

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Petra Lazar**

**Zaposlovanje v gradbeništvu:  
analiza podjetja »XY«**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2011**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Petra Lazar**

**Mentor: red. prof. dr. Miroslav Stanojević**

**Zaposlovanje v gradbeništvu:  
analiza podjetja »XY«**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2011**

## **ZAHVALA**

*Iskreno se zahvaljujem mentorju red. prof. dr. Miroslavu Stanojeviću za usmerjanje in strokovne nasvete pri nastajanju diplomskega dela ter lektorici Darji Morelj.*

## **Zaposlovanje v gradbeništvu: Analiza podjetja »XY«**

Gradbeništvo je specifična kombinacija proizvodne in storitvene dejavnosti, zato jo težko primerjamo z ostalimi gospodarskimi dejavnostmi. Ta specifičnost se odraža v tem, da je to sezonska dejavnost, ki ni vezana na eno lokacijo. Izjemno težki pogoji dela so vzrok, da se za to delo odloča vse manj delavcev, zato so delodajalci primorani, da zaposlujejo tujce. Pogosto se pri tujcih, ki so manj izobraženi kršene osnovne človeške pravice. Med vsemi panogami se v gradbeništvu zgodi največ nesreč. Zaradi narave dela je največ nezgod na delovnem mestu pri delavcih z nižjo ali poklicno izobrazbo. Nesreče se zgodijo, ker delavci niso ustrezno izobraženi ali nimajo ustrezne zaščitne opreme. Veliko dela se opravi brez sklenitve delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

V diplomski nalogi bom predstavila probleme zaposlovanja v gradbenem podjetju »XY«, poudarek pa bo na neformalnem delu, zaposlovanju tujcev in nesreč pri delu. Fokus raziskave sem razširila tudi na organizacijsko klimo v podjetju, plače zaposlenih in sindikalno organiziranost, kajti za celovito predstavitev podjetja so tudi to dejavniki, ki vplivajo na delovanje le-tega.

Ključne besede: gradbeništvo, neformalno delo, zaposlovanje tujcev, nesreče pri delu.

## **Employment in construction industry: Analysis of »XY« company**

The construction industry is a specific combination of production and service activities. It is therefore hard to compare it with other economic activities. Its specific feature is reflected in the seasonal nature of the activity which is not performed at one location. Extremely hard working conditions are the reason why fewer workers choose to work in construction. Employers are thus forced to recruit foreign workers. It often happens that the basic human rights of poorly educated workers are violated. The construction industry has the largest number of work accidents compared with other sectors of economic activity. Because of the nature of the work in construction the largest number of work accidents happen among workers with a low level of education or vocational education. Work accidents often occur because workers are not properly trained or do not use suitable protective equipment. A lot of work is done without entering an employment relationship between the employee and employer.

The aim of my diploma thesis is to present employment problems in the construction company »XY« with the focus on informal work, employment of foreign workers, and work accidents. The research focus is expanded on the organizational structure of the company, salaries of employees, and trade union activity. To present the company in its entirety these are also the factors which influence its operation.

Key words: construction industry, informal work, employment of foreign workers, work accidents.

## KAZALO VSEBINE

1	UVOD.....	6
2	NEFORMALNO DELO.....	9
3	ZAPOSLOVANJE TUJCEV.....	11
4	NESREČE PRI DELU .....	16
5	PRIMER PODJETJA »XY«.....	25
5.1	Predstavitev podjetja .....	25
5.2	Potek anketiranja .....	26
5.3	Rezultati raziskave.....	27
5.3.1	Neformalno delo .....	27
5.3.2	Zaposlovanje tujcev .....	28
5.3.3	Varnost dela in nesreče pri delu .....	30
5.3.4	Izobraževanje, oblika zaposlitve, klima, plače, sindikat .....	34
6	SKLEP.....	44
7	LITERATURA.....	47
	PRILOGE .....	51
	Priloga A: Tabele – Nesreče pri delu v gradbeništvu, inšpekcijski pregledi in rezultati odgovorov iz ankete v podjetju »XY«.....	51
	Priloga B: Grafi – Nesreče v gradbeništvu, inšpekcijski pregledi in rezultati odgovorov iz ankete v podjetju »XY«.....	55
	Priloga C: Slike – neupoštevanje uporabe zaščitnih sredstev v gradbeništvu.....	65
	Priloga Č: Vprašalnik v podjetju »XY« .....	67

# 1 UVOD

Namen diplomske naloge je sistematično predstaviti panogo gradbeništva in podjetje »XY«, ki se ukvarja s to dejavnostjo.

»Gradbeništvo težko primerjamo z ostalimi gospodarskimi dejavnostmi, ker je v mnogih elementih specifična kombinacija proizvodne in storitvene dejavnosti« (Skrlj 1981). Od ostalih proizvodnih in storitvenih dejavnosti se razlikuje predvsem po tem, da je to predvsem sezonska dejavnost in je podvržena vremenskim pojavom. Gradbeništvo ni vezano na eno lokacijo, zato je logistika prevozov in skladiščenja izredno pomembna. To pa povečuje transportne stroške in obrabo proizvodnih sredstev, posledično tudi slabšo izkoriščenost delovnega časa in kapacitet kot v ostalih vrstah dejavnosti. Za gradbeništvo je značilna posamična proizvodnja, ki je najmanj racionalen in dolgotrajen tip proizvodnje (Mencinger 1990, 81-82). Za vsak objekt, ki ga izdelamo, je potrebno izdelati načrte, študije in tehnično dokumentacijo, ki ponavadi ne pride v poštev pri izgradnji novega ali podobnega objekta. Za gradbeništvo je značilna velika cikličnost, vezana na stanje v gospodarstvu.

Tehnološki razvoj je v zadnjih letih na tem področju doživel izredno hiter napredek. Strojna oprema je visoko tehnološko razvita, zato zahteva od zaposlenih veliko več znanja kot nekoč. Izobrazbena struktura je zelo nizka, saj je še zmeraj največ zaposlenih z osnovno ali poklicno izobrazbo, ki pa več ne zadošča za uspešno in varno ravnanje s stroji in napravami, zato prihaja pogosto do nesreč delavcev.

Obstaja več definicij, ki opisujejo to dejavnost.

*Je panoga, oziroma gospodarska dejavnost, ki zajema načrtovanje, oblikovanje, izračun in dimenzioniranje, izvedbo, vzdrževanje in sanacijo vseh vrst gradbenih objektov. Upoštevati mora ukrepe, metode gradnje, izkušnje ter tehnični razvoj stroke. Zgrajeni objekti morajo biti varni, ustrezati morajo tehničnim in gospodarskim zahtevam, hkrati pa tudi zadostiti pravnim, socialnim in estetskim kriterijem. V panogo so vključene gradbene projektantske in izvajalske organizacije (Inštitut za metalne konstrukcije, Zavod za raziskavo materiala in konstrukcij, Vodnogospodarski inštitut). Raziskovalno in pedagoško delo*

*opravljata oddelek za gradbeništvo FAGG v Ljubljani in oddelek za gradbeništvo TF Univerze v Mariboru (Enciklopedija Slovenije 1989, 354-355).*

V okviru Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) deluje Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala (ZGIGM). Je samostojen notranji organizacijski del, ki prostovoljno, interesno in nepridobitno združuje pravne in fizične osebe. Njena naloga je: da mrežno povezuje člane za uveljavljanje skupnih interesov in zastopanje teh interesov do drugih organov, povezovanje v evropska združenja (FIEC-Evropsko združenje gradbene dejavnosti in CEPMC – Evropski svet proizvajalcev gradbenih materialov), sodelovanje z drugimi družbami, socialni dialog na ravni panoge v Sloveniji, zastopanje interesov na področju zakonodaje in politike v Republiki Sloveniji, izobraževanje, usposabljanje, izmenjavo dobrih primerov praks na razvojno tehnološkem področju, informiranje in svetovanje. Člani plačujejo članarino, ki je določena na podlagi števila zaposlenih v določenem podjetju in prihodkov.

Tako kot v ostalih panogah, tudi v gradbeništvu delovno razmerje med delavcem in delodajalcem določa pogodba o zaposlitvi, ki ureja pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Delovno razmerje je definirano z Zakonom o delovnih razmerjih.

*Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti (ZDR/2002, 4. člen).*

Veliko dela se opravi brez formalne sklenitve delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Med vsemi gospodarskimi panogami je v Sloveniji neformalno delo najbolj razširjeno v gradbeništvu. Tu gre predvsem za adaptacije, lahko pa tudi za gradnjo stanovanj in hiš. V tej dejavnosti se srečamo z neformalnim delom v dveh oblikah: z delodajalci, ki ne prijavijo zaposlenih, ali z delavci, ki so sicer v rednem delovnem razmerju, svoje storitve pa ponujajo izven svojega delovnega časa.

Trend, ki ga opažamo v svetu in tudi pri nas je, da se z neformalnim delom ukvarja vse več tujcev, ki se v državi nahajajo legalno, nekateri celo nelegalno. Pri nas je tudi veliko

zaposlenih tujcev, ki imajo ustrezna dovoljenja. Zaposlovanje in delo tujcev ureja slovenska zakonodaja, ki je usklajena z evropsko. Tujci, ki prihajajo k nam iz držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije ne potrebujejo posebnega delovnega dovoljenja. Drugače je za državljane iz tretjih držav. Njihova zaposlitev je možna le, če si pridobijo delovno dovoljenje, ki je lahko osebno delovno dovoljenje, dovoljenje za zaposlitev ali dovoljenje za delo.

Ne obstaja gospodarska panoga v kateri se ne bi dogajale nesreče. Na njihovo pogostost in vrsto vplivajo fizikalni, fiziološki, psihološki, socialni in ekonomski dejavniki. Največ nesreč se zgodi pri delavcih, ki opravljajo težka fizična dela in imajo nižjo ali poklicno izobrazbo. Največ teh delavcev srečamo v gradbeništvu, rudarstvu in železarstvu.

V diplomski nalogi se bom osredotočila na probleme zaposlovanja v gradbenem podjetju »XY«. Podrobneje bom proučila neformalno delo, zaposlovanje tujcev in nesreče pri delu.

Fokus raziskave pa sem razširila tudi na organizacijsko klimo v podjetju, plače zaposlenih in sindikalno organiziranost, kajti za celovito predstavitev podjetja so tudi to dejavniki, ki vplivajo na delovanje le-tega.



## 2 NEFORMALNO DELO

Stroka neformalno delo pojmuje na različne načine, zato tudi najdemo veliko različnih imen, ki opisujejo ta pojav. Tako najdemo za pojav različne pojme: underground economy, hidden economy, cash in hand economy, black market, informal economy, parallel economy, unofficial economy, alternative economy, irregular sector, illicit work, Schwarzarbeit, Schattenwirtschaft, lavoro nero ipd. V prevodu bi lahko dejali, da je to paralelna, neformalna, neuradna ekonomija oziroma skriti, neregularni sektor, sivo delo ipd.

V splošnem lahko sivo ekonomijo opredelimo kot sektor, v katerem proizvodnja legalnih proizvodov in storitev temelji na sistematičnem izogibanju plačevanju davkov in storitev.

Raziskave v različnih državah so pokazale, da je večji delež zaposlenih, ki se ukvarja s to vrsto dela, kot nezaposlenih.

Neformalno delo ni v nobeni družbi obrobnega pomena. Negativne posledice tako občutijo delojemalci, potrošniki, delojemalci, država in davkoplačevalci. Pri delojemalcih se negativen vpliv kaže v nelojalni konkurenci, saj na trgu prihaja do nizkih stroškov dela in zaposlovanja, ki izvirajo iz neplačevanja prispevkov in davkov. Delavci, ki opravljajo neformalno delo poleg rednega dela, so v organizacijah v katerih so zaposleni, manj storilnostno aktivni, so bolj utrujeni, zato prihaja tudi do večjega števila delovnih nesreč. Neformalno delo ima negativne posledice za socialno zavarovanje in državo, kar se kaže v zmanjšanem prilivu v pokojninsko, zdravstveno in invalidsko zavarovanje, povečanem odlivu za različne oblike socialnih transferov, katerih osnova za izračun temelji na prihodkih iz legalnih oblik dela in izgubi prilivov v državni proračun. Oškodovani so tudi potrošniki. Tipičen stavek, ki ga velikokrat slišimo, ko se dogovarjamo z obrtniki je: «Ali napišem račun? Brez računa bo cenejše». Čeprav lahko za določeno storitev plačamo nekoliko manj, je lahko delo zaradi pomanjkanja strokovnega znanja opravljeno manj kvalitetno, potrošnik pa za takšno storitev ne more zahtevati odškodnino ali uveljavljati garancije.

Vse države, tako tudi Slovenija, si bolj ali manj prizadevajo, da bi preprečile neformalno delo, kljub temu pa lahko omenim, da deluje neformalno delo lahko tudi kot nekakšen ventil za socialne napetosti v družbi, še posebej v kriznem času, kot je recesija, ko je brezposelnost zelo velika in si posamezniki iščejo vire preživetja tudi na nelegalne načine.

Delež sive ekonomije v Sloveniji predstavlja po različnih ocenah med 17 in 25% bruto domačega proizvoda. Siva ekonomija je izjemno razvejano in hitro prilagajoče se področje, ki slabi in ogroža blaginjo države. Država nima ustreznega mehanizma, ki bi učinkovito preprečeval neformalno delo. Kazni za kršitelje so nizke in kršitelji vedo, da tudi če plačajo globo, bodo še zmeraj na dobičku.

### 3 ZAPOSLOVANJE TUJCEV

V zadnjih 50 letih se je po ocenah Združenih narodov število migrantov podvojilo. Predvidevamo, da je na svetu 190 milijonov migrantov. Njihove natančne številke ne vemo, ker se le-ta nenehno spreminja.

Tako kot ostale države tudi Slovenija deluje na globalnem trgu delovne sile, na katerem se vsa podjetja soočajo z nenehnim bojem za preživetje. Nataliteta v razvitih državah je majhna, prebivalstvo se stara in pojavljajo se potrebe po določenih profilih delovne sile. Med glavne razloge za zaposlovanje tuje delovne sile spadajo strukturna neskladja na trgu delovne sile (Smrekar 2009).

Neusklajenost med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela rešujejo delodajalci deloma z zaposlovanjem tujcev. Zaposlovanje in delo tujcev ureja slovenska zakonodaja, ki vsebuje značilnosti evropske zakonodaje in je podlaga za sklepanje mednarodnih sporazumov o pogojih za gibanje delavcev ter pretok storitev med državami. Skladno z migracijsko politiko in upoštevanjem stanja ter gibanja na trgu dela so v zakonodaji sprejeti ukrepi za zaščito domačega trga.

V Sloveniji imamo dva načina zaposlovanja tujcev:

- Delo državljanov iz držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije.
- Delo državljanov iz tretjih držav (BiH, Srbija, Makedonija, Hrvaška, ...).

Za tujce, ki prihajajo iz držav EU, EGP in Švicarske konfederacije je omogočen prost dostop do slovenskega trga dela in zaposlovanja. Za tujce iz teh držav ne velja Zakon o zaposlovanju in delu tujcev. Ne potrebujejo delovnega dovoljenja niti dovoljenja za prebivanje, ampak je zanje potrebna le sklenitev delovnega razmerja na podlagi pogodbe o zaposlitvi in prijava v socialno zavarovanje.

Čeprav med članicami EU velja prost pretok delovne sile, se delodajalci kljub temu odločajo za zaposlovanje tujcev iz držav nekdanje Jugoslavije. Delodajalci se lažje sporazumevajo s tujci iz nekdanje Jugoslavije, ti delavci so zanesljivi in se hitreje vključujejo v slovenski prostor. Kako hitra bo socialna, ekonomska, kulturna in politična integracija, je odvisno od pripravljenosti gostiteljske družbe in pripravljenosti imigrantov za vključitev v novo družbo.

Zaposlitev tujcev iz tretjih držav je možna le ob predhodni pridobitvi delovnega dovoljenja. Delovno dovoljenje je dokument, na osnovi katerega lahko delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi ali pogodbo o delu. V Sloveniji poznamo tri vrste delovnih dovoljenj:

- Osebno delovno dovoljenje,
- Dovoljenje za zaposlitev,
- Dovoljenje za delo,

(Grofenik in Premk 2007).

Za osebno delovno dovoljenje zaprosi tujec. Dovoljenje je vezano na poseben status tujca oziroma vrsto dela, ki ga bo opravljal. To delovno dovoljenje omogoča tujcu prosto izbiro dela in zaposlitve, hkrati pa je podlaga za pridobitev dovoljenja za prebivanje. Izdaja ga pristojna Upravna enota v Republiki Sloveniji ali slovensko diplomatsko predstavništvo v tujini. Dovoljenje za zaposlitev je najpogostejša vrsta delovnega dovoljenja, ki ga ustrezni organi izdajo se le na podlagi vloge delodajalca in pod pogojem, da v evidenci Zavoda za zaposlovanje ni ustreznih domačih brezposelnih oseb. To obliko dovoljenja pridobijo tujci običajno za dobo enega leta in z vnaprej določeno časovno omejitvijo. Za pridobitev tega dovoljenja ni potrebno predhodno preverjati razmere na trgu (Zakon o zaposlovanju in delu tujcev 2007).

V Sloveniji je še zmeraj izdanih največ dovoljenj za opravljanje nekvalificiranih vrst dela. Med njimi je na prvem mestu gradbeništvo, kjer je zelo veliko fizičnega dela. Delo velikokrat poteka pod ekstremnimi pogoji (mraz, vročina, pogoste delovne nezgode,...). Takšno delo ni privlačno za domačine, ki za isto opravljeno delo zahtevajo večje plačilo, zato se delodajalci odločajo za tujce, predvsem za delavce iz bivših jugoslovanskih republik, s katerimi imajo najboljše izkušnje. V prihodnosti se bo trend zaposlovanja tujcev še povečeval, vendar se bodo potrebe po manj kvalificirani delovni sili zmanjševale. Iskani bodo visoko kvalificirani kadri (zdravniki, znanstveniki, računalničarji).

Podjetja, ki zaposlujejo tujce se soočajo z novimi izzivi zaposlovanja in upravljanja s človeškimi viri. Najpomembnejši izzivi po Glazerju (2008) so:

- **»Vzpostavitev načina sporazumevanja med zaposlenimi:** Za delavce, ki prihajajo iz območja bivše Jugoslavije sporazumevanje ne predstavlja velike ovire. Drugače je z delavci, ki prihajajo iz Evropske unije. Delodajalci imajo tu pomembno nalogo, kako uvesti te delavce v delovni proces, jih seznaniti z delovnimi procesi, navodili za varno delo, predpisi podjetja in to na način, ki jim bo razumljiv.
- **Priprava domačih delavcev na sodelovanje s tujimi:** Domači delavci imajo velikokrat različne predsodke in stereotipe o tuji delovni sili, kar povzroča konflikte med zaposlenimi. Vzpostaviti se mora odnos, v katerem zaposleni spoznajo, da so tujci njihovi sodelavci, ne pa nevarnost, ki lahko ogrozi njihovo existenco.
- **Usposobitev vodij za delo z narodnostno različnimi skupinami:** Tujci, ki prihajajo k nam imajo različne delovne navade, govorijo različne jezike in so različnih veroizpovedi, zato je velika možnost konfliktov med sodelavci.
- **Izbira načina pridobivanja tujih delavcev:** Obstajajo številne agencije, ki zaposlijo tuje delavce pri sebi, nato pa jih posredujejo drugim podjetjem. S tem omogočijo dodatno izkoriščanje delavcev, njihova integracija v družbo pa je še bolj otežena.
- **Organizacija pomoči pri integraciji tujcev v delovno sredino in novo življenjsko okolje:** Na večje zadovoljstvo in lojalnost delavcev vpliva pripravljenost delodajalcev, da jim omogočajo stike z okoljem iz katerega prihajajo, jim nudijo pomoč pri reševanju in razumevanju birokratskih postopkov.
- **Določitev sistema pokrivanja potreb po ključnih in drugih kadrih:** Uspešna podjetja imajo natančno izdelano strategijo zaposlovanja in če na slovenskem trgu ni primernih kandidatov, je tuj trg dela vse pomembnejši« (Glazer 2008, 46-47).

Delavci migranti so pri nas najpogosteje žrtve kršenja delovnopравnih in človekovih pravic. Njihova delovna dovoljenja so časovno omejena in v večini primerov vezana na delodajalca, pri čemer jih kombinacija restriktivnega sistema zaposlovanja in pomanjkljivega inšpekcijskega nadzora potiska v položaj skrajne podrejenosti. Kot sem že omenila jih velika večina prihaja iz držav bivše Jugoslavije, najpogosteje iz Bosne in

Hercegovine, kjer nimajo možnosti za zaposlitev, zato so se pri nas prisiljeni prilagajati slabim življenjskim razmeram in nemogočim delovnim pogojem.

Največ različnih oblik izkoriščanja trpijo delavci v gradbeništvu. Lahko bi celo rekli, da so njihove pravice kršene od jutra do večera in to v vseh segmentih njihovega življenja. Večina jih prebiva v samskih domovih, kjer nimajo nobene zasebnosti, saj je vsaka soba natrpana z več posteljami. Znesek za plačilo postelje jim običajno odtrgajo od plače, če pa se izselijo, razlike ne dobijo vrnjene. Izkoriščanje doživljajo na delovnem mestu. Delavci delajo dnevno tudi po 14 ur in v nemogočih vremenskih razmerah (vročina, mraz). Višinska dela opravljajo brez zaščitne opreme in varoval. V nekaterih primerih delajo celo brez varovalnih ograj, kar pomeni, da je lahko že vsak napačen korak za delavca usoden. Hudih delovnih nezgod, v katerih so udeleženi tujci je veliko. O tem pričajo tudi podatki inšpektorata za delo. Lažjih nezgod delodajalci praviloma sploh ne prijavljajo in ko se nesreča zgodi, so zanjo okrivljeni delavci.

Delavci migranti se ne zavedajo ali pa zelo slabo svojih pravic. Eden izmed največjih problemov je njihova neinformiranost. Ker delajo cele dneve, so preveč izčrpani, da bi se s tem ukvarjali. Tako fizično kot socialno so izobčeni iz družbe. Njihova »zabojniška« naselja in samski domovi so na robu mest, ki so daleč od stičnih točk življenja, kot so bolnišnice, trgovine, kulturne ustanove itd.

Zelo problematična so zakonska določila, ki prvi dve leti zaposlitve v Sloveniji priklenejo delavca na delodajalca, saj je to pogoj za pridobitev osebnega gradbenega dovoljenja, ki daje delavcu veliko večje možnosti mobilnosti. Finančna kriza je povod in izgovor za še večje izkoriščanje, saj so delavci, ki imajo časovno omejena dovoljenja in so vezana na delodajalca, pod stalnim pritiskom odpuščanja. Poleg tega obstaja velika možnost, da se v obdobju recesije migranti spremenijo v »grešne kozle« in gredo v tako imenovano ilegalo (Leskošek 2005).

Zaradi visoke stopnje izkoriščanja in zlorabe položaja migrantov so tudi v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije prepričani, da bi morala Slovenija ratificirati konvencijo Združenih narodov o zaščiti pravic migrantov na delu, ki ščiti osnovne človekove pravice in dostojanstvo ljudi. Konvencija vključuje osnovne vidike položaja priseljenih delavcev, ki se nanašajo na področje zdravstvene oskrbe, dovoljenj za bivanje in delo, delovnih pogojev, socialne varnosti, združevanja z družino in zaposlovanja. Konvencija

o zaščiti pravic priseljenih delavcev migrantov prav tako zagotavlja uživanje človekovih pravic ne glede na njihov pravni status. Slovenija še zmeraj ni podpisala te konvencije in žal za večino primerov migrantov, predvsem tistih, ki imajo nizko stopnjo izobrazbe, velja «uvozi – izrabi – zavrzi». Premalo pa se zavedamo, da delovni imigranti zagotavljajo možnost rasti in razvoja na področjih, kjer zaradi pomanjkanja ustreznih domačih kadrov to sicer ne bi bilo možno (Verlič Christensen 2000).

## 4 NESREČE PRI DELU

Na možnost in število nezgod vplivajo različni dejavniki. Poleg tehnologije in specifičnih značilnosti posameznega delovnega procesa imajo velik vpliv splošni družbeni dejavniki. Med družbenimi dejavniki je na prvem mestu družbena neenakost. Raziskave so pokazale, da je družbeni status posameznega delavca v korelaciji z nastankom poškodb pri delu. Največ nesreč se zgodi pri delavcih, ki opravljajo težka fizična dela in imajo nižjo ali poklicno izobrazbo (Eržen 2004).

Na vrsto, pogostost in številčnost nesreč pri delu vplivajo različni dejavniki, ki jih razdelimo na fizikalne, fiziološke, psihološke, socialne in ekonomske. Med fizikalne dejavnike prištevamo toplotne, mehanske (vibracije, ropot, pritisk), kemične (prah, dim, pare, plini, težke kovine), sevanje (razsvetljava, ionizirajoče sevanje) in biološke (bakterije, virusi, paraziti, strupi rastlin in živali).

Fizikalni dejavniki imajo pomemben vpliv na delo zaposlenih. Previsoke ali prenizke temperature neugodno vplivajo na delo delavca. Najbolj izpostavljena skupina vremenskim razmeram so delavci v gradbeništvu. Temperatura okolja, v katerem poteka delo, bi morala biti regulirana glede na težo dela. Ker pa večina gradbenih del poteka na prostem, so odvisni od trenutnih vremenskih razmer. Pri težjih fizičnih delih je priporočljivo, da je temperatura okolja nižja (Šali 1975). Prenizka temperatura pa zmanjša možnost pravilnega ocenjevanja in presojanja, podaljša se tudi reakcijski čas. Pri previsokih temperaturah se hitreje pojavi utrujenost, lahko pride celo do toplotnega udara.

Med poklicnimi skupinami obstajajo velike razlike v obremenjenosti delavcev. Nekatera dela so bolj nevarna in zdravju škodljiva. V to skupino prištevamo panoge v gradbeništvu, rudarstvu in železarstvu.

Utrujenost botruje marsikateri poškodbi pri delu. Je zapleten pojav, ki je sestavljen iz cele vrste pojavov, ki so v medsebojni odvisnosti, utrujenost je lahko mentalna ali telesna in difuzna ali lokalizirana. Kaže se kot zmanjševanje učinka opravljanja določene naloge in kot zapleteno doživljanje brezvoljnosti in bolečine. Pri delavcih, ki



opravljajo nevarno, odgovorno in zapleteno delo, se utrujenost odraža na podlagi močnih emocionalnih napetosti ali vznemirjanja (Gazvoda 1995). Dejavniki, ki povzročajo utrujenost so: slaba organizacija fizikalnih delovnih razmer, dolgotrajno ter intenzivno delo, pomanjkljiva ali slaba profesionalna izobrazba, slaba organizacija dela, slaba prehrana delavca, osebne težave, trajanje delovnega časa in bolezni delavca.

Zakon o zdravju in varnosti pri delu je sistemski zakon v RS in ureja odnos med delodajalci in delavci po vzoru držav članic EU. V zakonu so opredeljene dolžnosti in pravice delavcev in delodajalcev ter pristojnosti inšpekcijskih služb (Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) Ur. l. RS 64/2001).

Raziskovanje in preprečevanje nezgod pri delu je zahtevna naloga, ker na nesreče vplivajo številni dejavniki, ki so med seboj prepleteni in mnogi izmed njih niso pod človekovo kontrolo.

Obstaja več hipotez za nastanek nesreč pri delu:

- Nekaterne nesreče se dogodijo po spletu nesrečnih naključij.
- Slabša motorika in psihične lastnosti posameznika.
- Če je delavec že doživel nezgodo postane nanje bolj dovzeten in občutljiv.

Vzroki za nezgode pri delu se delijo na notranje in zunanje. Kot notranje vzroke opredelimo: pomanjkanje poklicne usposobljenosti, bolezni, pomanjkljivi zdravniški pregledi, slabi medosebni odnosi, slaba motivacija za delo, pomanjkanje tehničnega znanja, osebne skrbi in socialni odnosi.

Zunanji vzroki pa so: okvare strojev in naprav, pomanjkljiva osebna zaščitna sredstva, pomanjkanje zaščitnih naprav in pomanjkljivosti delovnega okolja.

Članice EU na leto identificirajo približno 6 milijonov nesreč, ki nastanejo neposredno pri delu in imajo za posledico poškodbo, zaradi katere je delavec odsoten z dela več kot tri dni. Zaradi najhujših delovnih nezgod umre letno v svetu 6.200 delavcev.

Mednarodna organizacija dela (ILO) je standardizirala stroške, ki nastanejo zaradi nesreč neposredno na delovnem mestu. Ti stroški so zelo veliki, saj vsaka država

nameni 3 % bruto družbenega proizvoda. V Sloveniji je bilo v letu 2008 prijavljenih 17048 nezgod pri delu. V teh nesrečah se je poškodovalo 3-krat več delavcev kakor delavk. Večje število ponesrečenih moških je pričakovano, saj se največ nesreč pri delu zgodi v gradbeništvu, kjer so ženske zaposlene v manjšem obsegu.

Delodajalec je dolžan poskrbeti za varnost in zdravje na delovnem mestu. Pri nesrečah gre za nepredviden dogodek, na katerega pa je mogoče vplivati. Posledice nezgod so lahko različne okvare zdravja. Tako nastanejo stroški, ki pomenijo veliko obremenitev za posameznika, podjetje ali družbo kot celoto. Stroški zdravljenja, postopki rehabilitacije, bolniške odsotnosti iz dela in invalidnine so veliki. Zaradi prekinjanja delovnega procesa in zmanjšanja produktivnosti nastanejo velike izgube tudi v podjetjih.

Večina držav je podpisala direktive s področja varstva pri delu in jih tudi upošteva ter hkrati izpopolnjuje to področje z višjimi nivoji. Pri nas kljub predpisanim direktivam to področje še zmeraj prepuščamo posameznikom. Razen azbestoze ni v gradbeništvu priznana nobena poklicna bolezen, tudi ne bolezni kosti in mišic, ki so posledica težkega dela v gradbeništvu. Ker je poklicna bolezen vezana na pravice, ki jih ima s tega naslova delavec, je zato nezaželena s strani delodajalcev. Pomeni namreč 100 odstotno nadomestilo osebnega dohodka za čas bolniške odsotnosti ter morebitno odškodnino delavcu za izgubo zdravja. Večje priznavanje poklicnih bolezni bi spodbudilo delodajalce, da bi odpravljali vzroke za nastanek le-teh.

Vsem udeležencem, tako delojemalcem kot delodajalcem, bi moral biti cilj čim manj poškodb pri delu.

Celotni stroški nesreč pri delu in z delom povezanega slabega zdravstvenega stanja niso enakovredno porazdeljeni med različnimi akterji. Za ponesrečene pri delu pomeni odsotnost z dela zaradi bolezni nižji prihodek, še posebej, če je odsotnost dolgotrajna. Delodajalci pa se na drugi strani soočajo s stroški, povezanimi z nadomestilom plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, s stroški, povezanimi z manjšo produktivnostjo in zamenjavo odsotnih delavcev, kar ima lahko negativen vpliv na konkurenčnost podjetja. Poklicne poškodbe in bolezni povzročajo tudi vrsto socialnih posledic. Poškodbe zaradi nesreč in z delom povezano slabo zdravstveno stanje lahko privedejo do začasne ali trajne nezmožnosti za delo. Raziskava trga delovne sile iz leta 1999 je pokazala, da se okoli 5 % ponesrečenih, ki so okrevali po nesreči pri delu, ne more vrniti na isto

delovno mesto. Omejene možnosti za delo pogosto vplivajo na delovno sposobnost ter psihološki in vedenjski odziv. Posledica tega je družbena izključenost, kar se odraža na mnogih ravneh in dodatno obremenjuje sisteme socialnega zavarovanja. Poleg tega so nekatere skupine, kot so začasni delavci, priseljenci, invalidi ter mladi in stari delavci, bolj podvržene tveganju, da imajo slabše zdravstvene in varnostne pogoje pri delu.

Pojem poklicne bolezni in invalidnosti ima v naši kulturi, kljub številnim ukrepom države še vedno negativen prizvok in zaznamuje nosilca kot manjvredno in nepopolno osebo. Tej stigmatizaciji botruje tudi stereotip, da take osebe ne morejo delati. Do sedaj so medicinske opredelitve vsebovale zgolj fiziološki in psihološki vidik zdravja in so bile podlaga za zdravstveno rehabilitacijo posameznika. Praksa je pokazala, da posameznik potrebuje v takšni situaciji celostno integrativno rehabilitacijo, ki bi upoštevala tudi psihosocialni vidik, zlasti individualne razlike med posamezniki ter socialno in kulturno okolje, v katerem posameznik živi (Stefanoski 2009).

V državah članicah EU, prav tako v Sloveniji, je gradbeništvo tista dejavnost, v kateri se zgodi največ nesreč. Delodajalec je dolžan prijaviti Inšpektoratu za delo vsako smrtno nezgodo, nezgodo, ki ima za posledico več kot tri dni odsotnosti delavca z dela, vsako kolektivno nezgodo (poškodovanih več delavcev, ne glede na število dni odsotnosti z dela) in vsak nevaren pojav (dogodek, ob katerem je ali bi lahko nastala premoženjska škoda večje vrednosti, je ali bi lahko bilo ogroženo zdravje in življenje delavca, oziroma bi lahko prišlo do poškodbe delavca, zaradi katere bi bil delavec nezmožen za delo).

Zakonska podlaga za pridobivanje teh podatkov je navedena v 27. členu Zakona o varnosti in zdravja pri delu. Inšpektorat republike Slovenije za delo prikazuje podatke skladno z ESAW (European Statistics Accidents at Work) metodologijo EUROSTATA.

Delodajalci v gradbeništvu ne kažejo ustreznega interesa za področje varnosti in zdravja pri delu. Še zmeraj jim je najpomembnejši dobiček, ki ga ustvarijo v najkrajšem času. Veliko delodajalcev se ne zaveda, da je podjetje na dolgi rok uspešno le tako, da svojim zaposlenim nudi ustrezne in varne pogoje za delo.

Nadzor nad izvajanjem predpisov o delu ter tistih s področja socialnega varstva je temeljna naloga Inšpektorata RS za delo. Pomanjkanje inšpektorjev na tem področju je

veliko, zato se število inšpekcijskih pregledov v zadnjih štirih letih celo zmanjšuje. Povečalo se je število rednih nadzorov, ki zahtevajo več časa in so bolj temeljiti in zahtevajo več časa. (glej Tabelo 4.1).

Tabela 4. 1: Število inšpekcijskih pregledov: redni, izredni, kontrolni ter skupno število, Slovenija, 2008

Leto	Redni pregledi	Izredni pregledi	Kontrolni pregledi	Skupaj
2000	2.007	2.718	648	6.373
2001	2.276	2.520	651	6.447
2002	1.408	4.869	1.593	7.870
2003	1.968	4.819	1.371	8.160
2004	1.952	4.685	1.525	8.162
2005	1.521	5.733	1.425	8.679
2006	1.799	5.101	1.633	8.533
2007	1.486	5.007	1.676	8.169
2008	2.014	4.209	1.513	7.736

Vir: Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2008).

Mala in srednje velika podjetja so na vrsti za redni inšpekcijski nadzor vsakih 20 do 25 let. Vsa dejstva kažejo na to, da delodajalec brez velikega tveganja lahko krši predpise.

Tudi kazni za prekrške so prenizke. Težava nastopi takrat, ko pride do nezgode pri delu. Tožbe so takrat kazenske in odškodninske. Politika zavarovalnic se je v zadnjih nekaj letih tudi spremenila. Zavarovalnice od delodajalca terjajo povrnitev stroškov zdravljenja poškodovanega, ko so razlogi za nezgodo pri delu nepravilnosti in pomanjkljivosti s področja varnosti in zdravja pri delu.

Največ opravljenih pregledov je v gradbeništvu. Vzrok za to je gotovo ta, da se v tej panogi zgodi največ delovnih nesreč (glej Tabelo A. 1).

Pri opravljenih inšpekcijskih nadzorih so ugotovljene nepravilnosti. Število vseh pregledov v gradbeništvu je v lanskem letu bilo 2300. Najpogostejše nepravilnosti se nanašajo na zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev. Več kot 23 % vseh kršitev s

tega področja odpade na gradbeništvo. Delodajalci svojih zaposlenih ne pošiljajo na preventivne zdravstvene preglede, ker jim to predstavlja velik strošek.

Gradbeništvo je panoga, kjer so pogoji dela zelo težki, zato bi delavci morali biti ustrezno usposobljeni za varno delo (Markota 2009). Vendar temu žal ni tako. Od vseh dejavnosti je ta panoga na prvem mestu glede kršitev v zvezi z usposabljanjem za varno delo. Več kot 21 % jih odpade na gradbeništvo. Gospodarska zbornica Slovenije in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve organizirata veliko posvetov in seminarjev s področja varnosti pri delu v gradbeništvu. Ciljna skupina so mala in srednje velika podjetja, ki so najmanj podučena o varnem delu in predpisih, ki vladajo na tem področju. Žal se le redki udeležijo izobraževanja.

Vseh nezgod pri delu, katerih posledica je bila smrt delavca je bilo v letu 2008 v Sloveniji 27, od tega jih je bilo v gradbeništvu 10 (glej Tabela 4.3). Gradbeništvu tako pripada 37 % vseh nezgod. Poleg nezgod s smrtnim izidom se je zgodilo tudi 78 težjih nezgod, v letu 2007 pa je bilo teh poškodb 62.

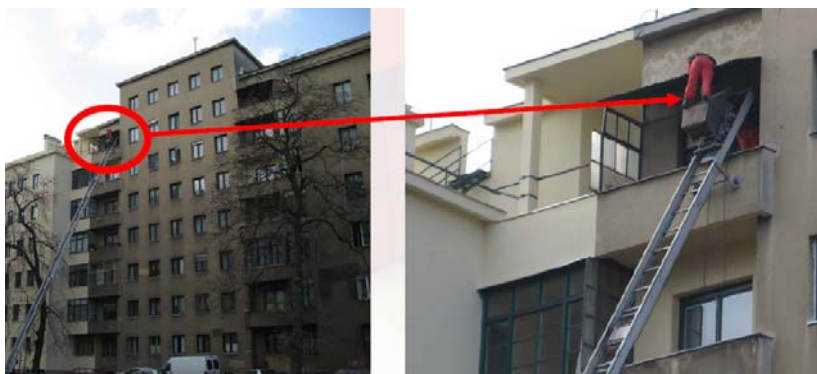
Tabela 4.3: Nezgode pri delu, katerih posledica je bila smrt delavca, glede na dejavnost, Slovenija, 2008

Dejavnost	Število nezgod
<b>Gradbeništvo</b>	<b>10</b>
Proizvodnja kovinskih izdelkov	3
Kopenski promet	3
Proizvodnja kovin	3
Preskrba z električno energijo	2
Proizvodnja strojev in naprav	1
Oskrba stavb in okolice	1
Zbiranje odpadkov	1
Posredništvo	1
Proizvodnja furnirja in plošč	1
Cestni tovorni promet	1

Vir: Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2008).

V gradbeništvu se ne moremo izogniti izvajanju dela na višini. Velikokrat so tudi delavci sami krivi, ker opravljajo delo na višini brez varovalnih ograj in zaščitne delovne opreme (glej Sliko 4.1).

Slika 4. 1: Delo na višini brez zaščite



Vir: Krištofelc Slavko (2009).

Posledica takšnega nepremišljenega dela so nezgode, ki se lahko končajo za delavca tudi tragično. Največ nesreč s smrtnim izidom se zgodi delavcem, ki opravljajo dela na višini. V Tabeli 4.4 so prikazane prijavljene delovne nezgode. Žal so to le prijavljene, kajti veliko delovnih nezgod delodajalci sploh ne prijavijo. Vzrok, da so nekatere nezgode neprijavljene je ta, da veliko delavcev sploh ni uradno prijavljenih na delovnem mestu.

Tabela 4. 4: Prijavljene delovne nezgode v dejavnosti gradbeništva v letu 2008

VZROKI	Smrtne	Hujše	Lažje	Skupaj
Padec materialnega povzročitelja	2	12,0%	17,0%	16,5%
Izguba nadzora nad delovno opremo	1	18,0%	15,0%	15,0%
Zdrs, spotik, padec	0	10,0%	13,5%	13,0%
Izguba nadzora nad predmetom dela	0	3,5%	8,0%	7,5%
Padec na nižji nivo	6	16,0%	6,0%	7,0%
Dvigovanje, prenašanje, vlečenje	0	4,5%	6,0%	6,0%
Elektrika	1	0,0%	0,5%	0,5%
Eksplozija	0	1,0%	0,5%	0,5%
Ostalo	0	35,0%	33,5%	34,0%

Vir: Krištofelc Slavko (2009).

Da bi omilili, saj se popolnoma preprečiti delovne nezgode ne da, mora delodajalec izdelati za vsako posamezno gradbišče varnostni načrt, ki mora biti konkretno opredeljen z ukrepi, ki zagotavljajo varnost in zdravje delavcev. V tem načrtu mora biti identificirana tudi nevarnost padca z višine, hkrati pa morajo biti navedeni konkretni načini varovanja v določeni fazi delovnega procesa (Srna in drugi 2009). Praksa pa je drugačna. Varnostni načrti so napisani splošno, delodajalci celo samo prepisujejo določene člene iz uredbe. Varnostna oprema, ki jo mora imeti posameznik na gradbišču, običajno »počiva« lepo pospravljena v avtu ali pisarni. V statistiki smrtnih nezgod opazujemo ponovno trend smrtnih nezgod ob vikendih. Zaradi plačevanja visokih obresti se delodajalci držijo dogovorjenih pogodbenih rokov in zato velikokrat delavci delajo tudi ob sobotah in nedeljah. Največ gradbenih del poteka na prostem. Vremenske razmere velikokrat narekujejo tempo dela. V zimskih mesecih je dela malo, zato delavci običajno takrat koristijo dopust in presežek ur, ki so si jih nabrali v mesecih, ko so bile vremenske razmere ugodne za delo na prostem. V ugodnih vremenskih razmerah delajo dnevno tudi po 10 ali celo več ur. Delavci so utrujeni in posledično se stopnja nezgod bistveno poveča.

Na smrtnost in število poškodb na delovnem mestu vpliva tudi starost. Najmanj ponesrečencev (25 %) je starih med 30 in 50 let. Ti delavci imajo že ustrezne izkušnje, njihovo psihično in fizično stanje pa je v teh letih še dobro. Drugačna slika se ponuja pri mladih in starejših delavcih.

Vzroki za smrtne delovne nezgode (34 %) pri delavcih mlajših od 30 let so:

- pomanjkanje ustreznih delovnih izkušenj,
- pomanjkljiv nadzor delodajalcev pri delu delavcev,
- podcenjevanje posameznih nevarnosti v določenih situacijah.

Pri delavcih, ki so stari 50 ali več let, so vzroki za smrtne delovne nezgode (42 %) naslednji:

- slabše fizično stanje delavca,
- slabše psihično stanje delavca,
- brez velike poudarjene varnosti pri delu med pridobivanjem delovnih izkušenj,
- želja po dokazovanju samega sebe,
- dokazovanje lojalnosti samemu sebi,
- strah pred odpuščanjem (Krištofelc 2009).

Tabela 4.5: Smrtne nezgode v gradbeništvu glede na starost ponesrečencev v letu 2008

Starost	Število smrtnih primerov	Vzrok smrti
do 20 let	0	/
21 do 30 let	3	padec z višine 10, 30, 50 m in zasutje
31 do 40 let	2	udar električnega toka in padec bremena
41 do 50 let	1	padec z višine 6 m
51 do 60 let	3	padec z višine 2 x 9 m, 15 in 50 m, povozil del. stoj
več kot 60 let	0	/

Vir: Krištofelc Slavko (2009).

Glavni vzrok za nastanek smrtnih in hujših nezgod je slaba organizacija dela, površno in hitro opravljanje dela ter neupoštevanje pravil varnega dela.



## 5 PRIMER PODJETJA »XY«

### 5.1 Predstavitev podjetja

Podjetje »XY« je bilo ustanovljeno leta 1991. Glavna naloga podjetja s petimi zaposlenimi je bila gradnja individualnih stanovanjskih hiš. Ugodne razmere na trgu in vse večje povpraševanje po teh storitvah so omogočile, da se je podjetje začelo širiti in vsako leto je zaposlilo nekaj novih delavcev.

Dejavnost podjetja se je razširila na izgradnjo objektov različnih namembnosti. Gradijo gospodarske, poslovne, turistične, stanovanjske in objekte javnega značaja. Pri svojem delu spoštujejo mednarodno veljavne standarde kakovosti, zato se lahko postavljajo ob bok najboljšim v svoji panogi.

Poslanstvo je temeljna vrednota vsake organizacije. Želje kupcev in investorjev so vodilo poslovanja podjetja »XY«. Njihova prepoznavna in strateška prednost je kakovost in doslednost ob spoštovanju rokov, kakovost zgrajenih objektov in storitev. Temeljne vrednote, ki jih podjetje goji, so:

- zadovoljstvo zaposlenih – zaposlenim nudi podjetje izobraževanje, možnost osebnega razvoja in dobro počutje v delovnem okolju;
- zadovoljstvo kupcev – so kakovostno zgrajeni objekti v dogovorjenem roku;
- sodelovanje s podpornimi institucijami in raznimi nosilci znanja ter razvoj potrebne računalniške podpore in primerne informacijsko komunikacijskega sistema.

Podjetje ima izdelano vizijo.

Vizija organizacije je uspešnost na različnih področjih.

- Podjetje želi postati v svoji regiji in izven nje prepoznavno, unikatno in odlično.
- Povečati želi število zaposlenih, zlasti visoko kvalificiranega kadra.
- Prizadeva si, da je družbeno odgovorno, kar dokazuje z donatorstvom športnih, humanitarnih in kulturnih prireditelj.
- Spremlja in razvija nove tehnologije.

- Išče nova tržišča.
- Usposablja kadre za razne specialnosti v proizvodnji in organizaciji.
- Razvija in zagotavlja kakovost storitev in izdelkov po standardu ISO 9001.
- Razvija in implementira standard ravnanja z okoljem po standardu ISO 14000.
- Dosledno spremlja in izpopolnjuje zahteve okoljske zakonodaje.
- Upošteva zahteve za ravnanje z okoljem in odgovornost vseh partnerjev, ki delajo za podjetje.
- Izkoristi vse možnosti za koriščenje sredstev iz strukturnih skladov Evropske unije,  
(Podjetje »XY« 2009).

Gospodarska in finančna kriza je zajela tudi gradbeništvo. Cilj podjetja »XY« je, da v času neugodnih gibanj na trgu optimalno izkoristi kadrovske in materialne možnosti, izboljša kakovost proizvodov in proizvodnje, pridobi naročila, ki imajo zagotovljeno financiranje in ki kljub zaostrenim pogojem prinašajo dobiček, radikalno zmanjšuje zaloge in ohranja delež, ki ga je podjetje doseglo v zadnjih letih na področju visokih gradenj. Za gradbeništvo bo leto 2011 težko leto, saj se po informacijah na podlagi statističnih podatkov o trendih in pričakovanjih ne pričakuje zasuk v investicijah (Gržinič 2009). V letu 2009 je dosežen 20 % odstotni padec glede na leto 2008, v letu 2010 je bil ta odstotek še nekoliko višji. V prihodnosti se napoveduje dodatni padec gradbene aktivnosti za 10 %. Danes ima podjetje zaposlenih 85 delavcev, od tega 32 % z nedokončano ali dokončano osnovno šolo, 50 % s poklicno šolo, le 10 % pa ima dokončano višjo ali visoko šolo.

## **5.2 Potek anketiranja**

V podjetju »XY« sem anketirala vse zaposlene, z direktorjem sem opravila tudi intervju. Anketni vprašalnik sem razdelila med vse zaposlene. Anketiranje je potekalo od 2. do 21. septembra 2009. Razlog, da je potekalo anketiranje v tako dolgem časovnem obdobju je bil ta, da so zaposleni razpršeni na različnih gradbiščih. 2. septembra 2009 sem anketirala zaposlene v upravi in opravila intervju z direktorjem

podjetja. 3. septembra sem anketirala zaposlene na dveh gradbiščih, ki sta se nahajali v neposredni bližini podjetja, 10. septembra pa na gradbišču, ki je bilo od podjetja oddaljeno 25 km. Med prvim in drugim anketiranjem je bilo 12 zaposlenih odsotnih z dela, 7 jih je bilo na dopustu in 5 bolniško odsotnih, zato sem te zaposlene anketirala naknadno 21. septembra.

Anketirance sem seznanila z vsebino ankete in namenom anketiranja. Povedala sem jim, da bo analiza anket namenjena izdelavi diplomske naloge in da je anketa anonimna.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz 22 vprašanj. Večina vprašanj je bila zaprtega tipa, anketiranci so izbirali en odgovor in obkrožili pred njim ustrezno trditev. V začetku so odgovarjali na demografska vprašanja glede spola, starosti, izobrazbe, delovne dobe in delovnega mesta. Sledila so vprašanja o poteku komuniciranja in informiranja ter zadovoljstvom s plačilom in nagrajevanjem. Neformalno delo in nesreče pri delu so sestavni del v gradbeništvu, zato je šest vprašanj zajemalo to področje. Zadnja vprašanja so se nanašala na vključenost v sindikat, poznavanje pravic, ki izvirajo iz pogodbe o delu in na pripadnost podjetju v katerem so zaposleni.

## **5.3 Rezultati raziskave**

### **5.3.1 Neformalno delo**

Neformalnega dela je v gradbeništvu zelo veliko, zato sem pričakovala, da bo več zaposlenih odgovorilo, da ga opravlja. Pritrdilno je odgovorilo le 12 % anketirancev. Čeprav sem anketirancem povedala, da je anketa anonimna, je bil strah zaposlenih verjetno prevelik, da bi pošteno odgovorili. V neformalnem razgovoru so mi delavci povedali, da opravljajo neformalno delo, vendar se tega bojijo priznati, zaradi izgube delovnega mesta, še posebej v tej krizi, ko so delovna mesta ogrožena. Od tistih zaposlenih, ki so povedali, da opravljajo neformalno delo, je največ kvalificiranih in nekvalificiranih delavcev (zidarji, tesarji, železokrivci in pomožni zidarji) (glej Tabelo 5.1). V anketi je bilo postavljeno vprašanje, kje opravljajo to delo. Največ jih je odgovorilo, da delajo v Avstriji, kjer so plačani bistveno bolje, kot v podjetju, v katerem so zaposleni. Nekaj jih je odgovorilo, da delajo ob vikendih pri sosedih in znancih.

Tabela 5.1: Opravljanje dela izven podjetja

Opravljam neformalno delo	11	12%
Neformalnega dela ne opravljam	81	88%
Skupaj	92	100%

Drugačnega mnenja je vodstvo podjetja, ki predvideva, da je neformalnega dela občutno več. Njihova ocena je, da neformalno delo opravlja okrog 30 % zaposlenih. Tega problema se vodstvo zaveda, nima pa ustrezno izdelanih mehanizmov, kako bi lahko ta pojav zaježili. Neformalno delo, ki ga delavci opravljajo izven podjetja škoduje podjetju, kajti ti delavci so na delovnem mestu utrujeni, kar ima za posledico večje število delovnih nezgod, bolniške odsotnosti z delovnega mesta in manjšo pripadnost podjetju.

### 5.3.2 Zaposlovanje tujcev

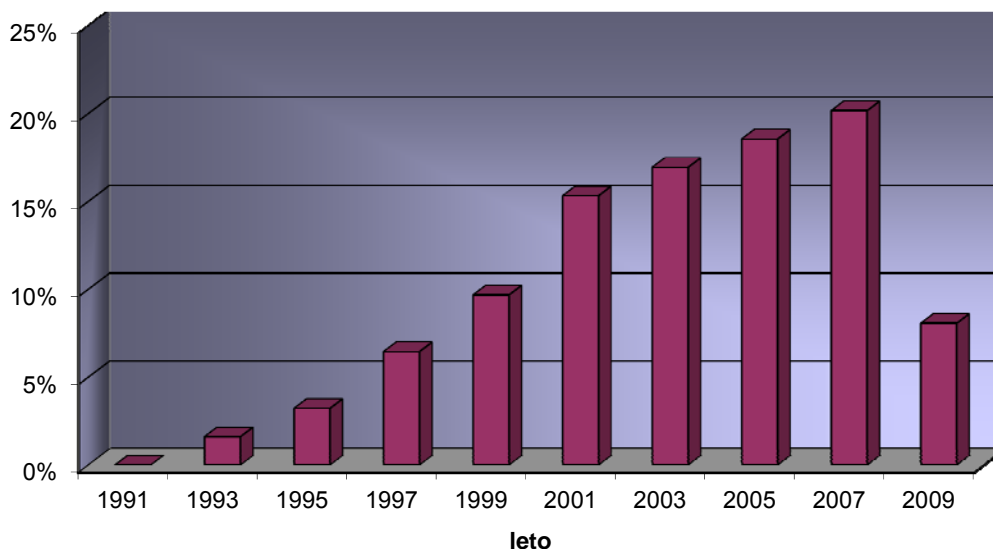
Podjetje je od ustanovitve do leta 2007 beležilo stalno rast zaposlenih. V povprečju je vsaki dve leti zaposlilo 15 delavcev. Njihova vizija je bila, da bi se ta trend nadaljeval, vendar jih je kriza, ki je zajela celotno gradbeništvo močno prizadela, kar se odraža praktično v vseh relevantnih kazalnikih. V letu 2008 so še zaključevali nekatere gradnje iz preteklosti, zato so leto zaključili skladno s pričakovanji. Neaktivnost investitorjev in nelojalna konkurenca na trgu pa sta v letu 2009 povzročili, da se je obseg dela zmanjšal za tretjino in neizbežna posledica je bila odpuščanje delavcev. Delo je izgubilo 17 % (20 delavcev), 6 pa se jih je upokojilo (glej Tabela 5.2) Od delavcev, ki so izgubili zaposlitev, so bili vsi zaposleni za določen čas. Odpuščeni so bili delavci, ki so imeli nizko stopnjo izobrazbe. Več kot polovica jih je imela le končano osnovno šolo in niso imeli ustrezne kvalifikacije, da bi jih razporedili na drugo delovno mesto.

Tabela 5.2 : Število zaposlenih od ustanovitve do leta 2009

Leto	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Št. zaposlenih	5	17	29	49	65	87	104	107	118	92

Čeprav se je število delavcev v letu 2009 znižalo za 17 % ima podjetje zaposlenih 10 tujcev.

Graf 5.1: Število zaposlenih tujcev od ustanovitve do leta 2009



Iz grafa št. 5.1 lahko razberemo, da podjetje samo ob ustanovitvi ni imelo zaposlenih tujcev. Povprečno je v podjetju zaposlenih nekaj manj kot 20 % tujcev. Vzrokov za zaposlovanje tujcev v podjetju je več. Predvsem primanjkuje poklicno kvalificiranih gradbenih delavcev (zidarji, tesarji, železokrivci). Domačo kvalificirano delovno silo je na tem področju težko dobiti, kajti večina se jih raje zaposli v sosednji Avstriji, saj so plače za enako delo neprimerno višje kot v Sloveniji. Tujci v primerjavi z domačimi delavci koristijo manj bolniške odsotnosti z delovnega mesta, so bolj motivirani za delo preko delovnega časa. Tukaj so brez družin, zato želijo čim več zaslužiti, da lahko preživljajo družine, ki jih imajo v matični domovini. Izmed 10 tujcev, ki so trenutno zaposleni jih 8 prihaja iz držav bivše Jugoslavije, 2 pa iz Madžarske. V primerjavi z nekaterimi drugimi gradbenimi podjetji imajo tujci vzorno urejene bivalne razmere. Namestitev imajo v dveh novih stanovanjih, ki sta last podjetja in se nahajata v neposredni bližini centra mesta. Tujci niso prisiljeni, da bi stanovali v teh dveh stanovanjih, vendar pa se jih zaradi ugodne cene večina odloči za to možnost. Podjetje je izmed zaposlenih tujcev najbolj zadovoljno z delavci iz bivše Jugoslavije. So vestni, marljivi in zelo malo odsotni z delovnega mesta.

V letu 2001 in 2003 je bilo pomanjkanje delovne sile še posebej veliko, zato so zaposlili nekaj tujcev iz Slovaške in Bolgarije. Ti delavci so se težje vključili v delo kot delavci iz bivših jugoslovanskih republik. Prav tako je težje potekala komunikacija.

### 5.3.3 Varnost dela in nesreče pri delu

Za korektno in varno opravljanje dela morajo biti zaposleni ustrezno usposobljeni. Podjetje »XY« zaposlenim nudi potrebna usposabljanja (glej Tabelo 5. 3). Motivacija zaposlenih za dodatno izobraževanje je nizka. Potrebo po izobraževanju ne kažejo tisti zaposleni, ki bi se zaradi nizke stopnje izobrazbe morali dodatno izobraževati. Zaposleni, ki opravljajo pomožna in kvalificirana dela, menijo, da so zadostno usposobljeni, še več, menijo celo, da njihove sposobnosti niso dovolj izkoriščene in si želijo zahtevnejših oblik dela. V nasprotju s to skupino zaposlenih so tisti, ki imajo višjo oziroma visoko izobrazbo in so visoko motivirani za dodatne oblike izobraževanja. Zavedajo se, da je permanentno izobraževanje na tem področju nujno, če hočejo biti konkurenčni na trgu delovne sile.

Tabela 5. 3: Ali ste dovolj usposobljeni za delo, ki ga opravljate, ali bi se želeli dodatno izobraževati?

	Popolnoma se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti da, niti ne	Večinoma se strinjam	Popolnoma se strinjam
Podjetje zaposlenim nudi potrebno usposabljanje za dobro opravljeno delo.	11	16	10	31	24
Želel bi se dodatno usposablјati pri svojem delu.	34	12	22	16	8
Moje sposobnosti niso izkoriščene do konca in si želim zahtevnejših nalog.	22	10	19	23	18

Vsakoletno sporočilo ob dnevu varnosti in zdravja pri delu ter opomina na smrtne žrtve zaradi poškodb in poklicnih bolezni (28. april) pravi, naj bi delo človeku zagotavljalo boljše življenje in ne povzročilo smrti. Vendar temu velikokrat ni tako.

Odgovornost za varno delo je tako na strani zaposlenega kot tudi delodajalca. Skrb delodajalca mora biti, da zaposlenim zagotovi varno delovno okolje. Podjetje »XY« za vsako gradbišče posebej izdela stopnjo tveganja in pri tem upošteva priporočila, ki jih je izdelalo MDDSZ, ki je sestavljeno je iz pet korakov:

- Identifikacija nevarnosti.
- Ugotoviti, kdo bi lahko bil poškodovan in kako.
- Oceniti tveganje in se odločiti, ali so obstoječi preventivni ukrepi ustrezni, če ne, kaj je potrebno še narediti.
- Ugotovitve je potrebno zapisati.

Identifikacijo tveganja naredi vodja gradbišča. Ko izdela za določeno gradbišče stopnjo tveganja, še enkrat identificira vse stopnje nevarnosti in če se izkažejo napačne, jih je potrebno dopolniti. Upoštevati mora nevarnosti, ki lahko ogrozijo varnost in zdravje delavcev. Posebej pozoren mora biti na mesta, kjer je velika verjetnost padcev, zdrsov, padec predmetov, upoštevati pa mora tudi mnenje delavcev, ki bodo delali na gradbišču.

Raziskave so pokazale, da je največ poškodovanih mladih delavcev, ki so brez izkušenj in starejših delavcev, ki podcenjujejo nevarnosti, ki se pojavljajo na gradbišču. Prav tema dvema skupinama je potrebno posvetiti večjo pozornost, ki preti na delovnem mestu. Pri ocenjevanju se presodi, kakšna je verjetnost, da bi nevarnost povzročila škodo. Ko se tveganje oceni, je ugotovitve potrebno zapisati v Izjavo o varnosti. Implementacija mora biti sestavni del aktivnosti, ki se dogajajo na gradbiščih. To ni neki statičen dokument, ki se pokaže, ob prihodu inšpektorja, ampak dokument, ki se ga spreminja ob ugotovitvi, da lahko pride do nevarnosti, ki bi imele za posledico nesrečo delavca (Interna dokumentacija podjetja »XY«).

Zanimalo me je, ali so zaposleni dovolj seznanjeni z nevarnostmi na njihovem delovnem mestu. Glede na to, da se v gradbeništvu zgodi največ delovnih nesreč, me je presenetilo dejstvo, da je kar 75 zaposlenih (82 %) seznanjenih z nevarnostmi na delovnem mestu (glej Tabela 5. 4).

Tabela 5. 4: Ali ste seznanjeni z nevarnostmi na delovnem mestu?

DA	75	82%
NE	17	18%
skupaj	92	100%

Podjetje »XY« se zaveda, da je uporaba zaščitne opreme ne samo zakonska nuja, ampak pogoj za varno in uspešno delo. Zaposlene pošiljajo na tečaje o varnem delu, sama organizacija pa je poskrbela, da imajo na voljo na vseh gradbiščih zaščitno opremo. Samo 8 % zaposlenih meni, da podjetje ne nudi zadostne zaščitne opreme zaposlenim (glej Tabela 5. 5).

Tabela 5. 5: Ali vaše podjetje nudi zaščitno opremo zaposlenim?

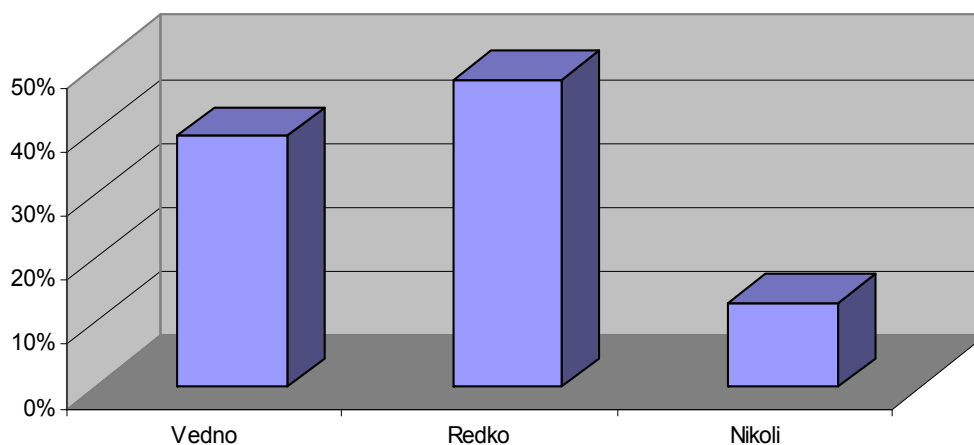
DA	85	92%
NE	7	8%
skupaj	92	100%

Čeprav zaposlenim podjetje nudi zaščitno opremo in jih izobražuje o nevarnostih, ki pretijo na njihovem delovnem mestu, jih veliko še zmeraj ne uporablja zaščitne opreme. Samo 39 % zaposlenih opremo vedno uporablja, 48 % pa redko, 13 % pa zaščitne opreme sploh ne uporablja (glej Graf 5.2). Najpogostejše uporabljena zaščitna oprema so čelada, rokavice, škornji in očala. Med kršitelje spadajo starejši delavci, ki opreme niso nikoli uporabljali. Razlika je tudi med kvalificiranimi in nekvalificiranimi delavci. Nekvalificirani delavci redkeje uporabljajo zaščitno opremo kot kvalificirani. Zaščitno opremo uporabljajo, kadar se v njihovi bližini nahaja nadrejeni. Da bi se takšnim kršitvam v podjetju »XY« izognili, so v svojih internih pravilih sprejeli sklep, da se delavcu, ki ne bo uporabljal zaščitne opreme, najprej izreče ustni opomin, nato pisni, ob tretji kršitvi pa se delavcu, ki ne upošteva pravil zmanjša osebni dohodek v višini 10 %



v tekočem mesecu. Rezultati so že vidni, kajti vse več delavcev uporablja zaščitno opremo.

Graf 5. 2: Ali uporabljate zaščitno opremo ?



Delovnih nezgod v nobeni panogi ne moremo popolnoma preprečiti, pa naj se podjetje še tako trudi, da se ne bi zgodile, gradbeništvo pa velja za panogo, kjer so delovne nesreče že dolgo na prvem mestu. V podjetju »XY« je kar ena tretjina vseh bila soočena s poškodbo pri delu (glej Tabela 5. 6). Vzrok večine lažjih poškodb je bil ta, da delavci niso uporabljali zaščitne opreme. Pri nekaterih poškodbah pa je bil vzrok alkohol. V podjetju »XY« je uživanje alkohola na delovnem mestu težja kršitev, ki se strogo sankcionira lahko tudi s prenehanjem delovnega razmerja.

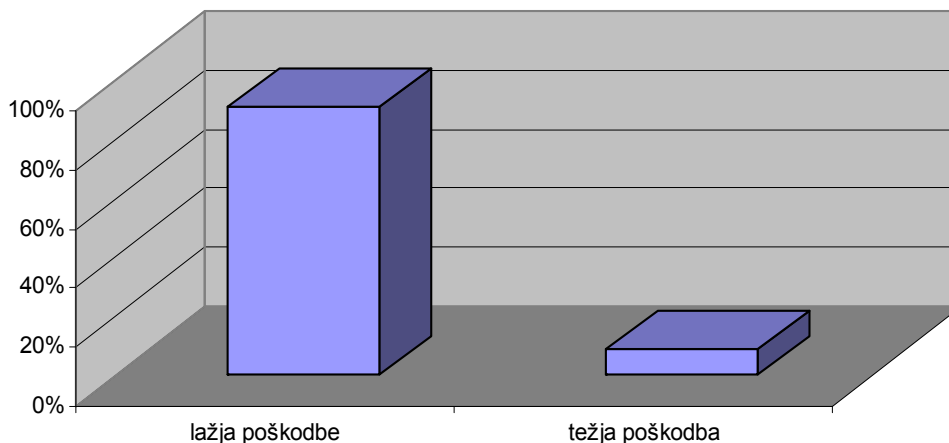
Tabela 5. 6: Ali ste bili že kdaj udeleženi pri delovni nezgodi?

DA	23	25%
NE	69	75%
skupaj	92	100%

Dva delavca (9 %) sta utrpela težje poškodbe. Vzrok za nesrečo pri delu je bil v obeh primerih padec z višine. Eden izmed poškodovancev ni uporabljal zaščitne opreme

(čelada), drugi pa je kljub ustrezni zaščitni opremi doživel težke poškodbe (glej Graf 5. 3).

Graf. 5. 3: Oblika poškodbe



#### 5.3.4 Izobraževanje, oblika zaposlitve, klima, plače, sindikat

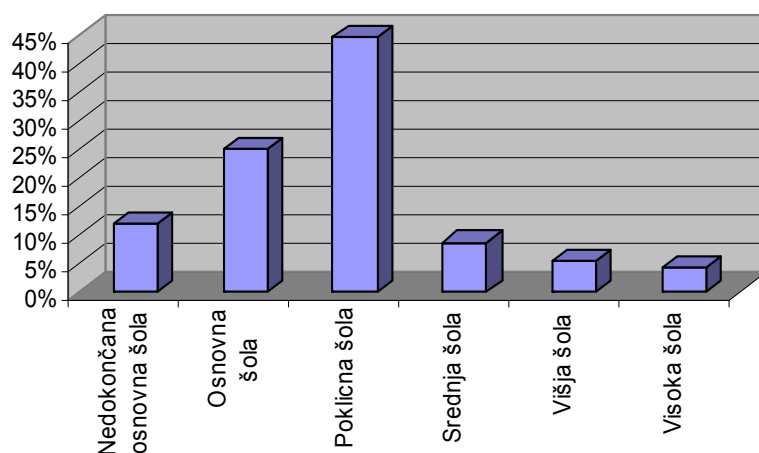
Vodstvo podjetja se zaveda, da je znanje osnova za uspešno poslovanje organizacije, zato svojim zaposlenim nudijo različne oblike izobraževanja. Izbor ljudi z velikimi potencialnimi zmožnostmi in usmerjanje le-teh v poslovno uspešnost je zahteven proces, zato se ga je potrebno lotiti sistematično. Na podlagi zbranih in zapisanih potreb po izobraževanju letno oblikujejo plan izobraževanja. Kriterije za planiranje in napotitev na izobraževanje imajo jasno izdelane in skrbno merijo kakovost realiziranega izobraževanja. Motiviranost za različne oblike izobraževanja je največja pri zaposlenih, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo, najmanjša pa pri zaposlenih z nedokončano ali dokončano osnovno šolo. Da bi se tudi ta del populacije vključil v dodatno izobraževanje, jim organizacija financira strošek šolanja in plačano odsotnost z dela v času šolanja. Glede narave dela, ki je najbolj intenzivna v poletnih mesecih, priporočajo zaposlenim študij v zimskih mesecih. Takrat organizirajo tudi različne tečaje iz varstva pri delu in računalniškega opismenjevanja. Zaposlenim pomagajo pri pridobivanju nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) je delovna poklicna oziroma strokovna usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica ali posameznih sklopov in zadolžitev v okviru poklica na določeni ravni zahtevnosti. Je

javno veljavna listina, s katero kandidat dokazuje pridobljen poklic in usposobljenost za delo (ZNPk-UPB-2 Ur. l. RS 1/20007).

V gradbeništvu lahko pridobijo certifikat za izvajalca zidarja in ometavanja, betonskih del, nizkih gradenj in zunanjih ureditev. V podjetju »XY« si je nacionalno poklicno kvalifikacijo pridobilo 7 zaposlenih.

Za gradbeništvo je značilna nizka izobrazbena struktura in organizacija »XY« ni nobena izjema. 37 % delavcev ima nedokončano ali dokončano osnovno šolo, 45 % poklicno izobrazbo in le 10 % ima višjo ali visoko izobrazbo (glej Graf 5. 4).

Graf 5. 4: Odstotki zaposlenih po stopnji izobrazbe na dan 2. 9. 2009



Izobrazbena struktura zaposlenih je nizka. Ti delavci se zaposlujejo že v rani mladosti. V povprečju se zaposlijo pri 20-tih letih. Povprečna starost zaposlenih je 44 let, delovna doba pa 24 let. Fluktuacija delovne sile je v tej panogi velika, prav tako v podjetju »XY«. Težki pogoji dela (delo na prostem, neugodne vremenske razmere, nevarno delo) so vzrok, da velikokrat menjajo delovno mesto. V podjetju »XY« so zaposleni v povprečju 6,5 let. Strategija organizacije je, naj bi delavci v podjetju ostali čim dlje, kajti zavedajo se, da je odliv kvalificiranih kadrov povezan z velikimi stroški. Podjetje nudi zaposlenim dodatno izobraževanje, zato pričakuje, da bodo le-ti v njem ostali in pripomogli k njegovi večji rasti in razvoju.

Večina zaposlenih (82 %) ima pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Za določen čas so zaposleni tuji (10 delavcev) in delavci, ki so jih zaposlili v zadnjem letu (glej Tabela 5. 7).

Tabela 5. 7: Oblika zaposlitve

Določen čas	17	18%
Nedoločen čas	75	82%
skupaj	92	100%

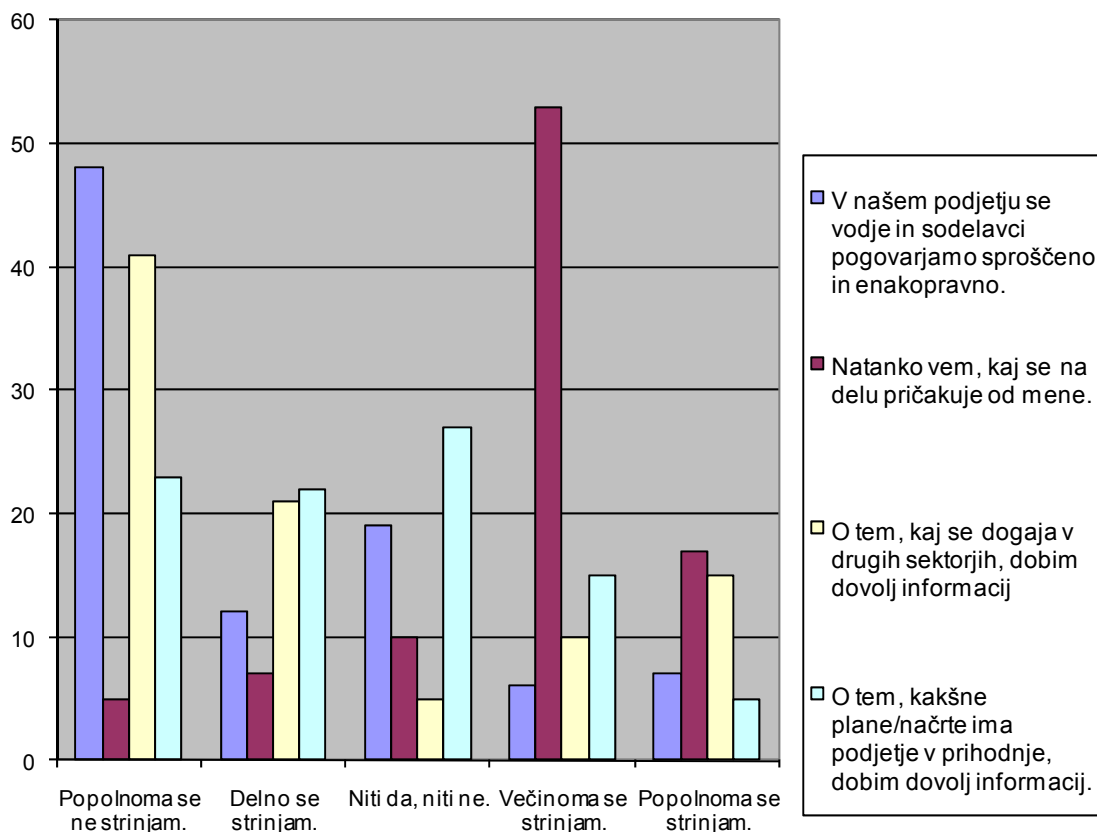
V grobem bi lahko organizacijo podjetja razdelili na dva dela: na upravni in na operativni del. Večina zaposlenih 84 (91 %) opravlja delo na različnih gradbiščih, ki se nahajajo v regiji (glej Tabela 5. 8).

Tabela 5. 8: Mesto opravljanja dela

Delo opravljam v upravi	8	9%
Delo opravljam na terenu	84	91%
skupaj	92	100%

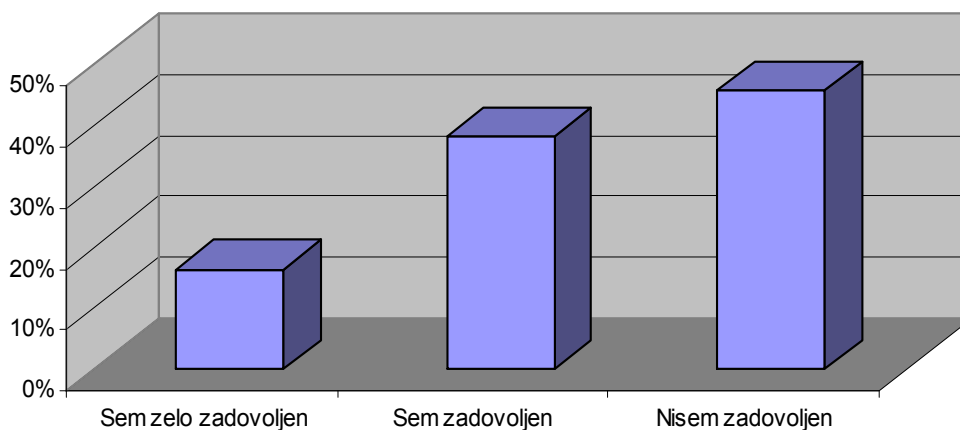
»Organizacijska klima predstavlja manifest, vidni vidik življenja in dela vsake organizacije« (Gorišek in Tratnik 2003, 17). Kakšna je organizacijska klima v podjetju »XY« je razvidno iz grafa 5.5. Komunikacija in informiranje med vodji in delavci je na izredno nizki stopnji. Analiza ankete je pokazala, da več kot polovica zaposlenih (52 %) ne more enakopravno in sproščeno komunicirati. Zanimivo je dejstvo, da so se vsi delavci, ki nimajo dokončano ali pa imajo dokončano samo osnovno šolo odločili za to trditev, kar kaže na to, da vodstvo nižjega kadra ne upošteva v zadostni meri. Zaposleni nimajo vpogleda, kaj se dogaja v drugih sektorjih, prav tako nimajo dovolj informacij o načrtih podjetja v prihodnosti. Skoraj vsi zaposleni (76 %) pa natanko vedo, kaj se od njih pričakuje na delovnem mestu. Vodilni kader v organizaciji je mlad, zato mnogi izmed njih nimajo ustreznih izkušenj. »Razvoj vodij lahko definiramo kot proces, s katerim vodje dobijo izkušnje, razvijajo nagnjenja, sposobnosti in veščine in z njihovo pomočjo postanejo in ostanejo uspešni vodje svojih organizacij« (Florjančič in drugi 2004, 117).

Graf 5. 5: Organizacijska klima v podjetju "XY"



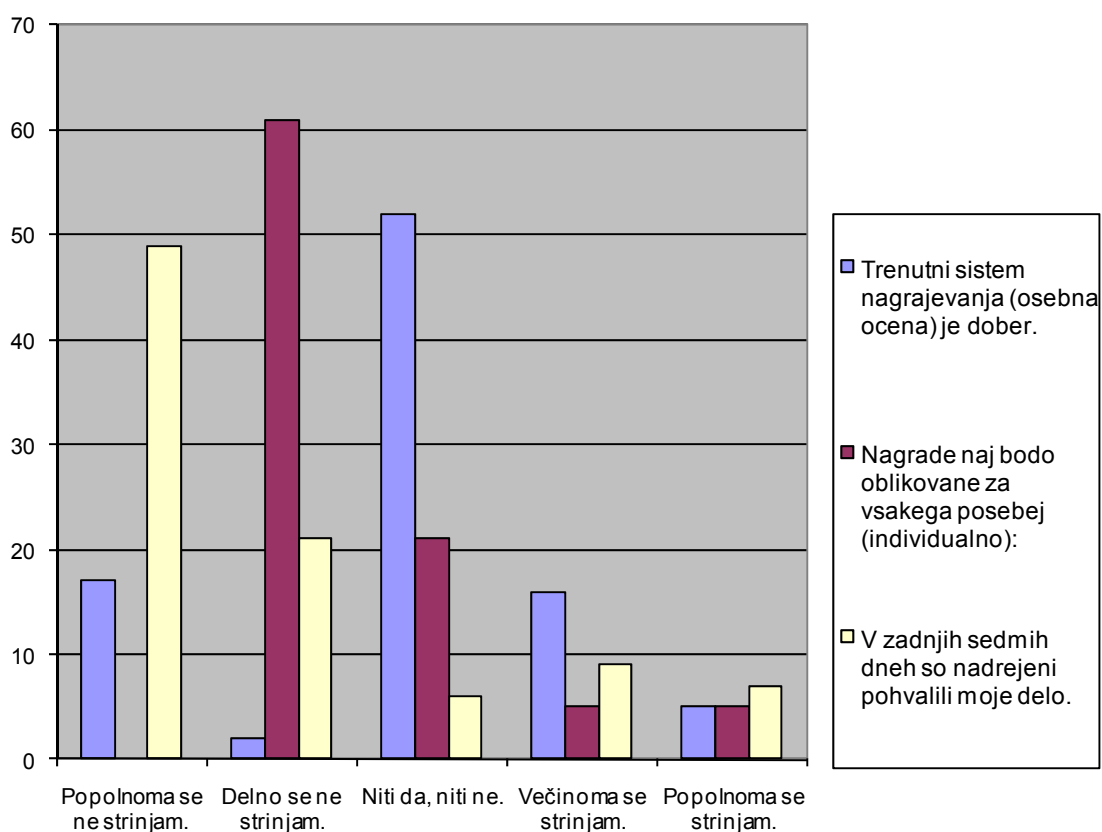
Za dobro opravljeno delo, si želijo zaposleni ustrezno plačilo. Gospodarska kriza je zajela tudi podjetje »XY«, zato so v zadnjem letu znižali plače za 15 %. Iz grafa 5. 6 je razvidno, da skoraj polovica zaposlenih (46 %) ni zadovoljna s plačilom. Zelo zadovoljnih je 16 %. V to skupino spadajo zaposleni z višjo izobrazbeno strukturo.

Graf 5. 6: Zadovoljstvo s plačilom



Na zadovoljstvo in motiviranost zaposlenih na delovnem mestu vpliva več faktorjev. Razen plačila za dobro opravljeno delo je motivirajoč faktor pohvala. Nadrejeni v podjetju »XY« ne pohvalijo svojih delavcev. Kot je razvidno iz grafa 5.7 več kot 80% zaposlenih v zadnjih sedmih dneh ni bilo pohvaljenih za svoje delo, čeprav so zaposleni v mesecu avgustu 2009 dnevno delali v povprečju več kot 10 ur, ker so zaključevali stanovanjsko-poslovni objekt in so bili vezani s pogodbenimi roki. V tem času, čeprav je avgust mesec dopustov, zaposleni niso mogli koristiti letnega dopusta.

Graf 5. 7: Zadovoljstvo zaposlenih z načinom nagrajevanja v podjetju »XY«



V tabeli 5. 9 so prikazani rezultati na vprašanje, kakšne oblike nagrad si želijo za dobro opravljeno delo. Presenetljiv je odgovor, da si kar 41 % anketirancev želi materialno nagrado, 27 % pa prost dan. V gradbeništvu je največ sivega dela, domnevam, da velja to tudi za zaposlene v podjetju »XY«. Materialno nagrado v obliki gradbenega materiala in prosti dan bi verjetno zaposleni vnovčili izven podjetja s profitom. Zanimiva je

ugotovitev, da jim javna pohvala pred sodelavci in pohvala nadrejenega pomeni več kot enkratni denarni znesek.

Tabela 5. 9: Oblike nagrad za dobro opravljeno delo

	Št. odgovorov	Odstotki
Enkratni denarni znesek	8	9%
Storitev	0	0%
Prosti dan	25	27%
Javna pohvala pred sodelavci	11	12%
Pohvala nadrejenega	10	11%
Materialna nagrada	38	41%
Drugo	0	0%
skupaj	92	100%

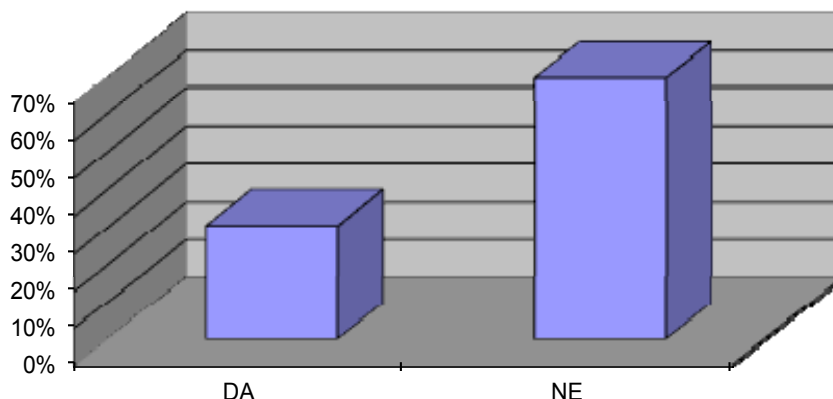
Zaposleni si želijo v podjetju napredovati, saj se jim tako dvigne ugled in osebni dohodek. Anketirance sem zato vprašala, kakšne možnosti imajo zaposleni, da v podjetju »XY« napredujejo. Manj kot polovica (47%) meni, da to možnost imajo, več kot polovica pa, da te možnosti nimajo. V podjetju »XY« imajo jasno določena merila, po katerih lahko zaposleni napredujejo. Če želi zaposleni napredovati, se mora dodatno izobraževati in pokazati večjo mero inovativnosti od ostalih zaposlenih. Podjetje ceni tudi vestnost zaposlenih delavcev in njihovo pripravljenost, da delajo tudi preko delovnega časa, če je to potrebno.

Tabela 5. 10: Možnost napredovanja

DA	43	47%
NE	49	53%
skupaj	92	100%

Zaposleni v podjetju »XY« čutijo določeno ekonomsko varnost, čeprav je strah glede odpuščanja zaradi zmanjšanja obsega dela vedno večji, zato ne bi zamenjali delovnega mesta. 30 % delavcev bi delovno mesto zamenjalo. Mednje sodijo zaposleni za določen čas in nekaj delavcev, ki opravljajo pomožna dela (glej Graf 5. 8 ). V regiji, v kateri živijo, je brezposelnost največja, možnosti za zaposlitev pa trenutno skorajda ni.

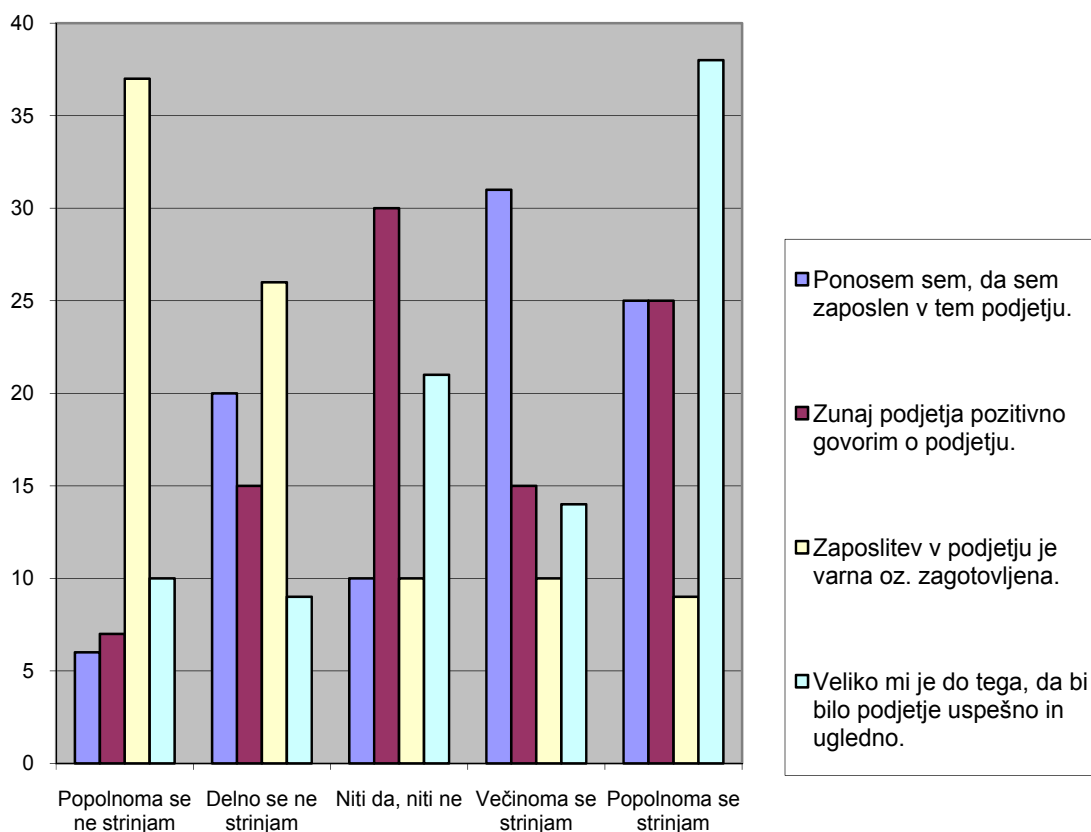
Graf. 5. 8: Če bi imeli možnost, ali bi zamenjali delovno mesto?



Anketirancem veliko pomeni, da bi bilo podjetje, v katerem so zaposleni uspešno in ugledno. Kot kažejo rezultati, zaposleni zunaj podjetja govorijo tako pozitivno kot negativno. Zaposlitev v podjetju se jim ne zdi varna. To je verjetno posledica recesije, ki je zelo prizadela celotno gradbeno panogo, saj je bilo v začetku leta 2009 prvič od nastanka nekaj zaposlenih odpuščenih. Trg je postal prenasičen z nepremičninami, novih kupcev stanovanj ni bilo, zato niso začeli z izgradnjo novih stanovanj, kot so predvidevali. Največji strah čutijo delavci brez izobrazbe, kajti zavedajo se, da na trgu delovne sile v recesiji težko najdejo drugo zaposlitev in starejši delavci, ki se prav tako zavedajo, da so novi delodajalci raje sprejmejo mlajše, usposobljene delavce (glej Graf 5. 9).



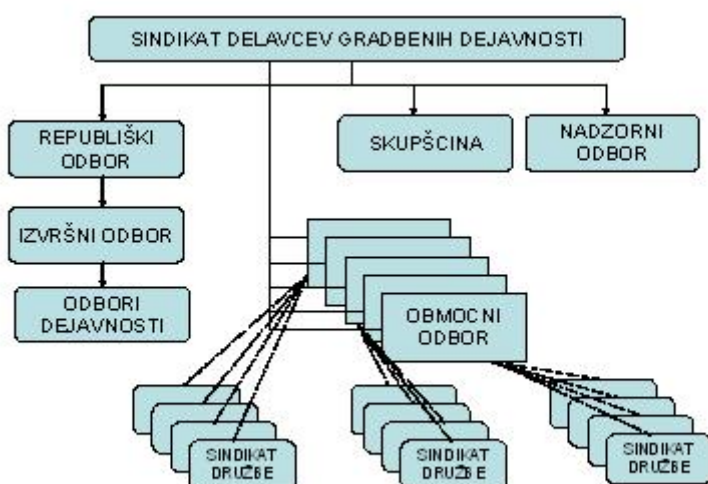
Graf 5. 9: Kakšno pripadnost čutite do podjetja v katerem ste zaposleni?



Svoje pravice delavci lažje zastopajo, če se vključijo v sindikat, ki je prostovoljno interesno združenje.

Kot konstitutivni del Zveze sindikatov Slovenije deluje Sindikat gradbenih dejavnosti Slovenije (SDGD Slovenije). Je prostovoljna stanovsko-interesna organizacija, ki so jo delavci ustanovili zato, da bi v njej na organiziran način izražali svoje potrebe in skupne interese. Deluje samostojno in neodvisno na osnovi lastnega programa in statuta.

Slika 5. 1: Organizacijska shema Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije



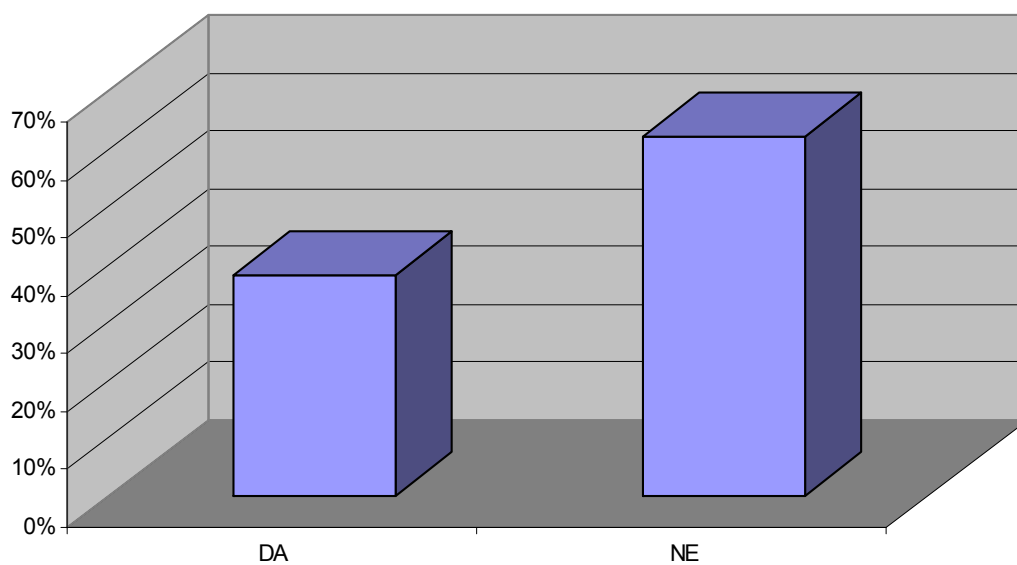
SDGD Slovenije ima formiranih petnajst območnih odborov, v katere so vključeni predstavniki sindikatov družb. Območni odbori zagotavljajo vso strokovno in pravno pomoč za člane sindikata ter sindikalne zaupnike. Območni odbori SDGD Slovenije so formirani znotraj Območnih organizacij ZSSS, ki so organizirane na območni oziroma regionalni ravni.

V podjetju »XY« je v sindikat vključenih le 42 % delavcev (glej Tabelo 5. 11). Zanimiva je ugotovitev, da v sindikat niso vključeni zaposleni z nizko stopnjo izobrazbe. Ti delavci niso seznanjeni z delom sindikata in pravicami, ki iz članstva izvirajo. Samo vodstvo pa tudi ni zainteresirano, da bi se zaposleni vključevali v sindikat. Samo 38 % zaposlenih pozna pravice, ki izvirajo iz delovnega razmerja (glej Graf 5. 10).

Tabela 5. 11: Ali ste vključeni v sindikat?

DA	39	42%
NE	53	58%
skupaj	92	100%

Graf 5.10: Ali poznate svoje pravice, ki izvirajo iz delovnega razmerja?



## 6 SKLEP

Čeprav je v gradbeništvu največ neformalnega dela, je v podjetju »XY« samo 12 % zapisalo, da to delo opravlja. Strah pred delodajalcem in eventualno izgubo službe zaradi neformalnega dela je bil verjetno prevelik, da bi odgovorili po pravici. Vodstvo podjetja »XY« ocenjuje, da neformalno delo opravlja približno tretjina zaposlenih. Domnevajo, da so ti delavci v podjetju manj motivirani za delo, so tudi bolj utrujeni, zato lahko prihaja do nesreč pri delu, so več bolniško odsotni in ne dosegajo rezultatov, katere od njih pričakuje vodstvo.

Gradbeništvo je panoga, v kateri je zaposlenih največ tujcev. Z vstopom Slovenije v EU se je odprl trg delovne sile. Za tujce iz držav EU, EGP in Švicarske konfederacije je omogočen prost dostop do slovenskega trga dela in zaposlovanja. Zaposlitev tujcev iz tretjih držav je možna le ob predhodni pridobitvi delovnega dovoljenja, vendar pa gradbinci še vedno prisegajo na delavce iz bivših jugoslovanskih republik. Z njimi lahko komunicirajo v domačem jeziku, med zaposlenimi je manj medsebojnih konfliktov. Pogosto se pri tujcih, ki so manj izobraženi, kršene osnovne človeške pravice. So slabše plačani, bolj izkoriščani in imajo slabše bivalne pogoje kot ostali delavci. V podjetju »XY« je zaposlenih 11 % tujcev. Tudi to podjetje raje zaposluje delavce iz bivših jugoslovanskih republik, jim pa nudi enako plačilo kot ostalim zaposlenim. Tudi za bivanje teh delavcev je podjetje »XY« vzorno poskrbelo, saj imajo najeta stanovanja in ne kot večina gradbenih podjetij, ki tujcem nudi bivališča v kontejnerjih ali samskih domovih.

Raziskava je pokazala, da se največ nesreč med vsemi panogami zgodi v gradbeništvu. Zaradi narave dela je največ nezgod na delovnem mestu pri delavcih z nižjo ali poklicno izobrazbo. Tveganje, da se posamezniku zgodi nesreča, je močno odvisno od posameznikovega položaja na družbeni lestvici (socialnega statusa). Tudi v proučevanem podjetju je situacija podobna, čeprav je eno od prvih načel politike vodenja podjetja »XY« zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Del poklicne kvalifikacije oziroma kompetentnosti je usposobljenost delavcev za varno delo. Podjetje skrbi, da imajo zaposleni na voljo zaščitno opremo. Za kršitelje je predviden opomin

(ustni, pisni) in celo denarna kazen, vendar je kljub temu zavedanje delavcev o uporabi zaščitne opreme še vedno na nizki ravni. Predlagam, da bi morali zaposlene kontinuirano ozaveščati o uporabi zaščitnih sredstev in ne samo na seminarjih ali z ukrepi, kot je na primer znižanje osebnega dohodka.

Medsebojni odnosi v podjetju »XY« niso dobri in podjetje bo moralo na tem področju veliko narediti. Komuniciranje in informiranje bi moralo potekati dvosmerno. Vodstvo bi moralo informirati zaposlene o razmerah in načrtih v podjetju, hkrati pa bi morali zaposleni poročati o problemih in opravljenem delu. Zaposlenim bi morali omogočiti, da izrazijo svoje mnenje in predloge. Predlagam, da bi v podjetju uvedli nabiralnike, v katerih bi imeli zaposleni možnost oddati svoje predloge. Dokler se ne vzpostavi zaupanje med zaposlenimi in vodstvom, bi lahko vprašanja in predloge oddajali anonimno. Tako bi tudi vodstvo prišlo do pomembnih informacij, ki bi lahko pozitivno vplivale na samo delo in razvoj podjetja. Uporabili bi lahko tudi model 360<sup>0</sup> povratnega obveščanja.

Skoraj polovica zaposlenih ni zadovoljna s plačilom, ki ga prejema za opravljeno delo. Zelo zadovoljni so predvsem tisti zaposleni, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo in zavzemajo v podjetju vodilna mesta. Velikemu razkoraku v plači med zaposlenimi z nizko in visoko stopnjo izobrazbe bi moralo podjetje posvetiti večjo pozornost in vzpostaviti nov okvir za primernejšo delitev plačila in eventualnega dobička. Čeprav ima organizacija zapisana pravila o možnosti napredovanja, več kot polovica zaposlenih meni, da te možnosti nimajo. Skeptični so predvsem zaposleni z nizko izobrazbo, so pa ti zaposleni najmanj motivirani, da bi se v podjetju izkazali in se dodatno izobraževali.

Zaposleni v podjetju imajo možnost, da se dodatno izobražujejo. Vizija podjetja je, da bi vsi zaposleni bili ustrezno usposobljeni in da bi svojo usposobljenost in znanje še nadgrajevali. Hiter tehnološki razvoj, uporaba komunikacijsko informacijske tehnologije je v današnjem času nujno potrebna. Če noče podjetje nazadovati ali celo propasti, mora slediti novim trendom, ki pa zahtevajo nenehno usposabljanje. V podjetju »XY« se zavedajo nizke izobrazbene strukture, zato se zelo trudijo, da bi jo izboljšali. Največ težav imajo pri zaposlenih, ki imajo najnižjo stopnjo izobrazbe. Motivacija teh zaposlenih za ponovno vključitev v učni proces ali dodatno usposabljanje je izredno nizka. Velikokrat so ravno ti zaposleni izredno nesamokritični

in imajo občutek, da so dovolj usposobljeni za delo in ne potrebujejo dodatnega usposabljanja.

V sindikat je vključenih manj kot polovica zaposlenih. Le-ti ne poznajo pravic, ki izvirajo iz delovnega razmerja. Vodstvo ne motivira zaposlenih, da bi se slednji vključili v sindikat, delavci pa so za vključitev premalo ozaveščeni in motivirani. Ne poznajo prednosti, ki jim jih lahko nudi sindikat.

## 7 LITERATURA

*Enciklopedija Slovenije* 3 zvezek. 1989. Ljubljana: Mladinka knjiga.

Eržen, Irena. 2004. *Vpliv družbenih sprememb na število poškodb pri delu*. Magistrsko delo. Ljubljana: FDV.

Florjančič, Jože, Mojca Bernik in Vesna Novak. 2004. *Kadrovski management*. Kranj: Moderna organizacija.

Gazvoda, Tatjana. 1995. *Ergonomija dela-zdravje delavcev*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Glas, Miroslav. 1994. *Prispevki k politični ekonomiji*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Glazer, Jože. 2008. Praktični izzivi pri zaposlovanju tujcev skozi prizmo demografskih in zaposlitvenih sprememb. *HRM* 6 (24): 42-48.

Gorišek, Karmen in Gorazd Tratnik. 2003. *Sprostitev moči zaposlenih-priložnost za poslovni uspeh: vodič za mala in srednje velika podjetja*. Ljubljana: Slovenski institut za kakovost za meroslovje.

Grofenik, Irena in Urška Premk. 2007. *Zakon o zaposlovanju tujcev in njegova uporaba v praksi*. Ljubljana: Primath.

Gržinič, Borut. 2009. Uvodnik. *Gradbeniške iskrice* (12): 1-2.

Inšpektorat RS za delo. 2008. *Poročilo o delu za leto 2008*. Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/si/javne\\_objave/letna\\_porocila/](http://www.id.gov.si/si/javne_objave/letna_porocila/) (12. julij 2009).

Kanjuro-Mrčela, Aleksandra. 2002. Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39 (1): 30 - 48.

Kavčič, Bogdan. 1991. *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Krištofelc, Slavko. 2009. *Delovne nezgode v gradbeništvu*. Ljubljana: Inšpektorat RS za delo.

Leskošek, Vesna. 2005. *Mi in oni: Nestrpnost na Slovenskem*. Ljubljana: Mirovni inštitut: Inštitut za sodobne družbene in politične študije. Dostopno prek: [http://www2.mirovni-institut.si/slo\\_html/publikacije/pdf/Mi%20oni.pdf](http://www2.mirovni-institut.si/slo_html/publikacije/pdf/Mi%20oni.pdf) (5. julij 2009).

Markota, Mladen. 2009. Preventiva nezgod v delovnem okolju. *Delo in varnost* (3): 10-13.

Markovič, Brana. 1972. *Politika dohodaka i sindikati*. Beograd: Institut za međunarodni radnički pokret.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2009. *Prijava nezgode pri delu*. Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/si/obrazci/prijava\\_nezgode\\_pri\\_delu/](http://www.id.gov.si/si/obrazci/prijava_nezgode_pri_delu/) (13. avgust 2010).

Mintzberg, Henry. 1979. *The Structuring of Organizations*. London: Prentice Hall.

Novak, Mitja. 1992. *Sindikalno pravo*. Ljubljana: Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije.

Permek, Franc. 1988. *Ekonomika Jugoslavije*. Ljubljana: Jože Moškrič.

Podjetje »XY«. 2000-2008. *Poslovna poročila*. Murska Sobota. Interno gradivo.

----- 2009. *Vizija*. Murska Sobota. Interno gradivo.

Salamon, Michael. 1998. *Industrial relations: theory and practice (3rd edition)*. London: Prentice Hall Europe.



Skrlj, Jelka. 1981. *Posebnosti razvojnega planiranja v gradbeništvu*. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Smrekar, Miro. 2009. V prihodnje bo v Sloveniji zaposlenih še več tujcev. *Moje delo* (3). Dostopno prek: <http://www.revija.mojedelo.com/hr/v-prihodnje-bo-v-sloveniji-zaposlenih-se-vec-tujcev> (2. september 2009).

Srna, Milan, Jože Nose in Aleš Sodnik. 2009. *Smernice za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na gradbiščih in knjiga ukrepov za varno delo*. Ljubljana. Zavod za varstvo pri delu.

Sušnik, Janko. 1992. *Ergonomska fiziologija*. Radovljica: Didakta.

*Statut Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije*. 2006. Dostopno prek: <http://www.sdgd.si/> (23. september 2009).

Stefanovski, Peter. 2009. *Interno poročilo*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Šali, Borut, Berislav Stanuga in Ivan Oman. 1975. *Psihologija dela*. Kranj: Visoka šola za organizacijo dela.

Thomas, J. 1992. *Informal economic activity*. Hertsfordshire: Harvester Wheatsheaf.

Turk-Širca, Nada in Mitja Tavčar. 2003. *Management nepridobitnih organizacij*: Koper. Fakulteta za management.

Verlič Christensen, Barbara. 2000. Migracijska politika Evropske skupnosti in Slovenija. *Teorija in praksa* 37 (6): 1117-1131.

Vila, Antun in Jure Kovač. 1998. *Osnove organizacije in managementa*. Kranj: Moderna organizacija.

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002 (1. januar 2003).

*Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPk-UPB-2).* Ur. l. RS 1/2007 (5. januar 2007).

*Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD).* Ur. l. RS 64/2001. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis\\_ZAKO1643.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO1643.html) (19. september 2009).

*Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-UPB-2).* Ur. l. RS 76/2007. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis\\_ZAKO1623.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO1623.html) (4. avgust 2009).

Verlič Christensen, Barbara. 2000. Migracijska politika Evropske skupnosti in Slovenija. *Teorija in praksa* 34 (6): 1117-1131.

## PRILOGE

### Priloga A: Tabele – Nesreče pri delu v gradbeništvu, inšpekcijski pregledi in rezultati odgovorov iz ankete v podjetju »XY«

Tabela A. 1: Število vseh pregledov s področja varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji  
2008

Šifra	Dejavnost	Število pregledov	Število ureditvenih odločb	Število odločb o prekršku	Število ovadb	Število plačilnih nalogov
<b>F/41-43</b>	<b>Gradbeništvo</b>	<b>2300</b>	<b>902</b>	<b>52</b>	<b>8</b>	<b>391</b>
I/55-56	Gostinstvo	579	263	7	0	16
C/25	Proizvodnja kovinskih izdelkov	537	219	9	1	49
G/47	Trgovina na drobno in debelo	446	171	2	0	13
G/46	Posredništvo in trgovina	424	195	5	0	21
H/49	Kopenski promet	259	106	7	0	21
C/16	Obdelava in predelava lesa	222	94	2	0	6
G/45	Trgovina z motornimi vozili in popravila	174	85	2	0	6
A/01	Kmetijstvo	174	123	1	1	12
D/35	Oskrba z el energijo, plinom in paro	141	64	1	1	2
C/10-11	Proizvodnja živil in pijač	130	61	6	0	10
C/28	Proizvodnja drugih strojev in naprav	132	51	1	0	13
S/96	Druge storitvene dejavnosti	122	79	0	0	2
C/22	Izd. iz gume in plastičnih mas	119	60	3	0	8
C/31	Proizvodnja pohištva	110	52	4	1	10
C/26-27	Proizvodnja električne opreme	106	45	2	0	9
C/13-14	Proizvodnja tekstilij in oblačil	100	54	1	0	6
P/85	Izobraževanje	81	36	2	0	6
O/84	Javna uprava, obramba	67	11	2	0	0
Q/86	Zdravstvo	43	20	1	0	0
C/24	Proizvodnja kovin	37	15	0	0	2
A/02	Gozdarstvo	34	16	0	0	0
C/17	Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja	26	16	0	0	7
C/20	Proizvodnja kemikalij, kem. izdelkov	24	18	2	0	0

Vir: Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2008).

Tabela A. 2 : Zaposleni po stopnji izobrazbe na dan 2. 9. 2009

	Št. odgovorov
Nedokončana osnovna šola	11
Osnovna šola	23
Poklicna šola	41
Srednja šola	8
Višja šola	5
Visoka šola	4

Tabela A. 3: Organizacijska klima v podjetju "XY"

	Popolnoma se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Niti da, niti ne.	Večinoma se strinjam.	Popolnoma se strinjam.
V našem podjetju se vodje in sodelavci pogovarjamo sproščeno in enakopravno.	48	12	19	6	7
Natanko vem, kaj se na delu pričakuje od mene.	5	7	10	53	17
O tem, kaj se dogaja v drugih sektorjih, dobim dovolj informacij	41	21	5	10	15
O tem, kakšne plane/načrte ima podjetje v prihodnje, dobim dovolj informacij.	23	22	27	15	5

Tabela A. 4: Zadovoljstvo s plačilom

Sem zelo zadovoljen	15	16%
Sem zadovoljen	35	38%
Nisem zadovoljen	42	46%
skupaj	92	100%

Tabela A. 5: Zadovoljstvo nagrajevanja v podjetju "XY"

	Popolnoma se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Niti da, niti ne.	Večinoma se strinjam.	Popolnoma se strinjam.
Trenutni sistem nagrajevanja (osebna ocena) je dober.	17	2	52	16	5
Nagrade naj bodo oblikovane za vsakega posebej (individualno):	0	61	21	5	5
V zadnjih sedmih dneh so nadrejeni pohvalili moje delo.	49	21	6	9	7

Tabela A. 6: Ali uporabljate zaščitno opremo ?

Vedno	36	39%
Redko	44	48%
Nikoli	12	13%
skupaj	92	100%

Tabela A. 7: Oblika poškodbe

Lažja poškodba	21	91%
Težja poškodba	2	9%
skupaj	23	100%

Tabela A. 8: Ali poznate svoje pravice, ki izvirajo iz dela?

DA	35	38%
NE	57	62%
skupaj	92	100%

Tabela A. 9: Če bi imeli možnost, ali bi zamenjali delovno mesto?

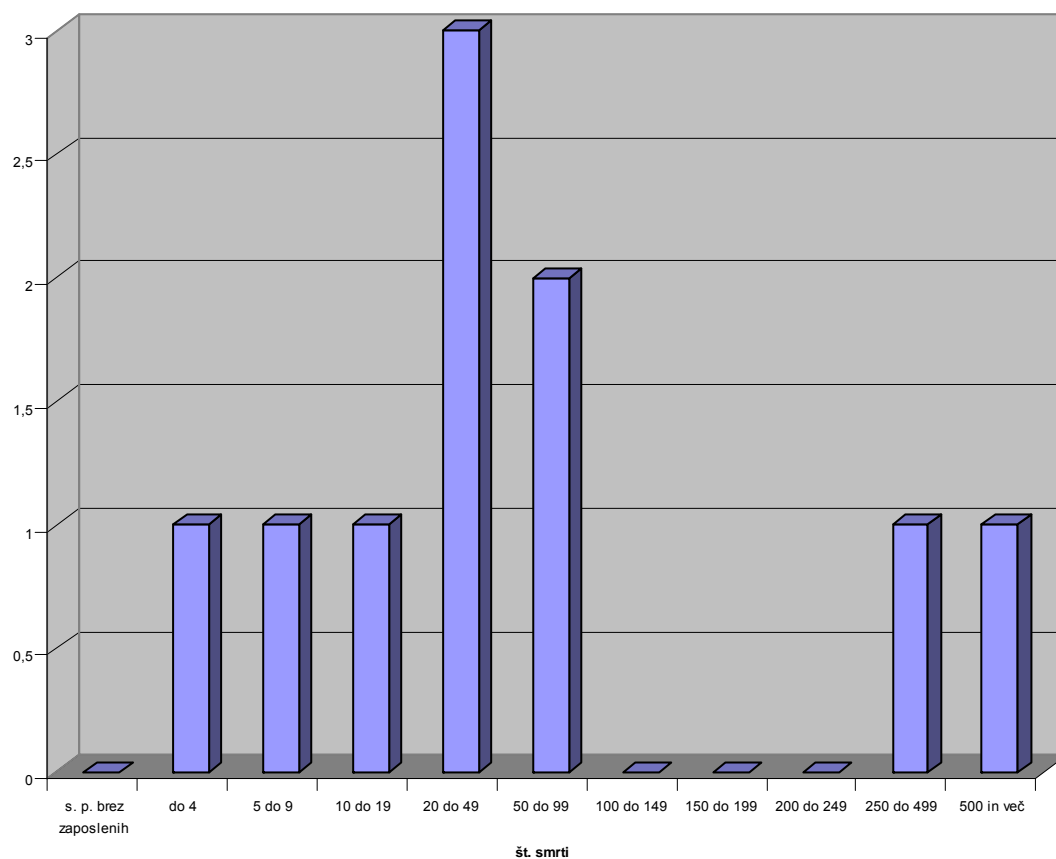
DA	28	30%
NE	64	70%
skupaj	92	100%

Tabela A. 10: Kakšno pripadnost čutite do podjetja v katerem ste zaposleni?

	Popolnoma se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti da, niti ne	Večinoma se strinjam	Popolnoma se strinjam
Ponosem sem, da sem zaposlen v tem podjetju.	6	20	10	31	25
Zunaj podjetja pozitivno govorim o podjetju.	7	15	30	15	25
Zaposlitev v podjetju je varna oz. zagotovljena.	37	26	10	10	9
Veliko mi je do tega, da bi bilo podjetje uspešno in ugledno.	10	9	21	14	38

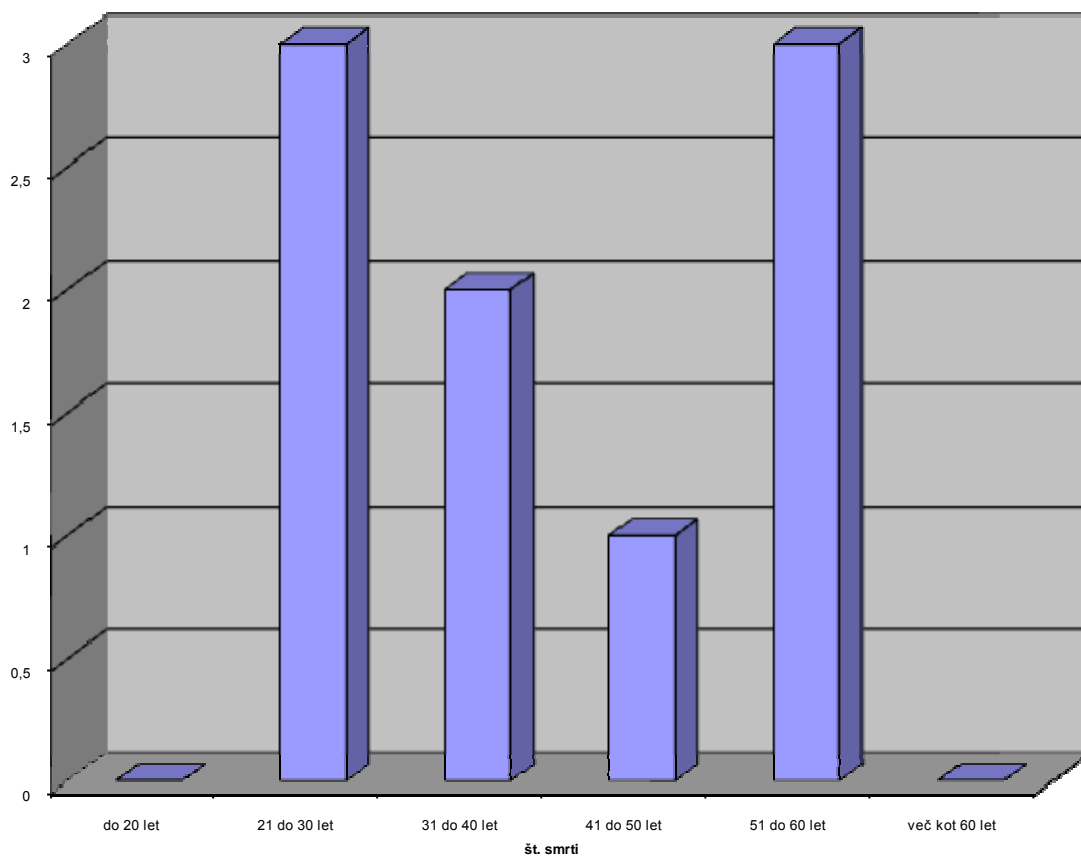
## Priloga B: Grafi – Nesreče v gradbeništvu, inšpekcijski pregledi in rezultati odgovorov iz ankete v podjetju »XY«

Graf B. 1: Smrtne nezgode v gradbeništvu glede na velikost delodajalcev v letu 2008



Vir: Krištofelc Slavko (2009).

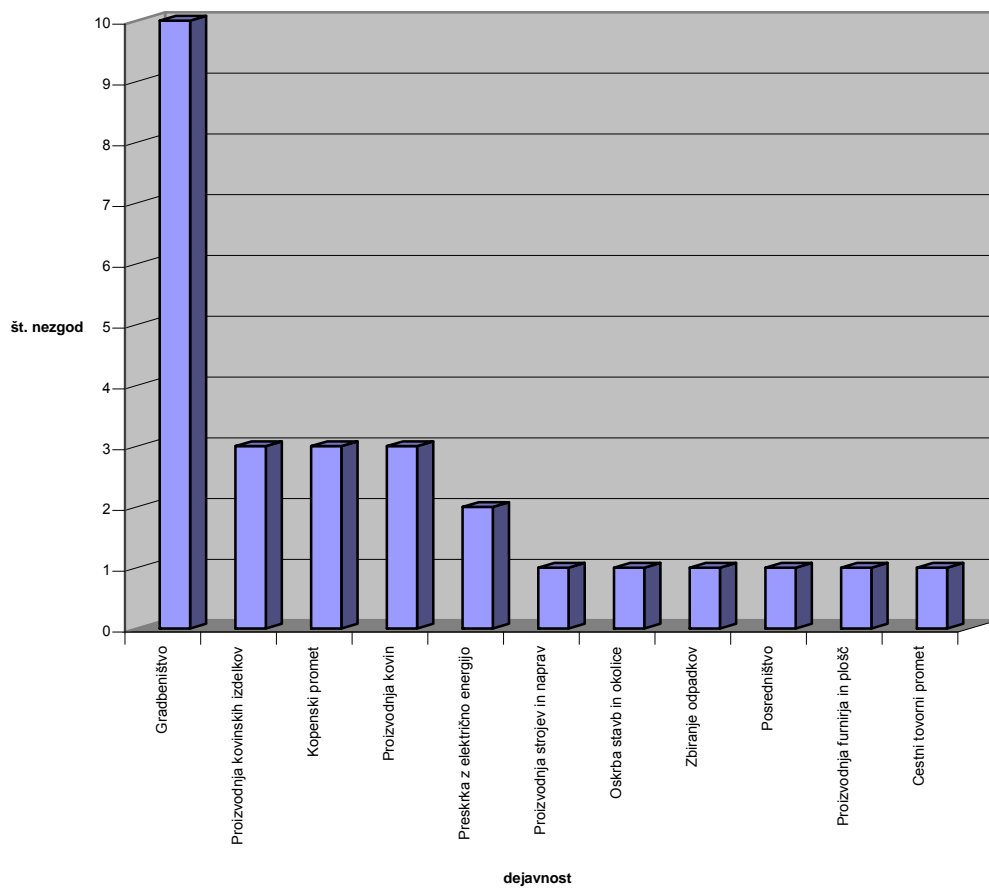
Graf B. 2: Smrtne nezgode v gradbeništvu glede na starost ponesrečencev v letu 2008



Vir: Krištofelc Slavko (2009).

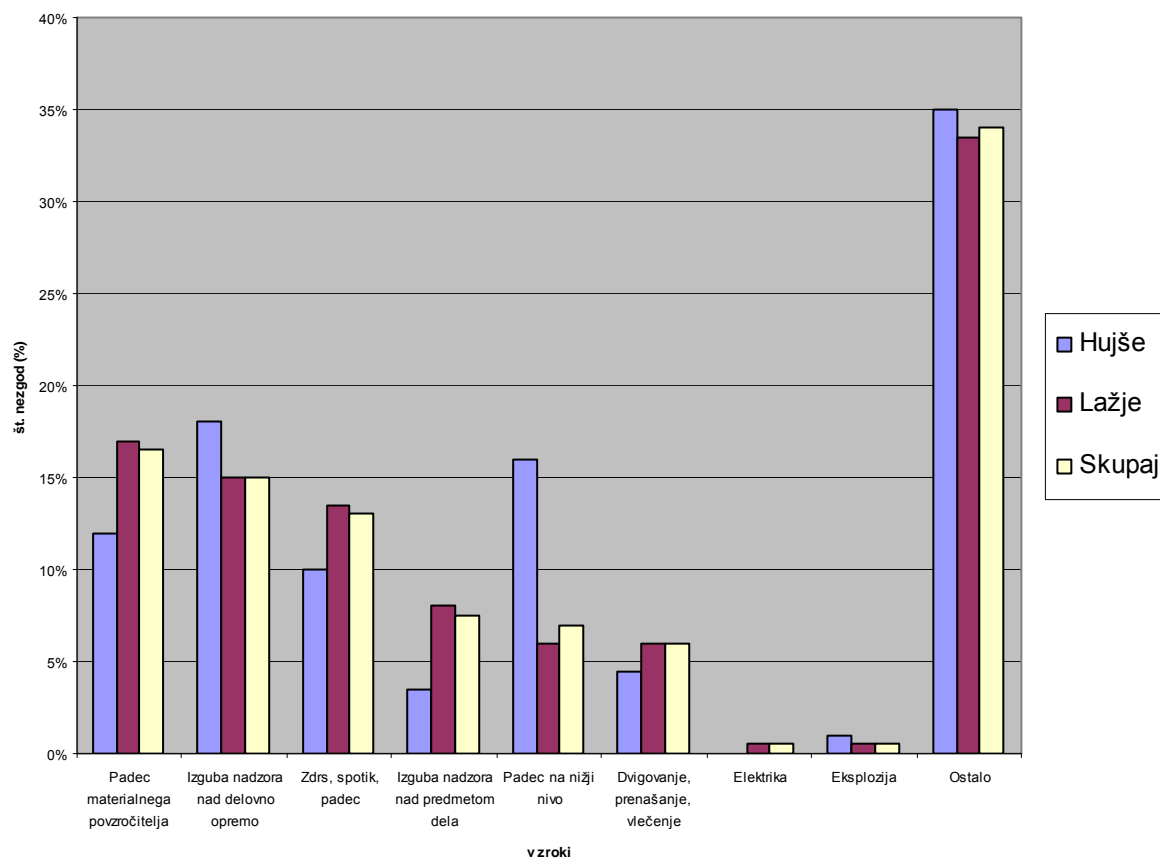


Graf B. 3: Nezgode pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca, glede na dejavnost, Slovenija, 2008



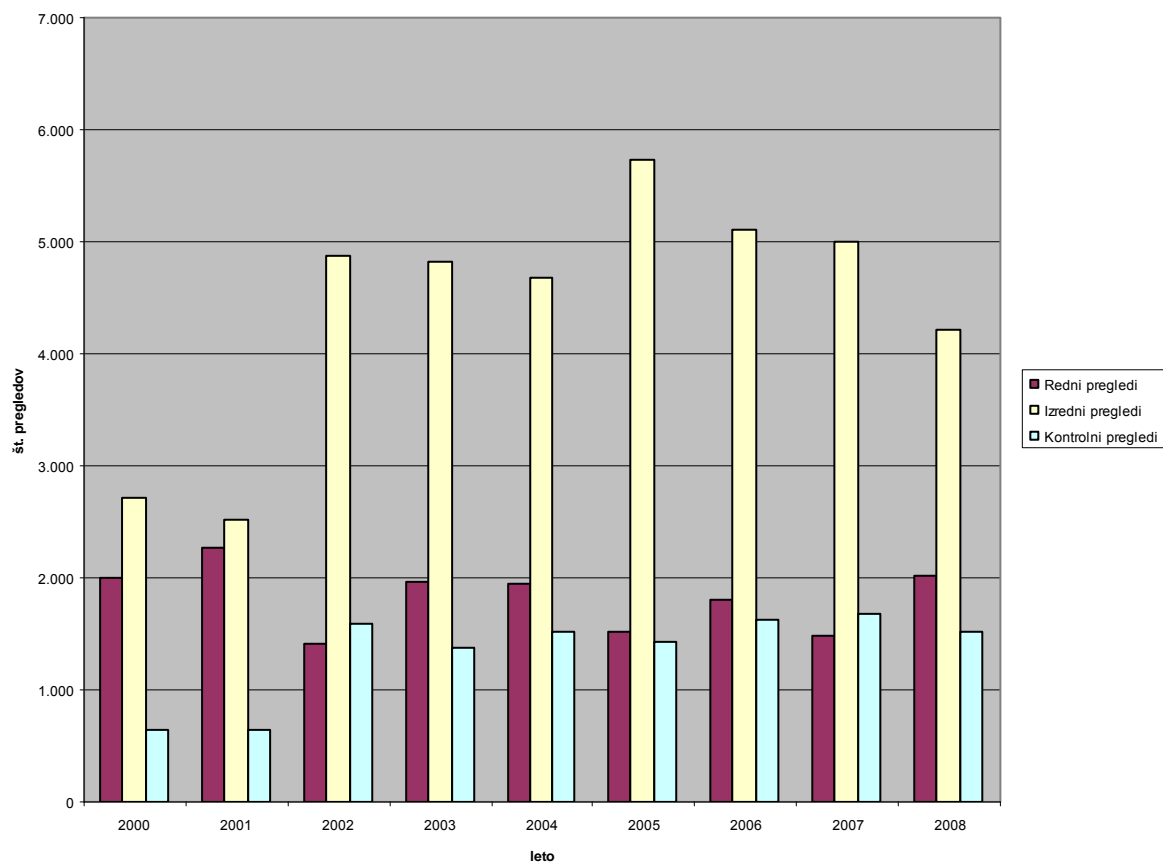
Vir: Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2008).

Graf B. 4: Prijavljene delovne nezgode v dejavnosti gradbeništva v letu 2008



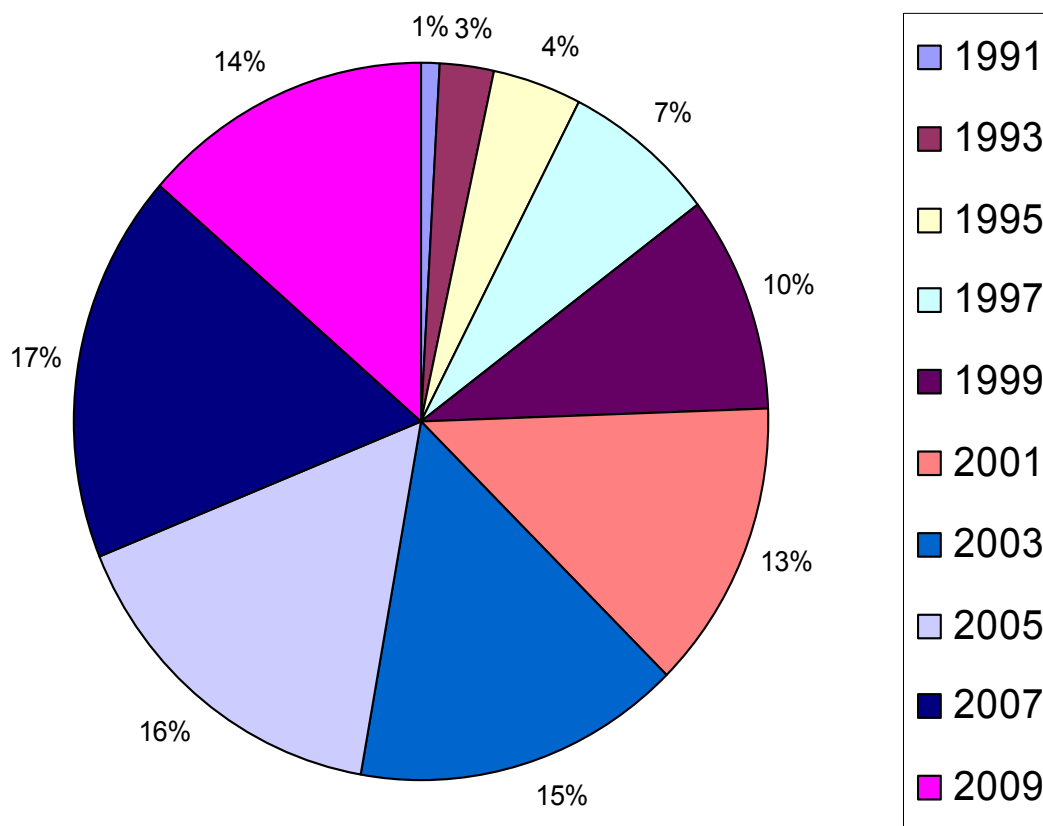
Vir: Krištofelc Slavko (2009).

Graf B. 5: Število inšpekcijskih pregledov (redni, izredni, kontrolni) ter skupno število, Slovenija, 2008

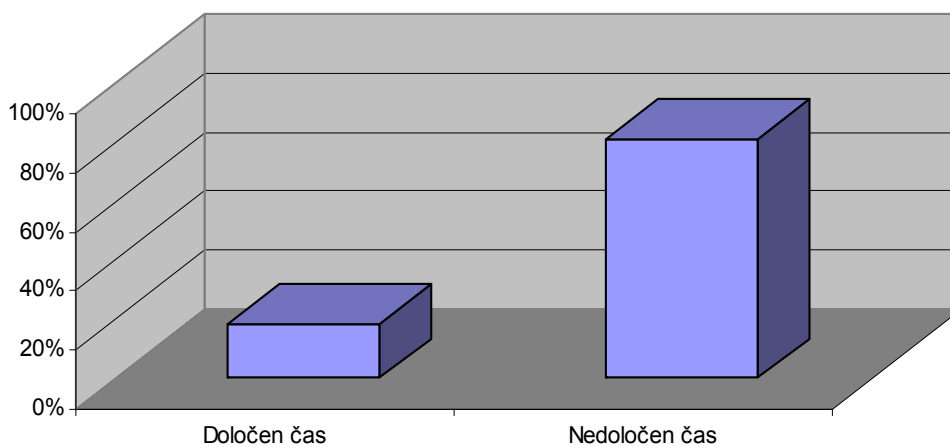


Vir: Krištofelc Slavko (2009).

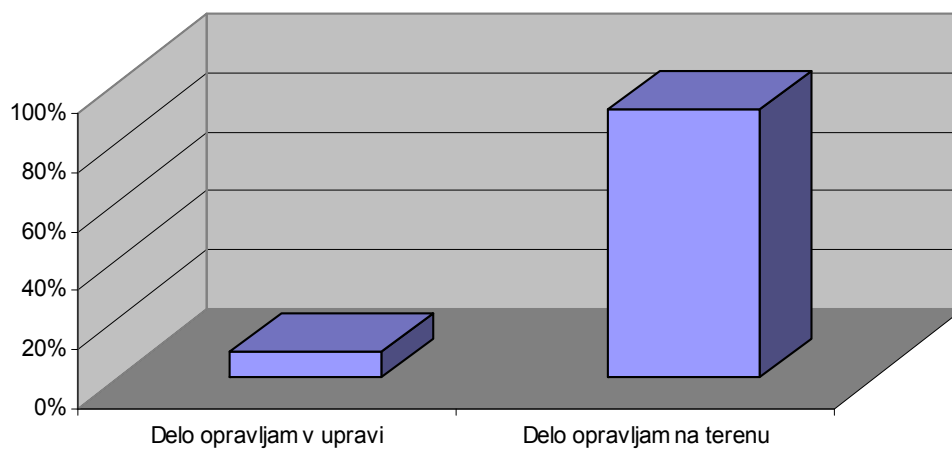
Graf B. 6: Število zaposlenih od ustanovitve do 2. 9. 2009



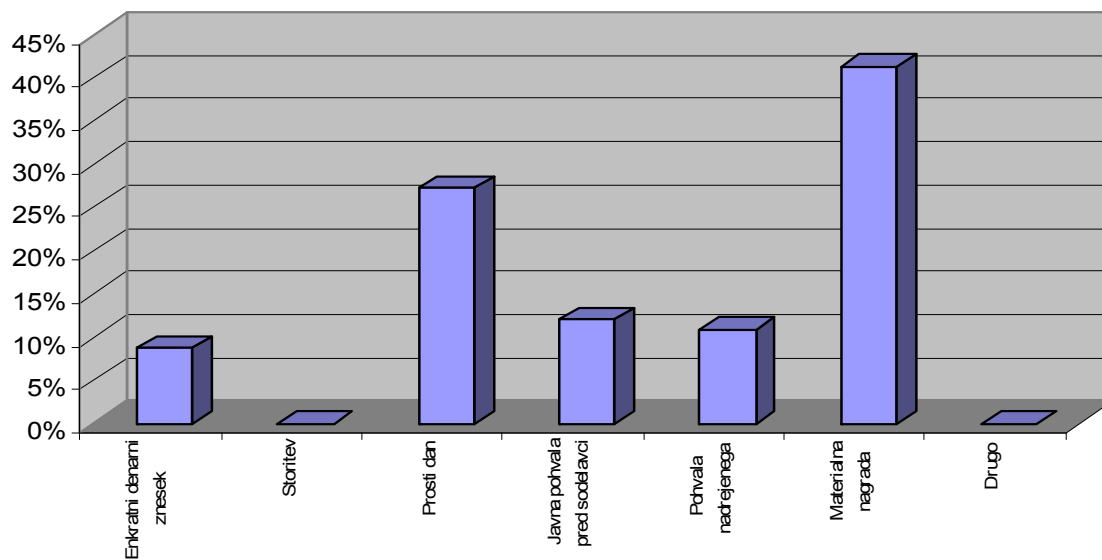
Graf B. 7: Oblika zaposlitve



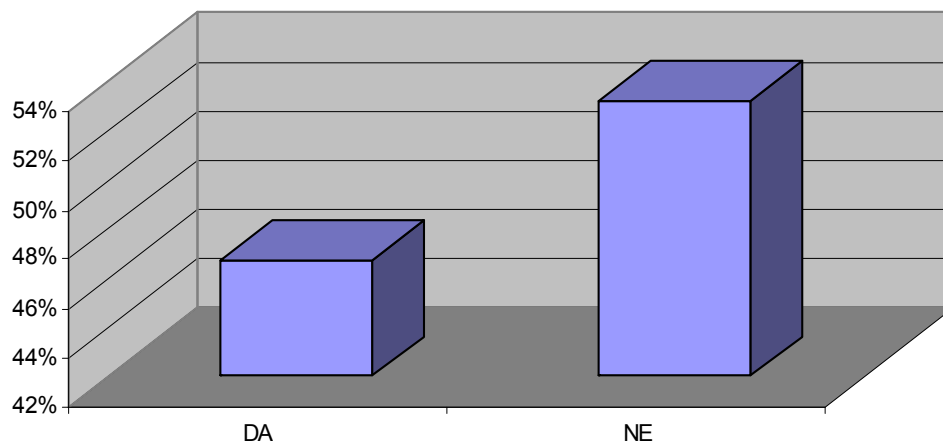
Graf B. 8: Mesto opravljanja dela



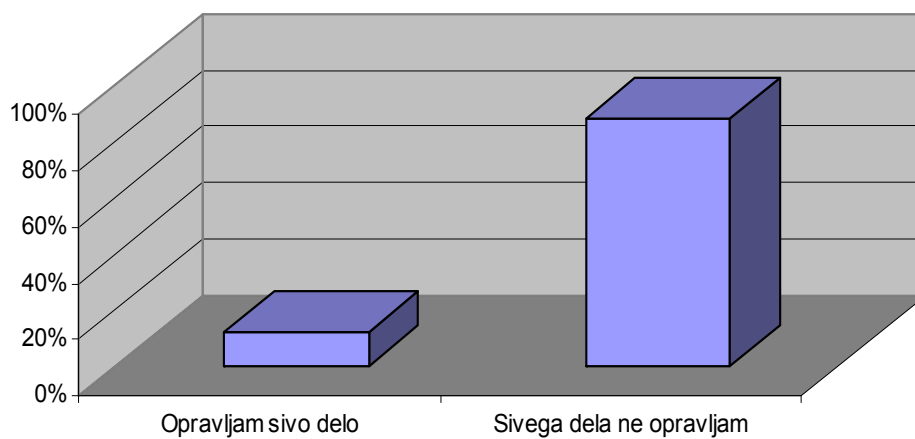
Graf. B. 9: Oblike nagrad za dobro opravljeno delo



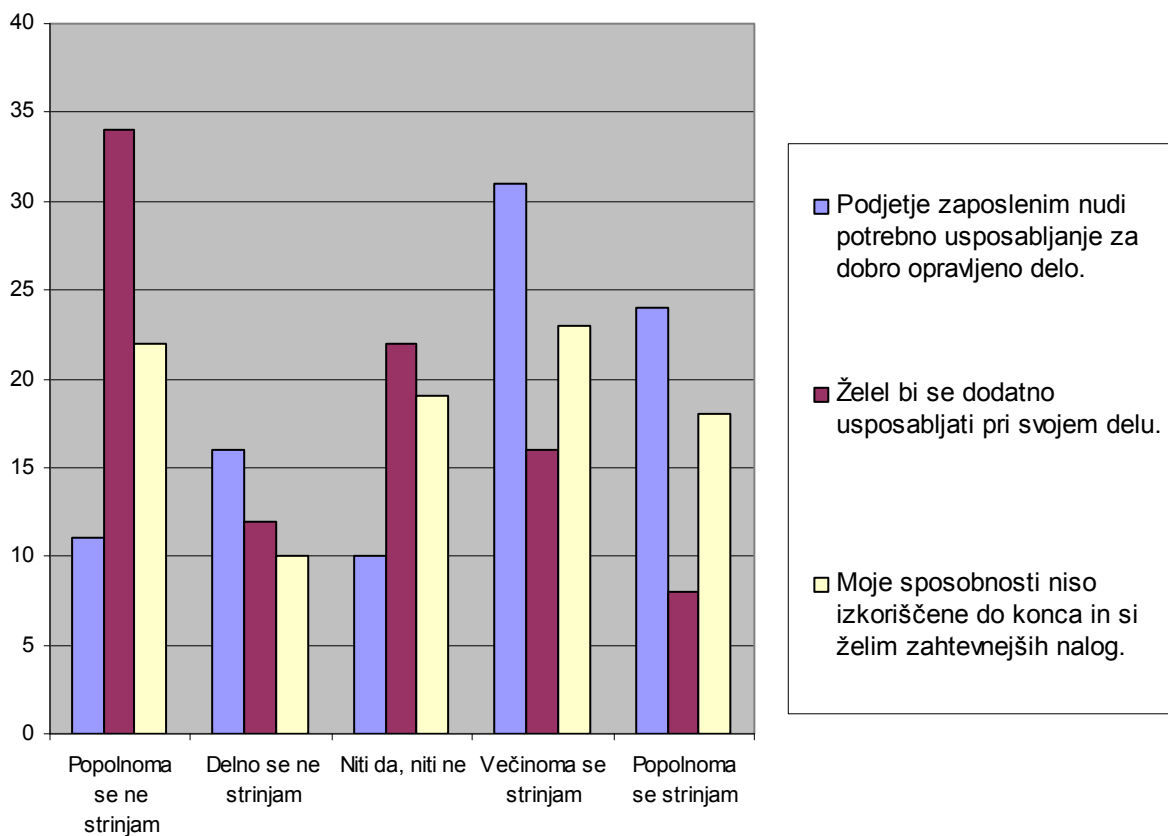
Graf B. 10: Možnost napredovanja



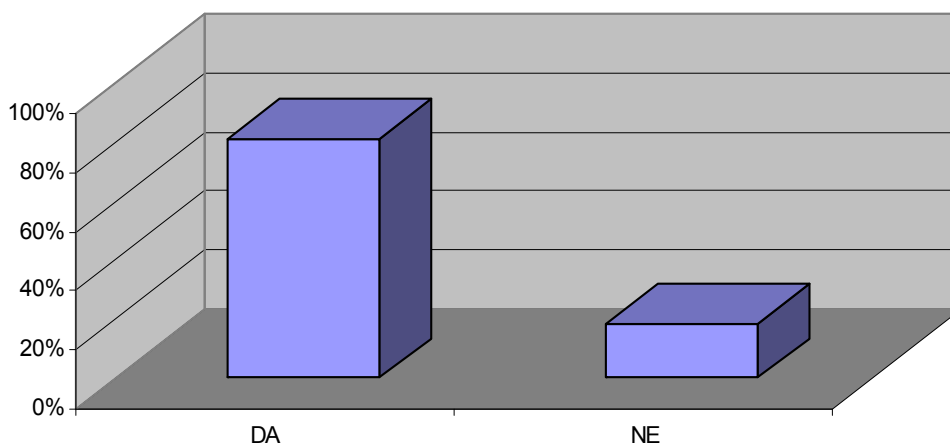
Graf B. 11: Opravljanje dela izven delovne organizacije



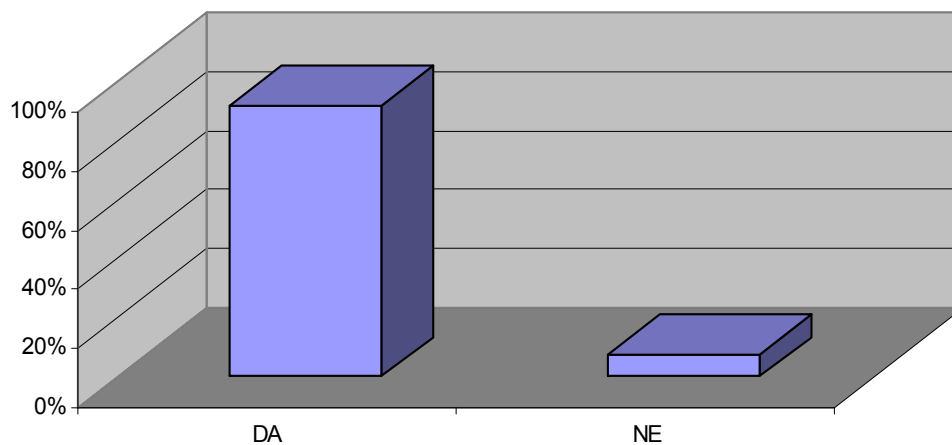
Graf B. 12: Ali ste dovolj usposobljeni za delo, ki ga opravljate in ali bi si želeli dodatno izobraževati?



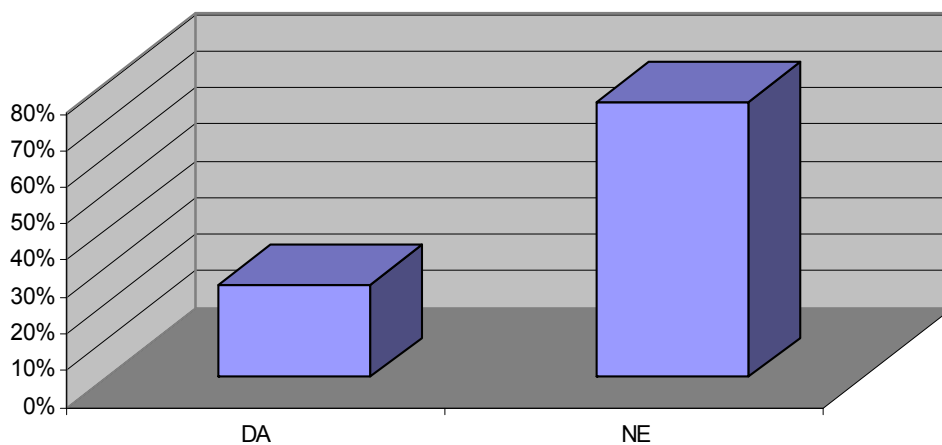
Graf B. 13: Ali ste seznanjeni z nevarnostmi na delovnem mestu ?



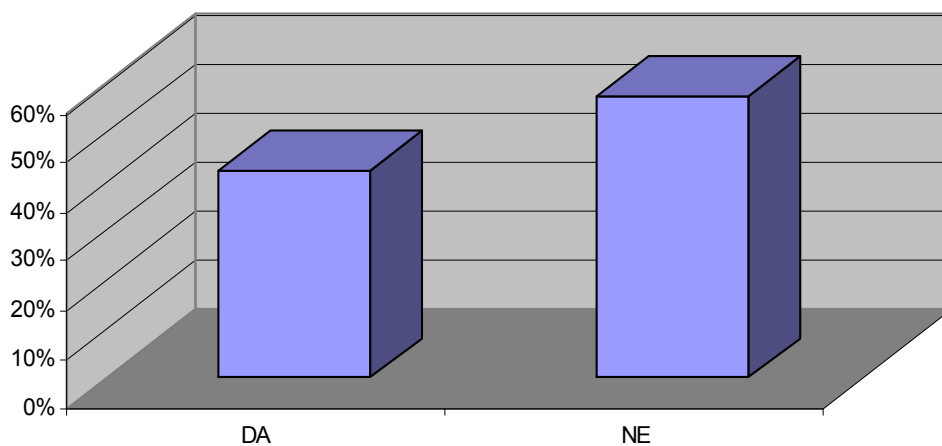
Graf B. 14: Ali vaše podjetje nudi zaščitno opremo zaposlenim ?



Graf B. 15: Ali ste bili že kdaj udeleženi pri delovni nezgodi ?



Graf B. 16: Ali ste vključeni v sindikat?





## **Priloga C: Slike – neupoštevanje uporabe zaščitnih sredstev v gradbeništvu**

Slika C. 1: Delo na strehi brez zaščite



Vir: Krištofelc Slavko (2009).

Slika C. 2: Delo brez zaščitnega odra – padec v globino je neizbežen



Vir: Krištofelc Slavko (2009).

Slika C. 3: Popolnoma nezavarovano dvigalo



Vir: Krištofelc Slavko (2009).

Slika C. 4: Nepravilno zavarovano dvigalo



Vir: Krištofelc Slavko (2009).

## Priloga Č: Vprašalnik v podjetju »XY«

### VPRAŠALNIK:

1. Spol (obkrožite ustrezen odgovor)
  - a. moški
  - b. ženski
  
2. Starost (na črto napišite, koliko let imate)  
  
\_\_\_\_\_
  
3. Kakšno izobrazbo imate (obkrožite zadnjo pridobljeno izobrazbo) ?
  - a. nedokončana osnovna šola
  - b. dokončana osnovna šola
  - c. poklicna šola
  - d. srednja šola
  - e. višja
  - f. visoka
  
4. Koliko let delovne dobe imate? (število let napišite na spodnjo črto)  
  
\_\_\_\_\_
  
5. Koliko let ste zaposleni v tem podjetju? (število let napišite na spodnjo črto)  
  
\_\_\_\_\_
  
6. Kakšna je oblika zaposlitve? (obkrožite ustrezen odgovor)
  - a) zaposlen sem za določen čas
  - b) zaposlen sem za nedoločen čas
  
7. Kje opravljate svoje delo? (obkrožite ustrezen odgovor)
  - a) svoje delo opravljam na terenu
  - b) svoje delo opravljam v upravi

8. Kako poteka komuniciranje in informiranje v vašem podjetju? (pri vsaki trditvi označite eno izmed ponujenih možnosti)

	Popolnoma se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Niti da, niti ne.	Večinoma se strinjam.	Popolnoma se strinjam.
V našem podjetju se vodje in sodelavci pogovarjamo sproščeno in enakopravno.					
Natanko vem, kaj se na delu pričakuje od mene.					
O tem, kaj se dogaja v drugih sektorjih, dobim dovolj informacij					
O tem, kakšne plane/načrte ima podjetje v prihodnje, dobim dovolj informacij.					

9. Kako ste zadovoljni s plačilom? (obkrožite ustrezen odgovor)

- a) sem zelo zadovoljen
- b) sem zadovoljen
- c) nisem zadovoljen

10. Kako ste zadovoljni z načinom nagrajevanja v vašem podjetju? (pri vsaki trditvi označite eno izmed ponujenih možnosti)

	Popolnoma se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Niti da, niti ne.	Večinoma se strinjam.	Popolnoma se strinjam.
Trenutni sistem nagrajevanja (osebna ocena) je dober.					
Nagrade naj bodo oblikovane za vsakega posebej (individualno).					
V zadnjih sedmih dneh so nadrejeni pohvalili moje delo.					

11. Kakšno obliko nagrade bi si želeli za dobro opravljeno delo? (obkrožite ustrezen odgovor)

- a. enkratni denarni znesek
- b. storitev
- c. prosti dan
- d. javna pohvala pred sodelavci
- e. pohvala nadrejenega
- f. materialna nagrada
- g. drugo

12. Ali imate v vašem podjetju možnost napredovati? (obkrožite ustrezen odgovor)

- a) DA
- b) NE

13. Ali opravljate delo za katerega ste usposobljeni za plačilo tudi izven svojega podjetja?

- a) DA
- b) NE

Če ste odgovorili DA, prosim odgovorite, kje opravljate to delo?

\_\_\_\_\_

14. Ali ste dovolj usposobljeni za delo, ki ga opravljate in ali bi si želeli dodatno izobraževati? (pri vsaki trditvi označite eno izmed ponujenih možnosti)

	Popolnoma se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti da, niti ne	Večinoma se strinjam	Popolnoma se strinjam
Podjetje zaposlenim nudi potrebno usposabljanje za dobro opravljeno delo.					
Želel bi se dodatno usposablјati pri svojem delu.					
Moje sposobnosti niso izkoriščene do konca in si želim zahtevnejših nalog.					

15. Ali ste seznanjeni z nevarnostmi na vašem delovnem mestu? (obkrožite ustrezen odgovor)

- a) DA
- b) NE

16. Ali vaše podjetje nudi zaposlenim zaščitno opremo na vašem delovnem mestu?

(obkrožite ustrezen odgovor)

a) DA

b) NE

17. Ali uporabljate na vašem delovnem mestu zaščitno opremo? (obkrožite ustrezen odgovor)

a) vedno uporabljam zaščitno opremo pri svojem delu

b) redko uporabljam zaščitno opremo pri svojem delu

c) nikoli ne uporabljam zaščitne opreme pri svojem delu

18. Ali ste že kdaj imeli delovno nezgodo? (obkrožite ustrezen odgovor)

a) DA

b) NE

Če ste odgovorili z DA vas prosim, da napišete, kakšna oblika poškodbe je bila.

Vrsta poškodbe: (obkrožite ustrezen odgovor)

a) imel sem lažjo poškodbo pri delu

b) imel sem težjo poškodbo pri delu

19. Ali ste vključeni v sindikat? (obkrožite ustrezen odgovor)

a) DA

b) NE

20. Ali poznate svoje pravice, ki izvirajo iz delovnega razmerja?

a) DA

b) NE

21. Če bi imeli možnost, ali bi zamenjali delovno mesto? (obkrožite ustrezen odgovor)

a) DA

b) NE

22. Kakšno pripadnost čutite do podjetja v katerem ste zaposleni? (pri vsaki trditvi označite eno izmed ponujenih možnosti)

	Popolnoma se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti da, niti ne	Večinoma se strinjam	Popolnoma se strinjam
Ponosem sem, da sem zaposlen v tem podjetju.					
Zunaj podjetja pozitivno govorim o podjetju.					
Zaposlitev v podjetju je varna oz. zagotovljena.					
Veliko mi je do tega, da bi bilo podjetje uspešno in ugledno.					