



Raziskava je bila pripravljena v okviru projekta "Vključevanje delavcev v upravljanje - ozaveščanje, preizkus, spremljanje (WIM3)", ki ga sofinancira Evropska unija.

RAZISKAVA O VKLJUČEVANJU DELAVCEV V UPRAVLJANJE PODJETIJ

Ljubljana, 15.12.2018

IZJAVA O VAROVANJU OSEBNIH PODATKOV ANKETIRANCEV

Združenje Muzofil je v skladu s kodeksom ESOMAR in AAPOR zavezano k varovanju osebnih podatkov anketirancev. Izvajalec tako v vseh pogledih preprečuje, da bi bilo mogoče prepoznati identiteto anketirancev. Vse spremenljivke oziroma polja, ki bi lahko neposredno kazala na identiteto anketiranca, so iz podatkovne baze in poročil odstranjena. Prav tako so odgovori anketirancev fizično ločeni od podatkov anketirancev. Vsak poskus namerne identifikacije anketiranca ali razkritje identitete anketiranca s strani naročnika ali izvajalca pomeni kršitev zgoraj omenjenih kodeksov.

Povzetek

SINDIKATI IN SVET DELAVCEV

V slabi polovici (44,8%) vključenih podjetij je organiziran svet delavcev in v 48,8% podjetij je organiziran sindikat. V več kot tretjini (37,6%) vključenih podjetij pa ni organizirane nobene oblike združevanja delavcev. Izmed vseh podjetij, v katerih je organiziran svet delavcev, je v 79 % organiziran tudi sindikat.

SVET DELAVCEV

V vključenih podjetjih je svet delavcev organiziran v 54 % že več kot 20 let in v slabi tretjini med 10 in 20 leti; kar skupaj predstavlja večino. V raziskavo zajeta podjetja imajo tako že dolgoletne izkušnje s svetom delavcev.

SPLOŠNA OCENA SODELOVANJA S SVETOM DELAVCEV

Splošna ocena sodelovanja s svetom delavcev je 3,47 na lestvici od 1-5; polovica jih ocenjuje sodelovanje z oceno z zelo dobro ali odlično.

POTENCIAL SPREMEMB PRI SODELOVANJU S SVETOM DELAVCEV

Največ potenciala pri želenih spremembah je pri informiranosti in komunikaciji ter angažiranosti in načinu dela. Med najpogostejšimi vzroki za nezadostno oceno sodelovanja s svetom delavcev je navedeno "nezadostno znanje sveta delavcev za sodelovanje pri upravljanju".

DELAVSKI PREDSTAVNIKI V ORGANIH UPRAVLJANJA IN NADZORA

Vseh 11 delniških družb z dvotirnim sistemom ima nadzorni svet, medtem ko ima samo en od teh tudi Upravo z delavskim direktorjem. Od 11-ih podjetij z omejeno odgovornostjo, ki imajo organiziran svet delavcev ima vseh 11 delavskega predstavnika v nadzornem svetu (kar predstavlja v tem segmentu 100%).

Koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora, v podjetjih, kjer so le-ti prisotni, je v splošnem ocenjena na 3,5 na lestvici 1-5. Obstajajo razlike pri ocenjevanju koristnosti predstavnikov glede na velikost podjetja in na pravnoorganizacijsko obliko podjetja. Delniške družbe boljše ocenjujejo koristnost predstavnikov v organih nadzora in vodenja kot družbe z omejeno odgovornostjo; majhna podjetja slabše kot večja.

Obstaja srednje močna pozitivna povezava med splošno oceno sodelovanja s svetom delavcev in koristnostjo delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora. Tisti, ki so pozitivneje ocenili sodelovanje s svetom delavcev, so tudi pozitivneje ocenili koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora.

KAJ OMOGOČA SODELOVANJE S SVETOM DELAVCEV?

Vprašani se nadpovprečno strinjajo, da sodelovanje s svetom delavcev omogoča večjo pripravljenost zaposlenih na uvajanje sprememb in večje upoštevanje interesov zaposlenih kot deležnikov ter boljše komunikacijo v družbi. Manj pa se strinjajo s trditvami, da sodelovanje delavcev pri upravljanju omogoča sprejemanje boljših poslovnih odločitev, višjo produktivnost ali večjo inovativnost zaposlenih (slednje je ocenjeno kot najslabše).

UREJENOST OBSEGA PRAVIC Z ZSDU IN MOŽNOSTI ZA OKREPITEV SODELOVANJA

Več kot polovica (54%) vprašanih ocenjuje urejenost obsega pravic z ZSDU kot primerno.

VLOGA SVETA DELAVCEV

Najslabše ocenjen element vloge sveta delavcev, je z najnižjo povprečno oceno strinjanja, prejelo "razreševanje zapletov z zaposlenimi", najvišjo stopnjo strinjanja pa to, da ima svet delavcev "zagotovljene ustrezne materialne pogoje za delovanje". Vprašani se najbolj strinjajo s tem, da so zagotovljeni ustrezni materialni pogoji za delovanje svetov delavcev, najmanj pa se strinjajo s tem, da je vloga sveta delavcev "razreševanje zapletov z zaposlenimi".

OBLIKE PARTICIPACIJE

Več kot polovica vprašanih navaja "obveščanje sveta delavcev" kot najbolj ustrezno obliko delavske participacije, kot najmanj ustrezno pa "soodločanje s svetom delavcev". Tudi "skupno posvetovanje" (s 46%) ocenjujejo kot ustrezno. Pri oceni ustreznosti oblike participacije obstaja glede na demografske razlike nekaj pomembnih razlik.

OBVEŠČANJE, POSVETOVANJE IN SOODLOČANJE

Vsebine, pri katerih prevladuje kot smiselna aktivnost obveščanje, so strategija družbe, spremembe statusnega položaja družbe, vprašanja povezana s poslovanjem družbe. Medtem ko vprašani menijo, da sta pri kadrovskih vprašanjih in varnosti in zdravju pri delu smiselni aktivnosti posvetovanje in soodločanje. Glede na demografske značilnosti podjetja in predstavnika podjetja, ki je izpolnjeval anketo, obstajajo pomembne razlike.

Kazalo

Povzetek	2
Kazalo	4
O raziskavi	7
Metodologija	7
Orodja	7
Podatki	7
Slika 1: Informacije o zbiranju podatkov	8
Opombe k interpretacijam analiz	8
Kako beremo tabele?	8
Kako beremo grafične prikaze?	9
Kako beremo besedne oblake?	9
Demografske značilnosti podjetij in predstavnikov podjetij	10
Tabela 1: Pravnoorganizacijska oblika podjetij	10
Slika 2: Prvnoorganizacijska oblika podjetij (N=125)	10
Tabela 2: Sistem upravljanja delniških družb	11
Slika 3: Sistem upravljanja delniških družb (N=27).	11
Tabela 3: Poreklo večinskih lastnikov podjetij	11
Slika 4: Poreklo večinskega lastnika podjetja (N=125)	11
Tabela 4: Primarna dejavnost podjetij	12
Slika 5: Primarna dejavnost podjetij (N=125)	12
Tabela 5: Velikost podjetij	12
Slika 6: Velikost podjetij (N=125)	12
Tabela 6: Položaj vprašanih v podjetjih	13
Slika 7: Položaj zaposlenega v podjetju (N=124)	13
Tabela 6D: Položaj drugih vprašanih	13
Analize rezultatov	14
Združevanje delavcev v podjetjih	14
Tabela 7: Oblike združevanja delavcev	14
Slika 8: Vrsta organizacije združevanja v podjetjih (N=125)	14
Tabela 8: Delavski predstavniki v podjetjih	15
Svet delavcev	15
Tabela 9: Prisotnost organiziranosti sveta delavcev v letih	15
Slika 9: Prisotnost sveta delavcev v letih (N=56)	15
Splošna ocena sodelovanja s svetom delavcev	15
Tabela 10: Splošna ocena sodelovanja s svetom delavcev	16
Slika 10: Splošna ocena sodelovanja s svetom delavcev (N=51)	16
Potencial pri spremembah sodelovanja s svetom delavcev	16
Tabela 11: Potrebne spremembe pri sodelovanju s svetom delavcev (N=28)	16
Besedni oblak 1: Kaj bi bilo potrebno spremeniti pri sodelovanju s svetom delavcev, da bi bilo le-to odlično? (N=28), orodje Orange3	18
Vzroki za nezadostno oceno sodelovanja s svetom delavcev	18
Tabela 12: Glavni vzroki za zadostno/negativno sodelovanje s svetom delavcev (N=19)	18
Delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora	18
Tabela 13: Delavski predstavniki v podjetjih	19

Slika 11: Ali so v podjetju imenovani delavski predstavniki v organe nadzora in upravljanja? (N=54)	19
Tabela 14: Delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora (N=22)	19
Koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora	20
Tabela 15: Splošna ocena koristnosti delavskih predstavnikov	20
Slika 12: Splošna ocena koristnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora (N=54)	20
Razlike v oceni koristnosti delavskih predstavnikov glede na demografske značilnosti podjetij	20
Tabela 16: Razlike v oceni koristnosti delavskih predstavnikov glede na velikost in pravnoorganizacijsko obliko podjetij	21
Slika 13: Povprečna splošna ocena koristnosti glede na poreklo večinskega lastnika (N=54)	21
Povezava med splošno oceno sodelovanja sveta delavcev in koristnostjo delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora	21
Kaj omogoča sodelovanje s svetom delavcev?	21
Tabela 17: Sodelovanje s svetom delavcev (N=47)	21
Slika 14: Vrste sodelovanja s svetom delavcev (N=47)	22
Slika 15: Povprečne ocene strinjanja s trditvami glede vrste sodelovanja s svetom delavcev (N=47)	22
Slika 16: Odstopanje strinjanja na posameznih področjih od skupnega povprečja vseh področij (N= med 45 in 47)	23
Razlike pri stopnji strinjanja glede področij sodelovanja s svetom delavcev in položajem predstavnika podjetja, ki je sodeloval v raziskavi	23
Slabosti delovanja sveta delavcev	23
Tabela 18: Posamezne navedbe glede slabosti delovanja sveta delavcev	23
Urejenost obsega pravic z ZSDU	25
Tabela 19: Urejenost obsega pravic z ZSDU	25
Slika 17: Obseg pravic sveta delavcev po ZSDU (N=46)	26
Neutemeljenost konkretnih pravic sveta delavcev	26
Tabela 20: Pravice sveta delavcev, ki so po mnenju vprašanih neutemeljene (N=14)	26
Potencial krepitev sodelovanja s svetom delavcev	27
Tabela 21: področja, kjer si vprašani želijo okrepiti sodelovanje s svetom delavcev (N=47)	27
Vloga sveta delavcev	28
Tabela 22: Strinjanje s trditvami glede vloge sveta delavcev	29
Slika 18: Strinjanje s trditvami glede vloge sveta delavcev	29
Slika 19: Povprečne vrednosti strinjanja s trditvami glede vloge sveta delavcev	29
Slika 20: Odstopanje strinjanja na posameznih področjih od skupnega povprečja vseh področij (N= med 45 in 46)	30
Oblike participacije delavcev	30
Tabela 23: Oblike participacije in ustreznost (N=114)	30
Slika 21: Ustreznost oblik participacije (možnih več odgovorov; od N=114 je bilo 255 navedb)	30
Tabela 22D: Odgovori drugo pri ustreznosti oblik participacije	31
Razlike pri ustreznosti oblik participacije glede na demografske značilnosti	31
Vsebinsko obveščanje, posvetovanje in soodločanje	31
Tabela 24: Obveščanje, posvetovanje, soodločanje	32
Slika 22: Smiselne aktivnosti (1-3) glede na vsebine (možnih več odgovorov; N med 4-103)	33
Demografske razlike pri obveščanju, posvetovanju in soodločanju	33
Pereče vsebine iz ZSDU	34
Tabela 25: Pereče vsebine ZSDU	34
Slika 23: Pereče teme, ki bi jih moral zakon ZSDU urediti drugače (odgovarjalo N=78, z več možnimi odgovori, skupaj 161 navedb)	34

	Tabela 25D: Druge pereče teme ZSDU	34
	Splošni komentarji na temo raziskave	35
	Tabela 26: Komentarji, predlogi in mnenja ob zaključku ankete	35
	Besedni oblak 4: Predlogi, komentarji (N=25), orodje Orange3	36
Priloga		36
Priloga 1		37
	Tabela P1: Razlike strinjanja o sodelovanju s svetom delavcev glede na položaj vprašanega v podjetju	37
	Slika P1: Odstopanja stopnje strinjanja od povprečne vrednosti strinjanja na celotnem vzorcu glede na položaj respondenta v podjetju pri možnostih sodelovanja s svetom delavcev	38
Priloga 2		38
	Tabela P2: Razlike pri ustreznosti oblik participacije glede na demografske značilnosti	38
Priloga 3		39
	Tabela P3: Demografske značilnosti glede na izbiro obveščanja, posvetovanja in soodločanja po posameznih področjih	39
Priloga 4		43
	Anketni vprašalnik	43

O raziskavi

Pri izvajanju projekta WIM 3 je bila izvedena raziskava o uresničevanju delavskega soupravljanja. Rezultati raziskave predstavljajo izhodišča za pripravo priporočil za spremembe področne zakonodaje.

Metodologija

Zbiranje podatkov je potekalo preko spletne ankete, ki je omogočala vodeno samoizpolnjevanje. Postavljena vprašanja zaprtega tipa so bila jasna in enoznačna, poudarek pa je bil tudi na vprašanjih odprtega tipa. Vprašalnik je bil lasten.

Metode analiz so osnovne statistične metode frekvenčnih porazdelitev z grafičnimi prikazi, izračuni povprečij in standardnih odklonov ter razvrščanje v skupine podobnih si odgovorov pri kvalitativni obravnavi odprtih odgovorov. K temu je dodana naprednejša uporaba kvalitativnih pristopov vizualizacij besedilnih oblakov, ki povzemajo bistvo stališč in komentarjev. Pri kvantitativni obravnavi je bila uporabljena tudi segmentacijska analiza, križanje odgovorov in analiza korelacij.

Orodja

Pri analizah in poročilih so uporabljena izključno odprtokodna orodja, ki omogočajo neomejen dostop vsakomur. Za zbiranje podatkov in delne analize podatkov je bila uporabljena 1KA - odprtokodna aplikacija, ki omogoča storitev spletnega anketiranja (SaaS - Software as a Service). Za osnovnejše analize je uporabljen Google Spreadsheet, za naprednejše (in predvsem kvalitativno obravnavo odprtih odgovorov) Orange3 - odprtokodno orodje "machine learning", ki omogoča delo z interaktivnimi prikazi in podatkovnimi vizualizacijami, primerno za analizo besedil ter drugih kvalitativnih analiz. Za pisanje poročila je uporabljen Google Documents, ki omogoča enostavno deljenje in soustvarjanje med ustvarjalci poročila.

Podatki

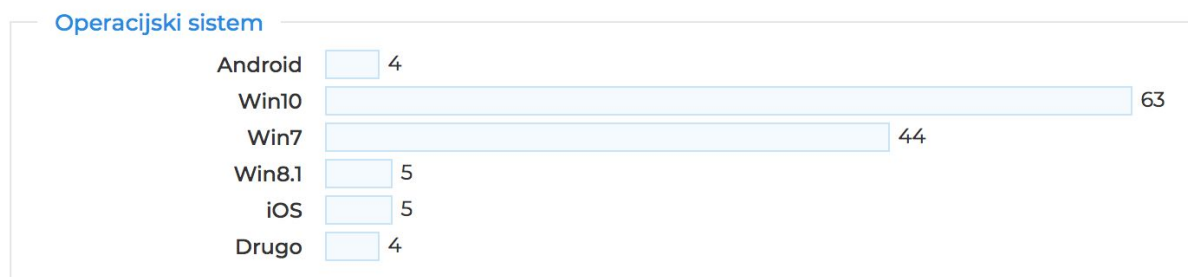
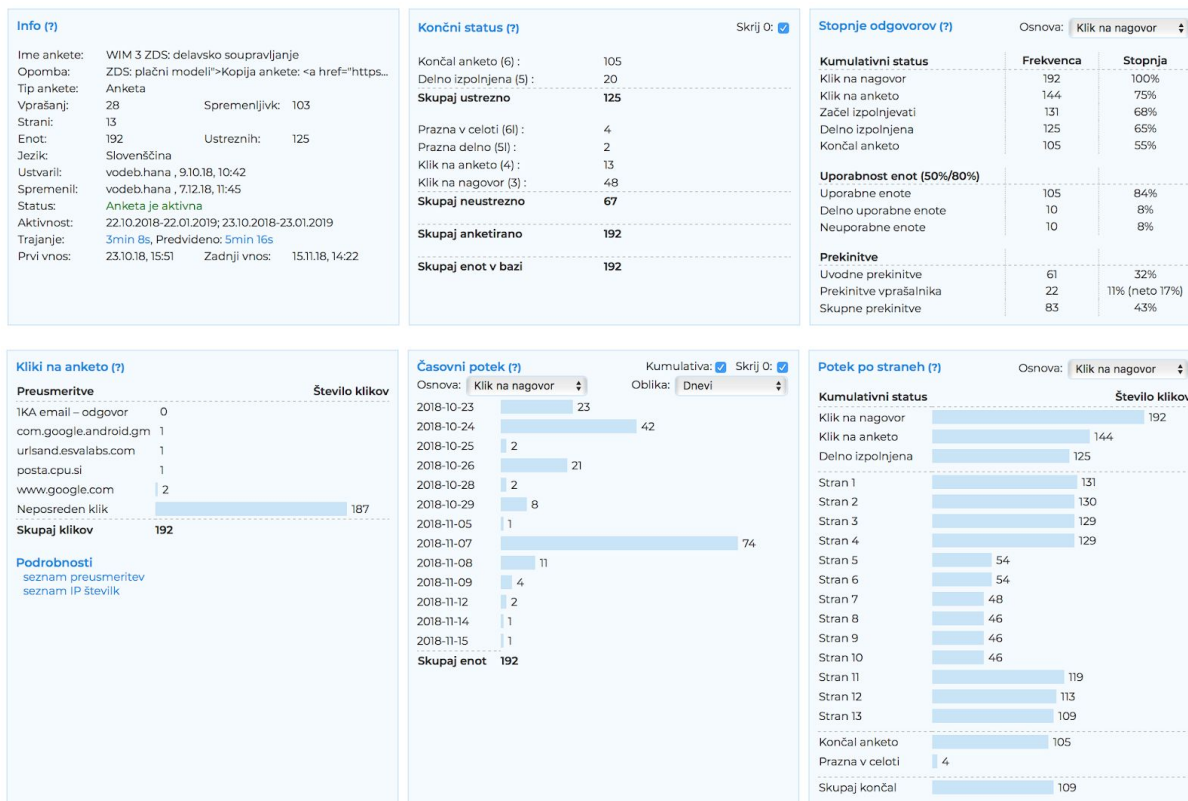
Zbiranje podatkov je potekalo med 23. 10. 2018 in 1. 12. 2018. Vabilo k reševanju ankete so prejeli člani Združenja delodajalcev Slovenije, ki imajo znotraj podjetij različne vloge. V stik z nagovorom ankete je prišlo 192 članov in članic ZDS, vendar je anketo reševalo 125 anketirancev, od tega je anketo do konca rešilo 105 posameznikov. V analizi so obravnavani vsi ustrezni respondenti (N=125), ki variirajo pri odgovorih na vprašanja iz več razlogov:

- manjkajoči odgovori, ker so anketirani vprašanje preskočili (saj je bila zaradi manj določujoče narave (ne)obveznih odgovorov na voljo možnost, da na vprašanje ne odgovorijo in kljub temu nadaljujejo po anketi;
- manjkajoči odgovori zaradi odstopa od ankete. V analizah so obravnavani vsi veljavni odgovori, pri posamičnem vprašanju tudi tistih respondentov, ki niso rešili vseh vprašanj.

V nagovoru ankete je bil velik poudarek na anonimnosti posameznika. Po etičnih in moralnih kodeksih raziskovanja smo pojasnili vzrok, zakaj so kot člani ZDS anketo sploh prejeli in kaj je njen namen. Poudarek je bil na prostovoljnem reševanju ankete, zato je vprašani lahko vprašanje tudi preskočil ali odnehal, saj nobeno od vprašanj ni bilo obvezujoče. Trajanje vprašalnika je bilo v povprečju 3min, 8s.

Na sliki 1 so prikazane podrobnejše informacije o zbiranju podatkov.

Slika 1: Informacije o zbiranju podatkov



Opombe k interpretacijam analiz

Kako beremo tabele?

V tabelah so prikazane:

1. Frekvence - število navedb določenega odgovora, ki se praviloma pojavi večkrat
2. Odstotek - se nanaša na število ustreznih enot. Če skupna vrednost "Odstotek" ne doseže 100% pomeni, da je jih je odgovarjalo manj, kot jih je na začetku pristopilo k anketi. Odstotek od vprašanja do vprašanja pada in pomeni razliko med ustreznimi in veljavnimi vprašanji. Odstotek je prikazan pri vprašanju zgolj v namen, da pokaže kakšen je upad vprašanih, ki so anketo zaključili predčasno.
3. Veljavni - so tisti odgovori vprašanih, ki so reševali določeno vprašanje in praviloma doseže v skupnem 100%. **Vedno beremo % veljavnih odgovorov, saj skupaj odražajo vse, ki so odgovorili na posamezno vprašanje, ne pa tudi tiste, ki so pristopili k anketi in tega vprašanja niso reševali.**

4. Kumulativa - je kumulativni seštevek veljavnih odgovorov in se iz vrednosti do vrednosti odgovorov zvišuje do 100%.
5. Povprečje - je sredinska ali aritmetična vrednost skupin odgovorov. Na primeru velikosti podjetja: vrednosti si sledijo: 1 Veliko podjetje, 2 Srednje, 3 Malo, 4 Mikro. Povprečje 2,48 bi pomenilo, da je povprečna velikost podjetij med srednjimi in malimi, kar odraža tudi frekvenca.
6. Standardni odklon - predstavlja variabilnost od povprečja. Če je visok, pomeni da med odgovori velja večja razpršenost.

Odgovori "Drugo" so zaradi hitrejšega razumevanja sivo označeni. Vrednosti skupaj so praviloma označene s kontrastnim, črno obarvanim kvadratom, saj iz njega preberemo velikost vzorca na posameznem vprašanju, se pravi numerus (N). Veljavni % so prav tako označeni, saj so pri interpretacijah bolj bistveni in enoznačni kot Odstotek.

Daljše tabele prikazujejo odprte odgovore respondentov. V analizi razvrščanja v skupine po podobnih tematikah so podobni odgovori prikazani pod skupnim sklopom. Za zgoščen pregled takih skupin so dodani grafični prikazi glavnih kategorij, ki skušajo opisati pojav posameznih navedb, ki se združujejo v nadredne pojme. V namen celostnega vpogleda so v daljših tabelah na voljo direktne navedbe, brez popraviljanja slovničnih napak ali stilske obravnave, čim bolj neposredno. Daljše tabele se nahajajo v prilogi poročila.

Kako beremo grafične prikaze?

Grafični prikazi so praviloma predstavljeni na lestvici od 1 do 100% (razen ko prikazujejo število navedb oz. frekvence pri odprtih odgovorih). Za lažje branje so v samem grafu prikazane % vrednosti določene kategorije odgovora. Nad vsakim grafom je tudi tabelarični prikaz odstotkov veljavnih % (so zaokroženi na eno decimalno mesto z ločilom vejice), medtem ko so deleži na grafih prikazani zaokroženo brez decimalk oziroma z eno decimalno mesto, ki jo ločuje pika namesto vejice. **Zaradi zaokroževanja prihaja mestoma do seštevka, ki je okoli 100 %.**

Kako beremo besedne oblake?

"Tag" oblak (besedni oblak ali uteženi seznam v vizualnem dizajnu) je sodobna vizualna predstavitev besedilnih podatkov, ki se navadno uporabljajo za prikaz metapodatkov ključnih besed (#oznak) na spletnih mestih. V prvi vrsti velikost predstavlja število, kolikokrat je bila oznaka navedena oziroma uporabljena za posamezen element oziroma kolikokrat se v odprtem odgovoru pojavi kot navedba respondentov. Besedilni oblak je vizualizacija besedne frekvence v določenem besedilu kot uteženi seznam. Tehnika je bila nedavno popularno uporabljena za vizualizacijo aktualne vsebine političnih govorov. Več: https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_cloud

Večje kot so zapisane besede, večkrat se je ta beseda pojavila v naboru odprtih odgovorov enega vprašanja. Analiza je specifična glede na definicijo "neuporabnih" besed in poenostavitve, poenotenja besed in je interaktivnega tipa, zato ni enoznačnega besedilnega oblaka. Namen take kvalitativne analize v besednem oblaku je zgostitev velike količine teksta in njena redukcija. Orodje Orange3 je omejeno na obstoječe oblikovne možnosti.

Demografske značilnosti podjetij in predstavnikov podjetij

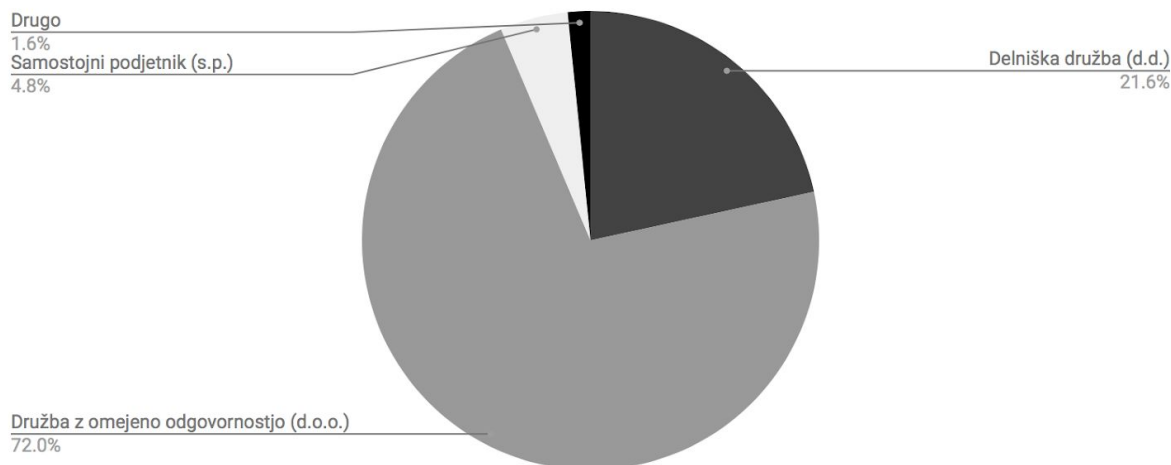
V vprašalnik je bilo vključenih 6 demografskih spremenljivk, po katerih je mogoče v segmentacijskih analizah opazovati razlike pri odgovarjanju na posamezna vprašanja. Vendar pa je segmentacijska analiza smiselna, če je vsaka od skupin oziroma segment/podvzorec dovolj velik.

Na Sliki 2 je prikazana razdelitev vzorca glede pravnoorganizacijsko obliko podjetja. V vzorcu raziskave je 90 družb z omejeno odgovornostjo oz. kar 72% vseh v vzorec vključenih podjetij, kar predstavlja največji delež med podjetji. Delniških družb je dobra patina. Najmanj so v vzorcu zastopani samostojni podjetniki, 5%. Eden od dveh, ki je kot odgovor izbral drugo obliko, je predstavnik zadruga, drug pa na vprašanje o drugi obliki ni odgovoril.

Tabela 1: Pravnoorganizacijska oblika podjetij

Kakšna je pravnoorganizacijska oblika vašega podjetja?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Delniška družba (d.d.)	27	21,6 %	21,6 %	21,6 %
Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	90	72,0 %	72,0 %	93,6 %
Samostojni podjetnik (s.p.)	6	4,8 %	4,8 %	98,4 %
Drugo	2	1,6 %	1,6 %	100,0 %
Skupaj	125	100,0 %	100 %	
	<i>Povprečje</i>	<i>1,86</i>	<i>Std. Odklon</i>	<i>0,56</i>

Slika 2: Prvnoorganizacijska oblika podjetij (N=125)

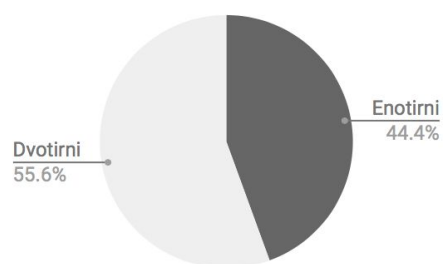


Malo manj kot polovica v vzorec vključenih delniških družb ima enotirni (44 %) sistem upravljanja družbe, medtem ko več kot polovica v vzorec vključenih delniških družb deluje po dvotirnem (56%) sistemu (Slika 3).

Tabela 2: Sistem upravljanja delniških družb

Kakšen je sistem upravljanja vaše delniške družbe?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Enotirni	12	9,6%	44,4%	44,4%
Dvotirni	15	12,0%	55,6%	100,0%
Skupaj	27	21,6%	100,0%	
	<i>Povprečje</i>	1,56	<i>Std. Odklon</i>	0,51

Slika 3: Sistem upravljanja delniških družb (N=27).

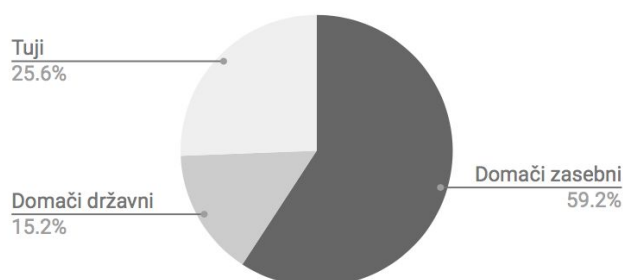


V vzorcu so v največji meri zastopana podjetja domačega zasebnega (59 %) porekla večinskega lastnika (Slika 4). Tuji večinski lastniki podjetij so v vzorcu zastopani kot druga največja skupina (26%).

Tabela 3: Poreklo večinskih lastnikov podjetij

Kakšno je poreklo večinskega lastnika vašega podjetja?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Domači zasebni	74	59,2 %	59,2 %	59,2 %
Domači državni	19	15,2 %	15,2 %	74,4 %
Tuji	32	25,6 %	25,6 %	100,0 %
Skupaj	125	100,0 %	100,0 %	
	<i>Povprečje</i>	1,66	<i>Std. Odklon</i>	0,86

Slika 4: Poreklo večinskega lastnika podjetja (N=125)



V vzorcu je polovica podjetij s proizvodno primarno dejavnostjo (50,4 %) in polovica podjetij s storitveno primarno dejavnostjo (49,6 %) (Slika 5).

Tabela 4: Primarna dejavnost podjetij

Katera je primarna dejavnost vašega podjetja?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Proizvodna	63	50,4 %	50,4 %	50,4 %
Storitvena	62	49,6 %	49,6 %	100,0 %
Skupaj	125	100,0 %	100,0 %	
	<i>Povprečje</i>	<i>1,50</i>	<i>Std. Odklon</i>	<i>0,50</i>

Slika 5: Primarna dejavnost podjetij (N=125)

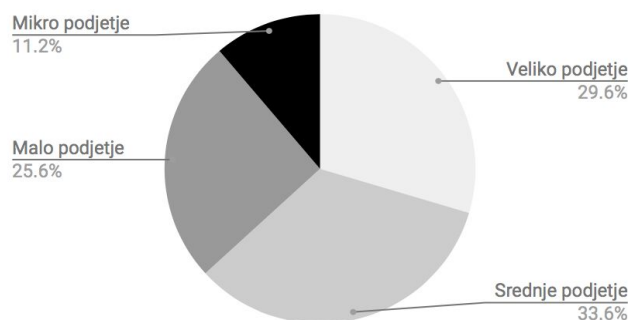


Glede na velikost podjetij, ki so vključena v vzorec, je porazdelitev enakomerna: 29,6 % velikih podjetij, 22,6 % srednjih, 25,6 malih in preostali delež mikro podjetij (Slika 6).

Tabela 5: Velikost podjetij

Navedite prosim velikost vašega podjetja glede na število zaposlenih.				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veliko podjetje (250 in več zaposlenih)	37	29,6 %	29,6 %	29,6 %
Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)	42	33,6 %	33,6 %	63,2 %
Malo podjetje (10 do 49 zaposlenih)	32	25,6 %	25,6 %	88,8 %
Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)	14	11,2 %	11,2 %	100,0 %
Skupaj	125	100,0 %	100,0 %	
	<i>Povprečje</i>	<i>2,18</i>	<i>Std. Odklon</i>	<i>0,99</i>

Slika 6: Velikost podjetij (N=125)

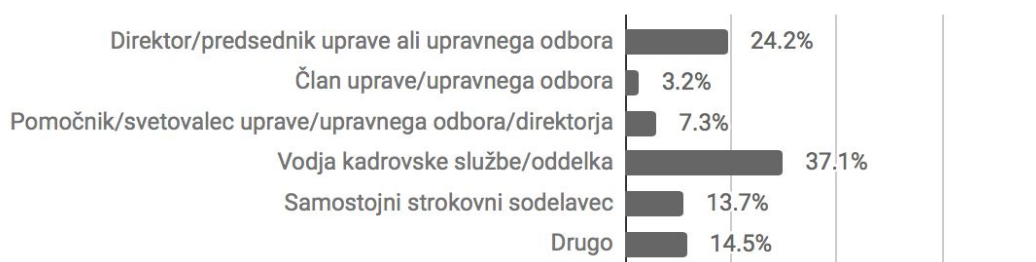


V raziskavo je bilo vključeno dodatno demografsko vprašanje, vezano na posameznika (Slika 7), ki je izpolnjeval anketo. Vprašalnik so v največji meri reševale vodje kadrovske službe ali oddelja (37,1 %) in direktorji oziroma predsedniki uprave ali upravnega odbora (24,2 %); skupaj ti dve skupini predstavljata dobro polovico vprašanih.

Tabela 6: Položaj vprašanih v podjetjih

Kakšen položaj zasedate v vašem podjetju?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Direktor/predsednik uprave ali upravnega odbora	30	24,0 %	24,2 %	24,2 %
Član uprave/upravnega odbora	4	3,2 %	3,2 %	27,4 %
Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja	9	7,2 %	7,3 %	34,7 %
Vodja kadrovske službe/oddelka	46	36,8 %	37,1 %	71,8 %
Samostojni strokovni sodelavec	17	13,6 %	13,7 %	85,5 %
Drugo	18	14,4 %	14,5 %	100,0 %
Skupaj	124	99,2 %	100,0 %	
	<i>Povprečje</i>	3,56	<i>Std. Odklon</i>	1,71

Slika 7: Položaj zaposlenega v podjetju (N=124)



V Tabeli 6D so predstavljeni položaji predstavnikov podjetij v primeru, ko so iz nabora možnih odgovorov izbrali Drugo. Med njimi jih je večina (od 14,5% vseh, ki so izbrali odgovor Drugo) iz računovodstva (računovodja, referent za plače, knjigovodja in finančni knjigovodja), skupaj 7 od 12, kar predstavlja 58,3% od vseh, ki so pri položaju v podjetju odgovorili z Drugo.

Tabela 6D: Položaj drugih vprašanih

DRUGO	Frekvenca
Računovodja	4
Referent za plače	1
Finančni knjigovodja	1
Referent	1
Kadrovik	1
Zaposleni	1
Knjigovodja	1
Poslovni sekretar	1
Drugo	1
Skupaj	12

Analize rezultatov

Pod posameznimi poglavji, ki kot tematike sledijo vprašanjem v spletnem vprašalniku, so predstavljeni rezultati analiz. V poglavju Metodologija so opozorila, kako si lahko pomagamo pri interpretaciji tabel in grafičnih prikazov.

Če so analize pokazale smiselno razbitje **analiz po segmentih**, glede na katerokoli od demografskih spremenljivk, se rezultati po segmentih nahajajo pod posameznim (pod)poglavjem. Če pomembne razlike med segmenti ne obstajajo, je taka analiza izpuščena ali je podana zgolj informativno.

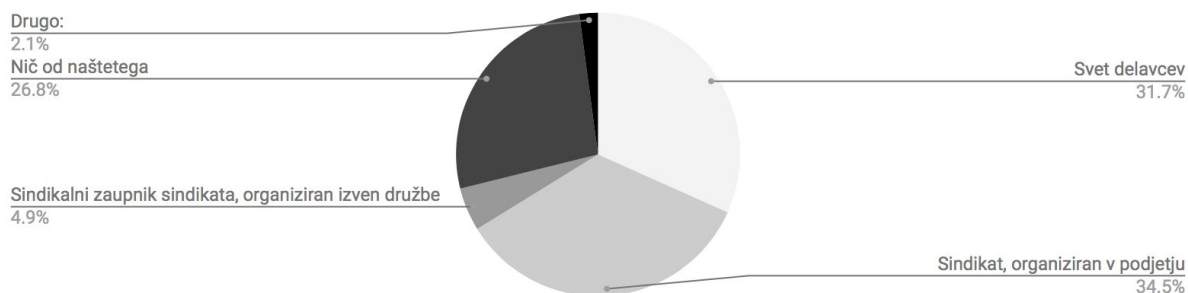
Združevanje delavcev v podjetjih

Izmed nabora možnosti so anketiranci lahko izbrali več odgovorov na vprašanje, kakšno obliko združevanja delavcev imajo v podjetju, zato seštevke veljavnih % presega 100 %. Največ podjetij, zajetih v vzorec raziskave, ima sindikat, organiziran v podjetju (49 %). Svet delavcev je organiziran v 45 % podjetjih. V več kot tretjini podjetij ni nobene organizirane oblike združevanja delavcev. Odgovori pod Drugo so sledeči: 2x samo "predstavnik sveta delavcev", "zbor vseh zaposlenih" in "smo podjetje v ustanavljanju".

Tabela 7: Oblike združevanja delavcev

Ali je v vašem podjetju organiziran...Možnih je več odgovorov	Frekvence	% - Veljavni
Svet delavcev	56	44,8 %
Sindikat, organiziran v podjetju	61	48,8 %
Sindikalni zaupnik sindikata, organiziran izven družbe	9	7,2 %
Nič od naštetega	47	37,6 %
Drugo	4	3,2 %
SKUPAJ	125	

Slika 8: Vrsta organizacije združevanja v podjetjih (N=125)



Kakor je razvidno iz Tabele 8, je v kar 79 % podjetjih, kjer je organiziran svet delavcev, prisoten tudi sindikat (44 od 56 podjetij). Le v 5 % podjetij, kjer je organiziran sindikat, imajo tudi sindikalnega zaupnika sindikata, ki je organiziran izven družbe.

Tabela 8: Delavski predstavniki v podjetjih

Ali je v vašem podjetju organiziran	Svet delavcev	Sindikat, organiziran v podjetju	Sindikalni zaupnik sindikata, organiziran izven družbe	Nič od naštetega	Drugo
Svet delavcev	56				
Sindikat, organiziran v podjetju	44 (79%)	61			
Sindikalni zaupnik sindikata, organiziran izven družbe	6 (11%)	3 (5%)	9		
Nič od naštetega	0	0	0	47	
Drugo	0	0	0	1 (2%)	4
Skupaj	106	108	18	48	5

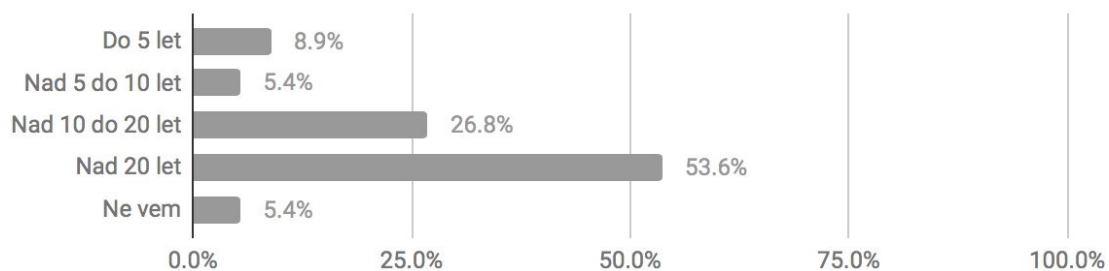
Svet delavcev

V več kot polovici podjetij, kjer je organiziran svet delavcev, je le-ta prisoten več kot 20 let (Slika 9). V dobri četrtini podjetij je svet delavcev organiziran več kot 10, a manj kot 20 let.

Tabela 9: Prisotnost organiziranosti sveta delavcev v letih

Koliko let je pri vas organiziran svet delavcev?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Do 5 let	5	4,0%	8,9%	8,9%
Nad 5 do 10 let	3	2,4%	5,4%	14,3%
Nad 10 do 20 let	15	12,0%	26,8%	41,1%
Nad 20 let	30	24,0%	53,6%	94,6%
Ne vem	3	2,4%	5,4%	100,0%
Skupaj	56	44,8%	100,0%	
	<i>Povprečje</i>	<i>3,41</i>	<i>Std. Odklon</i>	<i>1,01</i>

Slika 9: Prisotnost sveta delavcev v letih (N=56)



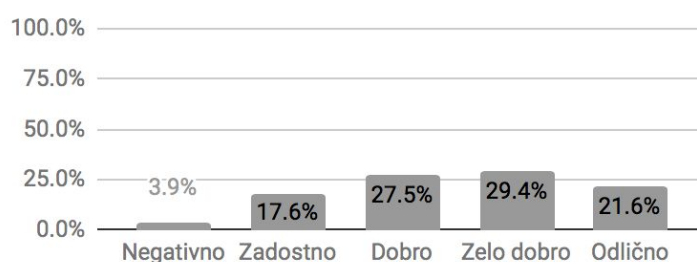
Splošna ocena sodelovanja s svetom delavcev

Ocena sveta delavcev je v povprečju 3,47 na lestvici od 1-5, pri čemer pa standardni odklon (1,14) kaže na večje razlike pri odgovorih (Slika 10). Skoraj polovica (49 %) vprašanih je na vprašanje odgovorila z oceno manj kot 3; da je sodelovanje odlično, meni manj kot desetina vprašanih.

Tabela 10: Splošna ocena sodelovanja s svetom delavcev

Kako bi v splošnem ocenili sodelovanje s svetom delavcev?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Negativno	2	1,6%	3,9%	3,9%
Zadostno	9	7,2%	17,6%	21,6%
Dobro	14	11,2%	27,5%	49,0%
Zelo dobro	15	12,0%	29,4%	78,4%
Odlično	11	8,8%	21,6%	100,0%
Skupaj	51	40,8%	100,0%	
	<i>Povprečje</i>	<i>3,47</i>	<i>Std. Odklon</i>	<i>1,14</i>

Slika 10: Splošna ocena sodelovanja s svetom delavcev (N=51)



Potencial pri spremembah sodelovanja s svetom delavcev

Med vprašanimi, ki so splošno sodelovanje s svetom delavcev ocenili z dobro ali prav dobro, jih je 28 odgovorilo na vprašanje, kaj bi bilo potrebno spremeniti pri sodelovanju s svetom delavcem, da bi bilo le-to odlično (Tabela 11). Največ navedb se nanaša na informiranost in komunikacijo (29 %) ter na angažiranost in način dela (21 %). Vse navedbe so v spodnji tabeli kategorizirane oziroma razvrščene pod skupne vsebinske sklope in so navedene brez poseganja v izražanje vprašanih.

Tabela 11: Potrebne spremembe pri sodelovanju s svetom delavcev (N=28)

Kaj bi bilo treba spremeniti pri sodelovanju s svetom delavcem, da bi bilo to sodelovanje odlično?	
Odgovori	Frekvenca
INFORMIRANOST IN KOMUNIKACIJA	8
več medsebojnih informacij	1
bolj redno obveščanje sveta delavcev o nameravanih spremembah	1
več komunikacije, izobraževanja	1
npr. komunikacija (redni/obdobni) sestanki	1
boljša komunikacija	1
sprotneje komuniciranje, gradiva za seje	1
več dogovarjanja	2
ANGAŽIRANOST IN NAČIN DELA	6
več angažiranja s strani sveta delavcev	1
več koristnih predlogov in sodelovanja	1
več ukvarjanja s težavami delavcev	1
razvojno naravnost predstavnikov sd	1

izboljšati odnose in jih aktivirati pri reševanju aktualnih problemov	2
NIČ, NE VEM, NI MOŽNIH SPREMEMB	6
ne vem	1
ni možnih sprememb	1
ne vem, karkoli bi, ne bi imelo vpliva	1
nič	3
ODGOVORNOSTI IN PRISTOJNOSTI	3
manj članov in konkretna odgovornost	1
dati svetu delavcev večje pristojnosti	1
točno določiti pristojnosti sd, dvigniti izobrazbeno strukturo članov, določiti tudi odgovornosti članov sveta delavcev	1
MISELNOST	3
miselnost, razlikovanje pojmov sd in sindikat v očeh sd	1
miselnost o win win situaciji in striktna ločitev vloge sveta delavcev ter sindikata	1
odpraviti strah članov sveta pred pogovorom z upravo	1
USPOSOBLJENOSTI	2
ustrezno strokovno usposobljeni člani sd, vendar je vse odvisno koga bodo zaposleni izvolili	1
usposabljanje članov	1
Skupaj	28

Besedni oblak slikovno povzema najpogosteje uporabljene besede iz odprtih odgovorov, ki so razvrščeni v predhodni tabeli. Pri spremembah sodelovanja s svetom delavcev se kot ključna izkaže izboljšana "komunikacija", razjasnitev "pristojnosti", "miselnost" in razumevanje "win-win" odnosa.

Besedni oblak 1: Kaj bi bilo potrebno spremeniti pri sodelovanju s svetom delavcev, da bi bilo le-to odlično? (N=28), orodje Orange3



Vzroki za nezadostno oceno sodelovanja s svetom delavcev

Za vse, ki so sodelovanje s svetom delavcev ocenili kot zadostno/negativno (N=11), je na prvem mestu glavnih razlogov (v 42 %) nezadostno znanje sveta delavcev za sodelovanje pri upravljanju (Tabela 12). Bilo je več možnih odgovorov; 11 vprašanih je skupno odgovorilo z 19-timi navedbami. Več kot petina (21 %) jih je med glavne vzroke navedla tudi neustreznost delovanja sveta delavcev in sindikalen pristop sveta delavcev pri uresničevanju ZSDU v praksi.

Tabela 12: Glavni vzroki za zadostno/negativno sodelovanje s svetom delavcev (N=19)

Kateri so glavni vzroki, da ocenjujete sodelovanje s svetom delavcev kot zadostno/negativno?		
	Frekvence	% - Veljavni
Neustreznost delovanja sveta delavcev pri uresničevanju ZSDU v praksi	4	21,1 %
Sindikalen pristop sveta delavcev pri uresničevanju ZSDU v praksi	4	21,1 %
Nezadostno znanje sveta delavcev za sodelovanje pri upravljanju	8	42,1 %
Delodajalec ni zainteresiran za sodelovanje s svetom delavcev	3	15,8 %
Drugo	0	0,0 %
Ne vem	0	0,0 %
Skupaj	19	100 %

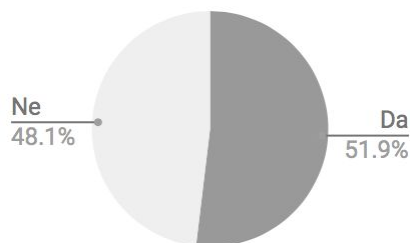
Delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora

Izmed podjetij, ki imajo organiziran svet delavcev, jih je malo več kot pol (52 %) takih, ki imajo imenovane delavske predstavnike v organe nadzora in upravljanja.

Tabela 13: Delavski predstavniki v podjetjih

Ali so v vašem podjetju imenovani delavski predstavniki v organe nadzora in upravljanja?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Da	28	22,4%	51,9%	51,9%
Ne	26	20,8%	48,1%	100,0%
Skupaj	54	43,2%	100,0%	
	<i>Povprečje</i>	<i>1,48</i>	<i>Std. Odklon</i>	<i>0,50</i>

Slika 11: Ali so v podjetju imenovani delavski predstavniki v organe nadzora in upravljanja? (N=54)



Vsi tisti predstavniki, ki so odgovorili, da imajo imenovane delavske predstavnike v organe nadzora in upravljanja (N=28), so odgovarjali na dodatno vprašanje, ki je imelo možnih več odgovorov. Le-to dodatno vprašanje pa se je za vprašane razlikovalo glede na pravnoorganizacijsko obliko podjetja in sistem upravljanja. Odgovora "Nadzorni svet" in "Uprava, delavski direktor" so prejeli vprašani iz delniških družb z dvotirnim sistemom. Odgovora "Upravni odbor kot neizvršni direktor" in "Upravni odbor kot izvršni direktor" so prejeli vprašanih iz delniških družb z enotirnim sistemom. Preostale odgovore so prejeli vprašanih iz družb z omejeno odgovornostjo.

Pri preverjanju statističnih razlik v splošni oceni zadovoljstva s svetom delavcem glede na to, ali imajo v podjetju imenovane delavske predstavnike v organe nadzora in upravljanja, ni zaznani pomembnih razlik (Slika 12). Povprečje splošne ocene sodelovanja pri tistih, ki imajo predstavnike, je 3,54 in pri tistih, ki nimajo 3,4 ($F=0,186$ in $Sig.=0,668$).

Pri Tabeli 14 velja previdnost pri interpretaciji, saj je dodelitev vprašanj zelo na drobno segmentirala vprašane v skupine. Niso vsa podjetja dobila enakih možnosti odgovorov, temveč tiste možnosti, ki so glede na pravnoorganizacijsko obliko in sistem upravljanja možna. Stolpec Veljavni % predstavlja število podjetij v tej skupini; npr. Vseh 11 delniških družb z dvotirnim sistemom ima nadzorni svet. Izmed teh je delavski direktor prisoten samo v eni družbi. Izmed treh delniških družb, imata dve upravni odbor kot neizvršnega direktorja in ena izvršnega direktorja. Od 11-ih podjetij z omejeno odgovornostjo, ki imajo organiziran svet delavcev, ima vseh 11 delavskega predstavnika v nadzornem svetu (kar predstavlja v tem segmentu 100 %).

Tabela 14: Delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora (N=22)

V katere organe nadzora in upravljanja so imenovani delavski predstavniki?			
	Frekvence	Veljavni	% Veljavni
Nadzorni svet	11	11	100,0 %
Uprava, delavski direktor	1	11	9,1 %
Upravni odbor kot neizvršni direktor	2	3	66,7 %
Upravni odbor kot izvršni direktor	1	3	33,3 %

Delavski predstavnik v nadzornem svetu	11	11	100,0 %
Predstavnik delavcev v drugačni obliki posloводства (npr. med poslovodji v d.o.o.)	0	11	0,0 %
Predstavnik delavcev v drugačnem organu nadzora (npr. v UO ali podobnih organih v d.o.o.)	0	11	0,0 %

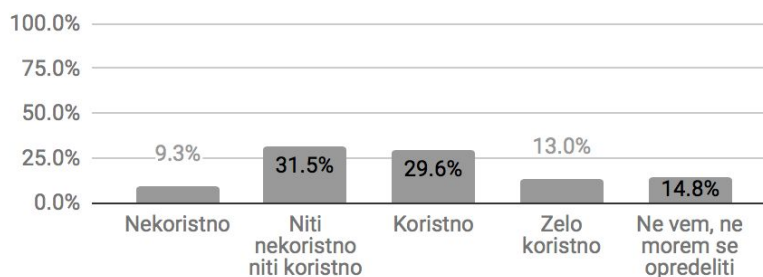
Koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora

Izmed vseh 54 v vzorec zajetih podjetij, ki imajo organizirane delavske predstavnike v organih upravljanja in nadzora v svetu delavcev, jih največ (slaba tretjina, 31%) ocenjuje koristnost delavskih predstavnikov kot niti koristno niti nekoristno. Zgolj 11 % vprašanih ocenjuje delavske predstavnike v organih upravljanja in nadzora kot zelo nekoristne in nekoristne ter 42,6% kot koristne ali zelo koristne. Povprečje odgovorov pretehta splošno oceno koristnosti na pozitivnejšo stran ocen, s povprečjem 3,5.

Tabela 15: Splošna ocena koristnosti delavskih predstavnikov

Kako bi v splošnem ocenili koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora v vašem podjetju?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Zelo nekoristno	1	0,8 %	1,9 %	1,9 %
Nekoristno	5	4,0 %	9,3 %	11,1 %
Niti nekoristno niti koristno	17	13,6 %	31,5 %	42,6 %
Koristno	16	12,8 %	29,6 %	72,2 %
Zelo koristno	7	5,6 %	13,0 %	85,2 %
Ne vem, ne morem se opredeliti	8	6,4 %	14,8 %	100,0 %
Skupaj	54	43,2 %	100,0 %	
	<i>Povprečje</i>	3,5	<i>Std. Odklon</i>	1,26

Slika 12: Splošna ocena koristnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora (N=54)



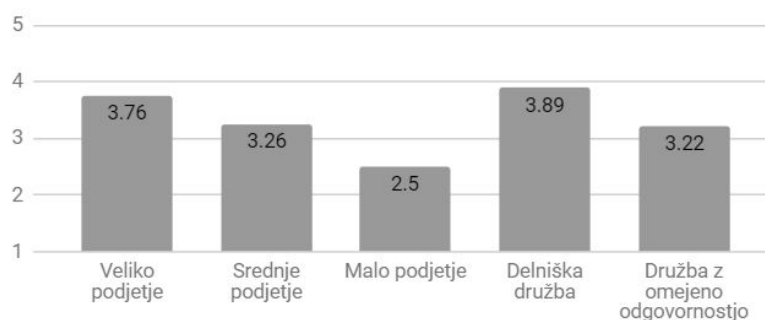
Razlike v oceni koristnosti delavskih predstavnikov glede na demografske značilnosti podjetij

Pri preverjanju vseh statistično pomembnih razlik v splošni oceni koristnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora glede na demografske značilnosti podjetja in predstavnika podjetja, se kot pomembne razlike med skupinami, ki so večje kot znotraj skupine, pokažejo pri velikosti podjetja ($F=2,783$ in $Sig.=0,073$) in pravnoorganizacijski obliki ($F=6,088$ in $Sig.=0,018$), vendar pa je potrebna pri posploševanju rezultatov na celotno populacijo previdnost zaradi majhnih podvzorcev. Majhna podjetja slabše ocenjujejo koristnost delavskih predstavnikov kot večja, delniške družbe pa višje kot družbe z omejeno odgovornostjo. Iz analize so izpuščene tiste skupine (na primer mikro podjetja), ki so premajhne za preverjanje razlik.

Tabela 16: Razlike v oceni koristnosti delavskih predstavnikov glede na velikost in pravnoorganizacijsko obliko podjetij

Demografske značilnosti / ocena koristnosti del.predstavnikov	Povprečje	N
Veliko podjetje	3,76	25
Srednje podjetje	3,26	19
Malo podjetje	2,5	2
Delniška družba (d.d.)	3,89	19
Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	3,22	27

Slika 13: Povprečna splošna ocena koristnosti glede na poreklo večinskega lastnika (N=54)



Povezava med splošno oceno sodelovanja sveta delavcev in koristnostjo delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora

Korelacijska analiza povezanosti med splošno oceno sodelovanja s svetom delavcem in koristnostjo delavskih predstavnikov je statistično značilno pozitivna. Pearsanov koeficient korelacije je 0,693 in statistična značilnost 0,00. To pomeni, da je s tveganjem 0 % mogoče reči, da sta oceni med seboj pozitivno in srednje močno povezani: tisti, ki so višje ocenili sodelovanje sveta delavcev, so višje ocenili tudi koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora.

Kaj omogoča sodelovanje s svetom delavcev?

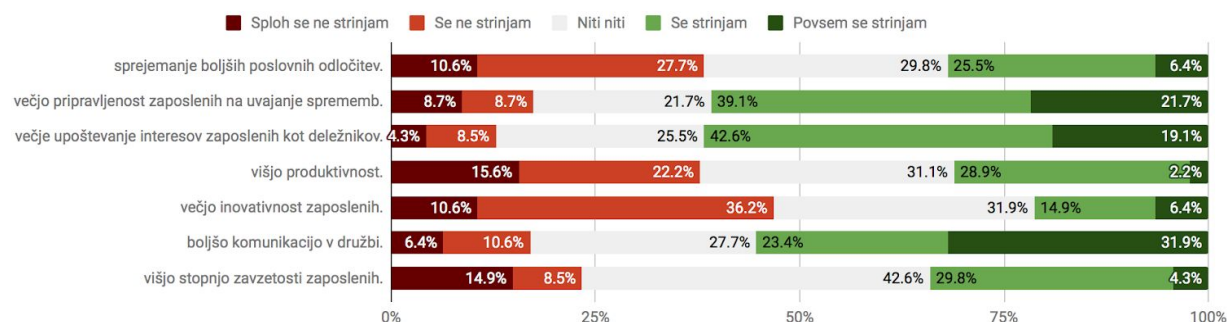
Z naslednjim vprašanjem je zaznati v anketnem vprašalniku upad vprašanih iz 56, ki so odgovorili, da ima podjetje svet delavcev na 47, ki so odgovorili na večino trditev, ki so prikazane v Tabeli 17.

Tabela 17: Sodelovanje s svetom delavcev (N=47)

Sodelovanje delodajalca s svetom delavcev omogoča...Na lestvici prosim označite stopnjo strinjanja.								
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. Odklon
sprejemanje boljših poslovnih odločitev	5	13	14	12	3	47	2,89	1,11
	10,6 %	27,7 %	29,8 %	25,5 %	6,4 %	100,0 %		
večjo pripravljenost zaposlenih na uvajanje sprememb	4	4	10	18	10	46	3,57	1,19
	8,7 %	8,7 %	21,7 %	39,1 %	21,7 %	100,0 %		
večje upoštevanje interesov zaposlenih kot deležnikov	2	4	12	20	9	47	3,64	1,03
	4,3 %	8,5 %	25,5 %	42,6 %	19,1 %	100,0 %		

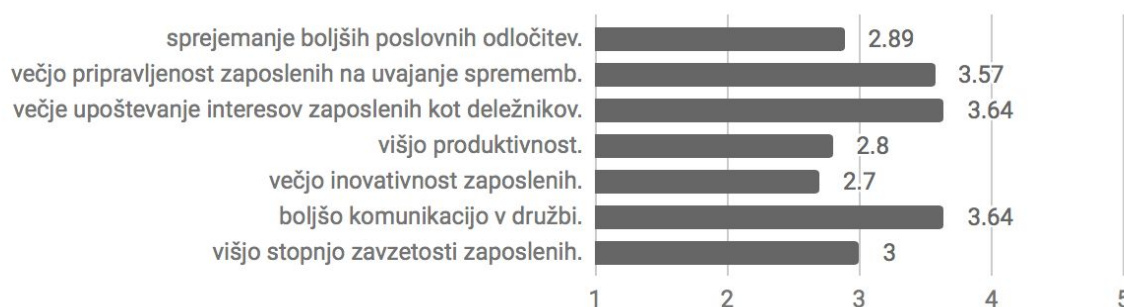
višjo produktivnost	7	10	14	13	1	45	2,80	1,10
	15,6 %	22,2 %	31,1 %	28,9 %	2,2 %	100,0 %		
večjo inovativnost zaposlenih	5	17	15	7	3	47	2,70	1,06
	10,6 %	36,2 %	31,9 %	14,9 %	6,4 %	100,0 %		
boljšo komunikacijo v družbi	3	5	13	11	15	47	3,64	1,22
	6,4 %	10,6 %	27,7 %	23,4 %	31,9 %	100,0 %		
višjo stopnjo zavzetosti zaposlenih	7	4	20	14	2	47	3,00	1,08
	14,9 %	8,5 %	42,6 %	29,8 %	4,3 %	100,0 %	3,18	

Slika 14: Vrste sodelovanja s svetom delavcev (N=47)



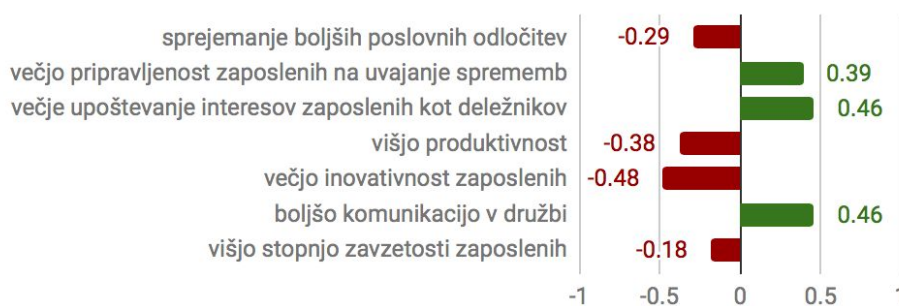
V Tabeli 17 so poleg odstotkov na posamezni stopnji strinjanja prikazana tudi povprečja posameznih odgovorov glede tega, kaj omogoča delodajalcu sodelovanje s svetom delavcev. Skupno povprečje vseh trditvev je 3,18. Najvišje povprečje (3,64) imata odgovora "večje upoštevanje interesov zaposlenih" in "boljša komunikacija v družbi"; najnižjo vrednost pa ima strinjanje s trditvijo "večjo inovativnost zaposlenih".

Slika 15: Povprečne ocene strinjanja s trditvami glede vrste sodelovanja s svetom delavcev (N=47)



Za lažjo predstavo glede strinjanja s področji sodelovanja Slika 16 prikazuje odstopanje od skupnega povprečja na vseh trditvah. Za lažje razumevanje grafa, si predstavljamo, da je povprečje vseh povprečij (3,18) ničelna točka. Odstopanja področij delovanja z oceno, ki je nad skupnim povprečjem, so prikazana v zeleni barvi, v pozitivno smer in podpovprečno strinjanje s področji delovanja z rdečo, v negativno smer. Npr: Povprečje 2,89 pri sprejemanju boljših poslovnih odločitev od skupnega povprečja na vseh trditvah odstopa za -0,29, zato je na Sliki 16 prikazan kot negativnejše področje, ki ga s podpovprečno oceno strinjanja anketirani posamezniki dodeljujejo k področju sodelovanja. Tri področja so, ki glede na skupno povprečje vseh področij, odstopajo v pozitivno smer, z nadpovprečnim strinjanjem. Poleg že omenjenih področij z najvišjo oceno, je tudi "večja pripravljenost zaposlenih za uvajanje sprememb" tisto kar ocenjujejo kot pomembnejši vidik sodelovanja delodajalca s svetom delavcev.

Slika 16: Odstopanje strinjanja na posameznih področjih od skupnega povprečja vseh področij (N= med 45 in 47)



Razlike pri stopnji strinjanja glede področij sodelovanja s svetom delavcev in položajem predstavnika podjetja, ki je sodeloval v raziskavi

Pri preverjanju morebitnih statističnih razlik pri stopnji strinjanja s področji delovanja sveta delavcev ne prihaja do pomembnih razlik znotraj različnih segmentov, razen pri položaju, ki ga vprašani zaseda v podjetju ($F=2,328$ in $Sig.=0,06$). Tak rezultat pomeni, da obstaja določena povezava med položajem predstavnika podjetja, ki je odgovarjal na vprašanja in med stopnjo strinjanja glede sodelovanja s svetom delavcev. Kljub temu, da so podvzorci skupin oziroma segmentov zelo majhni, lahko rečemo, da se nakazujejo določene pomembne razlike. V Tabeli 1P in Sliki 1P v Prilogi 1 so prikazane vse kategorije položaja vprašanega v podjetju, pri katerih je bila možna ocena povprečnega strinjanja mogoča, izpuščene pa so skupine s premajhnim podvzorcem.

Ugotovitve, katerih grafični prikazi so v prilogi kažejo, da se **vodje kadrovske službe/oddelka** na splošno manj strinjajo s trditvami glede področij sodelovanja s svetom delavcev, razen pri trditvi "spreminjanje boljših poslovnih odločitev", kar ocenjujejo z nadpovprečnim strinjanjem. **Računovodstvo** (v kategoriji Drugo predstavlja 58%) se v splošnem z vsemi trditvami strinjajo bolj kot drugi vprašani, razen z "boljšo komunikacijo v družbi", ki jo ocenjujejo s podpovprečnim strinjanjem. **Pomočniki/svetovalci uprave/upravnega odbora/direktorja** ocenjujejo sodelovanje s SD nadpovprečno pri trditvah: "boljša komunikacija v družbi", "sodelovanje delodajalca s svetom, večje upoštevanje interesov zaposlenih kot deležnikov", "višjo stopnjo zavzetosti zaposlenih" ter "večjo pripravljenost zaposlenih za uvajanje sprememb" medtem ko vsa ostala področja ocenjujejo podpovprečno. **Samostojni strokovni delavci** vsa področja ocenjujejo podpovprečno razen "večjo inovativnost zaposlenih". Vse ostale kategorije položaja v družbi so zaradi premajhnih podvzorcev izpuščene.

Slabosti delovanja sveta delavcev

V Tabeli 18 so razvrščene navedbe po področjih, ki so se pokazala kot podobna oziroma skupna, glede tega kaj predstavnike podjetij pri delovanju sveta delavcev najbolj moti. Največ navedb se nanaša na (ne)aktivnost sveta delavcev, kar vključuje kritiko na račun (ne)konstruktivnosti, (ne)ažurnosti, (ne)zainteresiranosti; da je njihova funkcija premalo aktivna. Drug pomemben vidik slabosti delovanja sveta delavcev je pomanjkanje znanja in (ne)razumevanje vloge; navajajo namreč, da predstavniki v svetu delavcev nimajo ustreznega znanja, ne poznajo predpisov in zakonodaje, ne ločijo razlike med sindikatom in svetom delavcev, da jih je strah pred izražanjem stališč,... Med slabosti se uvršča tudi sklop navedb, ki so v spodnji tabeli razvrščene kot različnost interesov, pri čemer gre predvsem za prepoznavanje konflikta interesov.

Tabela 18: Posamezne navedbe glede slabosti delovanja sveta delavcev

Kaj vas pri delovanju sveta delavcev najbolj moti?	Frekvenca
(NE)AKTIVNOST	12

neaktivnost, nezainteresiranost, nobene proaktivnosti ali pobude	1
večinoma posredniška in premalo aktivna funkcija	2
nezainteresiranost	3
preslabo prenašanje informacij in stališč zaposlenih s strani članov sveta	1
da na sestankih izpostavljajo malenkosti, ki bi jih lahko rešili sami brez sodelovanja uprave	1
nekonstruktivnost	1
občasno nerealne zahteve	1
neažurnost	1
njihove zahteve naletijo na gluha ušesa	1
ZNANJE, RAZUMEVANJE VLOGE	11
nimajo ustreznega znanja	1
nepoznavanje predpisov	1
omejen pogled na zadevo	1
ne ločijo razlike med sindikatom in svetom delavcev	1
da se včasih vedejo kot sindikat	1
premalo znanja s področja zakonodaje	1
strah pred izražanjem svojih stališč	1
ni odgovornosti	1
enostranski pogled	1
nerazumevanje in neznanje s področja poslovanja in korporacijskega upravljanja	1
da niso razvojno naravnani, ampak jih zanimajo le plača, zakaj ni tega, kdaj bo ono... ne razmišljajo daljnosežno, napredno.	1
RAZLIČNOST INTERESOV	7
gledanje na lastne (osebne) koristi	1
lastni interesi posameznikov, nerazumevanje win win	1
predstavnik kolegija je tudi član sd in informacije odtekajo	1
da so v ospredju interesi posameznika in ne vseh delavcev	1
v svetu delavcev je delavska aristokracija	1
njihovo nezaupanje	1
nagrajevanje	1
NIČ	7
PRISTOJNOSTI	6
svet delavcev posega v pristojnost sindikata	1
preseganje svojih pristojnosti, opravljanje sindikalne dejavnosti, ne opravlja svoje vloge, temveč povzroča nemire v družbi	1
nepoznavanje pristojnosti	1
vpletanje v zadeve, katere so v pristojnosti sindikata	1
nedorečena zakonodaja glede pristojnosti, preveč pristojnosti	1
vpliv sindikata	1
ORGANIZIRANOST	3
neorganiziranost	1
majhno število članov	1

samokritičnost	1
Skupaj	46

Zgornja razporeditev odgovorov po pomenskih sklopih je v nadaljevanju predstavljena tudi skozi pogostost besed, ki se med odgovori največkrat pojavijo in dajo hiter vpogled v najpomembnejše vidike tega, kaj vprašane najbolj moti pri delovanju sveta delavcev: nerazumevanje, nepoznavanje, (premalo) znanja, pristojnosti, interesi članov, zahteve, (povezava) s sindikatom.

Besedni oblak 2: Kaj vas pri delovanju sveta delavcev najbolj moti? (N=46), orodje Orange3



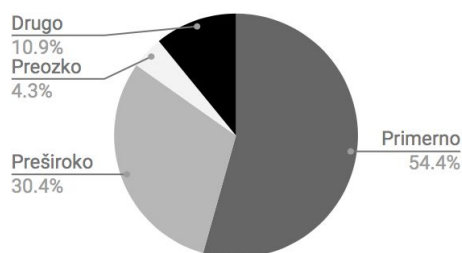
Urejenost obsega pravic z ZSDU

Več kot polovica (54 %) vprašanih je ocenila obseg pravic delavcev z ZSDU kot primeren in slaba tretjina (30 %) kot preširok (Slika 17). Med desetino tistih, ki so izbrali med naborom vprašanj možnost "drugo", se pojavljajo odgovori: "zelo pavšalno", "zastarelo", "nedorečeno" in "neustrezno, saj to kar piše v zakonu ni soupravljanje".

Tabela 19: Urejenost obsega pravic z ZSDU

Kako je po vašem mnenju urejen obseg pravic sveta delavcev z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Primerno	25	20,0%	54,3%	54,3%
Preširoko	14	11,2%	30,4%	84,8%
Preozko	2	1,6%	4,3%	89,1%
Drugo	5	4,0%	10,9%	100,0%
Skupaj	46	36,8%	100,0%	

Slika 17: Obseg pravic sveta delavcev po ZSDU (N=46)



Neutemeljenost konkretnih pravic sveta delavcev

Na vprašanje "Katere konkretne pravice sveta delavcev so po vašem neutemeljene" je odgovarjalo 14 posameznikov, ki so pri prejšnjem vprašanju navedli obsega pravic po ZSDU kot "preširok". V Tabeli 20 navajmo posamezne trditve vprašanih glede konkretnih pravic, ki so po njihovem mnenju neutemeljene. Več kot polovica teh odgovorov se nanaša na vlogo sveta delavcev pri soodločanju.

Tabela 20: Pravice sveta delavcev, ki so po mnenju vprašanih neutemeljene (N=14)

Katere konkretne pravice sveta delavcev so po vašem neutemeljene:	
soglasje na delovni koledar, na pravilnik o inovacijah-soglasja je potrebno nujno prenoviti in konkretizirati, kdaj točno je potrebno obvestiti, se posvetovati - sedaj je to tako široko zapisano, da skoraj vsaka problematika v družbi nekam spada	1
dajanje soglasij - npr. h kriterijem za merjenje delovne uspešnosti	1
soglasje oz. zadržanje odločitev delodajalca	1
soglasje, posvetovanje	1
dajanje soglasij na nekatere odločitve/akte posloводства	1
soodločanje (vse, še posebej pa glede delovne uspešnosti in nagrajevanja, kar bi moralo biti vse v pristojnosti delodajalca), skupno posvetovanje glede potreb po novih delavcih, sistemizaciji, disciplinski odgovornosti...	1
soodločanje	2
sodelovanje pri sprejetju internih aktov v podjetju	1
30 dnevni rok za " posvetovanje " je predolg in onemogoča fleksibilnost podjetja, kar je dan danes nujno za vsako organizacijo. v primeru organizacije (multinacionalke), kot je naša, je v večini primerov tudi nesmiselno, ker se odločitve glede reorganizacij vršijo v centrali družbe...	1
vpliv na organizacijske spremembe, prezahtvena procedura, premalo fleksibilnosti	1
plačana odsotnost	2
finančna sredstva za delovanje sd	1
delno 95. člen	1
nič	1
Skupaj	16

Vprašanje "Na katerih področjih bi veljalo okrepiti vključevanje svetov delavcev v upravljanje?" sta prejela dva posameznika, ki sta na obseg pravic po ZSDU odgovorila z odgovorom "preozko". Po njunem mnenju bi veljalo okrepiti vključevanje sveta delavcev v upravljanje s "soodločanjem, zadržanjem odločitve" in pa "na vseh področjih vključevanja".

Potencial krepitve sodelovanja s svetom delavcev

Vsi vprašani, ki so zaposleni v podjetjih s svetom delavcem, so v obliki odprtega odgovora navajali področja, kjer bi si želeli okrepiti sodelovanje s svetom delavcev. V Tabeli 21 so odgovori razvrščeni po smiselnih sklopih, ki predstavljajo najpogostejše navedbe oziroma področja, ki so si med seboj podobna. Sklopi si sledijo v tabeli tudi po skupni pojavnosti oziroma frekvenci odgovorov. Največ navedb je "nekonkretnih", v smislu ne vem, nič, itd., med konkretnimi pa se jih največ nanaša na aktivnosti in zavzemanje za delavce od česar izstopa poudarek na aktivni vpetosti v zvezi z ukrepi in o odločanju o pravicah (na primer zdravja). Pomemben vidik navedb je vezan tudi na krepitve sodelovanja s svetom delavcev skozi sodelovanje na področjih inovativnosti, razvoja in strateškega delovanja.

Tabela 21: področja, kjer si vprašani želijo okrepiti sodelovanje s svetom delavcev (N=47)

Na katerih področjih bi si želeli okrepiti sodelovanje s svetom delavcev?	FREKVENCA
NIČ KONKRETNO	15
/	5
tako je ok	1
nimam predloga	3
0	1
ne vem kaj bi lahko pripomoglo	1
nobenem	1
na vseh	1
nimam posebnih mnenj	1
takšni kot so sveti delavcev bi bilo bolje, da jih ni	1
AKTIVNOST, ZAVZEMANJE ZA DELAVCE	11
aktivna vpetost SD in preko njih tudi ostalih sodelavcev v reševanje problemov	2
aktivnosti v zvezi z ukrepi za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih.	1
izboljšava delovnih procesov, kako zvišati učinkovitost itd.	1
odločanje o pravicah iz poslovanja	1
več pravic pri odločanju iz poslovanja	1
kršitve delavcev	1
delovni pogoji	1
varnosti in zdravja pri delu	1
promocija zdravja, sodelovanje pri organizaciji dogodkov za zaposlene	1
motivacija zaposlenih	1
INOVATIVNOST, STRATEŠKO DELOVANJE, RAZVOJ	10
aktivno sodelovanje na področju inovativnosti	1
inovacije, produktivnost	1
inovativnost, produktivnost	1
razvoj, usposabljanje in izobraževanje zaposlenih	1
strateško delovanje	1
pri sprejemanju strateških poslovnih odločitev	1
pri reorganizaciji	1

usmerjenost v rešitve	1
poslovne odločitve vezane na prihodnost podjetja	1
sprejemanje letnega načrta.	1
OBVEŠČANJE, KOMUNIKACIJA	8
komunikacija, odzivnost	1
na področju komunikacije	1
na področju obveščanja	1
interna komunikacija	2
nadstandard	1
komunikacija do zaposlenih	2
POSVETOVANJA	3
skupna posvetovanja s področja pravic delavcev, njihova vloga v nadzornem svetu	1
posvetovanje pred sprejemom odločitev	1
posvetovanje, a krajši roki; njihove pobude	1
Skupaj	47

Besedni oblak povzema razvrščanje odgovorov še na slikovni način, s poudarjenimi besedami, ki se med odgovori največkrat pojavijo: sodelovanje, (področje) zdravja, odločitve, posvetovanje, pravice, komunikacija, produktivnost, poslovanje... Drobnejši tisk prikazuje besede z manjšo pojavnostjo oziroma frekventnostjo.

Besedni oblak 3: Na katerih področjih bi si želeli okrepiti sodelovanje s svetom delavcev? (N=47), orodje Orange3



Vloga sveta delavcev

Pri trditvah o vlogi sveta delavcev v podjetju (Tabela 18) je najvišje povprečje strinjanja s trditvijo, da "so v podjetju zagotovljeni ustrezni materialni pogoji za delovanje sveta delavcev" (4,26), in najnižje

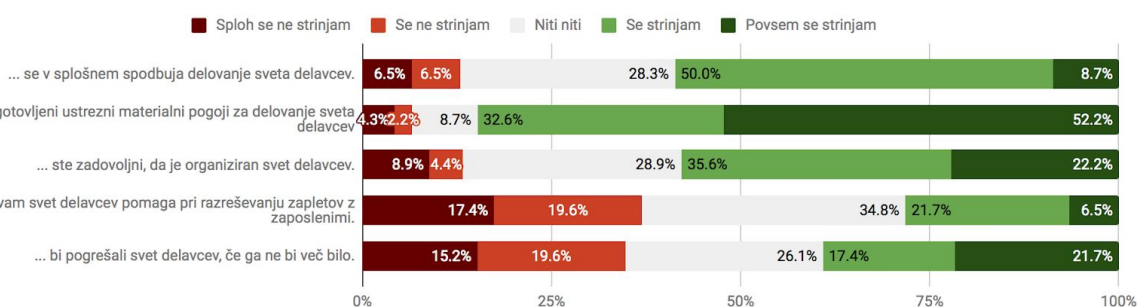
strinjanje s tem, da v podjetju "pomaga svet delavcev pri razreševanju zapletov z zaposlenimi" (2,8). Med vprašanimi bi jih 39,1 % pogrešalo svet delavcev, če ga ne bi bilo.

Najnižji standardni odklon (0,98) kaže na to, da so bili odgovori bolj enotni po posamezni trditvi, najvišji (1,37) pa da so na tej trditvi bolj deljena mnenja glede strinjanja, bolj razpršena, manj enotna.

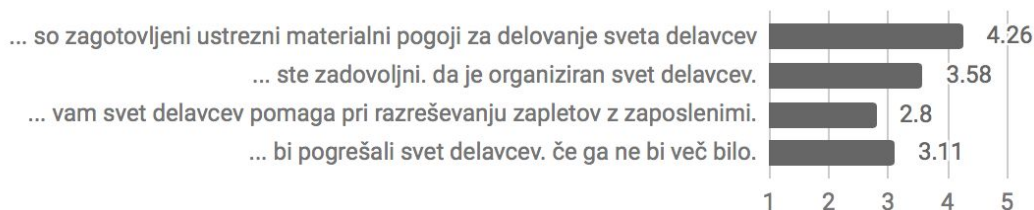
Tabela 22: Strinjanje s trditvami glede vloge sveta delavcev

Pred vami je še nekaj trditev o delovanju sveta delavcev v vašem podjetju. V vašem podjetju...Na lestvici prosim označite stopnjo strinjanja s trditvijo.								
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. Odklon
... se v splošnem spodbuja delovanje sveta delavcev.	3 6,5 %	3 6,5 %	13 28,3 %	23 50,0 %	4 8,7 %	46 100,0 %	3,48	0,98
... so zagotovljeni ustrezni materialni pogoji za delovanje sveta delavcev	2 4,3 %	1 2,2 %	4 8,7 %	15 32,6 %	24 52,2 %	46 100,0 %	4,26	1,02
... ste zadovoljni, da je organiziran svet delavcev.	4 8,9 %	2 4,4 %	13 28,9 %	16 35,6 %	10 22,2 %	45 100,0 %	3,58	1,16
... vam svet delavcev pomaga pri razreševanju zapletov z zaposlenimi.	8 17,4 %	9 19,6 %	16 34,8 %	10 21,7 %	3 6,5 %	46 100,0 %	2,80	1,17
... bi pogrešali svet delavcev, če ga ne bi več bilo.	7 15,2 %	9 19,6 %	12 26,1 %	8 17,4 %	10 21,7 %	46 100,0 %	3,11	1,37

Slika 18: Strinjanje s trditvami glede vloge sveta delavcev



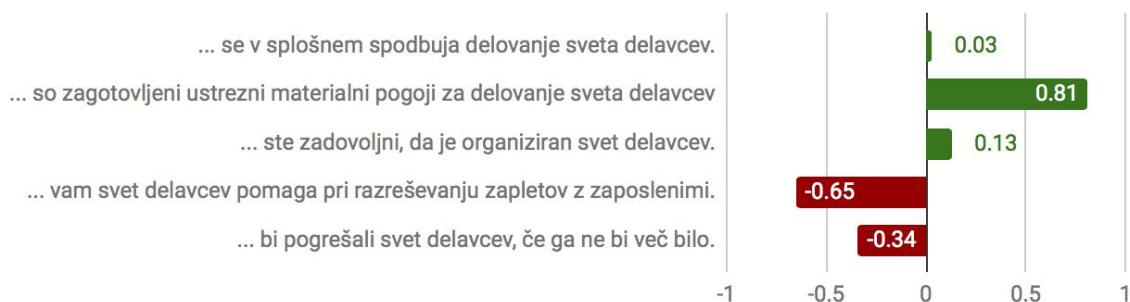
Slika 19: Povprečne vrednosti strinjanja s trditvami glede vloge sveta delavcev



Na Sliki 20 so prikazana odstopanja od skupnega povprečja vseh povprečij strinjanja s trditvami (skupno povprečje vseh trditev je 3,45). Tiste trditve, ki odstopajo v pozitivno smer (zeleno) imajo nadpovprečno strinjanje (glede na vse trditve) in tiste, ki odstopajo v negativno smer (rdeče) so ocenjene s podpovprečnim strinjanjem. Največje strinjanje dosega trditev "...so zagotovljeni ustrezni

materialni pogoji za delovanje sveta delavcev” in najnižje strinjanje od skupnega povprečja trditev “... vam svet delavcev pomaga pri razreševanju zapletov z zaposlenimi”.

Slika 20: Odstopanje strinjanja na posameznih področjih od skupnega povprečja vseh področij (N= med 45 in 46)



Oblike participacije delavcev

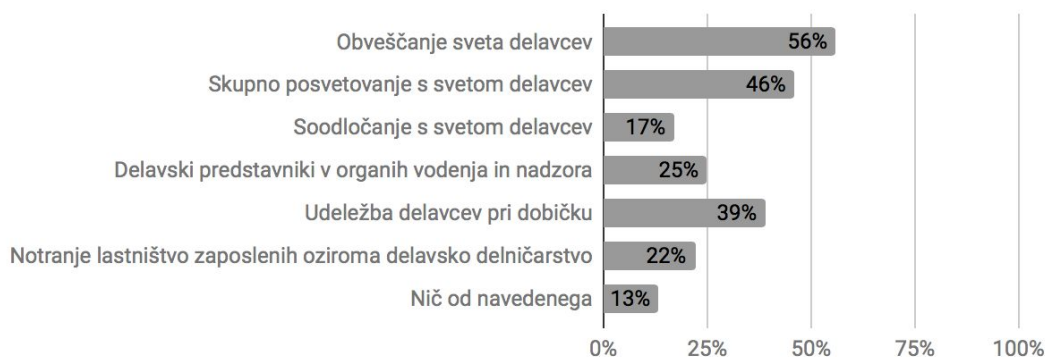
Na vprašanje o obliki participacije delavcev so odgovarjali vsi, vključeni v raziskavo, ne glede na to ali imajo v podjetju svet delavcev ali ne. Usip iz 125 vprašanih na 114 (razlika N=11), ki so odgovarjali na vprašanje, je pripisan večinoma tistim, ki so predhodno reševali vprašanja o svetu delavcev.

Med 114 vprašanimi je bilo pri tem vprašanju mogoče zabeležiti 225 odgovorov, saj jih je bilo možnih več odgovorov (Slika 22). Kot najbolj ustrezna oblika delavske participacije se vprašanim zdi “obveščanje sveta delavcev” (56 %) in “skupno posvetovanje s svetom delavcev” (46 %); najmanj pa “soodločanje s svetom delavcem” (16,7 %)

Tabela 23: Oblike participacije in ustreznost (N=114)

Katere oblike delavske participacije se vam zdijo ustrezne?	Frekvence	% - Veljavni
Obveščanje sveta delavcev	64	56,1%
Skupno posvetovanje s svetom delavcev	52	45,6%
Soodločanje s svetom delavcev	19	16,7%
Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora	29	25,4%
Udeležba delavcev pri dobičku	44	38,6%
Notranje lastništvo zaposlenih oziroma delavsko delničarstvo	25	21,9%
Nič od navedenega	15	13,2%
Drugo	7	6,1%
Skupaj - odgovarjali	255	114

Slika 21: Ustreznost oblik participacije (možnih več odgovorov; od N=114 je bilo 255 navedb)



Odgovori pod Drugo so prikazani v Tabeli 22D.

Tabela 22D: Odgovori drugo pri ustreznosti oblik participacije

DRUGO	Frekvenca
udeležba delavcev pri dobičku, v kolikor to ni drugi prejemek iz dr, tihi družbeniki	1
še vedno bi bila najboljša oblika občasni sestanki posloводства z zaposlenimi - seveda po org enotah	1
o tem ne razmišljam	2
obveščanje, soustvarjanje, soodgovornost	1
soodločanje vseh zaposlenih (glede na velikost našega podjetja)	1
Skupaj	6

Razlike pri ustreznosti oblik participacije glede na demografske značilnosti

Iz Tabele P2 v Prilogi 2 lahko razberemo segmentacijsko analizo oblik participacije glede na demografske značilnosti podjetja in vprašanega. Spodaj je navedenih nekaj ključnih ugotovitev iz tabele v prilogi.

Med delniškimi družbami (N=23) so najbolj izbirali možnost "obveščanje sveta delavcev" (v 87%), nekoliko manj pa "skupno posvetovanje s svetom delavcev" (70%). Deljeno mnenje znotraj delniških družb je pri izbiri oblike "delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora" saj jih je polovica izbrala to možnost, druga polovica pa ne.

Pri družbah z omejeno odgovornostjo je najbolj deljeno mnenje pri obveščanju sveta delavcev (50 % od 84 jih je izbralo to obliko participacije in 50% jih ni izbralo). Družbe z omejeno odgovornostjo (v 85% so izbrali ne) niso za to, da so delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora medtem ko so samostojni podjetniki v 60% izbrali to možnost.

Podjetja z domačim zasebnim lastništvom so manj naklonjena obveščanju sveta delavcev (57% ne, 43% da) kot podjetja z domačim državnim lastništvom (27% ne, 73% da) ali tuja podjetja (25% ne, 75% da).

Razlika med podjetji, ki imajo **primarno proizvodno in storitveno dejavnost** je statistično značilna pri tem kako so odgovarjali v zvezi z obveščanjem sveta delavcev: proizvodna podjetja so bolj naklonjena obveščanju (68% da) kot storitvena (45% da).

Glede na velikost podjetij je največ statistično pomembnih razlik, in sicer so podjetja glede na velikost različno odgovarjala pri obveščanju, skupnem posvetovanju, delavskih predstavnikih. Velika podjetja so še najbolj naklonjena delavskim predstavnikom v organih vodenja in nadzora (v 40% so izbrali to možnost), medtem ko so mala podjetja najmanj (v 13% so izbrali to možnost). Obveščanju so prav tako bolj naklonjena velika podjetja (83% da) in najmanj mala podjetja (26% da). Med srednjimi podjetji je najbolj deljeno mnenje pri skupnem posvetovanju (44% da, 56% ne).

Direktorji in člani uprave so se manj odločali za obveščanje in skupno posvetovanje kot preostali v podjetjih. Izjema so samostojni strokovni sodelavci, ki so prav tako manj naklonjeni obveščanju in posvetovanju.

Vsebinsko obveščanje, posvetovanje in soodločanje

Vsebine, ki se vprašanim zdijo smiselne glede na (1) obveščanje, (2) posvetovanje in (3) soodločanje, so predstavljene v Tabeli 24, kjer je bilo možnih več odgovorov pri dodelitvi vsebin k aktivnostim. Koliko vprašanih je odgovarjalo na vprašanje se razlikuje glede na to, koliko možnosti izmed odgovorov so izbrali.

Tabela 24: Obveščanje, posvetovanje, soodločanje

Glede katerih vsebin se vam zdi smiselno, da delodajalec obvešča, se posvetuje in soodloča s svetom delavcem?				
	Obveščanje (1)	Posvetovanje (2)	Soodločanje (3)	Veljavni
1.Strategija družbe	75 76,5%	24 24,5%	8 8,2%	98
2.Spremembe statusnega položaja družbe	83 88,3%	13 13,8%	5 5,3%	94
3.Vprašanja, povezana s poslovanjem družbe	71 72,4%	31 31,6%	7 7,1%	98
4.Kadrovska vprašanja, vezana na organizacijo dela, kot je sistemizacija delovnih mest, potrebe po novih delavcih ipd	44 44,0%	57 57,0%	20 20,0%	100
5.Kadrovska vprašanja, vezana na odpuščanje delavcev	46 46,5%	53 53,5%	18 18,2%	99
6.Varnost in zdravje pri delu	38 37,3%	56 54,9%	30 29,4%	102
7.Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja	52 50,5%	51 49,5%	15 14,6%	103
Drugo	3 75,0%	1 25,0%	0 0,0%	4

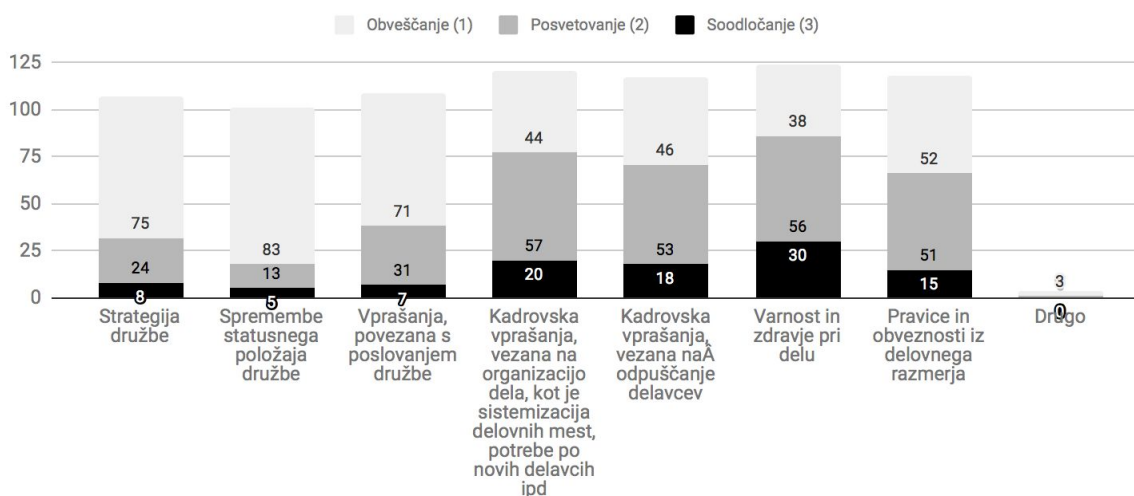
Pri **soodločanju** so največkrat videli smisel pri vsebini varnosti in zdravja pri delu. Na področju varnosti in zdravja pri delu se jih je 29,4% odločilo za soodločanje kar je najvišji delež izmed izbranih področij na soodločanju. Soodločanje so v 20% izbrali še pri kadrovskih vprašanjih, vezanih na organizacijo dela, itd.

Za **posvetovanje** so se odločali pri področju kadrovskih vprašanj in varnosti in zdravja pri delu.

Za **obveščanje** pa so se odločali v največjem deležu (76,4%) na področju sprememb statusnega položaja družbe (88%) in strategiji družbe (76,5%) ter vprašanjih povezanih s poslovanjem družbe (72%).

Pri prvih treh vsebinah so se predstavniki podjetij večinoma izjavljali kot o področjih, kjer je smiselno obveščati, manj pa tudi se posvetovati. Pri naslednjih treh vsebinah (4.-6., ki so vezane na kadrovska vprašanja in varnost pri delu) so v večji meri izbirali smiselnost posvetovanja in, večkrat v primerjavi s prvimi tremi vsebinami, tudi soodločanje. Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja so razdelile na pol; zgolj ena sama navedba več je dodeljena smiselnosti obveščanja kakor posvetovanja ter 15% takih navedb, ki menijo, da je pri tej vsebini potrebno soodločanje.

Slika 22: Smiselne aktivnosti (1-3) glede na vsebine (možnih več odgovorov; N med 4-103)



Demografske razlike pri obveščanju, posvetovanju in soodločanju

Segmentacijska analiza po demografskih značilnostih podjetja in vprašanega glede na to, katere aktivnosti so bile bolj izbrane za določeno vsebino je predstavljena v Prilogi 3, v tabeli P3.

Razen pri **kadrovskih vprašanjih odpuščanja delavcev** je na vseh vsebinskih področjih zaznati vsaj kakšen sklop statistično pomembnih razlik glede aktivnosti (obveščanje, posvetovanje, soodločanje) in demografskih značilnosti.

Pri **strategiji družbe**, je izmed 72 vprašanih, zaposlenih v družbi z omejeno odgovornostjo, 79% izbralo obveščanje, 22% posvetovanje in le 6% soodločanje. Razlike so statistično pomembne pri soodločanju pri obliki podjetja: za soodločanje so manj d.o.o. (le 6%) kot d.d. (16%) in noben s.p. (0%). Razlike so tudi pri izbiri obveščanja o strategiji družbe: proizvodna podjetja se bolj odločajo za obveščanje (v 85%) kot storitvena (67%). Velika podjetja se manj (67%) odločajo za obveščanje glede strategije družbe kot srednja (93%) in mala podjetja (81%) ter bolj za soodločanje (18%) kot srednja in mala (oboje 0%).

Na področju **sprememb glede statusnega položaja** so razlike statistično pomembne glede na položaj delavca, ki je reševal anketo. Člani uprave/upravnega odbora so se najbolj (v 100%) odločali za obveščanje, pomočniki/svetovalci uprave/upravnega odbora/direktorja manj (86%), najmanj pa samostojni strokovni delavci (75%) in računovodstvo (67%).

Pri **kadrovskih vprašanjih, vezanih na organizacijo dela...** so pomembne razlike pri obveščanju glede na primarno dejavnost in poreklo podjetja. Vprašani iz tujih podjetij so veliko bolj naklonjeni obveščanju (v 64%) kot domači zasebni (38%) ali domači državni (29%). Vprašani iz proizvodnih podjetij se v večji meri odločajo za obveščanje v zvezi s tem področjem (56%) kot iz storitvenih (31%).

Na področju **varnosti in zdravja** pri delu je največje razlike zaznati glede na primarno dejavnost podjetij, in sicer pri vseh treh aktivnostih - obveščanje, posvetovanje in soodločanje. Proizvodna podjetja se bolj odločajo za obveščanje (v 84%) in posvetovanje (v 63%) kot soodločanje (21%), storitvena pa manj za obveščanje (26%), posvetovanje (46% da, 54% ne) in bolj za soodločanje (38%).

Razlike so tudi glede velikosti podjetij pri posvetovanju. Mala podjetja se bolj odločajo za posvetovanje (v 69%) kot velika (v 52%) ali srednja (57%). Razlike se na tem področju kažejo tudi glede na to, kakšen položaj zaseda v podjetju vprašani. Direktorji se v večji meri odločajo za posvetovanje (67%) in manj za soodločanje (33%), samostojni strokovni delavci pa manj (31%) za posvetovanje in bolj za soodločanje (46%). Vodje kadrovske službe so najmanj naklonjeni soodločanju (v 11%), pomočniki/svetovalci uprave/upravnega odbora/direktorja pa najbolj posvetovanju (v 83%).

Pri **pravica in obveznostih iz delovnega razmerja** prihaja do razlik pri obveščanju: delniške družbe so manj naklonjene obveščanju v zvezi s tem področjem (v 42%) v primerjavi z d.o.o. (v 56%). Razlike se kažejo tudi glede na to ali je podjetje proizvodno ali storitveno. Proizvodna podjetja so bolj za obveščanje (v 60%) in manj za posvetovanje (v 40%) in za soodločanje (v 21%). Storitvena podjetja pa manj za obveščanje (40%) in bolj za posvetovanje (v 60%) in še najmanj za soodločanje (v 8%).

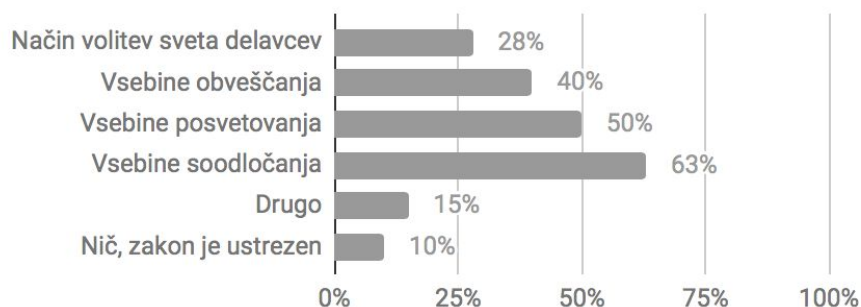
Pereče vsebine iz ZSDU

Izmed 78 vprašanih, ki so odgovarjali o perečih vsebinah iz ZSDU, je bilo več možnih odgovorov, skupaj 161 navedb (Slika 23). Najbolj pereča vsebina, ki bi jo bilo potrebno drugače urediti, so "vsebine soodločanja" (49 od 78 predstavlja v deležu 63 %) ter "vsebine posvetovanja" (50 %). Od naštetih tem, se zdi najmanj pereč "način volitev sveta delavcev" (28 %) in to, kar so navajali pod "drugo" in je predstavljeni v Tabeli 25. Le desetina vprašanih meni, da je zakon ustrezen.

Tabela 25: Pereče vsebine ZSDU

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je iz leta 1993. Katere so po vašem mnenju najbolj pereče vsebine, ki bi jih bilo treba v zakonu drugače urediti?	Frekvence	% - Veljavni
Način volitev sveta delavcev	22	28,2%
Vsebine obveščanja	31	39,7%
Vsebine posvetovanja	39	50,0%
Vsebine soodločanja	49	62,8%
Drugo	12	15,4%
Nič, zakon je ustrezen	8	10,3%
Skupaj navedb / respondentov	161	78

Slika 23: Pereče teme, ki bi jih moral zakon ZSDU urediti drugače (odgovarjalo N=78, z več možnimi odgovori, skupaj 161 navedb)



V Tabeli 25D so razvrščene teme, ki so jih vprašani navajali pod "drugo" pri perečih vprašanih vezanih na ZSDU. Navedbe se nanašajo na aktualnost zakona in roke ter odgovornosti.

Tabela 25D: Druge pereče teme ZSDU

DRUGO	Frekvence
-------	-----------

AKTUALNOST	2
prilagoditev aktualnim razmeram	1
svet delavcev je zastarel	1
ROKI	2
skrajšanje rokov	1
roki	1
ODGOVORNOSTI	2
določitev odgovornosti sveta delavcev, če soodločajo	1
svet delavcev je danes samo počivališče za sindikaliste in zagotavljanje eksistence le-tem, preko sejin in članstev v organih družbe. zakon bi enostavno razveljavili in se tako rešili velikih prolemov.	1
OSTALO	5
udeležba delavcev v dobičku	1
dobro je, da je navzdol omejeno na 50 delavcev	1
problematika delavskih direktorjev v družbah z omejeno odgovornostjo ter enim lastnikom	1
odpoklic članov le po obratih	1
proti	1

Splošni komentarji na temo raziskave

V Tabeli 26 so prikazani komentarji, predlogi in mnenja, ki so jih imeli vprašani možnost izraziti ob zaključku ankete.

Tabela 26: Komentarji, predlogi in mnenja ob zaključku ankete

Vljudno vas vabimo, da izrazite še druge vaše predloge, komentarje, mnenja in podobno.		
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
NIČ	12	48.0%
/	7	
nimam	4	
nimam komentarjev	1	
FLEKSIBILNOSTI	4	16.0%
več bi moralo biti prepuščeno dogovoru med svetom delavcev in delodajalcem	1	
ločiti med velikostmi, čim manj zapovedanih oblik, več fleksibilnosti	1	
uprava naj se sama odloči, na kakšen način bo delavcem v družbi omogočila soupravljanje (če gre za malo ali mikro podjetje), če je uprava "ta prava" ni nobenega problema	1	
volitve so preveč formalistično urejene - svet delavcev jih ni sposoben speljati na zakonsko skladen način brez sodelovanja strokovnih služb podjetja. vpeljati bi bilo treba možnost poenostavitve v soglasju med delodajalcem in svetom delavcev.	1	
VLOGE, PRISTOJNOSTI	5	20.0%
delavci bi morali prevzeti tudi del odgovornosti glede kvalitete in učinkovitosti izvajanja delovnih nalog	1	
proti soupravljanju	1	
delavski predstavniki morajo v primeru pravice soodločanja tudi materialno odgovarjati	1	
prevetriti je potrebno reprezentativnost sindikatov.	1	

sicer ni v zvezi s tem zakonom, ampak z zakonom o delovnih razmerjih. 83. člen, dodati (\2a) delodajalec, ki ima manj kot 10 zaposlenih, lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve. ta odstavek mora zapisati v pogodbo o zaposlitvi\". utemeljitev: v majhnem kolektivu nekdo, ki je zaposlen za nedoločen čas lahko s svojim brezbrzižnim odnosom odločilno vpliva na klimo v podjetju. delodajalec, mikro podjetje, bi moralo imeti možnost se posloviti od takšnega delavca. delavec pa bi že pred sklepanjem pogodbe bil obveščen, da se mu lahko to pripeti, torej bi se zaradi tega lahko izpogajal višjo plačo, kar je pravilno.	1	
KONFLIKT INTERESOV, DENARNE ZADEVE	4	16.0%
do prepovedi tihih družb je bilo veliko sodelavcev tihih družbenikov in so redno participirali pri delitvi dobička...	1	
sodelovanje delavcev pri upravljanju je potrebno postaviti na povsem nove temelje. tako pa imamo danes zlihanost sindikatov, svetov delavcev in delavskih predstavnikov (velikokrat so to eni in isti ljudje) ter poslovodstev družb. velikokrat so tudi zunanji člani organov nadzora nemočni zaradi glasov zaposlenih, ki dosledno podpirajo poslovodstvo, če je to spretno in z malimi \2darili\2 kupuje njihovo naklonjenost.	1	
nujna prenova zakona!, sodelovanje v svetu delavcev mora biti neplačljivo (tako pa nekateri kandidirajo, le da dobijo denar, učinka pa nobenega),	1	
če podjetje izplača del dobička zaposlenim, je le-ta bolj obdavljen, kot izplačilo lastnikom?!	1	
Skupaj	25	100.0%

Iz besednega oblaka je mogoče prebrati najpogosteje uporabljene besede pri izražanju mnenj, komentarjev, h katerim so bili anketirani povabljeni ob koncu anketnega vprašalnika.

Besedni oblak 4: Predlogi, komentarji (N=25), orodje Orange3



Priloga

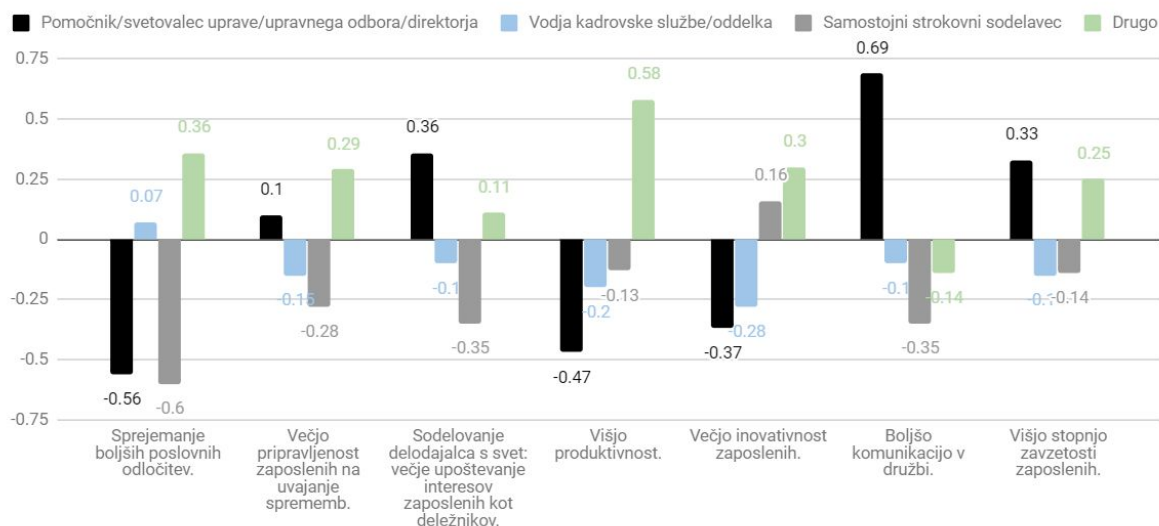
Priloga 1

Razlike stopnje strinjanja na posameznih področjih sodelovanja s svetom delavcev glede na položaj posameznika, ki je kot predstavnik podjetja sodeloval v vzorcu raziskave, je prikazan tudi skozi grafični prikaz (Slika P1), kjer splošno povprečje področja predstavlja ničelno vrednost in vrednosti na grafu razliko od tega skupnega povprečja na celotnem vzorcu. Npr. stopnje strinjanja pri vodjih kadrovskih služb negativno odstopajo od skupnega povprečja na vzorcu, razen pri področju "sprejemanje boljših poslovnih odločitev", ki so ga ocenjevali malo nad povprečjem. Tudi pri samostojnih strokovnih delavcih je stopnja strinjanja pod povprečjem, razen pri "večji inovativnosti zaposlenih" se sodelovanje s svetom delavcem izkaže kot bolj pozitivno ocenjena možnost. Pozitivna odstopanja od skupnega povprečja strinjanja je zaznati pri posameznikih, ki so kot položaj v podjetju navedli drugo (velik delež le-teh so računovodje).

Tabela P1: Razlike strinjanja o sodelovanju s svetom delavcev glede na položaj vprašanega v podjetju

Položaj v podjetju	Sprejemanje boljših poslovnih odločitev	Večjo pripravljenost zaposlenih na uvajanje sprememb	Večje upoštevanje interesov zaposlenih kot deležnikov	Višjo produktivnost	Večjo inovativnost zaposlenih	Boljšo komunikacijo v družbi	Višjo stopnjo zavzetosti zaposlenih
Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja (N=3)	2,33	3,67	4	2,33	2,33	4,33	3,33
Vodja kadrovske službe/oddelka (N=26)	2,96	3,42	3,54	2,6	0,42	3,54	2,85
Samostojni strokovni sodelavec (N=7)	2,29	3,29	3,29	2,67	2,86	3,29	2,86
Drugo (N=8)	3,25	3,86	3,75	3,38	3	3,55	3,25
Skupno povprečje na celotnem vzorcu	2,89	3,57	3,64	2,8	2,7	3,64	3

Slika P1: Odstopanja stopnje strinjanja od povprečne vrednosti strinjanja na celotnem vzorcu glede na položaj respondenta v podjetju pri možnostih sodelovanja s svetom delavcev



Priloga 2

Z modro označene so tiste demografske značilnosti in tiste oblike participacije, ki so tudi statistično značilne in lahko s tveganjem, ki je manj kot 10% trdimo, da gre za pomembne razlike na podvzorcih.

Tabela P2: Razlike pri ustreznosti oblik participacije glede na demografske značilnosti

		Obveščanje sveta delavcev		Skupno posvetovanje s svetom delavcev		Soodločanje s svetom delavcev		Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora		Udeležba delavcev pri dobičku		Notranje lastništvo zaposlenih oziroma delavsko delničarstvo		Nič od navedenega		Drugo		Skupaj
		ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	
Pravnoorga nizacijska oblika (N=114)	Delniška družba	13%	87%	30%	70%	74%	26%	48%	52%	52%	48%	78%	22%	100%	0%	96%	4%	23
	Družba z omejeno odgovornost.	50%	50%	63%	37%	86%	14%	85%	15%	63%	37%	77%	23%	82%	18%	93%	7%	84
	Samostojni podjetnik	80%	20%	20%	80%	80%	20%	40%	60%	60%	40%	80%	20%	100%	0%	100%	0%	5
	Drugo	20%	20%	20%	20%	40%	0%	20%	20%	40%	0%	40%	0%	40%	0%	40%	0%	5
Poreklo večinskega lastnika (N=114)	Domači zasebni	57%	43%	61%	39%	84%	16%	78%	22%	60%	40%	76%	24%	82%	18%	91%	9%	67
	Domači državni	27%	73%	40%	60%	80%	20%	60%	40%	67%	33%	80%	20%	87%	13%	93%	7%	15
	Tuji	25%	75%	47%	53%	84%	16%	75%	25%	63%	38%	81%	19%	97%	3%	100%	0%	32
Primarna dejavnost (N=114)	Proizvodna	32%	68%	54%	46%	82%	18%	71%	29%	55%	45%	75%	25%	88%	13%	96%	4%	56
	Storitvena	55%	45%	55%	45%	84%	16%	78%	22%	67%	33%	81%	19%	86%	14%	91%	9%	58
Velikost podjetja glede na število zaposlenih (N=114)	Veliko podjetje	17%	83%	31%	69%	74%	26%	60%	40%	49%	51%	77%	23%	97%	3%	97%	3%	35
	Srednje podjetje	33%	67%	56%	44%	86%	14%	81%	19%	69%	31%	83%	17%	89%	11%	94%	6%	36
	Malo podjetje	74%	26%	81%	19%	90%	10%	87%	13%	58%	42%	71%	29%	77%	23%	90%	10%	31
	Mikro	75%	25%	50%	50%	83%	17%	67%	33%	83%	17%	83%	17%	75%	25%	92%	8%	12

	podjetje																	
Položaj respondent a (N=113)	Direktor/pred sednik uprave ali upravnega odbora	66%	34%	69%	31%	90%	10%	83%	17%	69%	31%	76%	24%	72%	28%	93%	7%	29
	Član uprave/uprav nega odbora	75%	25%	100%	0%	100%	0%	75%	25%	75%	25%	75%	25%	75%	25%	75%	25%	4
	Pomočnik/sv etovalec uprave/upra. odbora/dir.	29%	71%	14%	86%	71%	29%	71%	29%	14%	86%	57%	43%	100%	0%	100%	0%	7
	Vodja kadrovske službe/oddel.	20%	80%	37%	63%	85%	15%	83%	17%	71%	29%	83%	17%	90%	10%	95%	5%	41
	Samostojni strokovni sodelavec	60%	40%	87%	13%	93%	7%	53%	47%	53%	47%	80%	20%	100%	0%	100%	0%	15
	Drugo	47%	53%	53%	47%	65%	35%	65%	35%	53%	47%	76%	24%	88%	12%	88%	12%	17

Priloga 3

V Tabeli P3 so z modro označena tista polja, kjer so razlike med skupinami tako velike, da so statistično značilne. Pri manjših podzorcih je potrebna previdnost pri posploševanju rezultatov na populacijo. Z modro so označene tiste demografske spremenljivke pod tistim področjem, kjer so razlike statistično značilne in je Sig. nižja od 0,1, kar pomeni da obstaja manj kot 10% tveganje, da razlike na demografske značilnosti na tej aktivnosti ni. Razen pri kadrovskih vprašanih odpuščanja delavcev je na vseh vsebinskih področjih zaznati vsaj kakšen sklop statistično značilnih razlik glede aktivnosti (obveščanje, posvetovanje, soodločanje) in demografskih značilnosti.

Tabela P3: Demografske značilnosti glede na izbiro obveščanja, posvetovanja in soodločanja po posameznih področjih

STRATEGIJA DRUŽBE		obveščanje		posvetovanje		soodločanje		Skupaj
		ne	da	ne	da	ne	da	
Pravnoorganizacijska oblika (N=98)	Delniška družba (d.d.)	26%	74%	68%	32%	84%	16%	19
	Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	21%	79%	78%	22%	94%	6%	72
	Samostojni podjetnik (s.p.)	40%	60%	60%	40%	100%	0%	5
	Drugo	50%	50%	100%	0%	50%	50%	2
Poreklo večinskega lastnika (N=98)	Domači zasebni	22%	78%	78%	22%	91%	9%	55
	Domači državni	36%	64%	64%	36%	93%	7%	14
	Tuji	21%	79%	76%	24%	93%	7%	29
Primarna dejavnost (N=98)	Proizvodna	15%	85%	81%	19%	91%	9%	53
	Storitvena	33%	67%	69%	31%	93%	7%	45
Velikost podjetja glede na število zaposlenih (N=98)	Veliko podjetje (250 in več zaposlenih)	33%	67%	73%	27%	82%	18%	33
	Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)	7%	93%	82%	18%	100%	0%	28
	Malo podjetje (10 do 49 zaposlenih)	19%	81%	73%	27%	100%	0%	26
	Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)	45%	55%	73%	27%	82%	18%	11
Položaj respondenta (N=97)	Direktor/predsednik uprave ali upravnega odbora	24%	76%	72%	28%	96%	4%	25
	Član uprave/upravnega odbora	0%	100%	100%	0%	100%	0%	4
	Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja	14%	86%	86%	14%	100%	0%	7

	Vodja kadrovske službe/oddelka	20%	80%	71%	29%	91%	9%	35
	Samostojni strokovni sodelavec	38%	62%	77%	23%	77%	23%	13
	Drugo	31%	69%	77%	23%	92%	8%	13

SPREMEMBE STATUSNEGA POLOŽAJA DRUŽBE

		obveščanje		posvetovanje		soodločanje		Skupaj
		ne	da	ne	da	ne	da	
Pravnoorganizacijska oblika (N=94)	Delniška družba (d.d.)	20%	80%	75%	25%	90%	10%	20
	Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	9%	91%	90%	10%	96%	4%	68
	Samostojni podjetnik (s.p.)	20%	80%	80%	20%	100%	0%	5
	Drugo	0%	100%	100%	0%	100%	0%	1
Poreklo večinskega lastnika (N=94)	Domači zasebni	9%	91%	89%	11%	98%	2%	53
	Domači državni	23%	77%	85%	15%	85%	15%	13
	Tuji	11%	89%	82%	18%	93%	7%	28
Primarna dejavnost (N=94)	Proizvodna	12%	88%	83%	17%	96%	4%	52
	Storitvena	12%	88%	90%	10%	93%	7%	42
Velikost podjetja glede na število zaposlenih (N=94)	Veliko podjetje (250 in več zaposlenih)	18%	82%	82%	18%	91%	9%	33
	Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)	8%	92%	81%	19%	100%	0%	26
	Malo podjetje (10 do 49 zaposlenih)	8%	92%	96%	4%	92%	8%	26
	Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)	11%	89%	89%	11%	100%	0%	9
Položaj respondenta (N=93)	Direktor/predsednik uprave ali upravnega odbora	4%	96%	92%	8%	100%	0%	24
	Član uprave/upravnega odbora	0%	100%	100%	0%	100%	0%	4
	Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja	14%	86%	86%	14%	100%	0%	7
	Vodja kadrovske službe/oddelka	6%	94%	85%	15%	94%	6%	34
	Samostojni strokovni sodelavec	25%	75%	67%	33%	100%	0%	12
	Drugo	33%	67%	92%	8%	75%	25%	12

VPRAŠANJA, POVEZANA S POSLOVANJEM DRUŽBE

		obveščanje		posvetovanje		soodločanje		Skupaj
		ne	da	ne	da	ne	da	
Pravnoorganizacijska oblika (N=98)	Delniška družba (d.d.)	10%	90%	75%	25%	95%	5%	20
	Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	27%	73%	72%	28%	92%	8%	71
	Samostojni podjetnik (s.p.)	100%	0%	0%	100%	100%	0%	5
	Drugo	50%	50%	50%	50%	100%	0%	2
Poreklo večinskega lastnika (N=98)	Domači zasebni	32%	68%	63%	38%	91%	9%	56
	Domači državni	36%	64%	64%	36%	100%	0%	14
	Tuji	14%	86%	82%	18%	93%	7%	28
Primarna dejavnost (N=98)	Proizvodna	17%	83%	75%	25%	91%	9%	53
	Storitvena	40%	60%	60%	40%	96%	4%	45
Velikost podjetja glede na število zaposlenih (N=98)	Veliko podjetje (250 in več zaposlenih)	18%	82%	82%	18%	88%	12%	33
	Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)	25%	75%	68%	32%	96%	4%	28
	Malo podjetje (10 do 49 zaposlenih)	26%	74%	59%	41%	100%	0%	27
	Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)	70%	30%	50%	50%	80%	20%	10

Položaj respondenta (N=97)	Direktor/predsednik uprave ali upravnega odbora	24%	76%	68%	32%	92%	8%	25
	Član uprave/upravnega odbora	25%	75%	75%	25%	100%	0%	4
	Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja	14%	86%	86%	14%	100%	0%	7
	Vodja kadrovske službe/oddelka	17%	83%	78%	22%	94%	6%	36
	Samostojni strokovni sodelavec	33%	67%	75%	25%	75%	25%	12
	Drugo	62%	38%	31%	69%	100%	0%	13

Kadrovska vprašanja, vezana na organizacijo dela, kot je sistemizacija delovnih mest, potrebe po novih delavcih ipd		obveščanje		posvetovanje		soodločanje		Skupaj
		ne	da	ne	da	ne	da	
Pravnoorganizacijska oblika (N=100)	Delniška družba (d.d.)	45%	55%	45%	55%	85%	15%	20
	Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	56%	44%	44%	56%	78%	22%	73
	Samostojni podjetnik (s.p.)	80%	20%	40%	60%	80%	20%	5
	Drugo	100%	0%	0%	100%	100%	0%	2
Poreklo večinskega lastnika (N=100)	Domači zasebni	62%	38%	38%	62%	78%	22%	58
	Domači državni	71%	29%	36%	64%	79%	21%	14
	Tuji	36%	64%	57%	43%	86%	14%	28
Primarna dejavnost (N=100)	Proizvodna	44%	56%	48%	52%	79%	21%	52
	Storitvena	69%	31%	38%	63%	81%	19%	48
Velikost podjetja glede na število zaposlenih (N=100)	Veliko podjetje (250 in več zaposlenih)	50%	50%	44%	56%	79%	21%	34
	Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)	46%	54%	54%	46%	82%	18%	28
	Malo podjetje (10 do 49 zaposlenih)	71%	29%	25%	75%	79%	21%	28
	Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)	60%	40%	60%	40%	80%	20%	10
Položaj respondenta (N=99)	Direktor/predsednik uprave ali upravnega odbora	56%	44%	28%	72%	80%	20%	25
	Član uprave/upravnega odbora	25%	75%	100%	0%	75%	25%	4
	Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja	71%	29%	14%	86%	100%	0%	7
	Vodja kadrovske službe/oddelka	56%	44%	36%	64%	83%	17%	36
	Samostojni strokovni sodelavec	46%	54%	77%	23%	69%	31%	13
	Drugo	64%	36%	50%	50%	79%	21%	14

Kadrovska vprašanja, vezana na odpuščanje delavcev		obveščanje		posvetovanje		soodločanje		Skupaj
		ne	da	ne	da	ne	da	
Pravnoorganizacijska oblika (N=99)	Delniška družba (d.d.)	44%	56%	44%	56%	83%	17%	18
	Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	53%	47%	49%	51%	81%	19%	74
	Samostojni podjetnik (s.p.)	100%	0%	20%	80%	80%	20%	5
	Drugo	50%	50%	50%	50%	100%	0%	2
Poreklo večinskega lastnika (N=99)	Domači zasebni	60%	40%	42%	58%	81%	19%	57
	Domači državni	54%	46%	54%	46%	77%	23%	13
	Tuji	41%	59%	52%	48%	86%	14%	29
Primarna dejavnost (N=99)	Proizvodna	46%	54%	52%	48%	76%	24%	50
	Storitvena	61%	39%	41%	59%	88%	12%	49
Velikost podjetja glede na število zaposlenih (N=99)	Veliko podjetje (250 in več zaposlenih)	53%	47%	56%	44%	72%	28%	32

	Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)	47%	53%	47%	53%	87%	13%	30
	Malo podjetje (10 do 49 zaposlenih)	54%	46%	36%	64%	89%	11%	28
	Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)	78%	22%	44%	56%	78%	22%	9
Položaj respondenta (N=98)	Direktor/predsednik uprave ali upravnega odbora	50%	50%	33%	67%	83%	17%	24
	Član uprave/upravnega odbora	50%	50%	50%	50%	100%	0%	4
	Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja	67%	33%	33%	67%	100%	0%	6
	Vodja kadrovske službe/oddelka	49%	51%	46%	54%	84%	16%	37
	Samostojni strokovni sodelavec	43%	57%	79%	21%	71%	29%	14
	Drugo	77%	23%	38%	62%	77%	23%	13

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU		obveščanje		posvetovanje		soodločanje		Skupaj
		ne	da	ne	da	ne	da	
Pravnoorganizacijska oblika (N=102)	Delniška družba (d.d.)	63%	37%	37%	63%	79%	21%	19
	Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	60%	40%	47%	53%	70%	30%	77
	Samostojni podjetnik (s.p.)	100%	0%	60%	40%	40%	60%	5
	Drugo	100%	0%	0%	100%	100%	0%	1
Poreklo večinskega lastnika (N=102)	Domači zasebni	67%	33%	41%	59%	66%	34%	58
	Domači državni	57%	43%	57%	43%	79%	21%	14
	Tuji	57%	43%	47%	53%	77%	23%	30
Primarna dejavnost (N=102)	Proizvodna	52%	48%	37%	63%	79%	21%	52
	Storitvena	74%	26%	54%	46%	62%	38%	50
Velikost podjetja glede na število zaposlenih (N=102)	Veliko podjetje (250 in več zaposlenih)	67%	33%	48%	52%	70%	30%	33
	Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)	53%	47%	43%	57%	80%	20%	30
	Malo podjetje (10 do 49 zaposlenih)	66%	34%	31%	69%	72%	28%	29
	Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)	70%	30%	80%	20%	40%	60%	10
Položaj respondenta (N=101)	Direktor/predsednik uprave ali upravnega odbora	56%	44%	33%	67%	67%	33%	27
	Član uprave/upravnega odbora	75%	25%	75%	25%	50%	50%	4
	Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja	83%	17%	17%	83%	67%	33%	6
	Vodja kadrovske službe/oddelka	66%	34%	34%	66%	89%	11%	38
	Samostojni strokovni sodelavec	54%	46%	69%	31%	54%	46%	13
	Drugo	62%	38%	77%	23%	54%	46%	13

PRAVICE IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA		obveščanje		posvetovanje		soodločanje		Skupaj
		ne	da	ne	da	ne	da	
Pravnoorganizacijska oblika (N=99)	Delniška družba (d.d.)	58%	42%	47%	53%	79%	21%	19
	Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	44%	56%	53%	47%	87%	13%	77
	Samostojni podjetnik (s.p.)	100%	0%	20%	80%	80%	20%	5
	Drugo	50%	50%	50%	50%	100%	0%	2
Poreklo večinskega lastnika (N=99)	Domači zasebni	53%	47%	44%	56%	85%	15%	59
	Domači državni	64%	36%	50%	50%	79%	21%	14
	Tuji	37%	63%	63%	37%	90%	10%	30
Primarna dejavnost (N=99)	Proizvodna	40%	60%	60%	40%	79%	21%	53
	Storitvena	60%	40%	40%	60%	92%	8%	50

Velikost podjetja glede na število zaposlenih (N=99)	Veliko podjetje (250 in več zaposlenih)	55%	45%	55%	45%	76%	24%	33
	Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)	38%	62%	55%	45%	86%	14%	29
	Malo podjetje (10 do 49 zaposlenih)	50%	50%	43%	57%	93%	7%	30
	Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)	64%	36%	45%	55%	91%	9%	11
Položaj respondenta (N=98)	Direktor/predsednik uprave ali upravnega odbora	44%	56%	37%	63%	96%	4%	27
	Član uprave/upravnega odbora	25%	75%	75%	25%	100%	0%	4
	Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja	57%	43%	43%	57%	71%	29%	7
	Vodja kadrovske službe/oddelka	45%	55%	55%	45%	89%	11%	38
	Samostojni strokovni sodelavec	50%	50%	57%	43%	79%	21%	14
	Drugo	75%	25%	50%	50%	67%	33%	12

Priloga 4

Anketni vprašalnik

WIM 3: Anketa o delavskem soupravljanju

Poštovani! Pred vami je vprašalnik o uresničevanju delavskega soupravljanja in vašem mnenju o tem področju. Rezultati ankete bodo predstavljali izhodišča za pripravo priporočil za spremembe področne zakonodaje. Vaši odgovori predstavljajo bistven in ključen vsebinski del za naše nadaljnje aktivnosti, zato vas prosimo, da si vzamete 10 minut časa. V skladu s kodeksom ESOMAR vam sporočamo, da ste vabilo k anketi prejeli kot član oziroma prejemnik e-obvestil Združenja delodajalcev Slovenije. Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane strogo zaupno, vaši odgovori pa bodo obravnavani anonimno. V primeru dodatnih vprašanj v zvezi z vprašalnikom se obrnite na: delodajalci@zds.si. Že v naprej se vam zahvaljujemo za sodelovanje in vas lepo pozdravljamo. Anketni vprašalnik je pripravljen v okviru projekta "Vključevanje delavcev v upravljanje - ozaveščanje, preizkus, spremljanje (WIM3)", ki ga sofinancira Evropska unija.

Q1 - Kakšna je pravnoorganizacijska oblika vašega podjetja?

Delniška družba (d.d.)

Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)

Samostojni podjetnik (s.p.)

Drugo:

IF (10) Q1 = [1]

Q2 - Kakšen je sistem upravljanja vaše delniške družbe?

Enotirni

Dvotirni

Q3 - Kakšno je poreklo večinskega lastnikavašega podjetja?

Domači zasebni
Domači državni
Tuji

Q4 - Katera je primarna dejavnost vašega podjetja?

Proizvodna
Storitvena

Q5 - Navedite prosim velikost vašega podjetja glede na število zaposlenih.

Veliko podjetje (250 in več zaposlenih)
Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)
Malo podjetje (10 do 49 zaposlenih)
Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)

Q6 - Kakšen položaj zasedate v vašem podjetju?

Direktor/predsednik uprave ali upravnega odbora
Član uprave/upravnega odbora
Pomočnik/svetovalec uprave/upravnega odbora/direktorja
Vodja kadrovske službe/oddelka
Samostojni strokovni sodelavec
Drugo:

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

Q7 - II. Uresničevanje delavskega soupravljanja

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

Q8 - Ali je v vašem podjetju organiziran...Možnih je več odgovorov

Svet delavcev
Sindikat, organiziran v podjetju
Sindikalni zaupnik sindikata, organiziran izven družbe
Nič od naštetega
Drugo:

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q9 - Koliko let je pri vas organiziran svet delavcev?

Do 5 let

Nad 5 do 10 let

Nad 10 do 20 let

Nad 20 let

Ne vem

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q10 - Kako bi v splošnem ocenili sodelovanje s svetom delavcev?

Negativno

Zadostno

Dobro

Zelo dobro

Odlično

Ne vem, ne morem se opredeliti

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

IF (4) Q10 = [3, 4]

Q11 - Kaj bi bilo treba spremeniti pri sodelovanju s svetom delavcem, da bi bilo to sodelovanje odlično?

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

IF (5) Q10 = [1, 2]

Q12 - Kateri so glavni vzroki, da ocenjujete sodelovanje s svetom delavcev kot zadostno/negativno?

Možnih je več odgovorov

Neustreznost delovanja sveta delavcev pri uresničevanju ZSDU v praksi

Sindikalen pristop sveta delavcev pri uresničevanju ZSDU v praksi

Nezadostno znanje sveta delavcev za sodelovanje pri upravljanju

Delodajalec ni zainteresiran za sodelovanje s svetom delavcev

Drugo:

Ne vem

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q13 - Ali so v vašem podjetju imenovani delavski predstavniki v organe nadzora in upravljanja?

Da
Ne

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

IF (6) Q13 = [1] (Da)

Q14 - V katere organe nadzora in upravljanja so imenovani delavski predstavniki?

Možnih je več odgovorov

Nadzorni svet

Uprava, delavski direktor

Upravni odbor kot neizvršni direktor

Upravni odbor kot izvršni direktor

Delavski predstavnik v nadzornem svetu

Predstavnik delavcev v drugačni obliki posloводства (npr. med poslovodji v d.o.o.)

Predstavnik delavcev v drugačnem organu nadzora (npr. v UO ali podobnih organih v d.o.o.)

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q15 - Kako bi v splošnem ocenili koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora v vašem podjetju?

Zelo nekoristno

Nekoristno

Niti nekoristno niti koristno

Koristno

Zelo koristno

Ne vem, ne morem se opredeliti

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q16 - V naslednjem sklopu je navedenih nekaj trditev o sodelovanju posloводства s svetom delavcev v vašem podjetju. Ko govorimo o sodelovanju delodajalca, se to nanaša na obveščanje, posvetovanje in soodločanje.

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q17 - Sodelovanje delodajalca s svetom delavcev omogoča... Na lestvici prosim označite stopnjo strinjanja.

Sploh se ne
strinjam

Se ne
strinjam

Niti niti

Se strinjam

Povsem se
strinjam

Ne vem, ne
morem se
opredeliti

sprejemanje boljših
poslovnih odločitev.

večjo pripravljenost
zaposlenih na
uvajanje sprememb.

večje upoštevanje
interesov zaposlenih
kot deležnikov.

višjo produktivnost.

večjo inovativnost
zaposlenih.

boljšo komunikacijo
v družbi.

višjo stopnjo
zavzetosti
zaposlenih.

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q18 - Kaj vas pri delovanju sveta delavcev najbolj moti?

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q19 - Kako je po vašem mnenju urejen obseg pravicsveta delavcev z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)?

Primerno

Preširoko

Preozko

Drugo:

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

IF (7) Q19 = [3] (preozko)

Q20 - Na katerih področjih bi veljalo okrepiti vključevanje svetov delavcev v upravljanje?

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

IF (8) Q19 = [2] (preširoko)

Q21 - Katere konkretne pravice sveta delavcev so po vašem neutemeljene:

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q22 - Na katerih področjih bi si želeli okrepiti sodelovanje svetom delavcev?

BLOK (2) (II. Uresničevanje delavskega soupravljanja)

IF (3) Q8 = [Q8a] (Svet delavcev)

Q23 - Pred vami je še nekaj trditev o delovanju sveta delavcev v vašem podjetju. V vašem podjetju...Na lestvici prosim označite stopnjo strinjanja s trditvijo.

Sploh se ne
strinjam

Se ne
strinjam

Niti niti

Se strinjam

Povsem se
strinjam

Ne vem, ne
morem se
opredeliti

... se v splošnem
spodbuja delovanje
sveta delavcev.

... so zagotovljeni
ustrezni materialni
pogoji za delovanje
sveta delavcev

... ste zadovoljni, da
je organiziran svet
delavcev.

... vam svet
delavcev pomaga
pri razreševanju
zapletov z
zaposlenimi.

... bi pogrešali svet
delavcev, če ga ne bi
več bilo.

BLOK (9) (III. MNENJA O DELAVSKEM SOUPRAVLJANJU)
Q24 - III. MNENJA O DELAVSKEM SOUPRAVLJANJU

BLOK (9) (III. MNENJA O DELAVSKEM SOUPRAVLJANJU)
Q25 - Katere oblike delavske participacije vam zdijo ustrezne?

Možnih je več odgovorov

Obveščanje sveta delavcev
Skupno posvetovanje s svetom delavcev
Soodločanje s svetom delavcev
Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora
Udeležba delavcev pri dobičku
Notranje lastništvo zaposlenih oziroma delavsko delničarstvo
Nič od navedenega
Drugo:

BLOK (9) (III. MNENJA O DELAVSKEM SOUPRAVLJANJU)
Q26 - Glede katerih vsebin se vam zdi smiselno, da *delodajalec* obvešča, se posvetuje in soodloča s *svetom delavcem*?

Možnih je več odgovorov

Obveščanje	Posvetovanj e	Soodločanje	Ne vem, ne morem se opredeliti
------------	------------------	-------------	--------------------------------------

Strategija družbe

Spremembe statusnega položaja družbe

Vprašanja, povezana s poslovanjem družbe

Kadrovska vprašanja, vezana na organizacijo dela, kot je sistemizacija delovnih mest, potrebe po novih delavcih ipd

Kadrovska vprašanja, vezana na odpuščanje delavcev

Varnost in zdravje pri delu

Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja

Drugo:

BLOK (9) (III. MNENJA O DELAVSKEM SOUPRAVLJANJU)

Q27 - Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je iz leta 1993. Katere so po vašem mnenju najbolj pereče vsebine, ki bi jih bilo treba v zakonu drugače urediti?

Možnih je več odgovorov

Način volitev sveta delavcev

Vsebine obveščanja

Vsebine posvetovanja

Vsebine soodločanja

Drugo:

Ne vem

Nič, zakon je ustrezen

BLOK (9) (III. MNENJA O DELAVSKEM SOUPRAVLJANJU)

Q28 - Vljudno vas vabimo, da izrazite še druge vaše predloge, komentarje, mnenja in podobno.