital, povečana ekonomska učinkovitost, večja dobičkonosnost, višji čisti prihodki, hitrejši izhod iz krize in boljša ekonomska učinkovitost.

Primeri iz te raziskave med dejavnostmi in državami kažejo na to, da so ukrepi za izboljšanje VPD in dobrega počutja na delovnem mestu različni, da obsegajo preprečevanje tveganj, ergonomske ureditve delovnih mest, reorganizacije, antistresne programe na delovnem mestu, prilagoditev delovnega časa, reorganizacijo dela v lastni strukturi in uvajanje novih proizvodnih tehnologij. Izidi teh ukrepov so nižje bolniške odsotnosti, zmanjšanje stroškov zavarovanja, večje zadovoljstvo zaposlenih in pripadnost ter povečana vrednost blagovne znamke. Na različne načine vsi ti vidiki prispevajo k izboljšanju gospodarske učinkovitosti. Upoštevati je treba tudi časovni zamik učinkov. Učinki ukrepov se lahko hitro kažejo v zadovoljstvu zaposlenih in relativno hitro znižajo bolniško odsotnost. Stroški zavarovanj pogosto temeljijo na bolniških odsotnostih iz leta poprej, medtem ko je izboljšanje vrednosti blagovne znamke dolgoročen proces. Študije primerov kažejo tudi na to, da imajo boljše delovne razmere in dobro počutje pozitivne učinke na prostovoljno fluktuacijo. Zaposleni neradi zapustijo zdravo delovno okolje.

Vsi udeleženci na področju VPD in sama delovna mesta potrebujejo podatke o tem, »kaj deluje« pri zagotavljanju VPD. Omenjena naloga je običajno naloga raziskovalcev. Ko načrtujejo raziskave, naj bi v primeru, da so zainteresirani za ekonomsko vrednotenje, obravnavali gospodarsko vrednotenje kot sestavni del študije o vlaganjih v delovne razmere, ne pa kot dodatek. Predvsem naj bi gospodarska ocena temeljila na oceni učinkovitosti (Kankaanpää idr. 2008).

Pri snovanju disertacije smo upoštevali ta priporočila, zato v raziskavi enakovredno analiziramo povezave treh področij, tj. managementa VPD, delovnih razmer in gospodarske učinkovitosti podjetij z namenom izdelave in preverjanja modela, s katerim naj bi udeležencem na področju VPD ponudili odgovor na že omenjeno vprašanje »kaj deluje«.

2.5.3 Kazalniki gospodarske učinkovitosti poslovanja

Neustrezne delovne razmere in pomanjkljivo oz. slabo stanje VPD, ki se odraža v poškodbah pri delu in boleznih v zvezi z delom, prinašajo škodo poslovnim subjektom in celotni družbi. Ti stroški po ocenah znašajo od 1,8–6,0 % BDP oz. ob upoštevanju drugih vplivov tudi do 15 % BDP (Takala idr. 2014). Primanjkuje raziskav, ki bi izkazovale oz. ocenjevale, koliko imajo tovrstnih stroškov posamezni poslovni subjekti in gospodarske panoge ter kako ti vplivajo na njihovo učinkovitost. Deduktivno je mogoče sklepati (tudi za Slovenijo), da imajo posamezni poslovni subjekti zaradi navedenega (v povprečju) podobno nižjo gospodarsko učinkovitost.

V teoretičnem delu raziskave podatke o gospodarski učinkovitosti oz. gibanju BDP na makro ravni navajamo zato, da še s finančnega stališča prikažemo obsežnost in pomembnost managementa VPD, delovnih razmer in njihovega vpliva na učinkovitost poslovanja poslovnih subjektov in drugih institucij.

V Republiki Sloveniji smo v obdobju 2005–2008 dosegali visoke stopnje gospodarske rasti, v času krize pa smo se soočili z enim najvišjih padcev gospodarske aktivnosti med državami EU (*UMAR* 2014a). Mednarodni inštitut za razvoj managementa (International Institute for Management Development – v nadaljevanju IMD) vsako leto izdaja almanahe, kjer je objavljena konkurenčnost 60 ekonomij sveta. Slovenija se na podlagi podatkov uvršča na 55. mesto (*IMD* 2014) oz. je bila leta 2013 na 52. mestu (*IMD* 2013). Med kriterije uvrščajo gospodarsko učinkovitost, učinkovitost vlade, poslovno učinkovitost in infrastrukturo.

Gospodarska razvitost Slovenije v primerjavi s povprečjem EU od leta 2010 stagnira. Bruto domači proizvod na prebivalca po kupni moči je glede na povprečje EU dosegel vrh leta 2008 (91 %). V naslednjih dveh letih se je znižal za sedem odstotnih točk, od takrat pa ostaja na ravni 84 %, kar ustreza relativni višini gospodarske razvitosti Slovenije v letu 2003 (*UMAR* 2014b).

Preglednica 6: Gibanje BDP v letih 2009–2013, Slovenija

Kazalnik	2009	2010	2011	2012	2013
BDP (realna stopnja rasti v %)	–7,8	1,2	0,6	–2,6	–1,0
BDP v EUR (milijonov)	36.166	36.220	36.868	36.006	36.144
BDP na prebivalca v EUR	17.714	17.678	17.960	17.506	17.550
BDP na prebivalca (PPS EU-27 = 100)	86,2	84,2	84,3	83,7	82,7

Vir: UMAR 2014c.

Iz podatkov je razvidno, da znaša BDP v Sloveniji v zadnjih petih letih cca. 36 milijard evrov. Glede na že podane ocene stroškov nezgod pri delu in bolezni v zvezi z delom (v %) znašajo stroški v Sloveniji (izraženo v evrih) od cca. 650 milijonov evrov do 2,16 milijarde evrov. Če bi stroške ocenjevali po finski metodologiji, stroški narastejo do kar 5,4 milijarde evrov. V kolikor sklepamo deduktivno, velik del teh stroškov nastane v poslovnih subjektih, kar vpliva na znižanje učinkovitosti poslovanja.

V Sloveniji in drugod po svetu še vedno prevladuje uporaba klasičnih finančnih sodil za merjenje učinkovitosti poslovanja in primerjavo s konkurenco. Raziskave, ki so bile opravljene v Sloveniji, kot najpogosteje uporabljen instrument za merjenje učinkovitosti poslovanja podjetij omenjajo kazalnik čiste dobičkonosnosti sredstev, čiste dobičkonosnosti kapitala in kategorijo čistega dobička (Gabršek 2012).

Za potrebe naše raziskave smo se na podlagi možnosti pridobitve več vrst finančnih kazalnikov učinkovitosti gospodarskih družb odločili, da pridobimo in analiziramo nekatere

javno dostopne kazalnike *gospodarnosti*, *donosnosti*, *produktivnosti in dohodkovnosti* gospodarskih družb, sodelujočih v naši raziskavi.

V okviru dane analize smo se tako najprej osredotočili na različne kazalnike gospodarnosti po AJPES (b. l.):
- celotna gospodarnost,
- gospodarnost poslovanja,
- čista dobičkonosnost prihodkov,
- dobičkonosnost poslovnih prihodkov in
- čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov.

Kazalniki donosnosti so:
- proizvodnost sredstev,
- čista donosnost sredstev in
- čista donosnost kapitala.

Kazalniki produktivnosti in dohodkovnosti so:
- prihodki na zaposlenega,
- dodana vrednost/izguba na substance na zaposlenega,
- čisti poslovni izid na zaposlenega in
- povprečna mesečna plača na zaposlenega.

Vsi kazalniki so povzeti po AJPES in jih zaradi boljše preglednosti ter tolmačenja rezultatov podrobneje predstavljamo v nadaljevanju ob predstavitvi rezultatov analize.

2.6 Povzetek ugotovitev pregleda obstoječe literature

Povzemamo sklepne ugotovitve pregleda obstoječe literature, študij, analiz managementa, managementa VPD, delovnih razmer in učinkovitosti gospodarskih družb, ki so nam služile kot izhodišče za izvedbo lastne raziskave.

Management omogoča, da institucije delujejo. Hkrati vpliva na doseganje finančnih in nefinančnih ter operativnih izidov, odločilno pa vpliva tudi na doseganje izidov na področju VPD. Management VPD preko funkcij planiranja, organiziranja, vodenja in kontroliranja izvaja številne tehnično-tehnološke, pravne, zdravstvene, kadrovske, organizacijske, ergonomske, izobraževalne in druge ukrepe za oblikovanje in vzdrževanje varnih ter zdravih delovnih razmer, ugodje pri delu in varnostno kulturo. Omenjeni ukrepi naj bi vplivali tudi na izboljšanje kakovosti, produktivnosti in konkurenčnosti. Te aktivnosti so tudi temelj družbeno odgovornega ravnanja. Primanjkuje dokazov o tem, katere sestavine in ukrepi managementa VPD najbolj prispevajo k učinkovitosti pri zagotavljanju varnosti.

VPD in delovne razmere so pomembna dimenzija kakovosti dela in zaposlitve. Nezgode, predvsem pa poškodbe pri delu, imajo velik vpliv na človekovo integriteto, vplivajo pa tudi na produktivnost in konkurenčnost podjetij ter drugih organizacij. Neugodne delovne razmere povzročajo stres na delovnem mestu, ta pa vodi do povečane odsotnosti z dela zaradi bolezni, višje fluktuacije in zgodnjega upokojevanja. Vse to povzroča visoke stroške tudi za državo in sistem socialne varnosti. Podjetja in države si na različne načine, med drugim preko zakonodaje, vpeljave standardov, zunanjih spodbud ipd., prizadevajo zagotavljati in izboljšati delovne razmere ter samo raven VPD. Uporaba kazalnikov delovnih razmer je lahko učinkovito orodje pri tovrstnih preventivnih aktivnostih. Ugotavlja se, da metodologija zbiranja podatkov in kazalnikov ni poenotena ter da so zato primerjave ponekod otežene oz. onemogočene.

Gospodarske družbe poskušajo biti uspešne tako, da delajo prave stvari, učinkovite pa so s tem, da delujejo na pravi način. Tudi VPD vpliva na splošno učinkovitost, učinkovitost podjetja in na narodno ekonomijo, zato lahko o njem govorimo kot o ekonomski kategoriji. Ugodne delovne razmere zagotavljajo organizaciji neposredne in posredne koristi. Glavne koristi ugodnih delovnih razmer so povečano proizvajanje, zmanjšanje stroškov pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zmanjšanje bolniške odsotnosti in zmanjšanje stroškov zdravstvene dejavnosti. Od ugodnih delovnih razmer imajo neposredno korist sami zaposleni, pa tudi institucija, ker preprečujejo izgube in prinašajo dobičkonosnost. Posredni prejemniki koristi ugodnih delovnih razmer so zavarovalnice, izvajalci, potrošniki, družine in družba na splošno. Tradicionalno so ekonomski vidiki VPD osredotočeni na prihranke pri stroških, želja pa je tudi na področju managementa VPD delovati proaktivno in preventivno.

Raziskave praviloma izkazujejo ocene stroškov zaradi poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom v odstotkih BDP (na ravni držav, tudi na ravni posameznih panog in podjetij). Na ravni države ni bilo opravljene še nobene raziskave, ki bi pričala o vplivu managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost ter ki bi temeljila na objektivnih podatkih o delovnih razmerah in gospodarski učinkovitosti iz uradnih virov.

Ob pregledu obstoječe literature s področja managementa VPD, delovnih razmer in učinkovitosti gospodarskih družb ugotavljamo raziskovalno vrzel. Slednja se kaže v pomanjkanju objektivnih podatkov, informacij in znanj, ki bi bili v pomoč managerjem pri odločanju o vpeljavi (ukrepov) managementa VPD v organizaciji oz. podatkov, ki bi temeljili na formalnih zahtevah iz krovnega predpisa s področja VPD. Primanjkuje informacij in dokazov o tem, kaj deluje in kaj ne, kateri ukrepi na področju managementa VPD so najbolj učinkoviti in vplivajo na nižje število poškodb pri delu, nižjo bolniško odsotnost in višjo gospodarsko učinkovitost.

Identificirano vrzel smo poskusili vsaj delno zapolniti z empirično raziskavo, ki jo podrobneje predstavljamo v naslednjem poglavju.

3 PREDSTAVITEV RAZISKAVE O RAZVITOSTI MANAGEMENTA VPD, DELOVNIH RAZMER IN VPLIVU NA UČINKOVITOST POSLOVANJA

V tem poglavju predstavljamo opredelitev raziskovalnega problema, konceptualni okvir raziskovanja, metode zbiranja podatkov in potek raziskovanja, opise raziskav stanja managementa VPD, delovnih razmer in gospodarske učinkovitosti ter uporabljene metode za analizo podatkov.

3.1 Opredelitev raziskovalnega problema

Ekonomski vpliv, natančneje ocena stroškov in koristi VPD, je postal pomembno vprašanje (*ILO* 2003) v večini držav članic Evropske unije, pri čemer pozornost še narašča (*EASHW* 1998; *EC* 2009).

Kot je bilo že večkrat izpostavljeno, neurejene delovne razmere povzročajo nezgode pri delu, poškodbe pri delu in bolniško odsotnost. Slednje ne povzročijo samo izgube na človeškem kapitalu podjetja, temveč ustvarjajo tudi finančne izgube zaradi motenj v industrijskih procesih, poškodbe proizvodnih strojev in tehnologije ter škodo na račun ugleda podjetja. Delovne nezgode imajo obenem velik vpliv na človekovo integriteto (Barling, Kelloway in Iverson 2003; Landsbergis 2003), prinašajo visoke stroške za državo in sistem socialne varnosti, vplivajo pa tudi na produktivnost in konkurenčnost podjetij (*OSHA* 2012; *EASHW* 2014b).

Navedeno poudarja potrebo po razvoju strategij za preprečevanje nezgod, poškodb pri delu in bolniške odsotnosti oz. vsaj ublažitev njihovih škodljivih vplivov (Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2007).

Po vsem analiziranem in ugotovljenem se poraja naslednji osnovni raziskovalni izziv, v katerem bo treba poiskati odgovor na vprašanje, ali oz. kako management VPD vpliva na delovne razmere in učinkovitost gospodarske družbe.

Namen raziskave je torej proučiti ključne medsebojne povezave med managementom varnosti pri delu, delovnimi razmerami in gospodarsko učinkovitostjo. Pridobljeni rezultati bodo predstavljali podlago za izdelavo modela managementa varnosti pri delu na področjih načrtovanja, organiziranja, vodenja in nadzorovanja varnosti pri delu, s čimer bomo gospodarskim družbam ter stroki varnosti pri delu omogočili managersko orodje za:

- spremljanje in izboljšanje delovnih razmer ter posledično
- zmanjšanje števila nezgod pri delu,
- zmanjšanje števila poškodb pri delu,
- zmanjšanje bolniške odsotnosti zaradi poškodb pri delu,

kar naj bi se na koncu odrazilo na izboljšanju gospodarske učinkovitosti podjetja.

3.2 Konceptualni okvir raziskovanja

Temeljne pojme s področja managementa varnosti pri delu, delovnih razmer ter področja spremljanja finančne učinkovitosti podjetij smo podali že v sklopu teoretičnega dela, na osnovi pregleda širokega nabora tako domače kot tuje literature. Na podlagi oblikovanih izhodišč smo izvedli lastno kvantitativno raziskavo, katere osrednji del je predstavljala izvedba ankete o stanju razvitosti managementa varnosti pri delu v slovenskih podjetjih. V drugem delu empirične raziskave smo na podlagi analize izbranih kazalnikov poskušali osvetliti problematiko delovnih razmer v proučevanih podjetjih. V tretjem delu empirične raziskave smo s pomočjo nekaterih izbranih kazalnikov opravili analizo gospodarske učinkovitosti proučevanih podjetij. Sklepni del empirične raziskave je predstavljala ocena modela povezav med razvitostjo managementa varnosti pri delu, delovnimi razmerami in finančno učinkovitostjo podjetja.

Pri zasnovi konceptualnega okvirja raziskovanja smo upoštevali ugotovitve EASHW (2013d), kvalitativne analize, nekakšne evalvacije raziskave ESENER (evropske raziskave o novih in nastajajočih tveganjih, izvedene leta 2009), v kateri je agencija analizirala, kako so se anketiranci (praviloma predstavniki vodstva in delavski predstavniki, zaupniki, poverjeniki za varnost pri delu) odzvali na anketo in kako zanesljivi so pridobljeni podatki. Povzemamo samo glavne ugotovitve evalvacije za področja managementa varnosti in zdravja pri delu, uspešnosti varnosti in zdravja pri delu ter področje poslovne učinkovitosti (to so tudi področja, ki so raziskovana v tej doktorski nalogi).

Pri izvedbi ankete ESENER na področju managementa varnosti so predstavljali glavni problem nekateri nejasni izrazi, ki so se pojavljali v vprašanjih. Nekateri anketiranci so bili zmedeni zaradi možnosti odgovorov, saj je vprašanje lahko pokrivalo več področij. V številnih državah so anketiranci na lestvici zahtevali več možnih ravni (ne samo izbiro med npr. večje ali manjše). Glavne možnosti za izboljšanje vprašanj so bile tako nakazane v smeri natančnejše opredelitve vprašanj in večje členjenosti ponujenih odgovorov.

Vprašanja o učinkovitosti VPD so se nanašala na odsotnost z dela zaradi poškodb pri delu in bolezni, povezanih z delom, pri čemer je anketirancem največ težav povzročalo razumevanje same opredelitve odsotnosti oziroma vrst odsotnosti, o katerih je bilo treba poročati. Poleg tega je vrsta anketirancev imela težave pri presojanju relativne učinkovitosti svojega podjetja, saj običajno nimajo dostopa do primerjalnih podatkov o učinkovitosti drugih podobnih ustanov ali organizacij. Še posebej je bil ta problem prisoten pri manjših delodajalcih in tistih iz zasebnega sektorja.

Vprašanja o organizacijski in gospodarski učinkovitosti so povzročala nekoliko manj nejasnosti v primerjavi z vprašanji o učinkovitosti varnosti in zdravja pri delu. Pri teh vprašanjih so imeli težave večinoma negospodarski subjekti oziroma javni sektor, saj niso znali ugotoviti oz. jim je bilo težko oceniti njihovo gospodarsko učinkovitost. Nekateri, ki so

bili sicer sposobni soditi o svojem poslovanju, so imeli težave pri primerjavi s konkurenco. Anketiranci so imeli težave pri poročanju o količini časa, ki so ga posvetili varnosti in zdravju pri delu, bodisi zato, ker ta ni bilo znano, bodisi zato, ker se je močno razlikovala od meseca do meseca. Težave so se pojavile tudi pri opredelitvi stroškov za osebno varovalno opremo, saj omenjeni podatki neposredno niso pod vplivom služb za varnost in zdravje pri delu. Problematični so bili tudi podatki o bolniških odsotnostih zaradi poškodb pri delu, podatki o boleznih v zvezi z delom in podatki o poškodbah pri delu. Nekateri anketiranci so težko razčlenili podatke s strani vodstva in zaposlenih.

Na splošno rezultati predstavljene analize ESENER kažejo, da je zelo težko pridobiti natančne podatke o varnosti in zdravju pri delu (o poškodbah pri delu in bolniški odsotnosti) ter učinkovitosti podjetja s pomočjo anketnih vprašanj, četudi je na voljo dovolj časa za izvedbo ankete. Zaradi tega avtorji opozarjajo na omejeno uporabnost ankete kot metode zbiranja tovrstnih podatkov oziroma celo njeno opustitev iz nadaljnjih raziskovanj.

Pri zasnovi lastne raziskave smo v interesu pridobitve čim bolj zanesljivih in verodostojnih podatkov seveda poskušali v čim večji meri upoštevati vse izpostavljene ugotovitve. Tako smo za anketirance v anketi o managementu VPD namesto delavskih predstavnikov, zaupnikov za VPD ali neposrednega vodstva izbrali strokovne delavce za VPD (ki najbolje poznajo sam sistem managementa VPD). Anketni vprašalnik smo oblikovali jasno, strukturirano in s široko mersko lestvico odgovorov. V raziskavo smo vključili samo gospodarske družbe s 50 ali več zaposlenimi, za katere smo predpostavili zadovoljivo odzivnost na anketo. Podatke o poškodbah pri delu in bolniški odsotnosti ter kazalnike učinkovitosti poslovanja gospodarskih družb smo pridobili iz zanesljivih sekundarnih virov s področja uradne statistike. Podrobnosti so obrazložene v nadaljevanju.

3.3 Potek raziskave in metode zbiranja podatkov

Osrednji del doktorske disertacije predstavlja kvantitativna raziskava, ki sestoji iz treh vsebinskih sklopov. V prvem sklopu omenjene raziskave smo se osredotočili na analizo stanja razvitosti managementa VPD v slovenskih gospodarskih subjektih (v gospodarskih družbah, pri samostojnih podjetnikih in v kmetijskih zadrugah), ki smo jih poimenovali podjetja. Drugi del raziskave je bil namenjen analizi delovnih razmer na podlagi izbranih kazalnikov za posamezno podjetje (število poškodb pri delu, indeks frekvence nezgod – IF, indeks onesposabljanja – IO, delež bolniškega staleža – % BS, resnost nezgod – R). V tretjem delu raziskave smo pozornost namenili ugotavljanju gospodarske učinkovitosti obravnavanih podjetij.

3.3.1 Raziskava stanja razvitosti managementa VPD

Z namenom zajetja čim večjega obsega slovenskih podjetij smo za zbiranje podatkov uporabili metodo ankete, pri čemer smo za pridobivanje podatkov uporabili samostojno razvit vprašalnik, ki smo ga poimenovali »Kontrolnik za evalvacijo izvajanja ukrepov VPD«. Vprašalnik smo sestavili na podlagi teoretičnega koncepta o vplivu managementa VPD na delovne razmere in učinkovitost podjetja ter ob pomoči nekaterih priporočil (Gallagher, Underhill in Rimmer 2001; Greigle 2005; Forsyth 2009; Finlan in Roberts 2013), in sicer tako, da smo sledili zadanim ciljem raziskave. Prvi del vprašalnika je vseboval osnovne demografske podatke o podjetju (ime, matična številka podjetja, registrska številka pri ZZZS, regija, število zaposlenih, poslovna dejavnost ipd.) in je bil deloma odprtega tipa, saj smo anketirance v njem zaprosili, da vpišejo matično številko podjetja in registrsko številko podjetja pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Podatek o registrski številki ZZZS nam je omogočal pridobitev podatkov o številu poškodb pri delu, bolniškem staležu oz. njunih indeksih na Nacionalnem inštitutu za javno zdravje RS. Matična številka podjetja nam je omogočila enolično identifikacijo gospodarske družbe in povezavo z javno bazo podatkov o gospodarski učinkovitosti podjetja.

Osrednji del vprašalnika je obsegal vprašanja, ki so se nanašala na obstoječo vrsto, strukturo managementa VPD (planiranje, organiziranje, vodenje in kontroliranje) in njegovo uspešnost. Ukrepe, ki naj bi jih deležniki na področju varnosti in zdravja pri delu v podjetjih izvajali, smo povzeli po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 43/2011). Navedena vprašanja so bila zaprtega tipa, tj. s predvidenimi odgovori v obliki 11-stopenjske lestvice. Podjetja smo obenem zaprosili za soglasje k pridobitvi podatkov o poškodbah pri delu in bolniški odsotnosti iz podatkovnih baz Nacionalnega inštituta za javno zdravje RS.

Sam vprašalnik smo pred izvedbo ankete preizkusili v okviru pilotskega vzorca – Easterby-Smith, Thorpe in Lowe (2005) namreč priporočajo izvedbo testov zanesljivosti in veljavnosti na pilotni stopnji raziskave, ki mora potekati pred glavno fazo zbiranja podatkov, pri čemer se veljavnost nanaša na lastnost testa ali instrumenta, da dejansko meri atribut, ki ga domnevamo. V pilotski raziskavi je sodelovalo 13 testnih anketirancev, tj. strokovnih delavcev za VPD v javnih zavodih, javni upravi, vojski in policiji. Njihove povratne informacije oziroma predloge smo smiselno upoštevali pri oblikovanju končne verzije anketnega vprašalnika – kontrolnika.

Izvedbo ankete smo načrtovali na populaciji srednje velikih in velikih gospodarskih družb, katerih je bilo oktobra 2013 registriranih nekaj čez 2.300 (*AJPES* 2013). Poleg kriterija velikosti gospodarske družbe smo pri izboru podjetij upoštevali tudi dostopnost vseh potrebnih podatkov za raziskavo, zaradi česar smo s prvotno opredeljenega seznama srednje velikih in velikih družb izločili banke, zavarovalnice, družbe za upravljanje in nekatere druge finančne in investicijske družbe, zdravstvene ter izobraževalne ustanove, ki ne poslujejo po kontnem načrtu za družbe in podatkov iz letnih poročil za državno statistiko ne predlagajo

(zanje ni primerna predpisana vsebina podatkov iz letnih poročil na poenotenih obrazcih, ki sicer veljajo za gospodarske družbe).

Upoštevaje navedena kriterija (velikost gospodarskega subjekta in razpoložljivost podatkov) smo na podlagi evidenc na Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES) iz njihovega poslovnega registra na spletu (ePRS) ter preko aplikacije FI-PO, kjer so nam omogočili začasen brezplačni dostop do baze podatkov o podjetjih, oblikovali nabor 1.328 poslovnih subjektov z več kot 50 zaposlenimi (po stanju na dan 7. oktobra 2013), od tega 1.298 velikih in srednje velikih gospodarskih družb, 12 samostojnih podjetnikov in 18 kmetijskih zadrug.

Elektronske naslove izbranih podjetij smo pridobili v poslovnem imeniku Bizi.si, v elektronskem telefonskem imeniku Slovenije (TIS), Poslovnem informatorju Republike Slovenije (PIRS), na spletnih straneh poslovnega subjekta oziroma na podlagi neposrednega stika s podjetjem. Za nekaj poslovnih subjektov (28) elektronskega naslova ni bilo mogoče pridobiti na noben način. Glede na to, da so to bila povečini podjetja v stečajnem postopku, njihovo anketiranje tako ali tako ne bi imelo smisla, zaradi česar smo ta podjetja (28) izključili iz nadaljnje obravnave.

Končni seznam podjetij, ki smo jih povabili k sodelovanju v raziskavi stanja razvitosti managementa VPD, je tako sestavljalo 1.300 poslovnih subjektov s 50 ali več zaposlenimi, od tega 220 velikih (250 ali več zaposlenih) in 1080 srednje velikih podjetij, ki imajo od 50 do 249 zaposlenih.

Vsem 1.300 izbranim poslovnim subjektom smo v novembru 2013 poslali elektronsko sporočilo s povabilom k sodelovanju v raziskavi in povezavo na spletno anketo, pri čemer smo pričakovali približno 10-odstotno stopnjo odzivnosti, kot je značilno za podobne raziskave (Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2007). Z namenom spodbuditve podjetij k čim večji udeležbi smo vsem tistim, ki so anketo v celoti izpolnili, obljubili naš »Kontrolnik za evalvacijo izvajanja ukrepov VPD« v elektronski obliki kot praktično orodje za vsakoletno evalvacijo sistema oz. uspešnosti izvajanja ukrepov s področja VPD.

3.3.2 Raziskava delovnih razmer

Drugi del raziskave je bil namenjen analizi delovnih razmer na podlagi izbranih kazalnikov za posamezno podjetje (število poškodb pri delu, indeks frekvence nezgod – IF, indeks onesposabljanja – IO, delež bolniškega staleža – % BS, resnost nezgod – R), ki smo jih pridobili iz sekundarnih virov, tj. na NIJZ.

Da bi v čim večji meri izločili vpliv izrednih dejavnikov, smo v analizo vključili omenjene kazalnike za petletno obdobje, tj. od leta 2009 do 2013. Podatke za omenjena leta je NIJZ

pripravil na podlagi predhodno posredovanega seznama podjetij, ki so v okviru ankete izdala soglasje k pridobitvi podatkov o poškodbah pri delu in bolniški odsotnosti. Dostop do podatkov nam je bil omogočen v njihovi varni sobi na podlagi predhodno podpisanega dogovora (*NIJZ* b. l.a in *NIJZ* b. l.b) oziroma sporazuma, s katerim smo se zavezali, da bomo v skladu s tem dogovorom prejete podatke oz. podatke, ki smo jih obdelovali v varni sobi, uporabljali izključno za namen, za katerega so bili posredovani. Nadalje smo se zavezali, da podatkov ne bomo posredovali oziroma jih kako drugače razkrivali kateri koli tretji osebi, pa tudi da bomo vse morebitne prejete podatke po tem dogovoru, tj. po izvršitvi namena, za katerega so bili posredovani oziroma razkriti, uničili, o tem pa v roku osmih dni pisno obvestili NIJZ. Zavezali smo se tudi, da bomo podatke iz analize objavili oziroma jih kakor koli drugače razkrili kateri koli tretji osebi le v agregirani obliki oziroma v obliki zakritih tabel, tako da se z objavo ne bi razkril kateri koli varovan osebni podatek v skladu z Zakonom o varstvu osebnih podatkov (*ZVOP*, Ur. l. RS, št. 94/2007) in v skladu z njihovim internim Pravilnikom o varstvu osebnih podatkov (*IVZ* 2011). Nazadnje smo se zavezali, da bomo pred objavo tabel zakrite tabele poslali v predhodno mnenje NIJZ in da bo pri objavi tabel kot vir naveden NIJZ.

3.3.3 Raziskava gospodarske učinkovitosti

Tretji del empirične raziskave je bil namenjen ugotavljanju gospodarske učinkovitosti anketiranih podjetij. Prav tako iz sekundarnih virov smo pridobili podatke o učinkovitosti poslovanja oz. o izbranih finančnih kazalnikih, in sicer iz baze iBON. To bazo upravlja podjetje Bisnode, ki je vodilni ponudnik poslovnih informacij v slovenskem gospodarskem prostoru in del mednarodne skupine Bisnode AB, največjega evropskega ponudnika poslovnih in bonitetnih informacij. iBON je orodje, ki omogoča dostop do finančnih podatkov za slovenska podjetja, dnevni pregled sprememb aktivnosti TRR, tedensko posodobljeno bazo stečajev, prisilnih poravnav, likvidacij, izbrisov in pripojitev. Ponuja tudi dostop do finančnih informacij, tj. računovodskih izkazov in kazalnikov učinkovitosti poslovanja za vse družbe in samostojna podjetja. Na podlagi predhodnega dogovora smo pripravili tabelo s seznamom podjetij, ki so se odzvala na prvi del raziskave, v obdobju od 2009 do 2013, in želene kazalnike gospodarske učinkovitosti. V skladu z dogovorom smo pridobili podatke za izbranih 137 gospodarskih družb o celotni gospodarnosti, gospodarnosti poslovanja, čisti dobičkonosnosti prihodkov, dobičkonosnosti poslovnih prihodkov, čisti dobičkonosnosti poslovnih prihodkov, proizvodnosti sredstev, čisti donosnosti sredstev, čisti donosnosti kapitala, prihodkih na zaposlenega, dodani vrednosti na zaposlenega, čistem poslovnem izidu na zaposlenega in mesečni plači na zaposlenega.

3.4 Uporabljene metode analize podatkov

Za analizo podatkov, predstavljenih v okviru podpoglavja 3.3, smo uporabili (Zelenika 2000) naslednje metode:

- metodo kvantitativne analize – pomagala nam je medsebojno primerjati in vzročno pojasnjevati vrednostne pokazatelje;
- statistično metodo – uporabili smo jo pri obdelavi posameznih podatkov, pridobljenih v anketi, omogočala pa je spoznanje splošnih zakonitosti (statistične metode so bolj podrobno predstavljene v nadaljevanju);
- metodo klasifikacije – uporabili smo jo pri razvrščanju gospodarskih družb in posameznih kazalnikov varnosti;
- metodo sinteze – uporabili smo jo v procesu združevanja posameznih ugotovitev raziskave v celoto;
- metodi dokazovanja in izpodbijanja – uporabili smo ju pri potrjevanju oz. izpodbijanju hipotez.

4 UGOTOVITVE IZ EMPIRIČNE RAZISKAVE

V tem poglavju najprej predstavljamo značilnosti obravnavanega vzorca podjetij. Sledi predstavitev rezultatov izvedene analize posameznih vsebinskih sklopov, in sicer razvitosti managementa VPD, poškodb pri delu in bolniške odsotnosti ter gospodarske učinkovitosti poslovanja. Na podlagi ugotovitev analize posamičnih vsebinskih sklopov smo v sklepnem delu poglavja zasnovali model managementa VPD, kar nam je obenem omogočilo preverjanje zastavljenih hipotez.

4.1 Predstavitev vzorca

Na podlagi poslanih anketnih vprašalnikov oz. kontrolnikov za evalvacijo izvajanja ukrepov VPD na 1.300 elektronskih naslovov gospodarskih družb smo prejeli izpolnjenih 183 anketnih vprašalnikov, kar predstavlja 14,07-odstotno odzivnost. Po pregledu smo ugotovili, da nekateri anketiranci niso podali prave matične številke ali registrske številke pri ZZZS oz. niso podali soglasja, da lahko za njihovo podjetje pridobivamo podatke o poškodbah pri delu oz. bolniški odsotnosti. Tako nam je ostalo za analizo 137 v celoti izpolnjenih anketnih vprašalnikov, kar predstavlja 10,7 % vseh slovenskih velikih in srednje velikih gospodarskih družb, ki so v Republiki Sloveniji registrirane kot pravne ali fizične osebe in so med letom 2012 izkazovale prihodek, zaposlene osebe oziroma osebe, ki delajo. V oktobru 2013 je bilo sicer v Republiki Sloveniji okoli 2.300 velikih in srednje velikih pravnih subjektov, vključujoč tudi banke, zavarovalnice, družbe za upravljanje in nekatere druge finančne in investicijske družbe, zdravstvene, socialne in izobraževalne ustanove.

Preglednica 7: Število velikih in srednje velikih pravnih subjektov po področjih dejavnosti (SKD 2008), Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	2.515	2.473	2.424	2.375	2.318
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	22	20	18	19	17
B	Rudarstvo	9	8	7	7	7
C	Predelovalne dejavnosti	668	652	630	615	595
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	21	22	23	24	24
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	59	56	57	56	58
F	Gradbeništvo	188	161	132	108	103
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	239	235	223	220	217
H	Promet in skladiščenje	81	78	84	79	77
I	Gostinstvo	59	56	55	56	53
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	1.169	1.185	1.195	1.191	1.167

V Sloveniji je bilo med letoma 2009 in 2013 v celotni populaciji velikih in srednje velikih pravnih subjektov največ s področja storitev in drugih dejavnosti (J do S), nato predelovalnih dejavnosti (C), trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G) ter gradbeništva (F), najmanj pa s področja rudarstva (B), kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva (A) ter oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D).

Naš vzorec je glede na celotno populacijo med letoma 2009 in 2013 zajel od dobrih 5 % do slabih 6 % celotne populacije velikih in srednje velikih pravnih subjektov, najmanj s področja storitvenih in drugih dejavnosti (J–S = 1,17–1,2 %), področja trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G = 3,77–4,41 %) in gradbeništva (F = 3,72–6,8 %), relativno največ pa s področij oskrbe z vodo, ravnanja z odplakami in odpadki, saniranja okolja (D = 25–28,57 %), kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva (A = 13,64–17,65 %), rudarstva (B = 11,11–14,29 %), prometa in skladiščenja (H = 11,1–12,99 %) ter predelovalnih dejavnosti (C = 10,33–12,77 %).

Preglednica 8: Število sodelujočih podjetij v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti (SKD 2008)

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	127	129	136	136	137
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	3	3	3	3	3
B	Rudarstvo	1	1	1	1	1
C	Predelovalne dejavnosti	69	70	75	75	76
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	6	6	6	6	6
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	5	5	6	6	6
F	Gradbeništvo	7	7	7	7	7
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	9	10	10	10	10
H	Promet in skladiščenje	9	9	10	10	10
I	Gostinstvo	4	4	4	4	4
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	14	14	14	14	14

Število podjetij v vzorcu se med leti nekoliko spreminja, saj so nekatera izmed njih začela s poslovanjem šele po letu 2009. Se pa kljub temu relativni deleži podjetij po posameznih panogah dejavnosti med leti bistveno ne spreminjajo. Največ, dobra polovica, je v vzorcu podjetij s področja predelovalnih dejavnosti (C = 54,9 %), sledijo podjetja s področja storitvenih in drugih dejavnosti (J do S = 10,5 %), trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G = 7,4 %) ter prometa in skladiščenja (H = 7,2 %), najmanj pa jih je s področja rudarstva (B = 0,8 %) in kmetijstva, gozdarstva in ribištva (A = 2,3 %) ter gostinstva (I = 3 %).

Preglednica 9: Število zaposlenih v celotni populaciji velikih in srednje velikih pravnih subjektov po področjih dejavnosti (SKD 2008), Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	486.698	470.485	455.785	450.265	445.373
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	2.354	1.951	1.771	1.870	1.887
B	Rudarstvo	z*	z*	z*	z*	z*
C	Predelovalne dejavnosti	145.566	139.080	134.785	133.002	133.597
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	z*	z*	7.114	6.957	6.981
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	7.589	7.517	z*	z*	z*
F	Gradbeništvo	26.550	21.862	15.885	12.438	12.541
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	53.209	52.518	51.129	50.695	50.912
H	Promet in skladiščenje	28.149	26.921	23.573	23.171	23.248
I	Gostinstvo	10.100	9.659	9.550	9.583	9.636
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	201.965**	201.450	202.067	202.671	203.838

Opombe:
* Zaradi zaupnosti podatki niso javno razpoložljivi;
** Število zaposlenih ne vključuje zaposlenih s področja drugih dejavnosti (področje S) – nerazpoložljiv podatek zaradi nerazkrivanja podatkov.

Upoštevaje skupno število zaposlenih v velikih in srednje velikih podjetjih (med letoma 2009 in 2013) so zaposleni v obravnavanih podjetjih predstavljali od cca. 10 % (2009 in 2010) do cca. 14 % (2011–2013) celotne populacije. Relativno najmanj jih je s področja storitev in drugih dejavnosti (J do S = od 2,05 % do 3,13 %), trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G = od 2,73 do 4,61 %) ter gradbeništva (F = od 3,95 % do 11,4 %), največ pa iz dejavnosti prometa in skladiščenja (H = od 12,67 % do 42,66 %), oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D = od 31,11 % do 31,74 %) ter predelovalne dejavnosti (C = od 22,9 % do 28,09 %).

V zajetih podjetjih je bilo zaposlenih od 9,93 % (leto 2009) do 14,16 % (leto 2013) vseh zaposlenih v obravnavani populaciji, kar ocenjujemo kot zadovoljiv delež za zagotavljanje reprezentativnih rezultatov raziskave.

Preglednica 10: Število zaposlenih v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti (SKD 2008), Slovenija, stanje 31. december

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	48.333	48.491	64.137	62.941	63.085
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	186	188	370	365	358
B	Rudarstvo	134	120	117	108	104
C	Predelovalne dejavnosti	33.331	33.518	37.859	36.270	36.944
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	2.033	1.967	2.258	2.193	2.172
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	870	855	1.316	1.361	1.310
F	Gradbeništvo	1.049	1.038	1.327	1.348	1.430
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1.454	1.388	2.243	2.285	2.345
H	Promet in skladiščenje	3.567	3.460	10.581	10.333	9.917
I	Gostinstvo	1.569	1.526	1.655	2.359	2.118
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	4.140	4.431	6.411	6.319	6.387

Število zaposlenih v sodelujočih podjetjih je v obdobju od 2009 do 2013 naraščalo skoraj v vseh dejavnostih, razen na področju dejavnosti rudarstva (B). V vzorcu je največji povprečni delež zaposlenih s področja predelovalnih dejavnosti (C = 62 %), prometa in skladiščenja (H = 13,2 %), storitev in drugih dejavnosti (J–S = 9,6 %), najmanjši povprečni delež zaposlenih pa je s področja dejavnosti rudarstvo (B = 0,2 %) ter kmetijstvo in lov, gozdarstvo in ribištvo (A = 0,5 %).

Preglednica 11: Število podjetij po regijah

Regija	Podjetja	
	Število	Delež (v %)
Skupaj	137	100,0
Pomurska	6	4,4
Podravska	15	10,9
Koroška	6	4,4
Savinjska	11	8,0
Zasavska	3	2,2
Spodnjeposavska	3	2,2
Jugozahodna	9	6,6
Osrednjeslovenska	49	35,8
Gorenjska	12	8,8
Notranjsko-kraška	2	1,5
Goriška	16	11,7
Obalno-kraška	5	3,6

V vzorcu je največ podjetij iz osrednjeslovenske regije. V Republiki Sloveniji je tudi sicer v tej regiji največ registriranih podjetij. Najmanj gospodarskih družb prihaja iz notranjsko-kraške regije.

Preglednica 12: Število podjetij po letih poslovanja

Leta poslovanja	Podjetja	
	Število	Delež (v %)
SKUPAJ	137	100,0
Do 10 let	8	5,8
Od 11 do 20 let	21	15,3
Od 21 do 30 let	16	11,7
Od 31 do 40 let	12	8,8
Od 41 do 50 let	7	5,1
Več kot 50 let	73	53,3

Več kot polovica gospodarskih družb iz vzorca posluje že več kot 50 let, medtem ko je podjetij z manj kot desetimi leti poslovanja slabih 6 %.

4.2 Analiza razvitosti managementa VPD

V okviru naše analize razvitosti managementa VPD smo analizirali vpeljavo standardov v obravnavanih podjetjih, organiziranost področja VPD, opravili pa smo tudi analizo funkcij managementa VPD.

Na podlagi analize kontingence smo preverili, ali se vpeljava oz. uveljavitev standardov statistično pomembno razlikuje med dejavnostmi. Glede na to, da se razlike v vzorčnih ocenah med področji dejavnosti niso izkazale kot statistično pomembne (stopnje pomembnosti hi-kvadrat preskusa so bile med 0,114 in 0,973), je spodnja analiza izvedena kar na ravni celotnega vzorca (brez razčlenitve po dejavnostih).

Preglednica 13: Vpeljava, uporaba standardov v obravnavanih podjetjih

Standard	Da		Ne, ampak načrtujemo		Ne razmišljamo o uvedbi	
	Število podjetij	% podjetij	Število podjetij	% podjetij	Število podjetij	% podjetij
ISO9001 – kakovost	112	81,8	9	6,6	16	11,7
ISO14001 – varstvo okolja	75	54,7	26	19,0	36	26,3
ISO18001 – varnost pri delu	41	29,9	42	30,7	54	39,4
ISO22000 – HACCP	23	16,8	13	9,5	101	73,7
ISO26000 – družbena odgovornost	2	1,5	35	25,5	100	73,0
EFQM – model odličnosti	9	6,6	36	26,3	92	67,2

V sodelujočih gospodarskih družbah ima osem od desetih družb vpeljan standard kakovosti ISO 9001, dobra polovica gospodarskih družb ima vpeljan sistem varstva okolja po standardu ISO 14001, tretjina pa sistem VPD po standardu ISO 18001. Dve podjetji imata vpeljan sistem ISO 26000 o družbeni odgovornosti.

Tudi v primeru analize načina organiziranosti oziroma delovanja na področju VPD smo preverili, ali se omenjena organiziranost statistično pomembno razlikuje med posameznimi področji dejavnosti (analiza kontingence). Ker med področji dejavnosti ni statistično pomembnih razlik (stopnje pomembnosti hi-kvadrat preskusa med 0,306 in 0,584), obravnavamo organizacijo aktivnosti VPD kar kot agregirano.

Preglednica 14: Število podjetij glede na način organiziranosti izvajanja strokovnih nalog VPD

	Število podjetij	Delež podjetij (v %)
Organizirana interna služba za VPD	87	63,5
Naloge organiziranja in zagotavljanja VPD poverjene zunanji strokovni službi	50	36,5
Zdravstvene ukrepe v zvezi z VPD izvaja izvajalec medicine dela	97	70,8
Ustanovljen odbor za VPD (predstavniki vodstva, delavcev, strokovnjak VPD)	30	21,9

Skoraj dve tretjini gospodarskih družb v vzorcu imata organizirano interno službo za VPD, 36,5 % družb pa je naloge organiziranja in zagotavljanja VPD poverilo zunanji strokovni službi. V sedmih od desetih podjetij (70,8 %) naloge zdravja pri delu izvaja izvajalec medicine dela. Nekoliko preseneča dejstvo, da ta odstotek ni višji, saj je delodajalec po slovenski zakonodaji dolžan, da poleg VPD zagotovi (tudi) izvajanje zdravja pri delu.

Iz preglednice 15 je razvidno, da je med podjetji, ki imajo organizirano interno službo VPD (87), v 43,8 % primerov služba za VPD organizirana na drugem nivoju vodenja (neposredno pod direktorjem). 27,5 % podjetij ima interno službo za VPD umeščeno na prvem nivoju vodenja (neposredno pod upravo), najmanj, tj. 1,5 %, pa jih je umeščenih na četrti nivo vodenja, tj. znotraj nekega oddelka.

Preglednica 15: Število podjetij z interno službo VPD glede na nivo organiziranosti

Nivo organiziranosti interne službe VPD	Število podjetij	Delež podjetij (v %)
Skupaj	80	100,0
V prvem nivoju vodenja (neposredno pod upravo)	22	27,5
V drugem nivoju vodenja (neposredno pod direktorjem)	35	43,8
V tretjem nivoju vodenja (neposredno pod vodjo sektorja)	22	27,5
Na četrtem ali nižjem nivoju vodenja (neposredno pod vodjo oddelka)	1	1,3

Preglednica 16: Število podjetij glede na pogostost komuniciranja strokovnega delavca za VPD z vodstvom

Pogostost komuniciranja z vodstvom	Število podjetij	Delež podjetij (v %)
Skupaj	137	100,0
Tedensko	59	43,1
Mesečno	42	30,7
Nekajkrat letno	27	19,7
Enkrat letno	5	3,6
Nikoli	4	2,9

Sedem od desetih strokovnih delavcev za VPD komunicira z vodstvom podjetja vsaj enkrat mesečno, 43,1 % komunicira z vodstvom tedensko, 30,7 % pa mesečno. Enkrat letno strokovni delavci za VPD komunicirajo z vodstvom v 3,6 % primerov, skoraj 3 % pa nikoli.

Preglednica 17: Število podjetij glede na obdobje veljavnosti obstoječega sistema VPD

Obdobje veljavnosti obstoječega sistema	Število podjetij	Delež podjetij (v %)
Skupaj	137	100,0
do 1 leta	9	6,6
od 1 do 5 let	32	23,4
več kot 5 let	96	70,1

Večina podjetij ima obstoječi sistem VPD vpeljan že več kot pet let, kar pomeni, da ga v obdobju, ki ga analiziramo, niso spreminjali.

V spodnjih preglednicah so podane opisne statistike, na podlagi katerih je razvidno, v kolikšni meri (v povprečju) so posamezne funkcije managementa VPD razvite oziroma v kolikšni meri so izpolnjene zahteve Zakona o varnosti in zdravja pri delu RS. Ocene koeficientov variacije omogočajo oceno relativnih razlik med proučevanimi podjetji.

4.2.1 Analiza funkcije planiranja

Povprečna stopnja izpolnjenosti aktivnosti/ukrepov na področju planiranja managementa VPD znaša približno 80 %, kar je obenem najnižja povprečna stopnja izpolnjenosti izmed vseh štirih proučevanih funkcij managementa VPD (planiranje, organiziranje, vodenje in ukrepanje).

Preglednica 18: Analiza managementa VPD – aktivnosti/ukrepi planiranja, opisne statistike

Aktivnost/ukrep funkcije planiranja	Najnižja stopnja izpolnjevanja	Najvišja stopnja izpolnjevanja	Povprečna stopnja izpolnjevanja	Koeficient variacije (%)
Skupaj	0	100	80,5	29,6
Delodajalec je razvil celovito varnostno politiko, ki vključuje tehnologijo, organiziranost dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja	0	100	76,6	30,3
Delodajalec je po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelal in sprejel izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki vsebuje načrt za izvedbo predpisanih zahtev	0	100	90,4	20,6
Delodajalec je pri načrtovanju dela upošteval duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševal tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki vplivajo na varnost in zdravje delavcev	0	100	81,2	25,8
Delodajalec je načrtoval promocijo zdravja na delovnem mestu in zanjo zagotovil potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja	0	100	73,6	40,5
Delodajalec je sprejel ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih	0	100	80,5	32,6

Najvišjo stopnjo izpolnjenosti je mogoče zaslediti pri aktivnosti/ukrepu, ki smo ga združili pod naslednjimi besedami: Delodajalec je po izvedenem ocenjevanju tveganja za VPD izdelal in sprejel izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki vsebuje načrt za izvedbo predpisanih zahtev (povprečna stopnja izpolnjenosti znaša 90,4 %). Z navedenim ukrepom je povezana tudi najnižja vrednost koeficienta variacije, kar kaže na dokaj veliko enotnost anketirancev. Kaže tudi, da so podjetja prepoznala to aktivnost/ukrep kot najpomembnejšo v fazi planiranja managementa VPD.

Na drugi strani podjetja aktivnost/ukrep s področja planiranja, ki smo ga združili pod besedami »Delodajalec je načrtoval promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotovil potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja«, izvajajo v najmanjši meri (povprečna stopnja izpolnjenosti znaša 73,4 %), pri čemer pa so razlike med njimi velike (koeficient variacije znaša 40,5 %). Razloge za tako stanje gre morda iskati v tem, da so

vprašalnik izpolnjevali strokovni delavci za VPD, sama promocija zdravja na delovnem mestu pa je bolj v ingerenci stroke medicine dela. Verjetno je tudi, da se v času gospodarske krize podjetja zatekajo bolj k elementarnim, osnovnim ukrepom na področju VPD, ki prinašajo rezultate na krajši rok. Glede na to, da Kreis in Bödeker (2004) ugotavljata, da se vsak dolar, vložen v promocijo zdravja pri delu, povrne 2,5-krat, da se zaradi promocije zdravja lahko zmanjša absentizem tudi do 36 %, kar ima za posledico 34 % zmanjšanje stroškov absentizma, da je ROI pri zmanjšanju zdravstvenih stroškov 1 : 2,3 do celo 1 : 5,9, bi bilo temu ukrepu oz. aktivnosti treba nameniti več pozornosti.

Nekoliko presenetljivo je dejstvo, da se pri izbranih podjetjih določene omenjene aktivnosti/ukrepi s področja planiranja managementa VPD sploh ne izvajajo, kljub zakonu, ki podjetja obvezuje k temu.

4.2.2 Analiza funkcije organiziranja

Povprečna stopnja izpolnjenosti aktivnosti/ukrepov na področju organiziranja managementa VPD znaša približno 89 %, s čimer se področje organiziranja izkazuje kot najbolje razvito področje managementa VPD (preglednica 19).

Preglednica 19: Analiza managementa VPD – aktivnosti/ukrepi organiziranja, opisne statistike

Aktivnost/ukrep funkcije organiziranja	Najnižja stopnja izpolnjevanja	Najvišja stopnja izpolnjevanja	Povprečna stopnja izpolnjevanja	Koeficient variacije (%)
Skupaj	0	100	89,2	19,6
Delodajalec je zagotovil varnost in zdravje delavcev pri delu – v ta namen je izvajal ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoči v delovnem procesu	20	100	87,0	19,2
Delodajalec je pisno ocenil tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu	0	100	93,0	17,0
Delodajalec in delavci oziroma njihovi predstavniki so se o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščali, se skupno posvetovali ter soodločali	0	100	79,5	32,0
Delodajalec je izjavo o varnosti z oceno tveganja objavil in jo posredoval delavcem, prav tako pa tudi na novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu	0	100	84,4	26,7
Delodajalec je obveščal delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, izdajal pa je tudi navodila za varno delo	20	100	86,5	19,3
Delodajalec je delavce teoretično usposobil za varno in zdravo delo	50	100	96,4	9,8

Se nadaljuje

Nadaljevanje

Aktivnost/ukrep funkcije organiziranja	Najnižja stopnja izpolnjevanja	Najvišja stopnja izpolnjevanja	Povprečna stopnja izpolnjevanja	Koeficient variacije (%)
Delodajalec je delavce praktično usposobil za varno in zdravo delo na samem delovnem mestu	10	100	92,3	15,2
Delodajalec je zagotovil delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo	0	100	94,6	13,7
Delodajalec je zagotovil varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme	40	100	89,8	14,9
Delodajalec je sprejel ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči	20	100	93,1	13,9
Delodajalec je sprejel ukrepe za zagotovitev varstva pred požarom in evakuacijo	40	100	94,0	11,9
Delodajalec je, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbel za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči	0	100	79,7	33,6
Delodajalec ima za objekte, ki jih uporablja, pridobljeno vso dokumentacijo, skladno s predpisi o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu	30	100	91,3	15,6
Delodajalec je dajal v uporabo delovno opremo in druga sredstva za delo le, ko je pridobil dokumentacijo, ki zagotavlja skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami	10	100	89,5	18,8
Delodajalec je dajal nevarne kemične snovi v uporabo delavcem le, če so bile opremljene z varnostnim listom, v katerem je proizvajalec oziroma dobavitelj navedel vse varnostno-tehnične podatke	10	100	89,8	20,0
Delodajalec je zagotavljal navodila za varno delo in varnostne liste v jeziku, ki ga delavec razume	10	100	92,1	16,6
Strokovni delavec za VPD ter izvajalec medicine dela sta pri izvajanju nalog varnosti in zdravja pri delu sodelovala	0	100	87,7	26,4
Delodajalec je zagotavljal zdravstvene preglede delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu	30	100	93,4	16,1
Delodajalec je obveščal delavce o varnem in zdravem delu ter izdajal pisna obvestila in navodila	10	100	88,0	18,7
Delodajalec je seznanjal delavce o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic	20	100	88,2	16,6
Delodajalec je delavca usposobil za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo	40	100	92,6	14,6
Delodajalec je pred začetkom delovnega procesa, pri katerem obstajajo večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni, o delih obvestil inšpekcijo dela	0	100	77,3	42,1

Se nadaljuje

Nadaljevanje

Aktivnost/ukrep funkcije organiziranja	Najnižja stopnja izpolnjevanja	Najvišja stopnja izpolnjevanja	Povprečna stopnja izpolnjevanja	Koeficient variacije (%)
Delodajalec je prijavil vsako nezgodo pri delu s smrtnim izidom oziroma nezgodo pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, kolektivno nezgodo, nevaren pojav in ugotovljeno poklicno bolezen	0	100	97,1	13,2
Delodajalec je delavcem oz. njihovim predstavnikom omogočal, da ti sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela	30	100	88,9	18,8
Delodajalec se je posvetoval z delavci ali njihovimi predstavniki o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki bi lahko vplival na varnost in zdravje pri delu	0	100	86,3	21,7
Delodajalec je predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so pri njem organizirani, posredoval izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu	0	100	89,5	22,3
Delodajalec je seznanil svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, s predlogi ali z ukrepi nadzornih organov	0	100	85,9	29,3

Aktivnost/ukrep, združen pod besedami »Delodajalec je delavce teoretično usposobil za varno in zdravo delo«, je tisti, ki ga delodajalci izvajajo v največji meri in najbolj enotno. To tudi ni nenavadno, saj pomembnost usposabljanja, prenosa, uporabe in evaluacije znanja na področju VPD poudarjajo tudi Nytro, Saksvik in Torvatn (1998); Kramer idr. (2013); Lyneis in Madnick (2008). Poleg navedenega ukrepa je mogoče relativno visoke stopnje izpolnjenosti/izvajanja (več kot 90 % izpolnjenost) zaslediti tudi pri aktivnostih/ukrepih, povezanih s prijavo nezgod pri delu inšpekciji, z zagotovitvijo osebne varovalne opreme delavcem, s pisnim ocenjevanjem tveganj in s sprejetjem ukrepov za zagotovitev varstva pred požarom in evakuacijo.

Najmanj dosledno sodelujoča podjetja izvajajo prijavljanje nevarnih del inšpekciji, medsebojno obveščanje, skupno posvetovanje in soodločanje s področja VPD med delodajalci in delavci, pa tudi zagotavljanje preprečitve nasilja tretjih oseb, čeprav so to tudi pomembni ukrepi oz. aktivnosti za dosego varnih delovnih razmer (Burton 2010).

4.2.3 Analiza funkcije vodenja

Povprečna stopnja izpolnjevanja aktivnosti/ukrepov v fazi vodenja managementa VPD je 82,2 %. Najbolj uspešno vodijo aktivnosti/ukrepe s področja varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih, starejših in invalidov ter ukrepe v zvezi z dajanjem navodil zaposlenim,

najmanj dosledno pa vodijo področje promocije zdravja na delovnem mestu in ukrepe v zvezi z odbori za VPD.

Preglednica 20: Analiza managementa VPD – aktivnosti/ukrepi vodenja, opisne statistike

Aktivnost/ukrep funkcije vodenja	Najnižja stopnja izpolnjevanja	Najvišja stopnja izpolnjevanja	Povprečna stopnja izpolnjevanja	Koeficient variacije (%)
Skupaj	0	100	82,2	25,7
Delodajalec je zagotovil varnost in zdravje nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo	40	100	94,4	10,6
Delodajalec je izvajal take preventivne ukrepe in izbiral take delovne ter proizvajalne metode, ki zagotavljajo izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu	20	100	85,0	19,2
Delodajalec je načrtoval in izvajal promocijo zdravja na delovnem mestu	0	100	77,8	35,8
Delodajalec je pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme ter uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotavljal, da so bili upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so bili okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe	10	100	84,7	20,8
Delodajalec je dajal ustrezna navodila in obvestila delavcem	20	100	89,2	16,5
Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo delavci drugega delodajalca, je skrbel, da ti prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, pa tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč	0	100	83,8	25,5
Pomemben vpliv pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu ima odbor za varnost in zdravje pri delu	0	100	60,9	65,8

Vodenje managementa VPD je v veliki meri odvisno tudi od povezanosti in medsebojnega sodelovanja vodstev podjetij ter služb VPD oz. strokovnih delavcev za VPD. Caravello 2011; De Waal 2008; *EASHW* 2013b; Jarle idr. 2012; Kolenc 2009; O'Dea in Flin 2003 ter Thanwadee 2012 ugotavljajo, da odnos vršnih managerjev do varnosti in zdravja pozitivno vpliva na voditeljstvo ter da aktivno sodelovanje vršnih managerjev pomembno pozitivno vpliva na zaposlene in izide na področju VPD. Predpostavimo lahko, da bi glede na rezultate iz preglednice 16, v katerih je razvidno, da sedem od desetih strokovnih delavcev komunicira z vodstvom vsaj enkrat mesečno, to učinkovitost vodenja še povečali, če bi bilo tega komuniciranja oz. sodelovanja več.

Največjo neenotnost v vseh vprašanjih nasploh anketiranci izkazujejo glede pomembnosti odborov za VPD v podjetjih, kar nas spodbuja h komentarju. Glede na to, da nekateri menijo, da je odbor za VPD v fazi vodenja managementa VPD zelo pomemben, drugi pa, da ni, lahko

predpostavimo, da je temu lahko vzrok, razviden iz preglednice 14, v tem, da ima le vsako peto podjetje ustanovljen odbor za VPD (ki ni zakonsko predpisan). Strokovna literatura (Milgate, Innes in O'Loughlin 2002; *ISO* 2010; Lewchuk, Robb in Walters 1996; Morse idr. 2013; Yassi idr. 2013) opisuje pomen in učinkovitost odborov za VPD v podjetjih pri vodenju managementa VPD in izvajanja ukrepov za zagotavljanje VPD, zato lahko predpostavimo, da so nepomembnost ali nizko pomembnost odborom izkazali predvsem anketiranci tistih podjetij, ki odborov nimajo, visoko pa predvsem tisti, ki odbore imajo.

4.2.4 Analiza funkcije kontrole

Sodelujoča podjetja v povprečju v 87,5 % izpolnjujejo aktivnosti/ukrepe v fazi kontrole managementa VPD, kar predstavlja sorazmerno visoko stopnjo izpolnjevanja. To ni presenetljivo, saj pomembnost izvajanja aktivnosti/ukrepov kontrole in nadzora na področju VPD opisuje vrsta avtorjev (Alli 2008; Booth in Lee 1995; Heinrich, Petersen in Roos 1980; *HSE* 2008; *ILO* 2001; Kaila 2006; Kuusisto 2000; Orsila idr. 2011; Petersen 1988; Thanwadee 2012).

Preglednica 21: Analiza managementa VPD – aktivnosti/ukrepi kontrole, opisne statistike

Aktivnost/ukrep funkcije kontrole	Najnižja stopnja izpolnjevanja	Najvišja stopnja izpolnjevanja	Povprečna stopnja izpolnjevanja	Koeficient variacije (%)
Skupaj	0	100	87,5	23,1
Delodajalec je opravljal reden in temeljit notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo	0	100	79,9	28,1
Delodajalec je z obdobnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverjal ustreznost delovnih razmer	0	100	86,7	26,3
Delodajalec je z obdobnimi pregledi in s preizkusi delovne opreme preverjal njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu	0	100	93,1	14,8
Delodajalec je popravljal in dopolnjeval oceno tveganja vsakokrat, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso bili zadostni oziroma niso bili več ustrezni, ko so se spremenili podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo, ko so obstajale možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja	0	100	83,8	24,4
Delodajalec je izvajal obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni, pa tudi za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše	0	100	91,1	17,4

Se nadaljuje

Nadaljevanje

Aktivnost/ukrep funkcije kontrole	Najnižja stopnja izpolnjevanja	Najvišja stopnja izpolnjevanja	Povprečna stopnja izpolnjevanja	Koeficient variacije (%)
Usposobljenost za varno delo je delodajalec preverjal na delovnem mestu	0	100	88,0	22,0
Delodajalec je ugotavljal, ali so delavci pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti	0	100	53,8	75,5
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na obdobne preiskave škodljivosti v delovnem okolju	0	100	96,0	13,6
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na obdobne preglede in preizkuse delovne opreme	10	100	95,7	12,4
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na preglede in preizkuse osebne varovalne opreme	0	100	79,4	42,2
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti	40	100	96,1	11,2
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev	40	100	97,3	9,5
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nezgode pri delu in kolektivne nezgode	40	100	97,6	8,6
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nevarne pojave	0	100	85,2	35,0
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na ugotovljene poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter njihove vzroke	0	100	87,6	33,2
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nevarne snovi, ki jih uporablja	0	100	88,8	26,1

Najvišjo stopnjo izvajanja kontrole podjetja izkazujejo v zvezi z nezgodami pri delu, zdravstvenimi pregledi delavcev in v zvezi z usposabljanjem delavcev. Nihče ne poroča, da bi te kontrole izvajal z manj kot 40-odstotno učinkovitostjo.

Sodelujoča podjetja izvajajo v povprečju najmanj dosledno kontrolo na področju ugotavljanja tega, ali so delavci pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, kontrola pa je manj dosledna tudi, kar se tiče preizkusov in pregledov osebne varovalne opreme, pri čemer je za omenjeno področje značilna velika polariziranost sodelujočih podjetij (koeficient variacije znaša kar 75,5 %). Podjetja imajo v svojem sistemu managementa VPD nadzor in ga izvajajo, lahko pa ga nimajo in ga ne izvajajo.

4.2.5 Analiza funkcij managementa VPD kot večdimenzionalnega konstrukta

Glede na relativno veliko število aktivnosti/ukrepov v okviru prikazanih funkcij managementa varnostne politike smo z namenom pridobitve jasnejše oziroma preglednejše slike dejavnikov

managementa varnostne politike vsa vprašanja iz že predstavljenih štirih sklopov funkcij varnostne politike analizirali še s pomočjo faktorske analize. Njen namen je določitev manjšega števila skupnih faktorjev, ki bi najbolje pojasnili povezave med opazovanimi spremenljivkami, kar obenem omogoča odkritje skupnih razsežnosti opazovanih spremenljivk.

Glede na to, da za nobeno trditev ni bilo mogoče potrditi predpostavke o normalni porazdelitvi odgovorov, smo za faktorsko analizo funkcij managementske varnostne politike izbrali metodo glavnih osi (angl. principal axis factoring). V prvem poskusu smo v faktorsko analizo vključili vse aktivnosti/ukrepe, ki so se nanašali na funkcijo planiranja (pet trditev), funkcijo organiziranja (27 trditev), funkcijo vodenja (sedem trditev) in funkcijo kontrole (16 trditev) (priloga 4).

Na podlagi izida Bartlettovega preskusa je razvidno, da lahko ob zanemarljivem tveganju sprejmemo sklep, da korelacijska matrika ni enotska, kar nakazuje prisotnost skupnih dejavnikov (faktorjev) managementa varnostne politike. Podobno ugotovitev je mogoče skleniti na podlagi vrednosti KMO kazalnika (0,710), ki kaže, da je vpliv skupnih faktorjev na opazovane spremenljivke relativno močan.

Preglednica 22: KMO kazalnik in Bartelttov test (prvi poskus)

Kaiser-Meyer-Olkin kazalnik		0,710
Bartlettov preskus sferičnosti	Približek χ^2	5640,094
	Stopinje prostosti	1485
	Stopnja pomembnosti	0,000

Do podobnih ugotovitev je mogoče priti tudi na podlagi ocen komunalitet, ki so prikazane v prilogi 5.

Skoraj vse ocene komunalitet presegajo vrednost 0,5, kar je odraz dejstva, da vpliv skupnih faktorjev na ocenjevane elemente/kriterije managementa varnostne politike povečini prevladuje nad vplivom specifičnih dejavnikov.

Na podlagi ocen vrednosti celotne pojasnjene variance (glej prilogo 4) je mogoče razbrati prisotnost 12 skupnih faktorjev, pri čemer je zgolj pri prvih treh skupnih faktorjih delež celotne pojasnjene variance večji od 5 %. To se običajno obravnava kot spodnja meja pri odločanju glede primernega števila skupnih faktorjev.

V nekaj nadaljnjih korakih smo model spreminjali, pri čemer smo smiselno upoštevali pojasnjevalno moč izbranih faktorjev, vsakokratne ocene komunalitet za opazovane spremenljivke (kriteriji za merjenje izpolnjenosti posamezne aktivnosti/ukrepa managementa VPD) in vsebinsko smiselnost dobljene faktorske rešitve. Obenem smo rezultate raziskovane

faktorske analize preverili s potrjevalno faktorsko analizo (postopek te bo podrobneje predstavljen v sklopu predstavitve tehnik strukturnega modeliranja v podpoglavju 4.5.4). Končna faktorska rešitev je predstavljena v nadaljevanju (izpisi so v celoti v prilogah 2–21).

Od skupno 55 kriterijev (aktivnosti/ukrepi), vključenih v začetni faktorski model, smo jih v končnem modelu obdržali 11. Povišana vrednost KMO kazalnika (0,869 v primerjavi z 0,710) potrjuje ustreznost izbora indikatorjev elementov managementa VPD (razvidno iz priloge 5, kjer so navedene še druge analitične vrednosti) v končnem modelu.

Ocene komunalitet se gibljejo med 0,470 in 0,803 (ocene komunalitet so v prilogi 5), kar prav tako potrjuje nabor izbranih kriterijev kot ustreznih pokazateljev razvitosti managementa VPD.

Na podlagi rotiranih ocen faktorskih uteži, prikazanih v preglednici 23, je mogoče razbrati, da je področje izvajanja funkcij managementa VPD mogoče obravnavati z naslednjih treh vidikov:

- vidik organiziranosti funkcij managementa VPD,
- vidik dokumentiranosti postopkov, povezanih z VPD, in
- vidik redne spremljave.

S pomočjo opredeljenih treh vidikov je mogoče pojasniti dobrih 62 % celotne variabilnosti vzorca, pri čemer je najpomembnejši vidik organiziranosti, ki pojasnjuje kar dobrih 46 % celotne variabilnosti (preglednica 23).

Relativno visoke vrednosti koeficienta zanesljivosti Cronbach Alpha (1951) (preglednica 23) potrjujejo zanesljivost merskega instrumenta – vprašalnika/kontrolnika.

Preglednica 23: Rotirana faktorska rešitev (oblimin rotacija) – t. i. pattern uteži

Aktivnosti/ukrepi managementa VPD	Vidik managementa varnosti pri delu		
	Vidik organiziranosti	Vidik dokumentiranosti	Vidik redne spremljave
Delodajalec je izvajal preventivne ukrepe in izbiral delovne ter proizvajalne metode, ki zagotavljajo izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu	0,824	-0,065	0,047
Delodajalec je opravljal reden in temeljit notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo	0,784	-0,106	0,105
Delodajalec je delavcem oz. njihovim predstavnikom omogočal, da ti sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela	0,728	0,091	-0,071
Delodajalec je zagotovil varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme	0,728	0,016	-0,038
Delodajalec je seznanjal delavce o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic	0,721	-0,017	0,073
Delodajalec je dajal ustrezna navodila in obvestila delavcem	0,718	0,091	0,023
Delodajalec je izjavo o varnosti z oceno tveganja objavil in jo posredoval delavcem, prav tako pa tudi na novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu	0,713	0,019	-0,051
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nezgode pri delu in kolektivne nezgode	0,005	0,880	0,031
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti	0,009	0,846	0,026
Delodajalec je izvajal obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni, pa tudi za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše	-0,040	-0,010	0,916
Delodajalec je z obdobnimi pregledi in s preizkusi delovne opreme preverjal njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu	0,117	0,107	0,555
Delež celotne pojasnjene variance (%)	46,526	9,951	5,690
Cronbach Alpha	0,890	0,827	0,736

O ustreznosti predstavljenega faktorskega modela pričajo tudi rezultati konfirmatorne faktorske analize, prikazani v prilogi 5 (Lisrel izpis). Na podlagi stopnje pomembnosti hi-kvadrat preskusa v višini 0,144 (Schumacker in Lomax 2004) ni mogoče potrditi statistično pomembnih razlik med teoretičnim modelom in dejansko oceno modela (postopek bo podrobneje predstavljen pri strukturnem modeliranju). Vrednost RMSEA kazalnika 0,0414 je nižja od še sprejemljive vrednosti (Schumacker in Lomax 2004), kar potrjuje sprejemljivost

dobljene rešitve. Ta je bila zato v nadaljnji fazi uporabljena kot izhodišče za oblikovanje strukturnega modela, s katerim smo poskušali pojasniti/oceniti kompleksne povezave med razvitostjo managementa varnostne politike, oceno razmer na delovnih mestih ter gospodarsko učinkovitostjo.

4.3 Analiza delovnih razmer

Analizo delovnih razmer smo izvedli na podlagi kazalnikov o poškodbah pri delu in bolniški odsotnosti zaradi poškodb pri delu, ki jih izračunava Nacionalni inštitut za varovanje zdravja RS (ta podatke zagotavlja tudi Statističnemu uradu Republike Slovenije) na podlagi že predstavljene metodologije v poglavju 2.4.2.

Preglednica 24: Število primerov poškodb pri delu v RS

	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Poškodbe pri delu	25.940	24.278	25.036	21.402	20.803	18.396	17.320

Vir: SURS 2013.

Preglednica 25: Bolniški stalež v RS zaradi poškodb pri delu

Poškodbe pri delu	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Primeri bolniške odsotnosti	40.417	37.038	34.513	29.190	28.605	25.309	23.438
Dnevi bolniške odsotnosti v RS	970.934	878.790	866.646	775.304	787.292	710.303	666.420
Povprečno trajanje bolniške odsotnosti (dnevi)	24,022	23,726	25,110	26,56	27,522	28,065	28,433

Vir: SURS 2013.

Kot je razvidno iz zgornjih preglednic, se število primerov bolniške odsotnosti z dela zaradi poškodb pri delu ne ujema s številom dejanskih poškodb pri delu. Razlogov za to je več. Eden je ta, da lahko poškodovani delavec zaradi ene poškodbe pri delu nastopi bolniško odsotnost večkrat (npr. zaradi ponovnega poslabšanja stanja, zaradi iste poškodbe). Drugi je ta, da so v uradni statistiki NIJZ zajete samo poškodbe, ki pomenijo več kot tridnevno odsotnost z dela. Če nekdo manjka zaradi poškodbe pri delu npr. »samo« tri dni, taka poškodba v statistiko ni vključena, osebni zdravnik poškodovanca pa zaradi poškodbe pri delu delavcu vseeno lahko odobri bolniško odsotnost zaradi poškodbe pri delu. Za največji delež pri odstopanju med številom primerov poškodb pri delu in primeri bolniške odsotnosti zaradi poškodb pri delu na NIJZ navajajo primer, ko poškodovani delavec svojemu osebnemu zdravniku pove, da je imel poškodbo pri delu, osebni zdravnik delavcu odobri bolniški stalež zaradi poškodbe pri delu; kasneje pa ta izjava delavca ni potrjena z uradno prijavo poškodbe pri delu s strani delodajalca.

V naslednjih treh preglednicah so podani podatki o številu poškodb in številu izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu (koledarskih in delovnih) za 137 v raziskavo vključenih podjetij. Glede na to, da gre za absolutne vrednosti, neposredne primerjave med leti in med posameznimi dejavnostmi niso možne, so pa predstavljeni absolutni kazalniki osnova za izračun ustreznih relativnih kazalnikov, ki so predstavljeni v podpoglavjih 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3 in 4.3.4.

Pri primerjavah med leti, še posebej v letu 2013, je treba upoštevati tudi spremembo metodologije oziroma spremenjeno opredelitev poškodb pri delu. S 1. januarjem 2013 je namreč ZPIZ iz definicije poškodbe pri delu izvzel poškodbe na poti na delo in z dela, ki so se pred tem vključevale med poškodbe pri delu. Po nekaterih ocenah je bil med vsemi poškodbami pri delu delež poškodb na poti na delo in z dela od 18 do 50 %.[14]

Preglednica 26: Število poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1.454	1.667	1.683	2.037	1.673
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	23	29	34	31	33
B	Rudarstvo	2	4	1	3	4
C	Predelovalne dejavnosti	956	1.148	1.083	1.087	873
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	67	64	67	58	49
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	38	38	61	86	56
F	Gradbeništvo	50	41	42	58	55
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	27	39	30	38	37
H	Promet in skladiščenje	148	149	234	458	431
I	Gostinstvo	52	41	35	67	39
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	91	114	96	151	96

[2] V prispevku »Različni podatki o poškodbah pri delu« je povzeta navedba Jolande Kofol Bric iz IVZ, da je med vsemi poškodbami pri delu delež poškodb pri delu okoli 18 %, in navedba Boruta Brezovarja, glavnega republiškega inšpektorja za delo, ki na podlagi podatkov ocenjuje da je ta delež skoraj 50 % (Drole 2008).

Preglednica 27: Število izgubljenih koledarskih dni zaradi poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	53.249	66.439	60.325	80.771	62.894
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1.386	2.547	1.135	1.762	837
B	Rudarstvo	29	346	79	125	97
C	Predelovalne dejavnosti	32.893	41.450	37.123	39.471	28.995
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	1.865	3.368	2.463	1.910	1.853
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	1.329	3.242	1.908	4.048	4.307
F	Gradbeništvo	3.518	1.758	1.986	1.923	3.354
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1.001	1.210	695	973	1.065
H	Promet in skladiščenje	5.469	5.965	10.179	22.456	16.991
I	Gostinstvo	1.223	2.118	1.749	1.903	1.147
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	4.536	4.435	3.008	6.200	4.248

Preglednica 28: Število izgubljenih delovnih dni zaradi poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	45.818	57.056	51.744	69.442	53.945
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1.187	2.183	966	1.513	717
B	Rudarstvo	25	295	68	108	85
C	Predelovalne dejavnosti	28.316	35.603	31.861	33.949	24.896
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	1.609	2.898	2.111	1.643	1.592
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	1.145	2.780	1.638	3.471	3.691
F	Gradbeništvo	3.021	1.509	1.705	1.646	2.881
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	863	1.043	592	886	915
H	Promet in skladiščenje	4.706	5.116	8.723	19.245	14.540
I	Gostinstvo	1.054	1.816	1.498	1.639	977
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	3.892	3.813	2.582	5.342	3.651

Kot zanimivost v preglednici 28 prikazujemo število izgubljenih delovnih dni, čeprav, kot smo že omenili, NIJZ (Delfar, Jeren in Nadrag 2015) in evropska statistika ESAW (*Eurostat* 2001 in 2012; Jacinto in Aspinwall 2004) za vse relativne kazalnike uporabljata koledarske

dni, saj se tako sledi najbolj običajni praksi v državah EU in s tem zagotavlja ustrezna mednarodna primerljivost obravnavanih kazalnikov.

Na podlagi predstavljenih podatkov o številu poškodb pri delu in posledični bolniški odsotnosti za 137 podjetij smo v nadaljevanju izračunali še relativne kazalnike (% BS, IF, IO, R). Metodologijo izračuna posameznega kazalnika smo že predstavili v poglavju 2.4.2.

4.3.1 Analiza odstotka bolniškega staleža

Delež bolniškega staleža (% BS): Odstotek bolniškega staleža odraža povprečen odstotek izgubljenih koledarskih dni na posameznega zaposlenega delavca.

Preglednica 29: Delež bolniškega staleža zaradi poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,30	0,38	0,26	0,35	0,27
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	2,04	3,71	0,84	1,32	0,64
B	Rudarstvo	0,06	0,79	0,18	0,32	0,26
C	Predelovalne dejavnosti	0,27	0,34	0,27	0,30	0,22
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,25	0,47	0,30	0,24	0,23
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,42	1,04	0,40	0,81	0,90
F	Gradbeništvo	0,92	0,46	0,41	0,39	0,64
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,19	0,24	0,08	0,12	0,12
H	Promet in skladiščenje	0,42	0,47	0,26	0,59	0,47
I	Gostinstvo	0,21	0,38	0,29	0,22	0,15
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,30	0,27	0,13	0,27	0,18
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,283	0,143	0,773	0,113

Skupen odstotek bolniškega staleža med letoma 2009 in 2013 se je gibal med 0,26 % in 0,38 %. Najnižji % BS ugotavljamo v dejavnosti trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G), najvišjega pa v dejavnosti kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva (A) ter gradbeništva (F).

Z namenom preverjanja, ali so ugotovljene spremembe povprečnih vrednosti % BS po posameznih letih statistično pomembne, smo uporabili preskus dvojic. Tega smo opredelili na naslednji način:

$$d_{t,i} = y_{t,i} - y_{2009,i} \quad ; \quad D_t = \frac{\sum_{i=1}^{n} d_{t,i}}{n_t}$$

$$H_0 : D_t = 0$$
$$H_1 : D_t \neq 0 \quad ,$$

pri tem pomenijo:

$d_{t,i}$: sprememba vrednosti % bolniškega staleža v letu t v primerjavi z letom 2009 pri podjetju i,

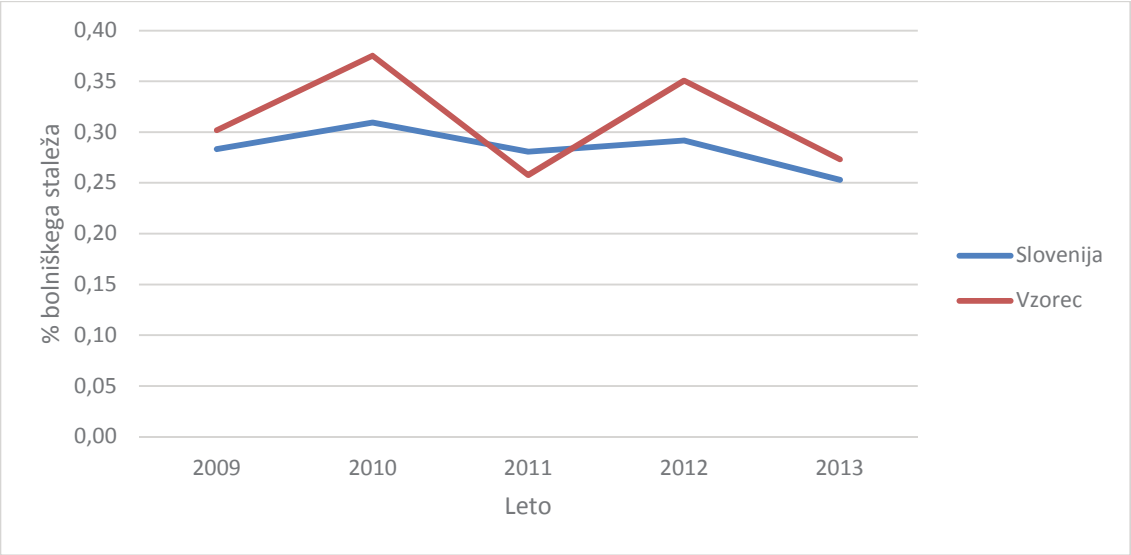
D_t: povprečna sprememba deleža bolniškega staleža v letu t v primerjavi z letom 2009.

Na podlagi rezultata preskusa dvojic (glej preglednico 29, podrobnejši rezultati pa so razvidni v prilogi 6, kjer je izražena primerjava deleža bolniškega staleža med leti – preskus dvojic) ni mogoče za nobeno leto potrditi statistično pomembne spremembe povprečne vrednosti % BS v primerjavi z letom 2009, ki je v vsakem letu osnova primerjave.

Podobno dinamiko spreminjanja deleža bolniškega staleža po letih proučevanega obdobja je mogoče zaslediti tudi na agregatni ravni (celotna Slovenija), za katero so vrednosti kazalnikov prikazane v preglednici 30 oziroma na sliki 3. Podjetja iz vzorca sicer v štirih letih izkazujejo višji odstotek bolniškega staleža zaradi poškodb pri delu, kot je bilo povprečje v gospodarskih dejavnostih. V obeh primerih sta bili leti 2010 in 2012 nekoliko bolj problematični z vidika poškodb pri delu.

Preglednica 30: Delež bolniškega staleža zaradi poškodb pri delu po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,28	0,31	0,28	0,29	0,25
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	0,54	0,54	0,53	0,51	0,52
B	Rudarstvo	1,10	0,81	0,91	1,17	1,34
C	Predelovalne dejavnosti	0,35	0,40	0,37	0,34	0,28
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,35	0,37	0,31	0,28	0,25
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,40	0,58	0,45	0,53	0,46
F	Gradbeništvo	0,48	0,54	0,52	0,54	0,52
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,21	0,24	0,21	0,20	0,17
H	Promet in skladiščenje	0,37	0,40	0,36	0,43	0,37
I	Gostinstvo	0,22	0,24	0,24	0,25	0,21
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,19	0,20	0,19	0,21	0,18



Slika 3: Primerjava deleža bolniškega staleža zaradi poškodb pri delu v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

4.3.2 Analiza indeksa onesposabljanja

Indeks onesposabljanja (IO) predstavlja število izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca. Po vsebini je indeks onesposabljanja praktično enak kazalniku % BS, pri čemer gre za razliko v enotah izražanja. Indeks onesposabljanja je izražen v (izgubljenih) dnevih na zaposlenega in kot tak predstavlja absolutni kazalnik, medtem ko je % BS izražen v odstotkih in kot tak predstavlja relativni kazalnik.

Preglednica 31: Indeks onesposabljanja v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

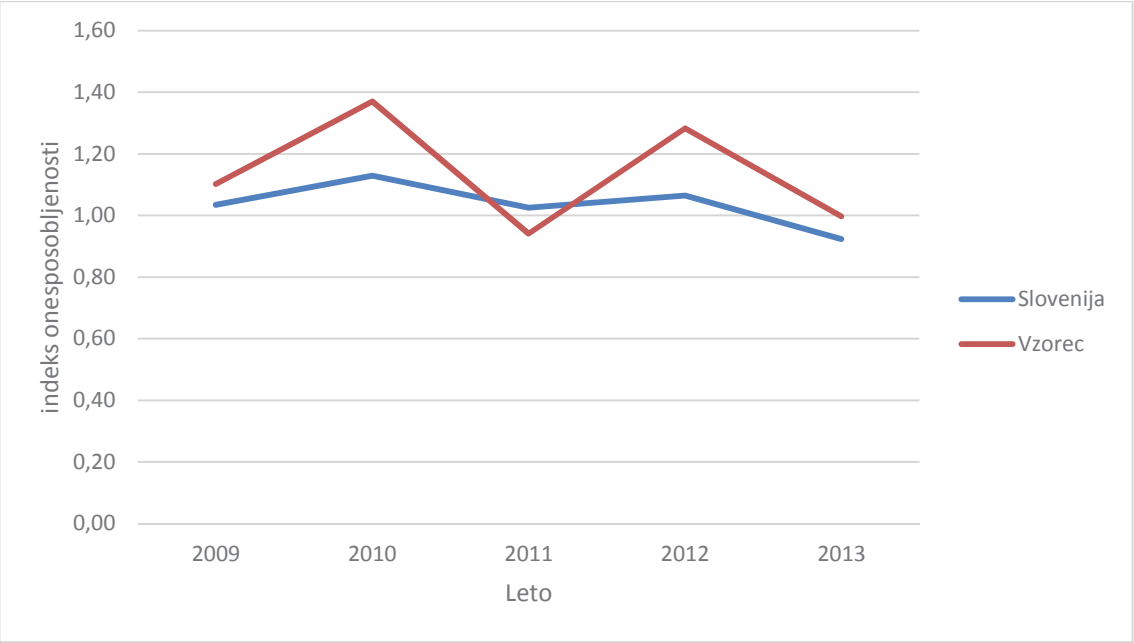
	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1,10	1,37	0,94	1,28	1,00
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	7,45	13,55	3,07	4,83	2,34
B	Rudarstvo	0,22	2,88	0,68	1,16	0,93
C	Predelovalne dejavnosti	0,99	1,24	0,98	1,09	0,78
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,92	1,71	1,09	0,87	0,85
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	1,53	3,79	1,45	2,97	3,29
F	Gradbeništvo	3,35	1,69	1,50	1,43	2,35
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,69	0,87	0,31	0,43	0,45
H	Promet in skladiščenje	1,53	1,72	0,96	2,17	1,71
I	Gostinstvo	0,78	1,39	1,06	0,81	0,54
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	1,10	1,00	0,47	0,98	0,67
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,283	0,143	0,789	0,113

Na podlagi ocen indeksa onesposabljanja (IO), prikazanih v preglednici 31, je razvidno, da je bilo med letoma 2009 in 2013 v obravnavanih podjetjih zaradi poškodb pri delu izgubljenih od 0,94 do 1,37 koledarskih dni na vsakega zaposlenega. Kakor je bilo že ugotovljeno na podlagi analize odstotka bolniškega staleža, je najnižji IO mogoče zaslediti v dejavnosti trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G), najvišjega pa v dejavnosti kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva (A).

Tudi medletna dinamika indeksa onesposabljanja je praktično enaka kot v primeru odstotka bolniškega staleža. Na podlagi rezultata preskusa dvojic (glej preglednico 31, podrobnejši rezultati pa so razvidni v prilogi 7, kjer je primerjava indeksa onesposabljanja med leti – preskus dvojic) ni mogoče za nobeno leto potrditi statistično pomembne spremembe povprečne vrednosti indeksa onesposabljanja v primerjavi z letom 2009, ki je v vsakem letu osnova primerjave.

Preglednica 32: Indeks onesposabljanja po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1,03	1,13	1,02	1,06	0,92
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1,96	1,98	1,93	1,88	1,88
B	Rudarstvo	4,01	2,96	3,32	4,26	4,89
C	Predelovalne dejavnosti	1,28	1,47	1,36	1,25	1,04
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	1,29	1,36	1,11	1,01	0,90
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	1,45	2,10	1,66	1,95	1,68
F	Gradbeništvo	1,74	1,98	1,90	1,96	1,91
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,77	0,88	0,77	0,73	0,63
H	Promet in skladiščenje	1,36	1,47	1,32	1,58	1,35
I	Gostinstvo	0,81	0,89	0,87	0,91	0,78
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,68	0,72	0,68	0,77	0,65



Slika 4: Primerjava indeksa onesposobljenosti zaradi poškodb pri delu v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Prav tako so ugotovitve primerjave vzorca obravnavanih podjetij s stanjem na agregatnem nivoju povsem enake kot v primeru obravnave kazalnika odstotka bolniškega staleža. Podjetja iz vzorca v štirih letih izkazujejo več izgubljenih dni na enega zaposlenega zaradi poškodb pri delu, kot je bilo povprečje v gospodarskih dejavnostih. Razlog je morda v dejstvu, da statistika ne zajame vseh poškodb pri delu (*ZZZS* 2011a) in da so predvsem kmetje, samozaposleni, mikro in mali delodajalci slabi poročevalci poškodb pri delu, saj v prvih 30 dneh od prijave nimajo finančne koristi, to je 100-odstotno nadomestilo bolniške odsotnosti, ki ga morajo tako kot drugi delodajalci pokrivati sami. V praksi ni delodajalca, ki bi, čeprav je z zakonom določeno, inšpekciji za delo poročal o vseh nevarnih pojavih in poškodbah pri delu, še posebej, če jih je veliko. S tem si delodajalec nakoplje inšpekcijske nadzore, odločbe inšpektorata in morda celo kazni. Čeprav je za neprijavo poškodbe pri delu zagrožena denarna kazen, je majhna verjetnost, da bo taka kršitev pri npr. nekem samozaposlenem mikro delodajalcu s strani inšpekcije zaznana in sankcionirana. Delodajalci zato poročajo le o težjih poškodbah, ki jih ni mogoče skriti (Drole 2008). Vse navedeno je treba upoštevati pri interpretaciji tega, zakaj izkazujejo podjetja iz vzorca slabši indeks onesposabljanja od povprečja v gospodarskih dejavnostih.

Obliki krivulj, ki prikazujeta vrednosti obravnavanega kazalnika na nivoju vzorca obravnavanih podjetij oziroma na agregatnem nivoju, sicer nista povsem enaki, sta pa si podobni, saj je v obeh primerih razvidno, da sta bili leti 2010 in 2012 bolj problematični, kar se tiče v poškodb pri delu.

4.3.3 Analiza indeksa frekvence

Indeks frekvence (IF) odraža število primerov odsotnosti z dela zaradi bolniškega staleža na 100 zaposlenih v enem letu.

Preglednica 33: Indeks frekvence v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

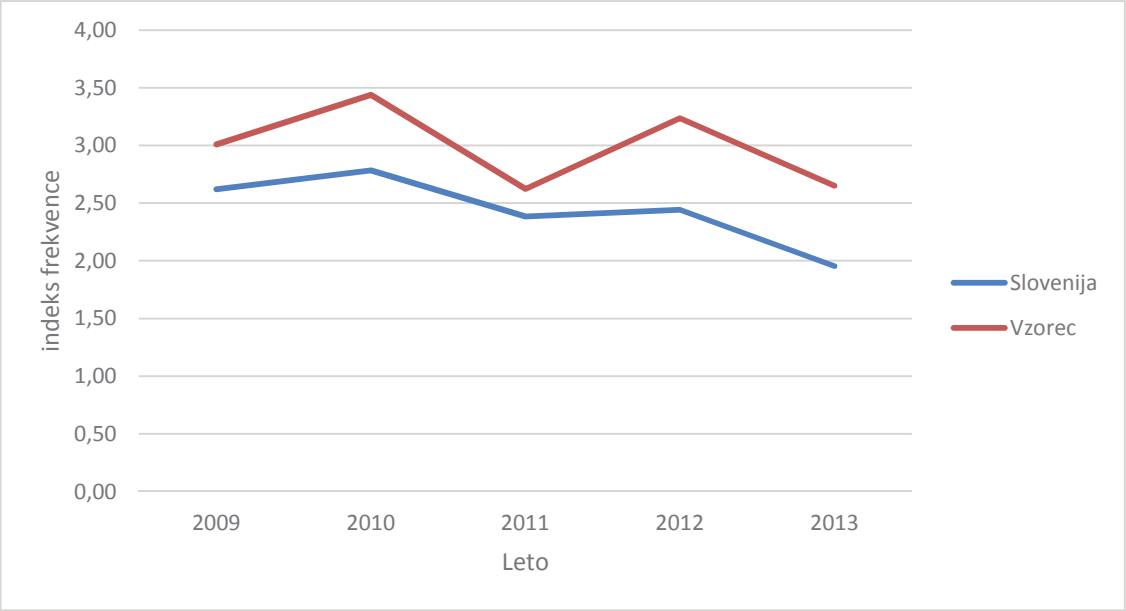
	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	3,01	3,44	2,62	3,24	2,65
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	12,37	15,43	9,19	8,49	9,22
B	Rudarstvo	1,49	3,33	0,85	2,78	3,85
C	Predelovalne dejavnosti	2,87	3,43	2,86	3,00	2,36
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	3,30	3,25	2,97	2,64	2,26
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	4,37	4,44	4,64	6,32	4,27
F	Gradbeništvo	4,77	3,95	3,17	4,30	3,85
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1,86	2,81	1,34	1,66	1,58
H	Promet in skladiščenje	4,15	4,31	2,21	4,43	4,35
I	Gostinstvo	3,31	2,69	2,11	2,84	1,84
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	2,20	2,57	1,50	2,39	1,50
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,358	0,150	0,415	0,000

Skupen indeks frekvence (IF) primerov poškodb pri delu med letoma 2009 in 2013 se je v sodelujočih podjetjih gibal med 2,62 in 3,44. Najnižji IF ugotavljamo v dejavnosti trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G), najvišjega pa v dejavnosti kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva (A).

Rezultati preskusa dvojic (priloga 8, kjer je primerjava indeksa frekvence med leti – preskus dvojic) kažejo, da je vrednost kazalnika v letu 2013 statistično pomembno nižja v primerjavi z letom 2013, medtem ko za ostala leta ni mogoče potrditi statistično pomembnih sprememb v primerjavi z letom 2009. Sicer je potrebna ob tem previdnost, saj lahko utegne boljša vrednost kazalnika biti posledica že omenjene spremembe metodologije, zaradi katere se od 1. januarja 2013 poškodbe na poti na delo in z dela ne štejejo več med poškodbe pri delu in je zato posledično manj prijav poškodb pri delu.

Preglednica 34: Indeks frekvence po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	2,62	2,78	2,39	2,44	1,95
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	2,86	2,91	2,79	2,55	2,66
B	Rudarstvo	6,17	5,80	5,06	5,67	5,33
C	Predelovalne dejavnosti	3,67	3,91	3,54	3,44	2,82
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	3,26	3,07	2,88	2,53	2,03
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	4,20	4,40	4,21	4,56	3,54
F	Gradbeništvo	3,63	3,93	3,53	3,58	2,97
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	2,14	2,36	2,04	1,95	1,51
H	Promet in skladiščenje	2,92	3,16	2,71	3,01	2,71
I	Gostinstvo	2,47	2,67	2,47	2,38	1,91
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	1,79	1,94	1,56	1,70	1,27



Slika 5: Primerjava indeksa frekvence zaradi poškodb pri delu v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Tudi v danem primeru izkazuje vzorec podjetij slabše (višje) vrednosti kazalnika od celotne populacije (možni razlogi za to so že opisani ob interpretaciji preglednice 32), pri čemer nekoliko izstopata leti 2010 in 2012.

4.3.4 Analiza resnosti poškodb pri delu

Resnost (R) se nanaša na povprečno trajanje posamezne odsotnosti z dela zaradi poškodbe pri delu.

Preglednica 35: Resnost poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

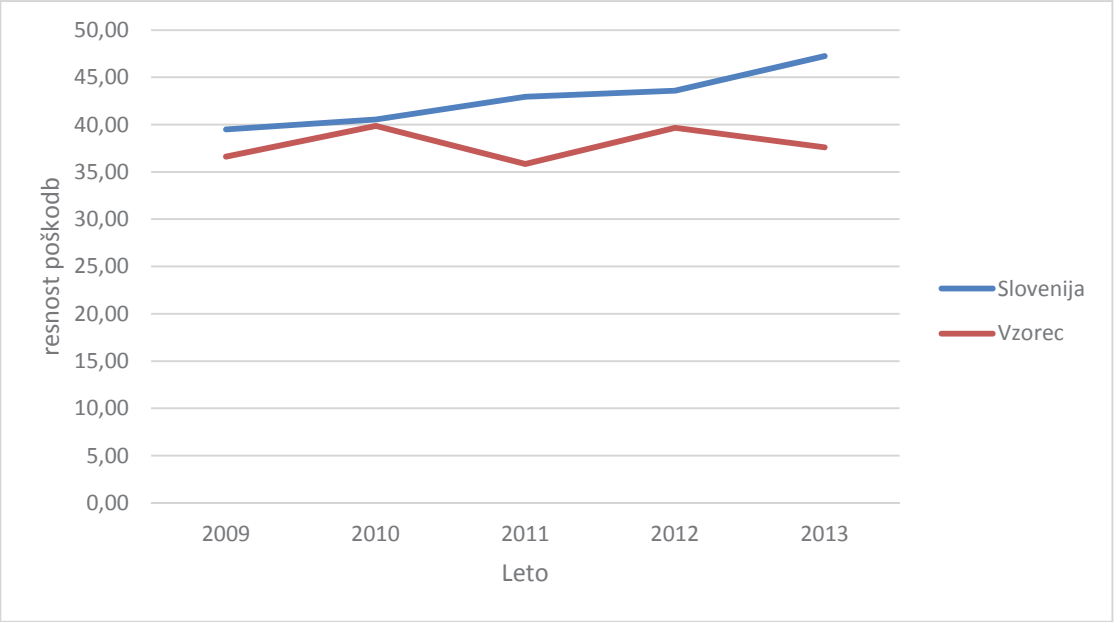
	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	36,62	39,86	35,84	39,65	37,59
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	60,26	87,83	33,38	56,84	25,36
B	Rudarstvo	14,50	86,50	79,00	41,67	24,25
C	Predelovalne dejavnosti	34,41	36,11	34,28	36,31	33,21
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	27,84	52,63	36,76	32,93	37,82
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	34,97	85,32	31,28	47,07	76,91
F	Gradbeništvo	70,36	42,88	47,29	33,16	60,98
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	37,07	31,03	23,17	25,61	28,78
H	Promet in skladiščenje	36,95	40,03	43,50	49,03	39,42
I	Gostinstvo	23,52	51,66	49,97	28,40	29,41
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	49,85	38,90	31,33	41,06	44,25
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,351	0,937	0,808	0,531

Skupna resnost poškodb pri delu v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju 2009–2013 se je gibala od 36,62 dni do 39,86 dni na posamezen primer. Najtežje poškodbe beležimo v dejavnosti rudarstva (B) in gradbeništva (F), v prometu in skladiščenju (H) ter storitvenih in drugih dejavnostih (J–S).

Čeprav tudi pri kazalniku resnosti poškodb pri delu med leti ni mogoče potrditi statistično pomembnih sprememb (glej rezultate preskusa dvojic v preglednici 35 oziroma v prilogi 9), je tudi v tem primeru potrebna previdnost pri interpretaciji trenda. Čeprav se lahko zdi, da pri kazalniku resnosti poškodb pri delu izvzete poškodbe pri delu nimajo vpliva na sam trend resnosti poškodb pri delu, je treba upoštevati, da so bile med letoma 2009 in 2012 v statistiko vključene tudi poškodbe na poti na delo. Med te sodijo tudi prometne nezgode, ki običajno zahtevajo dolgotrajnejšo bolniško odsotnost. Tako lahko predvidevamo, da imajo manjkajoče poškodbe na poti na delo v letu 2013 vpliv tudi na trend gibanja (predvsem v smeri morebitnega padanja) resnosti poškodb pri delu. V dejavnostih oskrbe z vodo, ravnanja z odplakami in odpadki ter dejavnostih, povezanih s prometom in skladiščenjem, je opazen trend rasti resnosti poškodb pri delu.

Preglednica 36: Resnost poškodb po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	39,48	40,54	42,96	43,58	47,26
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	68,38	67,94	69,30	73,80	70,80
B	Rudarstvo	64,96	51,01	65,47	75,11	91,72
C	Predelovalne dejavnosti	35,01	37,67	38,52	36,26	36,89
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	39,60	44,21	38,74	39,96	44,35
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	34,48	47,74	39,39	42,68	47,37
F	Gradbeništvo	47,98	50,44	53,77	54,89	64,34
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	36,02	37,13	37,99	37,26	41,49
H	Promet in skladiščenje	46,54	46,71	48,58	52,72	49,83
I	Gostinstvo	32,58	33,25	35,37	38,35	40,92
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	38,18	37,32	43,32	45,50	51,37



Slika 6: Primerjava resnosti poškodb pri delu v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji, Slovenija, 2009–2013

Za razliko od dosedanjih primerjav izbranih kazalnikov, pri katerih se je vzorec proučevanih podjetij vselej izkazal v slabšem stanju kot stanje na agregatnem nivoju, je v primeru kazalnika resnosti poškodb slika nasprotna. Resnost poškodb (povprečno trajanje) je v proučevanih podjetjih nižja v primerjavi s povprečjem na nacionalnem nivoju. Obenem je podobnosti v obliki obeh krivulj manj. Na nacionalnem nivoju je mogoče brez večjih izjem po letih zaslediti naraščajočo dinamiko. Morda je razlog v tem, da predvsem mikro in manjši delodajalci ne prijavljajo vseh lažjih poškodb pri delu. Na ravni vzorca je naraščajoča

dinamika bistveno manj prisotna, pri čemer pa se »problematični« leti 2010 in 2012 na ravni vzorca tudi tukaj izraziteje kažeta (višja resnost poškodb).

Na resnost poškodb pri delu vpliva več faktorjev. Najpomembnejši je zagotovo teža poškodbe pri delu. Težja kot je poškodba pri delu, daljša bo bolniška odsotnost poškodovanega, pri lažji poškodbi pa bo bolniški stalež krajši. Na trajanje bolniške odsotnosti oz. resnost poškodb pri delu lahko vplivajo tudi drugi vzroki. Če se npr. poškodovani zaradi različnih vzrokov boji za svojo zaposlitev ali meni, da se bo zaradi poškodbe in posledično njegove odsotnosti odnos delodajalca do njega spremenil, bo poškodbo celo skril ali pa bolniško odsotnost skrajšal na minimum. V kolikor poškodovani že ve, da je tehnološki višek, ali pa so pri njem v ozadju prisotne težnje po odškodnini oz. renti, bo bolniško odsotnost podaljševal. To vse vpliva tudi na kazalnik resnosti poškodb pri delu.

V nadaljevanju je podana še analiza korelacij med opazovanimi kazalniki poškodb pri delu. Glede na to, da sta kazalnika % BS in indeks onesposobljenosti po vsebini povsem enaka, (razlikujeta se zgolj v konstanti oziroma enoti izražanja/merjenja) smo v analizo korelacij vključili zgolj % BS. Korelacije med izbranimi tremi kazalniki poškodb pri delu so prikazane v preglednici 37.

Preglednica 37: Bivariantne korelacije (Pearsonovi korelacijski koeficienti in stopnje pomembnosti preskusa povezanosti) med izbranimi kazalniki/indeksi poškodb pri delu

	Delež bolniškega staleža (v %)	Indeks frekvence	Resnost poškodb
Delež bolniškega staleža (v %)	1,000	0,679 (0,000)	0,537 (0,000)
Indeks frekvence		1,000	0,010 (0,797)
Resnost poškodb			1,000

Na podlagi ocen korelacijskih koeficientov, prikazanih v preglednici 37, sta razvidni statistično pomembni pozitivni povezanosti med deležem bolniškega staleža in indeksom frekvenc oziroma deležem bolniškega staleža in resnostjo poškodb. Delež bolniškega staleža kaže delež izgubljenih dni na zaposlenega. Na nek način je to sintetični pokazatelj, saj je ta izguba na eni strani rezultat števila primerov, na drugi strani pa njihove resnosti. Delež BS se poveča bodisi kot posledica povečanja števila primerov bodisi kot posledica povečanja resnosti.

Med indeksom frekvence in resnostjo poškodb ni mogoče potrditi statistično pomembne povezanosti, saj število primerov ni povezano z njihovim povprečnim trajanjem.

V nadaljevanju povzemamo glavne ugotovitve za vse štiri indekse.

Najnižji % BS ugotavljamo v dejavnosti trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G). Najvišji % BS beležimo v dejavnosti kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva (A) ter v gradbeništvu (F). Opazen je porast odstotka bolniške odsotnosti v dejavnosti oskrbe z vodo, ravnanja z odplakami in odpadki (E) ter v prometu in skladiščenju (H).

Najnižji IO ugotavljamo v dejavnosti trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G), najvišjega pa v dejavnosti kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva (A). Enako je opazen porast IO v dejavnosti oskrbe z vodo, ravnanja z odplakami in odpadki (E) ter v prometu in skladiščenju (H).

Najnižji IF ugotavljamo v dejavnosti trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G), najvišjega pa v dejavnosti kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva (A).

Pri kazalniku resnosti najtežje poškodbe beležimo v dejavnosti rudarstva (B) in gradbeništva (F), v prometu in skladiščenju (H) ter storitvenih in drugih dejavnostih (J–S). V dejavnostih, kot so oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki (E), pa tudi v prometu in skladiščenju (H), je opazen trend rasti resnosti poškodb pri delu.

Za kazalnike % BS, IO in R nismo ugotovili statistično pomembnih sprememb v opazovanih letih, medtem ko je bila povprečna vrednost IF v zadnjem letu (2013) statistično pomembno nižja v primerjavi z izhodiščnim letom (2009). Upad obsega poškodb je lahko posledica že spremenjene metodologije, zaradi katere se s 1. januarjem 2013 poškodbe na poti na delo in z dela ne vključujejo več med poškodbe pri delu. Zaradi tega je težko napovedati prihodnjo smer razvoja obsega števila nezgod, ki se odražajo v kazalniku IF.

Na podlagi pridobljenih in analiziranih podatkov o poškodbah pri delu ugotavljamo, da je naš vzorec po kazalnikih % BS, IO in IF relativno nekoliko slabši v primerjavi s kazalniki na nacionalnem nivoju, je pa resnost poškodb (povprečno trajanje) nekoliko nižja v primerjavi s povprečjem.

Odsotnost z dela zaradi poškodb pri delu je mogoče razumeti kot kazalnik varnosti delovnih mest. Ob tem je mogoče rezultate naše opravljene analize poškodb pri delu in posledične bolniške odsotnosti v omejenem obsegu primerjati z zadnjo dostopno evropsko objavljeno raziskavo. Eurofound (2014b) je na podlagi izvedene ankete namreč ugotavljal le prevalence izostajanja zaradi poškodb pri delu (indeks frekvence – IF), ne pa tudi njihovega trajanja oz. drugih kazalnikov, ki smo jih ugotavljali v naši raziskavi. Rezultati kažejo, da je nekaj več kot 4 % evropskih delavcev navajalo, da so imeli poškodbo pri delu, ki je povzročila bolniško odsotnost v zadnjih 12 mesecih pred raziskavo. Največji delež delavcev, ki poročajo o bolniški odsotnosti z dela zaradi poškodb pri delu, je mogoče najti v pohištveni industriji (10 %). Drugi sektorji z relativno visokim deležem delavcev z bolniško odsotnostjo zaradi poškodb pri delu so prodaja motornih vozil, agroživilska industrija, industrijsko čiščenje, gradbeništvo, promet in skladiščenje. Sektorji z najnižjimi deleži bolniške odsotnosti zaradi

poškodb pri delu so zavarovanje, komunalne storitve, računalniško programiranje, pravne in računovodske dejavnosti ter bančništvo (vse manj kot 2 %).

Na podlagi naših pridobljenih in analiziranih podatkov in opravljene primerjave s podatki Eurofounda ugotavljamo, da je nekaj več kot 4 % evropskih delavcev navajalo, da so imeli poškodbo pri delu. V naših sodelujočih podjetjih se je v obravnavanem obdobju povprečno poškodovalo od 2,62 % do 3,44 % delavcev, v vseh slovenskih gospodarskih panogah pa v povprečju od 1,95 % do 2,78 %.

Ko so pri Eurofoundu (2014b) anketirance spraševali, če se sta njihova varnost in zdravje ogrožena zaradi njihovega dela, se je 24 % vprašanih v EU28 odzvalo pritrdilno. Ta delež delavcev je najvišji v kmetijstvu, gradbeništvu, prometu in skladiščenju (med 38 % in 41 %). Zelo drugačen položaj je mogoče opaziti v pravnih in računovodskih dejavnostih, zavarovalništvu, bančništvu in finančnih storitvah, kjer je manj kot 10 % delavcev izjavilo, da sta zaradi dela ogrožena njihova varnost in zdravje.

Na vprašanje, ali delavci menijo, da njihovo delo vpliva na njihovo zdravje negativno, je kar 25 % delavcev odgovorilo pritrdilno. Kot je bilo razvidno že v primeru prijavljenih tveganj za zdravje in varnost, je največji delež delavcev, ki poročajo o negativnem vplivu dela na zdravje, ugotovljen za panoge kmetijstvo, gradbeništvo, pohištveno industrijo, promet in skladiščenje (med 32 % in 42 %).

Tam, kjer je primerjava med raziskavama mogoča, lahko ugotovimo, da obe izkazujeta visok delež bolniške odsotnosti, posledično pa tveganja za varnost in zdravje v panogah, kot so kmetijstvo, prodaja motornih vozil, gradbeništvo, promet in skladiščenje. Kmetijstvo in gozdarstvo ter gradbeništvo uvršča med tradicionalno rizične panoge za VPD tudi ILO (2014), gradbeništvo pa IRSD (2013 in 2014).

Druge raziskave nakazujejo vpliv globalne ekonomske recesije na VPD (*ILO* 2014). Na eni strani je zaradi manjšega števila zaposlenih, ki delajo v ključnih sektorjih, kot je gradbeništvo, poškodb pri delu manj, zlasti med mlajšimi delavci. Podobno je v predelovalni dejavnosti. To je verjetno posledica tega, da so manj izkušeni delavci izgubili zaposlitev, tisti bolj usposobljeni pa so jo zadržali. Ta vzorec je bil opisan kot »procikličen«, opaziti pa ga je mogoče v prejšnjih recesijah. Po drugi strani mnogi delodajalci poročajo, da so bili njihovi proračuni VPD zmanjšani zaradi gospodarske recesije. Znižanja se kažejo v različnih oblikah, kot so: manj časa, namenjenega za upravljanje VPD, ali manj pogosti preventivni nadzori, pregledi in vzdrževanje delovnih strojev ter naprav. To ima očitne posledice na delovne razmere, na število poškodb pri delu in bolniško odsotnost. Stres v zvezi z delom in druga psihosocialna tveganja so pogostejša, ko se intenzivnost dela poveča, saj se podjetja borijo za preživetje. Delavci, ki jim je uspelo, da obdržijo zaposlitev, so pogosto prisiljeni delati več ur in povečati proizvodnjo (npr. zato, ker so bili njihovi kolegi odpuščeni ali pa z upokojitvijo nenadomeščeni), hkrati pa se spopadati z negotovostjo zaposlitve.

Povsem mogoče je tudi, da bodo, ko se bodo gospodarske razmere izboljšale in poslovanje ponovno okrepilo, trendi nezgod in poškodb pri delu začeli naraščati. Tak ciklus je bil opažen po koncu prejšnje recesije, zato je za vse zainteresirane strani koristno, da sprejmejo pozitivne ukrepe zdaj, da se prepreči tovrstne situacije, ki lahko nastanejo v prihodnosti (*ILO* 2014).

4.4 Analiza gospodarske učinkovitosti poslovanja

V okviru analize gospodarske učinkovitosti poslovanja, ki smo jo opravili za 137 v raziskavi sodelujočih podjetij, smo se osredotočili na naslednje tri vidike poslovanja:

- *gospodarnosti poslovanja*, ki smo jo merili s kazalniki, kot so celotna gospodarnost, gospodarnost poslovanja, čista dobičkonosnost prihodkov, dobičkonosnost poslovnih prihodkov in čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov;
- *donosnosti poslovanja*, ki smo jo merili s kazalniki, kot so proizvodnost sredstev, čista donosnost sredstev in čista donosnost kapitala ter
- *produktivnosti in dohodkovnosti*, ki smo jo merili s prihodki na zaposlenega, z dodano vrednostjo/izgubo na substanci na zaposlenega, s čistim poslovnim izidom na zaposlenega in povprečno mesečno plačo na zaposlenega.

Podatke oz. kazalnike gospodarske učinkovitosti za obdobje 2009–2013 smo pridobili iz sekundarnega vira iz baze iBON, ki jo upravlja podjetje Bisnode.

Pri izračunih agregatnih povprečnih vrednosti navedenih kazalnikov gospodarske učinkovitosti poslovanja, ki so opredeljeni kot relativna števila, smo uporabljali ustrezna obrazca za izračune povprečnih vrednosti relativnih števil, in sicer obrazec za tehtano aritmetično oziroma obrazec za tehtano harmonično sredino.

Statistično pomembnost sprememb vrednosti kazalnikov med leti smo tudi tokrat preverjali s pomočjo preskusa dvojic, pri čemer je bilo izhodišče primerjave leto 2009 (stalna osnova primerjave).

4.4.1 Analiza kazalnikov gospodarnosti

Kazalniki gospodarnosti (ekonomičnosti) so kazalniki poslovne učinkovitosti, ki pojasnjujejo dosežene poslovne rezultate glede na vložene prvine poslovnega procesa. V okviru dane analize smo se osredotočili na naslednje kazalnike gospodarnosti: celotno gospodarnost, gospodarnost poslovanja, čisto dobičkonosnost prihodkov, dobičkonosnost poslovnih prihodkov in čisto dobičkonosnost poslovnih prihodkov. Pojasnila oz. obrazložitve posameznih kazalnikov v nadaljevanju povzemamo po AJPES (2013).

Celotna gospodarnost

Celotna gospodarnost je opredeljena kot razmerje med skupnimi prihodki in odhodki, ki jih je podjetje ustvarilo v opazovanem obdobju.

$$\text{Celotna gospodarnost} = \frac{\text{skupni prihodki}}{\text{skupni odhodki}}$$

Kazalnik najbolj nazorno odraža razkorak med doseženimi prihodki in prikazanimi odhodki. Gospodarska družba je poslovno uspešnejša, če je vrednost kazalnika večja od 1, pod pogojem, da hkrati izkazuje čisti dobiček. V tem primeru je gospodarska družba na evro skupnih odhodkov dosegla več kot evro skupnih prihodkov. Ko je obračunan davek od dobička večji od razlike med skupnimi prihodki in skupnimi odhodki, je lahko vrednost kazalnika prav tako pozitivna, čeprav gospodarska družba izkazuje čisto izgubo. Pri presoji tega kazalnika je treba upoštevati še kritje morebitne izgube iz preteklih let.

Preglednica 38: Celotna gospodarnost v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1,010	1,010	1,025	1,016	1,013
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1,027	1,019	0,996	0,963	0,983
B	Rudarstvo	0,984	1,023	1,022	0,969	1,015
C	Predelovalne dejavnosti	1,015	1,025	1,030	1,003	1,002
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	1,017	1,032	1,053	1,099	1,057
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	1,016	1,015	1,011	1,006	0,930
F	Gradbeništvo	1,067	1,062	1,058	1,051	1,024
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1,008	1,020	1,007	1,014	1,013
H	Promet in skladiščenje	0,814	0,881	1,000	0,992	0,989
I	Gostinstvo	0,991	0,898	0,867	0,975	0,981
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	1,054	0,918	1,059	1,068	1,078
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,327	0,323	0,271	0,238

Skupna celotna gospodarnost v sodelujočih podjetjih je bila v obravnavanem obdobju večja od ena, kar pomeni, da so bile gospodarske družbe, ki so sodelovale v raziskavi, v povprečju poslovno uspešne, saj so imele skupne prihodke večje od skupnih odhodkov. Najbolj uspešna podjetja so bila poslovno gledano s področja dejavnosti storitvenih in drugih dejavnosti (J–S) ter oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D). Na drugi strani večji skupni odhodki od skupnih prihodkov (kazalnik manjši od 1) izkazujejo podjetja iz dejavnosti gostinstva (I), prometa in skladiščenja (H).

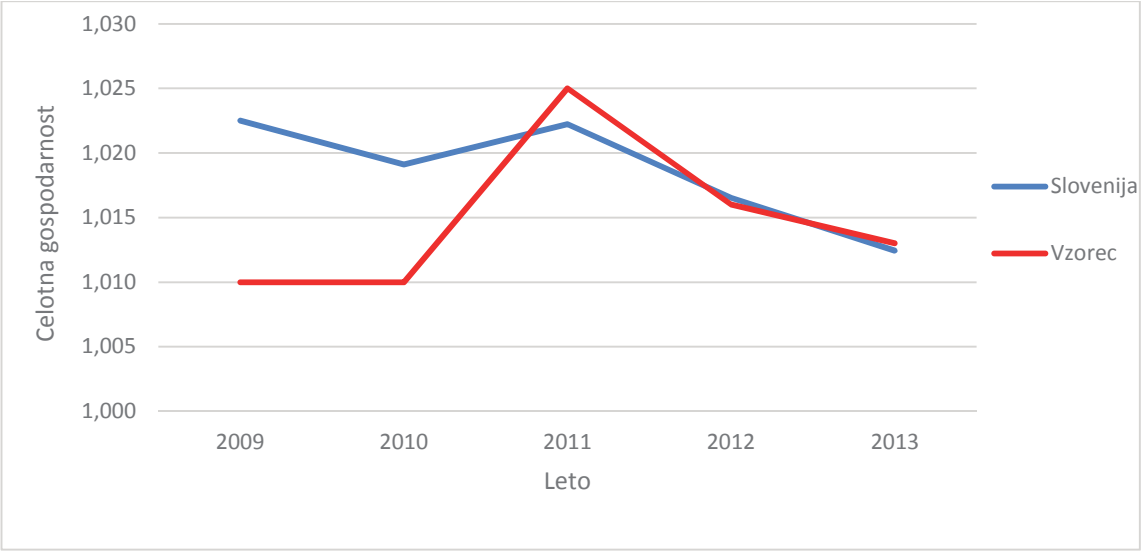
Na podlagi rezultata preskusa dvojic je videti, da se celotna gospodarnost opazovanih podjetij med leti opazovanega obdobja v povprečju ni statistično pomembno spreminjala.

Ugotovljene vrednosti kazalnika za obravnavana podjetja smo primerjali tudi s celotno gospodarnostjo poslovanja vseh slovenskih podjetij, pri čemer je treba opozoriti na omejitve take primerjave:

- primerjava kazalnika na nivoju posameznih področij dejavnosti je lahko problematična, saj je na posameznih področjih dejavnosti v okviru vzorca relativno malo podjetij, kar seveda omejuje reprezentativnost,
- primerjava zgolj na agregatnem nivoju (kar dejansko prikazujejo slike v nadaljevanju) je problematična, ker struktura podjetij po dejavnostih v vzorcu ni enaka kot na ravni celotne Slovenije.

Preglednica 39: Celotna gospodarnost po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

Področje dejavnosti		Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1,023	1,019	1,022	1,017	1,012
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	0,988	0,999	0,996	1,001	0,979
B	Rudarstvo	1,011	1,004	0,995	0,965	0,867
C	Predelovalne dejavnosti	1,025	1,032	1,036	1,029	1,026
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	1,052	1,053	1,033	1,027	1,034
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	1,017	1,033	1,019	1,016	1,022
F	Gradbeništvo	1,038	1,022	1,002	1,008	1,006
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1,024	1,024	1,018	1,013	1,011
H	Promet in skladiščenje	0,976	1,006	1,026	1,041	1,052
I	Gostinstvo	0,975	0,970	0,967	0,932	0,982
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	1,020	0,979	1,011	0,998	0,973



Slika 7: Primerjava celotne gospodarnosti v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Na podlagi podatkov v preglednicah 38 in 39 ter s slike 7 je razvidno, da so opazovana podjetja v primerjavi s slovenskim povprečjem izkazovala nekoliko nižjo celotno gospodarnost v letih 2009 in 2010, medtem ko se je v kasnejših letih razmerje obrnilo v prid opazovanim podjetjem.

Gospodarnost poslovanja

Gospodarnost poslovanja se za razliko od celotne gospodarnosti nanaša zgolj na poslovno dejavnost podjetja (izvzeta je dejavnost financiranja in drugo).

$$\text{Gospodarnost poslovanja} = \frac{\text{prihodki iz poslovanja}}{\text{odhodki iz poslovanja}}$$

Kazalnik odraža razmerje med ustvarjenimi prihodki in povzročenimi odhodki iz poslovanja. Večja kot je vrednost kazalnika, uspešnejše je poslovanje gospodarske družbe, seveda pod pogojem, da družba izkazuje čisti dobiček. V primeru kazalnika, manjšega od 1, gospodarska družba izkazuje negativen rezultat iz poslovanja.

Skupna gospodarnost poslovanja v sodelujočih podjetjih je bila v obravnavanem obdobju večja od ena, kar pomeni, da so bile gospodarske družbe, ki so sodelovale v raziskavi, v povprečju poslovno uspešne, saj so imele prihodke iz poslovanja večje od odhodkov iz poslovanja. Nihanje med učinkovitostjo in neučinkovitostjo poslovanja v obravnavanem obdobju je moč zaznati le med podjetji v dejavnosti oskrbe z vodo, ravnanja z odplakami in odpadki (E). Če je pri katerem področju gospodarnost poslovanja dosti boljša/slabša od celotne gospodarnosti, to pomeni, da ima v takem podjetju dejavnost financiranja negativen/pozitiven učinek na celotno poslovanje. Ugotavljamo, da so imela podjetja, sodelujoča v raziskavi, v dejavnosti gostinstva (I), prometa in skladiščenja (H) gospodarnost

poslovanja boljšo od celotne gospodarnosti, kar pomeni, da je imela dejavnost financiranja v teh podjetjih negativne učinke na celotno poslovanje podjetij iz teh panog dejavnosti.

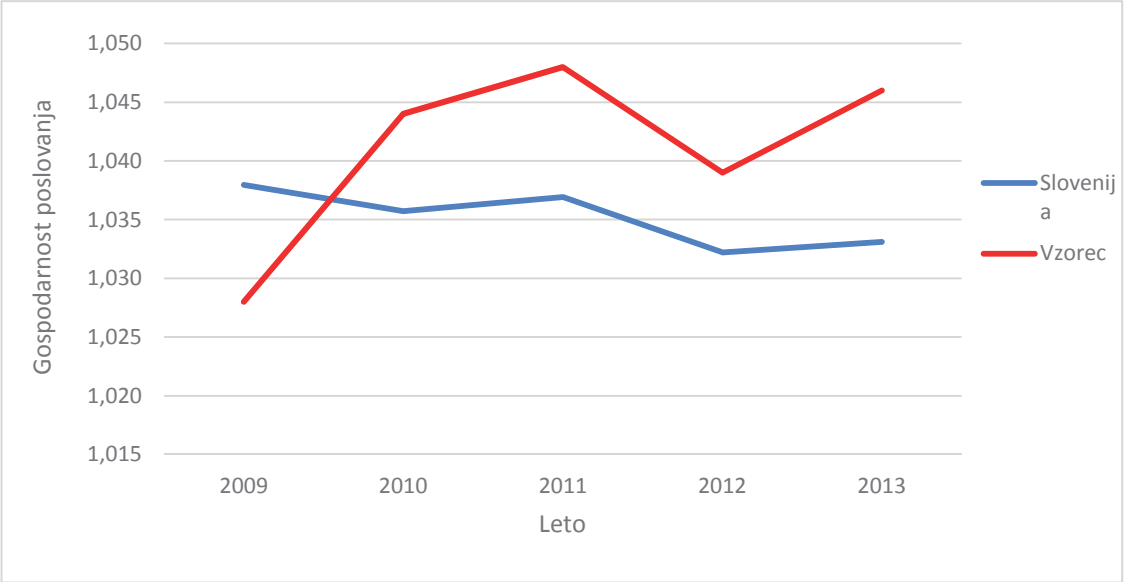
Preglednica 40: Gospodarnost poslovanja v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1,028	1,044	1,048	1,039	1,046
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1,019	1,022	1,044	0,995	1,018
B	Rudarstvo	0,988	1,025	1,026	0,995	1,020
C	Predelovalne dejavnosti	1,028	1,037	1,037	1,029	1,042
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	1,026	1,042	1,064	1,110	1,066
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,970	1,030	1,024	1,019	0,962
F	Gradbeništvo	1,069	1,064	1,055	1,066	1,030
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1,024	1,020	1,025	1,020	1,026
H	Promet in skladiščenje	0,979	1,053	1,066	1,008	1,030
I	Gostinstvo	1,068	1,006	1,020	1,028	0,979
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	1,044	1,188	1,165	1,151	1,153
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,360	0,325	0,279	0,272

Tudi v tem primeru je videti, da se gospodarnost poslovanja opazovanih podjetij med leti opazovanega obdobja v povprečju ni statistično pomembno spreminjala.

Preglednica 41: Gospodarnost poslovanja po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1,038	1,036	1,037	1,032	1,033
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	0,975	1,010	0,988	1,014	0,995
B	Rudarstvo	1,018	0,996	1,005	0,995	0,950
C	Predelovalne dejavnosti	1,053	1,040	1,042	1,041	1,046
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	1,057	1,049	1,032	1,029	1,040
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,980	1,029	1,019	1,014	1,024
F	Gradbeništvo	1,033	1,019	1,003	1,010	1,015
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1,030	1,029	1,023	1,019	1,022
H	Promet in skladiščenje	1,022	1,061	1,065	1,066	1,076
I	Gostinstvo	1,023	1,013	1,013	0,991	0,996
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	1,036	1,040	1,069	1,051	1,028



Slika 8: Primerjava gospodarnosti poslovanja v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Pri tem kazalniku je vidna nekoliko večja razlika, ko primerjamo razmere na ravni vseh slovenskih podjetij oziroma podjetij v vzorcu. Gospodarnost poslovanja je za izjemo leta 2009 med opazovanimi podjetji vidno višja v primerjavi z vseslovenskim povprečjem. Obdobje primerjave je sicer kratko oziroma ni dovolj dolgo, da bi omogočalo resnejšo analizo dolgoročnih tendenc. Tudi preskus dvojic ni pokazal statistično pomembnih razlik med leti, se pa vidi, da se je gospodarnost poslovanja slovenskih podjetij spreminjala v nasprotni smeri kot v opazovanih podjetjih.

Podobno kot pri celotni gospodarnosti so podjetja na področju gradbeništva (F) in storitvenih dejavnosti (J–S) izkazovala boljšo gospodarnost poslovanja v primerjavi s povprečjem teh področij na agregatni ravni (SLO).

Čista dobičkonosnost prihodkov

Čista dobičkonosnost prihodkov je definirana kot razmerje med čistim poslovnim izidom (čisti dobiček ali čista izguba) in vsemi prihodki.

$$\text{Čista dobičkonosnost prihodkov} = \frac{\text{čisti dobiček/čista izguba}}{\text{skupni prihodki}}$$

Kazalnik kaže, koliko čistega dobička oziroma čiste izgube je bilo dosežene v skupnih prihodkih gospodarske družbe. Pri poslovno uspešni gospodarski družbi, ki izkazuje čisti dobiček, je koeficient pozitiven. Če je gospodarska družba poslovala z izgubo, je vrednost kazalnika negativna.

Preglednica 42: Čista dobičkonosnost prihodkov v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0068	0,0055	0,0192	0,0119	0,0101
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	0,0200	0,0154	-0,0106	-0,0390	-0,0187
B	Rudarstvo	-0,0129	0,0160	0,0163	-0,0320	0,0134
C	Predelovalne dejavnosti	0,0112	0,0202	0,0235	0,0003	-0,0003
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0133	0,0259	0,0402	0,0867	0,0484
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,0129	0,0140	0,0103	0,0053	-0,0758
F	Gradbeništvo	0,0510	0,0429	0,0427	0,0392	0,0218
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0065	0,0164	0,0056	0,0088	0,0099
H	Promet in skladiščenje	-0,2282	-0,1427	-0,0021	0,0020	-0,0103
I	Gostinstvo	-0,0113	-0,1046	-0,1462	-0,0224	-0,0140
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0476	-0,1003	0,0396	0,0561	0,0669
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,5420	0,7040	0,2220	0,0950

Skupna čista dobičkonosnost prihodkov vseh sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju v povprečju izkazuje poslovanje z dobičkom. Če pogledamo po panogah dejavnosti, vidimo, da so v povprečju podjetja iz dejavnosti gostinstva (I) v vseh teh letih poslovala z izgubo in da so podjetja v panogi prometa in skladiščenja (H) poslovala z izgubo v obdobju od štirih do petih let. V zadnjih treh letih izkazujejo izgubo iz poslovanja tudi podjetja iz panog, kot so kmetijstvo in lov, gozdarstvo ter ribištvo (A). Na drugi strani največji dobiček izkazujejo podjetja iz panog, kot so oskrba z električno energijo, s plinom in paro (D) ter podjetja s področja storitvenih in drugih dejavnostih (J–S).

Med opazovanim obdobjem ni mogoče zaznati statistično pomembnih sprememb čiste dobičkonosnosti prihodkov opazovanih podjetij.

Preglednica 43: Čista dobičkonosnost prihodkov po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0158	0,0121	0,0152	0,0106	0,0075
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	-0,0182	-0,0061	-0,0082	-0,0037	-0,0257
B	Rudarstvo	0,0049	-0,0026	-0,0084	-0,0422	-0,1730
C	Predelovalne dejavnosti	0,0184	0,0247	0,0276	0,0227	0,0218
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0388	0,0413	0,0259	0,0236	0,0289
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,0116	0,0242	0,0134	0,0121	0,0182
F	Gradbeništvo	0,0271	0,0144	-0,0044	0,0022	0,0015
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0178	0,0182	0,0129	0,0090	0,0069
H	Promet in skladiščenje	-0,0284	-0,0021	0,0194	0,0343	0,0431
I	Gostinstvo	-0,0281	-0,0328	-0,0372	-0,0805	-0,0234
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0124	-0,0308	0,0003	-0,0149	-0,0375

Slika 9: Primerjava čiste dobičkonosnosti prihodkov v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Na podlagi slike 9 je še posebej lepo vidno, da je bila leta 2009 in 2010 čista dobičkonosnost prihodkov med opazovanimi podjetji v povprečju za približno polovico nižja glede na vseslovensko povprečje, medtem ko se je kasneje razmerje izboljšalo v prid opazovanim podjetjem.

Dobičkonosnost poslovnih prihodkov

Dobičkonosnost poslovnih prihodkov je definirana kot razmerje med poslovnim izidom (dobiček ali izguba iz poslovanja) in poslovnimi prihodki.

$$\text{Dobičkonosnost poslovnih prihodkov} = \frac{\text{dobiček iz poslovanja/izguba iz poslovanja}}{\text{prihodki iz poslovanja}}$$

Ta kazalnik kaže, kolikšen izid iz poslovanja gospodarska družba izkazuje na evro poslovnih prihodkov. Če gospodarska družba beleži večje poslovne odhodke, kot je ustvarila poslovnih prihodkov, je vrednost kazalnika negativna. Indikator poslovno uspešnejše gospodarske družbe je tako čim višji pozitiven rezultat. Hkrati je treba opozoriti na to, da lahko gospodarska družba kljub pozitivni vrednosti tega kazalnika v primeru negativnega finančnega in/ali izrednega izida izkazuje čisto izgubo.

Preglednica 44: Dobičkonosnost poslovnih prihodkov v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

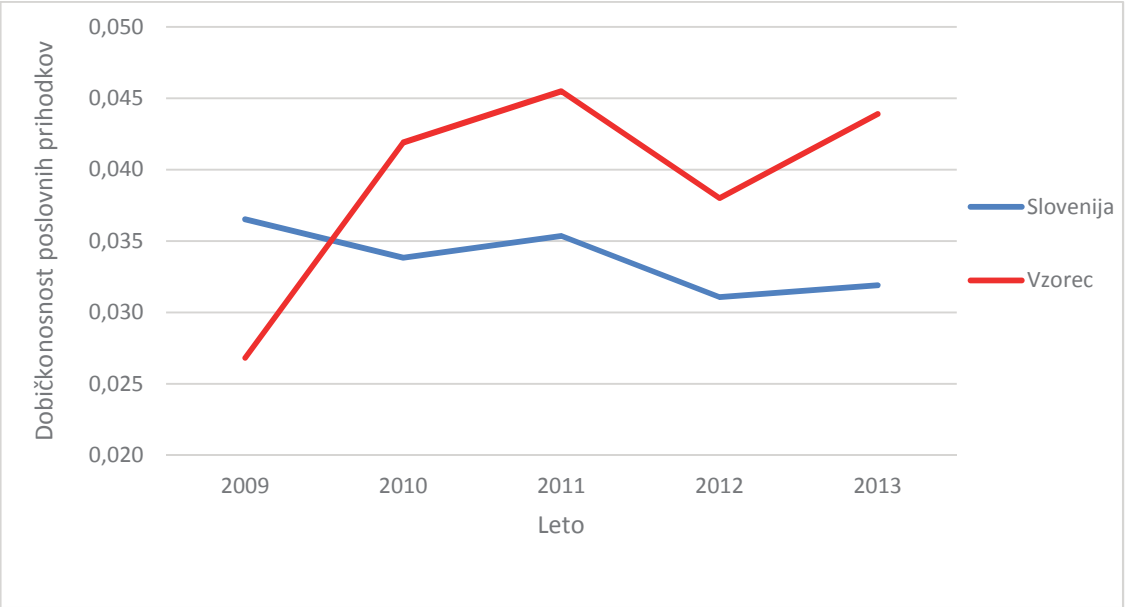
	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0268	0,0419	0,0455	0,0380	0,0439
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	0,0187	0,0217	0,0417	-0,0052	0,0174
B	Rudarstvo	-0,0117	0,0245	0,0251	-0,0053	0,0192
C	Predelovalne dejavnosti	0,0277	0,0355	0,0353	0,0283	0,0407
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0254	0,0402	0,0599	0,0990	0,0622
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	-0,0308	0,0290	0,0236	0,0186	-0,0395
F	Gradbeništvo	0,0645	0,0605	0,0523	0,0623	0,0293
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0233	0,0196	0,0245	0,0195	0,0251
H	Promet in skladiščenje	-0,0210	0,0501	0,0622	0,0078	0,0289
I	Gostinstvo	0,0633	0,0062	0,0191	0,0268	-0,0213
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0419	0,1584	0,1413	0,1309	0,1327
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,886	0,589	0,229	0,205

Skupna dobičkonosnost poslovnih prihodkov sodelujočih podjetij v obravnavanem obdobju izkazuje, da so gospodarske družbe skupno ustvarile večje poslovne prihodke kot poslovne odhodke. Najvišja dobičkonosnost je izkazana v panogi dejavnosti storitvenih in drugih dejavnosti (J-S) ter v panogi oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D). Podjetja, ki občasno beležijo večje poslovne odhodke kot poslovne prihodke, so iz panog kmetijstva in lova, gozdarstva, ribištva (A), rudarstva (B), oskrbe z vodo, ravnanja z odplakami in odpadki (E), prometa in skladiščenja (H) ter gostinstva (I).

Medletne spremembe dobičkonosnosti poslovnih prihodkov v opazovanih podjetij niso statistično pomembne.

Preglednica 45: Dobičkonosnost poslovnih prihodkov po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0365	0,0338	0,0353	0,0311	0,0319
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	-0,0257	0,0094	-0,0117	0,0142	-0,0050
B	Rudarstvo	0,0179	-0,0041	0,0052	-0,0052	-0,0523
C	Predelovalne dejavnosti	0,0504	0,0387	0,0406	0,0389	0,0436
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0536	0,0469	0,0308	0,0284	0,0382
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	-0,0205	0,0286	0,0184	0,0138	0,0239
F	Gradbeništvo	0,0322	0,0190	0,0033	0,0096	0,0146
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0288	0,0259	0,0223	0,0187	0,0210
H	Promet in skladiščenje	0,0214	0,0571	0,0613	0,0619	0,0708
I	Gostinstvo	0,0222	0,0130	0,0124	-0,0093	-0,0041
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0351	0,0383	0,0650	0,0488	0,0270



Slika 10: Primerjava dobičkonosnosti poslovnih prihodkov v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Zelo podobno kot pri predhodnih analizah je mogoče razbrati, da so v primeru obravnave vseh dejavnosti podjetja (poslovanje, financiranje in drugo) opazovana podjetja v letih 2009 in 2010 relativno slabša od populacije, potem pa se razmerje popravi. Če se omejujemo samo na »osnovno« poslovanje podjetij (torej, če izvzamemo druge/izredne dogodke in dejavnost

financiranja), je razlika med opazovanimi podjetji relativno večja in je v njihov prid praktično skoraj vsa leta (izjema je leto 2009).

Čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov

Čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov je definirana kot razmerje med čistim poslovnim izidom (čisti dobiček ali čista izguba) in poslovnimi prihodki.

$$\text{Čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov} = \frac{\text{čisti dobiček/čista izguba}}{\text{prihodki iz poslovanja}}$$

Koeficient izkazuje dosežen čisti poslovni izid gospodarske družbe na evro doseženih poslovnih prihodkov. V primeru, da gospodarska družba beleži čisto izgubo poslovnega leta, ima kazalnik negativno vrednost. Če gospodarska družba izkazuje preneseno izgubo iz preteklih let, je bolj primerno upoštevati bilančni dobiček oziroma bilančno izgubo gospodarske družbe. Večja kot je pozitivna vrednost kazalnika, bolj uspešna je gospodarska družba. Pri podrobnejši presoji učinkovitosti poslovanja in ugotavljanju dejavnikov, ki vplivajo na takšno poslovanje, je v tej povezavi primerno upoštevati še kazalnik čiste donosnosti kapitala (čista donosnost kapitala je zmnožek kazalnikov čiste dobičkonosnosti prihodkov, proizvodnosti sredstev in razmerja med sredstvi ter kapitalom).

Preglednica 46: Čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

Področje dejavnosti		Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0070	0,0057	0,0196	0,0121	0,0103
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	0,0203	0,0156	-0,0108	-0,0395	-0,0189
B	Rudarstvo	-0,0129	0,0161	0,0163	-0,0322	0,0135
C	Predelovalne dejavnosti	0,0114	0,0205	0,0239	0,0003	-0,0003
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0134	0,0262	0,0405	0,0873	0,0487
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,0137	0,0141	0,0104	0,0053	-0,0765
F	Gradbeništvo	0,0517	0,0434	0,0437	0,0395	0,0219
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0067	0,0170	0,0057	0,0090	0,0100
H	Promet in skladiščenje	-0,2410	-0,1473	-0,0021	0,0021	-0,0104
I	Gostinstvo	-0,0114	-0,1061	-0,1514	-0,0225	-0,0146
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0507	-0,1052	0,0409	0,0576	0,0683
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,539	0,764	0,270	0,107

Čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov v sodelujočih podjetjih je v vseh letih obravnavanega obdobja v povprečju pozitivna, kar pomeni, da so podjetja v povprečju

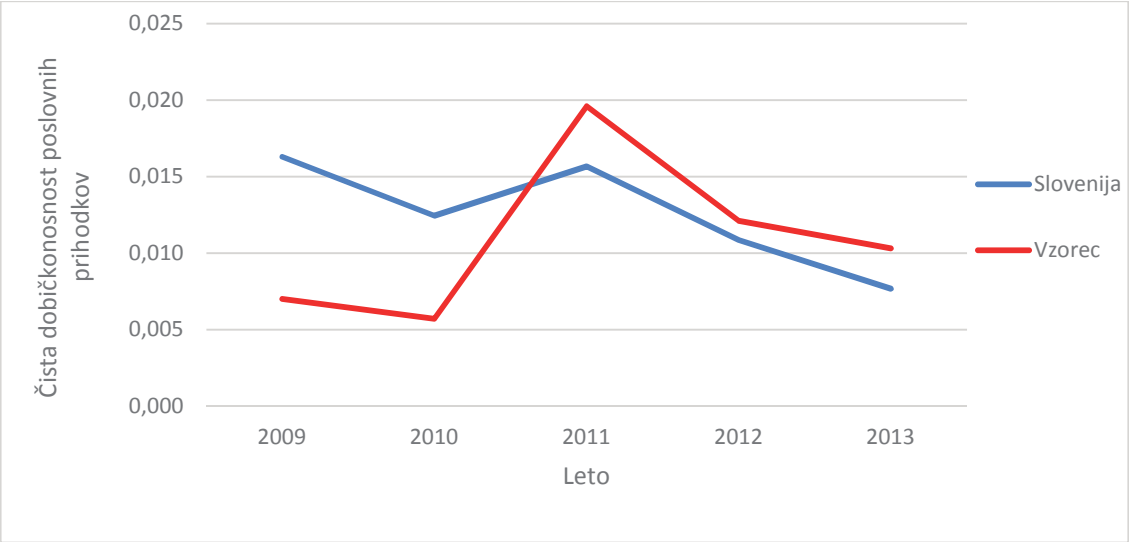
poslovala uspešno tudi po tem kazalniku. Najuspešnejša so bila podjetja s področja oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D) ter s področja storitvenih in drugih dejavnosti (J-S). Podjetja, ki skupaj beležijo čisto izgubo poslovnega leta oz. tista, pri katerih ima kazalnik čiste dobičkonosnosti poslovnih prihodkov negativno vrednost v vseh petih letih, so s področja gostinstva (I), vsaj dve leti od petih pa beležijo čisto izgubo poslovnega leta še podjetja, ki se ukvarjajo z dejavnostmi prometa in skladiščenja (H), kmetijstva in lova, gozdarstva, ribištva (A) in rudarstva (B).

Na podlagi opravljenega preskusa dvojic ni mogoče potrditi statistično pomembnih sprememb čiste dobičkonosnosti poslovnih prihodkov opazovanih podjetij med leti opazovanega obdobja.

Preglednica 47: Čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0163	0,0124	0,0157	0,0109	0,0077
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	-0,0192	-0,0063	-0,0086	-0,0038	-0,0263
B	Rudarstvo	0,0051	-0,0027	-0,0085	-0,0424	-0,1705
C	Predelovalne dejavnosti	0,0186	0,0252	0,0281	0,0230	0,0220
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0394	0,0418	0,0261	0,0238	0,0291
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,0122	0,0245	0,0135	0,0123	0,0184
F	Gradbeništvo	0,0280	0,0148	-0,0045	0,0022	0,0015
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0180	0,0184	0,0130	0,0090	0,0070
H	Promet in skladiščenje	-0,0289	-0,0022	0,0198	0,0349	0,0436
I	Gostinstvo	-0,0287	-0,0338	-0,0380	-0,0820	-0,0240
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0139	-0,0343	0,0003	-0,0162	-0,0405

S slike 11 je razvidno, da je bila v letih 2009 in 2010 čista dobičkonosnost poslovnih prihodkov med opazovanimi podjetji v povprečju za približno polovico nižja glede na vseslovensko povprečje, medtem ko se je kasneje razmerje izboljšalo v prid opazovanim podjetjem.



Slika 11: Primerjava čiste dobičkonosnosti poslovnih prihodkov v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

4.4.2 Analiza kazalnikov donosnosti

Kazalniki donosnosti pojasnjujejo produktivno moč gospodarske družbe, saj so, kadar gre za povečevanje produktivnosti gospodarske družbe in s tem za povečevanje njene ekonomske učinkovitosti, koeficienti večji. Kadar se koeficienti donosa zmanjšujejo, je nujen tudi upad ekonomske učinkovitosti gospodarske družbe. V okviru dane analize smo se osredotočili na kazalnike donosnosti, kot so proizvodnost sredstev, čista donosnost sredstev in čista donosnost kapitala.

Proizvodnost sredstev

Proizvodnost sredstev je opredeljena kot razmerje med skupnimi prihodki in povprečnim stanjem sredstev.

$$\text{Proizvodnost sredstev} = \frac{\text{skupni prihodki}}{\text{povprečna sredstva}}$$

Kazalnik kaže na učinkovitost uporabe sredstev gospodarske družbe in pove, koliko skupnih prihodkov je gospodarska družba dosegla na vsak evro obstoječih sredstev. Čim večja je vrednost kazalnika, tem uspešnejša je gospodarska družba. Pri presoji kazalnika je treba upoštevati še kazalnik čiste dobičkonosnosti skupnih prihodkov. Večja vrednost obeh kazalnikov namreč kaže na uspešnejše upravljanje s sredstvi (op. kazalnik čiste donosnosti sredstev).

Preglednica 48: Proizvodnost sredstev v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,5768	0,6437	0,7051	0,6869	0,6719
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1,3831	1,2623	1,2368	1,1866	1,2970
B	Rudarstvo	0,4669	0,6525	0,6701	0,6442	0,7076
C	Predelovalne dejavnosti	0,9678	1,1103	1,1384	1,0748	1,0704
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,4842	0,4719	0,3024	0,2725	0,2346
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,3439	0,6712	1,1913	1,2635	1,4441
F	Gradbeništvo	1,0638	1,0751	1,1266	1,1767	1,4024
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1,7313	1,9402	2,0671	2,2478	2,1420
H	Promet in skladiščenje	0,4164	0,4337	0,5723	0,5989	0,5958
I	Gostinstvo	0,3250	0,3056	0,3296	0,3461	0,3518
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,1028	0,1149	0,1787	0,1688	0,1656
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,259	0,022	0,154	0,549

Največjo učinkovitost uporabe sredstev izkazujejo sodelujoča podjetja iz panog, kot so trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (G), oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki (E), pa tudi kmetijstvo in lov, gozdarstvo in ribištvo (A). Najnižjo učinkovitost uporabe sredstev beležijo podjetja s področja storitvenih in drugih dejavnosti (J–S), področja oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D) ter gostinstva (I).

Sicer se proizvodnost sredstev opazovanih podjetij med leti opazovanega obdobja v povprečju ni statistično pomembno spreminjala.

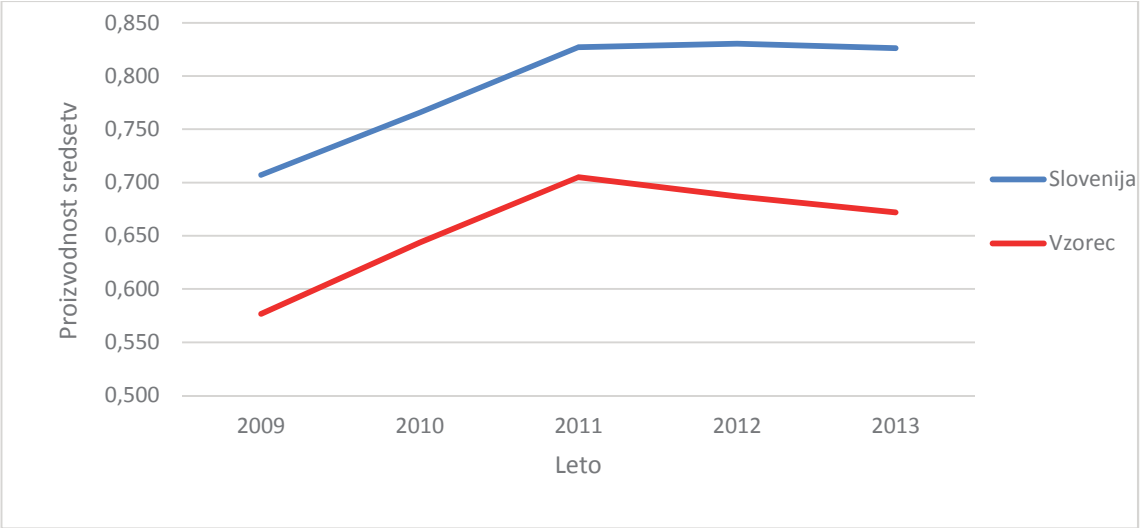
Preglednica 49: Proizvodnost sredstev po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,7072	0,7659	0,8271	0,8304	0,8262
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	0,5839	0,5831	0,6158	0,5906	0,5919
B	Rudarstvo	0,6168	0,6015	0,5859	0,5674	0,5696
C	Predelovalne dejavnosti	0,9298	1,0315	1,0809	1,0564	1,0548
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,6154	0,6420	0,7674	0,8536	0,7239
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,3570	0,6238	1,0912	1,1055	1,0310
F	Gradbeništvo	0,8278	0,7690	0,7632	0,8057	0,7876

Se nadaljuje

Preglednica 49 – nadaljevanje

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1,5302	1,5967	1,6639	1,6551	1,6685
H	Promet in skladiščenje	0,2961	0,3521	0,4308	0,4317	0,4446
I	Gostinstvo	0,4727	0,4708	0,4775	0,4824	0,4966
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,3397	0,3551	0,3760	0,3748	0,3829



Slika 12: Primerjava proizvodnosti sredstev v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Zanimiva je podobnost vzorca spreminjanja proizvodnosti sredstev v opazovanem obdobju med opazovanimi podjetji, pa tudi na splošno v Sloveniji, pri čemer je proizvodnost sredstev med opazovanimi podjetji sistematično nižja tekom celotnega opazovanega obdobja. Največje razlike in s tem nižjo proizvodnost je mogoče ugotoviti na področjih dejavnosti, kot so oskrba z električno energijo, s plinom in paro (D), gostinstvo (I) ter vsa storitvena področja (J–S). Proizvodnost sredstev med opazovanimi podjetji na področjih gradbeništva (F), trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (G), prometa in skladiščenja (H) je občutno višja kot na istih področjih na agregatni ravni.

Čista donosnost sredstev

Čista donosnost sredstev je opredeljena kot razmerje med čistim poslovnim izidom (čisti dobiček ali čista izguba) in povprečnim stanjem sredstev.

$$\text{Čista donosnost sredstev} = \frac{\text{čisti dobiček/čista izguba}}{\text{povprečna sredstva}}$$

Ta kazalnik kaže, kako uspešno je poslovodstvo upravljalo s sredstvi. Razmerje pove, koliko čistega dobička oziroma čiste izgube je gospodarska družba izkazala na evro sredstev. Čim večja je vrednost kazalnika, tem uspešnejša je gospodarska družba. Kazalnik čiste donosnosti sredstev se lahko interpretira tudi kot zmnožek kazalnika proizvodnosti sredstev in čiste dobičkovnosti prihodkov. V primeru, ko gospodarska družba izkazuje čisto izgubo, je vrednost kazalnika negativna.

Preglednica 50: Čista donosnost sredstev v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0039	0,0036	0,0135	0,0082	0,0068
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	0,0276	0,0194	-0,0131	-0,0463	-0,0242
B	Rudarstvo	-0,0060	0,0105	0,0109	-0,0206	0,0095
C	Predelovalne dejavnosti	0,0108	0,0224	0,0267	0,0003	-0,0003
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0064	0,0122	0,0122	0,0236	0,0114
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,0044	0,0094	0,0123	0,0067	-0,1094
F	Gradbeništvo	0,0543	0,0462	0,0482	0,0461	0,0306
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0112	0,0318	0,0115	0,0198	0,0212
H	Promet in skladiščenje	-0,0950	-0,0619	-0,0012	0,0012	-0,0061
I	Gostinstvo	-0,0037	-0,0320	-0,0482	-0,0077	-0,0049
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0049	-0,0115	0,0071	0,0095	0,0111
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,640	0,957	0,107	0,081

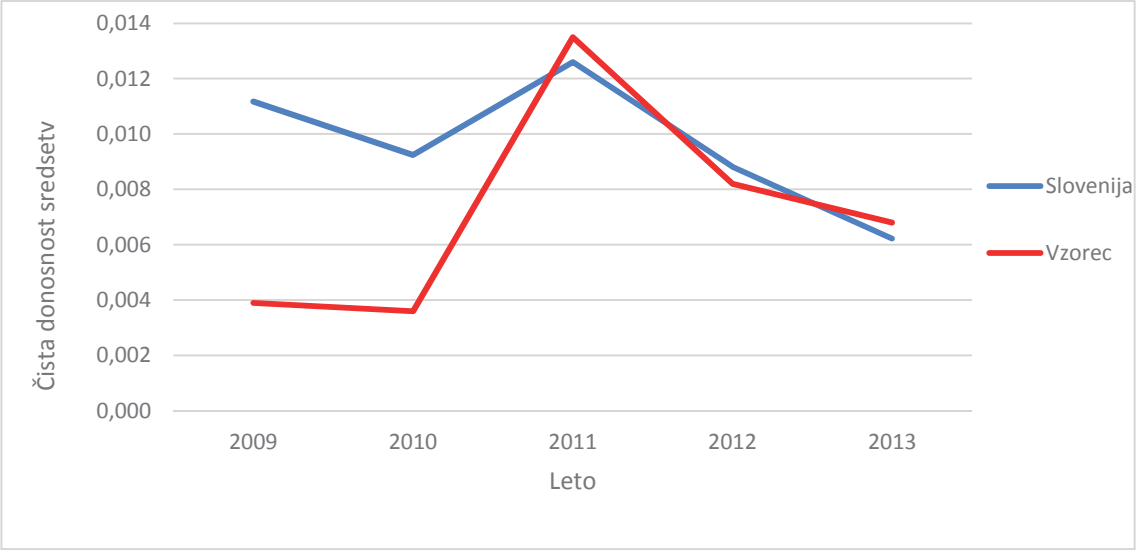
Skupna čista donosnost sredstev v sodelujočih podjetjih je bila v obravnavanem obdobju pozitivna, kar pomeni, da so bila podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, uspešna, saj so v tem obdobju v povprečju izkazovala čisti dobiček.

Podjetja, ki so v vseh petih letih izkazovala čisto donosnost sredstev, so iz naslednjih panog: oskrba z električno energijo, s plinom in paro (D), gradbeništvo (F), trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (G). Nihanje med izkazanim čistim dobičkom in čisto izgubo beležijo podjetja iz panog, kot so kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (A), rudarstvo (B), predelovalne dejavnosti (C), oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki (E). Negativno čisto donosnost (čisto izgubo) so v obravnavanem obdobju izkazovala podjetja iz panoge gostinstvo (I).

Čista donosnost sredstev opazovanih podjetij se med leti opazovanega obdobja v povprečju ni statistično pomembno spreminjala.

Preglednica 51: Čista donosnost sredstev po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0112	0,0092	0,0126	0,0088	0,0062
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	-0,0107	-0,0036	-0,0051	-0,0022	-0,0152
B	Rudarstvo	0,0030	-0,0016	-0,0049	-0,0240	-0,0985
C	Predelovalne dejavnosti	0,0171	0,0255	0,0299	0,0240	0,0230
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0239	0,0265	0,0198	0,0202	0,0209
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,0041	0,0151	0,0146	0,0134	0,0187
F	Gradbeništvo	0,0225	0,0111	-0,0033	0,0017	0,0012
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0272	0,0291	0,0214	0,0148	0,0115
H	Promet in skladiščenje	-0,0084	-0,0007	0,0084	0,0148	0,0192
I	Gostinstvo	-0,0133	-0,0154	-0,0178	-0,0388	-0,0116
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0042	-0,0110	0,0001	-0,0056	-0,0144



Slika 13: Primerjava čiste donosnosti sredstev v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Ugotovitve primerjave so podobne ugotovitvam iz analize gospodarnosti. Sprva so opazovana podjetja v nekoliko slabšem položaju v primerjavi z agregatno ravnjo, nato pa se stanje v opazovanih podjetjih približa splošnemu povprečju.

Čista donosnost kapitala

Čista donosnost kapitala je opredeljena kot razmerje med čistim poslovnim izidom (čisti dobiček ali čista izguba) in povprečnim stanjem kapitala.

$$\text{Čista donosnost kapitala} = \frac{\text{čisti dobiček/čista izguba}}{\text{povprečni kapital}}$$

Čista donosnost kapitala je eden najpomembnejših in najpogosteje uporabljenih kazalnikov pri presojanju učinkovitosti upravljanja s premoženjem gospodarske družbe. Kazalnik pove, koliko čistega dobička/izgube je gospodarska družba ustvarila na evro vloženega kapitala. Vrednost kazalnika je negativna, v kolikor gospodarska družba izkazuje izgubo. Večja vrednost kazalnika pomeni poslovno uspešnejšo gospodarsko družbo, vendar pa po drugi strani lahko višji rezultat pomeni večje tveganje na račun velikega zadolževanja gospodarske družbe. Pri presojanju doseganja podobne donosnosti kapitala različnih poslovnih subjektov je nujno upoštevati donosnost kapitala kot zmnožek kazalnikov čiste dobičkovnosti prihodkov, proizvodnosti sredstev in razmerja med sredstvi ter kapitalom.

Preglednica 52: Čista donosnost kapitala v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008

Področje dejavnosti		Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0126	0,0092	0,0292	0,0181	0,0150
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	0,0462	0,0377	-0,0258	-0,1000	-0,0570
B	Rudarstvo	-0,0091	0,0156	0,0170	-0,0330	0,0154
C	Predelovalne dejavnosti	0,0223	0,0456	0,0571	0,0006	-0,0007
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0099	0,0190	0,0201	0,0442	0,0220
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,0390	0,0601	0,0477	0,0234	-0,3965
F	Gradbeništvo	0,1610	0,1263	0,1242	0,1148	0,0729
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0321	0,0884	0,0340	0,0618	0,0621
H	Promet in skladiščenje	-0,2249	-0,1567	-0,0024	0,0028	-0,0137
I	Gostinstvo	-0,0067	-0,0610	-0,1013	-0,0158	-0,0098
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0572	-0,0456	0,0158	0,0206	0,0241
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,254	0,305	0,037	0,030

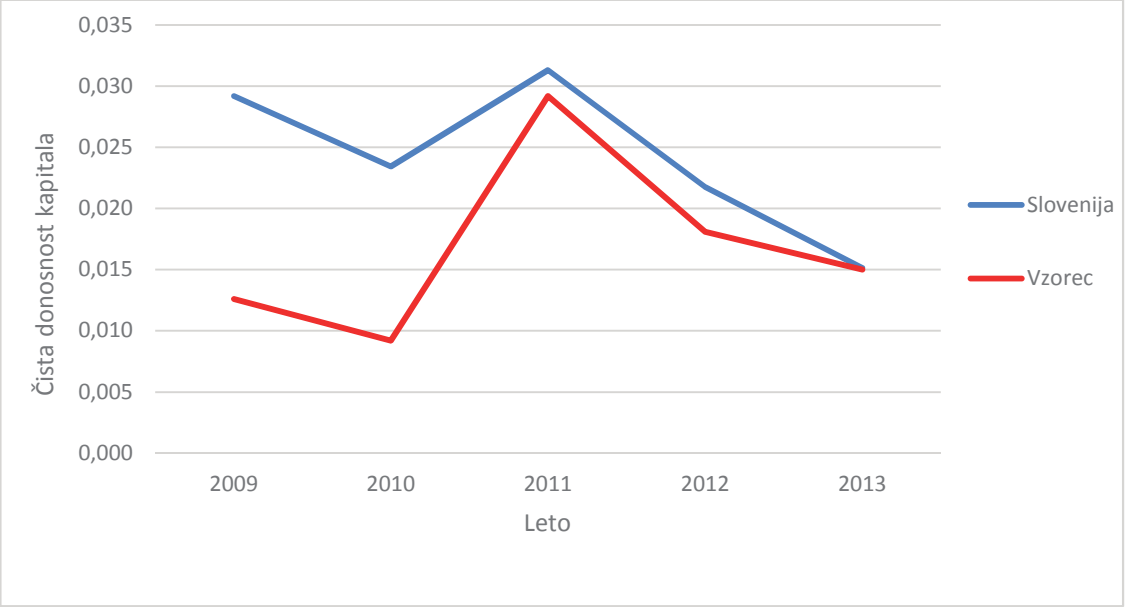
Skupen kazalnik čiste donosnosti kapitala v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju izkazuje, da so podjetja v povprečju uspešno upravljala s premoženjem, saj so vrednosti kazalnika v vseh petih letih pozitivne. Podjetja, ki so po tem kazalniku v vseh petih letih izkazovala čisti dobiček, so s področja oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D) ter s področja gradbeništva (F). Podjetja, ki so imela pozitiven kazalnik čiste donosnosti kapitala v celotnem obravnavanem obdobju, so s področja oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D), s področja gradbeništva (F) in trgovine ter področja vzdrževanja in popravila motornih vozil (G). Negativen kazalnik in s tem izkazano izgubo v vseh obravnavanih letih beležijo

podjetja s področja gostinstva (I), v štirih od petih let pa tudi podjetja s področja prometa in skladiščenja (H).

Izid preskusa dvojic je v tem primeru nekoliko drugačen v primerjavi s predhodnimi kazalniki. Čista dobičkonosnost kapitala je bila v letih 2012 in 2013 v povprečju nekoliko višja kot leta 2009, pri čemer je potrebna previdnost, saj se dobičkonosnost kapitala lahko poveča tudi z nižanjem kapitala in ne nujno samo z višanjem dobička.

Preglednica 53: Čista donosnost kapitala po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013

Področje dejavnosti		Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	0,0292	0,0234	0,0313	0,0218	0,0152
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	-0,0228	-0,0076	-0,0116	-0,0051	-0,0361
B	Rudarstvo	0,0062	-0,0034	-0,0110	-0,0567	-0,2572
C	Predelovalne dejavnosti	0,0373	0,0561	0,0664	0,0531	0,0503
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	0,0332	0,0371	0,0291	0,0320	0,0341
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	0,0197	0,0528	0,0315	0,0288	0,0378
F	Gradbeništvo	0,0871	0,0413	-0,0127	0,0065	0,0042
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0,0720	0,0757	0,0565	0,0393	0,0306
H	Promet in skladiščenje	-0,0476	-0,0025	0,0195	0,0343	0,0434
I	Gostinstvo	-0,0303	-0,0366	-0,0436	-0,0983	-0,0307
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	0,0119	-0,0324	0,0004	-0,0167	-0,0418



Slika 14: Primerjava čiste donosnosti kapitala v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Tudi v tem primeru so ugotovitve primerjave stanja v obravnavanih podjetjih z vseslovenskim povprečjem podobne kot do sedaj. Sprva je opazna večja razlika med opazovanimi podjetji in vseslovenskim povprečjem, potem pa sledita približevanje in izenačitev. Spet je zanimivo »lomljenje« krivulj v letu 2011, ko je bilo očitno za vsa podjetja v povprečju nekoliko uspešnejše leto.

4.4.3 Analiza kazalnikov produktivnosti in dohodkovnosti

S produktivnostjo merimo razmerje med količinsko izraženimi učinki in količinami prvin poslovnega procesa, ki so bile uporabljene. Kot prvino poslovnega procesa najpogosteje upoštevamo le en variabilni input, to je delo (število ur, število zaposlenih ipd.). Večji kot je kazalnik produktivnosti, bolj učinkovito so izkoriščene prvine poslovnega procesa, torej variabilni input.

V okviru dane analize smo se osredotočili na naslednje kazalnike produktivnosti in dohodkovnosti, ki so v nadaljevanju tudi podrobneje predstavljeni: prihodki na zaposlenega, dodana vrednost/izguba na substanci na zaposlenega, čisti poslovni izid na zaposlenega in povprečna mesečna plača na zaposlenega.

Potrebno je opozoriti na to, da je medletna primerjava teh kazalnikov smiselna le, če jih izražamo v stalnih cenah izbranega leta. Tako je v tem primeru nujno pri medletnih primerjavah izločiti vpliv spremembe cen, kar pomeni uporabo postopka deflacije oziroma izražanje v stalnih cenah izbranega leta (Kodrič 2012).

Pri postopku deflacije je pomembna izbira ustreznih deflatorjev. Za deflacioniranje vrednosti proizvodnje so običajno najprimernejši deflatorji indeksi cen proizvajalcev (oziroma ponudnikov storitev), ki jih v našem primeru ni bilo mogoče dobiti za vsa področja dejavnosti (SURS jih izračunava le za področja B (rudarstvo), C (predelovalne dejavnosti), D (oskrba z električno energijo, s plinom in paro) in E (oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje). Prav tako jih ni bilo na voljo za vsa storitvena področja, zato smo si pomagali s pomočjo implicitnega deflatorja vrednosti proizvodnje, ki jo SURS izračunava po metodologiji nacionalnih računov. Implicitne deflatorje smo izračunali na podlagi razmerja med vrednostjo proizvodnje v vsakokratnih tekočih cenah in vrednostjo proizvodnje v stalnih cenah predhodnega leta. S postopkom kumulativnega množenja verižnih indeksov smo nato izračunali deflatorje s stalno osnovo v letu 2009.

Še bolj kompleksna problematika je povezana z deflacioniranjem dodane vrednosti, ki je dejansko obračunska kategorija, opredeljena kot razlika med vrednostjo proizvodnje in vrednostjo vmesne porabe. Teorija/stroka pozna več metod, in sicer od metode dvojne deflacije do metode neposredne cenitve v stalnih cenah, česar pa glede na razpoložljive podatkovne vire ni bilo mogoče izvesti. Iz tega razloga smo si tudi v tem primeru pomagali z

implicitnim deflatorjem dodane vrednosti, izhajajoč iz izračunov dodane vrednosti v tekočih oziroma stalnih cenah po metodologiji nacionalnih računov.

Najprimernejši deflator za preračun plač v stalne cene je indeks cen življenjskih potrebščin, ki ga SURS izračunava v okviru svojih rednih statističnih raziskovanj.

Prihodki na zaposlenega

Prihodke na zaposlenega predstavljata razmerje med skupnimi prihodki in povprečno število zaposlenih.

$$\text{Prihodki na zaposlenega} = \frac{\text{skupni prihodki}}{\text{povprečno število zaposlenih}}$$

Kazalnik kaže, koliko skupnih prihodkov na zaposlenega je gospodarska družba ustvarila v opazovanem letu. Večji rezultat kazalnika kaže na poslovno uspešnejšo gospodarsko družbo.

Preglednica 54: Prihodki na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008, v stalnih cenah leta 2009

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	198.598	213.246	197.746	203.219	200.237
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	183.329	181.794	139.633	127.997	133.894
B	Rudarstvo	57.850	89.606	102.331	109.886	129.720
C	Predelovalne dejavnosti	167.571	180.760	176.120	172.027	165.438
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	312.057	345.293	235.937	246.625	243.765
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	73.125	92.954	80.412	73.171	74.830
F	Gradbeništvo	130.609	133.250	129.481	127.218	150.505
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1.408.908	1.574.692	1.434.217	1.582.322	1.536.127
H	Promet in skladiščenje	74.495	78.911	46.945	61.705	61.519
I	Gostinstvo	59.158	59.254	57.943	58.897	60.066
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	176.216	178.632	208.858	206.013	198.614
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,353	0,188	0,181	0,240

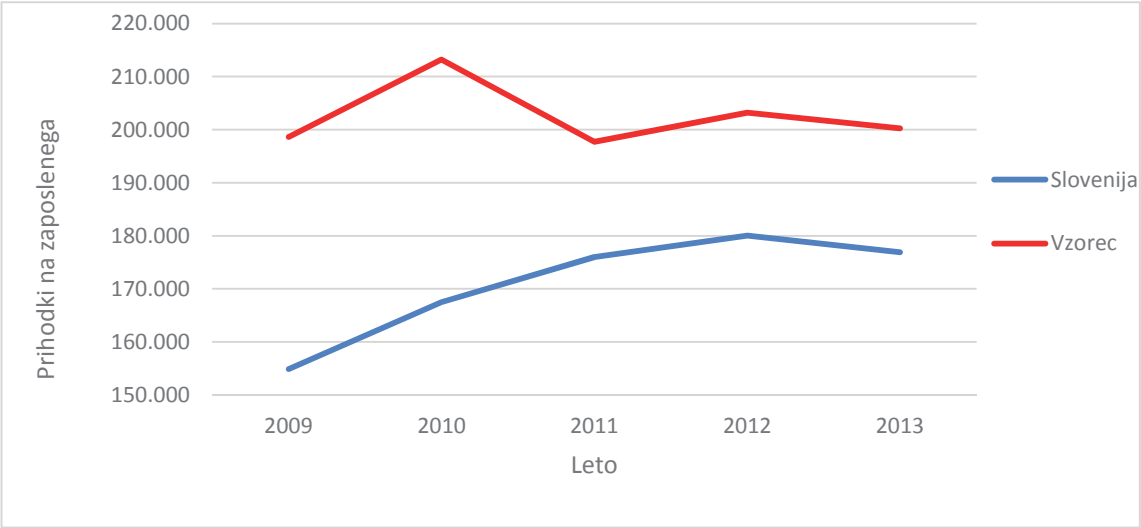
Skupaj so bili prihodki na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju najvišji v letu 2010. Najvišji so bili v panogah, kot so trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (G), pri oskrbi z električno energijo, s plinom in paro (D), v storitvenih in drugih dejavnostih (J-S) ter v predelovalni dejavnosti (C). Podatek za dejavnosti, kot so

trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (G), močno odstopa od drugih podatkov, saj je v raziskavi sodelovalo malo gospodarskih družb, vendar je bilo pri tem eno podjetje z velikim številom zaposlenih, ki izkazuje zelo visoke prihodke na zaposlenega. Najnižji prihodki na zaposlenega so bili v opazovanem obdobju ustvarjeni v podjetjih s področja gostinstva (I), prometa in skladiščenja (H), oskrbe z vodo, ravnanja z odplakami in odpadki (E).

Tudi v tem primeru je videti, da se povprečni prihodki na zaposlenega v opazovanih podjetjih med leti opazovanega obdobja v povprečju niso statistično pomembno spreminjali.

Preglednica 55: Prihodki na zaposlenega po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013, v stalnih cenah leta 2009

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	154.894	167.510	175.981	180.040	176.884
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	90.356	92.007	98.344	94.342	94.158
B	Rudarstvo	98.558	106.985	108.841	106.634	108.146
C	Predelovalne dejavnosti	124.057	139.107	140.365	137.221	136.079
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	507.074	564.656	718.810	879.470	784.541
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	95.797	111.071	120.508	120.720	116.696
F	Gradbeništvo	102.909	101.756	101.912	103.703	95.946
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	285.933	307.510	335.910	349.291	346.798
H	Promet in skladiščenje	104.814	127.675	123.867	123.369	129.312
I	Gostinstvo	60.218	62.763	61.918	63.973	65.512
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	117.864	119.386	126.240	130.278	128.055



Slika 15: Primerjava povprečnih prihodkov na zaposlenega v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Zanimiva je zaznana razlika v dinamiki. Na nacionalnem nivoju se kaže rast obravnavanega kazalnika, za kar pa sta lahko dva vzroka:

- rast prihodkov ali
- upad zaposlenosti.

Pri analizi/primerjavi produktivnosti sredstev smo ugotovili, da je proizvodnost sredstev v opazovanih podjetjih relativno nižja tekom celotnega obdobja, medtem ko so prihodki na zaposlenega ravno obratno relativno višji tekom celotnega obdobja. Torej, proizvodnost sredstev (gre za koncept parcialne produktivnosti) je relativno slabša, proizvodnost dela (prav tako koncept parcialne produktivnosti) pa relativno višja, na podlagi česar bi lahko sklepali, da so opazovana podjetja v povprečju relativno bolj kapitalno intenzivna (izkazujejo relativno več sredstev na zaposlenega, kot je to značilno za povprečje).

Dodana vrednost/izguba na substanci na zaposlenega

Dodana vrednost je osnoven ekonomski indikator in temeljno merilo gospodarske aktivnosti ter uspeha. Vsebinsko pomeni novo ustvarjeno vrednost, ki jo je gospodarska družba ustvarila v enem letu. Negativno dodano vrednost imenujemo izguba na substanci.

$$\text{Dodana vrednost/izguba na substanci na zaposlenega} = \frac{\text{kosmati donos} - \text{stroški blaga, materiala in storitev} - \text{drugi odhodki iz poslovanja}}{\text{povprečno število zaposlenih}}$$

Kazalnik dodane vrednosti na zaposlenega izkazuje, kolikšna je povprečna na novo ustvarjena vrednost na zaposlenega. Večja vrednost kazalnika družbe ob izkazovanju dobička pomeni večjo kakovost poslovnih učinkov (proizvodov in storitev) ter tako uspešnejšo gospodarsko družbo.

Preglednica 56: Dodana vrednost na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008, stalne cene leta 2009

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	42.197	49.491	49.763	49.366	48.531
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	36.060	35.869	35.311	28.634	30.476
B	Rudarstvo	26.636	36.846	35.355	37.436	41.694
C	Predelovalne dejavnosti	38.665	42.480	41.523	41.234	40.703
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	71.520	87.702	86.216	95.143	85.629
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	29.187	30.119	28.249	27.796	23.434
F	Gradbeništvo	38.994	40.859	38.468	37.436	34.166

Se nadaljuje

Preglednica 56 – nadaljevanje

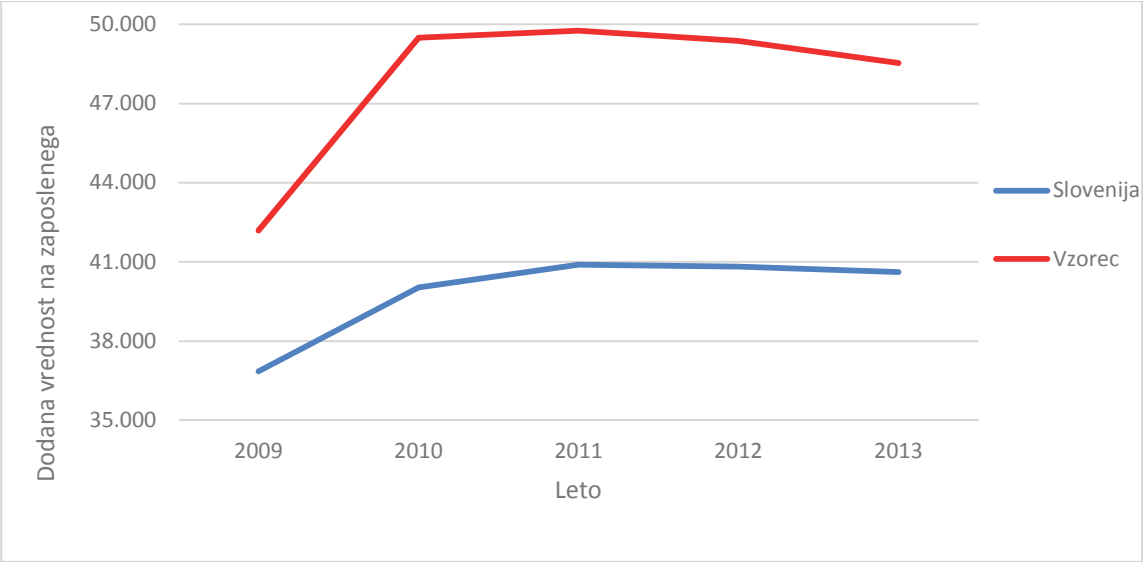
	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	97.999	76.644	78.090	76.386	80.720
H	Promet in skladiščenje	28.307	36.318	33.202	31.371	31.749
I	Gostinstvo	33.834	32.004	32.011	32.606	30.338
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	56.095	100.244	115.615	115.050	111.026
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,865	0,746	0,803	0,883

Skupna dodana vrednost na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju je bila najvišja v letih 2010 in 2012. Najvišjo dodano vrednost, tj. povprečno na novo ustvarjeno vrednost na zaposlenega, izkazujejo podjetja iz panoge storitvenih in drugih dejavnosti (J-S), s področja oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D) ter področja trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil (G). Najnižjo dodano vrednost na zaposlenega izkazujejo podjetja iz panog, kot so oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki (E), gostinstvo (I) , kmetijstvo, lov, gozdarstvo in ribištvo (A).

V povprečju se dodana vrednost na zaposlenega v opazovanih podjetjih med leti opazovanega obdobja ni statistično pomembno spreminjala.

Preglednica 57: Dodana vrednost na zaposlenega po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013, stalne cene leta 2009

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	36.855	40.040	40.901	40.820	40.622
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	24.842	28.471	25.931	28.277	26.123
B	Rudarstvo	45.583	49.741	49.265	48.162	46.731
C	Predelovalne dejavnosti	35.371	37.194	37.226	36.583	36.662
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	95.641	99.155	98.530	101.886	105.959
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	34.551	35.342	36.807	36.036	35.836
F	Gradbeništvo	26.109	25.820	24.044	24.822	23.632
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	40.363	45.637	48.627	48.117	48.157
H	Promet in skladiščenje	34.458	48.362	46.443	45.146	46.812
I	Gostinstvo	23.801	25.029	24.815	24.128	25.043
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	38.031	40.119	42.869	44.590	43.058



Slika 16: Primerjava povprečne dodane vrednosti na zaposlenega v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Rast kazalnika v Sloveniji je podobna dinamiki rasti kazalnika prihodkov na zaposlenega. Zelo verjetno je, da je ta posledica zmanjševanja zaposlenosti. Pri opazovanih podjetjih je raven kazalnika v celotnem obdobju nad agregatnim povprečjem.

Sicer bi lahko sklepali podobno kot pri primerjavi prihodkov na zaposlenega in proizvodnosti sredstev, in sicer, da so opazovana podjetja očitno relativno bolj kapitalno intenzivna.

Čisti poslovni izid na zaposlenega

Kazalnik izkazuje znesek čistega dobička oziroma izgube na zaposlenega. Pri presoji kazalnika je treba upoštevati, ali gospodarska družba izkazuje preneseno izgubo. V tem primeru je pri računanju kazalnika smiselno namesto čistega dobička upoštevati postavko bilančnega dobička oziroma izgube za obravnavano obdobje.

$$\text{Čisti poslovni izid na zaposlenega} = \frac{\text{isti dobiček/čista izguba}}{\text{povprečno število zaposlenih}}$$

Vrednost kazalnika je negativna, v kolikor gospodarska družba izkazuje čisto izgubo.

Preglednica 58: Čisti poslovni izid na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008, v stalnih cenah leta 2009

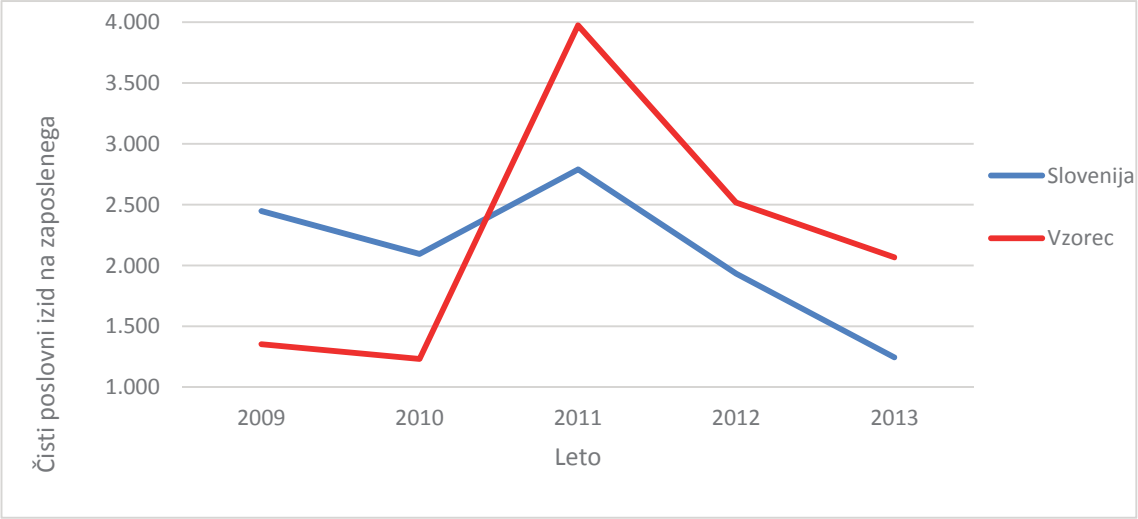
	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1.354	1.232	3.973	2.515	2.067
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	3.661	2.788	-1.481	-5.195	-2.665
B	Rudarstvo	-744	1.505	1.674	-3.517	1.806
C	Predelovalne dejavnosti	1.870	3.864	4.436	48	-52
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	4.154	9.127	9.632	21.765	11.758
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	942	1.445	985	467	-6.630
F	Gradbeništvo	6.666	5.865	5.628	4.944	3.313
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	9.089	25.875	8.076	14.143	15.297
H	Promet in skladiščenje	-17.002	-11.968	-107	135	-676
I	Gostinstvo	-670	-6.399	-8.796	-1.373	-883
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	8.387	-18.064	8.355	11.816	13.720
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,718	0,657	0,202	0,111

Najvišjo oceno skupnega čistega poslovnega izida na zaposlenega je v sodelujočih podjetjih mogoče zaslediti v letu 2011 – ta je skoraj trikrat višja kot leta 2009 in skoraj dvakrat višja kot leta 2013. Čisti dobiček na zaposlenega je bil najvišji v podjetjih s področja trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil (G), pa tudi s področja oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D). Podjetja, ki beležijo v celotnem obravnavanem obdobju izgubo na zaposlenega, so s področja gostinstva (I), v štirih od petih let pa so izgubo doživela tudi podjetja s področja prometa in skladiščenja (H).

Spremembe med ocenami čistega poslovnega izida na zaposlenega v opazovanih podjetjih med leti opazovanega obdobja v povprečju niso statistično pomembne.

Preglednica 59: Čisti poslovni izid na zaposlenega po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013, v stalnih cenah leta 2009

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	2.448	2.094	2.789	1.933	1.245
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	-1.648	-562	-806	-366	-2.582
B	Rudarstvo	485	-295	-918	-4.502	-19.399
C	Predelovalne dejavnosti	2.287	3.647	4.158	3.260	2.997
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	19.667	23.857	18.876	21.149	22.628
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	1.107	2.993	1.914	1.759	2.480
F	Gradbeništvo	2.791	1.500	-454	222	147
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	5.080	5.614	4.380	3.175	2.415
H	Promet in skladiščenje	-2.972	-287	2.609	4.553	5.958
I	Gostinstvo	-1.691	-2.124	-2.391	-5.364	-1.614
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	1.465	-3.713	40	-1.991	-4.958



Slika 17: Primerjava povprečnega čistega poslovnega izida na zaposlenega v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

Opazovana podjetja so bila v letih 2009 in 2010 relativno slabša, medtem ko se je kasneje razmerje povsem obrnilo v njihov prid.

Povprečna mesečna plača na zaposlenega

Rezultat kazalnika prikazuje povprečno mesečno plačo zaposlenega v gospodarski družbi. Presoja kazalnika je smiselna v povezavi z ostalimi kazalniki poslovanja.

$$\text{Povprečna mesečna plača na zaposlenega} = \frac{(\text{plače}/\text{število mesecev poslovanja})}{\text{povprečno število zaposlenih}}$$

Preglednica 60: Povprečna mesečna plača na zaposlenega v sodelujočih podjetjih v obravnavanem obdobju po področjih dejavnosti SKD 2008, v stalnih cenah leta 2009

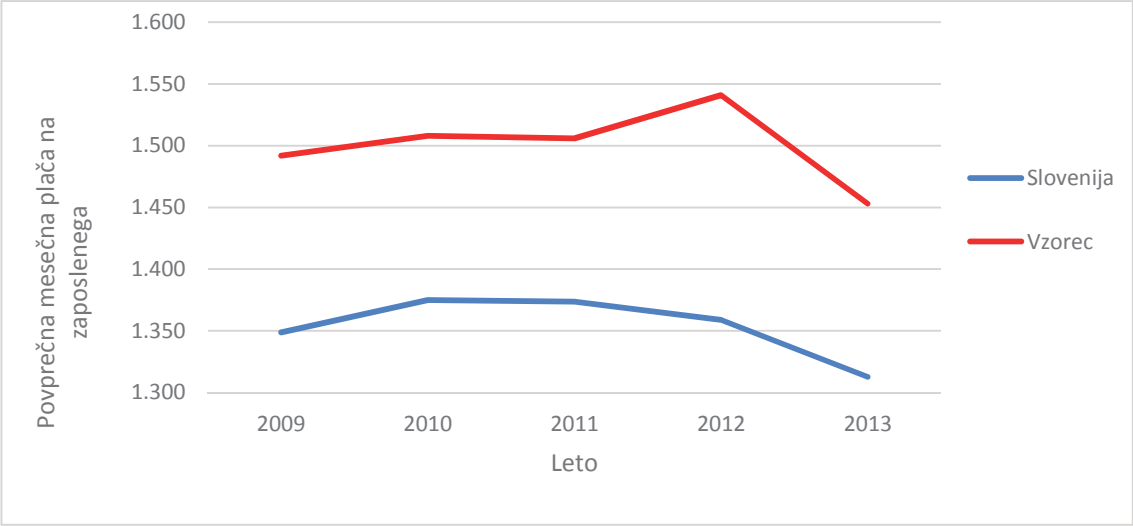
	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1.492	1.508	1.506	1.541	1.453
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1.557	1.606	1.555	1.493	1.398
B	Rudarstvo	1.267	1.515	1.468	1.657	1.611
C	Predelovalne dejavnosti	1.411	1.429	1.475	1.494	1.434
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	1.837	1.948	1.932	1.919	1.943
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	1.401	1.338	1.175	1.211	1.210
F	Gradbeništvo	1.558	1.580	1.568	1.537	1.496
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1.471	1.770	1.657	1.524	775
H	Promet in skladiščenje	1.432	1.418	1.204	1.396	1.354
I	Gostinstvo	1.367	1.367	1.319	1.301	1.227
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	2.087	1.961	2.083	2.085	1.908
	Preskus dvojic (stopnja pomembnosti)	-	0,569	0,601	0,592	0,139

Ocene skupne povprečne mesečne plače na zaposlenega v sodelujočih podjetjih se po letih obravnavanega obdobja nekoliko razlikujejo. Najvišje so med letoma 2010 in 2012, najnižja plača pa je zabeležena leta 2013, pri čemer rezultati preskusa dvojic kažejo, da omenjenih sprememb ni mogoče obravnavati kot statistično pomembnih.

Najvišjo mesečno plačo na zaposlenega izkazujejo podjetja s področja storitvenih in drugih dejavnosti (J-S) ter s področja oskrbe z električno energijo, s plinom in paro (D). Najnižjo mesečno plačo na zaposlenega izkazujejo podjetja iz panog, kot so oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki (E), gostinstvo (I) in promet ter skladiščenje (H).

Preglednica 61: Povprečna mesečna plača na zaposlenega po področjih dejavnosti SKD 2008, Slovenija, 2009–2013, v stalnih cenah leta 2009

	Področje dejavnosti	Leto				
		2009	2010	2011	2012	2013
	Skupaj	1.349	1.375	1.374	1.359	1.313
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1.193	1.201	1.198	1.215	1.167
B	Rudarstvo	1.868	1.887	1.905	1.918	1.811
C	Predelovalne dejavnosti	1.290	1.343	1.350	1.354	1.314
D	Oskrba z električno energijo, s plinom in paro	1.987	2.052	2.078	2.095	2.070
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje	1.431	1.430	1.410	1.371	1.314
F	Gradbeništvo	1.127	1.137	1.121	1.094	1.057
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1.276	1.292	1.326	1.299	1.265
H	Promet in skladiščenje	1.408	1.414	1.401	1.357	1.326
I	Gostinstvo	1.036	1.065	1.032	1.028	999
J–S	Storitvene in druge dejavnosti	1.545	1.547	1.521	1.500	1.422



Slika 18: Primerjava povprečne plače na zaposlenega v izbranih podjetjih (vzorec) s stanjem v populaciji (Slovenija), 2009–2013

V celotnem obdobju so bile plače v opazovanih podjetjih v povprečju višje od slovenskega povprečja za 9 do 13 %.

Z analizo kazalnikov gospodarske učinkovitosti lahko sklenemo, da so bila opazovana podjetja v letih 2009 in 2010 v nekoliko slabšem položaju v primerjavi z nacionalnim povprečjem, v kasnejših letih pa je prišlo do izboljšanja njihovega stanja. Razlike so največje, ko gre za proizvodnost sredstev, prihodke na zaposlenega, dodano vrednost na zaposlenega in plačo na zaposlenega.

4.5 Ocena konceptualnega modela

V sklepnem delu analize se osredotočamo predvsem na analizo odnosov/povezav med predhodno obravnavanimi kategorijami, med katerimi so:

- management varnosti pri delu,
- stanje VPD oziroma razmer na delovnem mestu in
- gospodarska učinkovitost poslovanja.

Namen proučevanja navedenih odnosov/povezav med zgoraj navedenimi kategorijami je predvsem ugotoviti:

- v kolikšni meri je delovne razmere mogoče pojasniti s stopnjo razvitosti managementa VPD oziroma
- v kolikšni meri je s pomočjo poznavanja delovnih razmer mogoče pojasniti gospodarsko učinkovitost opazovanih podjetij.

V nadaljevanju so najprej povzete ključne ugotovitve predhodnih parcialnih analiz že navedenih treh kategorij, ki v naslednjem koraku predstavljajo izhodišče za oblikovanje modela vpliva managementa VPD na delovne razmere in na gospodarsko učinkovitost podjetja.

4.5.1 Povzetek ugotovitev analize managementa VPD

V okviru raziskave managementa VPD je izhodišče predstavljala anketa, izvedena med izbranimi srednje velikimi in velikimi podjetji različnih področij dejavnosti. Pri tem smo prišli do naslednjih ključnih ugotovitev (podrobnejši rezultati so bili predstavljeni v poglavju 4.2), ki jih povzemamo v nadaljevanju.

- Največ, tj. 43,8 % podjetij ima organizirano interno službo za VPD na drugem nivoju (neposredno pod direktorjem), 27,5 % podjetij pa ima organizirano službo na prvem nivoju vodenja (neposredno pod upravo) oz. na tretjem nivoju vodenja (neposredno pod vodjo sektorja).
- 73 % strokovnih delavcev za VPD komunicira z vršnim vodstvom podjetja vsaj enkrat mesečno, skoraj 3 % pa nikoli.
- Na podlagi rezultatov, prikazanih v preglednicah 18 do 21, je bilo najvišjo stopnjo (89,2 %) izpolnjevanja zahtev mogoče ugotoviti na področju funkcije organiziranja managementa VPD (prijavljanje nezgod pri delu, teoretično usposabljanje delavcev), najnižjo (80,5 %) pa na področju funkcije planiranja (glede načrtovanja promocije zdravja na delovnem mestu).
- Na podlagi navedenih vrednosti je mogoče sklepati, da se aktivnosti in ukrepi posameznih funkcij managementa VPD med slovenskimi srednje velikimi in velikimi podjetji izvajajo v povprečju od 80 % do 90 % in da v raziskavi sodelujoča podjetja v 10 do 20 % ne izvajajo minimalnih oz. zakonsko predpisanih ukrepov.

- 81,8 % podjetij ima vpeljan standard kakovosti ISO 9001, 54,7 % standard varstva okolja ISO 14001, 29,9 % standard VZD ISO 18001, standard družbeno odgovornega podjetja ISO 26000 pa ima 1,5 % podjetij.
- 63,5 % podjetij ima organizirano lastno (interno) službo za VPD.
- 21,9 % podjetij ima ustanovljen odbor za VPD (predstavniki vodstva, delavcev, strokovnjak za VPD).
- Na podlagi rezultatov faktorske analize (rezultati so podrobneje predstavljeni v poglavju 4.2.5) je mogoče razbrati, da je izvajanje funkcij managementa VPD mogoče obravnavati z vidika organiziranosti ustreznih aktivnosti, vidika dokumentiranosti ter vidika redne spremljave. S pomočjo opredeljenih treh vidikov je mogoče pojasniti dobrih 62 % celotne variabilnosti vzorca, pri čemer je najpomembnejši vidik organiziranosti, ki pojasnjuje kar dobrih 46 % celotne variabilnosti.
- Na podlagi podatkov o veljavnosti obstoječega sistema urejenosti managementa VPD (preglednica 17) lahko predpostavimo, da je stanje, zaznano z anketo, ki je bila izvedena v letu 2013, v večini dober odraz urejenosti v celotnem obdobju, na katerega se je raziskava nanašala (2009–2013), s čimer je zagotovljena časovna primerljivost podatkov o managementu VPD s podatki o delovnih razmerah in gospodarski učinkovitosti.

4.5.2 Povzetek ugotovitev analize delovnih razmer

Rezultate analize delovnih razmer je mogoče strniti v naslednjih ugotovitvah.

- Delež bolniškega staleža, ki odraža delež izgubljenih koledarskih dni na zaposlenega, je bil v obravnavanih podjetjih v povprečju višji, kot je bila povprečna vrednost tega kazalnika med vsemi poslovnimi subjekti na območju RS.
- Relativno višji odstotek izgubljenih koledarskih dni na zaposlenega med analiziranimi podjetji je bil povečini posledica relativno večjega povprečnega števila primerov na 100 zaposlenih (IF) (v vzorcu je bila vrednost IF v vseh letih višja od nacionalnega povprečja), medtem ko je bila resnost poškodb med opazovanimi podjetji relativno nižja od povprečja vseh poslovnih subjektov na območju RS.
- Delež BS ter IO sta bila v letu 2011 v povprečju nekoliko nižja v primerjavi z letom 2009, medtem ko v ostalih letih ni bilo statistično pomembnih sprememb v povprečni vrednosti omenjenih indeksov glede na izhodiščno leto 2009.
- Resnost poškodb se v celotnem obdobju statistično (v povprečju) ni pomembno spremenila.
- Za razliko od omenjenih treh kazalnikov je mogoče nekoliko več sprememb med leti zaznati pri IF. V letih 2011 in 2013 je bila povprečna vrednost IF med opazovanimi podjetji statistično pomembno nižja, v letu 2012 pa statistično pomembno višja v primerjavi z letom 2009.
- Med % BS in IF oziroma % BS in R smo ocenili statistično pomembno pozitivno korelacijo, kar je pričakovano, saj je % BS sintetični pokazatelj izgub zaradi poškodb,

bodisi kot posledice večjega števila primerov bodisi kot posledice večje resnosti (daljšega trajanja) poškodb.

- Med R in IF ni bilo mogoče zaznati statistično pomembne povezanosti.
- Na podlagi pridobljenih in analiziranih podatkov o poškodbah pri delu ugotavljamo, da je naš vzorec po kazalnikih % BS, IO, IF relativno nekoliko slabši v primerjavi s kazalniki na nacionalnem nivoju, je pa resnost poškodb (povprečno trajanje) nekoliko nižja v primerjavi s povprečjem.

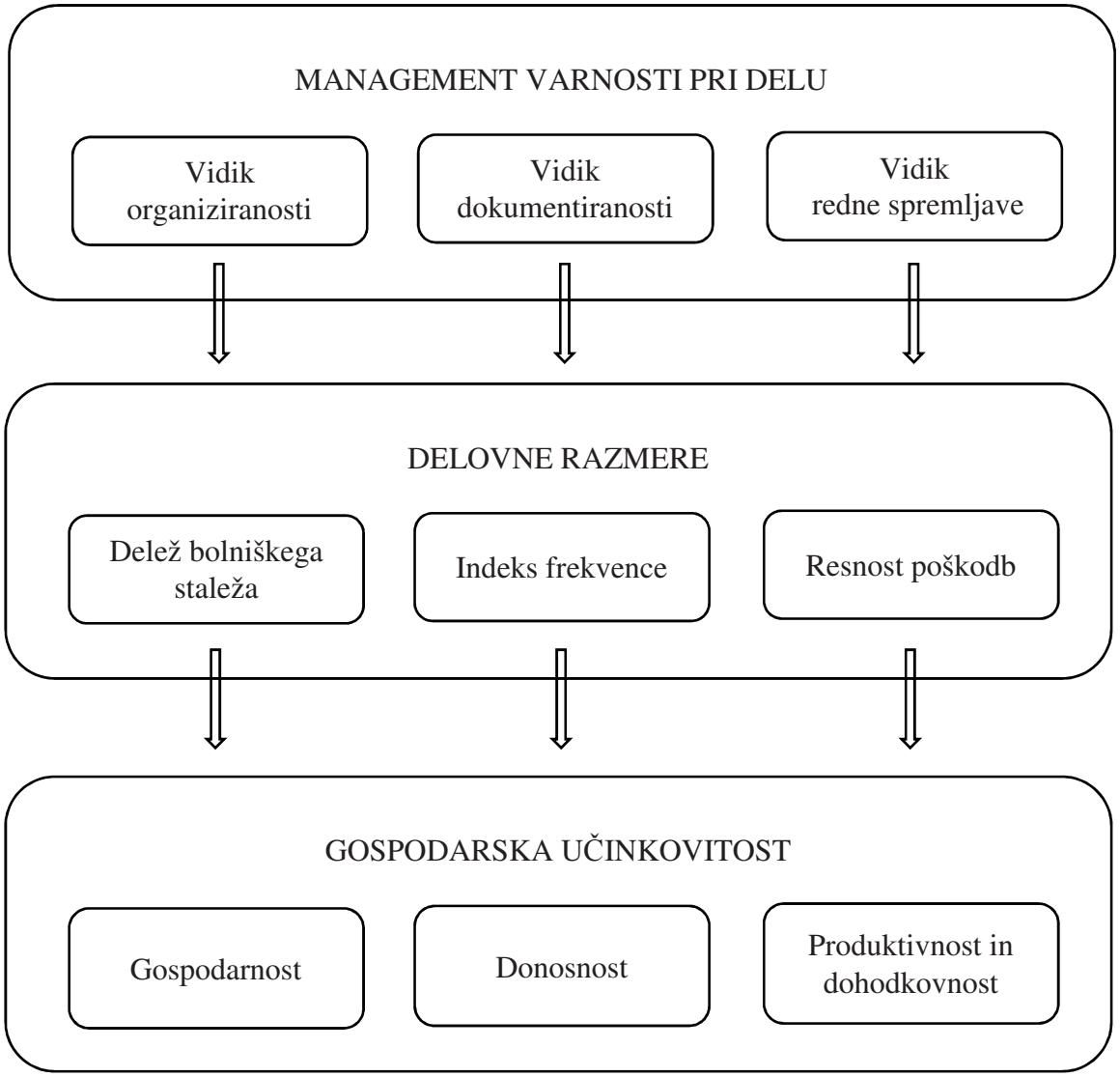
4.5.3 Povzetek ugotovitev analize finančnih kazalnikov

V sklopu analize finančnih kazalnikov smo prišli do ugotovitev, povzetih v nadaljevanju.

- Primerjava večine kazalnikov učinkovitosti poslovanja (celotna gospodarnost, čista dobičkonosnost prihodkov) odraža relativno nekoliko slabše rezultate poslovanja opazovanih podjetij v letih 2009 in 2010, v kasnejših letih pa izboljšanje razmerja v primerjavi z nacionalnim nivojem. Nekoliko več razlik je mogoče opaziti ob primerjavah posameznih področij dejavnosti, pri čemer je največje razlike mogoče zaslediti na področju H (promet in skladiščenje), na področju F (gradbeništvo) ter vseh storitvenih dejavnostih (J-S).
- V primerjavi z večino kazalnikov nekoliko izstopajo rezultati primerjav kazalnikov gospodarnosti poslovanja, proizvodnosti sredstev in prihodkov na zaposlenega.
- Gospodarnost poslovanja je z izjemo leta 2009 med opazovanimi podjetji vidno višja v primerjavi z vseslovenskim povprečjem.
- Podobno so bili prihodki na zaposlenega med opazovanimi podjetji relativno višji tekom celotnega obdobja.
- Proizvodnost sredstev je med opazovanimi podjetji sistematično nižja tekom celotnega opazovanega obdobja. V tem primeru je največje razlike mogoče opaziti na področjih dejavnosti D (oskrba z električno energijo, s plinom in paro), I (gostinstvo) ter J–S (vsa storitvena področja), za katera je značilna relativno nižja vrednost, proizvodnost sredstev med opazovanimi podjetji na področjih F (gradbeništvo), G (trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil) in H (promet in skladiščenje) pa je občutno višja kot na istih področjih na agregatni ravni.
- Glede na relativno nižjo proizvodnost sredstev med opazovanimi podjetji (parcialna produktivnost) v primerjavi z relativno višjo proizvodnostjo dela (parcialna produktivnost) lahko sklepamo, da so opazovana podjetja v povprečju relativno bolj kapitalno intenzivna (izkazujejo relativno več sredstev na zaposlenega, kot je to značilno za nacionalno povprečje).

4.5.4 Opis postopka ocenjevanja modela

Na podlagi uvodoma izpostavljenega namena glede analize odnosov/povezav med managementom varnosti pri delu, razmerami na delovnih mestih in gospodarsko učinkovitostjo poslovanja ter na podlagi izpostavljenih ugotovitev, izhajajočih iz predhodne analize omenjenih kategorij, smo oblikovali model, ki je prikazan na sliki 19.



Slika 19: Model vpliva managementa na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost

Predstavljeni model naj bi omogočal preskus veljavnosti vnaprej postavljenih raziskovalnih hipotez.

Glede na naravo opazovanih kategorij in odnosov med njimi je bila v predstavljenem modelu za njegovo ocenjevanje kot najprimernejša izbrana metoda strukturnega modeliranja (angl. structural equation modeling – SEM), ki omogoča proučevanje kompleksnih odnosov med opazovanimi konstrukti oziroma preverjanje ustreznosti teoretično predpostavljene strukture povezav med opazovanimi konstrukti (Schumacker in Lomax 2004). Zaradi kompleksnosti

analize, ki je predmet v nadaljevanju predstavljene metode strukturnega modeliranja, se ta izvaja v več fazah oziroma sklopih aktivnosti.

Začetno fazo strukturnega modeliranja predstavlja ocena merskega modela, ki opredeljuje povezave med latentnimi in merjenimi spremenljivkami, kar omogoča razumevanje tega, kako vrsta merjenih spremenljivk (kazalnikov) določa opazovani konstrukt. Glede na to, da je merski model mogoče obravnavati tudi kot nadgradnjo faktorske analize, to fazo ocenjevanja merskega modela pogosto imenujemo tudi pojasnjevalna faktorska analiza (angl. confirmatory factor analisys – CFA) (Schumacker in Lomax 2004).

Ocenjevanju merskega modela sledi ocenjevanje strukturnih enačb (angl. linear structural relationship – LISREL), ki omogočajo razumevanje (kompleksnih) povezav/odnosov med posameznimi latentnimi spremenljivkami oziroma obravnavanimi konstrukti/kategorijami (Schumacker in Lomax 2004).

Popoln strukturni model sestavljajo trije osnovni sklopi. Prvi merski model pojasnjuje zveze med kazalniki in eksogenimi latentnimi spremenljivkami, drugi merski model pa pojasnjuje zveze med kazalniki in endogenimi latentnimi spremenljivkami. Strukturni model pojasnjuje povezave med endogenimi in eksogenimi latentnimi spremenljivkami (Schumacker in Lomax 2004).

Z operativnega vidika se strukturni modeli običajno ocenjujejo v naslednjih korakih (Schumacker in Lomax 2004):
- specifikacija modela,
- identifikacija modela,
- ocena modela,
- preskus modela in
- popravek modela.

Specifikacija modela predstavlja izhodišče celotnega postopka ocene strukturnega modela. Na podlagi obstoječe literature, poznanih teorij oziroma naših raziskovalnih pričakovanj moramo opredeliti osnovne kategorije/spremenljivke in povezave med njimi.

Pred samim ocenjevanjem strukturnega modela je treba preveriti, ali dejanski podatki oziroma ocenjena variančno-kovariančna matrika na eni strani in predpostavljeni teoretični model (povezave med spremenljivkami) na drugi strani omogočajo enolično določitev iskanih parametrov. Poznamo tri nivoje identifikacije modela (Schumacker in Lomax 2004):
- model je neidentificiran, če enega ali več parametrov na podlagi razpoložljivih podatkov v vzorčni variančno-kovariančni matriki ni mogoče enolično določiti;
- model je natančno identificiran takrat, ko vzorčna variančno-kovariančna matrika vsebuje ravno pravšnjo količino informacij, ki omogočajo enolično opredelitev vseh parametrov modela;

- model je nadidentificiran, če vzorčna variančno-kovariančna matrika omogoča več načinov za oceno iskanih parametrov modela.

Sama ocena strukturnega modela predstavlja optimizacijski proces, s katerim poskušamo oceniti proste parametre strukturnega modela tako, da je razlika med ocenjeno in predpostavljeno variančno-kovariančno matriko čim manjša. V ta namen imamo na voljo več metod, kot so na primer metoda najmanjših kvadratov (OLS – ordinary least squares), metoda posplošenih najmanjših kvadratov (GLS – generalized least squares) in metoda največjega verjetja (ML – maximum likelihood) (Schumacker in Lomax 2004).

Običajno se postopek ocenjevanja strukturnega modela ne zaključi z eno samo iteracijo. V kolikor razpoložljivi podatki ne potrjujejo predpostavljene variančno-kovariančne matrike, poskuša raziskovalec z modifikacijami začetne specifikacije modela poiskati najprimernejši model, pri čemer si pri preverjanju ustreznosti posameznega strukturnega modela pomaga z naslednjimi kazalci (indeksi) primernosti modela (Schumacker in Lomax 2004):
- indeksi prileganja modela (angl. model fit indices),
- indeksi primerljivosti modela (angl. model comparison fit indices),
- indeksi preprostosti modela (angl. model parsimony fit indices).

4.6 Ocena modela in preverjanje hipotez

V nadaljevanju so predstavljeni rezultati, do katerih smo prišli s pomočjo metode strukturnega modeliranja. Slednji nam bodo omogočili preverbo že uvodoma postavljenih hipotez.
- H1: Stopnja razvitosti managementa VPD je pomemben dejavnik delovnih razmer.
- H2: Delovne razmere vplivajo na gospodarsko učinkovitost podjetja.
- H3: Stopnja razvitosti managementa VPD je pomemben dejavnik gospodarske učinkovitosti podjetja.

Pred samim ocenjevanjem strukturnega modela smo najprej analizirali medsebojne povezanosti med izbranimi spremenljivkami/kazalniki s področja managementa VPD, delovnih razmer in gospodarske učinkovitosti. Oceno korelacijskih matrik (priloge 10–18) smo sprva izvedli na osnovi že predstavljenih letnih podatkov za vse omenjene kategorije oziroma na osnovi 612 enot opazovanj.[15] Kot glavne ugotovitve korelacijske analize (priloge 10–18) velja izpostaviti predvsem te, ki jih naštevamo v nadaljevanju.
- Povezanost delovnih razmer z managementom VPD je izrazito šibka in omejena zgolj na statistično pomemben odnos med organizacijskim vidikom VPD ter indeksom frekvence kot odrazom relativnega obsega poškodb pri delu (priloga 10). Povezava je pričakovano negativna – v podjetjih, kjer so aktivnosti/ukrepi managementa VPD bolj razviti, je

[15] Za vseh 137 podjetij nismo razpolagali s podatki za vseh pet let opazovanega obdobja, sicer bi število enot opazovanj moralo biti 5 x 137= 685).

relativno število primerov poškodb pri delu v povprečju manjše, pri čemer pa velja opozoriti na to, da je omenjena korelacija izjemno šibka (ocena korelacijskega koeficienta znaša zgolj –0,138).

- Povezanost gospodarske učinkovitosti z delovnimi razmerami je izrazito šibka in omejena zgolj na nekaj izbranih kazalnikov (priloga 11). Na podlagi ocenjenih korelacijskih koeficientov je sicer mogoče zaslediti statistično pomembno povezanost med % BS in povprečnimi prihodki na zaposlenega (–0,082), IF in povprečnimi prihodki na zaposlenega (–0,128), IF in povprečno dodano vrednostjo na zaposlenega (–0,143) ter IF in povprečno plačo na zaposlenega (–0,153). Glede na navedene vrednosti ocen korelacijskih koeficientov je mogoče razbrati, da je povezanost med gospodarsko učinkovitostjo in delovnimi razmerami, kot že rečeno, izrazito šibka.
- Poleg posredne povezanosti gospodarske učinkovitosti z managementom VPD preko vpliva na delovne razmere (priloga 12) smo proučili tudi neposredno povezanost med managementom VPD in gospodarsko učinkovitostjo. Na podlagi prikazanih statistično pomembnih ocen korelacijskih koeficientov v preglednici 62 lahko sklenemo, da gre razvitost managementa VPD in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti v pričakovano smer, vendar je izrazito šibka.

Preglednica 62: Povezanost posameznih vidikov managementa VPD in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti – statistično pomembne ocene korelacijskih koeficientov ($\alpha \leq 0,05$)

	Gospodarska učinkovitost						
Management VPD	Celotna gospodar.	Gospodar. poslovanja	Proizvod. sredstev	Prihodki na zaposl.	Dodana vrednost na zaposl.	Poslovni izid na zaposl.	Plača na zaposl.
Vidik organiziranosti	0,085		0,089	0,138	0,160	0,099	0,237
Vidik dokumentiranosti							0,129
Vidik redne spremljave	0,106	0,102		0,124	0,139		0,156

V naslednjem koraku smo poskušali s prvo fazo strukturnega modeliranja, to je z oceno merskega modela, pri čemer smo bili neuspešni. Zaradi izjemno šibkih predstavljenih korelacij ni bilo mogoče potrditi statistično pomembnih razlik med ocenjeno korelacijsko matriko in enotsko matriko, ki odraža odsotnost kakršnih koli povezav med proučevanimi kategorijami/spremenljivkami.

Analizo smo nadaljevali v smeri izločitve vpliva področja dejavnosti, na katerem posamezno opazovano podjetje deluje. Dejstvo je, da se podjetja na različnih področjih dejavnosti soočajo z različnimi pogoji poslovanja. V povprečju več kot pet let po veliki recesiji gospodarski

rezultati v OECD niso na ravni pred krizo, nekatere panoge oz. podjetja pa so celo sorazmerno dobro prebrodila ekonomsko krizo (*OECD* 2014).

Izločitev vpliva dejavnosti smo izvedli s pomočjo standardizacije vrednosti vseh v analizo vključenih spremenljivk (kazalnikov), skladno z naslednjim prilagojenim postopkom:

$$\text{standardiziran kazalnik}_{i,j,t} = \frac{\text{kazalnik}_{i,j,t} - \text{povprečna vrednost}_{j,t}}{\text{standardni odklon}_{j,t}}$$

Pri tem so:

- standardizirani kazalniki j,t: standardizirana vrednost izbranega kazalnika managementa VPD, delovnih razmer ali gospodarske učinkovitosti za podjetje i na področju dejavnosti j in letu t,
- kazalniki j,t: izhodiščna, nestandardizirana vrednost izbranega kazalnika managementa VPD, delovnih razmer ali gospodarske učinkovitosti za podjetje i na področju dejavnosti j in letu t,
- povprečna vrednost j,t: povprečna vrednost izbranega kazalnika med podjetji na področju dejavnosti j in letu t ter
- standardni odklon j,t: standardni odklon kot mera variabilnosti vrednosti izbranega kazalnika med podjetji na področju dejavnosti j in letu t.

Za razliko od običajnega postopka standardizacije, ki pri izračunu upošteva povprečno vrednost oziroma standardni odklon, izračunan na podlagi vseh opazovanih vrednosti, smo v našem primeru izhajali iz povprečne vrednosti oziroma standardnega odklona, izračunanega na ravni posameznega področja dejavnosti, s čimer smo dosegli že predstavljeno namero o izločitvi vpliva dejavnosti na vrednosti spremenljivk/kazalnikov pri posameznem podjetju.

Ocene korelacijskih matrik med standardiziranimi vrednostmi spremenljivk so priložene, v nadaljevanju pa povzemamo ključne ugotovitve.

- Ocene korelacijskih koeficientov v preglednici 63 (in v prilogah 10–18, kjer je celotna korelacijska matrika) odražajo nekoliko močnejšo povezanost managementa VPD in delovnih razmer v primerjavi z rezultati korelacijske analize, osnovane na osnovnih podatkih (pred izločitvijo dejavnosti). Višja stopnja razvitosti organizacijskega vidika se odraža v nižjih vrednostih deleža bolniškega staleža in indeksa frekvence, pri čemer je treba opozoriti na to, da so ocenjene stopnje povezanosti še vedno (z absolutnega vidika) izrazito nizke. Podobno je ugoden vpliv na boljše delovne razmere mogoče potrditi tudi za ostala dva vidika managementa VPD.
- Povezanost % BS in IF z izbranimi kazalniki gospodarske učinkovitosti se ni bistveno spremenila v primerjavi z rezultati korelacijske analize, osnovane na osnovnih podatkih (pred izločitvijo dejavnosti). Boljše delovne razmere (nižje povprečne vrednosti indeksov, ki odražajo nižji obseg poškodb pri delu) so povezane z višjimi vrednostmi

kazalnikov gospodarske učinkovitosti, pri čemer tudi na tem mestu opozarjamo, da so ocenjene stopnje povezanosti še vedno (z absolutnega vidika) izrazito nizke (preglednica 63). Nepričakovana, sicer z vidika jakosti skoraj nepomembna (preglednica 64), je pozitivna povezanost med resnostjo poškodb in nekaterimi kazalniki gospodarske učinkovitosti, vendar je zaradi izrazito nizke vrednosti nima smisla izpostavljati.

– Izločitev vpliva dejavnosti nima bistvenega pomena na neposredno povezanost med managementom VPD in gospodarsko učinkovitostjo, kar je razvidno na podlagi sicer pozitivnih in statistično pomembnih, vendar izrazito nizkih vrednosti korelacijskih koeficientov, prikazanih v preglednici (preglednica 65). Ob tem se dodatno pokaže še povezanost s čisto donosnostjo sredstev in kapitala, ki pa je komaj vredna omembe.

Preglednica 63: Povezanost posameznih vidikov managementa VPD in izbranih kazalnikov delovnih razmer, standardizirane vrednosti – statistično pomembne ocene korelacijskih koeficientov ($\alpha \leq 0,05$)

	Delovne razmere		
Management VPD	% BS	IF	R
Vidik organiziranosti	-0,244	-0,201	
Vidik dokumentiranosti	-0,092	-0,083	
Vidik redne spremljave	-0,088		

Preglednica 64: Povezanost delovnih razmer in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti, standardizirane vrednosti – statistično pomembne ocene korelacijskih koeficientov ($\alpha \leq 0,05$)

	Gospodarska učinkovitost						
Delovne razmere	Celotna gospodar.	Gospodar. poslovanja	Proizvod. sredstev	Prihodki na zaposl.	Dodana vrednost na zaposl.	Poslovni izid na zaposl.	Plača na zaposl.
% BS			-0,135	-0,097			-0,143
IF			-0,099	-0,139	-0,090		-0,161
R	0,085	0,102				0,099	

Preglednica 65: Povezanost posameznih vidikov managementa VPD in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti, standardizirane vrednosti – statistično pomembne ocene korelacijskih koeficientov ($\alpha \leq 0,05$)

	Gospodarska učinkovitost									
Management VPD	Celotna gospod.	Gospod. poslov.	Čista dobičk. prihod.	Proizvod. sredstev	Čista donos. sredstev	Čista donos. kapitala	Prihod. na zaposl.	Dodana vrednost na zaposl.	Poslov. izid na zaposl.	Plača na zaposl.
Vidik organiziranosti	0,096			0,082			0,220	0,171	0,097	0,238
Vidik dokumentiranosti							0,133			0,114
Vidik redne spremljave	0,121	0,106	0,096		0,109	0,105	0,177	0,145		0,148

Na podlagi prikazanih ugotovitev analize, osnovane na standardiziranih podatkih, s čimer smo v bistvu izločili vpliv področja dejavnosti delovanja posameznega podjetja, je razvidno, da je statistično pomembnih korelacij med opazovanimi kazalniki nekoliko več, vendar so te še vedno izrazito nizke oziroma blizu vrednosti 0, zaradi česar tudi v tem primeru korelacijska matrika ne izpolnjuje pogojev (statistično pomembna različnost od enotske matrike) za oceno strukturnega modela.

V okviru predstavljenih korelacijskih analiz (izvirni in standardizirani podatki) in dveh neuspešnih poskusov ocene strukturnega modela smo vsakič izhajali iz letnih podatkov, ki sicer omogočajo največjo natančnost analize (ni izgube informacij zaradi agregiranja), so pa obenem podvrženi vplivom enkratnih oziroma izrednih dogodkov. Z namenom izločitve vpliva omenjenih enkratnih oziroma izrednih dogodkov po posameznih letih smo postopek ocenjevanja strukturnega modela sklenili še z enim poskusom, in sicer z analizo tehtanih petletnih povprečnih vrednosti opazovanih kazalnikov na nivoju vsakega posameznega podjetja.

Kot je razvidno iz korelacijskih matrik v prilogah 10–18, je povezanost med obravnavanimi tremi kategorijami v tem primeru še nižja oziroma je povečini sploh ni, zaradi česar se je tudi ta poskus ocene strukturnega modela zaključil neuspešno.

Na podlagi prikazanih analiz oziroma poskusov ocene strukturnega modela lahko sklenemo:

- povezanost managementa VPD z delovnimi razmerami je izrazito šibka,
- povezanost delovnih razmer z gospodarsko učinkovitostjo je izrazito šibka,
- povezanost med razvitostjo managementa VPD in izbranimi kazalniki gospodarske učinkovitosti je sicer pričakovane smeri, vendar izrazito šibka.

Zaradi navedenega in danih možnosti, ki so nam jih omogočili pridobljeni podatki, smo še nekoliko poglobili naše raziskovanje vpliva razvitosti managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost ter poskušali najti odgovore na naslednja vprašanja:

- Ali obstajajo razlike med podjetji, ki imajo lastno (interno) službo VPD in ostalimi, ki take službe nimajo?
- Ali so razlike med podjetji, ki imajo vpeljan standard ISO 18001 – VPD, in podjetji, ki takega sistema nimajo vpeljanega?
- Ali so razlike med 10 % podjetij z najnižjo in 10 % podjetij z najvišjo stopnjo razvitosti managementa pri delu?

V ta namen smo uporabili diskriminantno analizo, ki omogoča istočasno primerjavo večjega števila spremenljivk/kazalnikov med dvema ali več skupinami, še posebej v primerih, ko ni mogoče jasno opredeliti vzročnih povezav med opazovanimi spremenljivkami (Johnson in Wichern 1998).

Ključni odgovor, ki ga dobimo s pomočjo uporabe diskriminantne analize je, ali med primerjanimi skupinami obstajajo statistično pomembne razlike v vseh primerjanih spremenljivkah hkrati. Če je med skupinami mogoče zaznati statistično pomembne razlike, je na podlagi rezultatov diskriminantne analize mogoče še:

- poiskati spremenljivke (lastnosti), ki v največji meri pripomorejo k razlikovanju skupin proučevanih enot in
- razvrstiti proučevane enote v dve ali več vnaprej znanih skupin, kar omogoča diskriminantna funkcija.

Izmed vrste metod, ki so na voljo, smo izbrali Fischerjevo diskriminantno analizo, ki ne predpostavlja večrazsežne normalne porazdelitve. Njene predpostavke so (Johnson in Wichern 1998):

- imamo vsaj dve skupini,
- v vsaki skupini sta vsaj dve enoti,
- številka spremenljivk < velikost vzorca –2,
- nobena spremenljivka ne sme biti linearna kombinacija ostalih spremenljivk,
- variančno-kovariančna matrika je v vsaki populacijski skupini enaka.

Podrobnejši rezultati treh diskriminantnih analiz (skladno s tremi zgoraj podanimi vprašanji) so priloženi (priloge 19–21), v nadaljevanju pa povzemamo zgolj ključne ugotovitve.

Ali obstajajo razlike med podjetji, ki imajo lastno (interno) službo VPD in ostalimi, ki take službe nimajo?

V poglavju 4.1.1 smo analizirali z anketo pridobljene podatke o razvitosti managementa VPD. Iz preglednice 15 je razvidno, da ima 63,5 % podjetij iz vzorca organizirano lastno službo za VPD.

Na podlagi rezultatov diskriminantne analize je mogoče razbrati, da med podjetji z lastno interno službo VPD oziroma podjetji, ki take službe nimajo organizirane, obstajajo statistično pomembne razlike ($\alpha = 0{,}000$) v razvitosti managementa VPD, delovnih razmerah in gospodarski učinkovitosti njihovega poslovanja (priloga 19). Glede na vrednost kanoničnega korelacijskega koeficienta (0,344) je razvidno, da so omenjene razlike relativno majhne.

Na podlagi ocen strukturnih koeficientov diskriminantne funkcije interne službe VPD je razvidno, da je med skupinama podjetij z oziroma brez lastne službe za VPD največje razlike mogoče ugotoviti pri treh kazalnikih dohodkovnosti in produktivnosti (dodana vrednost na zaposlenega, prihodki na zaposlenega in plača na zaposlenega) ter pri razvitosti organizacijskega vidika in vidika spremljave. Podjetja, ki imajo lastno interno VPD, imajo vrednosti navedenih spremenljivk nekoliko višje od povprečja dejavnosti, medtem ko imajo podjetja brez interne VPD nekoliko podpovprečne vrednosti treh kazalnikov dohodkovnosti in produktivnosti ter dveh vidikov razvitosti managementa VPD.

Statistično pomembne razlike med skupinama so tudi v delovnih razmerah, pri čemer je njihovo stanje nekoliko boljše v podjetjih z lastno interno službo VPD. Ob tem je sicer treba opozoriti, da so navedene razlike (relativno) zelo majhne (vrednosti strukturnih koeficientov med –0,218 in –0,097).

Navedene ugotovitve napeljujejo k zaključku, da gredo s stališča managementa VPD, delovnih razmer in gospodarske učinkovitosti v srednje velikih in velikih gospodarskih subjektih, posledično pa tudi v drugih srednje velikih in velikih družbah (predpostavljamo lahko, da je tako tudi v javnem sektorju, v zavodih, agencijah ipd.) ob razmisleku o tem, ali je smiselno imeti lastno (interno) službe za VPD ali pa opravljanje strokovnih nalog VPD poveriti zunanji službi za VPD, argumenti bolj na stran interne službe VPD.

Ali so razlike med podjetji, ki imajo vpeljan standard ISO 18001 – VZD in podjetji, ki takega sistema nimajo vpeljanega?

V poglavju 4.2. smo analizirali z anketo pridobljene podatke o razvitosti managementa VPD tudi v smislu vpeljave in uporabe standarda ISO 18001 v podjetjih. Ta standard določa zahteve za upravljanje sistema VPD, pomaga organizacijam pri upoštevanju zakonskih zahtev, razvoju, izvajanju politike in doseganju boljših rezultatov na področju VPD ter s tem tudi ekonomskih rezultatov. Iz preglednice 13 je razvidno, da ima 39,4 % podjetij iz vzorca vpeljan standard VZD ISO 18001.

Na podlagi rezultatov diskriminantne analize je mogoče razbrati, da med podjetji, ki imajo vpeljan standard ISO 18001 oziroma podjetji, ki navedenega standarda nimajo osvojenega/vpeljanega, obstajajo statistično pomembne razlike ($\alpha = 0{,}000$) v razvitosti managementa VPD, delovnih razmerah in gospodarski učinkovitosti njihovega poslovanja

(priloga 20). Glede na vrednost kanoničnega korelacijskega koeficienta (0,381) je razvidno, da so omenjene razlike tudi v tem primeru relativno majhne.

Na podlagi ocen strukturnih koeficientov diskriminantne funkcije je razvidno, da je med skupinama podjetij z oziroma brez vpeljanega standarda ISO 18001 mogoče zaslediti statistično pomembne razlike v vseh vidikih managementa VPD in večini kazalnikov gospodarske učinkovitosti, pri čemer pa med omenjenima skupinama podjetij ni pomembnih razlik v delovnih razmerah.

Razvitost managementa VPD je v skupinah podjetij z osvojenim standardom ISO 18001 v povprečju nekoliko višja od povprečja področja dejavnosti delovanja posameznega podjetja (izhajamo namreč iz standardiziranih vrednosti kazalnikov, ki smo jih predstavili), nasprotno pa je mogoče ugotoviti za podjetja, ki standarda ISO 18001 (še) nimajo osvojenega.

Primerjava kazalnikov gospodarske učinkovitosti med obema skupinama podjetij pa ne daje enoličnih rezultatov. Proizvodnost sredstev, plača na zaposlenega in prihodki na zaposlenega so v podjetjih z ISO 18001 nekoliko višji od povprečij dejavnosti delovanja podjetij, medtem ko je za ostale kazalnike gospodarske učinkovitosti slika nasprotna – nižje vrednosti so med podjetji z ISO 18001.

Ali so razlike med 10 % podjetij z najnižjo in 10 % podjetij z najvišjo stopnjo razvitosti managementa VPD?

Iz preglednic 18, 19, 20 in 21 je razvidno, da podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, izvajajo aktivnosti oz. ukrepe managementa VPD od 0 % do 100 %, v povprečju pa med približno 80 % in 90 %. Zanimalo nas je, kako se te razlike odražajo pri kazalnikih delovnih razmer in gospodarske učinkovitosti.

Prvi decil (vrednost, od katere ima 10 % podjetij nižjo izpolnjenost zahtev) je znašal 69,23 % stopnje izpolnjenosti zahtev, deveti decil (vrednost, od katere ima 10 % podjetij višjo izpolnjenost zahtev) pa je znašal 98,88 % (bolj ali manj tista podjetja, ki imajo skoraj vse skladno z zakonskimi zahtevami).

Na podlagi rezultatov diskriminantne analize je mogoče razbrati, da je med obema skupinama podjetij statistično pomembna razlika ($\alpha = 0{,}000$) v delovnih razmerah in gospodarski učinkovitosti njihovega poslovanja (priloga 21). Glede na vrednost kanoničnega korelacijskega koeficienta (0,720) je razvidno, da so omenjene razlike srednje velike.

Na podlagi ocen strukturnih koeficientov diskriminantne funkcije razvitosti managementa VPD je razvidno, da so med skupino podjetij z najnižjo oziroma najvišjo stopnjo razvitosti managementa VPD statistično pomembne razlike predvsem v kazalcih produktivnosti in dohodkovnosti (prihodki na zaposlenega, proizvodnost sredstev, dodana vrednost na zaposlenega, plača na zaposlenega) ter % BS in IF. Pri kazalnikih donosnosti in

dobičkonosnosti ter resnosti poškodb med omenjenima skupinama podjetij ni zaznati pomembnih razlik.

Omenjeni kazalci produktivnosti in dohodkovnosti so v podjetjih z najvišjo stopnjo razvitosti managementa VPD višji od povprečja področja dejavnosti delovanja posameznega podjetja (izhajamo namreč iz standardiziranih vrednosti kazalnikov, ki smo jih predstavili), % BS in IF (kazalnika delovnih razmer) pa sta nižja od povprečja področja dejavnosti delovanja posameznega podjetja.

Ob primerjavi skrajnosti, ki se med seboj dovolj razlikujejo, je vpliv razvitosti managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost bolj viden, za razliko od vseh predhodnih rezultatov, kjer so bile razlike izrazito majhne.

Dobljene rezultate naših analiz je v nekaterih delih možno oz. nujno primerjati z rezultati podobnih, že opravljenih študij, v katerih so raziskovalci prav tako kot mi obravnavali vpliv managementa varnosti pri delu (zakonsko predpisanih ukrepov) na delovne razmere in/ali na gospodarsko učinkovitost podjetij. Uvodoma je treba poudariti, da pri pregledu literature povsem identične raziskave nismo našli. Raziskave so se npr. nanašale na samo določeno panogo gospodarske dejavnosti ali samo na izbrane in ne vse (sicer tako kot v naši raziskavi) predpisane zakonske ukrepe managementa VPD. Pri nekaterih je bil poudarek tudi bolj na obsegu implementacije managementa VPD. V nobeni raziskavi raziskovalci niso pridobivali podatkov in kazalnikov delovnih razmer in/ali gospodarske učinkovitosti iz državnih, nacionalnih oz. uradnih virov. Pri vseh je šlo za subjektivne ocene delovnih razmer ali gospodarske učinkovitosti. Razloge za to je mogoče iskati v tem, da so bile raziskave že same zasnovane na tak način ali zasnovane tako, ker podatki niso (bili) javno dostopni oz. ker npr. managerji niso želeli razkriti tovrstnih podatkov (Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2009).

V nadaljevanju tako predstavljamo le ugotovitve raziskav, ki so vsebinsko najbližje naši.

Saksvik in Nytro (1996) v raziskavi ugotavljata, da implementacija zakonsko predpisane notranje kontrole vpliva na stopnjo absentizma, k boljšemu zaznavanju problemov, pa tudi promociji in izboljšanju VPD na delovnem mestu. V naši raziskavi ugotavljamo, da sodelujoča podjetja v povprečju v 87,5 % primerov izpolnjujejo aktivnosti/ukrepe v fazi kontrole managementa VPD in da sta % BS ter IF (kazalnika delovnih razmer) v podjetjih z najvišjo stopnjo razvitosti managementa VPD nižja od povprečja področja dejavnosti delovanja posameznega podjetja, kar v zvezi z absentizmom in delovnimi razmerami ugotavljata tudi Saksvik in Nytro (1996).

Lewchuk, Robb in Walters (1996) v raziskavi ugotavljajo, da sistem, v kolikor uprava in delavci izkazujejo interes do soupravljanja VPD v okviru zakonsko predpisanih skupnih odborov, znatno zmanjša stopnjo nezgod in izgubljen čas. V kolikor na eni strani interesa ni,

tudi ni vpliva na število nezgod in izgubljen čas. Testi kažejo na to, da uvedba managementa VPD lahko zmanjša izgubljen čas zaradi nezgod pri delu za več kot 18 %. V naši raziskavi smo ugotovili, da delodajalci delavcem oz. njihovim predstavnikom omogočajo, da ti sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje VPD v bistveno višji meri, tj. 88,9 % oz., da se delodajalci posvetujejo z delavci ali njihovimi predstavniki o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na VPD (v 86,3 %). Tudi v naši raziskavi ugotavljamo, da sodelujoča podjetja v raziskavi izkazujejo nižjo resnost poškodb pri delu, kot je sicer povprečje v njihovi panogi dejavnosti.

Nytro, Saksvik in Torvatn (1998) ugotavljajo, da imajo največji vpliv na izide managementa varnosti pri delu interne strokovne službe za VPD in usposabljanje. V naši raziskavi to potrjujemo, saj ugotavljamo, da ima 63,5 % podjetij, vključenih v raziskavo, organizirano interno službo za VPD, rezultati diskriminantne analize pa nakazujejo, da obstajajo med podjetji z lastno interno službo VPD oziroma podjetji, ki take službe nimajo organizirane, statistično pomembne razlike v razvitosti managementa VPD, razlike v delovnih razmerah in gospodarski učinkovitosti njihovega poslovanja, ki so v prid internih služb VPD.

Do podobnih ugotovitev glede pomembnosti usposabljanja na izide VPD tako kot Nytro, Saksvik in Torvatn (1998) napeljujejo tudi rezultati naše raziskave. Iz nje izhaja, da so delodajalci sodelavce teoretično usposobili za varno in zdravo delo v 96,4 % ter jih praktično usposobili za varno in zdravo delo na samem delovnem mestu v 92,3 %. Hkrati ugotavljamo, da podjetja, ki imajo najbolj razvit management VPD, vsaj v 90 % primerov izvajajo zakonsko predpisane aktivnosti/ukrepe managementa VPD. Posledično izkazujejo tudi nižje število poškodb pri delu in število bolniške odsotnosti od povprečja v panogi. Dufour, Lanoine in Patry (1998) so raziskovali vpliv okoljske zakonodaje in zakonskih ukrepov VPD na rast in produktivnost podjetij. Rezultati so pokazali, da okoljski predpisi zmanjšujejo rast produktivnosti, medtem ko prisotnost obveznih programov, pravil VPD in kazni za kršitve zahtev VPD vodi do rasti produktivnosti. Ugotavljajo, da je to prva raziskava, ki kaže, da ima zakonodaja na področju VPD pozitiven vpliv na rast produktivnosti. Tudi rezultati naše raziskave nakazujejo na to, da bolj dosledno izvajanje zakonsko predpisanih ukrepov/aktivnosti managementa VPD ugodno vpliva na produktivnost in dohodkovnost (prihodki na zaposlenega, proizvodnost sredstev, dodana vrednost na zaposlenega, plača na zaposlenega). Omenjeni kazalniki produktivnosti in dohodkovnosti so v podjetjih z najvišjo stopnjo razvitosti managementa VPD višji od povprečja področja dejavnosti delovanja posameznega podjetja. Pri kazalnikih donosnosti in dobičkonosnosti pomembnih razlik ni zaznati.

Thorp, Riise in Moen (2000) ugotavljajo, da sistematični ukrepi managementa VPD pozitivno vplivajo na zadovoljstvo sodelavcev, na dejavnosti družbe in delovnega okolja, sodelovanje delavcev pri upravljanju VPD in manj bolezni, ki so povezane z delom. Poleg tega ugotavljajo, da je dobro delovno okolje pomemben dejavnik pri pripravljenosti podjetij za

organizacijske spremembe. V naši raziskavi sistematičnih ukrepov managementa VPD smo ugotovili, da podjetja te izvajajo v povprečju med 80 % in 90 %, nadalje pa tudi, da višji odstotek vodi v nižje število poškodb pri delu in bolniške odsotnosti od povprečja v panogi. Nadalje smo ugotovili tudi, da so kazalniki produktivnosti in dohodkovnosti višji od povprečja dejavnosti posameznega podjetja. Naše ugotovitve podpirajo ugotovitve Thorpa, Riisea in Moena.

V sodelujočih podjetjih v povprečju v 80 % primerov izpolnjujejo aktivnosti/ukrepe v fazi planiranja managementa VPD. 90,4 % podjetij je po izvedenem ocenjevanju tveganja za VPD izdelalo in sprejelo izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki vsebuje načrt za izvedbo predpisanih zahtev. Pri transformaciji tega podatka v prakso pa moramo biti zadržani. Saksvik in Quinlan (2003) opozarjata na ugotovitve danske raziskave, ki kažejo, da velika podjetja na papirju izpolnjujejo vse ukrepe iz ocene tveganja, vendar ti ukrepi v praksi niso v celoti realizirani. Tako obstaja izziv »papirnih« skladnosti, pa tudi sicer zapisanega delavskega soupravljanja na področju VPD. Podobno ugotavljata za Norveško in Avstralijo. Tudi v Republiki Sloveniji stroka varnosti pri delu v praksi ugotavlja, da je pri delodajalcih opazen velik razkorak med zapisanimi in načrtovanimi ukrepi v ocenah tveganja ter dejansko realiziranimi ukrepi.

Enega podrobnejših sintetiziranih pregledov raziskav vpliva managementa VPD na gospodarsko učinkovitost so opravili Robson idr. (2007). Njihov sistematičen pregled je našel relativno majhno količino objavljenih in recenziranih dokazov o vplivu managementa VPD na delovne razmere in ekonomsko učinkovitost, kljub dejstvu, da so raziskovalci presejali kar 4.837 študij, ki so izhajale iz osmih podatkovnih zbirk. Sinteza, opravljena po pregledu izbranih, metodološko ustreznih trinajstih študij (prostovoljni in zakonsko predpisani ukrepi) oz. šestih študij (ki so tako kot naša raziskava obravnavale samo zakonsko predpisane ukrepe), sicer kaže na nekatere ugodne rezultate. Bilo je nekaj nevtralnih ugotovitev, ni pa bilo ugotovljenih negativnih učinkov.

Zgoraj predstavljene študije ukrepov managementov VPD, ki jih narekuje zakonodaja, izkazujejo, da obvezni ukrepi povzročajo:

- povečano izvajanje ukrepov VPD,
- vmesne učinke (poveča se npr. osveščenost zaposlenih za VPD, izboljša se fizično in psihosocialno delovno okolje, poveča se delavsko soupravljanje na področju VPD),
- zmanjšanje škode in odsotnosti z dela,
- povečanje produktivnosti na delovnem mestu.

Kljub vsemu zaključujejo, da v literaturi ni zadostnih dokazov o učinkovitosti obveznih ukrepov managementa VPD, da bi se lahko oblikovalo ustrezno priporočilo.

Rezultati naše raziskave ne kažejo negativnih učinkov managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost. Nasprotno, potrjujejo smiselnost izvajanja zakonskih ukrepov

managementa VPD, saj smo zaznali (sicer šibek, a vseeno statistično pomemben) vpliv razvitosti managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost. To daje temelj in razlog za lažje oblikovanje stališča v prid smiselnosti izvajanja aktivnosti/ukrepov managementa VPD za dosego boljših delovnih razmer in večje gospodarske učinkovitosti.

Naši raziskavi je vsebinsko in metodološko najbližja raziskava, ki so jo izvedli Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás (2009). Proučevali so vpliv managementa varnosti na varnostno učinkovitost (poškodbe pri delu, absentizem, stroški, izguba motivacije), konkurenčnost (kakovost, produktivnost, inovativnost, zadovoljstvo kupcev, ugled podjetja) in ekonomsko finančno učinkovitost (tržni delež, dobiček, dobičkonosnost). V raziskavo so vključili vsa velika, srednja in majhna španska podjetja, Vsi podatki oz. kazalniki so bili pridobljeni in merjeni subjektivno, s pomočjo vprašalnikov, ki so jih izpolnjevali praviloma strokovni delavci za VPD. Odzivnost je bila 12-odstotna.

Ugotavljajo, da sistem managementa VPD neposredno, pozitivno in statistično pomembno vpliva na varnostno uspešnost, konkurenčnost in ekonomsko finančno učinkovitost. Poleg tega so rezultati pokazali, da ima sistem managementa VPD močnejši učinek na konkurenčnost kot na varnostno uspešnost in ekonomsko finančno učinkovitost glede na njen večji strukturni koeficient ($b = 0{,}55$, $p < 0{,}05$). Prav tako so ugotovili, da sistem vodenja varnosti pomembno vpliva na varnostno uspešnost ($b = 0{,}47$, $p < 0{,}05$), kar pomeni, da bolj razvit sistem managementa VPD vodi v manj resnih poškodb pri delu in bolj motivirane zaposlene. Ugotavljajo, da je učinek sistema managementa VPD na gospodarsko-finančno poslovanje pozitiven in pomemben, vendar šibek ($b = 0{,}35$, $p < 0{,}05$).

Zaključujejo, da rezultati kažejo na to, da bolj razvit sistem managementa VPD ne vodi samo v boljšo varnostno uspešnost, pač pa tudi v konkurenčnost in gospodarsko-finančno učinkovitost.

Za razliko od njihovih rezultatov mi ne ugotavljamo tako močnega vpliva managementa VPD na število in resnost poškodb pri delu ter na gospodarsko učinkovitost. Razlog temu gre morda pripisati dejstvu, da so Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás (2009) pridobivali subjektivne podatke s strani strokovnih delavcev za VPD, ki so lahko tudi nekoliko »nerealni« oz. »navijaški«, saj gre na nek način za samoocenjevanje učinkovitosti, morda celo potrjevanje, upravičevanje lastnega dela strokovnih delavcev za VPD. V našem primeru smo podatke o poškodbah pri delu in gospodarski učinkovitosti pridobili iz uradnih virov, s čimer je zagotovljena višja objektivnost rezultatov raziskave. Izidi naše raziskave se uvrščajo med raziskavo, ki so jo opravili Robson idr. (2007) ter Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás (2009).

Na podlagi opravljenih analiz oziroma poskusov ocene strukturnega modela je moč potrditi vse tri postavljene hipoteze H1, H2 in H3.

5 SKLEPNE UGOTOVITVE

Na podlagi izvedenega teoretičnega dela raziskave o managementu VPD, delovnih razmerah in gospodarski učinkovitosti, njihovih povezavah, soodvisnosti in nato tridelne empirične raziskave, ki je vsebovala analizo razvitosti managementa VPD v velikih in srednje velikih slovenskih gospodarskih subjektih, analizo poškodb pri delu in bolniške odsotnosti ter analizo gospodarske učinkovitosti poslovanja v teh podjetjih, smo potrdili hipoteze H1, H2 in H3. Z namenom sintetizirane predstavitve ugotovitev v nadaljevanju predstavljamo ključne ugotovitve teoretičnega in empiričnega dela raziskave, priporočila za managerje in snovalce politike VPD, sam prispevek k znanosti, pa tudi smernice za nadaljnje raziskovanje.

5.1 Ključne ugotovitve iz teoretičnega dela raziskave

Sistematičen pregled domače in tuje strokovne ter znanstvene literature s področja splošnega managementa, managementa VPD, kakovosti delovnih razmer in gospodarske učinkovitosti v podjetjih izkazuje, da management omogoča, da institucije uspešno delujejo. Nadalje vpliva na doseganje finančnih in operativnih izidov, odločilno pa vpliva tudi na doseganje izidov na področju VPD. Varovanje delavcev pred nezgodami pri delu in boleznimi, povezanimi z delom, je odgovornost države, lastnikov organizacije, vršnega managementa oz. poslovodstva ustanove. Nosilci odgovornosti imajo tudi nekatere druge vodstvene naloge, kot so določanje proizvodnih smotrov in ciljev, zagotavljanje kakovosti proizvodov ali procesov idr. Voditeljstvo, management in sistemsko razmišljanje na vseh nivojih organiziranja ter ustrezno prizadevanje zaposlenih sodelavcev so identificirani kot ključni dejavniki za zagotavljanje varnosti in zdravja (Takala idr. 2014).

Management VPD predstavlja institucionaliziran sistem soodvisnih in medsebojno delujočih managerskih praks (planiranja, organiziranja, vodenja in kontroliranja), ki so zasnovane in izvedene z namenom doseganja čim boljših izidov pri oblikovanju ter vzdrževanju varnih in zdravih delovnih razmer, ugodja pri delu, varnostne kulture, hkrati pa tudi kakovosti, produktivnosti in konkurenčnosti. Te aktivnosti so tudi temelj družbeno odgovornega ravnanja.

Prav tako je bilo iz študije literature ugotovljeno, da podpora vršnega managementa, nadrejenih in drugih vodij vpliva na zmanjševanje tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare, vpliva pa tudi na učinkovitost podjetja (Robson idr. 2007; Fernandez-Muniz, Montes-Peón in Vázquez-Ordás 2009; Khanzode, Maiti in Ray 2012). V želji slediti »viziji nič« neposredni popolni ali delni prenosi managementov in ukrepov VPD iz npr. enega širšega okolja v drugo ali iz bolj razvite (napredne) organizacije v razvijajočo organizacijo niso nujno vedno uspešni. Zaradi tega se raziskovanje managementa VPD pojavlja kot ena izmed pomembnih strokovnih usmeritev v teoriji, raziskovanju in praksi (Yorio, Willmer in Moore

2015). Ugotovljeno je pomanjkanje dokazov o tem, katere sestavine in ukrepi managementa VPD najbolj prispevajo k učinkovitosti pri zagotavljanju varnosti.

Iz teoretičnega dela raziskav o delovnih razmerah lahko povzamemo, da so VPD in delovne razmere pomembna dimenzija kakovosti dela in zaposlitve. Delo v varnem okolju je zelo pomembno za zaposlene, dejavnost in državo (Jeffries 2011). Nezgode, predvsem pa poškodbe pri delu, imajo velik vpliv na človekovo integriteto, vplivajo pa tudi na produktivnost in konkurenčnost podjetij ter drugih organizacij. Globalna gospodarska recesija vpliva na varnost in zdravje delavcev ter njihove delovne razmere. Skupen vpliv gospodarske recesije se bo bistveno razlikoval od države do države, od dejavnosti do dejavnosti in med podjetji znotraj iste dejavnosti (*ILO* 2011a).

Neugodne delovne razmere, stres na delovnem mestu, poškodbe pri delu in bolezni v zvezi z delom vodijo do povečane odsotnosti z dela zaradi bolezni, višje fluktuacije in zgodnjega upokojevanja. Vse to povzroča previsoke stroške tudi za državo in sistem socialne varnosti. V podjetjih in drugih organizacijah si na različne načine, npr. preko zakonodaje, vpeljave standardov, zunanjih spodbud ipd., prizadevajo zagotavljati in izboljšati delovne razmere ter raven VPD. Tudi z zunanjimi spodbudami. IRSD (2014) ugotavlja, da delodajalci sicer sprejmejo predpisane splošne akte, konkretnih ukrepov, ki bi prispevali k preprečevanju slabega zdravja delavcev in skrbeli za izboljšanje dobrega počutja na delu, pa ne izvajajo. V naši empirični raziskavi smo ugotovili podobno. Uporaba kazalnikov delovnih razmer je učinkovito orodje pri tovrstnih preventivnih aktivnostih. Informacije kažejo, da metodologija zbiranja podatkov in kazalnikov ni poenotena, zato so primerjave ponekod otežene, celo onemogočene, oz. je moramo biti pri njihovi uporabi pozorni.

V gospodarskih družbah in drugih ustanovah si prizadevajo za uspešnost na način, da delajo prave stvari prav, učinkovite pa s tem, da delujejo na pravi način. Tudi management VPD vpliva na uspešnost in učinkovitost podjetja ter druge ustanove, posledično pa tudi na narodno ekonomijo, zato je VPD tudi ekonomska kategorija. Tradicionalno smo z ekonomski vidiki VPD osredotočeni na prihranke pri stroških, želja pa je tudi na področju managementa VPD delovati proaktivno in preventivno.

Ugodne delovne razmere zagotavljajo organizaciji neposredne in posredne koristi.

Glavne koristi ugodnih delovnih razmer so povečan obseg proizvodnje, zmanjšanje stroškov pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zmanjšanje bolniške odsotnosti in zmanjšanje stroškov zdravstvene dejavnosti. Od ugodnih delovnih razmer imajo neposredno korist sami zaposleni, pa tudi institucija, saj se na tak način preprečujejo izgube in prinaša dobičkonosnost. Posredni prejemniki koristi ugodnih delovnih razmer so zavarovalnice, izvajalci, potrošniki, družine in družba na splošno. Raziskave praviloma izkazujejo ocene stroškov zaradi poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom v odstotkih BDP (na ravni držav, na ravni posameznih panog in podjetja). Ocenjuje se, da znašajo ti stroški od 1,8 % do 15 %

BDP. O tematiki vpliva managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost, ki bi temeljila na objektivnih, uradnih podatkih, ni bila (pred našo) opravljena še nobena raziskava.

Pomembno je omeniti še ugotovitve teoretičnega dela raziskave. Pogosto se stanje v družbi ocenjuje kot dobro ali slabo na podlagi gospodarske rasti oz. višine BDP. Obenem se ugotavlja tudi, da v razvitem svetu dvig BDP ni dvignil tudi splošne ravni sreče. Dokazano je, da glavni vir večjega blagostanja ni prihodek, temveč so to prijatelji, dobro družinsko življenje, bivanjske in delovne razmere. Socialne in psihološke oblike življenja le zmerno korelirajo z gospodarskim razvojem. To pomeni, da naj bi za kakovost delovnega in bivalnega okolja namenjali več pozornosti socialnim in psihološkim spremenljivkam, ne le povečanju gospodarske rasti.

Iz zgoraj navedenih teoretičnih ugotovitev lahko povzamemo ključno spoznanje, ki je, da imajo največji vpliv na zadovoljstvo pri delu, varnost in zdravje v organizacijah ravno managerji (vršni, srednji in spodnji). Slednji s svojim načinom načrtovanja, organiziranja, vodenja in kontroliranja največ prispevajo k izboljšanju delovnih razmer v organizaciji.

V svetu je bilo na področju ugotavljanja vpliva dejavnikov managementa na nekatere delovne razmere in delno učinkovitost organizacije opravljenih veliko odmevnih raziskav. V njih raziskovalci ugotavljajo, da so sistemi VPD po svetu različni, neposredne primerjave med njimi pa so otežene ali celo nemogoče. Prav tako ni možno oz. smiselno neposredno prevzemanje zakonodaje oz. ukrepov iz enega okolja v drugega, ampak je potreben lasten razvoj. Povedano drugače: uspejo samo spremembe, ki gradijo na kontinuiteti s tem, kar v določeni družbi že obstaja. Indigenizacija, lokalizacija oz. prilagoditev lokalnim razmeram so pogoj za uspeh (Godina 2014). Predpostavljamo, da to velja tudi na področju varnosti in zdravja pri delu.

Raziskave s področja managementa VPD, ki bi obsegala holističen pogled na načrtovanje, organiziranje, vodenje, kontroliranje in njihov vpliv na celovite delovne razmere ter gospodarsko učinkovitost, doslej še ni bilo opravljene. Na ravni držav primanjkujejo objektivna vedenja o tem, kaj deluje in kaj ne, kateri ukrepi na področju managementa VPD so najbolj učinkoviti in najbolj vplivajo na nižje število poškodb pri delu, nižjo bolniško odsotnost in višjo gospodarsko učinkovitost. To je bila tudi identificirana raziskovalna vrzel ter najpomembnejši razlog za raziskovanje te tematike. Izidi raziskave imajo teoretične in empirične koristi za vse tiste, ki se ukvarjajo z VPD, s kakovostjo dela in življenja, ki skrbijo za družbeno odgovornost podjetij in drugih organizacij ter prispevajo k trajnostnemu razvoju gospodarstva, družbe ter naravnega okolja.

5.2 Ključne ugotovitve iz empiričnega dela raziskave

V okviru raziskave managementa VPD smo prišli do naslednjih ključnih ugotovitev:

- 81,8 % podjetij ima vpeljan standard kakovosti ISO 9001, 54,7 % jih ima sprejet standard varstva okolja ISO 14001, 29,9 % ima sprejet standard VZD ISO 18001, standard družbeno odgovornega podjetja ISO 26000 pa ima 1,5 % podjetij;
- 63,5 % podjetij ima organizirano lastno (interno) službo za VPD;
- 21,9 % podjetij ima ustanovljen odbor za VPD (predstavniki vodstva, delavcev, strokovnjak za VPD);
- 43,8 % podjetij ima organizirano interno službo za VPD na drugem nivoju (neposredno pod direktorjem), 27,5 % podjetij pa ima organizirano službo na prvem nivoju vodenja (neposredno pod upravo) oz. na tretjem nivoju vodenja (neposredno pod vodjo sektorja);
- 73 % strokovnih delavcev za VPD komunicira z vršnim vodstvom podjetja vsaj enkrat mesečno, skoraj 3 % pa nikoli;
- najvišjo stopnjo (89,2 %) izpolnjevanja zakonskih zahtev je bilo mogoče ugotoviti na področju funkcije organiziranja managementa VPD (prijavljanje nezgod pri delu, teoretično usposabljanje delavcev), najnižjo (80,5 %) pa na področju funkcije planiranja (glede načrtovanja promocije zdravja na delovnem mestu);
- na podlagi navedenih vrednosti je mogoče sklepati, da se aktivnosti in ukrepi posameznih funkcij managementa VPD med slovenskimi srednje velikimi in velikimi podjetji izvajajo v povprečju od 80 % do 90 % oz., da v raziskavi sodelujoča podjetja v 10 % do 20 % ne izvajajo minimalnih oz. zakonsko predpisih ukrepov;
- na podlagi rezultatov faktorske analize (rezultati so podrobneje predstavljeni v poglavju 4.2.5) je mogoče razbrati, da je področje managementa VPD možno opisati z vidikom organiziranosti, vidikom dokumentiranosti in vidikom redne spremljave;
- s pomočjo opredeljenih treh vidikov/dimenzij je mogoče pojasniti dobrih 62 % celotne variabilnosti vzorca, pri čemer je najpomembnejši organizacijski vidik, ki pojasnjuje kar dobrih 46 % celotne variabilnosti.

V okviru raziskave delovnih razmer smo prišli do naslednjih ključnih ugotovitev:

- delež bolniškega staleža, ki odraža delež izgubljenih koledarskih dni na zaposlenega, je bil v obravnavanih podjetjih v povprečju višji, kot je bila povprečna vrednost tega kazalnika med vsemi poslovnimi subjekti na območju RS;
- med analiziranimi podjetji je bilo ugotovljeno večje število primerov poškodb pri delu na 100 zaposlenih (IF); v vzorcu je bila vrednost IF v vseh letih višja od nacionalnega povprečja;
- resnost poškodb med opazovanimi podjetji je relativno nižja od povprečja vseh poslovnih subjektov na območju RS;
- resnost poškodb se v povprečju v celotnem obdobju statistično pomembno ni spremenila.

V okviru raziskave gospodarske učinkovitosti smo prišli do naslednjih ključnih ugotovitev:

- primerjava večine kazalnikov učinkovitosti poslovanja (celotna gospodarnost, čista dobičkonosnost prihodkov idr.) odraža relativno nekoliko slabše rezultate poslovanja opazovanih podjetij v letih 2009 in 2010, v kasnejših letih pa izboljšanje razmerja v primerjavi z nacionalnim nivojem;
- gospodarnost poslovanja je z izjemo leta 2009 med opazovanimi podjetji vidno višja v primerjavi z vseslovenskim povprečjem;
- prihodki na zaposlenega med opazovanimi podjetji so bili relativno višji tekom celotnega obdobja;
- proizvodnost sredstev je med opazovanimi podjetji sistematično nižja tekom celotnega opazovanega obdobja; v tem primeru je največje razlike mogoče ugotoviti na področjih dejavnosti D (oskrba z električno energijo, s plinom in paro), I (gostinstvo) in J–S (vsa storitvena področja), ki jih zaznamuje relativno nižja vrednost, proizvodnost sredstev med opazovanimi podjetji na področjih F (gradbeništvo), G (trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil) in H (promet in skladiščenje) pa je občutno višja kot na področjih na agregatni ravni;
- glede na relativno nižjo proizvodnost sredstev med opazovanimi podjetji (parcialna produktivnost), obenem pa relativno višjo proizvodnost dela (parcialna produktivnost), lahko sklepamo, da so opazovana podjetja v povprečju relativno bolj kapitalno intenzivna (izkazujejo relativno več sredstev na zaposlenega, kot je to značilno za nacionalno povprečje).

Dodatne ugotovitve:
- med podjetji z lastno interno službo VPD oziroma podjetji, ki take službe nimajo organizirane, obstajajo statistično pomembne razlike v razvitosti managementa VPD, delovnih razmerah ter gospodarski učinkovitosti njihovega poslovanja;
- podjetja, ki imajo lastno interno službo VPD, imajo vrednosti spremenljivk (dodana vrednost na zaposlenega, prihodki na zaposlenega in plača na zaposlenega) razvitosti organizacijskega vidika in vidika spremljave nekoliko višje od povprečja dejavnosti;
- podjetja brez interne službe VPD imajo nekoliko podpovprečne vrednosti treh kazalnikov dohodkovnosti in produktivnosti ter dveh vidikov razvitosti managementa VPD;
- statistično pomembne razlike med skupinama podjetij z lastno službo za VPD in tistimi brez so tudi v delovnih razmerah, pri čemer je stanje nekoliko boljše v podjetjih z lastno interno službo VPD; ob tem je sicer treba opozoriti, da so navedene razlike relativno zelo majhne;
- med podjetji, ki imajo vpeljan standard ISO18001 oziroma podjetji, ki navedenega standarda nimajo osvojenega/vpeljanega, obstajajo statistično pomembne razlike v razvitosti managementa VPD, razlike v delovnih razmerah ter v gospodarski učinkovitosti njihovega poslovanja, a so omenjene razlike tudi v tem primeru relativno majhne;

- med skupinama podjetij z oziroma brez vpeljanega standarda ISO 18001 je mogoče zaslediti statistično pomembne razlike v vseh vidikih managementa VPD in večini kazalnikov gospodarske učinkovitosti, pri čemer pa med omenjenima skupinama podjetij ni pomembnih razlik v delovnih razmerah;
- razvitost managementa VPD je v skupinah podjetij z osvojenim ISO 18001 v povprečju nekoliko višja od povprečja področja dejavnosti delovanja posameznega podjetja, nasprotno pa je mogoče ugotoviti za podjetja, ki standarda ISO 18001 (še) nimajo osvojenega;
- primerjava kazalnikov gospodarske učinkovitosti med obema skupinama podjetij (z oziroma brez vpeljanega standarda ISO 18001) ne daje enoličnih rezultatov;
- med 10 % podjetij z najnižjo in 10 % podjetij z najvišjo stopnjo razvitosti managementa VPD je statistično pomembna razlika v delovnih razmerah in gospodarski učinkovitosti njihovega poslovanja, omenjene razlike pa so srednje velike;
- med skupino podjetij z najnižjo oziroma najvišjo stopnjo razvitosti managementa VPD so statistično pomembne razlike predvsem v kazalcih produktivnosti in dohodkovnosti (prihodki na zaposlenega, proizvodnost sredstev, dodana vrednost na zaposlenega, plača na zaposlenega) ter % BS in IF;
- omenjeni kazalci produktivnosti in dohodkovnosti so v podjetjih z najvišjo stopnjo razvitosti managementa VPD višji od povprečja področja dejavnosti delovanja posameznega podjetja;
- % BS in IF (kazalnika delovnih razmer) sta v podjetjih z najvišjo stopnjo razvitosti managementa VPD nižja od povprečja področja dejavnosti delovanja posameznega podjetja;
- ko primerjamo skrajnosti, ki se med seboj dovolj razlikujejo, je vpliv razvitosti managementa VPD na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost bolj viden, za razliko od vseh predhodnih rezultatov, kjer so bile razlike izrazito majhne.

Namen raziskave je bil zasnovati izvirni model vpliva dejavnikov managementa VPD na izbrane kazalnike delovnih razmer in na gospodarsko učinkovitost velikih ter srednje velikih slovenskih podjetij. Na podlagi izvedene raziskave ugotavljamo, da podjetja, ki imajo višje razvit management VPD, dosledneje izpolnjujejo zakonske zahteve na področju VPD. Običajno imajo lastno službo za VPD, ustanovljene odbore za VPD in vpeljan standard ISO 18001, praviloma pa izkazujejo tudi boljše kazalnike delovnih razmer in gospodarske učinkovitosti. Pričakujemo, da ima lahko vpeljava modela neposredne pozitivne učinke na gospodarsko učinkovitost podjetja, višje zadovoljstvo zaposlenih, na dvig družbene odgovornosti in na manjša izplačila škod (zavarovalnic, zavodov za zdravstveno zavarovanje, socialnega varstva ipd.) zaradi poškodb pri delu ali bolezni, povezanih z delom.

5.3 Priporočila za strokovno javnost, raziskovalce, managerje in snovalce politike VPD

Skupni stroški nezgod, poškodb pri delu in slabega zdravstvenega stanja so pogosto veliko večji, kot jih takoj opazimo. Nasprotno vlaganje v VPD zmanjšuje neposredne in posredne stroške, zmanjšuje absentizem, izboljša moralo delavcev, zmanjšuje zavarovalne premije in izboljša učinkovitost ter produktivnost. Na nacionalni ravni predstavlja nižje stroške za socialno varnost in zdravstveno varstvo, kar pomeni nižje davke, boljše gospodarske rezultate in izboljšane družbene ter socialne koristi.

V središču preventive se skriva prepričanje, da se preventiva izplača, da je treba in smiselno vlagati v VPD na nacionalni in mednarodni ravni (vključno z vladami). To ima smisel tako v majhnih kot velikih podjetjih, organizacija pa zahteva vključenost vseh v podjetju, torej od vodstva do najmanj izkušenega delavca. Podjetja morajo ob dvigovanju produktivnosti omogočati (in nadgrajevati) tudi varne delovne razmere. S pravim podpornim okoljem, z usposobljeno delovno silo in dostojnimi delovnimi razmerami se tvori temelj trajnosti podjetja (*ILO* 2014).

ILO (2010) v načrtu aktivnosti za obdobje od 2010 do 2016 opredeljuje predvsem naslednje naloge in odgovornosti v zvezi z VPD na ravni podjetja:

- v podjetja je treba uvajati sisteme managementa VPD, ki temeljijo na smernicah Mednarodne organizacije dela o managementu VPD (*ILO* 2001);
- treba je usposabljati delavce in njihove predstavnike za VPD, menedžerje in delodajalce s področja VPD;
- treba je vzpostaviti in podpirati odbore za varnost in zdravje;
- potrebna sta spodbujanje in posredovanje informacij, dobrih praks, navodil in smernic, povezanih z VPD;
- nujni so vzpostavitev in izvajanje sistemov za evidentiranje ter obveščanje o nezgodah, poškodbah pri delu in z delom povezanih bolezni;
- potreben je razvoj priporočil, priročnikov in metodologij za pomoč podjetjem pri tehničnih in praktičnih vidikih izpolnjevanja zahtev VPD.

Družbeni procesi v vseh družbah potekajo na način, da ohranjajo logiko, pravila in vrednote, ki so se v družbenih procesih v preteklosti že uveljavili. Spremembe v podjetju, ki ne zajemajo zgodovine, kulture in družbenih institucij ter praks določene družbe, po antropološki evidenci ne morejo uspeti. Uspejo lahko samo spremembe, ki gradijo na kontinuiteti s tem, kar v določeni družbi že obstaja. Potrebni sta indigenizacija in lokalizacija oz. prilagoditev lokalnim razmeram (Godina 2014). Naša raziskava in priporočila sledijo tem usmeritvam.

Na podlagi ugotovitev iz teoretičnega in empiričnega dela naše raziskave bi lahko dodali še nekaj ugotovitev, ki bi brez dvoma prispevale k boljši uspešnosti:

- v srednje velikih in velikih podjetjih je smiselno organizirati lastno službo za VPD,
- v srednje velikih in velikih podjetjih je smiselno organizirati odbor za VPD,
- v srednje velikih in velikih podjetjih je smiselna vpeljava standarda VZD ISO 18001,
- smiselno je intenzivirati notranjo in zunanjo kontrolo/nadzor VPD,
- pri naslednjih spremembah zakonodaje na področju VZD je smiselna vpeljava določil glede obvezne organizacije služb VPD in odborov za VPD pri velikih in srednje velikih podjetjih. Zakonodaja bi morala vsebovati tudi določila oz. nastavke zunanjega spodbujanja delodajalcev za VPD, in sicer preko ustreznih oblik zavarovanja (bonus, malus) v primeru poškodb pri delu, pa tudi bolezni v zvezi z delom, pri čemer bi bile smiselne subvencije za vlaganje v VPD.

5.4 Prispevek k znanosti

V disertaciji smo s sistematičnim pregledom ter strjenim opisom pregleda izidov iz dosedanjih raziskav s področja managementa VPD, delovnih razmer in gospodarske učinkovitosti podali uvid v obravnavano teoretično-znanstveno področje. Zasnovan je bil konceptualni model, ki ga je možno uporabiti, preveriti in razvijati.

Do sedaj je bilo opravljenih 13 raziskav o vplivu managementa VPD na učinkovitost gospodarskih družb, še pomembneje pa je, da pregled teh izkazuje neizrazito nagnjenost na eno ali drugo stran. Navkljub razmeroma pozitivnim rezultatom (brez negativnih rezultatov in z nekaj ničnimi ugotovitvami) ni dovolj dokazov niti za niti proti managementu/managementom VPD. V mozaik obstoječih raziskav dodajamo še našo, ki predstavlja droben prispevek in blag nagib v smeri pozitivnega vpliva managementa VPD na delovne razmere ter gospodarsko učinkovitost podjetij.

Hkrati disertacija prispeva tudi k strokovno-aplikativnemu razvoju, saj tovrstnih raziskav, ki bi kazale na povezanost managementa VPD z delovnimi razmerami in gospodarsko učinkovitostjo podjetij v srednjeevropski regiji, ni. Pridobljeni so novi podatki, znanja o vplivu managemeneta VPD, delovnih razmer na izbrane kazalnike gospodarnosti, donosnosti, produktivnosti in dohodkovnosti. Kot prvi smo na podlagi raziskave, temelječe na objektivnih podatkih, oblikovali izvirni model vpliva dejavnikov managementa varnosti pri delu na delovne razmere in gospodarsko učinkovitost velikih in srednje velikih slovenskih podjetij, s katerim v organizacijah bolj uspešno uresničujejo poslanstvo, vizijo, smotre in cilje ter dosegajo boljše izide poslovanja.

5.5 Smernice za nadaljnje raziskovanje

Na osnovi izvedene raziskave in dobljenih rezultatov v nadaljevanju podajamo smernice za nadaljnje raziskovanje:

- Nadaljnje raziskovanje je smiselno razširiti še na majhna in mikro podjetja, kar bo potencialnim raziskovalcem predstavljalo še poseben izziv.
- Tovrstno raziskavo bi bilo smiselno (z nekaj spremembami) izvesti tudi na vseh javnih zavodih, državnih institucijah oz. v negospodarstvu.
- Nadaljnje poglobljene raziskave so smiselne v smeri vpliva socio-tehnično-tehnoloških dejavnikov na delovne razmere, poškodbe pri delu, bolezni v zvezi z delom, poklicne bolezni in učinkovitosti podjetij ter drugih ustanov.
- Raziskovanje je moč razširiti tudi na spremljanje zadovoljstva delavskih predstavnikov, sindikatov, zaposlenih in odjemalcev v povezavi z VPD in gospodarsko učinkovitostjo podjetij ter drugih organizacij.
- Na podlagi dosedanjih ugotovitev bi bilo smiselno razširiti raziskave na področje nezgod pri delu, poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom ter bolniške odsotnosti s poudarkom na stroških na nacionalnem nivoju, pa tudi na nivoju gospodarstva in negospodarstva.
- Koristne informacije bi pridobili tudi iz raziskav vpliva zavarovalništva in subvencij (bonus-malus) na motiviranje delodajalcev za VPD oz. izboljšanje delovnih razmer.

6 ZAKLJUČEK

Ustvarjanje boljših delovnih mest in boljše kakovosti dela sta ključna dejavnika evropskega socialnega modela. Ta vključuje področja, kot so organiziranost dela in dejavnosti, usposabljanje, spretnosti in zaposljivost, VPD, dobro počutje, pa tudi delovni čas in ravnotežje med delom ter zasebnim življenjem (Voss 2009). Spodbujanje dobrega zdravja je sestavni del smotrov, ciljev in načinov za njihovo uresničevanje, ki so navedeni v strategiji Evropa 2020 – Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast. Ohranjanje zdravih in dolgo aktivnih ljudi ima pozitiven vpliv na produktivnost in konkurenčnost (*EC* 2010).

VPD in raziskovanje VPD imata pomembno vlogo pri preprečevanju tveganj, doseganju produktivnosti (*EAVZD* 2014) ter oblikovanju smotrne in trajnostne rasti (*EASHW* 2013d).

Državni zbor Republike Slovenije je na seji dne 19. 12. 2013 sprejel Zakon RS o ratifikaciji konvencije o spodbujanju VZD (Konvencija MOD št. 187; Ur. l. RS, št. 112/2013), ki ga je generalna konferenca Mednarodne organizacije dela ob zavedanju razsežnosti poškodb pri delu, poklicnih bolezni in smrti v svetu, ob zavedanju potreb po nadaljnjih ukrepih za njihovo zmanjševanje in ob spoznanju, da poškodbe pri delu, poklicne bolezni in smrt negativno vplivajo na produktivnost, gospodarski in družbeni razvoj, sicer sprejela že leta 2006. Varno in zdravo delovno okolje bistveno prispeva k produktivnosti dela in spodbuja gospodarsko rast, konkurenčnost in blaginjo. Pri tem je treba upoštevati, da ni enoznačne formule, ki bi nam povedala, kako doseči, da kultura, klima in lokalne delovne prakse odločilno vplivajo na razvoj varnih delovnih razmer, ki pa nadalje vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih pri delu (Zanko in Dawson 2012).

Tako je pomembno, da imajo oblikovalci politike podatke o obsegu problema, ko poskušajo izboljšati VPD (*EASHW* 2013c in 2014c), pa tudi čim več informacij o tem, kaj »deluje« v nekem okolju in kaj ne.

Na podlagi opravljene raziskave ugotavljamo, da višje razvit management VPD, bolj dosledno izpolnjevanje zakonskih zahtev na področju VPD, ki ima pri tem lastno organizirano službo za VPD in organiziran odbor za VZD, in standard ISO 18001 podjetjem prinašajo praviloma boljše delovne razmere ter večjo gospodarsko učinkovitost, kar gre vse v smeri večjega zadovoljstva delojemalcev, delodajalcev, lastnikov, lokalne skupnosti in družbe kot celote.

LITERATURA IN VIRI

Abad, J., P. R. Mondelo in J. Llimona. 2002. Towards an international standard on occupational health and safety management. *International Journal of Occupational, Safety and Ergonomics* 8 (3): 309–319.

Abbaspour, M., S. Toutounchian, E. Roayaei in P. Nassiri. 2012. A strategic management model for evaluation of health, safety and environmental performance. *Environmental Monitoring and Assessment* 184 (5): 2981–2991.

Abrams, H. K. 1981. Occupational safety and health in the 1980s – Policy options – Historic perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health Supplements* 7 (4): 7–11.

ABS – American Bureau of Shipping. 2012. *Guidance notes on safety culture and leading indicators of safety*. Houston: American Bureau of Shipping.

Adams, M., J. Burton, F. Butcher, S. Graham, A. McLeod, R. Rajan, R. Whatman, M. Bridge, R. Hill in R. Johri. 2002. *The social and economic consequences of workplace injury and illness*. Wellington: Department of Labour and the Accident Compensation Corporation.

Afonso, S. C., P. O. Fernandes in A. P. Monte. 2012. CSR of top Portuguese companies: Relation between social performance and economic performance. *World Academy of Science, Engineering and Technology* 66: 853–857.

AG – Australian Government. 2009. *The cost of work-related injury and illness for Australian employers, workers and the community*. Canberra: Australian Safety and Compensation Council, Commonwealth of Australia.

Ahonen, G. 2010. *OHS and corporate competitiveness in a global context*. Http://www.perosh.eu/wp-content/uploads/2013/06/PEROSH_OSH-and-Competitiveness_G_Ahonen_FIOH.pdf (30. 1. 2015).

Ahonen, G. in T. Hussi. 2012. Economics in occupational health and safety. *African Newsletter* 22 (1): 4–5.

AJPES. 2013. *FI-PO – splošno iskanje*. Https://www.ajpes.si/fipo/default.asp (10. 10. 2013).

AJPES. B. l. *FI-PO – finančni podatki*. Https://www.ajpes.si/fipo/Pojasnila_za_gd_2006.asp (15. 9. 2015).

Aketch, J. R., O. Odera, P. Chepkuto in O. Okaka. 2012. Effects of quality of work life on job performance: Theoretical perspectives and literature review. *Current Research Journal of Social Sciences* 4 (5): 383–388

Akpan, E. I. 2011. Effective safety and health management policy for improved performance of organizations in Africa. *International Journal of Business and Management* 6 (3): 159–165.

Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Genova: International Labour Office.

Alvarado, C. J., M. J. Smith, P. L. T. Hoonakker in P. Carayon. 2005. Safety climate and its relationship to self-reported injury. V *Human factors in organizational design and management – VIII*, ur. P. Carayon, M. Robertson, B. Kleiner in P. L. T. Hoonakker. Maui, Hawaii: Elsevier.

Anupkumar, A. 2005. P*rinciples of management: An analysis of the contributions of various thinkers to the field of management and a review of the management practices of five*

companies. Http://www.scribd.com/doc/153769410/Management-Thinkers#scribd (12. 7. 2014).

Arocena, P. in I. Núñez. 2010. An empirical analysis of the effectiveness of occupational health and safety managment systems in SMEs. *International Small Business Journal* 28 (4): 398–419.

Arthur, J. B. 1994. Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal* 37 (3): 670–687.

ATSB – Australian Transport Safety Bureau. 2012. *A systematic review of the effectiveness of safety management system*. Canberra: Australian Transport Safety Bureau.

Auty, A. R. 1999. Auditing health and safety management systems – an insurers view. *Occupational Medicine* 49 (8): 566–567.

AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. 2010. *Rules and regulations – The safety and health management system of AUVA*. Wien: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt.

Baisheng, N., W. Longkang, W. Chao, Z. Fei, L. Xinna in L. Qian. 2011. Design for safety management system of coal preparation plant. *Procedia Engineering* 26: 1502– 1510.

Bakri, A., R. M. Zin, M. S. Misnan in A. H. Mohammed. 2006. *Occupational safety and health (OSH) management systems: towards development of safety and health culture.* Http://eprints.utm.my/520/1/AhmadonBakri2006_OccupationalSafetyAndHealth%28OSH%29Management.pdf (30. 8. 2014).

Balaban, M. in M. Markič. 1994. Medčloveški odnosi kot vzrok poškodb in zdravstvenih okvar v delovnem okolju. *Delo in varnost* 39 (5): 225–235.

Barling, J., C. Loughlin in K. E. Kelloway. 2002. Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology* 87 (3): 488–496.

Barling, J., K. E. Kelloway in R. D. Iverson. 2003. High-quality jobs, job satisfaction and occupational safety. *Journal of Applied Psychology* 88 (2): 276–283.

Barling, J., T. Weber in K. E. Kelloway. 1996. Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology* 81 (6): 827–832.

Barney, J. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management* 17 (1): 99–120.

Barney, J. B. 2011. *Gaining and sustaining competitive advantage*. Upper Saddle River: Pearson.

Becker, B. in B. Gerhart. 1996. The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal* 39 (4): 779–801.

Beham, B., S. Drobnič in R. Verwiebe. 2006. Literature review, theoretical concepts and methodological approaches of quality of life and work. Utrecht: Utrecht University.

Benach, J., C. Muntaner, F. G. Benavides, M. Amable in P. Jodar. 2002. A new occupational health agenda for a new work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 28 (3): 191–196

Benavides, F. G., J. Benach, J. M. Martinez in S. Gonzales. 2005. Description of fatal occupational injury rates in five selection European Union countries: Austria, Finland, France, Spain and Sweden. *Safety Science* 43 (8): 497–502.

Bernard, C. I. 2001. *The function of executive*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.

Bertalanffy, L. 2001. *General system theory: Foundations, development, applications*. New York: George Braziller.

Bertoncelj, Š. 2012. *Družbena odgovornost podjetja Domel*. Http://www.gstanic.si/wp-content/uploads/2012/11/Dru%C5%BEbena-odgovornost-podjetja-Domel-5.10.2012.pdf (1. 1. 2015).

Bieneck, H. J., D. Elsler in K. L. Kuhn. 2005. How can European institutes in occupational safety and health respond to future needs? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* Supplements, 1: 72–76.

Bilban, M. 1999. *Medicina dela*. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.

Birkinshaw, J. 2010. *Reinventing management*. Chichester: Wiley.

Blakely Pettinger, C. 2000. *Improving occupational safety & health interventions: a comparison of safety self-efficacy & safety stages of change*. Http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-04282000-15310049/unrestricted/dissertation_new.pdf (8. 2. 2015).

BLS – Bureau of Labor Statistics. 2014. *National census of fatal occupational injuries in 2013 (preliminary results).* Washington, DC: Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor.

BMAS in BAuA. 2010. *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2009. Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

BMAS in BAuA. 2011. *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010. Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

BMAS in BAuA. 2013. *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011. Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

BMAS in BAuA. 2014. *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012. Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Bolčina, K. 2010. Primeri dobre prakse obvladovanja absentizma v zgodovini in svetu. V *Zdravstveni absentizem v Sloveniji: zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij,* ur. D. Kos, 21–33. Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Booth, R. T. in T. R. Lee. 1995. The role of human factors and safety culture in safety management. *Journal of Engineering Manufacture* 209 (10): 393–400.

Borg, B. 2002. *Predictive safety near miss hazard reporting*. Http://signalsafety.ca/files/Predictive-Safety-Near-Miss-Hazard-Reporting.pdf (21. 12. 2014).

Broadbent, D. G. 2004. *Maximising safety performance via leadership behaviour*. Http://www.transformationalsafety.com/documents/Maximising_Safety_Performance_via_Leadership_NP.pdf (11. 1. 2015).

Brondino, M., S. A. Silva in M. Pasini. 2012. Multilevel approach to organizational and group safety climate and safety performance Co-workers as the missing link. *Safety Science* 50: 1847–1856.

Brueggmann, M., M. Roetting in H. Luczak. 2001. International comparison of occupational safety and health research. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* 7 (4): 387–401.

Brundtland, G. H. 1987. *Our common future.* Http://www.worldfuturecouncil.org/fileadmin/user_upload/Maja/Future_Justice_Library/1987-brundtland_pp_1-17.pdf (25. 6. 2014).

BS – British Standards. 2007. *OHSAS 18001:2007 – Occupational health and safety management systems. Requirements.* B. k.: British Standards.

Buhai, S. I., E. Cottini in N. Westergård-Nielsen. 2013. *The impact of work health and safety conditions on firm performance: Empirical evidence from Denmark*. Tinbergen Institute Discussion Paper 08-13, University of Aarhus, Aarhus School of Business, Department of Economics.

Bukovec, B. in M. Markič. 2009. Change management in Slovenian organizations. V *Selected topics on energy and development – environment – biomedicine: proceedings of the 3rd International Conference on Energy and development - environment - biomedicine (EDEB '09)*, ur. Panos Pardalos, 72–76. B. k.: WSEAS.

Buležan, A. 2008. Dodana vrednost: ali informacije o njej dopolnjujejo tiste o dobičku podjetja? *Management* 3 (4): 379–390.

Burton, J. 2010. *WHO healthy workplaces framework and model: background and supporting literature and practice*. Http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_background_original.pdf (15. 8. 2013).

Bush, T. 2008. *Leadership and management development*. London: Sage.

Business results through health & safety. 2001. Http://www.ryerson.ca/content/dam/irm/pdfs/training/ISS_MGR/WSIB_BusinessResultsThroughHS.pdf (20. 5. 2014).

Caravello, H. 2011. *The role of leadership in safety performance and results*. Http://pqdtopen.proquest.com/doc/858376621.html?FMT=AI (24. 5. 2014).

Carrillo, R.-A. S. 1998. Expanding managers' leadership role in safety. *Professional Safety Magazine* 43 (6): 38–41.

Carrillo-Castrillo, J. A., J. C. Rubio-Romero in L. Onieva. 2013. Causation of severe and fatal accidents in the manufacturing sector. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* 19 (3): 423–434.

CEC – Commission of the European Communities. 2001. *Green paper: Promoting a European framework for corporate social responsibility*. COM 336 final. Brussells: Commission of the European Communities.

CEC – Commission of the European Communities. 2002a. *Corporate social responsibility: A business contribution to sustainable development*. COM 347 final. Brussells: Commission of the European Communities.

CEC – Commission of the European Communities. 2002b. *Adapting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work 2002–2006*. COM 118 final. Brussells: Commission of the European Communities.

CEC – Commission of the European Communities. 2003. *Improving quality in work: A review of recent progres*. COM 728 final. Brussells: Commission of the European Communities.

Chang, Y-C. in J-D. Wang. 1995. Cumulative injury rate and potential workdays and salary lost. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 21: 494–503.

Cheng, E., N. Ryan in S. Kelly. 2012. Exploring the perceived influence of safety management practices on project performance in the constraction industry. *Safety Science* 50 (2): 363–369.

Choudhry, R. M., D. Fang in S. Mohamed. 2007. The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science* 45 (10): 993–1012

Clark, A. E., P. Frijters in M. A. Shields. 2008. Relative income, happiness, and utility: An explanation for the easterlin paradox and other puzzles. *Journal of Economic Literature* 46 (1): 95–144.

Clarke, S. 1999. Perceptions of organizational safety: Implications for the development of safety culture. *Journal of Organizational Behavior* 20 (2): 185–198.

Close, B. E. 2010. *Analysis of the safety performance measurement*. Http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2010/2010closeb.pdf (6. 8. 2014).

Cohen, A. 1977. Factors in successful occupational safety programs. *Journal of Safety Research* 9 (4): 168–178.

Cohn, J. B. in M. Wardlaw. 2013. *The effect of financial leverage on workplace sfety*. Austin: University of Texas.

Collins, J. C. in J. I. Porras. 2000. *Built to last: successful habits of visionary companies*. London: Random House.

Conti, T., Y. Kondo in G. H. Watson. 2005. *Quality in 21 century: Perspectives on quality and competitiveness for sustained performance*. Milwaukee (Wis.): American Society for Quality, Quality Press.

Cox, S. in T. Cox. 1991. The structure of employee attitudes to safety: A European example. *Work and Stress* 5 (2): 93–106.

Cronbach, L. J. 1951. Coefficient Alha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16 (3): 297–334.

Cvetko, A. 2006. Mobbing – psihično nasilje. *Sanitas et labor* 5 (1): 25–39.

Daft, R. in D. Marcic. 2001. *Understanding management*. Fort Worth: Harcourt College Publishers.

Daft, R. L. 2010. *New era of management*. Mason: South-Western.

Das, A., M. Pagell, M. Behm in A. Veltri. 2008. Toward a theory of the linkages between safety and quality. *Journal of Operations Management* 26 (4): 521–535.

De Geus, A. P. 1998. The living company: A recipe for success in the new economy. *The Washington Quarterly* 21 (1): 197–205.

De Greef, M. in K. Van den Broek. 2004. *Making the case of workplace health promotion: Analysis of effects of WHP*. Brussels: Prevent, NCO Belgium.

De Waal, A. A. 2008. *The secret of high performance organizations*. Http://www.andredewaal.eu/pdf2008/MORE2008.pdf (16. 1. 2014).

Delfar, N., B. Jeren in P. Nadrag. 2015. *Bolniški stalež (BS). Definicije in metodološka navodila za sprejem podatkov o začasni odsotnosti z dela zaradi bolezenskih razlogov, 0.1.* Http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javni_razpisi_2015/SZBO_-_Bolniski_stalez__del_metodoloskih_navodil_.docx (15. 9. 2015).

Demichela, M., N. Piccinini in A. Romano. 2004. Risk analysis as a basis for safety management system. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries* 17 (3): 179–185.

Deming, W. E. 1986. *Out of the crisis*. Cambridge (MA): MIT Center for Advanced Engineering Study.

Deming, W. E. 2002. *Out of crisis*. Cambridge: MIT Press.

Denny, H. M. 2012. *Impact of occupational health interventions in Indonesia*. Http://pqdtopen.proquest.com/doc/1283390488.html?FMT=AI (6. 6. 2014).

Desai, M. A. in F. Ferari. 2006. *Understanding economic value added*. Http://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=32840 (12. 11. 2014).

Dessler, G. 2001. *Management: Leading people and organizations in the 21st century*. New Jersey: Prentice Hall.

Diener, E., N. Wealth, J. Harter in R. Arora. 2010. Wealth and happiness across the world: material prosperity predicts life, evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology* 99 (1): 52–61.

Dimovski, V., S. Penger, M. Škerlavaj in J. Žnidaršič. 2005. *Učeča se organizacija: ustvarite podjetje znanja*. Ljubljana: GV založba.

Doidge, Johan P. 1997. Successful health and safety management. *Perfusion* 12 (4): 217–220.

Dolar, A. 2008. *Ekonomska dodana vrednost kot merilo uspešnosti*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

Donoghue, A. M. 2001. A risk based system to panalize and rewared line management for occupational safety and health performance. *Occupational Medicine* 51 (5): 354–356.

Drole, P. 2008. *Različni podatki o poškodbah pri delu*. Https://www.dnevnik.si/312866/slovenija/312866 (14. 9. 2014).

Drucker, P. F. 1955. 'Management science' and the manager. *Management Science* 1 (2): 115–126.

Drucker, P. F. 1974. *Management: tasks, responsibilities, practices*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Drucker, P. F. 1986. *Management: tasks, responsibilities, practices*. New York: Truman Talley Books, E. P. Dutton.

Drucker, P. F. 1994. The theory of business. *Harward Business Review* 72 (5): 95–104.

Drucker, P. F. 1998. *Management's new paradigms*. Http://www.mit.edu/~mbarker/ideas/drucker.html (15. 5. 2013).

Drucker, P. F. 1999a. Managing oneself. *Harvard Business Review* 77 (2): 64–74.

Drucker, P. F. 1999b. *Management challenges for the 21st century*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Drucker, P. F. 2001. *The essential Drucker*. New York: Harper Collins.

Drucker, P. F. 2001b. *Managerski izzivi v 21. stoletju*. Ljubljana: GV založba.

Drucker, P. F. 2006. The effective executive: The definitive guide to getting the right things done. New York: HarperBusiness Essentials.

Drusany, V. 1999. *Varnostno tehnični priročnik*. Logatec: Vladimir Drusany in VZA.

Dufour, C., P. Lanoie in M. Patry. 1998. Regulation and productivity. *Journal of Productivity Analysis* 9 (3): 233–247.

Duijm, N. J., C. Fievez, M. Gerbec, U. Hauptmanns in M. Konstandinidou. 2008. Management of health, safety and environment in process industry. *Safety Science* 46 (6): 908–920.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 1998. *Economic impact of occupational safety and health in the member states of the European Union*. Https://osha.europa.eu/en/publications/reports/302 (27. 4. 2010).

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2004. *Quality of the working environment and productivity: Research findings and case studies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2005. *Effectiveness of economic incentives to improve occupational safety and health*. Http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Forum_14_-_Effectiveness_of_economic_incentives_to_improve_occupational_safety_and_health.pdf (12. 1. 2015).

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2007. *Seznam socialno-ekonomskih stroškov nezgod pri delu.* Http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/sl_27.pdf (12. 1. 2015).

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2009a. *Outlook 1: New and emerging risks in occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2009b. *Outlook 1 – New and emerging risks in occupational safety and health, annexes*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2009c. *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2010a. *ESENER – Evropska anketa podjetij o novih in nastajajočih tveganjih, povzetek.* Https://osha.europa.eu/sl/publications/reports/en_esener1-summary.pdf (12. 1. 2015).

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2010b. *Summary of the report on economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the*

European perspective. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2010c. *Cost-benefit-analysis of economic incentives at National level.* Https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact50 (13. 1. 2015).

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2010d. *ESENER – European survey of enterprises on new and emerging risks: Managing safety and health at work.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2010e. *Mainstreaming OSH into business management*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2010f. *Economic incentives to improve occupational safety and health: A review from the European perspective*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2011. *How to create economic incentives in occupational safety and health: A practical guide*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2012a. *Management of occupational safety and health. An analysis of the findings of the European survey* of *enterprises on new and emerging risks (ESENER).* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2012b. *Razumevanje upravljanja varnosti in zdravja na delovnem mestu, psihosocialnih tveganj in soodločanja delavcev na podlagi raziskave ESENER. Povzetek štirih poročil o sekundarni analizi*. Https://osha.europa.eu/sl/publications/reports/esener-summary (11. 1. 2015).

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2012c. *Leadership and occupational safety and health: An expert analysis*. Luxemmbourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2012d. *Review if workplace innovation and its relation with occupational safety and health.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2013a. *Well-being at work: creating a positive work environment. Literature Review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2013b. *Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2013c. *Estimating the cost of accidents and ill health at work executive summary*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2013d. *Priorities for occupational safety and health research in Europe 2013–2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2014a. *The business case for safety and health at work: Cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2014b. *Priorities for occupational safety and health research in Europe for the years 2013–2020: Summary report – (updated Jan 2014)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2014c. *Estimating the cost of accidents and ill-health at work: A review of methodologies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2014d. *Estimating the cost of accidents and ill healthat work executive summary.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EASHW – European Agency for Safety and Health at Work. 2014e. *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Easterby-Smith, M., R. Thorpe in A. Lowe. 2005. *Raziskovanje v managementu*. Koper: Fakulteta za management.

EAVZD – Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2014. *Oblikovanje varnejšega, bolj zdravega in produktivnejšega evropskega delovnega okolja*. Https://osha.europa.eu/sl/publications/corporate/EU-OSHA_Corporate_Brochure_2014 (21. 1. 2015).

EC – European Commission. 2001. *Employment and social policies: a framework for investing in quality*. COM 313. Brussels: European Commission.

EC – European Commission. 2002. *Corporate social responsibility: A business conttribution to susutainable development*. COM 347. Brussels: European Commission.

EC – European Commission. 2004. *Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in teh EU.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EC – European Commission. 2009. *Causes and circumstances of accidents at work in the EU.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

EC – European Commission. 2010. *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Luxembourg: European Union.

EC – European Commission. 2011. *Socio-economic costs of accidents at work and and work-related ill health*. Luxembourg: European Union.

EC – European Commission. 2014a. *Strategic framework on health and safety at work 2014–2020*. COM 332 final. Brussels: European Commission.

EC – European Commission. 2014b. *Working conditions. Flash Eurobarometer 398*. Http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf (22. 1. 2015).

EC – European Commission. 2014c. *Working conditions. Flash Eurobarometer 398. Results for Slovenia*. Http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_fact_si_en.pdf (22. 1. 2015).

EK – Evropska komisija. 2007. *Izboljšanje kakovosti in produktivnosti pri delu: Strategija Skupnosti 2007–2012 za zdravje in varnost pri delu. Sporočilo komisije evropskemu*

parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij. COM 62. Bruselj: Komisija Evropskih skupnosti.

EK – Evropska komisija. 2011. *Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011–14.* Http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681_/com_com(2011)0681_sl.pdf (17. 3. 2014).

Elsler, D. 2012. How to create economic incentives in occupational safety and health. *African Newsletter* 22 (1): 13–15.

Elsler, D. in L. Eeckelaert. 2010. Factors influencing the transferability of occupational safety and health economic incentive schemes between different countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (4): 325–331.

Elsler, D., D. Troulein, I. Rydlewska, L. Frusteri, H. Kruger, T. Veerman, L. Eeckelaert, N. Roskams, K. Broek in N. T. Taylor. 2010. A review of case studies evaluating economic incentives to promote occupational safety and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (4): 289–298.

Emmett, E. A. 1997. Occupational health and safety in national development: The case of Australia. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 23 (5): 325–333.

Eržen, I. 2004. *Vpliv družbenih sprememb na število poškodb pri delu*. Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

EU – European Union. 2008. *Uredba (ES) št. 1338/2008 o statističnih podatkih Skupnosti v zvezi z javnim zdravjem ter zdravjem in varnostjo pri delu.* Http://www.stat.si/doc/sosvet/Sosvet_26/Sos26_s1144-2009.pdf (6. 1. 2015).

EURES. B. l. *Vodnik za delavce migrante/delavke migrantke iz Slovenije*. Http://www.ams.at/_docs/001_Leben_sl.pdf (18. 1. 2015)

Eurofound. 2011. *Links between quality of work and performance.* Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurofound. 2012a. *Sustainable work and the ageing workforce.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. 2012b. *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. 2012c. *Health and well-being at work: A report based on the fifth European working conditions survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurofound. 2014a. *Delovne razmere in kakovost delovnih mest: primerjava sektorjev v Evropi*. Http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/841/sl/1/EF13841SL.pdf (20. 1. 2015).

Eurofound. 2014b. *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe, oerview report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurofound. 2014c. *Vpliv krize na odnose med delodajalci in delojemalci ter delovne razmere v Evropi*. Evropska fundacija za izboljanje življenskih in delovnih razmer. Http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/981/sl/1/EF13981SL.pdf (22. 1. 2015).

Eurofound. 2014d. *Tretja evropska raziskava podjetij: prve ugotovitve*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat. 2001. *European statistics on accidents at work (ESAW). Methodology*. Http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/ESAW_2001_EN.pdf (7. 9. 2012).

Eurostat. 2010. *Health and safety at work in Europe (1999–2007): A statistical portrait*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat. 2012. *European statistics on accidents at work (ESAW). Summary methodology.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat. 2013. *Statistics explained. Health and safety at work statistics*. Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Health_and_safety_at_work_statistics (3. 2. 2013).

Eurostat. 2015. *Database. Population and social conditions. Health. Health and safety at work*. Http://ec.europa.eu/eurostat/data/database (16. 2. 2015).

Fajić, A. 2010. Družbena odgovornost podjetij – ISO standardi 26000. V *Zbornik 7. festivala raziskovanja ekonomije in managementa*. Koper: Fakulteta za management.

Fayol, H. 1949. *General and industrial management.* London: Pitman.

Fernández, E., J. M. Montes in C. J. Vázquez. 2000. Typology and strategic analysis of intangible resources: A resource-based approach. *Technovation* 20 (2): 81–92.

Fernandez-Muniz, B., J. M. Montes-Peón in C. J. Vázquez-Ordás. 2007. Safety management system: Development and validation of a multidimensional scale. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries* 20 (1): 52–68.

Fernández-Muńiz, B., J. M. Montes-Peón in J. C. Vázquez-Ordás. 2009. Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science* 47 (7): 980–991.

Fingerhut, M., T. Driscoll, D. I. Nelson, M. Concha-Barrientos, L. Punnett, A. Pruss-Ustin, K. Steenland, J. Leigh in C. Corvalan. 2005. Contribution of occupational risk factors to the global burden of disease: A summary of findings. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health,* Supplements (1): 58–61.

Finlan, G. in M. Roberts. 2013. *SHE auditing and inspection*. Http://www.stfc.ac.uk/she/resources/pdf/sc30.pdf (30. 9. 2014).

Finneran, A. in A. Gibb. 2013. *W099 – Safety and health in construction researxh roadmap – Report for consulttion*. B. k.: CIB General Secretariat.

Flik, K. in V. Kempa. 2011. *Occupational health & safety management systems: When are they good for your health?* Brussels: European Trade Union Institute.

Flin, R., K. Mearns, P. O'Connor in R. Bryden. 2000. Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science* 34 (1/3): 177–192.

Florjančič, J. 1994. *Planiranje kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.

Florjančič, J., M. Bernik in V. Novak. 2004. *Kadrovski management*. Kranj: Moderna organizacija.

Folkard, S. in P. Tucker. 2003. Shift work, safety and productivity. *Occupational Medicine* 53 (2): 95–101.

Forsyth, P. 2009. *100 great time management ideas*. London: Marshall Cavendish Business.

Frank, J. in K. Cullen. 2006. Preventing injury, illness and disability at work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 32 (2): 160–167.

Franko, A. in M. Dodič Fikfak. 2006. Poškodbe pri delu in bolniški stalež pri mladih delavcih. V *Mladi in delo*, ur. Metoda Dodič Fikfak, 81–92. Ljubljana: Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.

Gabršek, R. 2012. *Model managerske uspešnosti v velikih delniških družbah v Republiki Sloveniji*. Doktorska disertacija, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede Kranj.

Gallagher, C., E. Underhill in M. Rimmer. 2001. *OHS management systems review of effectiveness in securing healthy and safe wokplaces*. Sydney: National Occupational Health and Safety Commission.

Godina, V. 2014. *Zablode postsocializma*. Ljubljana: Baletrina.

Greigle, S. J. 2005. *58 metric safety management system audit*. Http://www.oshatrain.org/pdf/sharpauditsample.pdf (12. 8. 2013).

Grigorjevs, A., V. Urbane in J. Sulojva. 2012. *Economic trends in the provision of labor safety and health protection in the industries of Latvia*. Http://www.wseas.us/e-library/conferences/2012/Rovaniemi/INEE/INEE-15.pdf (30. 1. 2015).

Grote, G. 2012. Safety management in different high-risk domains – All the same. *Safety Science* 50 (10): 1983–1992.

Gspan, P. in A. Jug. 1993. *Ekonomski učinki varstva pri delu*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za varstvo pri delu.

Gspan, P.1996. *Analiza in presoja varnosti pri delu*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za varstvo pri delu.

Guldenmund, F. W. 2000. The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science* 34 (1–3): 215–257

Gyekye, S. A. in S. Salminen. 2007. Workplace safety perceptions and perceived organizational support: do supportive perceptions influence safety perceptions?. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* 13 (2): 189–200.

Hackman, R. J. in R. Wageman. 1995. Total quality management: Empirical, conceptual, and practical issues. *Administrative Science Quarterly* 40 (2): 309–342.

Hale, A. 2009. Why safety performance indicators. *Safety Science* 47 (4): 479–480.

Hale, A. R., B. H. J. Heming, J. Catfhey in B. Kirwan. 1997. Modelling of safety management systems. *Safety Science* 26 (1/2): 121–140.

Hale, A. R., F. W. Guldenmund, P. L. C. H. van Loenhout in J. I. H. Oh. 2010. Evaluating safety management and culture interventions to improve safety. *Safety Science* 48 (8): 1026–1035.

Hämäläinen, P. 2010. *Global estimates of occupational accidents and fatal work-related diseases.* Doctoral dissertation, Tampere University of Technology.

Hämäläinen, P., J. Takala in K. L. Saarela. 2006. Global estimates of occupational accidents. *Safety Science* 44 (2): 137–156.

Hämäläinen, P., K. L. Saarela in J. Takala. 2009. Global trend according to estimated number of occupational accidents and fatal work-related diseases at region and country level. *Journal of Safety Research* 40 (2): 125–139.

Harms-Ringdahl, L. 2004. Relationships between accident investigations, risk analysis and safety management. *Journal of Hazardous Materials* 111 (1–): 13–19.

Harthill, S. 2010. *Workplace bullying as an occupational safety and health matter: A comparative analysis*. Http://works.bepress.com/susan_harthill/3 (1. 2. 2015).

Head, J., M. Kivimaki, P. Martikainen, J. Vahtera, J. E. Ferrie in M. G. Marmot. 2006. Influence of change in psychosocial work characteristics on sickness absence: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 60 (1): 55–61.

Heinrich, H. W. 1959. *Industrial accident prevention: A scientific approach*. New York: McGraw-Hill.

Heinrich, H. W., D. Petersen in N. Roos. 1980. *Industrial accident prevention: A safety management approach*. New York: McGraw Hill.

Heizer, J. in B. Render. 1995. *Production and operations management: Strategic and tactical decisions*. Upper Saddle River: Preentice Hall.

Holmgren, C., M. M. Martensson in R. Roslender. 2010. Managing and measuring employee health and wellbeing: a review and critique. *Journal of Accounting & Organizational Change* 6 (4): 436–459.

Hrymak, V. in J. D. Pérezgonzález. 2007. *The costs and effects of workplace accidents: Twenty case studies from Ireland*. Http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Research_Publications/The_costs_and_effects_of_workplace_accidents_-_Twenty_case_studies_from_Ireland.pdf (30. 1. 2015).

HSE – Health and Safety Executive. 2001. *A guide to measuring health & safety performance*. Http://www.hse.gov.uk/opsunit/perfmeas.pdf (3. 3. 2009).

HSE – Health and Safety Executive. 2008. *Successful health and safety management*. Sudbury: HSE Books.

HSE – Health and Safety Executive. 2011. *Leading health and safety at work*. Sudbury: HSE Books.

HSE – Health and Safety Executive. 2012. *Reporting accidents and incidents at work*. Sudbury: HSE Books.

HSE – Health and Safety Executive. 2013. *Plan, Do, Check, Act.* Sudbury: HSE Books.

HSE – Health and Safety Executive. 2014. *Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2012/13*. Sudbury: HSE Books.

Huang, Y. H., T. B. Leamon, T. K. Courtney, P. Y. Chen in S. De'Armond. 2007. Corporate financial decision–makers perceptions of workplace safety. *Accident Analysis and Prevention* 39 (4): 767–775.

Hunter, W. 1999. Towards better OSH legislation. *Magazine of European Agency for Safety and Health at Work,* 1: 10–11.

Huselid, M. A. 1995. The impact of human resource practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal* 38 (3): 645–672.

Huzzard, T. 2003. *The convergence of the quality of working life and competitiveness. Work life in transition*. Stockholm: National Institute for Working Life.

Ilič, B. in I. Svetlik. 1996. *Kvaliteta delovnega življenja in zdravje zaposlenih v Sloveniji*. Ljubljana: Center za družbeno blaginjo, FDV in Inštitut za družbene vede.

ILO – International Labour Organisation. 1996. *Recording and notification of occupational accidents and diseases*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 1998. *Resolution concerning statistics of occupational injuries adopted by the sixteenth international conference of labour statisticians.* Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2001. *Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2003. *Global strategy on ocupational safety and health*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2005. *National health policy and strategy to achieve health for all*. New York: ILO Publishers.

ILO – International Labour Organisation. 2006. *Occupational safety and health: Synergies between security and productivity*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2008. *Beyond death and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2009. *General survey concerning the occupational safety and health convention, 1981 (No. 155), the occupational safety and health recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the occupational safety and health convention, 1981*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2010a. *Ergonomic checkpoints*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2010b. *Plan of action (2010–2016)*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2011a. *ILO Introductory report: Global trends and challenges on occupational safety and health*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2011b. *OSH management system: A tool for continual improvement*. Turin: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2012. *World of work report 2012: Better jobs for a better economy*.Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2013a. *The prevention of occupational diseases.* Geneva: International Labour Organization.

ILO – International Labour Organisation. 2014. *Safety and health at work: A vision for sustainable prevention*. Geneva: International Labour Office.

ILO – International Labour Organisation. 2015. *Databases and Subjects. Ocupational injuries*. Http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject?_adf.ctrl-state=10v6p6jjr5_24&_afrLoop=302584788375066 (16. 2. 2015).

IMD – International Institute for Management Development. 2013. *World competitiveness yearbook*.

Https://www.imd.org/uupload/IMD.WebSite/wcc/WCYResults/1/scoreboard.pdf (8. 2. 2015).

IMD – International Institute for Management Development. 2014. *World competitiveness yearbook*. Http://www.imd.org/news/2014-World-Competitiveness.cfm (8. 2. 2015),

IMF – International Monetary Fund. 2012. *World economic outlook: A survey by the staff of the International Monetary Fund*. Washington DC: International Monetary Fund.

IRSD – Inšpektorat RS za delo. 2013. *Poročilo Inšpektorata RS za delo za leto 2012*. Http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LETNO_POROCILO-2012/Inspektorat_RS_za_delo_-_Letno_porocilo_za_leto_2012-20.05.2013.pdf (17. 11. 2013).

IRSD – Inšpektorat RS za delo. 2014. *Poročilo Inšpektorata RS za delo za leto 2013*. Http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_2013_vlada_090614.pdf (8. 2. 2015).

Ishikawa, K. 1985. *What is total quality control? The Japanese way*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

ISO – International Organization for Standardization. 2010. *Guidance on social responsibility. ISO/FDIS 26000:2010(E)*. Geneva: International Organization for Standardization.

ISO – International Organization for Standardization. B. l. *ISO 45001 – Occupational health and safety*. Http://www.iso.org/iso/iso45001 (14. 1. 2015.).

IVZ – Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije. 2011. *Pravilnik o varstvu osebnih podatkov na IVZ*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.

IVZ – Inštitut za varovanje zdravje Republike Slovenije. 2012. *Bolniški stalež. Posredovanje podatkov o začasni odsotnosti z dela zaradi bolezenskih razlogov*. Http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/bs_mn_bs_v2013_naprej.pdf (23. 12. 2014).

Jacinto, C. in E. Aspinwall. 2004. A survey on occupational accidents' reporting and registration systems in the European Union. *Safety Science* 42 (10): 933–960.

Jančič, Z. 2004. Nova družbena odgovornost podjetij in marketinški koncept. *Teorija in praksa* 41 (5/6): 890–901.

Jarle, E., K. Mearns, G. Larsson, J. C. Laberg in B. H. Johnsen. 2012. Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. *Safety Science* 50 (1): 55–61.

Jeffries, F. L. 2011. *Predicting safety related attitudes in the workplace: The influence of moral maturity and emotional intelligence*. B. k.: Institute of Behavioral and Applied Management.

Johnson, R. A. in D. W. Wichern. 1998. *Applied multivariate statistical analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Jørgensen, K. 2008. A systematic use of information from accidents as a basis of prevention activities. *Safety Science* 46 (2): 164–175.

Jovanović, N. 1974. *Ekonomika i organizacija zaštite na radu*. Niš: Inštitut jugoslovenske i inostrane dokumentacije zaštite na radu.

Jungblut, J. M. 2010. *Innovative workplace practices and company outcomes: EF0272-Ad-hoc paper*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Juran, J. M. 1969. *Managerial breakthrough: A new concept of the manager's job*. New York: McGraw-HilI.

Kaila, H. L. 2006. Behaviour based safety in organizations. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine* 10 (3): 102–106.

Kalčič, M. 1996. *Socialna varnost*. Ljubljana: Zavod za varsto pri delu.

Kalčič, M. in A. Lozar. 2011. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Uvodna pojasnila*. Ljubljana: GV Založba.

Kanjuo Mrčela, A. in M. Ignjatović. 2012. *Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kankaanpää, E. 2010. Economic incentives as a policy tool to promote safety and health at work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (4): 319–324.

Kankaanpää, E., A. Suhonen in H. Valtonen. 2009. *Does the company's economic performance affect access to occupational health services?* Http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/156 (14. 2. 2015).

Kankaanpää, E., M. van Tulder, M. Aaltonen in M. De Greef. 2008. Economics for occupational safety and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 34 (5): 9–13.

Kashani, F. H. 2012. A review on relationship between quality of work life and organizational citizenship behaviour. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2 (9): 9523–9531

Kazuo, I. in I. Nonaka. 2007. *Knowledge creation and management: New challenges for managers*. Oxford: Oxford University Press.

Kendall, N. 2006. *Management and governance of occupational safety and health in five countries*. Http://www.upf.edu/cisal/_pdf/doc13.pdf (30. 1. 2015).

Kerr, R., M. McHugh in M. McCrory. 2009. HSE management standards and stress-related work outcomes. *Occupational Medicine* 59 (8): 574–579.

Khanzode, V., J. Maiti in P. K. Ray. 2012. Occupational injury and accident research: A comprehensive review. *Safety Science* 50 (12): 1355–1367.

Kiauta, M. 2010. Etika in družbeno odgovorno delovanje. V *Etičnost razmišljanja in delovanja pri uveljavljanju strategije univerzalne odličnosti in mojstrstva*, ur. Boris Bukovec, 147–168. Novo mesto: Fakulteta za organizacijske študije.

King, B., M. Bateman in P. Lewis. 1994. *The handbook of health and safety at work*. London: Kogan Page.

Kisilak, M., N. Kobal, D. Kodela, D. Kogler, V. Kolar, P. Korošec, B. Kos, N. Kukovič in T. Kuščar. 2008. *Proučevanje finančne teže poškodb pri delu*. Ljubljana: Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, Socialna medicina

Kjellén, U., K. Boe in H. L. Hagen. 1997. Economic effects of implementing internal control of health, safety and environment: a retrospective case study of an aluminium plant. *Safety Science* 27 (2/3): 99–114.

Kodrič, B. 2012. *Analiza metodologije izračuna večfaktorske produktivnosti na osnovi indeksnega pristopa*. Doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

Kofol Bric, T. 2006. Statistike zdravja in varnosti pri delu v luči pričakovanja Eurostata. V *Merjenje razvojne vloge in učinkovitosti javnega sektorja in politik: zbornik*, ur. B. Tkačik in M. Urbas, 108–118. Ljubljana: Statistični urad RS.

Kofol Bric, T. 2007a. *Poškodbe pri delu. Metodološka navodila. Ver. 1.0.* Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.

Kofol Bric, T. 2007b. Spremenjen obrazec za prijavo poškodbe pri delu. *Delo in varnost* 52 (1): 10–11.

Kofol Bric, T. 2013. *Poškodbe pri delu, Metodološka navodila. Ver. 1.2.* Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.

Kolenc, I. 2009. *Vpliv voditeljstva vršnih managerjev na stanje varnosti in zdravja pri delu.* Magistrsko delo, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.

Kolenc, I., M. Miklavčič Šumarski in M. Markič. 2008. Management tveganja v internih transportnih procesih. *Delo in varnost* 53 (3): 30–38.

Konkolewsky, H.-H. 2005. Needs and priorities in occupational safety and health for the enlarged European Union. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* Suplements (1): 68–71.

Köper, B., K. Möller in G. Zwetsloot. 2009. The occupational safety and health scorecard: A business case example for strategic management. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 35 (6): 413–420.

Kos, M. 2000. *Menedžment dodane vrednosti*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kotler, P., G. Armstrong, J. Sunders in V. Wong. 1996. *Principles of marketing*. London: Prentice Hall.

Kotter, J. P. 2001. What leaders really do. *Harvard Business Review* 79 (11): 85–96.

Kralj, Janko. 2001. *Temelji managementa in naloge managerjev*. Koper: Visoka šola za management.

Kramer, D. M., R. P. Wells, N. Carlan, T. Aversa, P. P. Bigelow, S. M. Dixon in K. McMillan. 2013. Did you have an impact? A theory-based method for planning and evaluating knowledge-transfer and exchange activities in occupational health and safety. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* 19 (1): 41–62.

Krause, T. R. 2005. *Leading with safety*. Hoboken: Wiley.

Krause, T. R., K. J. Seymour in K. C. Sloat. 1999. Long-term evaluation of a behaviour – based method for impruving safety performance. A meta-analysis of 73 interrupted time-series replications. *Safety Science* 32 (1): 1–18.

Kreis, J. in W. Bödeker. 2004. *Health-related and economic benefits of workplace health promotion.* Http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-Report_3e_benefits_workplace_prevention.pdf (10. 8. 2013).

Kresal, F. 1997. Sto let razvoja kolektivnih pogodb na Slovenskem. *Ferenčakov zbornik* 37 (2): 65–78.

Kuusisto, A. 2000. *Safety management systems: Audit tools and reliability of auditing.* Espoo: Technical research centre of Finland.

Landsbergis, P. A. 2003. The changing organization of work and the safety and health of working people: A commentary. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 45 (1): 61–72.

Leamon, T. B. 2001. The future of occupational safety and health. *International journal of occupational safety and ergonomics* 7 (4): 403–408.

Leigh, J. P. 2011. Economic burden of cccupational injury and illness in the United States. *The Milbank Quarterly* 89 (4): 728–772

Leigh, J. P., J. P. Marcin in T. R. Miller. 2004. An estimate of the US government_s undercount of nonfatal occupational injuries. *The Journal of Occupational and Environmental Medicine* 46 (1): 10–18.

Leigh, J., P. Markowitz, M. Fahs, C. Shin in P. J. Landrigan. 1997. Occupational injury and illness in the United States: Estimates of costs, morbidity, and mortality. *JAMA International Medicine* 157 (14): 1557–1568.

Lesjak, M. 2009. *Ekonomska analiza nezgod pri delu s strani delodajalca*. Diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede Kranj.

Lewchuk, W., A. L. Robb in V. Walters. 1996. The effectiveness of Bill 70 and joint health and safety committees in reducing injuries in the workplace: the case of Ontario. *Canadian Public Policy* 22 (3): 225–243.

Loomis, D., D. M. Schulman, A. J. Bailer, K. Stainback, M. Wheeler, B. D. Richardson in W. S. Marshall. 2009. Political economy of US states and rates of fatal occupational injury. *American Journal of Public Health* 99 (8): 1400–1408.

Lyneis, J. in S. Madnick. 2008. *Preventing accidents and building a culture of safety: insights from a simulation model*. Http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1256143 (15. 8. 2013).

Macedo, C. A. in I. L. Silva. 2005. Analysis of occupational accidents in Portugal between 1992 and 2001. *Safety Science* 43 (5/6): 269–286.

Markič, M. 1993. Ocenjevanje kakovosti sistema varstva pri delu, zdravstvenega varstva in delovnega okolja. *Delo in varnost* 38 (3): 118–126.

Markič, M. 1997. Izidi presoj vodenja politike podjetja v 93 slovenskih organizacijah leta 1996. *Naše gospodarstvo* 43 (5): 478–487.

Markič, M. 1998. Management zaštite i zdravlja na radu. *Rad i Sigurnost* 2 (3): 223–242.

Markič, M. 1999. Strateško planiranje kot orodje za udejanjanje politike varnosti in zdravja pri delu. V *Smernice evropske zveze na področju varnosti*, 18–29. Ljubljana: Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo in Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije.

Markič, M. 2004a. *Inoviranje procesov*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.

Markič, M. 2004b. Odlična kakovost poslovanja na podlagi nenehnega inoviranja. V *Management, knowledge and EU*, ur. J. Florjančič, 803–812. Kranj: Moderna organizacija.

Markič, M. 2012. Organizacijski vidiki upravljanja človeških virov na področju varnosti in zdravja pri delu. V *Menadžment i sigurnost*, ur. J. Taradi, 37–46. Čakovac: Hrvatsko društvo inženjira sigurnosti.

Maslow, A. A. 1987. *Motivation and personality.* New York: Addison Wesley Longman.

McCarthy, G., S. Almeida in J. Ahrens. 2011. Understanding employee well-being practices in Australian organizations. *International Journal of Health, Wellness & Society* 1 (1): 181–198.

Mikuletič, S. 2008. *Vpliv kakovost dela na kakovost življenja*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Milczarek, M., E. Schneider in E. R. González. 2009. *OSH in figures: stress at work - facts and figures*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

Milgate, N., E. Innes in K. O'Loughlin. 2002. Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: A review. *Work: Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 19 (3): 281–290.

Mintzberg, H. 1973. *The nature of managerial work*. New York: Harper Collins.

MJU – Ministrstvo za javno upravo. 2008. *Ocena administrativnih stroškov, Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) – posnetek obstoječega stanja in predlogi za zmanjšanje in odpravo administrativnih bremen*. Http://www.stopbirokraciji.si/fileadmin/user_upload/mju/Opravljene_analize_meritev/Delovno_pravo/Primer_izracuna_AS_-_ZVZD_porocilo__ver._1.0__12.06.2008__brez_4.tocke.pdf (15. 8. 2013).

Morgan, G. 2004. *Podobe organizacij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Morse, T., A. Bracker, N. Warren, J. Goyzueta in M. Cook. 2013. Characteristics of effective health and safety committees: Survey results. *American Journal of Industrial Medicine* 56 (2): 163–179

Moss Kanter, R. 2001. *Evolve!: Succeeding in the digital culture of tomorrow*. Boston: Harvard Business School Press.

Mossink, J. 2002. *Inventory of socioeconomics costs of work accidents*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

Možina, S. 2002. Učeča se organizacija – učeči se management. V *Management: nova znanja za uspeh*, ur. S. Možina, 12–45. Radovljica: Didakta.

Mrčela, M. 2010. *Citizens voice concerns over health and safety at work in EU poll.* Http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/12/SI0912019I.htm (4. 10. 2014).

Mulej, M. 2012. *Temelji družbeno odgovornega ravnanja pri uveljavljanju univerzalne odličnosti in mojstrstva.* Http://www.fos.unm.si/media/pdf/forum/mulej_zbornik_FORUM_12_web__2_.pdf (12. 12. 2014).

Mustajbegović, J. 2006. Mobbing i zdravlje na radu. V *Nasilje na delovnem mestu*, ur. M. Dodič Fikfak, 41–51. Ljubljana: Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.

Nacionalni inštitut za varovanje zdravja. B. l.b. *Vloga za pridobitev anonimiziranih podatkov za raziskovalni namen.* Http://www.ivz.si/statisticna_pisarna?pi=5&_5_Filename=attName.png&_5_MediaId=7466&_5_AutoResize=false&pl=49-5.3. (5. 10. 2014).

Neal, A., M. A. Griffin in P. M. Hart, 2000. The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science* 34 (1): 99–109.

NIJZ – Nacionalni inštitut za javno zdravje. 2015a. *Bolniški stalež*. Https://podatki.nijz.si/pxweb/sl/NIJZ%20podatkovni%20portal (10. 9. 2015).

NIJZ – Nacionalni inštitut za javno zdravje. 2015b. *Poškodbe pri delu*. Https://podatki.nijz.si/pxweb/sl/NIJZ%20podatkovni%20portal (10. 9. 2015).

NIJZ – Nacionalni inštitut za javno zdravje. 2015c. *Bolniški stalež*. Http://www.nijz.si/sl/podatki/bolniski-stalez (10. 9. 2015).

NIJZ – Nacionalni inštitut za varovanje zdravja. B. l.a. *Dogovor »Delo v varni sobi NIJZ«*. Http://www.ivz.si/statisticna_pisarna?pi=5&_5_Filename=attName.png&_5_MediaId=7465&_5_AutoResize=false&pl=49-5.3. (5. 10. 2014).

Nikolić, V. 2012. Tendencije upravljanja i razvoja ljudskih resursa u budućnosti. V *Menadžment i sigurnost,* ur. J. Taradi, 19–35. Čakovac: Hrvatsko društvo inženjira sigurnosti.

Ninčević, A. 2005. *Ocjena primijenjenosti zakona o sigurnosti i zdravlju na radu u Republici Sloveniji*. Magistarski rad, Visoka škola za sigurnost na radu sa pravom javnosti Zagreb.

Noon, M. in P. Blyton. 1997. *The realities of work*. London: Macmillan.

Nytro, K., P. Saksvik in H. Torvatn. 1998. Organizational prerequisites for the implementation of systematic health, environment and safety work in enterprises. *Safety Science* 30 (3): 297–307.

O'Dea, A. in R. Flin. 2003. *The role of managerial leadership in determing workplace safety outcomes*. Http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr044.pdf (1. 2. 2015).

OECD – Organisation fo economic and Co-operation Development. 2014. *Society at a glance 2014: OECD social indicators*. Http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en (12. 1. 2015).

Orenstein, M. R., T. Dall, P. Curley, J. Chen, A. L. Tamburrini in J. Petersen. 2010. *The economic burden of occupational cancers in Alberta*. Calgary: Alberta Health Services.

Orsila, R., T. Luukkaala, M. Manka in C. Nygard. 2011. Anew approach to measuring work-rečated well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* 17 (4): 341–359.

OSHA – Occupational Safety and Health Administration. 2012. *Injury and Illness Prevention programs*. Https://www.osha.gov/dsg/topics/safetyhealth/OSHAwhite-paper-january2012sm.pdf (10. 10. 2014).

Pavlič, M. 2014. Nadzor varnosti pri delu. V *Management and safety*, ur. J. Taradi, 16–27. Zagreb: The European Society of Safety Engineers.

Pavlič, M., B. Likar, A. Pavlič in M. Markič. 2011. Managing occupational injuries records in Slovenia from 1948 to 2008. *Safety Science* 49 (6): 834–842.

Pečnik, C. 2014. *Družbena odgovornost poslovanja podjetij*. Magistrsko delo, Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Petek, B. 2008. *Makroekonomski stroški odsotnosti z dela – empirična ocena za Slovenijo in za izbrane evropske države*. Diplomska naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.

Petersen, D. 1988. *Safety management*. New York: Aloray.

Pink, D. H. 2011. *Zagon: presenetljiva resnica o tistem, kar nas dejansko motivira*. Maribor: Videotop.

Polak, P. 1990. Reafirmacija varstva pri delu v sodobnem podjetništvu. V *Varstvo pri delu in gospodarnost poslovanja: zbornik referatov*, ur. P. Gspan, 147–157. Ljubljana: Zavod RS za varstvo pri delu.

Powell, R. 2012. *The measurement of safety performance*. Http://bizline.docep.wa.gov.au/safetyline/media/The%20measurement%20of%20safety%20performance.pdf (1. 2. 2015).

Preece, C. in S. Stocking. 1999. Safety communications management in construction contracting. http://www.arcom.ac.uk/-docs/proceedings/ar1999-529-539_Preece_and_Stocking.pdf (15. 5. 2015).

Radulović, D. 1976. Ekonomika organizacije udruženog rada. *Savremena administracija* L (zv): 191–210.

Reich, R. B. 1984. *The next American frontier*. Harmondsworth: Penguin.

Rikhardsson, P. M. in M. Impgaard. 2004. Corporate cost of occupational accidents: An activity-based analysis. *Accident Analysis and Prevention* 36 (2): 173–182.

Robson, S. L., A. J. Clarke, K. Cullen, A. Bielecky, C. Severin, L. P. Bigelow, E. Irvin, A. Culyer in Q. Mahood. 2007. The effectiveness of occupational helath and safety management systems interventions: a systematic review. *Safety Science* 45 (3): 329–353.

Rondinone, B. M., F. Boccuni in S. Iavicoli. 2010. Trends and priorities in occupational health research and knowledge transfer in Italy. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (4): 339–348.

Rozman, R. 2002. Pojmovanje in razvoj managementa. V *Management: nova znanja za uspeh*, ur. S. Možina, 46–95. Radovljica: Didakta.

Rozman, R. 2012. *Izrazje: Uspešnost, učinkovitost in povezani pojmi (za razpravo v klepetalnici)*. https://www.google.si/search?q=uspe%C5%A1nost&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=zZgjVuqqH4isswHG3omADA (20. 3. 2014).

Rozman, R., J. Kovač in F. Koletnik. 1993. *Management*. Gospodarski vestnik, Ljubljana.

Rundmo, T. in A. R. Hale. 2003. Managers' attitudes towards safety and accident prevention. *Safety Science* 41 (7): 557–574.

Saksvik, P. O. in M. Quinlan. 2003. Regulating systematic occupational health and safety management: comparing the Norwegian and Australian experience. *Relations Industrielles/Industrial Relations* 58 (1): 33–59.

Saksvik, P.O. in K. Nytro. 1996. Implementation of internal control (IC) of health, environment and safety (HES) in Norwegian enterprises. *Safety Science* 23 (1): 53–61.

Samuelson, P. A. in W. D. Nordhaus. 2002. *Ekonomija*. Ljubljana: GV Založba; Posušje: Mate.

Santos-Reyesa, J. in N. A. Beard. 2008. A systemic approach to managing safety. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries* 21 (1): 15–28.

Sapre, P. 2002. Realising the potential of educational management in India. *Educational Management and Administration* 30 (1): 101–108.

Schumacker, R. E. in R. G. Lomax. 2004. *A beginner's guide to structural equation modelling*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

SDS – Svetopisemska družba Slovenije. 1997. *Biblija.net, Stara zaveza, slovenski standardni prevod*. Http://www.biblija.net/biblija.cgi?m=5+Mz+22&id0=1&pos=0&set=2&l=sl (3. 7. 2015).

Sedmak, S. 2009. *Danes za jutri: razmišljanja o vzgoji in izobraževanju za trajnostni razvoj*. Koper: Fakulteta za management.

Slaper, T. F. 2011. The triple botton line – What is it and how does it work. *Indiana Business Review* 86 (1): 4–8.

Smith, M. J., H. H. Cohen, A. Cohen in R. J. Cleveland. 1978. Characteristics of successful safety programs. *Journal of Safety Research* 10 (1): 5–15.

Smith, M. W., K. A. Kirk, K. R. Oestenstad, K. C. Brown in S. D. Lee. 2001. Effect of state workplace safety laws on occupational injury rates. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 43 (12): 1001–1010.

Sočan, L. 2001. Nova ekonomija in Slovenija. V *Uspešna nedozorelost: socialne institucija in kakovostna proizvodnja v Sloveniji*, ur. M. Stanojević, 49–72. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Spasić, D. 1990. Uticaj zaštite na radu na produktivnost rada. V *Varstvo pri delu in gospodarnost poslovanja: zbornik referatov*, ur. P. Gspan, 159–167. Ljubljana: Zavod RS za varstvo pri delu.

Spasić, D., S. Savić in G. Janaćković. 2012. Uloga inženjera zaštite na radu na smanjivanju negativnih posledica nepovoljnih uslova rada. V *Menadžment i sigurnost*, ur. J. Taradi, 389–400. Čakovac: Hrvatsko društvo inženjira sigurnosti.

SSKJ – Slovar slovenskega knjižnjega jezika. 2000. Ljubljana: Založba ZRC SAZU.

Stiplovšek, M. 1979. Razmah strokovnega sindikalnega gibanja na Slovenskem 1918–1922. Ljubljana: Partizanska knjiga.

Strašek, V. 2002. Varnost in zdravje pri delu in družbena odgovornost. *Delo in varnost* 47 (2): 60–63.

SURS – Statistični urad Republike Slovenije. 2013. *Statistični letopis 2012*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Šoster, G. in M. Markič. 2013. Uporaba orodij menedžmenta in dodana vrednost v slovenskih invalidskih podjetjih. *Naše gospodarstvo* 59 (1/2): 35–44.

Švajger, J. 1973. *Varnost pri delu: teorija in praksa*. Ljubljana: Zavod SR Slovenije za varstvo pri delu.

Takala, J. 2003. *A safety culture that can save lives*. Geneva: Inernational Labour Office.

Takala, J., M. Urrutia, P. Hämäläinen in K. L. Saarela. 2009. The global and European work environment – numbers, trends, and strategies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* Suplements (7): 15–23

Takala, J., P. Hamalainen, K. L. Saarela, L. Y. Yun, K. Manickam, T. W. Jin, P. Heng, C. Tjong, L. G. Kheng, S. Lim in G. S. Lin. 2014. Global estimates of the burden of injury and illness at work in 2012. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene* 11 (5): 326–337.

Tantegel, B. in D. Kralj. 2011. Politika, strategija in organizacijska kultura trajnostnega razvoja in ravnanja z okoljem v podjetjih. *Organizacija* 44 (5): 191–201.

Taradi, J., Z. Krakar in V. Nikolic. 2012. Model of occupational injury information system and knowledge management. *Safety Engineering – Inženjerstvo Zaštite* 2 (1): 19–26.

Tavčar, M. 1997. *Strategija trženja*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.

Tavčar, M. 2002. Etika managementa. V *Management: nova znanja za uspeh*, ur. S. Možina, 206–233. Radovljica: Didakta.

Tavčar, M. I. 1999. *Razsežnosti strateškega managementa*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.

Thanwadee, C. 2012. A safety assessment approach using safety enablers and results. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* 18 (3): 343–361.

Tompa, E., R. Dolinschi, C. de Oliveira in E. Irvin. 2007. *A systematic review of OHS interventions with economic evaluations*. Toronto: Institute for Work & Health.

Torp, S. in E. B. Moen. 2006. The effects of occupational health and safety management on work environment and health. A prospective study. *Applied Ergonomics* 37 (6): 775–783.

Torp, S., T. Riise in B. E. Moen. 2000. Systematic health, environment and safety activities: do they influence occupational environment, behaviour and health? *Occupational Medicine* 50 (5): 326–333.

Učur, M. 1999. Radno pravo i pravo zaštite na radu. *Rad i sigurnost* 3 (1): 37–59.

UMAR – Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2014b. Povzetek. V *Poročilo o razvoju*, 6–8. Ljubljana: UMAR.

Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2014a. Povzetek.V *Ekonomski izzivi 2014: fiskalna gibanja in politika*, 4–6. Ljubljana: UMAR.

Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2014c. Statistična priloga. V *Slovensko ekonomsko ogledalo* 20 (11): 39.

Vakselj, M. 1986. *Zakon o varstvu pri delu s komentarjem.* Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.

Verbeek, J. 2009. The economic dimension of occupational safety and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 35 (6): 401–402.

Verbeek, J., M. Pulliainen, E. Kankaanpää in S. Taimela. 2010. Transferring results of occupational safety and health cost-effectiveness studies from one country to another – a case study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (4): 305–312.

Voss, E. 2009. *Working conditions and social dialogue*. Http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/43/en/1/EF0943EN.pdf (7. 8. 2013).

Vučković, R. 2010. Obvladovanje zdravstvenega absentizma – izziv za družbo. V *Zdravstveni absentizem v Sloveniji: zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij*, ur. D. Kos, 10–20. Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Walker, K. 2010. *Advances in accident prevention*. Http://www.steelfolk.co.uk/Safety.pdf (29. 12. 2014).

Waters, D. 1996. *Operations management*. Belmont: Addison-Wesley.

WHO – World Health Organisation. 1948. *Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference, New York, 19–22 June,*

1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States. Http://www.who.int/about/definition/en/print.html (20. 5. 2014).

WorkCover. 2009. *National self-insurer OHS audit tool – user guide & workbook*. Http://www.workcover.nsw.gov.au/__data/assets/pdf_file/0004/18175/national-self-insurer-ohs-audit-tool-1492.pdf (20. 5. 2014).

WSHI – Workplace Safety & Health Institute. 2014. *Global estimates of occupational accidents and work-related illness 2014*. Https://www.wsh-institute.sg/files/wshi/upload/cms/file/Global%20Estimates%20of%20Occupational%20Accidents%20and%20Work-related%20Illness%202014.pdf (1. 2. 2015).

Yassi, A, K. Lockhart, M. Sykes, B. Buck, B. Stime in J. M. Spiegel. 2013. Effectiveness of joint health and safety committees: A realist review. *American Journal of Industrial Medicine* 56 (4): 424–438.

Yorio, P. L., D. R. Willmer in S. M. Moore. 2015. Health and safety management systems through a multilevel and strategic management perspective: Theoretical and empirical considerations. *Safety Science* 72 (2): 221–228.

Yueng-Hsiang, H., B. Leamon, T. K. Courtney, P. Y Chen in S. DeArmond. 2007. Corporate financial decision-makers' perceptions of workplace safety. *Accident Analysis and Prevention* 39 (4): 767–775.

Zacharatos, A., J. Barling in R. D. Iverson. 2005. High-performancce work systems and occupational safety. *Journal od Applied Psychology* 90 (1): 77–93.

Zanko, M. in P. Dawson. 2012. Occupational health and safety management in organizations: A review. *International Journal of Management Reviews* 14 (3): 328–344.

Zelenika, R. 2000. *Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela*. Rijeka: Ekonomski fakultet u Rijeci.

Zohar, D. 1980. Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology* 65 (1): 96–102.

Zwetsloot, G. I. J. M. 1994. *Joint management of working conditions, environment and quality; in search of synergy and organizational learning*. Doctoral thesis, NIA, Amsterdam.

Zwetsloot, G. I. J. M. 2000. Developments and debates on OHSM system standardisation and certification. V *Systematic occupational safety & health management: perspectives on an international development*, ur. K. Frick, M. Quinlan, P. Langaa Jensen, T. Wilthagen, 391–412. Amsterdam: Pergamon.

Zwetsloot, G. I. J. M., M. Aaltonen, J. Wybo, J. Saari, P. Kines in R. O. de Beeck. 2013. The case for research into the zero accident vision. *Safety Science* 58: 41–48.

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. 2010. *Poslovno poročilo za leto 2009*. Http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf/0/1b99c27fc5698ad2c12576ef0024a184/$FILE/Poslovno%20poro%C4%8Dilo%20ZZZS%20za%20leto%202009_12.04.2010.pdf (8. 2. 2015).

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. 2011a. *Odgovori na vprašanja g. Igorja Antauerja glede prispevka za poškodbe pri delu in poklicne bolezni*. Http://www.sindikat-zsss.si/attachments/article/533/2011-%20Skup-DPS-17%203%20-I%20A.pdf (2. 1. 2015).

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. 2011b. *Poslovno poročilo za leto 2010*. Http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf/0/e89e07f4d96561dec1257856003fd7a8/$FILE/Poslovno%20poro%C4%8Dilo%20za%20leto%202010_18.4.2011.pdf (8. 2. 2015).

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. 2012. *Poslovno poročilo za leto 2011*. Http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf/0/59d2866474ebc834c12579e500286886/$FILE/Poslovno%20poro%C4%8Dilo%20ZZZS%20za%20leto%202011_19.4.2012.pdf (8. 2. 2015)

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. 2013. *Poslovno poročilo za leto 2012*. Http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf/0/b65eb118eac3df54c1257b1d003281de/$FILE/Poslovno%20poro%C4%8Dilo%20ZZZS%20za%20leto%202012_po%20sprejemu%20na%20seji%20Skup%C5%A1%C4%8Dini%20ZZZS_3.4.2013.pdf (8. 2. 2015).

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. 2014. *Poslovno poročilo za leto 2013*. Http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf/0/39fb1122938d85f0c1257c9300462956/$FILE/Poslovno%20poro%C4%8Dilo%20ZZZS%202013_april%202014.pdf (8. 2. 2015).

Žižek, I. 1988. Nekateri vidiki preprečevanja poškodb pri delu. *Gospodarski vestnik* (37) Priloga: 399.

PRAVNI VIRI

Direktiva 2009/104/ES Evropskega Parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za uporabo delovne opreme delavcev pri delu (druga posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS). *Uradni list Evropske unije*, L 260/5.

Direktiva sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu. Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/31989L0391-SL.doc (5. 5. 2014).

Direktiva Sveta 89/654/EGS z dne 30. novembra 1989 o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu (prva posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS). *Uradni list Evropske unije*, L 393.

Konvencija o spodbujanju VZD št. 187. *Uradni list RS*, št. 112/2013.

Lapornik, M. B. l. *Konvencija MOD št. 81*. Http://www.tzslo.si/pic/pdf/Konvencije-MOD-81-155.pdf (14. 5. 2014).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/2013.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ). *Uradni list RS*, št. 96/2012.

Zakon o ratifikaciji konvencije o spodbujanju varnosti in zdravja pri delu. *Uradni list RS*, št. 112/2013.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). *Uradni list RS*, št. 43/2011.

Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP). Uradni list RS, št. 94/2007.

Zakon o varstvu pri delu (ZVPD). *Uradni list RS*, št. 30/1986.

Zakon o zavarovalništvu (ZZavar). *Uradni list RS*, šr. 91/2000.

Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva. *Uradni list RS*, št. 65/2000 in 47/2015.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. 72/2006.

Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu. *Uradni list RS*, št. 126/2003.

PRILOGE

Priloga 1 Anketni vprašalnik – kontrolnik za evalvacijo ukrepov VPD

Priloga 2 Povezanost prisotnosti izbranih standardov in področja dejavnosti delovanja opazovanih podjetij – analiza kontingence

Priloga 3 Povezanost organiziranja aktivnosti VZD in področja dejavnosti delovanja opazovanih podjetij – analiza kontingence

Priloga 4 Analiza funkcij managementa – faktorska analiza – prvi poskus

Priloga 5 Analiza funkcij managementa – faktorska analiza – končna rešitev

Priloga 6 Primerjava deleža bolniškega staleža med leti – preskus dvojic

Priloga 7 Primerjava indeksa onesposabljanja med leti – preskus dvojic

Priloga 8 Primerjava indeksa frekvence med leti – preskus dvojic

Priloga 9 Primerjava resnosti poškodb med leti – preskus dvojic

Priloga 10 Korelacijska matrika – povezanost managementa VPD in delovnih razmer

Priloga 11 Korelacijska matrika – povezanost delovnih razmer in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti

Priloga 12 Korelacijska matrika – povezanost managementa VPD in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti

Priloga 13 Korelacijska matrika – povezanost managementa VPD in delovnih razmer (standardizirane vrednosti)

Priloga 14 Korelacijska matrika – povezanost delovnih razmer in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti (standardizirane vrednosti)

Priloga 15 Korelacijska matrika – povezanost managementa VPD in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti (standardizirane vrednosti)

Priloga 16 Korelacijska matrika – povezanost managementa VPD in delovnih razmer (agregirane vrednosti)

Priloga 17 Korelacijska matrika – povezanost delovnih razmer in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti (agregirane vrednosti)

Priloga 18 Korelacijska matrika – povezanost managementa VPD in izbranih kazalnikov gospodarske učinkovitosti (agregirane vrednosti)

Priloga 19 Primerjava podjetij z oziroma brez lastne interne službe VZD – diskriminantna analiza

Priloga 20 Primerjava podjetij z oziroma brez vpeljanega standarda ISO 18001– VZD – diskriminantna analiza

Priloga 21 Primerjava podjetij glede na stopnjo razvitosti managementa VZD (10 % najslabših in 10 % najboljših) – diskriminantna analiza

Priloga 1

KONTROLNIK ZA EVALVACIJO IZVAJANJA UKREPOV VARNOSTI PRI DELU

A. OSNOVNI PODATKI O POSLOVNEM SUBJEKTU

1. Naziv podjetja/organizacije (vnesite): _____

2. Matična številka podjetja (vnesite deset mestno številko): _____

2. Registrska številka podjetja pri ZZZS (vnesite deset mestno številko): _____

3. Poslovna dejavnost:

- ☐ Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (A)
- ☐ Rudarstvo (B)
- ☐ Predelovalne dejavnosti (C)
- ☐ Oskrba z el. energijo, plinom in paro (D)
- ☐ Oskr. z vodo; rav.z odpl., odp.; san. okolja (E)
- ☐ Gradbeništvo (F)
- ☐ Trgovina; vzdrž. in popravila mot. vozil (G)
- ☐ Promet in skladiščenje (H)
- ☐ Gostinstvo (I)
- ☐ Informacijske in komunikacijske dej. (J)
- ☐ Finančne in zavarovalniške dejavnosti (K)
- ☐ Poslovanje z nepremičninami (L)
- ☐ Strokovne,znanstvene in tehnične dej. (M)
- ☐ Druge raznovrstne poslovne dejavnosti (N)
- ☐ Javna uprava in obramba; obv.soc. varnost (O)
- ☐ Izobraževanje (P)
- ☐ Zdravstvo in socialno varstvo (Q)
- ☐ Kulturne,razvedrilne in rekreac. dej.(R)
- ☐ Druge dejavnosti (S)

4. Regija:

- ☐ Pomurska
- ☐ Podravska
- ☐ Koroška
- ☐ Savinjska
- ☐ Zasavska
- ☐ Spodnjeposavska
- ☐ Jugozahodna Slovenija
- ☐ Osrednjeslovenska
- ☐ Gorenjska
- ☐ Notranjo - kraška
- ☐ Goriška
- ☐ Obalno - kraška

4. Velikost poslovnega subjekta:

- ☐ Srednje veliko podjetje/org. s 50 do 250 zaposlenimi
- ☐ Veliko podjetje/org. z več kot 250 zaposlenimi

5. Starost podjetja/organizacije:

- ☐ Do 10 let
- ☐ Od 11 do 20
- ☐ Od 21 do 30 let
- ☐ Od 31 do 40 let
- ☐ Od 41 do 50 let
- ☐ Več kot 50 let

6. V podjetju smo usvojili in delujemo po načelih standarda, modela:

ISO 9001/kakovost	☐ Da	☐ Ne	☐ Načrtujemo	☐ Ne razmišljamo o uvedbi
ISO 14001/okolje	☐ Da	☐ Ne	☐ Načrtujemo	☐ Ne razmišljamo o uvedbi
ISO 18001/varnost pri delu	☐ Da	☐ Ne	☐ Načrtujemo	☐ Ne razmišljamo o uvedbi
ISO 22000/HACCP	☐ Da	☐ Ne	☐ Načrtujemo	☐ Ne razmišljamo o uvedbi
ISO 26000/družbena odgovornost	☐Da	☐ Ne	☐ Načrtujemo	☐ Ne razmišljamo o uvedbi
Model odličnosti EFQM	☐Da	☐ Ne	☐ Načrtujemo	☐ Ne razmišljamo o uvedbi

B: MANAGEMENT VARNOSTI PRI DELU:

7. Organiziranost:

☐ Delodajalec je za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu med svojimi sodelavci določil enega ali več strokovnih delavcev za varnost pri delu – organiziral službo za VZD.

☐ Delodajalec je opravljanje vseh ali posameznih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri delu poveril zunanji strokovni službi, ki ima dovoljenje za delo.

☐ Delodajalec je zagotovil, da zdravstvene ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu izvaja izvajalec medicine dela.

☐ Delodajalec je ustanovil odbor za varnost in zdravje pri delu, ki ga sestavljajo predstavniki vodstva, delavcev, ter strok varnosti in zdravja pri delu.

8. V primeru, da strokovni delavec za varnost pri delu oz. služba za varnost pri delu deluje v okviru podjetja, je le-to v organizacijski strukturi podjetja pozicionirano

☐ v prvem nivoju vodenja (neposredno pod upravo)

☐ v drugem nivoju vodenja (neposredno pod direktorjem)

☐ v tretjem nivoju vodenja (neposredno pod vodjo sektorja)

☐ na četrtem ali nižjem nivoju vodenja (neposredno pod vodjo oddelka

9. Strokovni delavec/služba za varnost pri delu oziroma zunanji izvajalec storitev varstva pri delu je neposredno ustno komuniciral z najvišjim vodstvom:

☐ tedensko ☐ mesečno ☐ nekajkrat letno

☐ enkrat letno ☐ nikoli

10. Obstoječi sistem managementa varnosti pri delu v podjetju je v veljavi:

☐ Do enega leta ☐ Od enega do petih let ☐ Več kot pet let

11. PLANIRANJE/ NAČRTOVANJE (odgovorite v obliki stopnje strinjanja 0–100 %)

odstotkov	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Ne poznam odgovora
Delodajalec je razvil celovito varnostno politiko, ki vključuje tehnologijo, organiziranost dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelal in sprejel izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki vsebuje načrt za izvedbo predpisanih zahtev	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je pri načrtovanju dela upošteval duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševal tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki vplivajo na varnost in zdravje delavcev	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je načrtoval promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotovil potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je sprejel ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

12. ORGANIZIRANJE (odgovorite v obliki stopnje strinjanja 0–100 %):

odstotkov	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Ne poznam odgovora
Delodajalec je zagotovil varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen je izvajal ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je pisno ocenil tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec in delavci oziroma njihovi predstavniki so se o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščali, se skupno posvetovali ter soodločali	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je izjavo o varnosti z oceno tveganja objavil in jo posredoval delavcem prav tako pa tudi novozaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je obveščal delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdajal navodila za varno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je delavce teoretično usposobil za varno in zdravo delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je delavce praktično usposobil za varno in zdravo delo na samem delovnem mestu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

odstotkov	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Ne poznam odgovora
Delodajalec je zagotovil delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je zagotovil varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je sprejel ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je sprejel ukrepe za zagotovitev varstva pred požarom in evakuacijo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbel za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec ima za objekte, ki jih uporablja pridobljeno vso dokumentacijo, skladno s predpisi o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je dajal v uporabo delovno opremo in druga sredstva za delo le, ko je pridobil dokumentacijo, ki zagotavlja skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je dajal nevarne kemične snovi v uporabo delavcem le, če so opremljene z varnostnim listom, v katerem je proizvajalec oziroma dobavitelj navedel vse varnostno-tehnične podatke	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je zagotavljal navodila za varno delo in varnostne liste v jeziku, ki ga delavec razume	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Strokovni delavec za varnosti pri delu ter izvajalec medicine dela sta pri izvajanju nalog varnosti in zdravja pri delu sodelovala	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je zagotavljal zdravstvene preglede delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je obveščal delavce o varnem in zdravem delu in izdajal pisna obvestila in navodila	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je seznanjal delavce o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je delavca usposobil za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je pred začetkom delovnega procesa, pri katerem obstajajo večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni, o teh delih obvestil inšpekcijo dela	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je prijavil vsako nezgodo pri delu s smrtnim izidom oziroma nezgodo pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, kolektivno nezgodo, nevarni pojav in ugotovljeno poklicno bolezen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je delavcem oz. njihovim predstavnikom omogočal, da ti sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

odstotkov	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Ne poznam odgovora
Delodajalec se je posvetoval z delavci ali njihovimi predstavniki o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredoval izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je seznanil svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13. VODENJE (odgovorite v obliki stopnje strinjanja 0–100 %):

odstotkov	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Ne poznam odgovora
Delodajalec je zagotovil varnost in zdravje nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je izvajal take preventivne ukrepe in izbiral take delovne in proizvajalne metode, ki zagotavljajo izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je načrtoval in izvajal promocijo zdravja na delovnem mestu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme in uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotavljal, da so upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so bili okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je dajal ustrezna navodila in obvestila delavcem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo delavci drugega delodajalca, je skrbel, da ti prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, kakor tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pomemben vpliv pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu ima odbor za varnost in zdravje pri delu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14. NADZIRANJE (odgovorite v obliki stopnje strinjanja 0–100 %):

odstotkov	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Ne poznam odgovora
Delodajalec je opravljal reden in temeljit notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je z obdobnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverjal ustreznost delovnih razmere	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je z obdobnimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverjal njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je popravljal in dopolnjeval oceno tveganja vsakokrat ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso bili zadostni oziroma niso bili več ustrezni, ko so se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo, ko so obstajale možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je izvajal obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Usposobljenost za varno delo je delodajalec preverjal na delovnem mestu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je ugotavljal, ali so delavci pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na obdobne preiskave škodljivosti v delovnem okolju	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na obdobne preglede in preizkuse delovne opreme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na preglede in preizkuse osebne varovalne opreme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nezgode pri delu, kolektivne nezgode	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nevarne pojave	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na ugotovljene poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom ter njihove vzroke	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nevarne snovi, ki jih uporablja	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

POVEZANOST PRISOTNOSTI IZBRANIH STANDARDOV IN PODROČJA DEJAVNOSTI DELOVANJA OPAZOVANIH PODJETIJ – ANALIZA KONTINGENCE

*Področje dejavnosti * ST_ISO9001_kakovost*

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	23,653[a]	18	0,167
Likelihood Ratio	22,859	18	0,196
Linear –by –Linear Association	10,057	1	0,002
N of Valid Cases	137		

a. 24 cells (80,0 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is 0,07.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,384	0,167
N of Valid Cases		137	

*Področje dejavnosti * ST_ISO14001_okolje*

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	18,717[a]	18	0,409
Likelihood Ratio	21,011	18	0,279
Linear –by –Linear Association	5,460	1	0,019
N of Valid Cases	137		

a. 24 cells (80,0 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is 0,19.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,347	0,409
N of Valid Cases		137	

*Področje dejavnosti * ST_ISO18001_varnost_pri_delu]*

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	25,423 [a]	18	0,114
Likelihood Ratio	27,347	18	0,073
Linear –by –Linear Association	1,324	1	0,250
N of Valid Cases	137		

a. 26 cells (86,7 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is 0,30.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,396	0,114
N of Valid Cases		137	

Področje dejavnosti * ST_ISO22000_HACCP

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	16,510 [a]	18	0,557
Likelihood Ratio	20,494	18	0,306
Linear –by –Linear Association	1,461	1	0,227
N of Valid Cases	137		

a. 23 cells (76,7 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is 0,09.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,328	0,557
N of Valid Cases		137	

Področje dejavnosti * ST_ISO26000/druzbena_odgovornost

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	11,933 [a]	18	0,851
Likelihood Ratio	11,986	18	0,848
Linear –by –Linear Association	0,001	1	0,975
N of Valid Cases	137		

a. 24 cells (80,0 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is 0,01.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,283	0,851
N of Valid Cases		137	

Področje dejavnosti * ST_EFQM_model_odlicnosti

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	11,470 [a]	18	0,873
Likelihood Ratio	14,893	18	0,669
Linear –by –Linear Association	0,002	1	0,964
N of Valid Cases	137		

a. 25 cells (83,3 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,07.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,278	0,873
N of Valid Cases		137	

POVEZANOST ORGANIZIRANJA AKTIVNOSTI VZD IN PODROČJA DEJAVNOSTI DELOVANJA OPAZOVANIH PODJETIJ – ANALIZA KONTINGENCE

Področje dejavnosti * Organizirana interna služba za VZD

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	10,576 [a]	9	0,306
Likelihood Ratio	12,648	9	0,179
Linear –by –Linear Association	0,297	1	0,586
N of Valid Cases	137		

a. 14 cells (70,0 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,36.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,268	0,306
N of Valid Cases		137	

Področje dejavnosti * Naloge organiziranja in zagotavljanja VZD poverjene zunanji strokovni službi

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	7,511[a]	9	0,584
Likelihood Ratio	8,350	9	0,499
Linear –by –Linear Association	0,417	1	0,519
N of Valid Cases	137		

a. 14 cells (70,0 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,47.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,228	0,584
N of Valid Cases		137	

Področje dejavnosti * Zdravstvene ukrepe v zvezi z VZD izvaja izvajalec medicine dela

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	10,037[a]	9	0,348
Likelihood Ratio	10,427	9	0,317
Linear –by –Linear Association	0,016	1	0,898
N of Valid Cases	137		

a. 15 cells (75,0 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,29.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,261	0,348
N of Valid Cases		137	

Področje dejavnosti * Ustanovljen odbor za VZD (predstavniki vodstva, delavcev, strokovnjak VZD)

Chi –Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2 –sided)
Pearson Chi –Square	8,518[a]	9	0,483
Likelihood Ratio	9,901	9	0,359
Linear –by –Linear Association	2,404	1	0,121
N of Valid Cases	137		

a. 14 cells (70,0 %) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,22.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	0,242	0,483
N of Valid Cases		137	

ANALIZA FUNKCIJ MANAGEMENTA – FAKTORSKA ANALIZA – PRVI POSKUS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser –Meyer –Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,710
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi –Square	5640,094
	df	1485
	Sig.	0,000

Communalities

	Initial	Extraction
P1 [Delodajalec je razvil celovito varnostno politiko, ki vključuje tehnologijo, organiziranost dela, delovne pogoje, medčloveške odnose in dejavnike delovnega okolja]	0,930	0,764
P2 [Delodajalec je po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelal in sprejel izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki vsebuje načrt za izvedbo predpisanih zahtev]	0,973	0,840
P3 [Delodajalec je pri načrtovanju dela upošteval duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševal tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki vplivajo na varnost in zdravje delavcev]	0,949	0,674
P4 [Delodajalec je načrtoval promocijo zdravja na delovnem mestu in zanjo zagotovil potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja]	0,975	0,786
P5 [Delodajalec je sprejel ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih]	0,940	0,522
O1 [Delodajalec je zagotovil varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen je izvajal ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu]	0,948	0,793
O2 [Delodajalec je pisno ocenil tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu]	0,953	0,478
O3 [Delodajalec in delavci oziroma njihovi predstavniki so se o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščali, se skupaj posvetovali ter soodločali]	0,977	0,841
O4 [Delodajalec je izjavo o varnosti z oceno tveganja objavil in jo posredoval delavcem, prav tako pa tudi na novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu]	0,972	0,900
O5 [Delodajalec je obveščal delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, izdajal pa je tudi navodila za varno delo]	0,964	0,835
O6 [Delodajalec je delavce teoretično usposobil za varno in zdravo delo]	0,978	0,944
O7 [Delodajalec je delavce praktično usposobil za varno in zdravo delo na samem delovnem mestu]	0,985	0,883
O8 [Delodajalec je zagotovil delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo]	0,958	0,675
O9 [Delodajalec je zagotovil varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme]	0,961	0,741
O10 [Delodajalec je sprejel ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam, pa tudi ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči]	0,950	0,845
O11 [Delodajalec je sprejel ukrepe za zagotovitev varstva pred požarom in evakuacijo]	0,962	0,754

	Initial	Extraction
O12 [Delodajalec je, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbel za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči]	0,972	0,762
O13 [Delodajalec ima za objekte, ki jih uporablja, pridobljeno vso dokumentacijo, skladno s predpisi o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu]	0,968	0,645
O14 [Delodajalec je dajal v uporabo delovno opremo in druga sredstva za delo le, ko je pridobil dokumentacijo, ki zagotavlja skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami]	0,983	0,788
O15 [Delodajalec je dajal nevarne kemične snovi v uporabo delavcem le, če so bile opremljene z varnostnim listom, na katerem je proizvajalec oziroma dobavitelj navedel vse varnostno-tehnične podatke]	0,967	0,729
O16 [Delodajalec je zagotavljal navodila za varno delo in varnostne liste v jeziku, ki ga delavec razume]	0,984	0,875
O17 [Strokovni delavec za varnost pri delu in izvajalec medicine dela sta pri izvajanju nalog varnosti in zdravja pri delu sodelovala]	0,866	0,567
O18 [Delodajalec je zagotavljal zdravstvene preglede delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu]	0,951	0,873
019 [Delodajalec je obveščal delavce o varnem in zdravem delu in izdajal pisna obvestila ter navodila]	0,983	0,905
O20 [Delodajalec je seznanjal delavce o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic]	0,977	0,811
021 [Delodajalec je delavca usposobil za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo]	0,977	0,784
O22 [Delodajalec je pred začetkom delovnega procesa, pri katerem obstajajo večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni, o teh delih obvestil inšpekcijo dela]	0,952	0,719
O23 [Delodajalec je prijavil vsako nezgodo pri delu s smrtnim izidom oziroma nezgodo pri delu, zaradi katere je bil delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, kolektivno nezgodo, nevaren pojav in ugotovljeno poklicno bolezen]	0,976	0,821
O24 [Delodajalec je delavcem oz. njihovim predstavnikom omogočal, da ti sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela]	0,959	0,853
O25 [Delodajalec se je posvetoval z delavci ali njihovimi predstavniki o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu]	0,992	0,816
O26 [Delodajalec je predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredoval izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu]	0,934	0,653
O27 [Delodajalec je seznanil svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, s predlogi ali z ukrepi nadzornih organov]	0,970	0,658
V1 [Delodajalec je zagotovil varnost in zdravje nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo]	0,968	0,747
V2 [Delodajalec je izvajal take preventivne ukrepe in izbiral take delovne in proizvajalne metode, ki zagotavljajo izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu]	0,975	0,780
V3 [Delodajalec je načrtoval in izvajal promocijo zdravja na delovnem mestu]	0,979	0,871

	Initial	Extraction
V4 [Delodajalec je pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme in uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotavljal, da so upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so bili okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe]	0,977	0,856
V5 [Delodajalec je dajal ustrezna navodila in obvestila delavcem]	0,983	0,807
V6 [Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo delavci drugega delodajalca, je skrbel, da so ti prejeli vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, pa tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč]	0,979	0,864
V7 [Pomemben vpliv pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu ima odbor za varnost in zdravje pri delu]	0,748	0,531
K1 [Delodajalec je opravljal reden in temeljit notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo]	0,949	0,774
K2 [Delodajalec je z obdobnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverjal ustreznost delovnih razmer]	0,918	0,751
K3 [Delodajalec je z obdobnimi pregledi in s preizkusi delovne opreme preverjal njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu]	0,974	0,893
K4 [Delodajalec je popravljal in dopolnjeval oceno tveganja vsakokrat, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso bili zadostni oziroma niso bili več ustrezni, ko so se spremenili podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo, ko so obstajali možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja]	0,953	0,676
K5 [Delodajalec je izvajal obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni, pa tudi za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše]	0,949	0,803
K6 [Usposobljenost za varno delo je delodajalec preverjal na delovnem mestu]	0,825	0,607
K7 [Delodajalec je ugotavljal, ali so delavci pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti]	0,860	0,540
K8 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na obdobne preiskave škodljivosti v delovnem okolju]	0,979	0,899
K9 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na obdobne preglede in preizkuse delovne opreme]	0,931	0,835
K10 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na preglede in preizkuse osebne varovalne opreme]	0,975	0,692
K11 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti]	0,997	0,931
K12 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev]	0,996	0,921
K13 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nezgode pri delu in kolektivne nezgode]	0,982	0,859
K14 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nevarne pojave]	0,976	0,904
K15 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na ugotovljene poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter njihove vzroke]	0,955	0,783
K16 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nevarne snovi, ki jih uporablja]	0,962	0,841

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

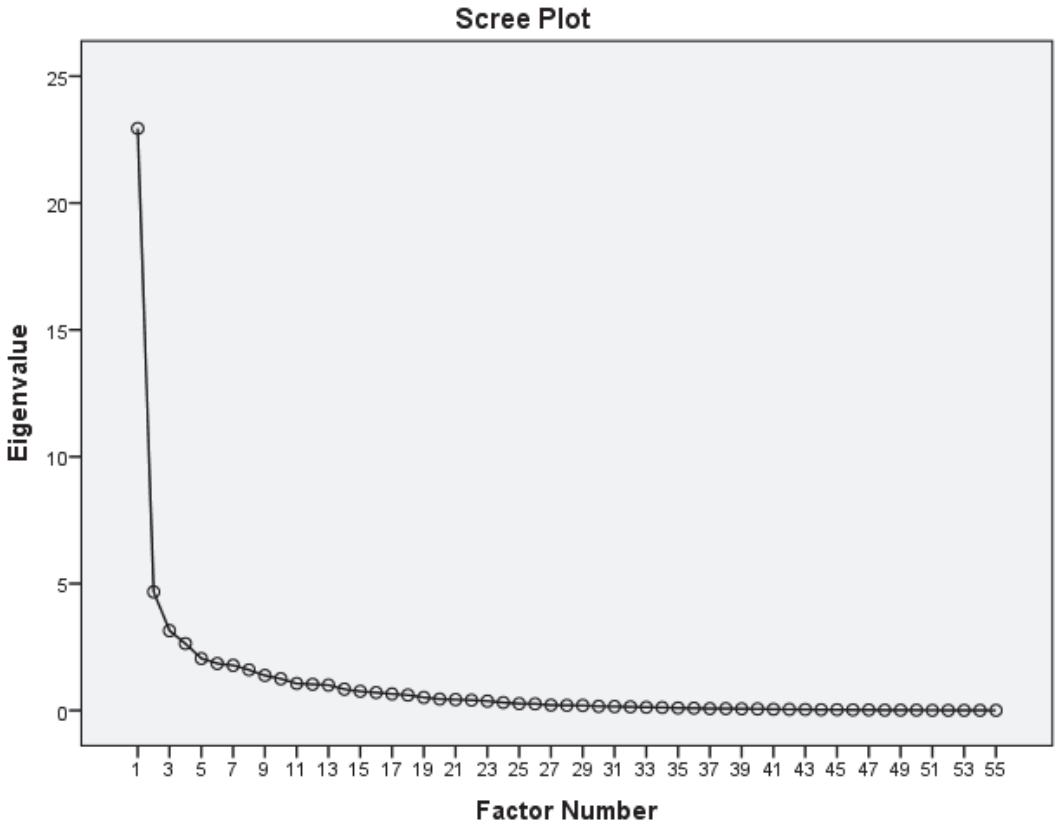
Priloga 4

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	22,940	41,709	41,709	22,738	41,342	41,342
2	4,675	8,499	50,209	4,467	8,121	49,463
3	3,145	5,718	55,927	2,946	5,357	54,820
4	2,637	4,795	60,722	2,421	4,401	59,221
5	2,046	3,720	64,442	1,812	3,295	62,516
6	1,852	3,368	67,810	1,595	2,900	65,416
7	1,777	3,231	71,042	1,525	2,772	68,188
8	1,601	2,912	73,953	1,379	2,507	70,695
9	1,379	2,508	76,461	1,167	2,121	72,816
10	1,249	2,270	78,731	1,020	1,854	74,670
11	1,062	1,930	80,661	0,847	1,540	76,210
12	1,032	1,877	82,538	0,787	1,430	77,640
13	0,999	1,817	84,355			
14	0,838	1,523	85,878			
15	0,753	1,370	87,248			
16	0,705	1,281	88,529			
17	0,650	1,181	89,711			
18	0,606	1,102	90,812			
19	0,514	0,934	91,746			
20	0,450	0,818	92,564			
21	0,429	0,779	93,343			
22	0,406	0,738	94,082			
23	0,366	0,666	94,748			
24	0,311	0,565	95,313			
25	0,269	0,489	95,802			
26	0,258	0,469	96,271			
27	0,210	0,381	96,652			
28	0,201	0,366	97,018			
29	0,196	0,356	97,374			
30	0,163	0,296	97,670			
31	0,152	0,277	97,947			
32	0,143	0,259	98,207			
33	0,124	0,226	98,432			
34	0,114	0,207	98,639			
35	0,101	0,183	98,822			
36	0,088	0,160	98,982			
37	0,073	0,133	99,115			
38	0,071	0,129	99,244			
39	0,065	0,117	99,361			
40	0,061	0,111	99,472			
41	0,049	0,090	99,561			

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
42	0,042	0,077	99,638			
43	0,039	0,072	99,710			
44	0,032	0,059	99,768			
45	0,027	0,049	99,818			
46	0,023	0,042	99,859			
47	0,021	0,038	99,898			
48	0,014	0,026	99,923			
49	0,011	0,021	99,944			
50	0,010	0,018	99,962			
51	0,007	0,013	99,975			
52	0,005	0,010	99,985			
53	0,005	0,008	99,993			
54	0,002	0,004	99,997			
55	0,001	0,003	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.



ANALIZA FUNKCIJ MANAGEMENTA – FAKTORSKA ANALIZA – KONČNA REŠITEV

KMO and Bartlett's Test

Kaiser –Meyer –Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,869
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi –Square	948,118
	df	55
	Sig.	0,000

Communalities

	Initial	Extraction
O4 [Delodajalec je izjavo o varnosti z oceno tveganja objavil in jo posredoval delavcem, prav tako pa tudi na novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu]	0,476	0,481
O9 [Delodajalec je zagotovil varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme]	0,505	0,510
O20 [Delodajalec je seznanjal delavce o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic]	0,574	0,572
O24 [Delodajalec je delavcem oz. njihovim predstavnikom omogočal, da ti sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela]	0,526	0,542
V2 [Delodajalec je izvajal take preventivne ukrepe in izbiral take delovne in proizvajalne metode, ki so zagotovili izboljševanje stanja in višjo raven varnosti ter zdravja pri delu]	0,626	0,676
V5 [Delodajalec je dajal ustrezna navodila in obvestila delavcem]	0,584	0,607
K1 [Delodajalec je opravljal reden in temeljit notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo]	0,594	0,641
K3 [Delodajalec je z obdobnimi pregledi in s preizkusi delovne opreme preverjal njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu]	0,433	0,470
K5 [Delodajalec je izvajal obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni, pa tudi za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše]	0,447	0,792
K11 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti]	0,637	0,743
K13 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nezgode pri delu in kolektivne nezgode]	0,645	0,803

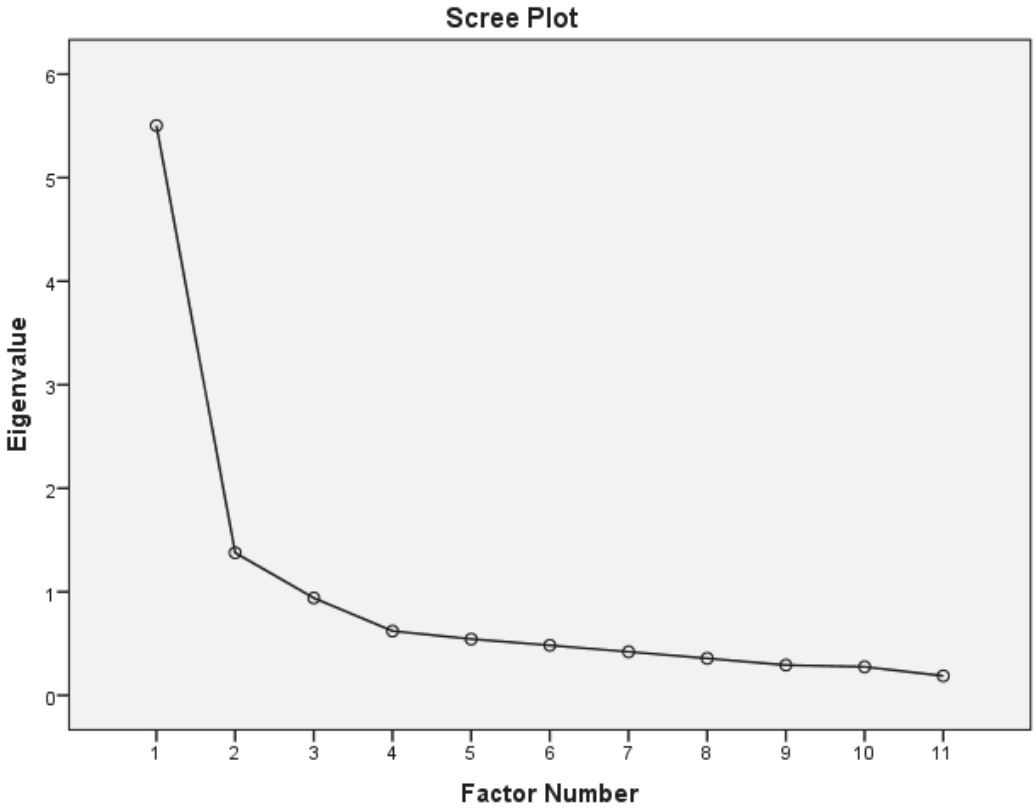
Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Priloga 5

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings[a]
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	5,504	50,035	50,035	5,118	46,526	46,526	4,809
2	1,378	12,523	62,557	1,095	9,951	56,476	2,773
3	0,940	8,546	71,103	0,626	5,690	62,166	2,923
4	0,621	5,646	76,749				
5	0,543	4,937	81,687				
6	0,483	4,394	86,081				
7	0,420	3,821	89,902				
8	0,357	3,242	93,144				
9	0,292	2,651	95,796				
10	0,275	2,497	98,293				
11	0,188	1,707	100,000				

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



Factor Matrix[a]

	Factor 1	2	3
V2 [Delodajalec je izvajal take preventivne ukrepe in izbiral take delovne in proizvajalne metode, ki so zagotovile izboljševanje stanja in višjo raven varnosti ter zdravja pri delu]	0,783	–0,248	–0,033
V5 [Delodajalec je dajal ustrezna navodila in obvestila delavcem]	0,766	–0,115	–0,078
K1 [Delodajalec je opravljal reden in temeljit notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo]	0,759	–0,254	0,020
O20 [Delodajalec je seznanjal delavce o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic]	0,734	–0,181	–0,017
O24 [Delodajalec je delavcem oz. njihovim predstavnikom omogočal, da ti sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela]	0,709	–0,137	–0,142
O9 [Delodajalec je zagotovil varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme]	0,683	–0,184	–0,101
O4 [Delodajalec je izjavo o varnosti z oceno tveganja objavil in jo posredoval delavcem, prav tako pa tudi na novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu]	0,661	–0,181	–0,109
K3 [Delodajalec je z obdobnimi pregledi in s preizkusi delovne opreme preverjal njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu]	0,577	0,167	0,331
K13 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nezgode pri delu in kolektivne nezgode]	0,600	0,633	–0,208
K11 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti]	0,579	0,606	–0,203
K5 [Delodajalec je izvajal obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni, pa tudi za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše]	0,607	0,204	0,618

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
a. Attempted to extract 3 factors. More than 25 iterations required. (Convergence=,007). Extraction was terminated.

Priloga 5

Pattern Matrix[a]

	Factor 1	2	3
V2 [Delodajalec je izvajal take preventivne ukrepe in izbiral take delovne in proizvajalne metode, ki so zagotovile izboljševanje stanja in višjo raven varnosti ter zdravja pri delu]	0,824	–0,065	0,047
K1 [Delodajalec je opravljal reden in temeljit notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo]	0,784	–0,106	0,105
O24 [Delodajalec je delavcem oz. njihovim predstavnikom omogočal, da ti sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela]	0,728	0,091	–0,071
O9 [Delodajalec je zagotovil varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme]	0,728	0,016	–0,038
O20 [Delodajalec je seznanjal delavce o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, pa tudi o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic]	0,721	–0,017	0,073
V5 [Delodajalec je dajal ustrezna navodila in obvestila delavcem]	0,718	0,091	0,023
O4 [Delodajalec je izjavo o varnosti z oceno tveganja objavil in jo posredoval delavcem, prav tako pa tudi na novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu]	0,713	0,019	–0,051
K13 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nezgode pri delu in kolektivne nezgode]	0,005	0,880	0,031
K11 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti]	0,009	0,846	0,026
K5 [Delodajalec je izvajal obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše]	–0,040	–0,010	0,916
K3 [Delodajalec je z obdobnimi pregledi in s preizkusi delovne opreme preverjal njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu]	0,117	0,107	0,555

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 4 iterations.

Structure Matrix

	Factor 1	2	3
V2 [Delodajalec je izvajal take preventivne ukrepe in izbiral take delovne in proizvajalne metode, ki so zagotovile izboljševanje stanja in višjo raven varnosti ter zdravja pri delu]	0,820	0,342	0,481
K1 [Delodajalec je opravljal reden in temeljit notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo]	0,793	0,308	0,498
V5 [Delodajalec je dajal ustrezna navodila in obvestila delavcem]	0,774	0,438	0,468
O20 [Delodajalec je seznanjal delavce o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, pa tudi o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic]	0,754	0,354	0,471
O24 [Delodajalec je delavcem oz. njihovim predstavnikom omogočal, da ti sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela]	0,731	0,401	0,380
O9 [Delodajalec je zagotovil varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme]	0,714	0,340	0,378
O4 [Delodajalec je izjavo o varnosti z oceno tveganja objavil in jo posredoval delavcem, prav tako pa tudi na novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu]	0,692	0,330	0,358
K13 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na nezgode pri delu in kolektivne nezgode]	0,435	0,896	0,427
K11 [Delodajalec trajno hrani dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti]	0,421	0,862	0,409
K5 [Delodajalec je izvajal obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni, pa tudi za delavce, ki so delali na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše]	0,471	0,381	0,889
K3 [Delodajalec je z obdobnimi pregledi in s preizkusi delovne opreme preverjal njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu]	0,479	0,409	0,668

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Factor Correlation Matrix

Factor	1	2	3
1	1,000	0,469	0,563
2	0,469	1,000	0,447
3	0,563	0,447	1,000

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Priloga 5

DATE: 1/22/2015
TIME: 11:28
L I S R E L 8.80
BY
Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom
This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247 –6113, (847)675 –0720, Fax: (847)675 –2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981 –2006
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com
Model VZD ver. 4.3
observed variables
P1 P4 P5 O1 O3 O4 O5 O7 O9 O10 O13 O14 O19 O20 O21 O23 O24 O25 V2 V3 V4 V5 K1 K3 K4 K5 K11 K12 K13
raw data from file VZD_II.psf
– –
EM Algorithm for missing Data:
– –
Number of different missing –value patterns= 19
Convergence of EM –algorithm in 12 iterations
–2 Ln(L) = 29198.06773
Percentage missing values= 1.36
Note:
The Covariances and/or Means to be analyzed are estimated
by the EM procedure and are only used to obtain starting
values for the FIML procedure
asymptotic covariances from file VZD_II.ac
sample size: 137
latent variables
ORG IZVEDBA DOK
relationships
O9=1*ORG
K1=ORG
V2=ORG
O4=ORG
V5=ORG
O24=ORG
O20=ORG
K5=1*IZVEDBA
K3=IZVEDBA
K11=1*DOK
K13=DOK
options me=ml wp rs sc nd=3 ad=off
path diagram
end of problem
Sample Size = 137
Model VZD ver. 4.3
Covariance Matrix
O4 O9 O20 O24 V2 V5 K1 K3 K5 K11
– – – – – – – – – – – – – – – – – – – –

K11 87.237 45.470 67.153 93.270 57.909 74.266 87.951 52.673 61.268 115.071
K13 59.004 35.473 54.603 60.927 52.282 57.803 61.880 49.255 44.527 65.585
Covariance Matrix
K13
– – – – – – – –
K13 71.293
Model VZD ver. 4.3
Number of Iterations = 7
LISREL Estimates (Robust Maximum Likelihood)
Measurement Equations
O4 = 1.756*ORG, Errorvar.= 222.661, Rř = 0.561
(0.208) (30.821)
8.429 7.224
O9 = 1.000*ORG, Errorvar.= 84.980 , Rř = 0.521
(11.485)
7.399
O20 = 1.185*ORG, Errorvar.= 83.845 , Rř = 0.607
(0.135) (11.913)
8.788 7.038
O24 = 1.289*ORG, Errorvar.= 124.190, Rř = 0.553
(0.155) (17.226)
8.334 7.210
V2 = 1.313*ORG, Errorvar.= 104.814, Rř = 0.603
(0.151) (15.041)
8.698 6.968
V5 = 1.237*ORG, Errorvar.= 72.734 , Rř = 0.660
(0.135) (10.875)
9.140 6.688
K1 = 1.821*ORG, Errorvar.= 195.373, Rř = 0.610
(0.207) (27.825)
8.812 7.022
K3 = 0.926*IZVEDBA, Errorvar.= 75.961 , Rř = 0.599
(0.153) (18.579)
6.054 4.089
K5 = 1.000*IZVEDBA, Errorvar.= 115.443, Rř = 0.534
(23.473)
4.918
K11 = 1.000*DOK, Errorvar.= 32.731, Rř = 0.713
(9.287)
3.525
K13 = 0.794*DOK, Errorvar.= 18.325, Rř = 0.737
(0.0978) (5.747)
8.124 3.189
Covariance Matrix of Independent Variables
ORG IZVEDBA DOK
– –
ORG 92.344
(19.542)
4.725
IZVEDBA 68.542 132.262
(15.620) (32.627)
4.388 4.054
DOK 50.809 59.689 81.500
(10.940) (14.241) (15.704)
4.644 4.191 5.190
Global Goodness of Fit Statistics, Missing Data Case
–2ln(L) for the saturated model = 11487.422
–2ln(L) for the fitted model = 11538.067
Degrees of Freedom = 41
Full Information ML Chi –Square = 50.645 (P = 0.144)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0414
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0753)
P –Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.624

Model VZD ver. 4.3
Fitted Covariance Matrix

	O4	O9	O20	O24	V2	V5	K1	K3	K5	K11
O4	507.271									
O9	162.117	177.324								
O20	192.066	109.403	213.458							
O24	209.004	119.052	141.045	277.674						
V2	212.814	121.222	143.615	156.281	263.944					
V5	200.567	114.246	135.350	147.287	149.972	214.075				
K1	295.150	168.121	199.179	216.745	220.696	207.995	501.455			
K3	111.450	63.483	75.211	81.844	83.335	78.540	115.577	189.419		
K5	120.331	68.542	81.204	88.366	89.977	84.799	124.788	122.499	247.705	
K11	89.199	50.809	60.195	65.504	66.697	62.859	92.502	55.283	59.689	114.231
K13	70.860	40.363	47.819	52.037	52.985	49.936	73.485	43.917	47.417	64.744

Fitted Covariance Matrix

	K13
K13	69.758

Fitted Residuals

	O4	O9	O20	O24	V2	V5	K1	K3	K5	K11
O4	6.144									
O9	5.649	1.304								
O20	15.334	–6.129	1.570							
O24	6.821	2.317	10.162	48.141						
V2	–1.661	12.100	–11.950	12.936	–0.350					
V5	–9.721	10.813	3.250	7.350	–3.807	4.239				
K1	31.431	–15.196	13.187	3.200	0.612	–1.798	3.687			
K3	0.375	–11.320	–5.470	3.471	3.597	7.256	–1.376	1.393		
K5	–20.481	1.831	12.423	–15.706	11.952	4.677	14.784	1.190	2.190	
K11	–1.962	–5.339	6.958	27.766	–8.789	11.406	–4.552	–2.610	1.580	0.840
K13	–11.856	–4.890	6.784	8.890	–0.703	7.867	–11.604	5.337	–2.890	0.840

Fitted Residuals

	K13
K13	1.534

Summary Statistics for Fitted Residuals
Smallest Fitted Residual = –20.481
Median Fitted Residual = 1.705
Largest Fitted Residual = 48.141
Stemleaf Plot
– 2|0
– 1|6522210
– 0|9655554332221100
0|111111222222333444556677777789
1|0112223355
2|8
3|1
4|8
Standardized Residuals

	O4	O9	O20	O24	V2	V5	K1	K3	K5	K11
O4	0.078									
O9	0.127	0.038								
O20	0.345	–0.231	0.035							
O24	0.129	0.069	0.250	0.934						
V2	–0.030	0.348	–0.322	0.312	–0.008					
V5	–0.194	0.325	0.101	0.194	–0.089	0.090				
K1	0.487	–0.447	0.275	0.058	0.013	–0.042	0.046			
K3	0.012	–0.522	–0.225	0.119	0.140	0.270	–0.041	0.019		
K5	–0.656	0.077	0.459	–0.574	0.443	0.164	0.364	0.017	0.027	

K11 –0.064 –0.257 0.320 1.034 –0.370 0.411 –0.165 –0.104 0.054 0.023
K13 –0.394 –0.237 0.271 0.313 –0.028 0.282 –0.403 0.207 –0.114 0.027
Standardized Residuals
K13
– – – – – – – –
K13 0.047
Summary Statistics for Standardized Residuals
Smallest Standardized Residual = –0.656
Median Standardized Residual = 0.047
Largest Standardized Residual = 1.034
Stemleaf Plot
– 6|6
– 4|7250
– 2|9726433
– 0|97109644331
0|112223334555678890233469
2|1577781123556
4|1469
6|
8|3
10|3
Model VZD ver. 4.3
Qplot of Standardized Residuals
3.5...
. ..
. . .
. . .
. . .
. . .
. . .
. . .
. . .
. x . .
. . .
. x . .
. x . .
. x . .
. * . .
N . * . .
o . x . .
r . x* . .
m . * . .
a . x* . .
l . * . .
. xx. .
Q . * .
u . .* .
a . . * .
n . . ** .
t . . x .
i . . ** .
l . . *x .
e . . x .
s . . * .
. . * .
. . x .
. . x .
. . x .
. . .
. . x .
. . .
. . .
. . .

. . .
. . .
. . .
. . .
–3.5
–3.5 3.5
Standardized Residuals
Model VZD ver. 4.3
Standardized Solution
LAMBDA –X
ORG IZVEDBA DOK
– –
O4 16.870 – – – –
O9 9.610 – – – –
O20 11.385 – – – –
O24 12.389 – – – –
V2 12.615 – – – –
V5 11.889 – – – –
K1 17.495 – – – –
K3 – – 10.652 – –
K5 – – 11.501 – –
K11 – – – – 9.028
K13 – – – – 7.172
PHI
ORG IZVEDBA DOK
– –
ORG 1.000
IZVEDBA 0.620 1.000
DOK 0.586 0.575 1.000
Model VZD ver. 4.3
Completely Standardized Solution
LAMBDA –X
ORG IZVEDBA DOK
– –
O4 0.749 – – – –
O9 0.722 – – – –
O20 0.779 – – – –
O24 0.743 – – – –
V2 0.776 – – – –
V5 0.813 – – – –
K1 0.781 – – – –
K3 – – 0.774 – –
K5 – – 0.731 – –
K11 – – – – 0.845
K13 – – – – 0.859
PHI
ORG IZVEDBA DOK
– –
ORG 1.000
IZVEDBA 0.620 1.000
DOK 0.586 0.575 1.000
THETA –DELTA
O4 O9 O20 O24 V2 V5 K1 K3 K5 K11
– – – – – – – – – – – – – – – – – – – –

PRIMERJAVA DELEŽA BOLNIŠKEGA STALEŽA MED LETI – PRESKUS DVOJIC

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	ODST_BS_leta_2009	0,337	127	0,504	0,045
	ODST_BS_leta_2010	0,390	127	0,576	0,051
Pair 2	ODST_BS_leta_2009	0,337	127	0,504	0,045
	ODST_BS_leta_2011	0,277	127	0,259	0,023
Pair 3	ODST_BS_leta_2009	0,337	127	0,504	0,045
	ODST_BS_leta_2012	0,324	127	0,349	0,031
Pair 4	ODST_BS_leta_2009	0,337	127	0,504	0,045
	ODST_BS_leta_2013	0,264	127	0,314	0,028

Paired Samples Test

		Paired Differences							
					95 % Confidence Interval of the Difference				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	Sig. (2 – tailed)
Pair 1	ODST_BS_leta_2009 – ODST_BS_leta_2010	–0,053	0,552	0,049	–0,150	0,044	–1,078	126	0,283
Pair 2	ODST_BS_leta_2009 – ODST_BS_leta_2011	0,060	0,456	0,040	–0,020	0,140	1,475	126	0,143
Pair 3	ODST_BS_leta_2009 – ODST_BS_leta_2012	0,012	0,483	0,043	–0,072	0,097	0,289	126	0,773
Pair 4	ODST_BS_leta_2009 – ODST_BS_leta_2013	0,073	0,513	0,045	–0,017	0,163	1,595	126	0,113

PRIMERJAVA INDEKSA ONESPOSABLJANJA MED LETI – PRESKUS DVOJIC

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	IO_leta_2009	1,229	127	1,838	0,163
	IO_leta_2010	1,422	127	2,102	0,187
Pair 2	IO_leta_2009	1,229	127	1,838	0,163
	IO_leta_2011	1,011	127	0,944	0,084
Pair 3	IO_leta_2009	1,229	127	1,838	0,163
	IO_leta_2012	1,188	127	1,277	0,113
Pair 4	IO_leta_2009	1,229	127	1,838	0,163
	IO_leta_2013	0,965	127	1,147	0,102

Paired Samples Test

		Paired Differences							
					95 % Confidence Interval of the Difference				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	Sig. (2 – tailed)
Pair 1	IO_leta_2009 – IO_leta_2010	–0,193	2,016	0,179	–0,547	0,161	–1,078	126	0,283
Pair 2	IO_leta_2009 – IO_leta_2011	0,218	1,666	0,148	–0,074	0,511	1,475	126	0,143
Pair 3	IO_leta_2009 – IO_leta_2012	0,042	1,762	0,156	–0,268	0,351	0,268	126	0,789
Pair 4	IO_leta_2009 – IO_leta_2013	0,265	1,871	0,166	–0,064	0,593	1,595	126	0,113

PRIMERJAVA INDEKSA FREKVENCE MED LETI – PRESKUS DVOJIC

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	IF_leta_2009	3,450	126	2,930	0,261
	IF_leta_2010	3,686	126	3,065	0,273
Pair 2	IF_leta_2009	3,450	126	2,930	0,261
	IF_leta_2011	3,079	126	2,524	0,225
Pair 3	IF_leta_2009	3,450	126	2,930	0,261
	IF_leta_2012	3,260	126	2,217	0,198
Pair 4	IF_leta_2009	3,450	126	2,930	0,261
	IF_leta_2013	2,555	126	2,262	0,202

Paired Samples Test

		Paired Differences							
					95 % Confidence Interval of the Difference				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	Sig. (2 – tailed)
Pair 1	IF_leta_2009 – IF_leta_2010	–0,236	2,875	0,256	–0,743	0,270	–0,923	125	0,358
Pair 2	IF_leta_2009 – IF_leta_2011	0,371	2,873	0,256	–0,136	0,877	1,448	125	0,150
Pair 3	IF_leta_2009 – IF_leta_2012	0,190	2,612	0,233	–0,270	0,651	0,817	125	0,415
Pair 4	IF_leta_2009 – IF_leta_2013	0,895	2,696	0,240	0,420	1,370	3,727	125	0,000

PRIMERJAVA RESNOSTI POŠKODB MED LETI – PRESKUS DVOJIC

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	R_leta_2009	35,502	109	31,051	2,974
	R_leta_2010	39,033	109	27,302	2,615
Pair 2	R_leta_2009	35,199	111	30,864	2,930
	R_leta_2011	35,515	111	28,014	2,659
Pair 3	R_leta_2009	34,931	109	30,663	2,937
	R_leta_2012	34,090	109	21,649	2,074
Pair 4	R_leta_2009	36,500	101	31,565	3,141
	R_leta_2013	39,313	101	32,913	3,275

Paired Samples Test

		Paired Differences							
					95 % Confidence Interval of the Difference				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	Sig. (2 – tailed)
Pair 1	R_leta_2009 – R_leta_2010	–3,532	39,399	3,774	–11,012	3,949	–0,936	108	0,351
Pair 2	R_leta_2009 – R_leta_2011	–0,316	42,251	4,010	–8,263	7,632	–0,079	110	0,937
Pair 3	R_leta_2009 – R_leta_2012	0,842	36,008	3,449	–5,994	7,679	0,244	108	0,808
Pair 4	R_leta_2009 – R_leta_2013	–2,813	44,939	4,472	–11,684	6,059	–0,629	100	0,531

KORELACIJSKA MATRIKA – POVEZANOST MANAGEMENTA VPD IN DELOVNIH RAZMER

		ORG	DOK	SPREMLJ	% BS	IF	R
ORG	Pearson Correlation	1	0,538**	0,674**	–0,079	–0,138**	–0,047
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,056	0,001	0,262
	N	582	582	582	582	582	582
DOK	Pearson Correlation	0,538**	1	0,499**	0,002	–0,052	0,012
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,962	0,211	0,764
	N	582	582	582	582	582	582
SPREMLJ	Pearson Correlation	0,674**	0,499**	1	0,032	–0,015	0,012
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,439	0,712	0,770
	N	582	582	582	582	582	582
% BS	Pearson Correlation	–0,079	0,002	0,032	1	0,679**	0,537**
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,962	0,439		0,000	0,000
	N	582	582	582	612	612	612
IF	Pearson Correlation	–0,138**	–0,052	–0,015	0,679**	1	0,010
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,211	0,712	0,000		0,797
	N	582	582	582	612	612	612
R	Pearson Correlation	–0,047	0,012	0,012	0,537**	0,010	1
	Sig. (2-tailed)	0,262	0,764	0,770	0,000	0,797	
	N	582	582	582	612	612	612

**. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

KORELACIJSKA MATRIKA – POVEZANOST DELOVNIH RAZMER IN IZBRANIH KAZALNIKOV GOSPODARSKE UČINKOVITOSTI

		% BS	IF	R	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
% BS	Pearson Correlation	1	0,679**	0,537**	0,030	0,029	0,016	–0,067	0,029	0,041	–0,082*	–0,058	0,009	–0,068
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,459	0,481	0,694	0,097	0,469	0,308	0,044	0,150	0,827	0,097
	N	612	612	612	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
IF	Pearson Correlation	0,679**	1	0,010	–0,022	–0,041	–0,029	–0,047	–0,025	0,015	–0,128**	–0,143**	–0,012	–0,153**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,797	0,596	0,313	0,478	0,247	0,535	0,703	0,002	0,000	0,763	0,000
	N	612	612	612	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
R	Pearson Correlation	0,537**	0,010	1	0,040	0,076	0,034	–0,013	0,068	0,048	–0,018	0,031	0,023	–0,007
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,797		0,326	0,062	0,397	0,741	0,094	0,234	0,656	0,445	0,579	0,855
	N	612	612	612	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
GOSP_C	Pearson Correlation	0,030	–0,022	0,040	1	0,870**	0,380**	0,040	0,695**	0,710**	0,044	0,441**	0,745**	0,187**
	Sig. (2-tailed)	0,459	0,596	0,326		0,000	0,000	0,325	0,000	0,000	0,282	0,000	0,000	0,000
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
GOSP_P	Pearson Correlation	0,029	–0,041	0,076	0,870**	1	0,390**	–0,049	0,647**	0,674**	0,049	0,590**	0,565**	0,198**
	Sig. (2-tailed)	0,481	0,313	0,062	0,000		0,000	0,226	0,000	0,000	0,224	0,000	0,000	0,000
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
DOB_C_PRIH	Pearson Correlation	0,016	–0,029	0,034	0,380**	0,390**	1	0,049	0,248**	0,529**	0,018	0,138**	0,190**	0,007
	Sig. (2-tailed)	0,694	0,478	0,397	0,000	0,000		0,225	0,000	0,000	0,656	0,001	0,000	0,855
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
PR_SRED	Pearson Correlation	–0,067	–0,047	–0,013	0,040	–0,049	0,049	1	–0,032	0,029	0,115**	–0,142**	0,077	–0,158**
	Sig. (2-tailed)	0,097	0,247	0,741	0,325	0,226	0,225		0,431	0,481	0,005	0,000	0,057	0,000
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607

Se nadaljuje

Priloga 11

Nadaljevanje

		% BS	IF	R	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
DON_C_SRED	Pearson Correlation	0,029	–0,025	0,068	0,695**	0,647**	0,248**	–0,032	1	0,767**	0,042	0,224**	0,406**	0,049
	Sig. (2 –tailed)	0,469	0,535	0,094	0,000	0,000	0,000	0,431		0,000	0,302	0,000	0,000	0,229
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
DON_C_KAP	Pearson Correlation	0,041	0,015	0,048	0,710**	0,674**	0,529**	0,029	0,767**	1	0,040	0,235**	0,461**	0,063
	Sig. (2 –tailed)	0,308	0,703	0,234	0,000	0,000	0,000	0,481	0,000		0,321	0,000	0,000	0,121
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
PRIH_Z	Pearson Correlation	–0,082*	–0,128**	–0,018	0,044	0,049	0,018	0,115**	0,042	0,040	1	0,506**	0,040	0,238**
	Sig. (2 –tailed)	0,044	0,002	0,656	0,282	0,224	0,656	0,005	0,302	0,321		0,000	0,329	0,000
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
DV_Z	Pearson Correlation	–0,058	–0,143**	0,031	0,441**	0,590**	0,138**	–0,142**	0,224**	0,235**	0,506**	1	0,339**	0,564**
	Sig. (2 –tailed)	0,150	0,000	0,445	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
IZID_Z	Pearson Correlation	0,009	–0,012	0,023	0,745**	0,565**	0,190**	0,077	0,406**	0,461**	0,040	0,339**	1	0,111**
	Sig. (2 –tailed)	0,827	0,763	0,579	0,000	0,000	0,000	0,057	0,000	0,000	0,329	0,000		0,006
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
PLACA_Z	Pearson Correlation	–0,068	–0,153**	–0,007	0,187**	0,198**	0,007	–0,158**	0,049	0,063	,238**	0,564**	0,111**	1
	Sig. (2 –tailed)	0,097	0,000	0,855	0,000	0,000	0,855	0,000	0,229	0,121	0,000	0,000	0,006	
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607

**. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

KORELACIJSKA MATRIKA – POVEZANOST MANAGEMENTA VPD IN IZBRANIH KAZALNIKOV GOSPODARSKE UČINKOVITOSTI

		ORG	DOK	SPREMLJ	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
ORG	Pearson Corr.	1	0,538**	0,674**	0,085*	0,067	–0,017	0,089*	0,012	0,015	0,138**	0,160**	0,099*	0,237**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,040	0,108	0,689	0,032	0,766	0,716	0,001	0,000	0,017	0,000
	N	582	582	582	577	581	577	581	581	581	577	581	577	577
DOK	Pearson Corr.	0,538**	1	0,499**	0,039	0,013	–0,015	0,040	–0,003	0,005	0,065	0,057	0,023	0,129**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,346	0,755	0,714	0,335	0,950	0,901	0,121	0,171	0,584	0,002
	N	582	582	582	577	581	577	581	581	581	577	581	577	577
SPREMLJ	Pearson Corr.	0,674**	0,499**	1	0,106*	0,102*	0,001	0,026	0,060	0,035	0,124**	0,139**	0,069	0,156**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,011	0,014	0,975	0,532	0,147	0,394	0,003	0,001	0,097	0,000
	N	582	582	582	577	581	577	581	581	581	577	581	577	577
GOSP_C	Pearson Corr.	0,085*	0,039	0,106*	1	0,870**	0,380**	0,040	0,695**	0,710**	0,044	0,441**	0,745**	0,187**
	Sig. (2-tailed)	0,040	0,346	0,011		0,000	0,000	0,325	0,000	0,000	0,282	0,000	0,000	0,000
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
GOSP_P	Pearson Corr.	0,067	0,013	0,102*	0,870**	1	0,390**	–0,049	0,647**	0,674**	0,049	0,590**	0,565**	0,198**
	Sig. (2-tailed)	0,108	0,755	0,014	0,000		0,000	0,226	0,000	0,000	0,224	0,000	0,000	0,000
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
DOB_C_PRIH	Pearson Corr.	–,017	–0,015	0,001	0,380**	0,390**	1	0,049	0,248**	0,529**	0,018	0,138**	0,190**	0,007
	Sig. (2-tailed)	0,689	0,714	0,975	0,000	0,000		0,225	0,000	0,000	0,656	0,001	0,000	0,855
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
PR_SRED	Pearson Corr.	0,089*	0,040	0,026	0,040	–0,049	0,049	1	–0,032	0,029	0,115**	–0,142**	0,077	–0,158**
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,335	0,532	0,325	0,226	0,225		0,431	0,481	0,005	0,000	0,057	0,000
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607

Se nadaljuje

Priloga 12

Nadaljevanje

		ORG	DOK	SPREMLJ	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
DON_C_SRED	Pearson Corr.	0,012	–0,003	0,060	0,695**	0,647**	0,248**	–0,032	1	0,767**	0,042	0,224**	0,406**	0,049
	Sig. (2-tailed)	0,766	0,950	0,147	0,000	0,000	0,000	0,431		0,000	0,302	0,000	0,000	0,229
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
DON_C_KAP	Pearson Corr.	0,015	0,005	0,035	0,710**	0,674**	0,529**	0,029	0,767**	1	0,040	0,235**	0,461**	0,063
	Sig. (2-tailed)	0,716	0,901	0,394	0,000	0,000	0,000	0,481	0,000		0,321	0,000	0,000	0,121
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
PRIH_Z	Pearson Corr.	0,138**	0,065	0,124**	0,044	0,049	0,018	0,115**	0,042	0,040	1	0,506**	0,040	0,238**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,121	0,003	0,282	0,224	0,656	0,005	0,302	0,321		0,000	,329	0,000
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
DV_Z	Pearson Corr.	0,160**	0,057	0,139**	0,441**	0,590**	0,138**	–0,142**	0,224**	0,235**	0,506**	1	0,339**	0,564**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,171	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
IZID_Z	Pearson Corr.	0,099*	0,023	0,069	0,745**	0,565**	0,190**	0,077	0,406**	0,461**	0,040	0,339**	1	0,111**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,584	0,097	0,000	0,000	0,000	0,057	0,000	0,000	0,329	0,000		0,006
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
PLACA_Z	Pearson Corr.	0,237**	0,129**	0,156**	0,187**	0,198**	0,007	–0,158**	0,049	0,063	0,238**	0,564**	0,111**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,855	0,000	0,229	0,121	0,000	0,000	0,006	
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607

**. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

KORELACIJSKA MATRIKA – POVEZANOST MANAGEMENTA VPD IN DELOVNIH RAZMER (STANDARDIZIRANE VREDNOSTI)

		ORG	DOK	SPREMLJ	% BS	IF	R
ORG	Pearson Correlation	1	0,538**	0,673**	–0,244**	–0,201**	–0,057
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,173
	N	581	581	581	581	581	581
DOK	Pearson Correlation	0,538**	1	0,498**	–0,092*	–0,083*	0,002
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,027	0,046	0,971
	N	581	581	581	581	581	581
SPREMLJ	Pearson Correlation	0,673**	0,498**	1	–0,088*	–0,079	0,006
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,034	0,059	0,885
	N	581	581	581	581	581	581
% BS	Pearson Correlation	–0,244**	–0,092*	–0,088*	1	0,660**	0,594**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,027	0,034		0,000	0,000
	N	581	581	581	611	611	611
IF	Pearson Correlation	–0,201**	–0,083*	–0,079	0,660**	1	–0,041
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,046	0,059	0,000		0,309
	N	581	581	581	611	611	611
R	Pearson Correlation	–0,057	0,002	0,006	0,594**	–0,041	1
	Sig. (2-tailed)	0,173	0,971	0,885	0,000	0,309	
	N	581	581	581	611	611	611

**. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

KORELACIJSKA MATRIKA – POVEZANOST DELOVNIH RAZMER IN IZBRANIH KAZALNIKOV GOSPODARSKE UČINKOVITOSTI (STANDARDIZIRANE VREDNOSTI)

		% BS	IF	R	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
% BS	Pearson Corr.	1	0,660**	0,594**	0,034	0,041	0,053	–0,135**	–0,001	0,027	–0,097*	–0,029	0,045	–0,143**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,408	0,307	0,191	0,001	0,988	0,499	0,017	0,481	0,268	0,000
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
IF	Pearson Corr.	0,660**	1	–0,041	–0,029	–0,039	0,012	–0,099*	–0,071	0,016	–0,139**	–0,090*	–0,014	–0,161**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,309	0,482	0,338	0,768	0,015	0,078	0,699	0,001	0,027	0,724	0,000
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
R	Pearson Corr.	0,594**	–0,041	1	0,085*	0,102*	0,068	–0,029	0,064	0,020	0,037	0,069	0,099*	–0,023
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,309		0,037	0,011	0,094	0,479	0,113	0,614	0,367	0,088	0,015	0,566
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
GOSP_C	Pearson Corr.	0,034	–0,029	0,085*	1	0,832**	0,916**	0,014	0,767**	0,648**	0,078	0,464**	0,741**	0,160**
	Sig. (2-tailed)	0,408	0,482	0,037		0,000	0,000	0,738	0,000	0,000	0,053	0,000	0,000	0,000
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
GOSP_P	Pearson Corr.	0,041	–0,039	0,102*	0,832**	1	0,772**	–0,072	0,670**	0,594**	0,155**	0,604**	0,598**	0,162**
	Sig. (2-tailed)	0,307	0,338	0,011	0,000		0,000	0,075	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
DOB_C_PRIH	Pearson Corr.	0,053	0,012	0,068	0,916**	0,772**	1	0,026	0,803**	0,689**	0,085*	0,443**	0,689**	0,116**
	Sig. (2-tailed)	,191	0,768	0,094	0,000	0,000		0,523	0,000	0,000	0,037	0,000	0,000	0,004
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
PR_SRED	Pearson Corr.	–0,135**	–0,099*	–0,029	0,014	–0,072	0,026	1	0,175**	0,174**	0,062	–0,190**	0,088*	–0,194**
	Sig. (2-tailed)	,001	0,015	0,479	0,738	0,075	0,523		0,000	0,000	0,130	0,000	0,031	0,000
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607

Se nadaljuje

Priloga 14

Nadaljevanje

		% BS	IF	R	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
DON_C_SRED	Pearson Corr.	–0,001	–0,071	0,064	0,767**	0,670**	0,803**	0,175**	1	0,822**	0,132**	0,337**	0,635**	0,044
	Sig. (2-tailed)	0,988	0,078	0,113	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,280
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
DON_C_KAP	Pearson Corr.	0,027	0,016	0,020	0,648**	0,594**	0,689**	0,174**	0,822**	1	0,151**	0,314**	0,540**	0,032
	Sig. (2-tailed)	0,499	0,699	0,614	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,435
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
PRIH_Z	Pearson Corr.	–0,097*	–0,139**	0,037	0,078	0,155**	0,085*	0,062	0,132**	0,151**	1	0,634**	0,018	0,351**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,001	0,367	0,053	0,000	0,037	0,130	0,001	0,000		0,000	0,658	0,000
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
DV_Z	Pearson Corr.	–0,029	–0,090*	0,069	0,464**	0,604**	0,443**	–0,190**	0,337**	0,314**	0,634**	1	0,344**	0,627**
	Sig. (2-tailed)	0,481	0,027	0,088	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	611	611	611	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
IZID_Z	Pearson Corr.	0,045	–,014	0,099*	0,741**	0,598**	0,689**	0,088*	0,635**	0,540**	0,018	0,344**	1	0,091*
	Sig. (2-tailed)	0,268	0,724	0,015	0,000	0,000	0,000	0,031	0,000	0,000	0,658	0,000		0,025
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
PLACA_Z	Pearson Corr.	–0,143**	–0,161**	–0,023	0,160**	0,162**	0,116**	–0,194**	0,044	0,032	0,351**	0,627**	0,091*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,566	0,000	0,000	0,004	0,000	0,280	0,435	0,000	0,000	0,025	
	N	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607

**. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

KORELACIJSKA MATRIKA – POVEZANOST MANAGEMENTA VPD IN IZBRANIH KAZALNIKOV GOSPODARSKE UČINKOVITOSTI (STANDARDIZIRANE VREDNOSTI)

		ORG	DOK	SPREMLJ	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
ORG	Pearson Corr.	1	0,538**	0,673**	0,096*	0,068	0,054	0,082*	0,073	0,077	0,220**	0,171**	0,097*	0,238**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,021	0,100	0,196	0,047	0,078	0,063	0,000	0,000	0,019	0,000
	N	581	581	581	577	581	577	581	581	581	577	581	577	577
DOK	Pearson Corr.	0,538**	1	0,498**	0,050	0,056	0,053	0,030	0,061	0,081	0,133**	0,073	0,042	0,114**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,234	0,179	0,207	0,470	0,141	0,050	0,001	0,080	0,310	0,006
	N	581	581	581	577	581	577	581	581	581	577	581	577	577
SPREMLJ	Pearson Corr.	0,673**	0,498**	1	0,121**	0,106*	0,096*	0,032	0,109**	0,105*	0,177**	0,145**	0,076	0,148**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,004	0,011	0,021	0,437	0,009	0,011	0,000	0,000	0,067	0,000
	N	581	581	581	577	581	577	581	581	581	577	581	577	577
GOSP_C	Pearson Corr.	0,096*	0,050	0,121**	1	0,832**	0,916**	0,014	0,767**	0,648**	0,078	0,464**	0,741**	0,160**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,234	0,004		0,000	0,000	0,738	0,000	0,000	0,053	0,000	0,000	0,000
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
GOSP_P	Pearson Corr.	0,068	0,056	0,106*	0,832**	1	0,772**	–0,072	0,670**	0,594**	0,155**	0,604**	0,598**	0,162**
	Sig. (2-tailed)	0,100	0,179	0,011	0,000		0,000	0,075	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
DOB_C_PRIH	Pearson Corr.	0,054	0,053	0,096*	0,916**	0,772**	1	0,026	0,803**	0,689**	0,085*	0,443**	0,689**	0,116**
	Sig. (2-tailed)	0,196	0,207	0,021	0,000	0,000		0,523	0,000	0,000	0,037	0,000	0,000	0,004
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
PR_SRED	Pearson Corr.	0,082*	0,030	0,032	0,014	–0,072	0,026	1	0,175**	0,174**	0,062	–0,190**	0,088*	–,194**
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,470	0,437	0,738	0,075	0,523		0,000	0,000	0,130	0,000	0,031	0,000
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607

Se nadaljuje

Priloga 15

Nadaljevanje

		ORG	DOK	SPREMLJ	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
DON_C_SRED	Pearson Corr.	0,073	0,061	0,109**	0,767**	0,670**	0,803**	0,175**	1	0,822**	0,132**	0,337**	0,635**	0,044
	Sig. (2-tailed)	0,078	0,141	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,280
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
DON_C_KAP	Pearson Corr.	0,077	0,081	0,105*	0,648**	0,594**	0,689**	0,174**	0,822**	1	0,151**	0,314**	0,540**	0,032
	Sig. (2-tailed)	0,063	0,050	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,435
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
PRIH_Z	Pearson Corr.	0,220**	0,133**	0,177**	0,078	0,155**	0,085*	0,062	0,132**	0,151**	1	0,634**	0,018	0,351**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,053	0,000	0,037	0,130	0,001	0,000		0,000	0,658	0,000
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
DV_Z	Pearson Corr.	0,171**	0,073	0,145**	0,464**	0,604**	0,443**	–0,190**	0,337**	0,314**	0,634**	1	0,344**	0,627**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,080	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	581	581	581	607	611	607	611	611	611	607	611	607	607
IZID_Z	Pearson Corr.	0,097*	0,042	0,076	0,741**	0,598**	0,689**	0,088*	0,635**	0,540**	0,018	0,344**	1	0,091*
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,310	0,067	0,000	0,000	0,000	0,031	0,000	0,000	0,658	0,000		0,025
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607
PLACA_Z	Pearson Corr.	0,238**	0,114**	0,148**	0,160**	0,162**	0,116**	–0,194**	0,044	0,032	0,351**	0,627**	0,091*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,280	0,435	0,000	0,000	0,025	
	N	577	577	577	607	607	607	607	607	607	607	607	607	607

**. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

KORELACIJSKA MATRIKA – POVEZANOST MANAGEMENTA VPD IN DELOVNIH RAZMER (AGREGIRANE VREDNOSTI)

		ORG	DOK	SPREMLJ	% BS	IF	R
ORG	Pearson Corr.	1	0,522**	0,594**	–0,105	–0,140	–0,075
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,235	0,111	0,396
	N	130	130	130	130	130	130
DOK	Pearson Corr.	0,522**	1	0,485**	0,002	–0,050	0,032
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,982	0,575	0,715
	N	130	130	130	130	130	130
SPREMLJ	Pearson Corr.	0,594**	0,485**	1	0,072	0,012	0,091
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,413	0,894	0,305
	N	130	130	130	130	130	130
% BS	Pearson Corr.	–0,105	0,002	0,072	1	0,827**	0,384**
	Sig. (2-tailed)	0,235	0,982	0,413		0,000	0,000
	N	130	130	130	137	137	137
IF	Pearson Corr.	–0,140	–0,050	0,012	0,827**	1	–0,008
	Sig. (2-tailed)	0,111	0,575	0,894	0,000		0,922
	N	130	130	130	137	137	137
R	Pearson Corr.	–0,075	0,032	0,091	0,384**	–0,008	1
	Sig. (2-tailed)	0,396	0,715	0,305	0,000	0,922	
	N	130	130	130	137	137	137

**. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

KORELACIJSKA MATRIKA – POVEZANOST DELOVNIH RAZMER IN IZBRANIH KAZALNIKOV GOSPODARSKE UČINKOVITOSTI (AGREGIRANE VREDNOSTI)

		% BS	IF	R	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
% BS	Pearson Corr.	1	0,827**	0,384**	–0,083	–0,032	0,042	–0,108	0,023	0,046	–0,102	–0,083	–0,033	–0,111
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,338	0,711	0,628	0,210	0,787	0,597	0,237	0,335	0,700	0,197
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
IF	Pearson Corr.	0,827**	1	–0,008	–0,046	–0,139	0,006	–0,043	–0,127	–0,036	–0,146	–0,193*	–0,144	–0,190*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,922	0,594	0,105	0,941	0,619	0,139	0,673	0,088	0,024	0,094	0,026
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
R	Pearson Corr.	0,384**	–0,008	1	–0,056	0,115	0,078	–0,067	0,170*	0,098	0,005	0,130	0,186*	–0,068
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,922		0,514	0,182	0,367	0,435	0,046	0,254	0,957	0,129	0,029	0,433
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
GOSP_C	Pearson Corr.	–0,083	–0,046	–0,056	1	0,560**	–0,279**	0,260**	–0,092	–0,169*	–0,033	–0,047	0,063	–0,049
	Sig. (2-tailed)	0,338	0,594	0,514		0,000	0,001	0,002	0,283	0,048	0,704	0,589	0,466	0,571
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
GOSP_P	Pearson Corr.	–0,032	–0,139	0,115	0,560**	1	0,353**	–0,066	0,453**	0,448**	0,026	0,277**	0,387**	0,000
	Sig. (2-tailed)	0,711	0,105	0,182	0,000		0,000	0,441	0,000	0,000	0,762	0,001	0,000	1,000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
DOB_C_PRIH	Pearson Corr.	0,042	0,006	0,078	–0,279**	0,353**	1	0,091	0,568**	0,836**	0,036	0,253**	0,444**	0,020
	Sig. (2-tailed)	0,628	0,941	0,367	0,001	0,000		0,290	0,000	0,000	0,673	0,003	0,000	0,814
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
PR_SRED	Pearson Corr.	–0,108	–0,043	–0,067	0,260**	–0,066	0,091	1	0,028	0,061	0,138	–0,177*	0,126	–0,183*
	Sig. (2-tailed)	0,210	0,619	0,435	0,002	0,441	0,290		0,745	0,478	0,107	0,038	0,141	0,032
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137

Se nadaljuje

Priloga 17

Nadaljevanje

		% BS	IF	R	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
DON_C_SRED	Pearson Corr.	0,023	–0,127	0,170*	–0,092	0,453**	0,568**	0,028	1	0,867**	0,064	0,309**	0,572**	0,070
	Sig. (2-tailed)	0,787	0,139	0,046	0,283	0,000	0,000	0,745		0,000	0,454	0,000	0,000	0,413
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
DON_C_KAP	Pearson Corr.	0,046	–0,036	0,098	–0,169*	0,448**	0,836**	0,061	0,867**	1	0,061	0,324**	0,625**	0,092
	Sig. (2-tailed)	0,597	0,673	0,254	0,048	0,000	0,000	0,478	0,000		0,479	0,000	0,000	0,288
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
PRIH_Z	Pearson Corr.	–0,102	–0,146	0,005	–0,033	0,026	0,036	0,138	0,064	0,061	1	0,492**	0,279**	0,179*
	Sig. (2-tailed)	0,237	0,088	0,957	0,704	0,762	0,673	0,107	0,454	0,479		0,000	0,001	0,037
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
DV_Z	Pearson Corr.	–0,083	–0,193*	0,130	–0,047	0,277**	0,253**	–0,177*	0,309**	0,324**	0,492**	1	0,580**	0,565**
	Sig. (2-tailed)	0,335	0,024	0,129	0,589	0,001	0,003	0,038	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
IZID_Z	Pearson Corr.	–0,033	–0,144	0,186*	0,063	0,387**	0,444**	0,126	0,572**	0,625**	0,279**	0,580**	1	0,213*
	Sig. (2-tailed)	0,700	0,094	0,029	0,466	0,000	0,000	0,141	0,000	0,000	0,001	0,000		0,012
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
PLACA_Z	Pearson Corr.	–0,111	–0,190*	–0,068	–0,049	0,000	0,020	–0,183*	0,070	0,092	0,179*	,565**	0,213*	1
	Sig. (2-tailed)	0,197	0,026	0,433	0,571	1,000	0,814	0,032	0,413	0,288	0,037	0,000	0,012	
	N	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137

**. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

KORELACIJSKA MATRIKA – POVEZANOST MANAGEMENTA VPD IN IZBRANIH KAZALNIKOV GOSPODARSKE UČINKOVITOSTI (AGREGIRANE VREDNOSTI)

		ORG_VIDIK	DOK_VIDIK	VIDIK_SPREM	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
ORG_VIDIK	Pearson Corr.	1	0,522**	0,594**	–0,078	–0,140	–0,034	0,104	0,008	0,021	0,144	0,171	0,151	0,258**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,377	0,111	0,705	0,239	0,932	0,814	0,103	0,051	0,086	0,003
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
DOK_VIDIK	Pearson Corr.	0,522**	1	0,485**	0,058	–0,002	–0,029	0,043	–0,005	0,007	0,059	0,058	0,037	0,130
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,513	0,979	0,747	0,629	0,953	0,938	0,503	0,514	0,677	0,140
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
VIDIK_SPREM	Pearson Corr.	0,594**	0,485**	1	–0,002	0,025	–0,009	0,045	0,050	0,029	0,117	0,130	0,089	0,088
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,978	0,782	0,919	0,611	0,576	0,742	0,183	0,139	0,316	0,317
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
GOSP_C	Pearson Corr.	–,078	0,058	–0,002	1	0,560**	–0,279**	0,260**	–0,092	–0,169*	–0,033	–0,047	0,063	–0,049
	Sig. (2-tailed)	0,377	0,513	0,978		0,000	0,001	0,002	0,283	0,048	0,704	0,589	0,466	0,571
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
GOSP_P	Pearson Corr.	–,140	–0,002	0,025	0,560**	1	0,353**	–0,066	0,453**	0,448**	0,026	0,277**	0,387**	0,000
	Sig. (2-tailed)	0,111	0,979	0,782	0,000		0,000	0,441	0,000	0,000	0,762	0,001	0,000	1,000
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
DOB_C_PRIH	Pearson Corr.	–,034	–,029	–0,009	–0,279**	0,353**	1	0,091	0,568**	0,836**	0,036	0,253**	0,444**	0,020
	Sig. (2-tailed)	0,705	0,747	0,919	0,001	0,000		0,290	0,000	0,000	0,673	0,003	0,000	0,814
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
PR_SRED	Pearson Corr.	0,104	0,043	0,045	0,260**	–0,066	0,091	1	0,028	0,061	0,138	–0,177*	0,126	–0,183*
	Sig. (2-tailed)	0,239	0,629	0,611	0,002	0,441	0,290		0,745	0,478	0,107	0,038	0,141	0,032
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137

Se nadaljuje

Priloga 18

Nadaljevanje

		ORG_VIDIK	DOK_VIDIK	VIDIK_SPREM	GOSP_C	GOSP_P	DOB_C_PRIH	PR_SRED	DON_C_SRED	DON_C_KAP	PRIH_Z	DV_Z	IZID_Z	PLACA_Z
DON_C_SRED	Pearson Corr.	0,008	–0,005	0,050	–0,092	0,453**	0,568**	0,028	1	0,867**	0,064	0,309**	0,572**	0,070
	Sig. (2-tailed)	0,932	0,953	0,576	0,283	0,000	0,000	0,745		0,000	0,454	0,000	0,000	0,413
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
DON_C_KAP	Pearson Corr.	0,021	0,007	0,029	–0,169*	0,448**	0,836**	0,061	0,867**	1	0,061	0,324**	0,625**	0,092
	Sig. (2-tailed)	0,814	0,938	0,742	0,048	0,000	0,000	0,478	0,000		0,479	0,000	0,000	0,288
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
PRIH_Z	Pearson Corr.	0,144	0,059	0,117	–0,033	0,026	0,036	0,138	0,064	0,061	1	0,492**	0,279**	0,179*
	Sig. (2-tailed)	0,103	0,503	0,183	0,704	0,762	0,673	0,107	0,454	0,479		0,000	0,001	0,037
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
DV_Z	Pearson Corr.	0,171	0,058	0,130	–0,047	0,277**	0,253**	–0,177*	0,309**	0,324**	0,492**	1	0,580**	0,565**
	Sig. (2-tailed)	0,051	0,514	0,139	0,589	0,001	0,003	0,038	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
IZID_Z	Pearson Corr.	0,151	0,037	0,089	0,063	0,387**	0,444**	0,126	0,572**	0,625**	0,279**	0,580**	1	0,213*
	Sig. (2-tailed)	0,086	0,677	0,316	0,466	0,000	0,000	0,141	0,000	0,000	0,001	0,000		0,012
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137
PLACA_Z	Pearson Corr.	0,258**	0,130	0,088	–0,049	0,000	0,020	–0,183*	0,070	0,092	0,179*	0,565**	0,213*	1
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,140	0,317	0,571	1,000	0,814	0,032	0,413	0,288	0,037	0,000	0,012	
	N	130	130	130	137	137	137	137	137	137	137	137	137	137

**. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

PRIMERJAVA PODJETIJ Z OZIROMA BREZ LASTNE INTERNE SLUŽBE VPD – DISKRIMINANTNA ANALIZA

Organizirana interna služba VPD		Mean	Std. Deviation	Valid N (listwise)	
				Unweighted	Weighted
Ne	ORG_VIDIK	–0,2767	1,2536	195	195,000
	VIDIK_DOK	–0,1570	1,3055	195	195,000
	VIDIK_SPREMLJ	–0,1853	1,0430	195	195,000
	S_ODST_BS	0,0486	1,0939	195	195,000
	S_IF	0,0908	1,1096	195	195,000
	S_R	–0,0976	1,0740	195	195,000
	S_GOSP_C	–0,0413	0,6546	195	195,000
	S_GOSP_P	0,0030	0,6681	195	195,000
	S_DOB_C_PRIH	–0,0330	0,6426	195	195,000
	S_DOB_P_PRIH	–0,0251	0,7084	195	195,000
	S_DOB_C_P_PRIH	–0,0051	0,6743	195	195,000
	S_PR_SRED	0,1094	0,7622	195	195,000
	S_DON_C_SRED	0,0312	0,7864	195	195,000
	S_DON_C_KAP	0,0549	0,9880	195	195,000
	S_PRIH_ZAP	–0,2466	0,5830	195	195,000
	S_DV_ZAP	–0,2693	0,6071	195	195,000
	S_IZID_ZAP	–0,0281	0,6219	195	195,000
	S_PLACA_ZAP	–0,2299	0,8355	195	195,000
Da	ORG_VIDIK	0,1367	0,7280	382	382,000
	VIDIK_DOK	0,0765	0,7599	382	382,000
	VIDIK_SPREMLJ	0,0920	0,7425	382	382,000
	S_ODST_BS	–0,0231	0,8750	382	382,000
	S_IF	–0,0546	0,8642	382	382,000
	S_R	0,0614	0,8743	382	382,000
	S_GOSP_C	–0,0502	0,9916	382	382,000
	S_GOSP_P	0,0099	0,9742	382	382,000
	S_DOB_C_PRIH	–0,0513	1,0644	382	382,000
	S_DOB_P_PRIH	–0,0230	1,0900	382	382,000
	S_DOB_C_P_PRIH	–0,0288	1,1239	382	382,000
	S_PR_SRED	–0,0505	1,0592	382	382,000
	S_DON_C_SRED	–0,0665	1,0523	382	382,000
	S_DON_C_KAP	–0,0669	0,9924	382	382,000
	S_PRIH_ZAP	0,1489	1,0305	382	382,000
	S_DV_ZAP	0,1536	1,0286	382	382,000
	S_IZID_ZAP	0,0033	1,1407	382	382,000
	S_PLACA_ZAP	0,1308	0,9019	382	382,000

Se nadaljuje

Nadaljevanje

Total	ORG_VIDIK	–0,0030	0,9582	577	577,000
	VIDIK_DOK	–0,0024	0,9840	577	577,000
	VIDIK_SPREMLJ	–0,0017	0,8650	577	577,000
	S_ODST_BS	0,0012	0,9543	577	577,000
	S_IF	–0,0055	0,9557	577	577,000
	S_R	0,0077	0,9486	577	577,000
	S_GOSP_C	–0,0472	0,8915	577	577,000
	S_GOSP_P	0,0076	0,8821	577	577,000
	S_DOB_C_PRIH	–0,0451	0,9426	577	577,000
	S_DOB_P_PRIH	–0,0237	0,9772	577	577,000
	S_DOB_C_P_PRIH	–0,0208	0,9944	577	577,000
	S_PR_SRED	0,0035	0,9714	577	577,000
	S_DON_C_SRED	–0,0335	0,9710	577	577,000
	S_DON_C_KAP	–0,0257	0,9917	577	577,000
	S_PRIH_ZAP	0,0152	0,9230	577	577,000
	S_DV_ZAP	0,0107	0,9295	577	577,000
	S_IZID_ZAP	–0,0073	0,9956	577	577,000
	S_PLACA_ZAP	0,0089	0,8957	577	577,000

Tests of Equality of Group Means

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
ORG_VIDIK	0,958	25,032	1	575	0,000
VIDIK_DOK	0,987	7,349	1	575	0,007
VIDIK_SPREMLJ	0,977	13,557	1	575	0,000
S_ODST_BS	0,999	0,728	1	575	0,394
S_IF	0,995	3,000	1	575	0,084
S_R	0,994	3,647	1	575	0,057
S_GOSP_C	1,000	0,013	1	575	0,910
S_GOSP_P	1,000	0,008	1	575	0,929
S_DOB_C_PRIH	1,000	0,048	1	575	0,826
S_DOB_P_PRIH	1,000	0,001	1	575	0,981
S_DOB_C_P_PRIH	1,000	0,073	1	575	0,787
S_PR_SRED	0,994	3,517	1	575	0,061
S_DON_C_SRED	0,998	1,309	1	575	0,253
S_DON_C_KAP	0,997	1,950	1	575	0,163
S_PRIH_ZAP	0,959	24,682	1	575	0,000
S_DV_ZAP	0,954	27,967	1	575	0,000
S_IZID_ZAP	1,000	0,128	1	575	0,720
S_PLACA_ZAP	0,964	21,688	1	575	0,000

Test Results

Box's M		1237,802
F	Approx.	6,967
	df1	171
	df2	501282,241
	Sig.	0,000

Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.

Eigenvalues

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	0,134[a]	100,0	100,0	0,344

a. First 1 canonical discriminant functions were used in the analysis.

Wilks' Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi –square	df	Sig.
1	0,882	71,193	18	0,000

Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients	Function 1
ORG_VIDIK	0,424
VIDIK_DOK	0,029
VIDIK_SPREMLJ	0,086
S_ODST_BS	–0,387
S_IF	0,202
S_R	0,490
S_GOSP_C	–0,314
S_GOSP_P	–0,392
S_DOB_C_PRIH	0,757
S_DOB_P_PRIH	–0,145
S_DOB_C_P_PRIH	–0,460
S_PR_SRED	–0,150
S_DON_C_SRED	–0,060
S_DON_C_KAP	–0,225
S_PRIH_ZAP	0,111
S_DV_ZAP	0,811
S_IZID_ZAP	0,230
S_PLACA_ZAP	–0,043

Structure Matrix	Function 1
S_DV_ZAP	0,602
ORG_VIDIK	0,570
S_PRIH_ZAP	0,566
S_PLACA_ZAP	0,530
VIDIK_SPREMLJ	0,419
VIDIK_DOK	0,309
S_R	0,218
S_PR_SRED	–0,214
S_IF	–0,197
S_DON_C_KAP	–0,159
S_DON_C_SRED	–0,130
S_ODST_BS	–0,097
S_IZID_ZAP	0,041
S_DOB_C_P_PRIH	–0,031
S_DOB_C_PRIH	–0,025
S_GOSP_C	–0,013
S_GOSP_P	0,010
S_DOB_P_PRIH	0,003

Functions at Group Centroids

Organizirana interna služba VPD	Function 1
Ne	–0,512
Da	0,261

Unstandardized canonical discriminant functions evaluated at group means

Priloga 19

Prior Probabilities for Groups

Organizirana interna služba VPD	Prior	Cases Used in Analysis	
		Unweighted	Weighted
Ne	0,500	195	195,000
Da	0,500	382	382,000
Total	1,000	577	577,000

Classification Results[a]

		Organizirana interna služba VPD	Predicted Group Membership		
			Ne	Da	Total
Original	Count	Ne	134	61	195
		Da	144	238	382
	%	Ne	68,7	31,3	100,0
		Da	37,7	62,3	100,0

a. 64,5 % of original grouped cases correctly classified.

PRIMERJAVA PODJETIJ Z OZIROMA BREZ VPELJANEGA STANDARDA ISO 18001– VZD – DISKRIMINANTNA ANALIZA

Group Statistics

ISO18001		Mean	Std. Deviation	Valid N (listwise) Unweighted	Weighted
Ne	ORG_VIDIK	–0,0894	1,0723	407	407,000
	VIDIK_DOK	–0,1250	1,1432	407	407,000
	VIDIK_SPREMLJ	–0,0662	0,9519	407	407,000
	S_ODST_BS	0,0079	0,9629	407	407,000
	S_IF	0,0039	0,9281	407	407,000
	S_R	–0,0103	0,9993	407	407,000
	S_GOSP_C	–0,0066	0,7809	407	407,000
	S_GOSP_P	0,0806	0,7355	407	407,000
	S_DOB_C_PRIH	0,0052	0,7394	407	407,000
	S_DOB_P_PRIH	0,0523	0,7743	407	407,000
	S_DOB_C_P_PRIH	0,0265	0,8223	407	407,000
	S_PR_SRED	–0,1033	0,7270	407	407,000
	S_DON_C_SRED	0,0381	0,7762	407	407,000
	S_DON_C_KAP	0,0324	0,8380	407	407,000
	S_PRIH_ZAP	–0,0549	0,7254	407	407,000
	S_DV_ZAP	–0,0087	0,7985	407	407,000
	S_IZID_ZAP	0,0398	0,8777	407	407,000
	S_PLACA_ZAP	–0,0674	0,8344	407	407,000
Da	ORG_VIDIK	0,2038	0,5531	170	170,000
	VIDIK_DOK	0,2912	0,1932	170	170,000
	VIDIK_SPREMLJ	0,1529	0,5826	170	170,000
	S_ODST_BS	–0,0149	0,9358	170	170,000
	S_IF	–0,0280	1,0215	170	170,000
	S_R	0,0508	0,8154	170	170,000
	S_GOSP_C	–0,1444	1,1092	170	170,000
	S_GOSP_P	–0,1673	1,1440	170	170,000
	S_DOB_C_PRIH	–0,1656	1,3017	170	170,000
	S_DOB_P_PRIH	–0,2056	1,3294	170	170,000
	S_DOB_C_P_PRIH	–0,1343	1,3142	170	170,000
	S_PR_SRED	0,2593	1,3612	170	170,000
	S_DON_C_SRED	–0,2049	1,3131	170	170,000
	S_DON_C_KAP	–0,1648	1,2796	170	170,000
	S_PRIH_ZAP	0,1831	1,2648	170	170,000
	S_DV_ZAP	0,0570	1,1875	170	170,000
	S_IZID_ZAP	–0,1199	1,2287	170	170,000
	S_PLACA_ZAP	0,1916	1,0072	170	170,000

Se nadaljuje

Nadaljevanje

Total	ORG_VIDIK	–0,0030	0,9582	577	577,000
	VIDIK_DOK	–0,0024	0,9840	577	577,000
	VIDIK_SPREMLJ	–0,0017	0,8650	577	577,000
	S_ODST_BS	0,0012	0,9543	577	577,000
	S_IF	–0,0055	0,9557	577	577,000
	S_R	0,0077	0,9486	577	577,000
	S_GOSP_C	–0,0472	0,8915	577	577,000
	S_GOSP_P	0,0076	0,8821	577	577,000
	S_DOB_C_PRIH	–0,0451	0,9426	577	577,000
	S_DOB_P_PRIH	–0,0237	0,9772	577	577,000
	S_DOB_C_P_PRIH	–0,0208	0,9944	577	577,000
	S_PR_SRED	0,0035	0,9714	577	577,000
	S_DON_C_SRED	–0,0335	0,9710	577	577,000
	S_DON_C_KAP	–0,0257	0,9917	577	577,000
	S_PRIH_ZAP	0,0152	0,9230	577	577,000
	S_DV_ZAP	0,0107	0,9295	577	577,000
	S_IZID_ZAP	–0,0073	0,9956	577	577,000
	S_PLACA_ZAP	0,0089	0,8957	577	577,000

Tests of Equality of Group Means

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
ORG_VIDIK	0,981	11,431	1	575	0,001
VIDIK_DOK	0,963	22,236	1	575	0,000
VIDIK_SPREMLJ	0,987	7,782	1	575	0,005
S_ODST_BS	1,000	0,068	1	575	0,794
S_IF	1,000	0,134	1	575	0,714
S_R	0,999	0,498	1	575	0,481
S_GOSP_C	0,995	2,876	1	575	0,090
S_GOSP_P	0,984	9,618	1	575	0,002
S_DOB_C_PRIH	0,993	3,958	1	575	0,047
S_DOB_P_PRIH	0,986	8,459	1	575	0,004
S_DOB_C_P_PRIH	0,995	3,149	1	575	0,077
S_PR_SRED	0,971	17,180	1	575	0,000
S_DON_C_SRED	0,987	7,597	1	575	0,006
S_DON_C_KAP	0,992	4,771	1	575	0,029
S_PRIH_ZAP	0,986	8,070	1	575	0,005
S_DV_ZAP	0,999	0,598	1	575	0,440
S_IZID_ZAP	0,995	3,094	1	575	0,079
S_PLACA_ZAP	0,983	10,187	1	575	0,001

Test Results

Box's M		2053,698
F	Approx.	11,514
	df1	171
	df2	353932,593
	Sig.	0,000

Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.

Eigenvalues

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	0,170[a]	100,0	100,0	0,381

a. First 1 canonical discriminant functions were used in the analysis.

Wilks' Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi –square	df	Sig.
1	0,854	89,024	18	0,000

Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients	Function 1
ORG_VIDIK	–0,017
VIDIK_DOK	0,509
VIDIK_SPREMLJ	0,020
S_ODST_BS	0,065
S_IF	0,076
S_R	0,114
S_GOSP_C	1,261
S_GOSP_P	–,865
S_DOB_C_PRIH	–1,422
S_DOB_P_PRIH	0,124
S_DOB_C_P_PRIH	1,300
S_PR_SRED	0,629
S_DON_C_SRED	–0,696
S_DON_C_KAP	–0,031
S_PRIH_ZAP	0,122
S_DV_ZAP	0,226
S_IZID_ZAP	–0,402
S_PLACA_ZAP	0,292

Structure Matrix	Function 1
VIDIK_DOK	0,476
S_PR_SRED	0,419
ORG_VIDIK	0,342
S_PLACA_ZAP	0,323
S_GOSP_P	–0,313
S_DOB_P_PRIH	–0,294
S_PRIH_ZAP	0,287
VIDIK_SPREMLJ	0,282
S_DON_C_SRED	–0,279
S_DON_C_KAP	–0,221
S_DOB_C_PRIH	–0,201
S_DOB_C_P_PRIH	–0,179
S_IZID_ZAP	–0,178
S_GOSP_C	–0,171
S_DV_ZAP	0,078
S_R	0,071
S_IF	–0,037
S_ODST_BS	–0,026

Functions at Group Centroids

ST_varnost_pri_delu_DN	Function 1
Ne	–0,266
Da	0,637

Unstandardized canonical discriminant functions evaluated at group means

Prior Probabilities for Groups

ST_varnost_pri_delu_DN	Prior	Cases Used in Analysis Unweighted	Weighted
Ne	0,500	407	407,000
Da	0,500	170	170,000
Total	1,000	577	577,000

Classification Results[a]

ST_varnost_pri_delu_DN			Predicted Group Membership Ne	Da	Total
Original	Count	Ne	291	116	407
		Da	78	92	170
	%	Ne	71,5	28,5	100,0
		Da	45,9	54,1	100,0

a. 66,4 % of original grouped cases correctly classified.

PRIMERJAVA PODJETIJ GLEDE NA STOPNJO RAZVITOSTI MANAGEMENTA VPD (10 % NAJSLABŠIH IN 10 % NAJBOLJŠIH) – DISKRIMINANTNA ANALIZA

Management VPD – skupina		Mean	Std. Deviation	Valid N (listwise) Unweighted	Weighted
najslabših 10 %	S_ODST_BS	0,2822	1,0869	62	62,000
	S_IF	0,1765	1,1576	62	62,000
	S_R	0,0766	0,9699	62	62,000
	S_GOSP_C	–0,1418	0,6906	62	62,000
	S_GOSP_P	–0,0710	0,6760	62	62,000
	S_DOB_C_PRIH	–0,0580	0,6604	62	62,000
	S_DOB_P_PRIH	–0,0313	0,7262	62	62,000
	S_DOB_C_P_PRIH	–0,0296	0,7402	62	62,000
	S_PR_SRED	–0,0699	0,7443	62	62,000
	S_DON_C_SRED	0,0361	0,9403	62	62,000
	S_DON_C_KAP	0,0896	0,6915	62	62,000
	S_PRIH_ZAP	–0,3922	0,3980	62	62,000
	S_DV_ZAP	–0,3622	0,6047	62	62,000
	S_IZID_ZAP	–0,0493	0,7342	62	62,000
	S_PLACA_ZAP	–0,4503	0,8457	62	62,000
najboljših 10 %	S_ODST_BS	–0,4775	0,6767	60	60,000
	S_IF	–0,4404	0,7627	60	60,000
	S_R	–0,0797	0,9023	60	60,000
	S_GOSP_C	–0,0574	0,7742	60	60,000
	S_GOSP_P	–0,0444	0,6830	60	60,000
	S_DOB_C_PRIH	–0,0768	0,8130	60	60,000
	S_DOB_P_PRIH	–0,0624	0,7040	60	60,000
	S_DOB_C_P_PRIH	–0,0421	0,8266	60	60,000
	S_PR_SRED	0,9181	1,5004	60	60,000
	S_DON_C_SRED	0,2138	0,9933	60	60,000
	S_DON_C_KAP	0,2860	1,0841	60	60,000
	S_PRIH_ZAP	0,5951	1,1024	60	60,000
	S_DV_ZAP	0,1268	0,8190	60	60,000
	S_IZID_ZAP	0,1396	0,9381	60	60,000
	S_PLACA_ZAP	–0,0366	0,8864	60	60,000

Se nadaljuje

Nadaljevanje

Total	S_ODST_BS	–0,0914	0,9819	122	122,000
	S_IF	–0,1269	1,0272	122	122,000
	S_R	–0,0003	0,9367	122	122,000
	S_GOSP_C	–0,1003	0,7311	122	122,000
	S_GOSP_P	–0,0579	0,6768	122	122,000
	S_DOB_C_PRIH	–0,0672	0,7363	122	122,000
	S_DOB_P_PRIH	–0,0466	0,7126	122	122,000
	S_DOB_C_P_PRIH	–0,0358	0,7807	122	122,000
	S_PR_SRED	0,4160	1,2740	122	122,000
	S_DON_C_SRED	0,1235	0,9668	122	122,000
	S_DON_C_KAP	0,1862	0,9077	122	122,000
	S_PRIH_ZAP	0,0934	0,9582	122	122,000
	S_DV_ZAP	–0,1217	0,7561	122	122,000
	S_IZID_ZAP	0,0436	0,8425	122	122,000
	S_PLACA_ZAP	–0,2469	0,8870	122	122,000

Tests of Equality of Group Means

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
S_ODST_BS	0,849	21,315	1	120	0,000
S_IF	0,909	11,995	1	120	0,001
S_R	0,993	0,847	1	120	0,359
S_GOSP_C	0,997	0,405	1	120	0,526
S_GOSP_P	1,000	0,046	1	120	0,830
S_DOB_C_PRIH	1,000	0,020	1	120	0,888
S_DOB_P_PRIH	1,000	0,057	1	120	0,811
S_DOB_C_P_PRIH	1,000	0,008	1	120	0,930
S_PR_SRED	0,848	21,438	1	120	0,000
S_DON_C_SRED	0,991	1,030	1	120	0,312
S_DON_C_KAP	0,988	1,433	1	120	0,234
S_PRIH_ZAP	0,732	43,841	1	120	0,000
S_DV_ZAP	0,895	14,134	1	120	0,000
S_IZID_ZAP	0,987	1,540	1	120	0,217
S_PLACA_ZAP	0,945	6,958	1	120	0,009

Test Results

Box's M		506,621
F	Approx.	3,667
	df1	120
	df2	44545,627
	Sig.	0,000

Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.

Eigenvalues

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	1,077[a]	100,0	100,0	0,720

a. First 1 canonical discriminant functions were used in the analysis.

Wilks' Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi –square	df	Sig.
1	0,482	82,216	15	0,000

Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients	Function 1
S_ODST_BS	–0,784
S_IF	0,263
S_R	0,118
S_GOSP_C	0,799
S_GOSP_P	–0,480
S_DOB_C_PRIH	0,008
S_DOB_P_PRIH	–0,445
S_DOB_C_P_PRIH	0,161
S_PR_SRED	0,613
S_DON_C_SRED	0,294
S_DON_C_KAP	–0,271
S_PRIH_ZAP	0,375
S_DV_ZAP	1,215
S_IZID_ZAP	–0,865
S_PLACA_ZAP	–0,195

Structure Matrix	Function 1
S_PRIH_ZAP	0,582
S_PR_SRED	0,407
S_ODST_BS	–0,406
S_DV_ZAP	0,331
S_IF	–0,305
S_PLACA_ZAP	0,232
S_IZID_ZAP	0,109
S_DON_C_KAP	0,105
S_DON_C_SRED	0,089
S_R	–0,081
S_GOSP_C	0,056
S_DOB_P_PRIH	–0,021
S_GOSP_P	0,019
S_DOB_C_PRIH	–0,012
S_DOB_C_P_PRIH	–0,008

Functions at Group Centroids

Management VPD – skupina	Function 1
najslabših 10 %	–1,012
najboljših 10 %	1,046

Unstandardized canonical discriminant functions evaluated at group means

Prior Probabilities for Groups

Management VPD – skupina	Prior	Cases Used in Analysis	
		Unweighted	Weighted
najslabših 10 %	0,500	62	62,000
najboljših 10 %	0,500	60	60,000
Total	1,000	122	122,000

Priloga 21

Classification Results[a]

			Predicted Group Membership		
	Management VPD – skupina		najslabših 10 %	najboljših 10 %	Total
Original	Count	najslabših 10 %	58	4	62
		najboljših 10 %	7	53	60
		Ungrouped cases	303	182	485
	%	najslabših 10 %	93,5	6,5	100,0
		najboljših 10 %	11,7	88,3	100,0
		Ungrouped cases	62,5	37,5	100,0

a. 91,0 % of original grouped cases correctly classified.