

ZNANSTVENA PRILOGA
SCIENCE SUPPLEMENT

UREDNIK/EDITOR:

prim. prof. dr. Marjan Bilban,
dr. med.

dr. Mirko Markič,
UP, Fakulteta za management Koper,
Cankarjeva 5, 6000 Koper

mag. Igor Kolenc,
s. p, Klanec 18, 6276 Pobegi

mag. Martina Miklavčič Šumanski,
Hidria Rotomatika, d. o. o.,
Šmarska cesta 4, 6000 Koper

dr. Snežana Živković,
Univerza v Nišu, Fakultet zaštite na
radu, Čarnojevića 10 a, 18000 Niš

Vsebina - Contents

IZVRŠNI MENEDŽERJI IN PREVENTIVNA VARNOST

POVZETEK

Namen prispevka je ugotoviti, kako izbrani dejavniki najbolj vplivajo na preventiven odnos izvršnih menedžerjev do varnosti in zdravja pri delu. Zbiranje podatkov in informacij smo opravili s pomočjo kvantitativne raziskovalne metode. Kot pripomoček za zbiranje podatkov smo uporabili anketni vprašalnik, ki smo ga po elektronski pošti posredovali vsem 351 izvršnim menedžerjem v velikih slovenskih podjetjih. Najmočnejšo odvisnost med spremenljivkami preventivnega odnosa do varnosti in zdravja pri delu smo ugotovili med izobraževanjem in investicijami ter izobraževanjem in varnostjo pri delu. Koeficient beta, ki nam kaže, kolikšna je povezanost med voditeljstvom in preventivnim odnosom, je pozitiven in relativno močan ter znaša 0,473. Ugotovitve iz raziskave so aktualne in uporabne za vse tiste udeležence, ki sodelujejo pri spreminjanju zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu. Predlagamo, da se v novo zakonodajo vgradi kar največ preventivne varnosti in stimulacije za preventivno varnost, ker je iz odgovorov razvidno, da so izvršni menedžerji voljni upoštevati zakonske zahteve.

Gljučne besede: Investicije, preventiva, raziskava, varnost in zdravje, velika podjetja, izvršni menedžerji.

TOP MANAGERS AND PREVENTIVE SAFETY

ABSTRACT

Intention of the contribution is to find out, how chosen factors influence on preventive attitude of managers towards health and safety on the workplace. The research based on the survey in which was included 351 CEO of bigger SI economic entities. The evaluation of data was made with SPSS program. We found that the strongest dependence between variables of preventive attitude towards health and safety are between education and investments and education and safety at work. Based on the analyze we realized that the correlation between leadership and preventive safety of SI CEO is positive and influence the health and safety results (the correlation is relatively strong, β coefficient 0,473). Findings from research are actual and useful for all those participants that are involved with changing of legislations related to health and safety on the workplace. We suggest that is build in the new legislation preventive safety and incentives related to the use of preventive safety. From the answers is visible that the SI CEO are willing to consider the legal demands.

Key words: Health and safety, investments, large companies, prevention, research, top managers.

Izvršni menedžerji in preventivna varnost

1 Uvod

Najbolj na splošno pomeni planiranje (tudi načrtovanje) vnaprej razmišljati o neki zadevi in predlagati, določiti določene ukrepe. Posledica planiranja je plan, ki vnaprej določa način, kraj in čas, da bi se kako dejanje uspešno izvedlo. Planiranje je lahko dolgoročno, srednjeročno ali kratkoročno in se nanaša npr. na družbo kot celoto, gospodarstvo ali dejavnost ali posamezno področje npr. šolstvo, zdravstvo, obrambo ali kakovost življenja (SSKJ 1986, 615–617). Nadalje so se s fenomenom planiranja ukvarjali različni avtorji, predvsem z vidika vodenja poslov, ljudi in obvladovanja delovnih procesov (Chandler 1962, Mintzberg 2000, Mintzberg 1973, Taylor 2005, Drucker 2007, Možina 1994, Biloslavo 2006, Pučko 2002, Kralj 2005, Markič 2002). Skupni imenovalec o planiranju, ki so ga znanstveno raziskovali in prakticirali v podjetjih ter drugih organizacijah, je naslednji: planiranje predstavlja zamišljanje prihodnjega delovanja z namenom, da bi bilo dejansko čim bolj uspešno. Je odločanje danes s posledicami v prihodnosti. Pri planiranju gre za miselni proces, kjer se posledice pravilnega/napačnega odločanja pokažejo (ali pa tudi ne) v bližnji (npr. poslovanje organizacije; ekonomika varnosti in zdravja pri delu) ali daljni prihodnosti (npr. trajnostni razvoj družbe in kakovost življenja državljanov). V nasprotju z odločanjem ali kontroliranjem je planiranje predvsem preventivna aktivnost.

Na področju varnosti in zdravja pri delu se planiranje preventivnih aktivnosti odraža kot splet dejavnosti, ki jih povezujemo s tehničnimi, zdravstvenimi, pravnimi, ekonomskimi, socialnimi, vzgojnimi in drugimi ukrepi na nivoju države (državna politika) ali organizacij (podjetij, zavodov). Namen vseh teh dejavnosti je preprečiti nesreče pri delu, poklicne bolezni in druge poškodbe pri delu, ki so posledica dela ali so povezane z delom ali se pripetijo med delom, tako da se po možnosti čim bolj zmanjšajo vzroki nevarnosti v delovnem okolju (MOD 1987, 19). Na ravni države naj bi se ta preventiva v praksi odrazila kot določitev enotne državne politike o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (prav

tam). Na ravni delovnega mesta (delovnega okolja) v podjetju ali drugi organizaciji pa naj bi delodajalec dajal prednost preventivnim ukrepom pred kurativnimi. Tudi na organizacijskem nivoju naj bi delodajalec razvijal celovito varnostno politiko, ki vključuje tehnologijo, organiziranost dela, delovne razmere, medčloveške odnose in dejavnike delovnega okolja (ZVD 1999, 7046). Namen varnosti in zdravja pri delu naj bi bil ustvarjanje varnih delovnih razmer, s katerimi bi preprečevali poškodbe pri delu, poklicne bolezni in nezgode. Osnovo tega poslovnoorganizacijskega sistema naj bi sestavljali preventivni ukrepi, ki predstavljajo vse ukrepe, ki se uporabijo ali pa se planira njihova uporaba na vseh nivojih organiziranosti, da bi preprečili poškodbe pri delu ali ogrozili zdravje zaposlenih sodelavcev (Ristić 2010). Naslednji korak od predvidenih preventivnih ukrepov/ciljev v podjetju je snovanje strategije oziroma načinov za njihovo konkretiziranje in udejanjanje. Pri tem gre načeloma vedno za spreminjanje dejavnosti, urejenosti struktur ali/in procesov ter oceno predvidenih stroškov (Tavčar 2000).

Čeprav je na splošno razširjeno mnenje, da je investiranje v varnost in zdravje zaposlenih strošek, ki si ga dolgoročno v revnih državah in slabih podjetjih ne morejo privoščiti, ni nobenega dokaza, da bi dolgoročno imela katera koli država ali podjetje korist od nizke stopnje varnosti in zdravja (Hamalainen, Takala in Saarela 2006, 138). Zadnje študije (ILO Safety in numbers 2003), ki se sklicujejo na podatke World Economic Forumu in Lausanne Institute of Management IMD, dokazujejo, da so najbolj konkurenčne države obenem tudi najbolj varne. Strategije, ki niso povezane z visokimi standardi in zahtevami na področju varnosti in zdravja pri delu, ne vodijo k visoki konkurenčnosti in trajnostnemu razvoju (ILO Safety in numbers 2003). Benavides in soavtorji (2005) poudarjajo, da je preventiva na področju varnosti in zdravja pri delu ena izmed prednostnih nalog v 21. stoletju. Sistematičen pristop je osnova za preventivne aktivnosti (Jorgensen 2008). Avtorji, kot so Flin et al. 2000, Glendon in Stanton 2000, se strinjajo, da je uporaba primernih orodij za vodenje varnosti ključni vidik za doseganje ugodnih ekonomskih in drugih izidov.

Žižek (1988, 399) navaja izide iz študije v izbranih organizacijah, ki so pokazale, da so bili stroški nezavarovanih izgub zaradi nesreč od 8- do 36-krat večji kot stroški zavarovalnih premij. V podobni raziskavi, ki je bila izvedena v Nemčiji, so ugotovili, da je možno s sorazmerno majhnimi stroški preprečiti poškodbe pri delu in da je razmerje med stroški, ki bi bili potrebni za preventivo in izgubo zaradi poškodb pri delu, približno 1 : 30, v posameznih primerih pa celo 1 : 40.

Na podlagi zgornjih ugotovitev smemo sklepati, da obstajajo utemeljeni ekonomski, etični, zakonski in drugi ukrepi ter razlogi za preventivno preprečevanja nezdod pri delu, poškodb in bolezni zaradi opravljanja poklica. Poleg zmanjševanja stroškov obvladovanja (menedžersko in ekonomsko) varnosti in zdravja pri delu nedvoumno podpira poslovno uspešnost/ učinkovitost podjetja ali druge organizacije.

Ker z našega vidika proučevani preventivni zakonski in ekonomski okvir za preprečevanje nezdod, poškodb in zdravstvenih okvar že obstajata tako na državnem kot tudi na podjetniškem nivoju, nas je kot raziskovalce predvsem zanimalo, kakšen je preventivni odnos slovenskih izvršnih menedžerjev do tega fenomena. V ta namen smo v 351 slovenskih velikih podjetjih opravili kvantitativno raziskavo, ki jo bomo predstavili v naslednjih poglavjih.

2 Metodologija

2.1 Namen raziskave

Preventivni odnos izvršnih menedžerjev do varnosti in zdravja v podjetjih ter njihova pripravljenost za izboljšanje stanja so zelo pomembni podatki, če želimo ugotoviti, kakšne so sploh možnosti za spremembo sedanjih trendov na področju zagotavljanja varnosti in zdravja zaposlenih. Iz izkušenj vemo, da je pozitiven odnos izvršnih menedžerjev eden izmed predpogojev, da se lahko izvajajo preventivni ukrepi. V sklopu empirične raziskave smo želeli ugotoviti, kakšen je preventivni odnos izvršnih menedžerjev do varnosti in zdravja pri delu. Kot raziskovalce nas je zanimalo, kako razumejo preventivne elemente, kot so zakonske zahteve do varnosti in zdravja pri

delu, investicije, varnost pri delu, izobraževanje, certifikat OHSAS 18001 in menedžment tveganj.

2.2 Cilji raziskave

Načrt raziskave o preventivnem odnosu izvršnih menedžerjev v velikih slovenskih podjetjih z vidika varnosti in zdravja pri delu smo razvijali iz teoretičnih in empiričnih ciljev raziskave. V teoretičnem delu raziskave o preventivi in odnosu do varnosti in zdravja pri delu je bil naš prvi cilj pregled relevantne domače ter tuje strokovne literature oziroma predstavitev raziskovalnih dosežkov na tem področju. Po analizi primarnih in sekundarnih dokumentov – tako formalnih kot neformalnih – smo lahko utemeljili teoretične poglede in posploševanje. Drugi, empirični cilj raziskave, je bil ugotoviti medsebojno korelacijo med spremenljivkami, ki vplivajo na preventivni odnos, in ugotovitev, kako preventivni odnos izvršnih menedžerjev v velikih slovenskih gospodarskih družbah z vidika varnosti in zdravja pri delu vpliva na voditeljstvo. Raziskava je orientirana k pridobitvi podatkov in informacij, ki so povezane s preventivnim odnosom izvršnih menedžerjev v velikih gospodarskih družbah v Republiki Sloveniji. Pridobljene podatke in informacije bodo lahko izvršni menedžerji uporabljali pri svojem vsakdanjem delu za lažje odločanje, katerim kombinacijam preventivnih ukrepov dati prednost za doseganje boljših rezultatov, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu v podjetjih, ki jih vodijo.

Za potrditev namena in ciljev raziskave o odnosu izvršnih menedžerjev do varnosti in zdravja pri delu v velikih slovenskih podjetjih smo zasnovali naslednjo hipotezo.

H1: Preventivni odnos izvršnih menedžerjev v velikih slovenskih podjetjih do varnosti in zdravja ima pomembno pozitiven vpliv na voditeljstvo.

2.3 Vzorec

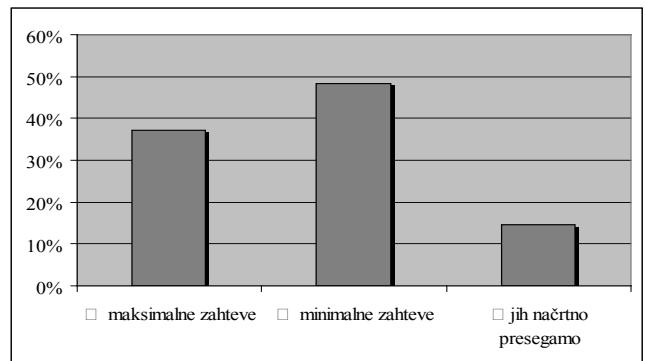
Zbiranje podatkov smo se lotili s pomočjo kvantitativne raziskovalne metode. Kot pripomoček za zbiranje podatkov smo uporabili anketni vprašalnik. S sklopom vprašanj smo pridobili podatke, povezane s preventivnim odnosom do varnosti in zdravja pri delu. Vprašanja so se nanašala na razumevanje zakonskih

zahtev, odnos do investicij in izobraževanja, poznavanje/uporabo certifikata OHSAS 18001 in menedžment tveganj. Vprašalnik smo po elektronski pošti posredovali 351 izvršnim menedžerjem velikih slovenskih podjetij. Prejeli smo 62 odgovorov, kar nam po enačbi končne populacijske korekcije omogoča natančno oceno značilnosti populacije (Easterby-Smith, Thorpe in Lowe 2007, 171). Za pridobitev omenjenih 62 odgovorov smo po prvem pošiljanju zadevo še trikrat ponovili s ponovnim posredovanjem vprašalnika na naslove, s katerih ni bilo odgovora.

Pri načrtovanju vzorca smo se na osnovi predhodno omenjenih predpostavk in poznavanja populacije odločili za raziskavo v velikih podjetjih. Vzorec smo oblikovali s pomočjo javno dostopne baze velikih slovenskih podjetij, ki so v poslovnem imeniku. V navedeni zbirki je po SKD-klasifikaciji in merilu za velika podjetja – več kot 250 zaposlenih – delujočih 351 podjetij. Vsem tako izbranim podjetjem smo aprila, maja in junija leta 2008 posredovali anketni vprašalnik z vprašanji pretežno zaprtega tipa, na osnovi katerega smo izvedli kvantitativno raziskavo. Zaradi lažjega in hitrejšega posredovanja smo se odločili za posredovanje vprašalnikov skupaj s spremnim dopisom izključno v elektronski obliki, ker smo pričakovali približno enako odzivnost kot pri klasičnem anketiranju z vprašalniki, posredovanimi s klasično pošto; pri poštni anketi povprečno odgovori 20–40 odstotkov tistih, ki jim je poslan vprašalnik (Flere 2000, 128). V spremnem dopisu, ki je bil razdeljen na dva dela, smo na kratko razložili namen ankete, navedli čas, ki je potreben za izpolnitev vprašalnika, zagotovili varnost podatkov in njihovo izključno uporabo kot celoto. Podali smo navodilo za izpolnjevanje vprašalnika in navedli ime osebe, ki bo anketirancem na voljo za dodatna pojasnila ali informacije, ter rok za vrnitev izpolnjenega vprašalnika.

3 Rezultati

Uporabljena osnovna metoda empirično-raziskovalnega dela je statistična metoda analize primarnega vira podatkov in informacij, pridobljenih z anketnim vprašalnikom. Podatke in informacije, pridobljene z



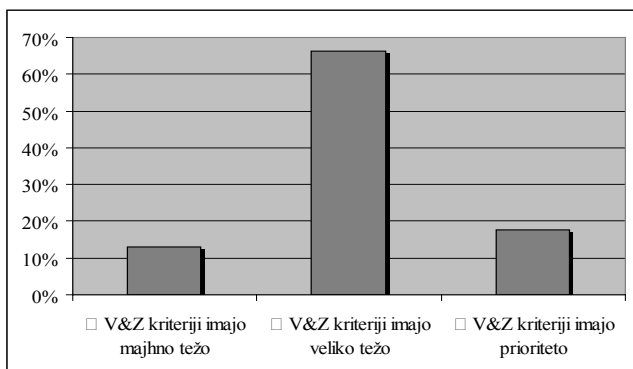
Slika 1.1 Razumevanje zakonskih zahtev do varnosti in zdravja

anketiranjem, smo najprej oblikovali v MS Excelovih tabelah. Tako pripravljene podatke smo nato prenesli v programsko orodje SPSS, kjer smo jih podrobneje statistično obdelali.

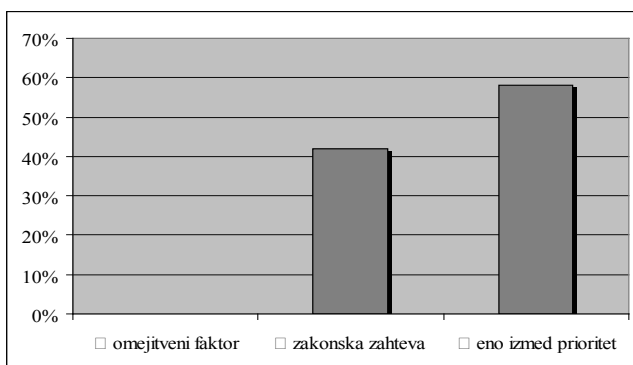
Izvršni menedžerji so odgovarjali na vprašanja zaprtega tipa, tako da so med ponujenimi odgovori izbrali tistega, ki najbolj ustreza njihovem mnenju oziroma stališču. Tako pridobljene odgovore smo v naslednji fazi ponderirali z 1, 4 in 7. Iz odgovorov smo lahko pridobili informacijo o tem, kako izvršni menedžerji zaznavajo obravnavano tematiko. Na osnovi tega smo si ustvariti »sliko« o njihovem preventivnem delovanju v smislu izpolnjevanja zakonskih zahtev, odnosa do investiranja v opremo in ljudi ter uporabe sistemskih orodij.

Iz slike 1.1 je razvidna razdelitev odgovorov, povezanih z vprašanjem, kako anketiranci razumejo zakonske zahteve. Največje število anketirancev (30) je odgovorilo, da razumejo zakonske zahteve, povezane z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, kot minimalne zahteve, 23 jih je odgovorilo, da jih razumejo kot maksimalne zahteve, 9 pa jih je odgovorilo, da zakonske zahteve načrtno presegajo.

Na sliki 1.2 je prikazan odnos do investicij v povezavi z merili, ki se nanašajo na zagotavljanje varnosti in zdravja zaposlenih. Največ anketirancev (41) je odgovorilo, da so merila zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu zelo pomembna, enajst jih je odgovorilo, da ta merila pri investicijah upoštevajo prednostno, osem jih je odgovorilo, da merila glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri odločanju o investicijah niso pomembna, dva anketiranca nista odgovorila. 18 % anketirancev pri odločanju o investicijah merila zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu prednostno upošteva.

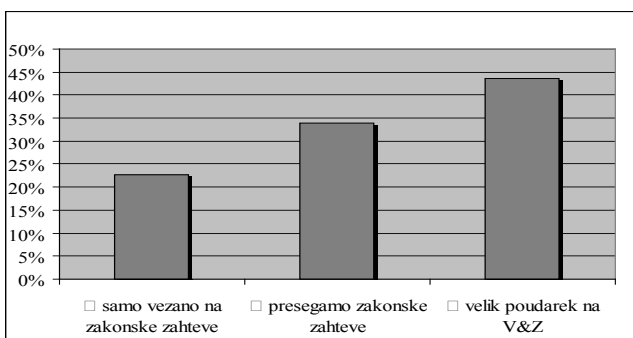


Slika 1.2 Varnost in zdravje – odnos do investicij



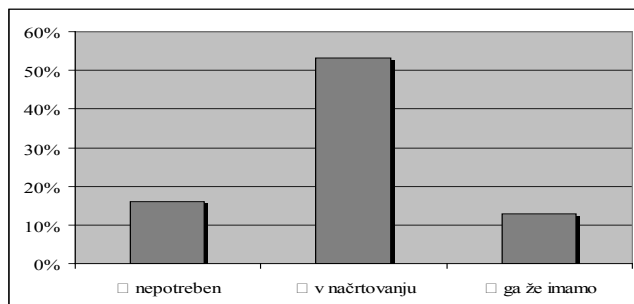
Slika 1.3 Odnos do varnosti in zdravja

Iz slike 1.3 je razvidno, da se je večina anketirancev (36) za varnost pri delu opredelila, kot da je to ena izmed prioritet, 26 anketirancev je odgovorilo, da sta varnost in zdravje zakonska zahteva, za nobenega anketiranca pa varnost pri delu ni omejitveni dejavnik. Nihče od anketirancev ne jemlje varnosti in zdravja kot omejitvenega faktorja.



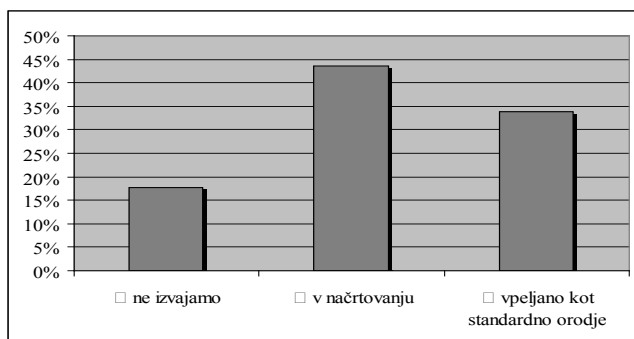
Slika 1.4 Odnos do izobraževanja v zvezi z varnostjo in zdravjem

Iz slike 1.4 je razvidno, da večina anketirancev pripisuje velik pomen izobraževanju, povezanemu z varnostjo in zdravjem pri delu – teh je 27. V 21 primerih podjetja presegajo zakonske zahteve, 14 pa jih izobražuje samo v okviru zahtev, povezanih z zakonskimi zahtevami.



Slika 1.5 Certifikat OHSAS 18001

Glede na preverjanje, koliko podjetij ima vpeljan sistem za obvladovanje varnosti in zdravja po zahtevah standarda OHSAS 18001, je deset anketirancev odgovorilo, da tega sistema ne potrebujejo, 33 jih je odgovorilo, da načrtujejo vzpostavitev – uporabo tega sistema, osem pa jih je odgovorilo, da ga že imajo (slika 1.5).



Slika 1.6 Menedžment tveganj

Eno izmed priznanih orodij za uspešno preventivno delovanje in obvladovanje varnosti in zdravja zaposlenih je menedžment tveganj. Pri preverjanju, kolikšna je uporaba tega orodja v velikih slovenskih podjetjih, smo prejeli naslednje odgovore: 21 anketirancev je izjavilo, da imajo v podjetjih vpeljan menedžment tveganja kot standardno orodje, 27 ali večina anketirancev je izjavila, da imajo menedžment tveganj v načrtovanju, 11 jih je izjavilo, da ga ne izvajajo (slika 1.6). Zaskrbljujoče je dejstvo, da je med 11 anketiranci, ki so izjavili, da ne izvajajo menedžmenta tveganja, sedem takih, ki izhajajo iz proizvodne dejavnosti, kar pomeni, da 26 % anketirancev iz panoge proizvodne dejavnosti v svojih podjetjih ne izvaja menedžmenta tveganj.

V nadaljevanju smo s pomočjo programa SPSS obdelali korelacijo med spremenljivkami in izvedli oceno faktorjskega modela s pomočjo metode največjega verjetja (Maximum Likelihood) – brez rotacije dejavnikov.

	Zakonske zahteve	Investicije	Varnost pri delu	Izobraževanje	Certifikat OHSAS 18001	Menedžment tveganj
Zakonske zahteve						
Pearson Correlation	1					
Sig. (2-tailed)						
N	62					
Investicije						
Pearson Correlation	0,212	1				
Sig. (2-tailed)	0,97					
N	62	62				
Varnost pri delu						
Pearson Correlation	0,006	0,417	1			
Sig. (2-tailed)	0,962	0,001				
N	62	62	62			
Izobraževanje						
Pearson Correlation	0,18	0,487	0,518	1		
Sig. (2-tailed)	0,359	0,000	0,000			
N	62	62	62	62		
Certifikat OHSAS 18001						
Pearson Correlation	0,039	0,307	0,28	0,181	1	
Sig. (2-tailed)	0,765	0,015	0,074	0,160		
N	62	62	62	62	62	
Menedžment tveganj						
Pearson Correlation	-0,173	0,220	0,173	0,181	0,216	1
Sig. (2-tailed)	0,18	0,086	0,178	0,16	0,092	
N	62	62	62	62	62	62

Tabela 1.1 Korelacijska matrika spremenljivk preventivnega odnosa do varnosti in zdravja

Iz korelacijske matrike lahko razberemo, da je povezanost med spremenljivkami relativno nizka, kar pomeni, da ni močne odvisnosti med spremenljivkami (tabela 1.1). Najmočnejšo odvisnost lahko vidimo med izobraževanjem in investicijami ter izobraževanjem in varnostjo pri delu. Na podlagi nižjih stopenj odvisnosti lahko zaključimo, da so spremenljivke pod močnim vplivom specifičnih dejavnikov. Zanimivo je, da imata menedžment tveganj in zakonske zahteve negativno korelacijo ter da je korelacija med zakonskimi zahtevami in certifikacijo po OHSAS 18001 zelo nizka. Percepcija izvršnih menedžerjev do skupnega vpliva dejavnikov na odnos do varnosti in zdravja zaposlenih je relativno nizka. Izobraževanje skupaj z investicijami v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu razpoznavajo kot dejavnika, ki lah-

ko najbolj vplivata na odnos do varnosti in zdravja pri delu.

S pomočjo faktorске analize iz izbranih indikatorjev smo se želeli prepričati, ali merijo eno dimenzijo ali več. Najprej smo izvedli faktorško analizo z metodo Maximum Likelihood brez rotacije in z dvema faktorjema, kjer nam je Goodness – of fit Test dal Chi-Square 3,08, df 4 in Sig. 0,545. Preverili smo, ali lahko dobimo boljši izid z enim faktorjem, kar nam je dalo nekoliko boljše izide, in sicer Chi-Square 8,459, df 9 in Sig 0,489.

	Vrednost začetnih komunalitet	Vrednost izluščenih komunalitet
Zakonske zahteve	0,106	0,020
Investicije	0,352	0,466
Varnost pri delu	0,320	0,435
Izobraževanje	0,363	0,526
Certifikat	0,127	0,124
OHSAS 18001		
Menedžment tveganj	0,128	0,079

Tabela 1.2 Komunalitete preventivnega odnosa do varnosti in zdravja

Iz obdelave podatkov lahko razberemo, da so deleži variance relativno nizki, največji je pri izobraževanju, s katerim lahko obrazložimo 53 % variabilnosti odnosa do varnosti in zdravja zaposlenih (tabela 1.2). Z enim faktorjem lahko pojasnimo 37 % celotne variabilnosti odnosa do varnosti in zdravja, kar pomeni, da zelo velik delež nepojasnjene variance izhaja iz specifičnih dejavnikov (tabela 1.3). Iz matrike faktorjskih uteži je razvidno, da ima pri razlagi z enim faktorjem izobraževanje najvišjo utež, sledijo mu investicije (tabela 1.4). Iz faktorjske analize, ki smo jo izvedli, da bi opredelili morebitne skupne dejavnike, s pomočjo katerih bi bilo mogoče pojasniti razlike vpliva na odnos do varnosti in zdravja, lahko zaključimo, da izbrane spremenljivke ne omogočajo statistično zanesljive interpretacije vpliva na odnos izvršnega menedžmenta do varnosti in zdravja pri delu, kar nam potrjuje tudi Goodness – of fit Test Chi-Square 8,459, df 9 in Sig 0,489.

Zastavljeno hipotezo smo testirali z enostavno linearno regresijo, kjer smo kot neodvisno spremenljiv-

Vrednost faktorjskih uteži	
Zakonske zahteve	0,1418504
Investicije	0,6824916
Varnost pri delu	0,6595029
Izobraževanje	0,7255466
Certifikat OHSAS 18001	0,3521209
Menedžment tveganj	0,2816663

Tabela 1.4 Matrika faktorjske uteži

ko uporabili faktor preventivni odnos do varnosti in zdravja pri delu, kot odvisno pa faktor voditeljstvo.

Standardni koeficient beta, ki nam kaže, kolikšna je povezanost med voditeljstvom in odnosom, je pozitiven in relativno močan ter znaša 0,473 (tabela 1.5). Regresijska enačba: voditeljstvo = 31,517 + 0,355 * odnos do V & Z. To pomeni, da izvršni menedžerji v slovenskih podjetjih s svojim odnosom do varnosti in zdravja pri delu lahko pozitivno vplivajo na način voditeljstva, kar posledično pomeni, da je hipoteza potrjena. Zanimalo nas je tudi, katera spremenljivka odnosa ima največji vpliv na način varnega vodenja. Za pridobitev tega odgovora smo si pomagali z multiplo regresijsko analizo.

Na spremembo načina vodenja v odnosu do varnosti in zdravja pri delu ima največji vpliv oblikovanje prednosti, povezanih z varnostjo pri delu, kar lahko potrdimo pri petodstotni stopnji značilnosti (tabela 1.6). Zaradi medsebojne povezanosti neodvisnih spremenljivk je dejanski vpliv, ki ga prikazuje model, manjši, kot če bi v model vključili vsako neodvisno spremenljivko posebej.

Faktor	Začetne lastne vrednosti			Izluščene lastne vrednosti		
	Vrednost	Delež variance	Delež kumulativne	Vrednost	Delež variance	Delež kumulativne
1	2,24	37,338	37,338	1,651	27,51	27,51
2	1,19	19,835	57,174			
3	0,893	14,889	72,062			
4	0,723	12,045	84,107			
5	0,502	8,363	92,47			
6	0,452	7,53	100			

Tabela 1.3 Pojasnjena varianca

Model 1	Nestandardni koeficienti		Standardni koeficienti		
	Beta	Standardna napaka	Beta	t	Sig
Konstanta	31,517	2,249		14,014	0,000
Odnos do V & Z	0,355	0,085	0,473	4,157	0,000

Tabela 1.5 Izid enostavne linearne regresijske analize H1

Model 1	Nestandardni koeficienti		Standardni koeficienti		
	Beta	Standardna napaka	Beta	t	Sig
Konstanta	27,562	2,568		10,73	0,000
Zakonske zahteve razumemo kot	0,643	0,285	0,257	2,256	0,028
Investicije	0,381	0,393	0,13	0,97	0,336
Varnost pri delu	1,409	0,452	0,407	3,18	0,003
Izobraževanje	-0,083	0,293	-0,038	-0,285	0,777
Certifikat OHSAS 18001	-0,398	0,302	-0,151	-1,316	0,194
Menedžment tveganj	0,678	2,65	0,295	2,56	0,013

Tabela 1.6 Izid multiple regresijske analize

4 Razprava in predlogi

Na osnovi izvedene raziskave in pridobljenih podatkov ter informacij iz odgovorov anketiranih izvršnih menedžerjev v velikih slovenskih podjetjih smo ugotovili, da zakonske zahteve, povezane z varnostjo in zdravjem, namensko presega le manjše število izvršnih menedžerjev, kar kaže na to, da večina le izpolnjuje zakonske zahteve in ne kaže izrazitega preventivnega ter samoiniciativnega pristopa h konstantnemu izboljševanju varnosti in zdravja zaposlenih, česar pa trenutna zakonodaja tudi ne zahteva od njih. Razumevanje zakonskih zahtev kot maksimalne zahteve lahko razumemo kot način vodenja, ki je ciljno naravnano, tako da ne preseže tistega, kar je bilo z zakonom predpisano. Pri takem razumevanju izvršni menedžerji podjetja zagotavljanje varnosti in zdravja zaposlenih obravnavajo kot strošek. Zanje je obvladovanje varnosti in zdravja pri delu nujno zlo in temu primerno so pripravljene zanj trošiti lasten čas, vire, sredstva in drugo samo takrat, ko je to nujno ter neizbežno. Tako obravnavanje je običajno usmerjeno k izpolnjevanju zakonskih zahtev le zaradi lastne zaščite. Sprejemanje zakonskih zahtev kot minimalnih zahtev lahko razumemo kot način vodenja, ki je ciljno naravnano, tako da izpolni zakonske zahteve, ni pa nič narobe, če jih občasno tudi preseže. Izvršni menedžerji se običajno zavedajo problematike,

ki pa ni postavljena med prednostne naloge vodenja in poslovanja podjetja, ampak je porinjena na stran in jo običajno obravnavajo običajno le ob izdelavi letnih načrtov ter v primeru morebitnih poškodb. Skrb in obravnavanje problematike, povezane z zagotavljanjem varnosti in zdravja zaposlenih, je običajno prenesena na funkcijsko raven in se s tem običajno ukvarjajo strokovne službe, ki so zadolžene za varstvo pri delu, ter kadrovske službe. Načrtno preseganje zakonskih zahtev lahko razumemo kot način vodenja, ki sprejema načela »Safety first«, ki daje velik poudarek preventivi. Izvršni menedžerji pri svojem načinu vodenja poslovanja podjetja običajno zagotavljanje varnosti in zdravja zaposlenih obravnavajo kot enega izmed osnovnih elementov, ki omogočajo uspešno dolgoročno poslovanje podjetja. Obravnavanje varnosti in zdravja je običajno enakovredno vsem ostalim ključnim obravnavanjem v podjetju. V proces pristojnosti in odgovornosti so običajno vključeni vsi zaposleni z vsemi razpoložljivimi viri in usvojenim znanjem. Glede na prejete odgovore lahko sklepamo, da je zavest v odnosu do varnosti in zdravja pri delu v fazi investicij relativno velika in kaže na to, da se skuša v podjetjih že v začetni fazi preventivno odstraniti potencialna tveganja, ki bi lahko vplivala na varnost in zdravje zaposlenih. Spodbuden je podatek, da 18 % anketirancev pri odločanju o investicijah merila zagotavljanja

varnosti in zdravja pri delu prednostno upošteva, kar kaže na to, da se anketiranci zavedajo pomena varnosti in zdravja zaposlenih ter vpliva varnega načina dela na izide poslovanja podjetij, ki jih vodijo. Čeprav nihče ne jemlje varnosti in zdravja kot nekega omejitvenega dejavnika pri izvajanju procesov v podjetju, je število odgovorov, ki varnost pri delu jemljejo kot zakonsko zahtevo, zaskrbljujoče. Pojmovanje varnosti pri delu samo kot zakonsko zahtevo lahko razumemo, kot da se podjetja ne obremenjujejo s to vsebino, ampak so njihova merila za odnos do varnosti in zdravja zaposlenih povezana izključno z minimalnimi merili ter zahtevami, ki jih predpisuje zakon. To lahko razumemo tudi tako, da bodo v teh podjetjih pripravljene sprejeti drugačen odnos do varnosti in zdravja zaposlenih le, če bo podana drugačna zakonska zahteva. To, da nihče ne jemlje varnosti in zdravja kot omejitvenega faktorja, lahko interpretiramo, kot da obstaja še relativno širok manevrski prostor, ki omogoča spremembo minimalnih zakonskih zahtev glede varnosti in zdravja pri delu.

Največja razumevanje in podpora do varnosti in zdravja sta podana pri izobraževanju. Sistemski pristopi in obvladovanje tveganja z namenskimi orodji so področja, ki so v glavnem v fazi načrtovanja. Glede na to, da so ocene podane na osnovi percepcije, lahko sklepamo, da je percepcija izvršnih menedžerjev do skupnega vpliva dejavnikov na odnos do varnosti in zdravja zaposlenih relativno nizka in da še najbolj razpoznavajo izobraževanje skupaj z investicijami v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu kot dejavnike, ki lahko preventivno vplivajo na odnos do varnosti in zdravja pri delu. V okviru analize konstrukta preventivni odnos smo ugotovili, da je povezanost med razumevanjem zakonskih zahtev, investicijami, varnostjo pri delu, izobraževanjem, sistemskim pristopom in uporabo specifičnih orodij za obvladovanje tveganja relativno nizka in da ni močne medsebojne odvisnosti. Slovenski izvršni menedžerji izobraževanje skupaj z investicijami in odnosom do varnosti pri delu še najbolj razpoznavajo kot dejavnike, ki lahko vplivajo na preventivni odnos do varnosti in zdravja. Faktorska analiza je pokazala, da izbrane spremenljivke ne omogočajo statistično zanesljive interpretacije vpliva na odnos izvršnega menedž-

menta na varnost in zdravje, kar potrjuje tudi Goodness – of fit Test Chi-Square 8,459, df 9 in Sig 0,489.

To pomeni, da bi bilo pametno poiskati druge spremenljivke, s pomočjo katerih lahko vplivamo na odnos do varnosti in zdravja. Eden izmed izzivov, ki se poraja, je definicija ekonomskih oziroma finančnih spremenljivk, s pomočjo katerih bi vplivali na ta preventivni odnos. Zagotovo bi bilo dobro razmisliti, kako zakonsko stimulirati preventivno delovanje/vlaganje podjetij v varnost in zdravje zaposlenih, saj je iz odgovorov razvidno, da izvršni menedžerji upoštevajo zakonske zahteve. V okviru neformalnih razgovorov se izvršni menedžerji zavedajo pomembnosti varnosti in zdravja zaposlenih, ne znajo pa te pomembnosti ovrednotiti – to običajno znajo samo na osnovi zgodovine dogodkov.

Literatura

- Benavides, F. G., Benach, J., Martinez, J. M. in Gonzales, S. 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.
- Biloslavo, R. 2006. Strateški management in management spreminjanja. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Chandler, A. 1962. *Strategy and Structure*. New York: Oxford University Press.
- Drucker, P. F. 2007. *The Practice of Management*. Burlington: Butterworth-Heinemann.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R. in Lowe, R. 2007. Raziskovanje v managementu. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Flere, S. 2000. Sociološka metodologija: Temelji družboslovnega raziskovanja. Maribor: Univerza v Mariboru, Pedagoška fakulteta.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P. in Bryden, R. 2000. Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science* 34 (1/3): 177–192.
- Glendon, I. in Stanton, N. A. 2000. Perspectives on safety culture. *Safety Science* 34 (1/3): 193–214.
- Hamalainen, P., Takala, J. in Saarela, K. L. 2006. Global estimates of occupational accidents. *Safety Science* 44 (6): 137–156.
- ILO Safety in numbers. 2003. Pointers for a global safety culture at work. [Http://www.ilo.org/public/english/p/rotection/safework/worldday/report_eng.pdf](http://www.ilo.org/public/english/p/rotection/safework/worldday/report_eng.pdf) (10. 5. 2008).

Jorgensen, K. 2008. A systematic use of information from accidents as a basis of prevention activities. *Safety Science* 46 (2): 164–175.

Kralj, J. 2005. Management: temelji managementa, odločanje in druge naloge managerjev. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.

Markič, M. 2002. Određivanje ciljeva sustava sigurnosti i zdravlja u republici Sloveniji. *Rad i sigurnost* 6 (1): 1–20.

Mednarodna organizacija dela. MOD. 1987. Priporočilo o varstvu pri delu in delovnem okolju št. 7. Uradni list: Mednarodne pogodbe.

Mintzberg, H. 1973. *The Nature of Managerial Work*. New York: HarperCollinsPublishers.

Minzberg, H. 2000. *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Edinburg: Prentice Hall Europe.

Možina, S. 1994. *Osnove vodenja*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

OHSAS 18001. *Occupational Health and Safety Management Systems*. London. British Standards Institution.

Pučko, D. 2002. Planiranje kot managerska funkcija. Radovljica: Didakta.

Ristić, G. 2010. Zaštita na radu vs. Bezbednost i zdravlje na radu. U: Nacionalna konferencija sa međunarodnim učešćem. 50 Godina organizovane zaštite na radu u Srijbi. Zbornik radova (ur. Savić, S.) pp. 214–218. Niš: Univerzitet u Nišu, fakultet zaštite na radu u Nišu.

Slovar slovenskega knjižnega jezika. SSKJ. 1986. Ljubljana: Slovenska akademija znanosti in umetnosti, Inštitut za slovenski jezik.

Tavčar, M. I. 2000. *Razsežnosti managementa*. Koper in Maribor: Visoka šola za management v Kopru in Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Taylor, F.W. 2005. *The principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu. ZVD. 1999. Uradni list RS št. 56/1999 str. 7063–7071.

Žižek, I. 1988. Nekateri vidiki preprečevanja poškodb pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik – Priloga str. 399.

VARNOSTNI ZNAKI



Nudimo vam **VARNOSTNE ZNAKE** v obliki nalepk in tabel:

- skladne z veljavno zakonodajo
- izdelane na kvalitetnih materialih
- vsebine lahko izdelamo glede na potrebe naročnikov



KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV

si lahko ogledate na: www.zvd.si



V prodaji tudi **SAMOSTOJEČE TABLE** Pozor! Spolzka tla

ter **POHODNE** in **MAGNETNE NALEPKE**



Kontaktna oseba:

Fanči Avbelj, T 01 585 51 21, G 041 658 953, F: 01 585 51 80, E fanci.avbelj@zvd.si

ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana - Polje
T: 01 585 51 00
F: 01 585 51 01
W: www.zvd.si
E: info@zvd.si