

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER
Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga

PRIPRAVLJENOST ZA DELO DANES

Mentor: doc. dr. Tonči A. Kuzmanić

KOPER, 2006

MARJETICA KROPIVNIK

POVZETEK

V prvem delu naloge govorim o pojmu in pomenu dela, sprašujem se, zakaj ljudje sploh delajo. Predstavim nekaj slovenskih javnomnenjskih raziskav iz različnih obdobj. To so raziskave o izobrazbi, pomembnosti življenjskih dejavnikov, pomembnih lastnostih dela ter o zadovoljstvu z delom ter zadovoljstvu z zanesljivostjo zaposlitve. V nadaljevanju je prikazana anketa o delu. V anketi ugotavljam predvsem: kako so zaposleni zadovoljni z delom, kakšna je njihova pripravljenost za študij, pogostost koriščenja bolniškega dopusta, diskriminacija in odgovorim na nekatera druga vprašanja. Poiščem primerjave med rezultati slovenskih javnomnenjskih raziskav ter anketo o delu. Poskušam torej ugotoviti, kakšna je pripravljenost zaposlenih za delo, pripravljenost za dodatno izobraževanje, kakšno je zadovoljstvo z delom in kaj zaposlene najbolj motivira za delo.

Ključne besede: delo, zadovoljstvo z delom, pripravljenost za delo, anketa, lastnosti dela, pomen dela, slovensko javno mnenje, diskriminacija, motivacija.

ABSTRACT

The first part of this thesis focuses on the concept and the meaning of work, and addresses the reasons why people work. It also includes some of the Slovene surveys of education, importance of living factors, important characteristics of work, satisfaction with work, and the certainty of getting a job. These surveys were conducted in Slovenia and are from different periods. The second part of this thesis comprises a survey of work. This survey was conducted in order to find out: whether people are satisfied with their work, whether they want to go to the university and study, how often they use their sick leave, about discrimination, and about many other things. Then a comparison was made between the results of the above mentioned Slovene surveys from different periods and the survey of work. People were therefore surveyed in order to find out whether people are motivated to work, to take further training courses, whether they are satisfied with their jobs, and which factors motivate the staff to work hard.

Key words: work, satisfaction with work, readiness to work, survey, characteristics of work, significance of work, Slovene public opinion, discrimination, motivation.

UDK 331.103.3(043.2)



VSEBINA

1	Uvod	1
2	Delo	3
2.1	Pojem dela	3
2.2	Zakaj ljudje delajo?	4
2.3	Pomembnost dela	7
2.4	Slovensko javno mnenje	11
2.4.1	Izobrazba skozi obdobja	11
2.4.2	Ali imajo vprašani trenutno plačano zaposlitev in kakšno je zadovoljstvo z zanesljivostjo zaposlitve?	14
2.4.3	Zadovoljstvo z delom	14
3	Anketa o delu	17
3.1	Demografska vprašanja	19
3.1.1	Kraj bivanja	19
3.1.2	Spol	19
3.1.3	Starost	20
3.1.4	Izobrazba	21
3.1.5	Poklic	22
3.1.6	Višina neto osebnega dohodka	22
3.1.7	Delovna doba anketirancev	24
3.1.8	Koliko zaposlitev so anketirani zamenjali do sedaj?	26
3.1.9	Ali so bili anketirani kdaj dlje časa brez zaposlitve?	26
3.1.10	Bolniški dopust	27
3.2	Vsebinska vprašanja	30
3.2.1	Pripravljenost za delo in pripravljenost za dodatno izobraževalno delo	30
3.2.2	Zadovoljstvo z delom in motivacija	31
3.2.3	Diskriminacija na delovnem mestu	37
3.2.4	Dostopnost dela	38
4	Sklep	39
	Literatura	43
	Viri	44
	Priloge	45

SLIKE

Slika 3.1	Število nezgod neposredno pri delu, ki so imele za posledico težjo poškodbo, Slovenija 1999–2005.....	29
Slika 3.2	Število nezgod neposredno pri delu, ki so imele za posledico smrtno poškodbo, po starostnih skupinah, na 100.000 delavcev, Slovenija, 2004–2005	29
Slika 3.3	Prijavljene nezgode neposredno pri delu, v 10 dejavnostih z največ nezgodami, (v %), Slovenija 2005.....	29

TABELE

Tabela 2.1	Pomembne lastnosti dela.....	7
Tabela 2.2	Pomembnost naslednjih življenjskih dejavnikov	8
Tabela 2.3	Populacija, opredeljena po spolu.....	8
Tabela 2.5	Populacija, opredeljena po starosti.....	9
Tabela 2.6	Vidiki dela, zaposlitve, ki jih ljudje ocenjujejo za pomembne	10
Tabela 2.7	Populacija, opredeljena po spolu.....	11
Tabela 2.8	Populacija, opredeljena po starosti.....	11
Tabela 2.9	Navedite zadnjo šolo, ki ste jo končali, redno ali izredno.....	12
Tabela 2.10	Populacija, opredeljena po spolu.....	12
Tabela 2.11	Populacija, opredeljena po starosti.....	12
Tabela 2.12	Navedite zadnjo šolo, ki ste jo končali, redno ali izredno.....	13
Tabela 2.13	Populacija, opredeljena po spolu.....	13
Tabela 2.14	Populacija, opredeljena po starosti.....	13
Tabela 2.15	Navedite zadnjo šolo, ki ste jo končali, redno ali izredno.....	13
Tabela 2.16	Ali imate trenutno plačano zaposlitev?	14
Tabela 2.17	Zadovoljstvo z zanesljivostjo zaposlitve, ocenjeno od 1 (nezadovoljen) do 10 (zadovoljen) (v %).....	14
Tabela 2.18	Zadovoljstvo z delom ocenjeno od 1 (nezadovoljen) do 10 (zadovoljen) (v %).....	15
Tabela 3.1	Populacija, opredeljena po spolu.....	19

Tabela 3.2	Populacija, opredeljena po spolu, združeni podatki SJM.....	20
Tabela 3.3	Opredelitev populacije po starosti.....	20
Tabela 3.4	Populacija, opredeljena po starosti, združeni podatki SJM.....	20
Tabela 3.5	Populacija, opredeljena po doseženi izobrazbi	21
Tabela 3.6	Populacija, opredeljena po doseženi izobrazbi, združeni podatki SJM	21
Tabela 3.7	Višina neto osebnega dohodka anketirancev.....	23
Tabela 3.8	Povprečna mesečna bruto plača	23
Tabela 3.9	Indeks povprečne bruto plače	23
Tabela 3.10	Povprečna mesečna neto plača	23
Tabela 3.11	Delovna doba anketirancev	24
Tabela 3.12	Pokojninska doba za ženske.....	25
Tabela 3.13	Pokojninska doba za moške	25
Tabela 3.14	Znižanje starostne meje za pokojnino	25
Tabela 3.15	Koliko zaposlitev so anketiranci zamenjali do sedaj?.....	26
Tabela 3.16	Ali so bili anketiranci kdaj dlje časa brez zaposlitve?	26
Tabela 3.17	Kako pogosto so anketiranci na bolniškem dopustu?	27
Tabela 3.18	Kako pogoste so poškodbe anketirancev pri delu?	28
Tabela 3.19	Ali bi bili anketiranci pripravljeni delati ob sobotah in nedeljah.....	30
Tabela 3.20	Kaj menijo anketiranci o evropskem delovnem času?	31
Tabela 3.21	Razmišljanje o nadaljevanju študija.....	31
Tabela 3.22	Zadovoljstvo z delom	32
Tabela 3.23	Kaj anketirane najbolj motivira za delo?.....	33
Tabela 3.24	Nekateri vidiki dela	34
Tabela 3.25	Ali so delavci pogosto premalo motivirani za delo?.....	35
Tabela 3.26	Ali se pogosto dogaja diskriminacija?	37
Tabela 3.27	Ali je težko najti zaposlitev?	38

KRAJŠAVE

ZPIZ	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje
IRSD	Inšpektorat Republike Slovenije za delo
SJM	Slovensko javno mnenje



1 UVOD

Zakaj pravzaprav človek sploh dela? Je delo nujno zlo? Je res zadovoljevanje osnovnih potreb naš največji motiv za delo? V kolikšni meri predstavlja delo tudi osebnostno izpolnitev, zadovoljstvo, spodbudo v smeri ustvarjalnosti v človekovem življenju?

Delo je eden od najbolj homogenih in najobsežnejših segmentov dejavnosti v življenjskem ciklu posameznika ter obsega približno polovico življenjskega cikla.

Delo je prvi in temeljni pogoj človekovega obstoja, tako v njegovi individualni kot kolektivni razsežnosti. V sodobnem svetu kljub temu opažamo, da se vloga dela v zavesti ljudi spreminja: v preteklih stoletjih je predstavljalo delo eno od središčnih zanimanj človeka, sedaj pa je mogoče ugotoviti, da sodobni človek delu ne pripisuje več osrednje vloge v življenju. Vendar pa zadovoljstvo na delovnem mestu zelo vpliva na kakovost človekovega življenja.

Ko si ljudje postavljajo vprašanje, zakaj delajo, se sprašujejo po silnicah, ki človeka motivirajo, da dela, da se napreza, porablja svoje sile in pri tem prenaša številne fizične in psihične napore.

Iz raziskave SJM 1992/1 in SJM 2005/3+4 (Rus in Toš 2006, 14), ki je ugotavljala, kolikšno težo pripisujejo ljudje nekaterim pomembnim dejavnikom življenja, kot npr. delu, politiki, veri, družini, družbi prijateljev in znancev, prostemu času, je razvidno, da delo, politika in vera izgubljajo na pomenu; na prvo mesto po pomembnosti prehajajo družina, prijatelji in aktivno preživljanje prostega časa. V primerjavi z raziskavo, ki je bila opravljena leta 1992, je na pomembnosti največ pridobil prosti čas, največji padec v pomembnosti pa je zabeležilo ravno delo.

Glede na javnomnenjske raziskave, opravljene v Sloveniji, so najbolj pomembni vidiki pri opravljanju nekega dela naslednji: plača, družba prijernih ljudi – sodelavcev, zanesljivost zaposlitve, možnosti za napredovanje in razvoj kariere, delo, ki ga ljudje spoštujejo, delo, kjer veliko srečuješ ljudi, delo, pri katerem imaš občutek, da si nekaj dosegel, odgovorno in zanimivo delo, delo, ki ustreza sposobnostim posameznika. Pomembno je tudi, da posameznik na delovnem mestu na čuti prevelikega pritiska, da je v delovnem okolju dana možnost lastne pobude in iniciative, ter da se delavcem zaupa in prepusti odgovornost za opravljeno delo.

Že dolgo časa si zastavljam vprašanje, koliko energije smo Slovenci dejansko pripravljani vložiti v delo. Z namenom, da bi dobila čim bolj stvaren odgovor na zastavljeno vprašanje, sem opravila anketo, katere rezultati so predstavljeni v tej nalogi. Dobljeni rezultati so me presenetili, kajti ugotovila sem, da so zaposleni večinoma zadovoljni s svojim delom, da jih večina skoraj nikoli ne koristi bolniškega dopusta in da je pripravljenost za dodatno izobraževanje velika. Glede vprašanja o motivih zaposlenih za delo sem ugotovila, da je prvi motiv plača, drugi motivi pa so: odnosi do sodelavcev, delovni pogoji in samostojnost. Kar 79 % zaposlenih se je strinjalo, da je

Uvod

danes težko najti zaposlitev, saj je ponudba delovne sile veliko večja od povpraševanja po njej. Rezultate, dobljene z anketo, ki sem jo opravila, bom primerjala z rezultati slovenskega javnega mnenja, da vidim, v čem se razlikujejo, če sploh se.

2 DELO

»Delo predstavlja enega najbolj homogenih in najobsežnejših segmentov dejavnosti v življenjskem ciklu posameznika. Polovico svojega življenja človek dela. Delo v tedenskem ciklu zavzema približno petino do četrtno človekovega časa, če k temu ne štejemo priprav na delo in časa, ki je potreben za reprodukcijo delovne sile. Delovni dan večine ljudi je še vedno sestavljen iz treh enakih delov: tretjina dneva je namenjena delu, opazen del dneva pa tudi pripravam na delo ter prihodu in odhodu z dela. Delo je vir družbenega bogastva in posledično tudi bogastva vsakega posameznika. Poleg tega je pomembno omeniti, da so delovne organizacije v središču institucionalnih sistemov sodobnih družb. Zato ni odveč trditev, da daje kakovost delovnega življenja neizbrisen pečat celotnemu življenju posameznika ter da ima kakovost dela, ki ga posameznik opravlja, odločilno mesto pri dojemanju kakovosti življenja posameznika.« (Svetlik 1991, 19)

Še v začetku prejšnjega stoletja so bili organizatorji in lastniki podjetij na podlagi znane delitve dela na umsko in fizično delo prepričani, da troši proizvodni delavec le svojo telesno oziroma fizično energijo, pri čemer so umski in intelektualni potencial posameznika zanemarili.

2.1 Pojem dela

Hegel pojmuje delo kot izpričujoče se bistvo človeka. Edino delo, ki ga pozna in priznava, je abstraktno duhovno delo. Marx (1961) meni, da je človek rezultat lastnega dela, da je človek stvaritelj samega sebe. Marxu gre torej za delo človeka, konkretnega človeka, ne pa za delo kot delo. Pred prihodom industrijskega kapitalizma pred približno 200 leti se je delo pojavljalo kot zaključek nekih aktivnosti, ki so vodile k zadovoljevanju človekovih potreb za preživetje. Šele v nedavni preteklosti je delo postalo sinonim za redno plačano zaposlitev.

»Kapitalizem potrebuje za svoj razvoj predvsem presežek prebivalstva, ki ga lahko poceni najema na trgu dela. Delo naj bi bilo samo sebi namen. Kapitalistični gospodarski red potrebuje predanost »poklicu«, se pravi služenju denarja; ta pomeni nekakšno razmerje do zunanjih dobrin.« (Weber 1988, 59)

»Pri preučevanju človeka ter njegove družbene in individualne dejavnosti predstavlja delo nedvomno enega od najpomembnejših pojavov. Zelo na splošno lahko opredelimo delo kot smiselno in namerno, k cilju usmerjeno dejavnost človeka; vendar nam taka opredelitev razkrije le del vsebine dela, ki je v svojem bistvu zelo kompliciran pojav. Delo je mogoče obravnavati s stališča fizike, fiziologije, psihologije, ekonomije in tudi s tehničnega stališča. S stališča fizike je delo vsako zunanje učinkovanje na telo. Za fiziko je torej delo sila, ki učinkuje na telo. Fiziologija obravnava delo s stališča porabljene energije organizma. Pri fizičnem delu gre pretežno za mišično dejavnost, pri umskem delu pa prevladuje angažiranost višjih živčnih struktur, predvsem funkcij

možganske skorje. Psihologija pa se zanima za subjektivno plat dela, za to, kako delavec doživlja delo, kaj ga pri delu motivira. Za ekonomijo je zanimiv predvsem proizvodni vidik dela, tj. delo kot proizvajalec in kot mera vrednosti. S tehničnega stališča se opredeljuje delo predvsem kot storitev, ki jo delavci opravljajo v določeni proizvodnji.« (Kavčič in Svetlik 1979, 9–10)

Delo je prvi in temeljni pogoj človekovega obstoja, bodisi kot posameznika ali kot člana družbe. Delo človeka je v osnovi družbene narave. Marx je delo opredelil kot proces menjave med človekom in naravo, to je proces, v katerem človek s svojo dejavnostjo posreduje, uravnava in kontrolira menjavo snovi med seboj in naravo. Da bi si človek prisvojil naravno snov v taki obliki, ki bi bila uporabna za njegovo življenje, spravlja v gibanje naravne sile, ki pripadajo njegovemu telesu, in sicer roke in noge ter glavo in roke.

Delo predstavlja podlago celotne družbene organizacije. Človek živi v družbi in le v družbi se lahko hkrati tudi osamosvaja, kajti njegovo življenje je hkrati tudi družbeno življenje.

Če sledimo Marxovi analizi procesa dela, ki jo je razgrnil v Kapitalizmu, odkrijemo tri temeljne elemente dela: a) delo kot smotrna dejavnost, b) predmeti dela in c) sredstva za delo (delovna orodja) (Marx 1961, 202).

- a) *Delo kot smotrna dejavnost.* Naravnost k cilju, predvidevanje cilja je ena tipičnih lastnosti človekovega dela, ki tudi ločuje človeško delo od dela živali.
- b) *Predmeti dela.* To so zunanji predmeti, na katere človek učinkuje s svojim delom v procesu proizvodnje, da bi jih ločil od narave ali predelal za svoje potrebe.
- c) *Delovna sredstva.* Delovno sredstvo je stvar ali kompleks stvari, ki jih delavec postavi med sebe in predmete dela ter jih uporablja za prevodnike svoje dejavnosti na ta predmet.

Delo je s tehnološkega vidika samo eden od dejavnikov produktivnosti. Z antropološkega vidika pa je delo mnogo več, saj je sredstvo osebnostnega samorazvoja in univerzalna oblika socialne integracije. Od tod se pojavlja boj za zaposlitev in ne samo za plačo. Antropološki pomen dela in lastnine se kaže v realnem življenju, predvsem v negativni obliki, in sicer kot brezposelnost in revščina.

Uveljavljanje načela delitve po delu naj bi spodbujalo večjo delovno učinkovitost delavcev v delovnih procesih in večjo uspešnost kolektivov, v katerih potekajo delovni procesi.

2.2 Zakaj ljudje delajo?

Čudna norost je obsedla delovne razrede narodov, kjer vlada kapitalistična civilizacija. Ta norost povzroča osebno in družbeno bedo, ki dve stoletji trpinči klavrno

človeštvo. Ta norost je ljubezen do dela, smrtonosna strast do dela, ki izčrpuje življenjske sile posameznika in njegovega potomstva. Ekonomisti in moralisti pa so posvetili delo, namesto da bi se uprli tej duševni zablodi. Ti zaslepljeni in omejeni ljudje so hoteli biti bolj modri od svojega Boga (Lafargue 1885).

»Ko si ljudje postavljajo vprašanje, zakaj delajo, se sprašujejo po silnicah, ki človeka motivirajo, da dela, da se napreza, porablja svoje sile in pri tem pogosto prenaša razne fizične in psihične napore. Mnogim se zdi vprašanje sila preprosto: človek dela, da bi sebi in tistim, ki so od njega odvisni, priskrbel sredstva za življenje oziroma da bi si pridobil denar. Po logiki takega odgovora bi moralo obstajati pravilo, da ljudje delajo toliko več, kolikor več možnosti imajo, da bi si pridobili denar. Življenje in številni primeri ne prepričujejo, da takšne logike in takšnega pravila v mnogih primerih ni. Drugi mislijo, da ljudje delajo zato, da bi se uveljavili, a se resnično uveljavi pri delu le tisti, ki se trudi in uspeva. Vendar je takšnih, ki se uveljavijo in zato dobijo tudi posebno priznanje okolice, mnogo manj kakor tistih, ki se neprestano trudijo, vendar se nikoli posebno ne uveljavijo in ne dobijo priznanj.« (Lipičnik 1994, 489)

»Če doma ni bilo prostora za spontanost, kreativnost, odgovornost, sistematičnost, sodelovanje, spoštovanje, ga tudi na delovnem mestu ne bo, dokler posameznik ne pride v stik z njemu poznanimi, a bolečimi, občutki, jih sprejme in z njimi vzdrži. Otrok, ki je odhajal v svet s stavkom, da iz njega ne bo nič, je oropan za izkušnjo samozavesti, odgovornosti in osebnega dostojanstva. Tudi na delovnem mestu ob sodelavcih, vodji, direktorju bo težko našel občutek pomembnosti, spoštovanja in priznanja, pa naj si to še kako želi ali išče v delu z doseganjem rezultatov. To je igra sistema, ki jo ustvarjata tako direktor kot njemu podrejeni sodelavci – je vzajemen proces.« (Stanovnik 2006, 23)

V odnosu do dela so zelo pomembni tudi duševni dejavniki. Čeprav je vsako naše doživetje celovito in enotno, je potrebno duševne procese kategorizirati. Osnovno razvrstitev opredelimo kot kompleks naslednjih procesov:

- intelektualni proces,
- emocionalni proces in
- motivacijski proces.

Za *intelektualni* proces lahko poenostavljeno rečemo, da predstavlja funkcijo zavestne aktivnosti na podlagi emocionalnih in motivacijskih procesov.

Intelektualni procesi vsebujejo:

- *Občutenje in zaznavanje*, ki sta najenostavnejši intelektualni doživetji, s pomočjo katerih neposredno zaznavamo svojo okolico. Gre za proces na podlagi vida, sluha, vonja, zaznavanje temperature ... Občutki niso realna doživljanja, temveč le miselne abstrakcije ali pojmi, do katerih nas pripelje miselna analiza zaznav. Na podlagi tega lahko ugotovimo, da so občutki in zaznave subjektivni duševni procesi.

- *Predstavljanje* se kaže kot sposobnost doživljanja predmetov in pojavov, ki niso neposredno navzoči. Predstavljanje obsega tudi duševne procese izvirne kombinacije poznanih predmetov, pojmov ali pojavov. Razlikujemo:
 - spominske predstave,
 - domišljjske predstave in
 - sanjske predstave.
- *Spomin* je sposobnost sprejemanja, zadrževanja in poznejše reprodukcije prej doživetih vsebin in izkustev. Spomin je prav gotovo ena najpomembnejših psihičnih lastnosti človeka. Brez spomina bi stalno živeli v sedanjem času, brez učenja, brez napredka. Razlikujemo dva temeljna tipa spomina, in sicer mentalni in motorni spomin. Mentalni spomin je podlaga za sleherno pridobivanje znanja, medtem ko je motorni spomin podlaga za pridobivanje najrazličnejših, tudi zelo finih, veščin in raznih navad, je torej spomin gibanja.
- *Mišljenje* opredeljujemo kot psihično aktivnost v smeri obdelave podatkov, zaznav, predstavljanj in spomina, kot celovit intelektualni proces. Z mišljenjem, ki je posebno doživetje, ugotavljamo obstoj, lastnosti in odnose med različnimi pojavi. Mišljenje se izraža v pojmih, sodbah in sklepih.
- *Domišljija* ali fantazija je kombinacija poznanih vsebin v nove celote. Domišljjski doživljaji in procesi so izvirni ali neizvirni produkti posebnih miselnih procesov, pri čemer ugotovimo, da domišljija sodeluje pri vsakem namenu, v človekovem pričakovanju in željah.
- *Pozornost* opredeljuje usmerjenost v smeri jasnejše izraženosti zavestnega doživljanja. Pozornost kot komponenta duševne dejavnosti predstavlja vidik občutenja, zaznavanja, predstavljanja in mišljenja.

Emocionalni procesi sodijo v priučene ocene dogodkov in dražljajev na podlagi subjektivnega vrednotenja. Emocije so predvsem izraz čustvenega odnosa posameznika do okolja, ki ga obdaja. Glede na to, da je področje emocije zelo široko, ker pokriva skoraj vsa naša doživljanja, naša mišljenja in do neke mere determinira celotno osebnost, je v odnosih do ljudi izredno pomembno, da jih praviloma razumemo, ocenimo ter upoštevamo.

Motivacijske procese označujemo kot notranje dejavnike, ki vzpodbujajo posameznika k določenim aktivnostim v smeri zadovoljevanja potreb. Motivacijski procesi potekajo po naslednjem logičnem zaporedju:

- javljanje potrebe,
- aktiviranje organizma,
- doživljanje potrebe in
- zamišljanje cilja, s katerim je mogoče zadovoljiti potrebo.

Zlasti pomembno je poudariti, da se takoj po zadovoljitvi primarnih (bioloških) motivov pri človeku prične pojavljati želja po zadovoljevanju višjih motivov. Človek torej nenehno povečuje cilje, ki jih skuša doseči. Ta pojav je v bistvu pozitiven proces. S tem si je človeštvo omogočilo in spodbudilo ves proces in razvoj civilizacije, tehnologije ter znanosti (Fatori, Kovač in Košir 1993, 258–265).

2.3 Pomembnost dela

Delo nima več tako osrednje vloge v življenju sodobnega človeka, kot jo je imelo v prejšnjih dveh stoletjih. Zadovoljstvo z delom pa zelo vpliva na kakovost življenja.

Tabela 2.1 Pomembne lastnosti dela

Pomembne lastnosti dela	v %
dobra plača	87
prijetni sodelavci	90
zanimivo delo	91
varna zaposlitev	88
storilnost dela	90
možnost pobude	78
srečevanje ljudi	69
odgovorno delo	73
zgodnje delo	75
spoštovano delo	75
družbena korist	73
možnost napredovanja	74
ne prevelik pritisk	71

Vir: Rus in Toš 2005

Z odgovori na vprašanja o pomembnih lastnostih dela se meri vrednotenje dela s strani zaposlenih. Iz zgornje tabele je razvidno, da je delo v Sloveniji visoko vrednoteno. Anketiranci manj pogosto poudarjajo plačo kot pomembno sestavino dela, saj jo po pomembnosti uvrščajo šele na 5. mesto. Zelo pomembno pa je za Slovence zanimivo delo, ki je na prvem mestu, kot je razvidno iz tabele. Zelo visoko pa uvrščajo Slovenci tudi možnost napredovanja pri delu in spoštovanja do dela, manjši pomen pa se pripisuje drugim materialnim vidikom dela, kot so zgodnji začetek dela in že omenjena plača. Tudi križanja med vrednotenji različnih vidikov dela in sociodemografskimi značilnostmi slovenskih respondentov so pripeljala do dokaj presenetljivih ugotovitev. Pričakovalo se je predvsem, da bodo mlajši bolj izobraženi, iz višjih slojev pogosteje poudarjali pomen tistih lastnosti dela, ki se uvrščajo med dejavnike osebnega razvoja, medtem ko bodo respondenti z nižjo izobrazbo, nižjo kvalifikacijo in nižjim socialnim statusom pogosteje poudarjali materialne vidike dela, kot so plača, ugoden delovni čas in ne prevelik pritisk vodilnih. Za plačo omenjene

predpostavke zares držijo in dobra plača je tem manj pogosto poudarjena, čim višja je izobrazba respondentov in čim višji status imajo. Izjema so le kvalificirani delavci, pri katerih igra dobra plača večjo vlogo kot pri nekvalificiranih delavcih. Poleg tega pa se je tudi izkazalo, da nižja izobrazba, kvalifikacija in sloj niso edini razlog za pogostejše poudarjanje pomena dobre plače, ampak je zelo pomembna tudi starost, saj je očitno, da je pomen dobre plače pogostejše poudarjen pri mlajših kot pri starejših respondentih (Rus in Toš 2005, 35–37).

V pregledu pomembnosti področij, kot so delo, politika, vera, prosti čas, prijatelji znanci, družina, so raziskave pokazale naslednje rezultate, prikazane v tabeli 2.2.

Tabela 2.2 Pomembnost naslednjih življenjskih dejavnikov

Področje	1992	2005	razlika
družina	79 %	89 %	+ 10 %
prijatelji in znanci	37 %	51 %	+ 14 %
prosti čas	27 %	43 %	+ 16 %
politika	7 %	4 %	- 3 %
delo	73 %	47 %	- 26 %
vera	17 %	15 %	- 2 %

Vir: Rus in Toš 2006, 14

Iz tabele 2.2 je razvidno, da delo, politika in vera izgubljajo na pomenu, na prvih mestih po pomembnosti pa so družina, prijatelji in znanci ter prosti čas. V primerjavi z letom 1992 je največ pridobil na pomembnosti prosti čas, največji padec v pomembnosti pa je doletel ravno delo. »Toda če je manjši pomen dela slaba novica, je dobra novica v tem, da plača ni več najpomembnejši motiv za delo. To še posebej velja za bolj izobražene skupine, pri katerih je močno prisotna postmaterialistična potreba po osebnem razvoju in osebni potrditvi pri delu. Ustrezna plača je sicer nujni, vendar ne več zadostni pogoj za istovetenje z delom, zato z ukrepi, ki so usmerjeni v zviševanje dohodkov (manj progresivna obdavčitev), ne bomo spodbudili večje kreativnosti, ampak le večjo lojalnost strokovnih kadrov.« (Rus in Toš 2006, 14)

Tabela 2.3 Populacija, opredeljena po spolu

rang	spol	SJM92 ₁ v %	SJM95 ₂ v %	SJM99 ₃ v %
1	moški	47,1	45,7	45,6
2	ženski	52,9	54,3	54,4

Vir: Rus in Toš 2005

Tabela 2.4 Populacija, opredeljena po starosti

rang	starost	SJM92 ₁ v %	SJM95 ₂ v %	SJM99 ₃ v %
1	18 do 30 let	23,6	24,7	28
2	od 31 do 45 let	33,2	31,6	28,7
3	od 46 do 60 let	28,9	24,4	24,2
5	nad 61	14,3	19,3	19,1

Vir: Rus in Toš 2005

Tabela 2.5 Vidiki dela, zaposlitve, ki jih ljudje ocenjujejo za pomembne

Področje	SJM	V %
dobra plača	SJM92 ₁	81,9
	SJM95 ₂	88,9
	SJM99 ₃	87,2
prijetni ljudje, s katerimi delaš ne prevelik pritisk	SJM99 ₃	89,9
	SJM92 ₁	48,2
	SJM95 ₂	73,5
zanesljivost zaposlitve	SJM99 ₃	71,3
	SJM92 ₁	72,9
	SJM95 ₂	93,0
dobre možnosti za napredovanje da je delo koristno za družbo	SJM99 ₃	88,4
	SJM99 ₃	73,3
	SJM99 ₃	73,0
delo, ki ga ljudje spoštujejo	SJM92 ₁	59,2
	SJM95 ₂	77,7
	SJM99 ₃	75,0
da se delo začne v zgodnjih delovnih urah možnost lastne pobude, iniciative	SJM99 ₃	40,6
	SJM92 ₁	55,4
	SJM95 ₂	78,7
veliko dopusta	SJM99 ₃	78,4
	SJM92 ₁	28,9
	SJM95 ₂	47,8
da srečuješ ljudi delo, pri katerem imaš občutek, da si nekaj dosegel	SJM99 ₃	45,8
	SJM99 ₃	69,3
	SJM92 ₁	70,0
odgovorno delo	SJM95 ₂	90,1
	SJM99 ₃	90,3
	SJM92 ₁	52,6
zanimivo delo	SJM95 ₂	65,4
	SJM99 ₃	72,8
	SJM92 ₁	76,0
da delo ustreza sposobnostim posameznika	SJM95 ₂	91,4
	SJM99 ₃	91,6
	SJM92 ₁	60,9
nič od tega	SJM95 ₂	87,6
	SJM99 ₃	86,4
	SJM92 ₁	2,1

Vir: Rus in Toš 2005

V primerjavi z letom 1992 se je pomembnost vidikov iz tabele 2.5 povečala. Najbolj pomembni vidiki so plača, prijetni ljudje, s katerimi delaš, zanesljivost zaposlitve, dobre možnosti za napredovanje, delo, ki ga ljudje spoštujejo, delo, kjer veliko srečuješ ljudi, delo, pri katerem imaš občutek, da si nekaj dosegel, odgovorno in zanimivo delo, delo,

ki ustreza sposobnostim posameznika, pomembni so postali tudi ne prevelik pritisk, možnost lastne pobude, iniciative ter odgovorno delo.

Med vsemi naštetimi vidiki v tabeli 2.5 pa vsekakor prevladujeta zanimivo delo ter delo, pri katerem imaš občutek, da si nekaj dosegel.

2.4 Slovensko javno mnenje

2.4.1 Izobrazba skozi obdobja

Ker sem tudi sama opravila anketo, kar bo razvidno v nadaljevanju, sem iz slovenskega javnega mnenja vzela za primerjavo tri obdobja, in sicer leto 1990, leto 2000 ter leto 2003, ki jih bom v nadaljevanju primerjala z izidom rezultatov ankete, ki sem jo opravila sama. Ker ima izobrazba danes zelo velik pomen, sem želela ugotoviti, kako se je stopnja izobrazbe spreminjala skozi obdobja in kakšen napredek je dosežen. Da pa bo vse še bolj pregledno, sem za vsako omenjeno obdobje pripisala še SJM raziskave populacijo, opredeljeno po spolu in starosti.

Tabela 2.6 Populacija, opredeljena po spolu (1990)

rang	spol	v %
1	moški	46,4
2	ženski	53,6

Vir: Toš 1999

Tabela 2.7 Populacija, opredeljena po starosti (1990)

Rang	starost	v %
1	do 25	17,7
2	od 26 do 30 let	12,1
3	od 31 do 40 let	25,1
4	od 41 do 50 let	17,2
5	od 51 do 60 let	16,7
6	61 let in več	11,1

Vir: Toš 1999

Tabela 2.8 Navedite zadnjo šolo, ki ste jo končali, redno ali izredno (1990)

rang	šola	v %
1	4 razrede osnovne šole ali manj	3,6
2	nad 4 do 8 razredov osnovne šole, 1 do 4 razreda nižje gimnazije	27,0
3	nedokončana 2- ali 3-letna strokovna šola	4,0
4	končana 2- ali 3-letna strokovna šola, absolvent 3-letnega usmerjenega izobraževanja	22,5
5	nedokončana srednja šola	3,4
6	dokončana srednja šola, absolvent 4-letnega usmerjenega izobraževanja	26,5
7	nedokončana višja ali visoka šola	3,0
8	dokončana višja šola	5,6
9	dokončana visoka šola, fakulteta, akademija	4,3

Vir: Toš 1999

Tabela 2.9 Populacija, opredeljena po spolu (2000)

rang	spol	v %
1	moški	44,2
2	ženski	55,8

Vir: Toš 2004

Tabela 2.10 Populacija, opredeljena po starosti (2000)

rang	starost	v %
1	18 do 30 let	25,4
2	od 31 do 45 let	28,6
3	od 46 do 60 let	23,8
5	nad 61	22,2

Vir: Toš 2004

Tabela 2.11 Navedite zadnjo šolo, ki ste jo končali, redno ali izredno (2000)

rang	šola	v %
1	nedokončana osnovna šola	5,9
2	dokončana osnovna šola	23,1
3	nedokončana strokovna ali srednja šola	3,7
4	dokončana 2- ali 3-letna strokovna šola	22,9
5	dokončana 4-letna srednja šola	28,4
6	nedokončana višja ali visoka šola	2,5
7	dokončana 2-letna višja šola	5,5
8	dokončana visoka šola, fakulteta, akademija	7,5
9	b. o.	0,6

Vir: Toš 2004

Tabela 2.12 Populacija, opredeljena po spolu (2003)

Rang	spol	v %
1	moški	46,3
2	ženski	53,7

Vir: Toš 2004

Tabela 2.13 Populacija, opredeljena po starosti (2003)

rang	starost	v %
1	18 do 30 let	24,8
2	od 31 do 45 let	27,1
3	od 46 do 60 let	27,2
5	nad 61	20,9

Vir: Toš 2004

Tabela 2.14 Navedite zadnjo šolo, ki ste jo končali, redno ali izredno (2003)

rang	šola	v %
1	nedokončana osnovna šola	5,0
2	dokončana osnovna šola	17,3
3	nedokončana strokovna ali srednja šola	2,8
4	dokončana 2- ali 3-letna strokovna šola	24,2
5	dokončana 4-letna srednja šola	31,1
6	nedokončana višja ali visoka šola	2,9
7	dokončana 2-letna višja šola	4,5
8	dokončana visoka šola, fakulteta, akademija	11,7
9	b. o.	0,6

Vir: Toš 2004

Skozi vsa ta obdobja se je zmanjšal delež Slovencev, ki imajo zaključeno samo osnovno šolo, saj jih je leta 2000 imelo zaključeno samo osnovno šolo 23,1 %, v letu 2003 pa je bil ta delež 17,3 %. Delež zaključene strokovne šole se skozi obdobja ni dosti spreminjal in je bil leta 1990 vsega 22,5 %, leta 2000 je ta delež znašal 22,9 %, v letu 2003 pa 24,2 %. Srednjo šolo je imelo zaključeno leta 1990 26,5 % Slovencev, v letu 2000 28,4 % ter v letu 2003 31,1 %. Kar veliko pa se je spremenil delež Slovencev, ki imajo zaključeno visoko šolo in fakulteto, saj je bil ta delež leta 1990, 4,3 %, leta 2000, 7,5 % in leta 2003 že kar 11,7 %. To pomeni, da se ljudje vedno bolj zavedajo pomembnosti izobrazbe.

2.4.2 Ali imajo vprašani trenutno plačano zaposlitev in kakšno je zadovoljstvo z zanesljivostjo zaposlitve?

Tabela 2.15 Ali imate trenutno plačano zaposlitev?

rang		v %
1	da	56,5
2	ne	43,5

Vir: Rus in Toš 2005

Tabela 2.16 Zadovoljstvo z zanesljivostjo zaposlitve, ocenjeno od 1 (nezadovoljen) do 10 (zadovoljen) (v %)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ma- šilo	Ne vem
SJM993	2,1	1,4	2,5	1,9	6,9	4,3	6,3	9,7	8,0	12,6	42,2	2,2

Vir: Rus in Toš 2005

S pregledom raziskav SJM sta se mi zdeli vprašanji anketirancev, ali imajo trenutno plačano zaposlitev in zadovoljstvo z zanesljivostjo zaposlitve, zelo zanimivi, saj se nekako nanašata na vprašanji iz ankete, ki sem jo opravila sama, to sta vprašanji: ali so bili anketiranci kdaj dlje časa brez zaposlitve in ali menijo, da je težko najti zaposlitev. Glede na opredelitev populacije po starosti, rezultati SJM (tabela 2.4), je delež odgovorov, da v trenutku spraševanja nimajo plačane zaposlitve zelo velik, saj jih je bilo kar 43,5 % brez stalne plačane zaposlitve, 56,5 % vprašanih pa je imelo plačano zaposlitev. Razveseljivo pa je dejstvo, da je bil velik delež vprašanih v letu 1999 zadovoljen z zanesljivostjo zaposlitve.

2.4.3 Zadovoljstvo z delom

Če vidiš moža, ki je prizadeven v svojem poklicu, mu je mesto med kralji (Salomonov izrek).

Tabela 2.17 Zadovoljstvo z delom ocenjeno od 1 (nezadovoljen) do 10 (zadovoljen)
(v %)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ma- šilo	Ne vem	b.o .
SJM921	1,1	0,6	1,7	1,9	7,3	5,4	9,5	12,3	5,7	10,0	42,4	0,7	/
SJM993	0,9	0,4	1,9	1,8	7,1	6,0	9,5	13,8	5,9	8,5	42,1	0,1	2,0

Vir: Rus in Toš 2005

Kot smo že omenili, zadovoljstvo z delom zelo vpliva na kakovost življenja človeka. Vendar glede na večjo ponudbo delovne sile v primerjavi s ponudbo delovnih mest, je vedno več ljudi zadovoljnih že s samim dejstvom, da ima zaposlitev. Zadovoljstvo z delom pa se tudi povečuje glede na stopnjo izobrazbe ter zahtevnost dela.

Pri pregledu zgornje tabele je razvidno, da je večina zaposlenih v obdobju 1992 in 1999 zadovoljna s svojo zaposlitvijo. To je zelo pomembno, saj je to zelo velika motivacija za uspešno opravljanje dela. Ti podatki bodo tudi zelo zanimivi v primerjavi z anketo, ki sem jo izvedla sama.



3 ANKETA O DELU

Raziskava je potekala približno en mesec na podlagi vnaprej pripravljenega vprašalnika. Vprašalnik je sestavljen iz 19 vprašanj in daje anketirancu možne odgovore, med katerimi izbere tistega, ki mu ustreza.

Podatke sem zbirala preko interneta. Vprašalnik je bil v elektronski obliki objavljen na brezplačni strani <http://www.surveymonkey.com>. Na ta način je bila zbrana 101 izpolnjena anketa. Odziv na to vrsto ankete je bil zelo dober, saj so se anketiranci lahko sami odločali o času izpolnjevanja ankete in tudi oblika izpolnjevanja je mnogo bolj zanimiva kot pisna.

V anketi sem postavila naslednja vprašanja:

Demografska vprašanja:

- Kraj bivanja?
- Spol?
 - Moški
 - Ženski
- Starost?
- Izobrazba?
 - Osnovnošolska
 - Srednješolska
 - Visokošolska
 - Univerzitetna
 - Drugo
- Kakšen poklic opravljate?
- Kako visok je vaš osebni dohodek?
 - Do 100.000,00 SIT
 - Od 100.000,00 SIT do 200.000,00 SIT
 - Od 200.000,00 SIT do 300.000,00 SIT
 - Več kot 300.000,00 SIT
- Koliko imate delovne dobe?
- Koliko zaposlitev ste zamenjali do sedaj?
- Ste bili kdaj dlje časa brez zaposlitve?
 - Da
 - Ne
- Kako pogosto ste na bolniškem dopustu?
 - Zelo redko
 - Redko
 - Pogosto

Anketa o delu

- Ali ste bili kdaj poškodovani pri delu?
 - Da
 - Ne

Vsebinska vprašanja:

- Ali razmišljate o nadaljevanju študija?
 - Da
 - Ne
- Ste zadovoljni s svojim delom?
 - Da
 - Ne
- Kaj vas najbolj motivira za delo?
 - Plača
 - Delovni pogoji
 - Politika podjetja
 - Odnosi do sodelavcev
 - Odgovornost
 - Napredovanje
 - Dosežek
 - Pozornost
 - Samostojnost
 - Pohvala
 - Status
 - Varnost
 - Drugo
- Ali ste mnenja, da ste vi in drugi delavci nasploh premalo motivirani za delo?
 - Da
 - Ne
- Bi bili pripravljeni delati tudi ob sobotah in nedeljah?
 - Da – tako delo opravljam sedaj
 - Da
 - Ne
- Kaj menite o evropskem delovnem času?
 - Mi ustreza
 - Mi ne ustreza
- Ali se vam zdi, da se pri delu pogosto dogaja diskriminacija?
 - Da
 - Ne
 - Ne vem

- Menite, da je danes težko najti zaposlitev?
 - Da
 - Ne

Anketa je sestavljena iz dveh delov, v prvem delu so postavljena demografska vprašanja, kot so: kraj bivanja, spol, starost, izobrazba, kakšen poklic opravljate, kako visok je vaš osebni dohodek, koliko imate delovne dobe, koliko zaposlitev ste zamenjali do sedaj, ste bili kdaj dlje časa brez zaposlitve, kako pogosto ste na bolniškem dopustu, ali ste bili kdaj poškodovani pri delu, drugi del pa je namenjen vsebinskim vprašanjem: ali razmišljate o nadaljevanju študija, ste zadovoljni s svojim delom, kaj vas najbolj motivira za delo, ali ste mnenja, da ste vi in drugi delavci nasploh premalo motivirani za delo, bi bili pripravljeni delati tudi ob sobotah in nedeljah, kaj menite o evropskem delovnem času, ali se vam zdi, da se pri delu pogosto dogaja diskriminacija, menite, da je danes težko najti zaposlitev.

Pojavlja pa se tudi omejitev pri izvajanju te ankete, saj se manj izobraženi navadno ne poslužujejo takega načina izpolnjevanja ankete.

3.1 Demografska vprašanja

3.1.1 Kraj bivanja

Anketiranci, ki so se odzvali na anketo, so bili iz različnih krajev Slovenije: Vanganel, Novo mesto, Krško, Vrhnika, Koper, Parecag, Škofljica, Ljubljana, Blatna Brezovica, Dragomer, Škofja Loka, Praproče, Mengeš, Šmartno, Kranj, Šmartno pri Litiji, Breg, Maribor, Jesenice, Zavrat, Ruše, Dragučova, Domžale, Miklavž, Celje, Pernica, Bovec, Gaberje, Velenje, Ajdovščina, Radeče, Slovenj Gradec, Žalec, Radlje, Ribno, Notranje Gorice, Dob pri Domžalah, Logatec, Kamnik, Hoče, Cerklje, Prebold, Brezovica, Lukovica.

Pomembno je poudariti, da je bilo ob izvajanju ankete geografsko pokrito relativno široko področje, s čimer sem dobila podatke, ki ustrezajo prerezu celotne Slovenije in ne samo določene regije.

3.1.2 Spol

Na vprašanja je odgovorilo 66 % moških in 34 % žensk, štirje pa so to vprašanje preskočili.

Tabela 3.1 Populacija, opredeljena po spolu

rang	spol	v %
1	moški	66
2	ženski	34

Tabela 3.2 Populacija, opredeljena po spolu, združeni podatki SJM

rang	spol	SJM90 v %	SJM92 ₁ v %	SJM95 ₂ v %	SJM99 ₃ v %	SJM00 v %	SJM03 v %
1	moški	46,4	47,1	45,7	45,6	44,2	46,3
2	ženski	53,6	52,9	54,3	54,4	55,8	53,7

Vir: Rus in Toš 2005 in Toš 1999 in 2004

Pri pregledu deleža moških in žensk, ki so sodelovali v anketi in raziskavi SJM, lahko ugotovimo, da je v vseh zgoraj navedenih obdobjih SJM odgovarjalo več žensk kot moških, za razliko od ankete, ki sem jo izvedla sama.

3.1.3 Starost

Največji delež anketirancev je starih med 30 in 40 let. Zanimivo je, da je do 20. leta zelo majhen delež redno zaposlenih, kar predstavlja omejitev pri zbiranju podatkov.

Tabela 3.3 Opredelitev populacije po starosti

rang	starost	v %
1	do 20 let	1,0
2	od 20 do 30 let	32,0
3	od 30 do 40 let	43,3
5	od 40 do 50 let	15,5
6	50 let in več	8,2

Tabela 3.4 Populacija, opredeljena po starosti, združeni podatki SJM

rang	starost	SJM92 ₁ v %	SJM95 ₂ v %	SJM99 ₃ v %	SJM00 v %	SJM03 v %
1	18–30 let	23,6	24,7	28,0	25,4	24,8
2	od 31–45 let	33,2	31,6	28,7	28,6	27,1
3	od 46–60 let	28,9	24,4	24,2	23,8	27,2
5	nad 61	14,3	19,3	19,1	22,2	20,9

Vir: Rus in Toš 2005 in Toš 1999 in 2004

Za leto 1990 je bila razporeditev let nekoliko drugačna, in sicer: do 25 let 17,7 %, od 26 do 30 let 12,1 %, od 31 do 40 let 25,1 %, od 41 do 50 let 17,2 %, od 51 do 60 let 16,7 % ter od 61 let dalje 11,1 %.

Pri primerjavi rezultatov lahko opazimo, da je bilo največ odgovorov dobljenih od vprašanih, starih med 30 in 40 let v anketi ter med 31 in 45 let v raziskavih SJM. V anketi je manjši delež starejših vprašanih kot v primerjavi z rezultati SJM, za kar je verjetno razlog v izpolnjevanju ankete, ki se je vršilo preko spleta, raziskava SJM pa ima navadno osebni stik med vprašanim in spraševalcem.

3.1.4 Izobrazba

Največji del anketirancev (69,1 %) ima srednješolsko izobrazbo. Ni pa bilo niti enega anketiranca, ki bi imel samo osnovnošolsko izobrazbo.

Tabela 3.5 Populacija, opredeljena po doseženi izobrazbi

rang	izobrazba	v %
1	osnovnošolska	0,0
2	srednješolska	69,1
3	visokošolska	14,4
4	univerzitetna	15,5
5	drugo	1,0

Tabela 3.6 Populacija, opredeljena po doseženi izobrazbi, združeni podatki SJM

rang	izobrazba	SJM90	SJM00	SJM03
		v %	v %	v %
1	osnovnošolska	27	23,1	17,3
2	srednješolska	26,5	28,4	31,1
3	višje šolska	5,6	5,5	4,5
4	visoka, univerzitetna	4,3	7,5	11,7
5	drugo	36,5	35,6	35,5

Vir: Rus in Toš 2005 in Toš 1999 in 2004

V letu 1990 se po raziskavah SJM težko določi, kolikšen je dejanski delež vprašanih s končano osnovno šolo, saj je podatek zavzema od 4 do 8 razredov osnovne šole, tako da ni primerljiv z leti 2000 in 2003. V anketi pa ni bilo niti enega vprašanega, ki bi imel končano samo osnovno šolo, kar zopet predstavlja omejitev pri dobljenih rezultatih. Razlog za tak rezultat je verjetno zopet v načinu izpolnjevanja ankete, saj se manj izobraženi ljudje navadno ne poslužujejo takega načina izpolnjevanja.

Skozi vsa ta obdobja lahko opazimo, da se je od leta 1990 do leta 2003 po rezultatih SJM delež vprašanih s končano osnovno znižal za 9,7 %, teh podatkov pa žal ne morem primerjati z anketo, ki sem jo izvedla sama, zaradi zgoraj omenjenih omejitev. V anketi ima največji delež, to je 69,1 % vprašanih, srednješolsko izobrazbo, v primerjavi z rezultati SJM, ki kažejo, da je imelo tako izobrazbo leta 2003 31,1 % vprašanih, kar je za 4,6 % več kot leta 1990 in 2,7 % več kot v letu 2000. Visokošolsko in fakultetno izobrazbo ima 29,9 % vprašanih v anketi in 11,7 % leta 2003 v rezultatih SJM, kar je 7,4 % več kot leta 1990 in 4,2 % več kot leta 2000. Z veseljem lahko ugotovimo, s primerjavo ankete ter rezultatov SJM, da delež ljudi, ki imajo zaključeno visoko šolo ali univerzo, raste. Če primerjamo samo podatka o deležu vprašanih, ki imajo zaključeno srednjo šolo, in tistih, ki imajo zaključeno visoko šolo ter fakulteto, dobimo naslednje rezultate: v anketi je razmerje 70 % z zaključeno srednjo šolo in 30 % z zaključeno

visoko šolo ali univerzo, v raziskavi SJM pa so razmerja leta 1990 86 % vprašanih s končano srednjo šolo ter 14 % s končano visoko ali univerzo, v letu 2000 79 % vprašanih s končano srednjo šolo ter 21 % s končano visoko ali univerzo ter leta 2003 73 % vprašanih s končano srednjo šolo ter 27 % s končano visoko ali univerzo. Iz tega lahko ugotovim, da so rezultati ankete, ki sem jih dobila sama, kljub omejitvam, realni glede na rezultate SJM, ter da delež vprašanih, ki ima končano visoko šolo ali univerzo, počasi, a vztrajno raste. Ravno tako lahko upamo, da se bo delež ljudi s končano samo osnovno šolo še vedno nižal tako ali pa še hitreje, kot se je do sedaj, saj je izobrazba ena temeljnih človekovih pravic, pa tudi temeljni pogoj za uresničevanje pravice do dela (kot usposabljanje in kot sredstvo za pospeševanje zaposlitve). V Sloveniji ureja to področje za delavce vrsta določil, ki urejajo izobraževanje delavcev hkrati kot pravico delavcev in dolžnost.

3.1.5 Poklic

Želela sem, da bi v anketi sodelovali ljudje različnih zaposlitev, kajti tako rezultati odražajo bolj realno stanje.

Sodelujoči v anketi opravljajo naslednje poklice: ključavničar, električar, komercialist, finomehanik, tehnični podpornik, pisarniški referent, merilec telekomunikacij, elektrotehnik telekomunikacij, vzdrževalec, knjigovodja, državni uradnik, čistilec, marketinški svetovalec, samostojni podjetnik, vodja servisa, upravni tehnik, električne meritve, montaža in popravilo telekomunikacij, sanitarni inženir, ekonomist, tajnica, svetovalec, vodja službe, pravnik, finančni analitik, dipl. inženir elektrotehnike, KKS-tehnik, računalniški tehnik, delovodja, monter, kmetijsko-podjetniški tehnik, direktor, grafični oblikovalec, referent obračuna plač, prodajalec, profesor razrednega pouka, gradbeni inženir, raziskovalec, montažer vzdrževalec, referent ekonomike, finančni računovodja, knjigovodja, vodja projektov, vodja agencije, bančni referent, vodja vzdrževanja, RTV-mehanik, vzdrževalec telekomunikacij, vodja programa, transporter blaga, delavec v javni upravi, varnostnik in tiskar.

3.1.6 Višina neto osebnega dohodka

Čeprav smo v raziskavah SJM zasledili (tabela 2.1), da plača oziroma osebni dohodek ni več tako visoko po pomembnosti, pa so me odgovori vprašanih v anketi, ki sem jo postavila sama (tabela 3.23 v nadaljevanju), prepričali, da temu ni ravno tako. Višina plače morda ni tako pomembna nekomu, ki ima visok osebni dohodek in ni nikoli občutil pomanjkanja, vendar je v Sloveniji še vedno zelo veliko zaposlenih, ki jim plača komaj zadošča za preživetje. V takem primeru pa je višina plače vsekakor velik motiv za delo.

Tabela 3.7 Višina neto osebnega dohodka anketirancev

rang	višina neto osebnega dohodka	v %
1	do 100.000,00 SIT	3,2
2	od 100.000,00 SIT do 200.000,00 SIT	55,9
3	od 200.000,00 SIT do 300.000,00 SIT	31,2
4	300.000,00 SIT	9,7

Samo 3,2 % vprašanih ima manjši osebni dohodek od 100.000,00 SIT. Največji, tj. 55,9 %, delež anketirancev ima dohodek od 100.000,00 SIT do 200.000,00 SIT, nato pa sledijo anketiranci z dohodkom od 200.000,00 SIT do 300.000,00 SIT, ki jih je bilo 31,2 %. Nad 300.000,00 SIT osebnega dohodka pa ima 9,7 % anketirancev.

Tabela 3.8 Povprečna mesečna bruto plača

	SIT			Indeksi	
	I 06	Ø XI 05 - I 06	I 06 - XII 05	I 06 - I 05	I 06 - Ø 05
Slovenija	281593	295422	96,9	105,3	101,6

Vir: Statistični urad RS 2006

Tabela 3.9 Indeks povprečne bruto plače

	Indeks
	I 06 Ø II 05 - I 06
Slovenija	101,0

Vir: Statistični urad RS 2006

Tabela 3.10 Povprečna mesečna neto plača

	SIT			Indeksi	
	I 06	Ø XI 05 - I 06	I 06 - XII 05	I 06 - I 05	I 06 - Ø 05
Slovenija	180193	186841	97,8	105,1	102,2

Vir: Statistični urad RS 2006

Neto plača na zaposleno osebo za april 2006 je znašala 178.716,00 SIT in je bila glede na plačo za marec 2006 za 1,8 % nižja. (Statistični urad RS 2006)

Plača je za delavce osnovni, včasih celo edini vir za preživljanje sebe in svoje družine. Za delodajalce pa so plače strošek in hkrati tudi učinkovit instrument motivacije. Plače so izredno pomembna makroekonomska kategorija, ki vpliva na celotno narodno gospodarstvo in gospodarski razvoj države. Vprašanje plač pa je vedno v preseku različnih interesov, zato je tudi pravno urejanje tega področja zelo pomembno. Plača je temeljna pravica delavca in hkrati glavna obveznost delodajalca. Plača je bistveni in nujni element pogodbe o zaposlitvi.

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plača,
- dela plače za delovno uspešnost in
- dodatkov.

Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. *Delovna uspešnost* (in posledično del plače za delovno uspešnost) se določi upoštevaje gospodarnost, kakovost in obseg opravljenega dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. *Dodatki* pa se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa; kot take predlog zakona izrecno našteva izmensko delo, delo v deljenem delovnem času, nočno delo, nadurno delo, delo ob nedeljah, delo ob praznikih in ob dela prostih dneh.

V zvezi s plačo in plačilom za delo je treba omeniti še določbo, da mora biti plača vedno v denarni obliki, medtem ko bi morebitne druge vrste plačil lahko bile tudi v nedenarni obliki, če je to določeno s kolektivno pogodbo. V predlogu zakona je predvideno precej natančno urejanje vprašanj v zvezi z izplačilom plače, kot so plačilno obdobje, plačilni dan, kraj in način izplačila plače. (Kresal 1999, 1001–1009)

3.1.7 Delovna doba anketirancev

Tabela 3.11 Delovna doba anketirancev

rang	delovna doba	v %
1	do enega leta	9
2	od enega leta do pet let	9
3	od pet let do deset let	28
4	od deset let do petnajst let	18
5	od petnajst let do dvajset let	12,4
6	od dvajset let do petindvajset let	7,9
7	od petindvajset let do trideset let	7,9
8	od trideset let do petintrideset let	5,6
9	od petintrideset let do štirideset let	2,2

Ob vprašanju o delovni dobi vprašanih sem na strani ZPIZ-a poiskala, kakšna je pokojninska doba, in ugotovila, da ima večina vprašanih glede na leta in delovno dobo pred seboj še veliko let dela za dosego pokojninske dobe. Kakšni so pogoji za starostno pokojnino in še nekateri drugi pogoji, pa je omenjeno v nadaljevanju.

»Pravica do starostne pokojnine je odvisna od dopolnjene starosti zavarovanca in pokojninske dobe, ki pa mora pri najvišji možni starosti obsegati izključno zavarovalno dobo. Za izpolnitev pogojev za pridobitev pravice do te pokojnine morata biti hkrati izpolnjena oba pogoja, ki se razlikujeta glede na spol zavarovanca. Predpisane so tri različne možnosti, in sicer:

Za ženske

Tabela 3.12 Pokojninska doba za ženske

Starost	Pokojninska doba
55	36 let
60	najmanj 20 let
62	najmanj 15 let

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2005

Za moške

Tabela 3.13 Pokojninska doba za moške

Starost	Pokojninska doba
58	40 let
63	najmanj 20 let
65	najmanj 15 let

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2005

Pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine je mogoče v določenih primerih izpolniti tudi pri nižji starosti. Znižanje starostne meje je mogoče:

1. za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, slovenskega državljana, za katerega je zavarovanec skrbel in ga vzgajal vsaj pet let;
2. zaradi dela na delovnem mestu, na katerem se je zavarovancu štela zavarovalna doba s povečanjem, ali dela v poklicih, ki ga zaradi narave in teže dela po dopolnitvi določene starosti ni mogoče uspešno opravljati;
3. zaradi osebnih okoliščin, pogojenih z zdravstvenim stanjem zavarovanca;
4. zaradi vključitve ženske v obvezno zavarovanje pred dopolnitvijo 18. leta starosti.
5. Možno znižanje starostne meje za starostno pokojnino za otroke je odvisno od njihovega števila in znaša:

Tabela 3.14 Znižanje starostne meje za pokojnino

Število otrok	Znižanje starosti za
1	3 mesece
2	7 mesecev in 15 dni
3	13 mesecev in 15 dni
4. in vsak naslednji	7 mesecev in 15 dni

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2005

6. Znižanje za četrtega in vsakega naslednjega otroka, ki je za vsakega otroka enako, se prišteje k znižanju za tri otroke. Za pet otrok znaša npr.: 2 leti 4 mesece in 15 dni.
7. Znižanje starosti ni neomejeno! Za žensko se lahko starost na tej podlagi zniža največ do starosti 53 let, za moškega pa do starosti 58 let.

Zavarovancem v delovnem razmerju ali na drugem delu s telesno okvaro najmanj 70 %, vojaškim invalidom od I. do VI. stopnje, civilnim invalidom vojne od I. do VI. skupine, slepim, gluhim, obolelim za distrofijo in sorodnimi mišičnimi ali nevromišičnimi boleznimi in paraplegijo, cerebralno in otroško paralizo, multiplo sklerozo ter ekstrapiramidnimi obolenji se starost zniža za eno leto za vsaka štiri leta, prebita v zavarovanju.« (<http://www.zpiz.si/iso/pravice>. 2005)

3.1.8 Koliko zaposlitev so anketirani zamenjali do sedaj?

Med anketiranci je kar 22 % tistih, ki do sedaj še niso zamenjali nobene zaposlitve, kar je glede na podatke o delovni dobi anketirancev zanimiv podatek, saj prikazuje, da menjava zaposlitev pri nas le ni tako pogosta.

Tabela 3.15 Koliko zaposlitev so anketiranci zamenjali do sedaj?

rang	odgovor	v %
1	nobene	22
2	eno	6,6
3	dve	26
4	tri	20
5	štiri	13
6	od pet do deset	10
7	od deset do petnajst	2,4

3.1.9 Ali so bili anketirani kdaj dlje časa brez zaposlitve?

Od vseh anketirancev jih je kar 82,2 % odgovorilo, da nikoli niso bili dlje časa brez zaposlitve.

Tabela 3.16 Ali so bili anketiranci kdaj dlje časa brez zaposlitve?

rang	Ste bili kdaj dlje časa brez zaposlitve?	v %
1	da	17,8
2	ne	82,2

Za primerjavo lahko vzamemo tudi podatke iz tabele 2.18 za leto 1999, kjer sprašujejo o zadovoljstvu z zanesljivostjo zaposlitve, in kar 47,8 % vprašanih je

zadovoljnih z zanesljivostjo, manj zadovoljnih je 7,9 %, neopredeljenih pa je 47,8 %. Torej se velik del Slovencev zaenkrat še ne boji za zaposlitev in do sedaj tudi niso bili dlje časa brez nje.

Glede na rezultate, ki sem jih dobila z anketo, bi lahko rekli, da zaposlitve ni težko najti in jo zadržati, vendar vsi vemo, da temu ni tako, zato sem poiskala odgovor na to vprašanje na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter dobila naslednje podatke o stanju brezposelnosti v Sloveniji: »Ob koncu februarja 2006 je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje prijavljenih 94.132 brezposelnih oseb. V primerjavi z januarjem se je brezposelnost zmanjšala za 1,1 %, glede na februar 2005 pa je bilo brezposelnih več za 1,1 %. Gre za normalen sezonski pojav, saj se brezposelnost v prvi polovici leta praviloma zmanjšuje. Februarja 2006 se je na Zavodu na novo prijavilo 6.460 oseb. Med novo prijavljenimi so največjo skupino predstavljale osebe, katerim se je iztekla zaposlitev za določen čas (2.430 oseb, 37,6 %), prijavilo se je še 1.043 iskalcev prve zaposlitve (16,1 %), 1.240 stečajnikov in presežnih delavcev (19,2 %) ter 114 oseb po izteku ali prekinitvi javnih del (1,8 %), preostalih 25,3 % novo prijavljenih pa se je prijavilo iz drugih razlogov. V februarju 2006 se je zaposlilo 4.445 brezposelnih oseb. Iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve, pa je bilo februarja 2006 odjavljenih 2.926 brezposelnih oseb.

Za leto 2006 predvidevajo poslovni subjekti 7.328 presežnih delavcev in stečajnikov. Aprila 2006 je bilo v Sloveniji 819.878 delovno aktivnih prebivalcev, to je za 0,3 % več kot marca 2006 in za 0,9 % več kot aprila 2005.« (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2006)

3.1.10 Bolniški dopust

Tabela 3.17 Kako pogosto so anketiranci na bolniškem dopustu?

rang	Ste pogosto na bolniškem dopustu?	v %
1	zelo redko	84
2	redko	15
3	pogosto	1

Ko se govori o bolniškem dopustu, je zelo zanimiv podatek, koliko ljudi je resnično bolnih in koliko jih le izkorišča bolniški dopust. »Vsak dan je v Sloveniji na bolniški v povprečju 35.000 zaposlenih, čeprav jih po statistiki Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije dobra desetina bolezni le hlini. Bolniška v povprečju traja skoraj 14 dni, kar nas uvršča na spodnji del lestvice evropskih držav. Bolniška odsotnost pa na leto zahteva kar šest odstotkov bruto domačega proizvoda.« (Matos 2005)

Rezultati ankete, ki sem jo opravila sama, kažejo, da je 84 % anketirancev zelo redko na bolniškem dopustu, 15 % redko in samo 1 % pogosto, kar je zelo spodbudno v primerjavi z rezultati Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ki kažejo, da glede

na statistiko Zavoda kar dobra desetina zaposlenih na bolniškem dopustu bolezen hlini. Ravno tu pa se zopet pojavlja vprašanje zadovoljstva pri delu, saj ljudje, ki so zadovoljni s svojim delom, ne bodo neupravičeno izostajali z njega in hlinili bolezen.

Tabela 3.18 Kako pogoste so poškodbe anketirancev pri delu?

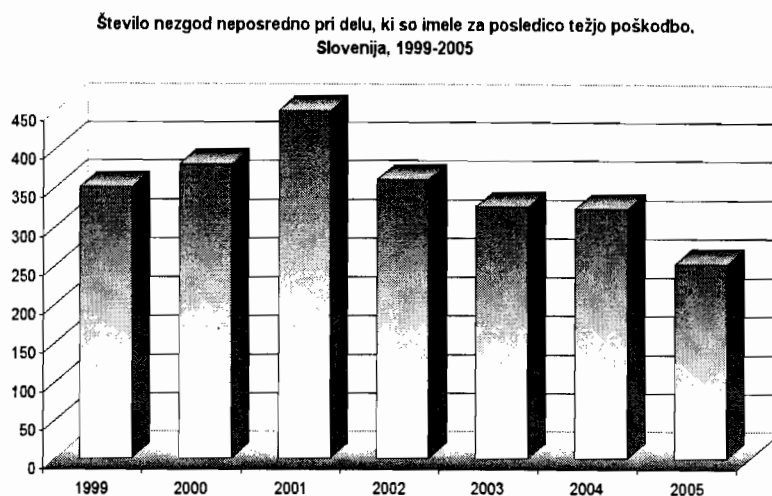
rang	Ste se kdaj poškodovali pri delu?	v %
1	da	23
2	ne	77

Od vseh vprašanih, je na vprašanje, če so bili kdaj poškodovani pri delu, kar 77 % odgovorilo, da nikoli. Morda je bil vzrok za tak odgovor v tem, da med vprašanimi ni bilo delavcev v gradbeništvu in proizvodnji, saj sta to dejavnosti, kjer se zgodi največ nezgod, kar je tudi razvidno iz slike 3.3 v nadaljevanju.

»Poškodbe pri delu. Na podlagi določila 27. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99) mora delodajalec prijaviti na Inšpektoratu Republike Slovenije za delo (IRSD) vsako smrtno nezgodo, vsako nezgodo pri delu, katere posledica je več kot tri dni odsotnosti delavca z dela, vsako kolektivno nezgodo pri delu (poškodovanih več delavcev, ne glede na število dni odsotnosti z dela), vsak nevarni pojav (to je 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).

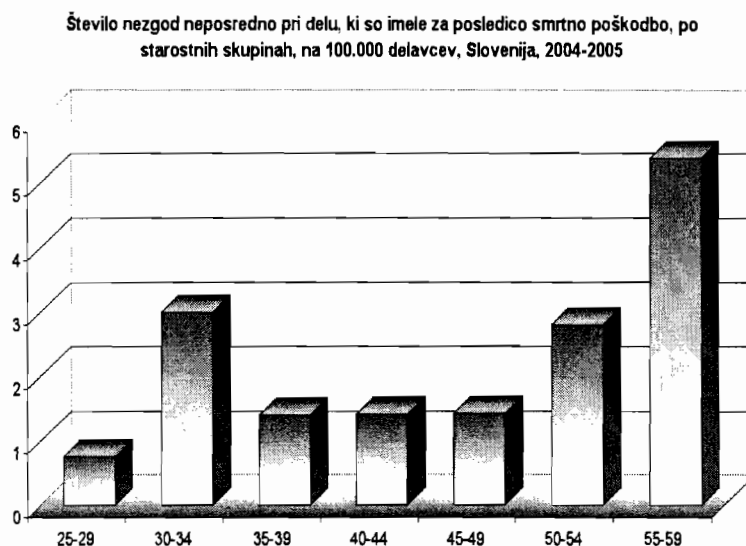
Zavedanje medsebojnega vpliva dela in zdravja ter zdravja in dela je med slovenskimi direktoricami in direktorji sicer prisotno. Ne da pa se ubraniti vtisu, da je trdno zakoreninjena le negativna povezava – torej, da lahko delo ogrozi zdravje. Dejstvo je, da delo, ki človeka izpolnjuje, pri katerem doživlja zadovoljstvo in spodbude, na zdravje deluje pozitivno. Ta vidik medsebojnega vpliva dela in zdravja pa bo treba še bolj ozavestiti. Raziskave kažejo, da je mogoče v podjetjih z vpeljavo relativno nezahtevnih programov in s spremembami na različnih področjih, kot npr. organizacija dela (notranje) komuniciranje, spremljanje zdravja zaposlenih itd., doseči pomembne učinke na zdravje zaposlenih, ki se v končni fazi odražajo tudi v gospodarski uspešnosti podjetja.« (Stergar in Udrih Lazar 2006, 53)

Slika 3.1 Število nezgod neposredno pri delu, ki so imele za posledico težjo poškodbo, Slovenija 1999–2005



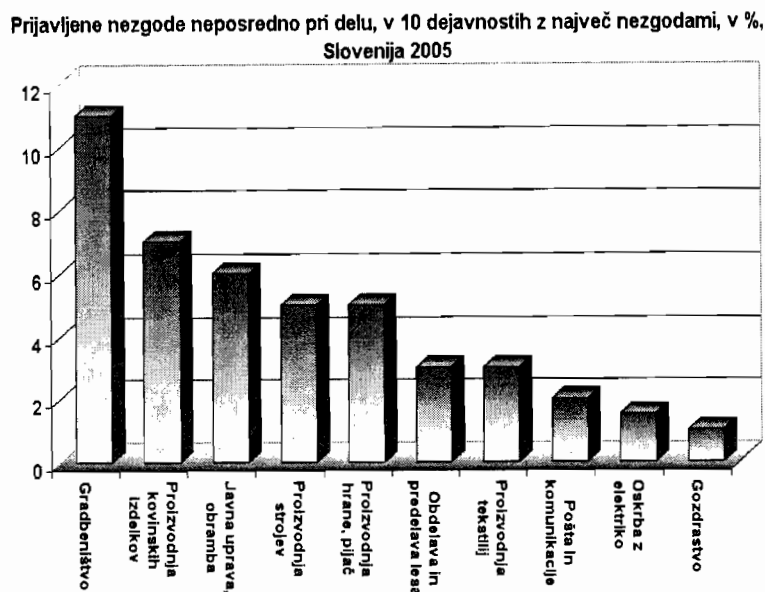
Vir: Inšpektorat RS za delo 2005

Slika 3.2 Število nezgod neposredno pri delu, ki so imele za posledico smrtno poškodbo, po starostnih skupinah, na 100.000 delavcev, Slovenija, 2004–2005



Vir: Inšpektorat RS za delo 2005

Slika 3.3 Prijavljene nezgode neposredno pri delu, v 10 dejavnostih z največ nezgodami, v %, Slovenija 2005



Vir: Inšpektorat RS za delo 2005

3.2 Vsebinska vprašanja

3.2.1 Pripravljenost za delo in pripravljenost za dodatno izobraževalno delo

Namen te diplomske naloge je ugotoviti, kakšna je pripravljenost za delo, zato me je v anketnem vprašalniku zanimalo, ali so glede na vse diskusije, ki smo jih spremljali v Sloveniji o delovnem času, zaposleni pripravljeni delati tudi ob sobotah in nedeljah ter kakšen odnos imajo do evropskega delovnega časa.

Rezultati, podani v spodnji tabeli, nam prikažejo, da je pripravljenost za delo med Slovenci še vedno zelo velika, saj jih je kar 48 % odgovorilo, da bi bili pripravljeni delati ob sobotah in nedeljah.

Tabela 3.19 Ali bi bili anketiranci pripravljeni delati ob sobotah in nedeljah

rang	delo ob sobotah in nedeljah	v %
1	da – tako delo opravljam tudi sedaj	31
2	da	17
3	ne	52

»Pravica do omejenega delovnega časa je ena temeljnih socialno-ekonomskih pravic in pomeni, da se z nacionalno zakonodajo določijo polni delovni čas (dnevni, tedenski, mesečni ali letni) ter oblike in razporeditve delovnega časa. Naša ureditev delovnega

časa je precej podrobna in posebej opredeljuje polni delovni čas, kakor tudi krajši delovni čas, skrajšani delovni čas, nočni delovni čas ter delovni čas, krajši od polnega. Dodatno je opredeljena tudi možnost dela pri več delodajalcih ter celo možnost za opravljanje zahtevnejših strokovnih, znanstvenih, raziskovalnih, pedagoških del, dopolnilnega dela (do tretjine delovnega časa) pri drugem delodajalcu. Če omenimo še delo preko polnega delovnega časa ter vse splošne omejitve in omejitve za posamezne kategorije zaposlenih, vidimo, da je področje delovnega časa urejeno zelo podrobno.« (Kresal 1999, 6–7)

Tabela 3.20 Kaj menijo anketiranci o evropskem delovnem času?

rang	evropski delovni čas	v %
1	mi ustreza	34
2	mi ne ustreza	66

Nad evropskim delovnim časom anketirani niso najbolj navdušeni, saj jih je kar 66 % odgovorilo, da jim ne ustreza.

Tabela 3.21 Razmišljanje o nadaljevanju študija

rang	nadaljevanje študija	v %
1	da	50,5
2	ne	49,5

Rezultati ankete, kjer je 50,5 % vprašanih pripravljeno nadaljevati študij, bi bili lahko zelo spodbudni, če ne bi vedeli dejstva, da jih ima kar 69,1 % vprašanih končano samo srednjo šolo (tabela 3.5) in da jih je kar 75,3 % vprašanih starih med 20 in 40 let (tabela 3.3). Glede na starost in izobrazbo bi torej lahko pričakovali še večje zanimanje za študij, kot pa se je pokazalo sedaj.

Stroški za izobraževanje so lahko v podjetjih breme delodajalca, če se zaposleni izobražuje v skladu s potrebami delodajalca, ali pa so v breme delavca, vendar tudi v takem primeru pogosto finančno trpi delodajalec, saj je na primer delavec več odsoten z dela in je največkrat potrebno najti tudi nadomestilo za ta čas. Z globalizacijo se domačim in tujim delodajalcem pri nas verjetno ne bo zdelo zanimivo pošiljati zaposlene na izobraževanje, če lahko zaposlijo že izobražen domač kader ali pa najamejo izobražene delavce iz tretjih držav, ki jih lahko dobijo celo za manjše plačilo (Novak 2000, 1308).

3.2.2 Zadovoljstvo z delom in motivacija

V tem delu se bomo posvetili zadovoljstvu pri delu in z veseljem ugotovili, da je kar 84,4 % anketiranih dejansko zadovoljnih s svojim delom in da jih najbolj motivira za

delo plača, odnosi do sodelavcev ter delovni pogoji. Poraja se vprašanje, ali so delavci premalo motivirani za delo.

»Že zgodnja proučevanja dela v organizacijah so pokazala, da je zadovoljstvo z delom ključni dejavnik spodbujanja večje motiviranosti in učinkovitosti na delovnem mestu. Zadovoljstvo z delom opredeljujemo kot prijeten občutek, ki ga posameznik zaznava na temelju izpolnitve pričakovanj, povezanih z delom na delovnem mestu. Gre za človekov osebni občutek o različnih vidikih dela, kot so samostojnost, odgovornost, delo v skupini, strokovni in osebni razvoj, kakovost dela itd.

Na zadovoljstvo z delom vplivajo naslednje kategorije:

- zadovoljstvo s plačo,
- zadovoljstvo z delom,
- zadovoljstvo z nadrejenim,
- zadovoljstvo s sodelavci,
- zadovoljstvo z delovnim okoljem in
- zadovoljstvo z možnostmi napredovanja.

Doživljanje zadovoljstva na delovnem mestu je zelo individualno. Na primer, nadrejeni lahko svojemu podrejenemu zviša plačo za nekaj odstotkov, vendar je lahko podrejeni s povišico precej nezadovoljen, če je ocenil, da si glede na svoj trud zasluži višjo plačo, ali pa je s primerjavo z drugimi sodelavci ugotovil, da so bili drugi za isto delo nagrajeni z višjim povišanjem.« (Hari 2005)

Tabela 3.22 Zadovoljstvo z delom

rang	zadovoljstvo z delom	v %
1	da	84,4
2	ne	15,6

Zelo velik je delež zaposlenih, ki so zadovoljni s svojim delom, če primerjamo podatke iz raziskave SJM (tabela 2.17), je od vseh tistih, ki so zadovoljstvo z delom ocenili od 1 do 10, v letu 92 kar 90 % zadovoljnih s svojim delom, v letu 1999 pa se ta delež ne spremeni veliko, saj znaša 91 %. Torej se tudi ta rezultat SJM ne razlikuje kaj dosti od rezultata, ki sem ga dobila sama in kaže zadovoljstvo z delom v 84,4 %.

»Sodobno delovno organizacijo moramo obravnavati kot kompleksen sistem, čigar učinkovitost ni odvisna zgolj od natančnega izvajanja predpisanih delovnih zadolžitev, ampak nanjo vplivajo še številne oblike kreativnega, kooperativnega vedenja domala vseh delavcev. Pomembno je ugotoviti, da te kategorije vedenja, čeprav povezane, vendarle niso motivirane z istimi vzgibi in potrebami. Motivacijski vzorec, ki bo zadržal ljudi v organizaciji, ne vodi hkrati tudi k višji produktivnosti ali kooperativnem vedenju.

Podjetje je dinamični sistem, ki ima svoje zakonitosti, elemente in pravila, kreira pa jih direktor skupaj s svojimi zaposlenimi. Sestavlja ga vsak zaposleni, ki vanj vnaša

neko specifično, sebi poznano, vlogo. Zaposleni tako postanejo deli sistema, ki so med seboj v nenehni interakciji. Le-ta je lahko zdrava, funkcionalna ali pa blokirana in destruktivna. Več kot je v sistemu podjetja prostora za doseganje osebnih ciljev posameznika, komunikacijsko izmenjavo čutenj, ustvarjanje, izzive in samoiniciativo, večja je najpogosteje motivacijska sila zaposlenih. Rast podjetja bo zagotovo večja, če bo ta prostor omogočil predvsem direktor, ki s svojim delovanjem daje občutek varnosti, stabilnosti in strukturo, hkrati pa je vsak zaposlen odgovoren, da si ustvari ta prostor, ki ga bo izpolnjeval in ga navdihoval za nadaljnje delo.« (Stanovnik 2006, 23).

V nadaljevanju bomo poiskali primerjave med rezultati raziskave SJM in ankete, ki sem jo izvedla sama, glede motivacije. Posvetili se bomo raznim vidikom dela, ki jih zaposleni ocenjujejo za pomembne in jih motivirajo za delo.

Ti vidiki so:

- plača,
- sodelavci,
- zanesljivost zaposlitve,
- možnosti za napredovanje,
- samostojnost,
- občutek, da si nekaj dosegeš, in
- odgovorno delo.

Tabela 3.23 Kaj anketirane najbolj motivira za delo?

rang	odgovor	v %
1	plača	72,0
2	delovni pogoji	47,5
3	politika podjetja	16,2
4	odnosi do sodelavcev	52,5
5	odgovornost	22,2
6	napredovanje	28,35
7	dosežek	33,3
8	pozornost	15,2
9	samostojnost	44,4
10	pohvala	26,3
11	status	15,2
12	varnost	33,35
13	drugo	3,0

Tabela 3.24 Nekateri vidiki dela

področje	SJM	v %
dobra plača	SJM92 ₁	81,9
	SJM95 ₂	88,9
	SJM99 ₃	87,2
prijetni ljudje, s katerimi delaš	SJM99 ₃	89,9
zanesljivost zaposlitve	SJM92 ₁	72,9
	SJM95 ₂	93,0
	SJM99 ₃	88,4
možnost lastne pobude, iniciative	SJM92 ₁	55,4
	SJM95 ₂	78,7
	SJM99 ₃	78,4
delo, pri katerem imaš občutek, da si nekaj dosegel	SJM92 ₁	70,0
	SJM95 ₂	90,1
	SJM99 ₃	90,3
odgovorno delo	SJM92 ₁	52,6
	SJM95 ₂	65,4
	SJM99 ₃	72,8

Vir: Rus in Toš 2005

Pri primerjavi rezultatov iz ankete, ki sem jo opravila sama, ter rezultatov raziskav SJM sem prišla do naslednjih zaključkov: v raziskavi SJM plača ni na prvem mestu po pomembnosti, vendar je iz zgornje tabele 3.22 razvidno, da je skozi obdobja od leta 1992 do leta 1999 vseeno pridobila na pomenu za 5,3 % in je leta 1999 kar 87,2 % vprašanih odgovorilo, da je pomembna, to je 15,2 % več vprašanih kot v anketi. Tu pridemo do zanimive ugotovitve, da ima plača v raziskavah SJM večji delež kot v anketi, pa čeprav je v omenjeni anketi po pomembnosti na prvem mestu. »Plača ali nagrajevanje delavcev sodi med psihološke stimulatorje za delo. Zato se v organizacijah srečujemo z vprašanji, kako določiti višino plače, da bo omogočila delavcem normalno življenje in hkrati vplivala na zavzetost delavcev za delo. Poleg tega pa se je izkazalo, da ne vpliva samo višina, ampak da predvsem razlog za plačo vpliva na delavčevo zavzetost za delo. Tako lahko organizacije plačo dvigujejo v nedogled, delavnost pri delavcih pa se ne bo povečala. Kaj hitro pa bi se spremenila tudi delavnost, če bi se organizacije z delavci dogovorile, da bodo samo za določeno delavnost prejeli določeno plačilo, sicer pa ne.« (Lipičnik 1994, 510)

Za kar 37,4 % večji delež ima v raziskavah SJM leta 1999 odnos do sodelavcev oziroma prijetni ljudje, s katerimi delaš, kot v anketi. Pomembnost zanesljivosti zaposlitve oziroma varnost se je v SJM raziskavah od leta 1992 do leta 1999 dvignila za kar 15,5 % in znaša delež leta 1999 88,4 %, kar je 55,05 % več od rezultatov, ki sem jih dobila sama. Tu pridemo do zaključka, da se anketiranci iz ankete še vedno počutijo na delu varne in se ne bojijo izgube le-tega. V raziskavi SJM iz leta 1999 je kar 73,3 % vprašanih odgovorilo, da se jim zdi pomembna možnost za napredovanje, pri vprašanih

iz ankete pa jim je napredovanje pomembno samo v 28,35 %, kar se mi zdi zelo majhen delež glede na starostno dobo anketirancev. Samostojnost je v anketi pomembna za 44,4 %, v raziskavah SJM pa se je od leta 1992 do 1999 dvignila kar za 23 % in je leta 1999 znašala kar 78,4 %. Delo, pri katerem imaš občutek, da si nekaj dosegel oziroma status je bil v raziskavah SJM deležen od leta 1992 do leta 1999 kar velikega porasta, in sicer 20,3 % in znaša leta 1999 90,3 %, kar je v primerjavi z anketo ogromna razlika, saj le-tu znaša borih 15,2 %. Odgovorno delo je v anketi pomembno za 22,2 %, kar je zopet veliko manj kot v raziskavah SJM, saj tam znaša v letu 1999 72,8 % kar je 20,2 % več kot leta 1992.

Če pogledamo zgornje rezultate, lahko vidimo, da so vprašanim v anketi, ki sem jo izvedla sama, najbolj pomembni motivi za delo oziroma vidiki dela plača, odnosi do sodelavcev, delovni pogoji ter samostojnost, za kar bi lahko rekli, da so nekako zaspali, saj jih razni dosežki in napredovanja ne zanimajo preveč.

»Strokovnjaki motive razvrščajo na več načinov in v te namene uporabljajo svojevrstna sodila, s katerim opredeljujejo pomen posameznih motivov. Glede na vlogo, ki jih imajo motivi v človekovem življenju, ločimo primarne in sekundarne motive. Primarni so motivi ali silnice, ki usmerjajo človekovo aktivnost k tistim ciljem, ki omogočajo človeku, da preživi. V tem primeru govorimo tudi o potrebah, ki so lahko biološke ali socialne. Sekundarni pa so tisti motivi ali silnice, ki človeku povzročajo zadovoljstvo, če so zadovoljni, ne ogrožajo pa njihovega življenja, če niso zadovoljni.« (Lipičnik 1994, 491)

Maslow je menil, da je človekova aktivnost vedno usmerjena navzgor k bolj privlačnim ciljem. Najprej naj bi človek zadovoljiv fiziološke potrebe, nato pa se pojavijo višje potrebe.

Po Maslowu je torej treba zadovoljiti naslednje potrebe (Lipičnik 1994, 498):

- fiziološke potrebe,
- potrebe po varnosti,
- potrebe po pripadnosti in ljubezni,
- potrebe po ugledu in samospoštovanju ter
- potrebo po samopotrjevanju.

Tabela 3.25 Ali so delavci pogosto premalo motivirani za delo?

rang	odgovor	v %
1	da	88
2	ne	12

Velik del anketirancev je prepričan, da so danes delavci premalo motivirani za delo in da bi bilo na tem področju potrebno storiti več, saj bi s tem dosegli tudi veliko boljše rezultate poslovanja organizacij. V nadaljevanju si lahko ogledate nekaj zelo

pomembnih pravil glede motivacije, ki vsekakor bolje vplivajo na motiviranost zaposlenih.

Zelo pomembna pravila glede motivacije so (Erjavšek 1989, 12):

1. Na motivacijo ne smemo misliti takrat, ko je delavec svoje delo že slabo opravil ali pa ga sploh ni, ampak moramo misliti že pred začetkom dela.
2. Delavce je za delo potrebno navdušiti pred začetkom dela.
3. Navdušenje nad delom lahko dosežemo že s tem, da jasno povemo, kaj je storiti, tako da tudi delavec natančno ve, kaj mora storiti in iz tega se tudi ve, kdaj je delavec uspešen.
4. Nemotivirani delavci ne morejo motivirati drugih delavcev.
5. Nalog, ki jih ne razumemo in ne sprejemamo, ne moremo prenašati naprej.
6. Zadovoljstvo ne gre enačiti z motivacijo. Zadovoljstvo je človekovo stanje, v katerem se počutim ugodno. Včasih ljudje resnično ponavljajo aktivnosti, ki jih vodijo do zadovoljstva, vendar svojih aktivnosti navadno ne intenzivirajo.
7. O motivaciji govorimo takrat, ko ljudje poleg zadovoljstva spremenijo tudi svoje aktivnosti z namenom, da bi dosegli še večje zadovoljstvo.
8. Delavec je običajno zavzet za delo le, če vidi, da njegov proizvod nekomu koristi, in odkrije, da je njegovo delo nekomu pomembno.
9. Zelo pogosto se tudi zgodi, da delavec, ki ne vidi cilja svojega dela ali pa je ta zelo oddaljen, zgublja voljo do dela. Cilj njegovemu delu naj bo čim bližji, jasno in konkretno opredeljen.
10. Zavzetost za delo hitro in vztrajno raste, če so delavci obveščeni o tem, kaj so s svojim delom prispevali oziroma ali so sploh dosegli cilj, ki jim je bil postavljen.
11. Vsak človek ima misli o svojih zmožnostih, sposobnostih in zanju, ki jih želi s svojim delom potrditi. Če pri tem ne uspeva, si zahteve sam pri sebi toliko časa zmanjšuje, da jih doseže.
12. Tekmovanje z drugimi se potrjuje v mnenju okolice ali v dosežkih sotekmovalcev. Tudi tekmovalstvo z drugimi ima lahko velike učinke na motivacijo, če so le tekmovalci dovolj enakih zmožnosti. Nasprotno pa se je izkazalo, da storilnost nikakor ne raste, če tekmovalec nima resnega tekmeča ali če so posledice zmage neobčutne.
13. Sodelovanje pri delu se je pokazalo za izredno dober mehanizem, s pomočjo katerega je mogoče dvigniti storilnost celih skupin ljudi, ne pa enega samega človeka.
14. Človek zaradi višine osebnega dohodka ne bo več in temeljiteje delal, pač pa zaradi nizkega dohodka ne bo delal.

3.2.3 Diskriminacija na delovnem mestu

Tretji sklop vsebinskih vprašanj bom posvetila diskriminaciji na delovnem mestu.

Kar 49,5 % anketiranih je mnenja, da se na delovnem mestu pogosto dogaja diskriminacija.

Tabela 3.26 Ali se pogosto dogaja diskriminacija?

rang	odgovor	v %
1	da	49,5
2	ne	23,2
3	ne vem	27,3

Kaj vse lahko štejemo za diskriminacijo na delovnem mestu, je opisano v spodnjem besedilu Zakona o delovnih razmerjih, I. splošna odločba, 6. člen – prepoved diskriminacije.

»Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin. Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna, diskriminacija zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni. Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.« (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

3.2.4 Dostopnost dela

V zadnjem delu pa se sprašujemo, kako dostopno je delo. Na vprašanje, ali je težko najti zaposlitev je 79 % anketiranih odgovorilo z da, 21 % pa je prepričanih, da kdor hoče delati, lahko dobi zaposlitev.

Tabela 3.27 Ali je težko najti zaposlitev?

rang	odgovor	v %
1	da	79
2	ne	21

Možnost za zmanjšanje stroškov za delovno silo, ki jih država ponuja pri zaposlovanju določenih kategorij delavcev in iskalcev zaposlitve, so zajeta v obsežnem programu, ki so ga pripravljavci in nosilci nalog poimenovali Aktivna politika zaposlovanja (Praštalo 2000). Aktivna politika zaposlovanja ponuja več možnosti za zniževanje stroškov delovne sile oziroma ugodnosti pri zaposlovanju nekaterih kategorij delavcev in iskalcev zaposlitve. Osrednja nosilca oziroma izvajalca nalog pri realizaciji vladnega programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja sta Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje s svojimi območnimi enotami.

4 SKLEP

Delo predstavlja najobsežnejši segment v življenjskem ciklu posameznika, saj obsega približno polovico življenjskega cikla. Delo je prvi in temeljni pogoj človekovega obstoja, tako v njegovi individualni kot kolektivni razsežnosti. V delovnem procesu človek lahko spremeni predmet dela, kot je to nameraval, v produktu dela pa ugasne proces dela. Človek torej dela, da bi sebi in tistim, ki so od njega odvisni, priskrbel sredstva za življenje oziroma da bi si priskrbel denar.

Iz pregleda slovenskega javnega mnenja skozi obdobja je razvidno, da delo izgublja na pomenu, pomembnejši pa postajajo naslednji življenjski dejavniki: družina, prijatelji in znanci ter prosti čas. Če je manjši pomen dela slaba novica, pa je dobra novica ta, da plača ni več največji motiv za delo. To še posebej velja za bolj izobražene skupine, pri katerih je močno prisotna potreba po osebnem razvoju in osebni potrditvi pri delu. Dobra plača je pogosteje poudarjena pri mlajših kot pri starejših ljudeh. Slovencem se torej zdi pri delu najpomembneje, da je delo zanimivo in da imaš pri delu pozitiven občutek, da si nekaj dosegel. Pa je temu res tako?

Namen diplomskega dela je ugotoviti pripravljenost Slovencev za delo, zato sem opravila anketo in zastavila vprašanim dva sklopa vprašanj: demografska ter vsebinska vprašanja. Demografska vprašanja so: kraj bivanja, spol, starost, izobrazba, poklic, višina osebnega dohodka, delovna doba, število zamenjanih zaposlitev do sedaj, ali so bili vprašani kdaj dlje časa brez zaposlitve, pogostost koriščenja bolniškega dopusta, poškodbe, vsebinska vprašanja pa: razmišljanje o nadaljevanju študija, zadovoljstvo z delom, kaj vprašane najbolj motivira za delo in ali so pogosto premalo motivirani za delo, pripravljenost dela ob sobotah in nedeljah, mnenje o evropskem delovnem času, ali se pri delu pogosto dogaja diskriminacija, ali je danes težko najti zaposlitev. Vendar so se pri omenjeni anketi pojavile omejitve glede izobrazbe zaposlenih, saj se je anketa izpolnjevala preko spleta, neizobraženi pa se navadno ne poslužujejo takega načina odgovarjanja. Del vprašanj iz opravljene ankete sem primerjala z raziskavami SJM, kjer so se pojavile omejitve glede različnih obdobjih primerjave. Vprašanja raziskav SJM so: spol, starost, izobrazba, pomembne lastnosti dela, ali imajo vprašani trenutno plačano zaposlitev, zadovoljstvo z delom ter zadovoljstvo z zanesljivostjo zaposlitve. Pri pregledu deleža moških in žensk, ki so sodelovali v anketi in raziskavah SJM iz različnih obdobjih, sem ugotovila, da je v vseh raziskavah SJM odgovarjalo več žensk kot moških, za razliko od ankete. Pri primerjavi rezultatov na podlagi starosti lahko opazimo, da je bilo največ odgovorov dobljenih od vprašanih, starih med 30 in 40 let v anketi, v SJM pa med 31 in 45 let. V anketi se opazi, da je manjši delež starejših vprašanih kot v primerjavi s SJM, za kar je verjetno razlog v izpolnjevanju ankete, ki se je vršilo preko spleta, anketa SJM pa ima navadno osebni stik med vprašanim in spraševalcem. Skozi obdobja lahko opazimo, da se je od leta 1990 do leta 2003 delež vprašanih s končano osnovno znižal za 9,7 %, teh podatkov pa žal ne morem primerjati

z anketo, ki sem jo izvedla sama, saj ni bilo niti enega vprašanega s končano samo osnovno šolo. V anketi ima največji delež, to je 69,1 % vprašanih srednješolsko izobrazbo, v primerjavi z rezultati SJM, ki kažejo, da je imelo tako izobrazbo leta 2003 31,1 % vprašanih, kaj je za 4,6 % več kot leta 1990 in 2,7 % več v primerjavi z letom 2000. Visokošolsko in fakultetno izobrazbo ima 29,9 % vprašanih v anketi in 11,7 % leta 2003 v rezultatih SJM, kar je 7,4 % več kot leta 1990 in 4,2 % več kot leta 2000. Z veseljem lahko ugotovimo, s primerjavo ankete ter rezultatov SJM, da delež ljudi, ki imajo zaključeno visoko šolo ali univerzo, raste. Če primerjamo samo podatka o deležu vprašanih, ki imajo zaključeno srednjo šolo, in tistih, ki imajo zaključeno visoko šolo ter fakulteto, dobimo naslednje rezultate: v anketi je razmerje 70 % z zaključeno srednjo šolo in 30 % z zaključeno visoko šolo ali univerzo, v raziskavah SJM pa so razmerja leta 1990 86 % vprašanih s končano srednjo šolo ter 14 % s končano visoko ali univerzo, v letu 2000 79 % vprašanih s končano srednjo šolo ter 21 % s končano visoko ali univerzo ter leta 2003 73 % vprašanih s končano srednjo šolo ter 27 % s končano visoko šolo ali univerzo. Iz tega lahko ugotovim, da so rezultati ankete, ki sem jih dobila sama, realni glede na rezultate SJM in da delež vprašanih, ki ima končano visoko šolo ali univerzo, počasi, a vztrajno raste. Ravno tako lahko upamo, da se bo delež ljudi s končano samo osnovno šolo še vedno nižal tako ali pa še hitreje. Med vprašanimi je zelo velik delež zaposlenih, ki so zadovoljni s svojim delom, če primerjamo podatke iz raziskave SJM, je od vseh tistih, ki so zadovoljstvo z delom ocenili od 1 do 10, v letu 1992 kar 90 % zadovoljnih s svojim delom, v letu 1999 ta delež ne spremeni veliko, saj znaša 91 %. Torej se tudi ta rezultat SJM ne razlikuje kaj dosti od rezultata, ki sem ga dobila sama in kaže zadovoljstvo z delom v 84,4 %. Velike razlike pa se kažejo pri pomembnih vidikih dela oziroma pri vprašanju, kaj delavce najbolj motivira za delo, kjer je nekako primerljiva samo plača, ostali vidiki dela pa so vprašanim v anketi veliko manj pomembni kot vprašanim v raziskavah SJM.

Prišla sem do zaključka, da se zaposleni zavedajo pomembnosti izobrazbe in jih malo več kot polovica razmišlja o nadaljevanju študija. Tudi zadovoljstvo z delom je zelo veliko, saj jih je kar 84,4 % zadovoljnih z delom, ki ga opravljajo, in 48 % vprašanih bi bilo pripravljeno delati ob sobotah in nedeljah. Tudi podatka, da kar 22 % vprašanih do sedaj ni zamenjalo nobene zaposlitve in da jih 82,2 % ni bilo nikoli dlje časa brez zaposlitve, nista zanemarljiva. Pripravljenost za delo kaže tudi podatek, da vprašani zelo redko koristijo bolniški dopust, čeprav podatki Zavoda za zdravstveno zavarovanje v Sloveniji pravijo, da dobra desetina Slovencev bolezni le hlina. Vprašane najbolj motivira za delo plača, nato odnosi do sodelavcev, delovni pogoji ter samostojnost.

Na koncu diplomskega dela lahko ugotovim, da je pripravljenost za delo v Sloveniji še vedno zelo velika, vendar v primerjavi rezultatov SJM in opravljene ankete glede pomembnih vidikov dela ugotavljam, da so vprašani v anketi nekoliko zaspali, čeprav

so se pripravljene še izobraževati, pa niso pripravljene v delo vlagati več, kot je nujno potrebno. To lahko razberemo iz odgovorov, kaj jih motivira za delo, kjer so na prvem mestu plača in pa okolje dela, drugi vidiki dela, kot so napredovanje, dosežek, odgovornost in status, pa velikega dela vprašanih sploh ne zanimajo.

Poraja se vprašanje, kako zaposlene »zbuditi« in jih še bolj motivirati za delo, vendar ne za tisto osnovno delo, ampak za delo v katerem bi napredovali in se razvijali. Vsi se zavedamo, da smo si ljudje različni, ter da ne more biti nekega pravila, ki bi veljalo za vse. Vsekakor je potrebno v vsakem kolektivu ustvariti med delavci neko zdravo tekmovalnost, saj se bodo zaposleni na te način trudili izboljšati svoje delo in svoj položaj v primerjavi z ostalimi zaposlenimi. V nekaterih podjetjih je opaziti, da imajo delavci preveč ozko usmerjeno delo, kar jim onemogoča kreativnost in napredek ter zato pri delu nekako otopijo. Ugotovili smo, da z globalizacijo podjetja niso več pripravljena vlagati v izobraževanje kadrov, ker je ceneje pridobiti že ustrezno izobražen kader, vendar mislim, da temu ni vedno tako. Veliko zaposlenih bi morda ravno z možnostjo dodatnega izobraževanja začelo razmišljati o možnosti napredovanja in bi jim postalo pomembno, da pri delu tudi nekaj dosežejo in ne samo, da dobijo plačo. Podjetja bi morala del plače snovati na podlagi delavčeve uspešnosti, saj bi se tako zaposleni zavedali, da lahko tudi sami vplivajo na višino plače in bi se bili zato še veliko bolj pripravljene potruditi za delo, pomembni pa bi jim postali tudi drugi vidiki dela, saj bi le-ti vplivali na višino plače. V večjih podjetjih bi bilo zanimivo na oglasno desko mesečno objaviti ime delavca, ki bi bil najbolj prizadeven in zgled ostalim, ter bi bil za to tudi primerno nagrajen. Čeprav bi se na začetku tak način morda zdel smešen, vendar ne dvomim, da bi si sčasoma vsi zaposleni želeli videti svoje ime na oglasni deski.

Zdi se, da bi bilo tudi pri delu potrebno najti otroka v sebi, tistega otroka, ki se z veseljem uči, vedno nekaj raziskuje, ga navdušujejo spremembe in se veseli vsega novega.



LITERATURA

- Erjavšek, Bojan. 1989. Motivacija pri delu. *Bilten – Zveza društev kadrovskih delavcev*, 16: 13–16.
- Fatori, Vojko, Valentin Kovač in Jože Košir. 1993. *Priročnik za študij dela in časa*. Ljubljana: Skupnost izobraževalnih centrov Slovenije.
- Hari, Ivan. 2005. Motivacija na delovnem mestu. *ITEO Relacije* 11 (3). URL: <http://www.relacije.com/clanek.php?niceid=motivacija-na-delovnem-mestu> (maj 2006)
- Kavčič, Bogdan in Ivan Svetlik. 1979. *Poglavja iz sociologije dela*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Kresal, Barbara. 1999. Plača kot ena temeljnih pravic in obveznosti pogodbenih strank v delovnem razmerju v novi delovni zakonodaji. *Podjetje in delo* 25 (6–7): 1001–1014.
- Lafargue, Paul. 1885. Pravica do lenobe. *Boj proti delu*. Ljubljana: Republiška konferenca ZSMS.
- Lipičnik, Bogdan. 1994. Motivacija in motiviranje. *Management*, ur. Stane Možina, 488–523. Radovljica: Didakta.
- Marx, Karl. 1961. *Kapital*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Matos, Urša. 2005. Bručanov manever. *Mladina*. URL: http://www.mladina.si/tehdnik/200521/clanek/slo--zdravstvo-ursa_matos/index.print.html-l2 (maj 2006)
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006. *Modernizacija zavoda za zaposlovanje – ena ključnih nalog ministrstva za delo na področju politike zaposlovanja*: novinarska konferenca. URL: http://www.mdds.gov.si/index.php?id=1944&no_cache=1&tx_ttnews%5Bpointer%5D=9&tx_ttnews%5Btt_news%5D=3280&tx_ttnews%5BbackPid%5D=1965&cHash=ad46f20fd5 (april 2006).
- Novak, Mitja. 2000. Globalizacija in delovno pravo. *Podjetje in delo* 26 (6–7): 1302–1311.
- Praštalo, Svetko. 2000. Aktivna politika zaposlovanja in stroški dela. *Podjetnik* 9 (12): 60–66.
- Rus, Veljko in Niko Toš. 2006. Vrednote državljanov in reforme vlade. *Delo*, 3. junij, 14.
- Rus, Veljko in Niko Toš. 2005. *Vrednote Slovencev in Evropejcev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Stanovnik, Tomaž in Sabina. 2006. Podjetje – kreativen sistem odnosov. *ZaUspeh.com* 1 (3): 23.
- Stegar, Eva in Tanja Udrih Lazar. 2006. Zdravi delavci v zdravih podjetjih. *Glas gospodarstva*, april: 53–55.
- Svetlik, Ivan. 1991. Delo in kakovost življenja. *Družboslovne razprave* 8 (12): 19–34.

Literatura

- Toš, Niko. 2004. *Slovensko javno mnenje 1999–2004*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Toš, Niko. 1999. *Slovensko javno mnenje 1990–1998*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Weber, Max. 1988. *Protestantska etika in duh kapitalizma*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Zakon o delovnih razmerjih*. 2002. URL: <http://www.kid-pina.si/~mdsskp/zakonodaja/22.htm> (maj 2006).
- Zakona o varnosti in zdravju pri delu. 1999. *Uradni list RS*, št. 56/99.
- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. 2005. *Pokojninska doba*. <Http://www.zpiz.si/iso/pravice> (maj 2006).

VIRI

- Inšpektorat RS za delo. 2005. *Poškodbe pri delu*.
[http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost in zdravje pri delu/Statistika nezgode/2005](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost%20in%20zdravje%20pri%20delu/Statistika%20nezgode/2005) (julij 2006)
- Statistični urad RS 2006. Plače in stroški dela. URL:
http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=13&leto=2005&jezik=si
(maj 2006)

PRILOGE

Priloga 1 Anketni vprašalnik



ANKETNI VPRAŠALNIK

Demografska vprašanja:

1. Kraj bivanja?

2. Spol?

ženski

moški

3. Starost?

do 20

od 20 do 30

od 30 do 40

od 40 do 50

50 in več

4. Izobrazba?

osnovnošolska

srednješolska

visokošolska

univerzitetna

drugo

5. **Kakšen poklic opravljate?**

6. **Kako visok je vaš osebni dohodek?**

- do 100.000,00 SIT
- od 100.000,00 SIT do 200.000,00 SIT
- od 200.000,00 SIT do 300.000,00 SIT
- več kot 300.000,00 SIT

7. **Koliko imate delovne dobe?**

8. **Koliko zaposlitev ste zamenjali do sedaj?**

9. **Ste bili kdaj dlje časa brez zaposlitve?**

- da
- ne

10. **Kako pogosto ste na bolniškem dopustu?**

- zelo redko
- redko
- pogosto

11. Ali ste bili kdaj poškodovani pri delu?

da

ne

Vsebinska vprašanja:

12. Ali razmišljate o nadaljevanju študija?

da

ne

13. Ste zadovoljni s svojim delom?

da

ne

14. Kaj vas najbolj motivira za delo?

plača

delovni pogoji

politika podjetja

odnosi do sodelavcev

odgovornost

napredovanje

dosežek

pozornost

- samostojnost
- pohvala
- status
- varnost
- drugo

15. Ali ste mnenja, da ste vi in drugi delavci nasploh, premalo motivirani za delo?

- da
- ne

16. Bi bili pripravljeni delati tudi ob sobotah in nedeljah?

- da – tako delo opravljam sedaj
- da
- ne

17. Kaj menite o evropskem delovnem času?

- mi ustreza
- mi ne ustreza

18. Ali se vam zdi, da se pri delu pogosto dogaja diskriminacija?

da

ne

ne - vem

19. Menite, da je danes težko najti zaposlitev?

da

ne

