

TRGOVINSKA
ZBORNICA SLOVENIJE
Slovenian Chamber of Commerce



NAGRAJEVANJE PRI DELU IN BOLNIŠKA ODSOTNOST

Koper, 22. 5. 2014

Mag. Ladislav Rožič

SDTS

Projekt »Promocija zdravja na delovnem mestu v trgovinski dejavnosti« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu, ki sta ga v okviru Eurofounda izvedli prof dr. Aleksandra Kanjuo Marčela in prof dr. Miroljub Ignjatovič je bil povod, da smo v Sindikatu delavcev trgovine Slovenije (SDTS) pričeli analizirati problem absentizma in prezentizma v podjetjih v katerih imamo člane.

POVZETEK ANALIZE

Slovenski delavci v primerjavi s povprečjem v EU 27 poročajo, da:

- več delajo (zlasti ženske),
- so manj zadovoljni z delovnimi razmerami,
- doživljajo večjo zaposlitveno negotovost,
- več **prisotnosti na delovnem mestu** kljub **bolezni (prezentizem)** in
- manj izostankov z dela (absentizem).

Predstavljeni podatki o delovnih razmerah ter psihičnih in zdravstvenih tveganjih v delovnem okolju v Sloveniji so pridobljeni z evropsko raziskavo o delovnih razmerah in slovenskim modulom o psihičnih in zdravstvenih tveganjih, izvedenim leta 2010.

KAJ JE PREZENTIZEM

- Šele v zadnjem času se je začelo več pozornosti namenjati pojavu **prezentizma** na delovnem mestu. Izraz je skovanka dveh angleških izrazov »**present**« in »**absenteeism**« ter opisuje pojav, ko je posameznik prisoten na delovnem mestu, vendar pri delu ni miselno zbran in učinkovit zaradi različnih razlogov, kot so bolezni, stres, duševne stiske, skrb za zdravje bližnjih, finančnih ali pravnih težav.

REZULTATI ANALIZE

- ▶ Večina anketirancev v Sloveniji je poročala:
 - da pri delu doživljajo stres,
 - več kot 40 % pa o splošni utrujenosti.
- ▶ Posebnih razlik med slovenskimi izsledki in povprečjem v EU 27 glede različnih oblik psihičnega nasilja/zlorab ni.

Predstavljeni podatki o delovnih razmerah ter psihičnih in zdravstvenih tveganjih v delovnem okolju v Sloveniji so pridobljeni z evropsko raziskavo o delovnih razmerah in slovenskim modulom o psihičnih in zdravstvenih tveganjih, izvedenim leta 2010.

PSIHOSOCIALNA TVEGANJA NA DELOVNEM MESTU V POVEZAVI Z GOSPODARSKO KRIZO V SLOVENIJI

- Besednih žalitev je manj, zato pa v Sloveniji poročajo o pogostejših grožnjah in ponižujočem ravnanju;
- manjše so razlike glede diskriminacije in zastraševanja/nadlegovanja.
- Podatki, so ponovno potrdili visoko intenzivnost dela, saj so anketiranci večinoma poročali o slabih izkušnjah, povezanih s preveliko količino in slabo organizacijo dela, manj o doživljanju psihičnega nasilja, najmanj pa fizičnega nasilja.
- Psihičnemu nasilju je bila izpostavljena desetina anketirancev, nekoliko več žensk kakor moških. Zdravstvene in psihične težave, o katerih je poročalo največ anketirancev, so bile: živčnost, spalne motnje in mišična napetost.

NAGRAJEVANJE PRI DELU

- ZDR-1 v 3. poglavju opredeljuje **PLAČILO ZA DELO.**
- 126. člen opredeljuje **vrsto plačil**
- **Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi** je sestavljeno iz:
 - plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in
 - morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo.

Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

- **Plača** je sestavljena iz:
 - osnovne plače,
 - dela plače za delovno uspešnost in
 - dodatkov.
 - Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.
- **Za čas odmora** med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

127. člen ZDR-1 OSNOVNA PLAČA, DELOVNA USPEŠNOST, DODATKI

- **Osnovna plača** se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- **Delovna uspešnost delavca** se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- **Dodatki** se določijo za:
 - **posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa**, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu;
 - **posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu**, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo. Višina dodatkov se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

Delovna uspešnost po KP TRGOVINE

- ▶ V kolektivni pogodbi na ravni delodajalca ali v splošnem aktu delodajalca se določijo kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti.
- ▶ KOMENTAR: Del plače za delovno uspešnost spada v stimulatívni del plače. Izplača se delavcu le v primeru, če je delovno uspešen. Njegovo uspešnost mora delodajalec meriti na podlagi v naprej določenih meril z upoštevanjem gospodarnosti, kvalitete in obsega opravljenega dela po pogodbi o zaposlitvi. Če delavec pri delu ni uspešen se mu ta del plače ne izplača. Torej gre za sestavino plače, katere pogoje za izplačilo mora preverjati delodajalec in delavcu priznati izplačilo, če izpolnjuje pogoje po vnaprej določenih merilih.

DEL PLAČE ZA POSLOVNO USPEŠNOST

- ▶ Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.
- ▶ Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.
- ▶ Delavcu, ki ni delal vse obdobje pripada del plačila za poslovno uspešnost, glede na njegov efektivni delovni čas.

Najpogostejši razlogi, ki zaposlene vodijo v prezentizem so:

- ▶ občutek, da si ne morejo dovoliti dneva izostanka,
- ▶ nimajo zagotovljenega nadomestnika, ki bi v primeru njihove odsotnosti prevzel naloge, za katere so odgovorni,
- ▶ ko se vrnejo na delo, jih čaka še večja količina dela,
- ▶ obveza, da se morajo osebno udeležiti pomembnih dogodkov ali sestankov,
- ▶ zaskrbljenost za varnost zaposlitve.

PRIMERI SLABE PRAKSE

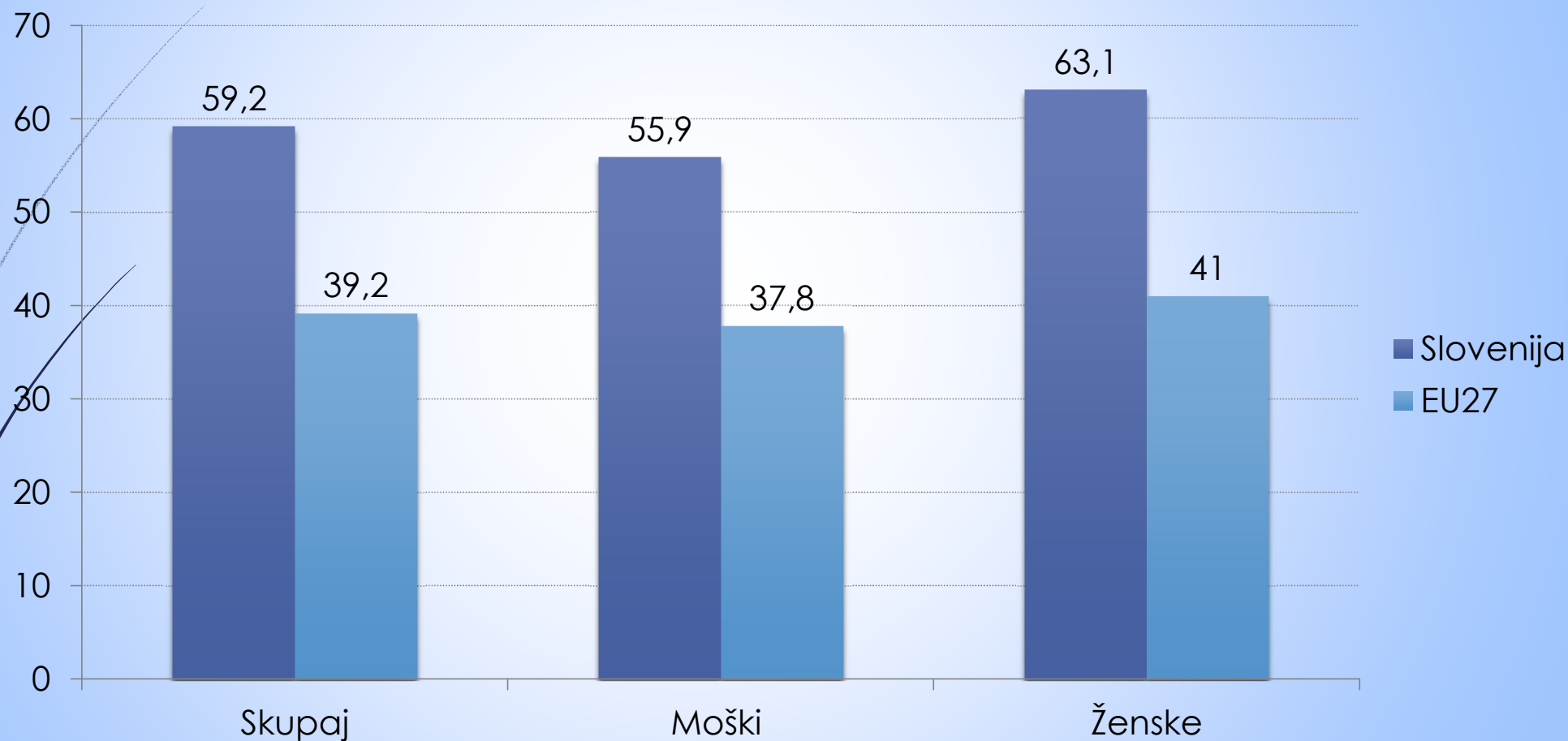
- V SDTS vedno pogosteje opažamo, da so sistemi nagrajevanja v podjetjih vezani na prisotnost.
- V različnih podjetjih trgovinske dejavnosti smo zasledili različne načine nagrajevanja.

PRIMERI

1. V primeru krajše odsotnosti delavca, delavec ne prejme plačila za delovno uspešnost v daljšem časovnem obdobju (tudi 6 mesecev).
2. V primeru bolniške odsotnosti delavca, delavec ne prejme plačila za delovno uspešnost v nominalnem znesku. Zaposleni v poslovni enoti v kateri je zaposlen delavec prav tako ne prejmejo plačila za skupinsko delovno uspešnost, ker je bil eden od zaposlenih bolniško odsoten.
3. Podjetniške KP urejajo bolniško odsotnost kot kaznovanje posameznika.
4. Podjetniške KP in splošni akti delodajalca urejajo poseben dodatek, ki se imenuje dodatek za nebolovanje. (Z namenom sprejetja ukrepov, s katerimi bi zmanjšali absentizem, se vedno več podjetij odloča za sprejem splošnih aktov in podjetniških KP, v katerih so določbe, s katerimi so delavci v primeru bolniške odsotnosti negativno stimulirani.)

PRIMERI SLABE PRAKSE

Delali v zadnjih 12 mesecih med boleznijo



Vir: Kanjuo Mrčela, Ignjatovič, 2013

Utrujen delavec – slabša kvaliteta dela

- ▶ Delavci prihajajo v službo z različnimi obolenji oziroma s kroničnimi ali epizodnimi tegobami kot so artritis, bolečine v hrbtenici, alergije, astma, migrene in druge vrste glavobolov, prebavne motnje, depresija, gripa, prehlad. Vsa ta obolenja vplivajo tako na kvantiteto dela (ljudje delajo počasneje kot običajno) kot tudi na kvaliteto dela (pojavljajo se napake pri delu), pri čemer so posledice odvisne od težav, ki tarejo zaposlenega, in narave dela.

Posledice/ prezentizma I.

- ▶ podaljšanem času za izvedbo dela,
- ▶ nižani kvaliteti dela,
- ▶ nižani izvršilni sposobnosti (iniciativnost, organizacija in načrtovanje lastnega dela, sposobnost reševanja problemov...),
- ▶ nižani količini dela,
- ▶ nižani motivaciji,
- ▶ poslabšanju zdravstvenega stanja prizadetega delavca in tudi sodelavcev, kadar gre za nalezljive bolezni.

POSLEDICE II.

- ▶ Zaposleni prihajajo na delo bolni, s tem ogrožajo svoje zdravje in zdravje sodelavcev in kupcev.
- ▶ Na dolgi rok se povečuje dolgotrajna bolniška odsotnost in stroški zdravljenja.
- ▶ Prihaja do večjega odstotka invalidnosti.
- ▶ Delavci trpijo zaradi utrujenosti in stresa.
- ▶ Delavci postajajo nezadovoljni z delovnimi razmerami in občutijo večjo zaposlitveno negotovost kar se odraža v produktivnosti

DISKRIMINACIJA ŽENSK ZARADI NEGE DRUŽINSKIH ČLANOV:

V dejavnosti trgovine Slovenije je zaposlenih več kot 50 odstotkov žensk. V maloprodaji pa večina.

Ker so delavke oziroma matere zaradi bolezni ter nege otrok in družinskih članov več odsotne z dela kot moški, se ta oblika destimulacije pozna pri njihovi izplačani plači. Take določbe znotraj podjetniških kolektivnih pogodb in splošnih aktov podjetja so nesprejemljive in pomenijo negativno diskriminacijo.

Projekt »Promocija zdravja na delovnem mestu v trgovinski dejavnosti« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

PREDLOGI REŠITEV IN SPREMEMB

- Socialni partnerji na ravni podjetja pri sprejemanju podjetniških kolektivnih pogodb oziroma sveti delavcev pri dajanju soglasij k splošnim aktom morajo nasprotovati določilom, ki spodbujajo prezentizem.
- Preveriti je potrebno ali to pomeni negativno diskriminacijo žensk.
- Delodajalci bi morali spodbujati **Promocijo zdravja na delovnem mestu**, ki je več kot le izpolnjevanje zakonskih zahtev glede varnosti in zdravja. Pomeni tudi, da delodajalci dejavno pomagajo svojim zaposlenim pri izboljšanju splošnega zdravja in dobrega počutja.

Prezentizem & absentizem

- ▶ Vodstva podjetij pogosto sklepajo, da nizek delež bolniških odsotnosti pomeni dobro zdravstveno stanje zaposlenih
- ▶ . Takšna ocena je lahko lažno pozitivna.
- ▶ Kljub nizki stopnji absentizma je namreč lahko v organizaciji prisoten visok prezentizem.
- ▶ Le-ta se kaže kot posledica ukrepov za zniževanje absentizma, ko zaposleni čutijo pritisk v smeri izogibanja bolniškim odsotnostim.
- ▶ Zato lahko ukrepi za zniževanje absentizma, brez istočasnega merjenja prezentizma, pripeljejo do tega, da se produktivnost zaposlenih, kljub znižanju absentizma, ne izboljša.

Strokovnjaki opozarjajo: krajša bolniška odsotnost je včasih nujna za učinkovit povratek na delo

- ▶ Krajša bolniška odsotnost je v številnih primerih dolgoročno učinkovitejša strategija spoprijemanja z boleznijo, saj posamezniku omogoči ustrezno okrevanje in učinkovit povratek na delo.
- ▶ Bergström in sodelavci (2009) ter Hansen in Andersen (2009) so z longitudinalnima študijama potrdili, da prezentizem dolgoročno negativno vpliva na zdravje zaposlenih.

„Zaposleni, ki so bili več kot petkrat letno prisotni na delu kljub bolezni, so bili v naslednjem letu in pol oz. treh letih pogosteje dlje časa v bolniškem staležu. Prav tako je ta skupina zaposlenih čez leto in pol oz. čez tri leta svoje zdravje ocenila slabše kot skupina, za katero ni bil značilen pogost prezentizem.“



Najlepša hvala za vašo pozornost !

Projekt »Promocija zdravja na delovnem mestu v trgovinski dejavnosti« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.