



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Promet
Modul: Logistika

ABSENTIZEM V PODJETJU DONIT TESNIT D.O.O.

Mentorica: Dr. Silva Kos Knez
Lektorica: Ana Peklenik

Kandidat: Samo Žabkar

Ljubljana, avgust 2009

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici dr. Silvi Kos Knez za strokovno pomoč, svetovanje in vzpodbudo pri izdelavi diplomske naloge.

Hvala Mateju Stritihu iz podjetja Donit Tesnit, d. o. o., za pomoč in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se tudi lektorici Ani Peklenik, ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo.

IZJAVA

»Študent Samo Žabkar izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Silve Kos Knez.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne _____

Podpis: _____

POVZETEK

V diplomski nalogi smo kot temeljni predmet raziskovalnega dela raziskali zdravstveni absentizem v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008. Podjetje je razdeljeno na proizvodni in neproizvodni del in večina analiz ločuje omenjeni kategoriji. Poudarek je na raziskavi absentizma v proizvodnem sektorju. V primerjavi s podatki o zdravstvenem absentizmu na državnem nivoju, prav tako pa na nivoju gospodarske panoge, ki se ukvarja s proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas, ugotavljamo, da je absentizem v podjetju nadpovprečen in zaskrbljujoč, saj predstavlja velik strošek in udarec za podjetje, konkurenca na razvitem trgu je namreč neizprosna. Na podlagi dela z dokumentacijo in z anketo smo dobili dovolj podatkov, s pomočjo katerih smo podali analizo stanja in smernice za odpravo nastalega stanja. Z bolj kakovostnim menedžmentom kadrovskih virov, v kar spada: poprava plačnega sistema, izboljšanje komunikacije med vodstvom in zaposlenimi in vključitev modernih metod za zmanjšanje zdravstvenega absentizma, bi se stanje lahko opazno izboljšalo. V diplomski nalogi smo uporabili raziskovalne inštrumente in metode, ki jih uporabljajo državne inštitucije za merjenje absentizma. Inštrumente smo vključili v podjetje, kjer se z primerjavo podatkov pridobi dober teren za kritično analizo zdravstvenega absentizma v podjetju. Anketa, kot metoda za merjenje mnenj naključno izbranih anketirancev je pokazala komunikacijsko motivacijske kratke stike med vodstvom in zaposlenimi. Plačni sistem in način stimuliranja je po mnenju anketirancev prav tako slab, tako da smo tudi preko ankete dobili mnogo kvalitetnih indikatorjev ter obenem tudi predlagali določen vzvod, ki bi zdravstveni absentizem zmanjšal. Zdravstveni absentizem, sploh pa namerni, predstavlja veliko breme za podjetje, zato je pravočasno in odločno ukrepanje podjetja je edina garancija za izboljšavo stanja.

KLJUČNE BESEDE

- absentizem
- zdravstveni absentizem
- bolniški staž
- bolezen
- delo
- zaposleni
- vodstvo

ABSTRACT

Medical absenteeism in firm Donit Tesnit Ltd. in years 2002 -2008 is the core research topic in this graduation work. Firm Donit Tesnit Ltd. as an object of research is divided into two categories: production sector and non producing sector. Analysis in this research work takes that into account in many places. The main emphasis is taken on research of absenteeism in production sector. In correlation with data of medical absenteeism from State records which includes data from rubber and plastic mass branch in the state and general state figures we've determined that there is over average level of medical absenteeism in the firm and should be taken into account as concerning because it represents big costs for the firm and a blow for firm on the market, as we should know that competition is inexorable. On the basis of work with documentation, implementing opinion poll and observation we gather enough of quality data which helped us to analyze situation and to give directions for recovery from this state. With more quality human resource management in which we include: resetting the salary system, better worker to management and vice versa quality of communication and including modern methods for reduction of medical absenteeism, we believe the absenteeism would visibly drop. There are being used State level research instruments and methods for medical absenteeism measurement in this graduation work. These instruments are wisely implemented into the firm, where we get with data comparison good terrain for critical analysis of the medical absenteeism in the firm. Opinion poll, as a quality method for measuring people opinions showed communication - motivation related shot circuit between workers and management. Salary system and the way management motivates workers is below based on the opinion from the people from opinion poll. In opinion poll we managed to get a lot of quality indicators for medical absenteeism and we also proposed a lever which would reduce the level of medical absenteeism. Medical absenteeism presents, emphasis is on intentional medical absenteeism, big burden to the Donit Tesnit Ltd. and only timely and determined measures are guarantee for improvement.

KEYWORDS

- Absenteeism
- Medical absenteeism
- Medical absence
- Disease
- Work
- Employees
- Management

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	NAMEN IN CILJ DIPLOMSKEGA DELA	2
1.3	TEZE IN OMEJITVE RAZISKAVE	3
1.4	PREDSTAVITEV OKOLJA	3
1.4.1	PREDSTAVITEV PODJETJA DONIT TESNIT D.O.O.	3
1.4.2	ORGANIZACIJSKA STRUKTURA PODJETJA DONIT TESNIT D.O.O.	5
1.4.3	IZOBRAZBENA STRUKTURA PODJETJA DONIT TESNIT D.O.O.	6
1.5	METODE DELA	7
2	ABSENTIZEM	8
2.1	DEFINICIJA ABSENTIZMA	8
2.2	VZROKI ABSENTIZMA	8
2.3	VRSTE ABSENTIZMA	9
2.4	DEJAVNIKI ABSENTIZMA	9
2.5	ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM	10
2.5.1	NAČINI ZA ZMANJŠEVANJE ABSENTIZMA	11
2.5.2	ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM V SLOVENIJI	14
2.5.3	MERJENJE ZDRAVSTVENEGA ABSENTIZMA	15
2.5.4	ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM V ŠTEVILKAH	17
3	ABSENTIZEM V PODJETJU DONIT TESNIT D.O.O.	23
3.1	STOPNJA ABSENTIZMA V ZADNJIH LETIH	23
4	RAZISKAVA ABSENTIZMA V PODJETJU DONIT TESNIT D.O.O.	33
4.1	OPIS ANKETE	33
4.2	PREDSTAVITEV REZULTATOV ANKETE	33
4.2.1	OSNOVNI PODATKI	34
4.2.2	BOLNIŠKI STALEŽ	36
4.2.3	DELOVNI POGOJI IN ZAHTEVNOST DELA ANKETIRANCEV	40
4.2.3	MEDSEBOJNI ODNOSI, ZADOVOLJSTVO S PLAČILOM TER MOTIVACIJA ANKETIRANCEV	42
5	PREVERJANJE TEZ	48
6	PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE	50
	VIRI IN LITERATURA	52
	KAZALO TABEL	54
	KAZALO SLIK – GRAFIČNIH PRIKAZOV	54
	KRATICE IN AKRONIMI	56
	PRILOGA – ANKETNI LIST	57

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Absentizem je večplasten in kompleksen pojav, s katerim se ukvarjajo različne znanstvene discipline. Posamezni avtorji odsotnost z dela razumejo različno, kar je odvisno predvsem od področja, s katerim se ukvarjajo. Skupna ugotovitev pa je, da je absentizem izjemno pereč problem, ki pomeni hkrati tudi visok strošek za vsako podjetje.

Najširše je opredeljen kot vsakršna odsotnost z delovnega mesta ne glede na:¹

- konkretne pojavne oblike,
- vzroke absentizma,
- čas oziroma trajanje odsotnosti z dela.

Problem zdravstvenega absentizma kot oblike odsotnosti z delovnega mesta oziroma delovnega procesa je v tem, da lahko zaradi same narave dela, delovnega okolja ter ostalih faktorjev, ki vplivajo na počutje in motiviranost delavca v samem delovnem procesu, velikokrat večji, kot bi bil dejansko zaradi same narave odsotnosti. Analogno bi lahko sklepali, da je možno s pravilnim motiviranjem delavca, optimiziranjem delovnega okolja in ostalimi menedžersko-kadrovskimi prijemi zdravstveni absentizem zmanjšati tako časovno kot količinsko, saj lahko domnevamo, da je v odličnem delovnem okolju zdravstveni absentizem manjši kot v povprečnem ali celo slabem delovnem okolju.

Ker bomo jedro raziskave namenili analizi zdravstvenega absentizma v proizvodnem sektorju podjetja, je ključno, da v samem raziskovanju ugotovimo, kolikšen je delež absentizma v podjetje in kaj nam to pove v primerjavi z državno ravni. Preko nadaljnjih metod raziskave, kot je metoda anketiranja, bomo ugotovili, kolikšna je raven zadovoljstva na delovnem mestu, koliko je resnično kvalitetno delovno okolje in ne nazadnje, kolikšna je pripadnost delavcev podjetju in delovnemu procesu, v katerem sooblikujejo podobo družbe na samem trgu.

S stimulativnimi metodami, ki direktno vplivajo na motiviranost delavca, se lahko zdravstveni absentizem zmanjša na raven, ki je blizu optimalni, dopuščeni s strani pojava zdravstvenega absentizma. Namen diplomskega dela je posneti raven absentizma, najti in poudariti problematični segment le-tega, raziskati probleme in vzroke za njegov nastanek in kar je ključno, poiskati rešitev za zmanjšanje le-tega, saj to posledično pomeni zmanjšanje stroškov dela za družbo, povečanje produktivnosti, izboljšanje počutja in pripadnosti delavcev v delovnem procesu. Bistvo vsega je, da se deloma tudi zaradi izboljšanja zdravstvenega absentizma izboljša položaj podjetja na izredno konkurenčnem trgu, kar je ključno pri dobičkonosnosti podjetja. Družbeniki kot lastniki podjetja to načeloma vedno postavljajo na prvo mesto.

¹ Karan, M., *Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja*, Revija *Moje delo*, izdaja julij-avgust 2007, Ljubljana

1.2 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKEGA DELA

Glavni in osnovni namen diplomskega dela je raziskati stanje zdravstvenega absentizma v podjetju Donit Tesnit d.o.o. in primerjavo le-tega z državno ravnijo in seveda z gospodarsko panogo, ki se ukvarja s proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas. Na podlagi podatkov, ki jih bomo dobili z uporabljenimi raziskovalnimi metodami, bomo smiselno ponazorili realno stanje zdravstvenega absentizma v podjetju in s kritično analizo predlagali ukrepe za zmanjšanje zdravstvenega absentizma, saj moramo na vsakem koraku raziskave upoštevati dejstvo, da je zdravstveni absentizem negativni faktor poslovanja podjetja in da prevelik delež zdravstvenega absentizma zmanjšuje tržno konkurenčnost podjetja. Namen diplomskega dela bi torej lahko bil tudi pomoč podjetju k večji konkurenčnosti. S prikazom stanja absentizma v državi in v gospodarski panogi, ki se ukvarja z proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas, na podlagi analize tega stanja in s preslikavo stanja v podjetje (zlasti v proizvodni del podjetja) bomo poljudno prikazali odstopanje zdravstvenega absentizma v podjetju in ugotovili, ali je stanje alarmantno oziroma zaskrbljujoče. V raziskavi bomo smiselno razdelili podjetje na proizvodni in neproizvodni sektor ter se bolj osredotočili na proizvodni sektor, saj domnevamo, da je stanje zdravstvenega absentizma v proizvodnem sektorju bolj pereče in da je odprava le-tega v proizvodnem sektorju zaradi specifik delovnega okolja težja.

Cilje diplomskega dela bi lahko strnili v nekaj ključnih, med seboj analogno povezanih segmentov, ki skupaj tvorijo logično povezano celoto.

V prvem delu diplomske naloge (teoretičnem delu) bomo prikazali osnovne pojme absentizma, kot ga pozna stroka, in poudarili bistvena spoznanja na tem področju. Prikazali bomo, kakšen je nivo absentizma na državni ravni in na ravni gospodarske panoge, ki se ukvarja s proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas. Slednje stanje bomo primerjali s stanjem, ki bo izmerjeno v podjetju (empirični del) s pomočjo dokumentacije, ki je na voljo, in z istimi inštrumenti in metodami merjenja, ki ga uporabljajo pristojne državne službe. V zadnjem delu diplomske naloge (prav tako empirični del) bomo obravnavali anketo kot ključni pokazatelj trenutnega stanja zaposlenih (predvsem v proizvodnem delu) na področju same izrabe bolniškega staleža, delovnih pogojev, medsebojnih odnosov, zadovoljstva s plačnim sistemom itd.

Zbrani podatki, tako iz merjenja ravni absentizma v podjetju, ki bo primerjano z državno ravnijo, kot iz rezultatov ankete, bodo prikazovali dovolj ostro sliko za potrditev ali zavrnitev delovnih tez, ki so kot osrčje raziskave obdelane v sledečem poglavju.

1.3 TEZE IN OMEJITVE RAZISKAVE

V raziskavi bomo poskušali dokazati sledeče teze:

1. Stanje zdravstvenega absentizma v podjetju Donit Tesnit d.o.o. je slabše, kot je na nivoju države in v sorodni panogi², ki se ukvarja s proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas.
2. Z boljšo plačno politiko in denarno stimulacijo delavcev, ki niso bili na bolniškem stažu v določenem obdobju, bi se v proizvodnji zdravstveni absentizem zmanjšal.
3. Menedžment kadrov v proizvodnji je slab, kar se kaže v slabem odnosu delavcev do vodstva, slabi motivaciji in manjši zvestobi do podjetja, kar se posledično odraža v večjem zdravstvenem absentizmu (predvsem namernem).

V raziskavi imamo sledeče omejitve:

- V anketo nismo zajeli večine zaposlenih, še manj pa tiste, ki so bili v času izvajanja ankete bolniško odsotni, saj se je anketa izvajala le v prostorih podjetja Donit Tesnit d.o.o. in zato ni popolnoma objektivni prikaz splošnega vzdušja v proizvodnji in v podjetju v celoti.
- Pri anketiranju se je pri odgovarjanju anketirancev oziroma pri obkrožanju odgovorov nemalokrat pojavil kakšen nadrejeni, ki je »ravno po naključju prišel mimo«, kar znatno pripomore k iskrenosti oziroma neiskrenosti odgovorov nekaterih anketirancev zaradi logičnega strahu.
- V raziskavi smo se osredotočili predvsem na proizvodni del podjetja.
- V anketi nismo obravnavali pokazatelja resnosti (R) kot inštrumenta za merjenje absentizma, saj je njegova vrednost v veliki večini primerov enaka vrednosti indeksa onesposabljanja (IO). Kot se vidi, tudi na državnem in panožnem nivoju ni velikega odstopanja, je pa kazalec resnosti tam prisoten zavoljo prikaza vseh kazalcev merjenja absentizma.

1.4 PREDSTAVITEV OKOLJA

1.4.1 PREDSTAVITEV PODJETJA DONIT TESNIT D.O.O.

Donit Tesnit d.o.o. (d.o.o. je kapitalska družba, katere osnovno glavnico sestavljajo osnovni vložki družbenikov). Pred nedavnim prestrukturiranjem, ki se zgodilo v začetku leta 2008, je bilo podjetje delniška družba.

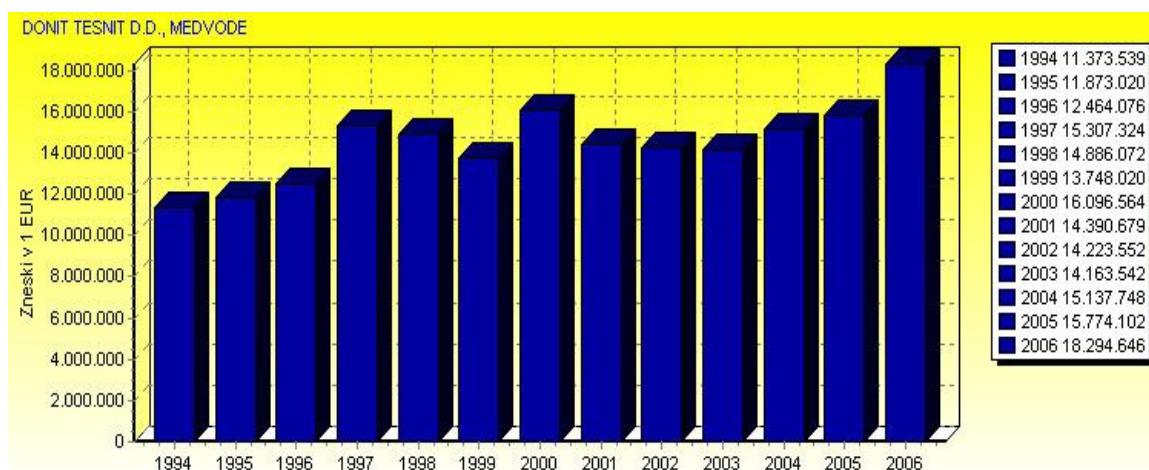
Po prestrukturiranju ima več kot dvotretjinski delež družba Donfin, ki je v večinski lasti družbe Mohar Satler. Posledica tega je bila menjava direktorja družbe.

² Država pri meritvi absentizma sorodno panogo, ki se ukvarja s proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas, imenuje gospodarska panoga, ki se ukvarja s proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas, zato je jo bomo tudi mi v nadalje imenovali tako.

Podjetje se ukvarja s proizvodnjo tesnilnih materialov. Izpolnjuje standarde kakovosti (ISO 9001 : 2000), ki obravnavajo odzivnost na potrebe strank in dosledno ravnanje, prijazno tako v odnosu do ljudi kot do okolja, katerega izpolnjujejo s standardom ISO 14001 : 2004. Podjetje svoje prihodke nenehno povečuje, saj izvažajo svoje izdelke v več kot 100 držav na vseh celinah.³

Prvotno podjetje je z dejavnostjo izdelave tesnilnih materialov začelo že leta 1946, ko je Edo Bregar – Don, zdaj že legendarni ustanovitelj DONIT-a združil moči z nekaterimi somišljeniki in na podlagi razmeroma preproste metode, ki je temeljila na postopkih še iz časov pred prvo svetovno vojno, uspel izdelati prvih 38 ton tesnilnih plošč.

Do danes je imelo podjetje nekaj združitvev s hčerinskimi podjetji, kar je pripomoglo k večji konkurenčnosti, vendar lahko ne glede na opazne statusne spremembe, kot so lastniška in družbena struktura ter opazna razlika v tehnoloških postopkih, npr. v samem principu proizvodnje, mirne volje trdimo, da podjetje vseskozi proizvaja enake proizvode, ki so svetovno priznani, kar se posledično dokazuje tudi s količino prihodkov in čistega dobička.

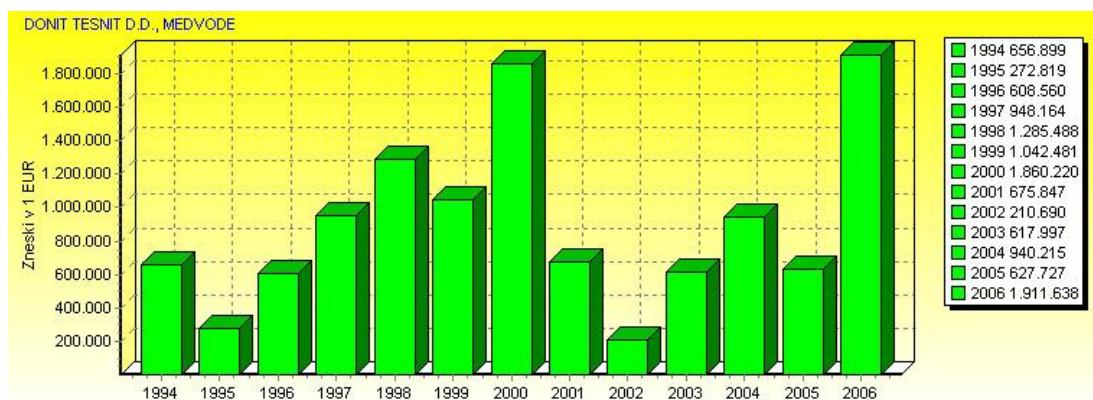


Slika 1: Skupni prihodki podjetja Donit Tesnit d.d. skozi časovni okvir 1994–2006⁴

Potrebno je opozoriti, da se je v začetku leta 2008 družba preoblikovala v d.d., zato je v tabeli zaradi konciznosti le podatki, ki se vežejo na obdobje, ko je bilo podjetje še oblikovano kot d.o.o. (enako bo veljalo, ko bomo predstavili podatke o čistem dobičku).

³ <http://www.donitTesnit.si>

⁴ <http://www1.ibon.com/>



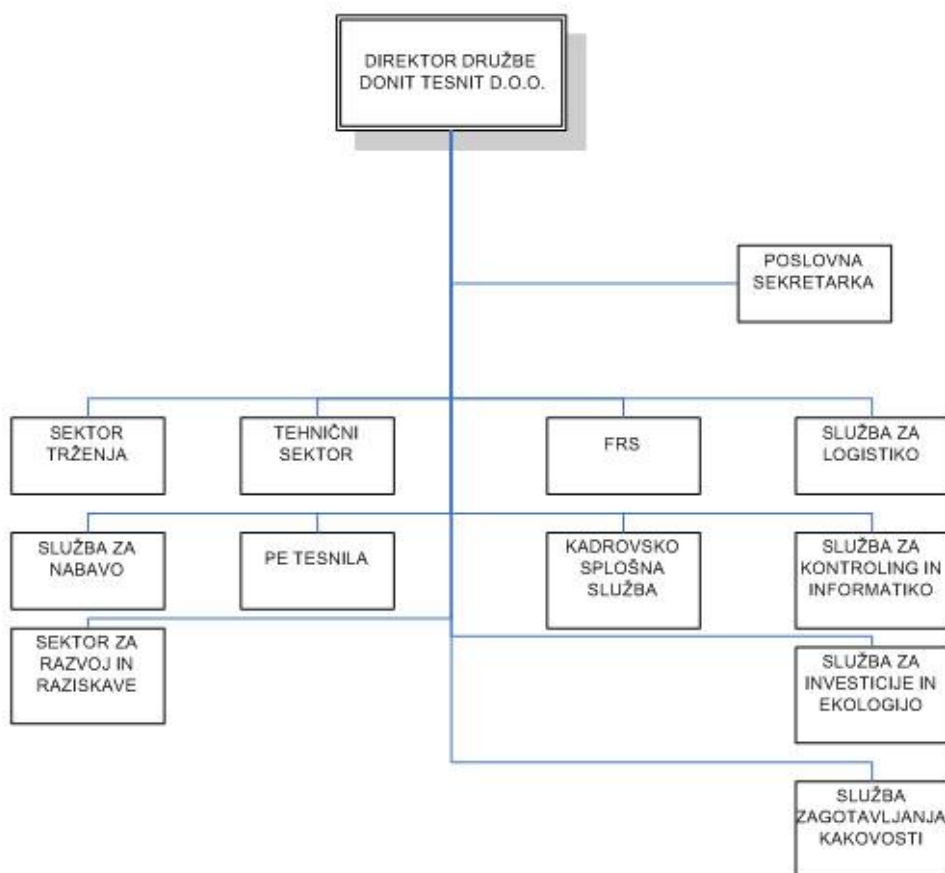
Slika 2: Čisti dobiček podjetja Donit Tesnit d.d. skozi časovni okvir 1994–2006⁵

Če grafičnemu prikazu zgoraj dodamo še podatke o skupnih prihodkih za čas 2007, ko je bilo podjetje prestrukturirano v d.d., ki so: skupni prihodki = 18.664.209 € ter čisti dobiček = 1.308.247 €, ugotovimo, da ima podjetje stabilno rast in relativno stabilen čisti dobiček. Lahko bi rekli, da ima podjetje dobro boniteto.

1.4.2 ORGANIZACIJSKA STRUKTURA PODJETJA DONIT TESNIT D.O.O.

Pri obravnavi zdravstvenega absentizma se bomo osredotočili na proizvodni del podjetja, kjer je zaradi narave delovnega in proizvodnega procesa opaziti večji delež zdravstvenega absentizma. Oddelki oziroma sektorji, ki niso direktno vezani na proizvodnjo, ne bodo glavni namen raziskave zdravstvenega absentizma, je pa zaradi prikaza celovite slike organizacijske strukture v podjetju Donit Tesnit d.o.o. primerno, če prikazemo celotno strukturo.

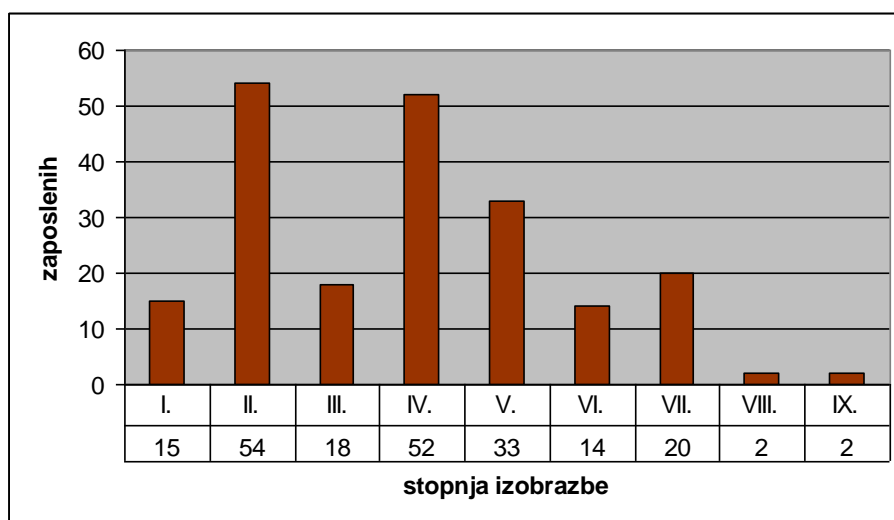
⁵ <http://www1.ibon.com/>



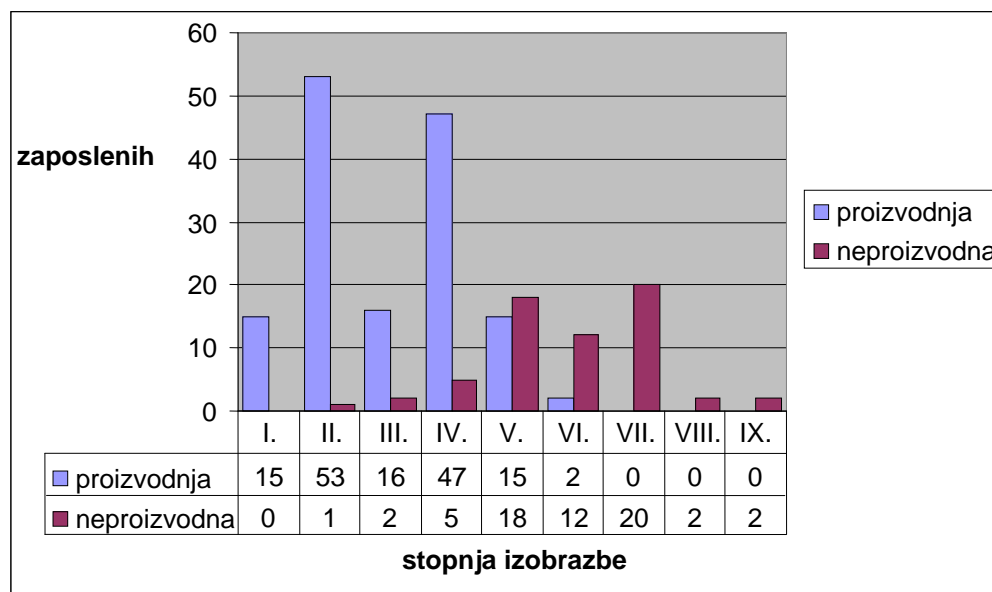
Slika 3: Organizacijska shema podjetja Donit Tesnit d.o.o.

V podjetju je 210 zaposlenih, od tega v neproizvodnih sektorjih 62, v proizvodnji pa 148.

1.4.3 IZOBRAZBENA STRUKTURA PODJETJA DONIT TESNIT D.O.O.



Slika 4: Izobrazbena struktura v podjetju Donit Tesnit leta 2008



Slika 5: Stopnja izobrazbe v proizvodnem in neproizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o. leta 2008

Iz grafičnih prikazov številka 4 in 5 je opazen vpliv nizke stopnje izobrazbe, ki ga ima proizvodni sektor na celotno sliko izobrazbene strukture podjetja Donit Tesnit d.o.o. V proizvodnem sektorju izobrazba ni normirana kot osnovni pogoj in zaradi same narave delovnih mest, zato je le-ta v proizvodnji nizka, prevladuje namreč rang izobrazbe od I. do IV. stopnje, medtem ko je v neproizvodnem sektorju slika diametralno nasprotna. V neproizvodnem sektorju prevladuje visoko izobražena delovna sila, vendar je zaradi številčnosti delavcev v proizvodnem sektorju skupno povprečje dosti nižje, kot je povprečje v neproizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o.

1.5 METODE DELA

V diplomskem delu smo uporabili različne raziskovalne metode. V teoretičnem delu smo pri delu s strokovno literaturo uporabili komparativno metodo, kjer smo primerjali trditve različnih avtorjev, ki obravnavajo področje absentizma. Tako v teoretičnem kot empiričnem delu smo uporabili deskriptivno metodo pri delu z dokumentacijo, saj smo smiselno zbrali, uredili in analizirali podatke iz obstoječe literature, ki je na voljo v samem podjetju, na panožni, državni in evropski ravni. Na podlagi analize kadrovske evidenc, državnih statističnih podatkov ter evropskega trenda smo izmerili raven absentizma v podjetju in ga na podlagi različnih virov podatkov med seboj tudi primerjali. S pomočjo anketnega vprašalnika kot raziskovalne metode se plastično posname dejanska klima med zaposlenimi v podjetju. Anketa bo torej tudi nadaljevanje proučevanja že empirično dokumentiranih in z našo analizo pridobljenih dejstev. Pri anketi gre za izključno lastno metodo zbiranja podatkov, ki bo pripomogla k razlagi podanih tez. Na podlagi kombinacije danih podatkov smo poskušali pripraviti smiselno ter optimalno rešitev za zmanjšanje absentizma.

2 ABSENTIZEM

2.1 DEFINICIJA ABSENTIZMA

Spletni slovarji imajo pod rubriko absentizem v veliki večini sledeče razlage: absentizem je odsotnost, neudeležba; izostajanje z dela; bolezensko ali duševno izostajanje z dela.

Rekli bi torej lahko, da je absentizem oz. odsotnost z delovnega mesta pojav, s katerim se ukvarjajo vse družbe. Povezan je z zdravstvenim stanjem prebivalstva, pa tudi z ekonomskimi, delovnimi, socialnimi, demografskimi in kulturnimi dejavniki.

Prof. dr. Jože Florjančič je v mnogih znanstvenih delih, ki jih je objavil, obravnaval absentizem. Zaradi frekvence njegovih objav, pa tudi zaradi tega, ker je mnogokrat citiran in obravnavan, velja za enega največjih poznavalcev tega področja. Njegova razlaga absentizma je povzeta v nadaljevanju.

Beseda absentizem izhaja iz latinske besede ABSENS, ki pomeni odsotnost ali izostanek. Običajno se nanaša na celotno odsotnost z dela. Znotraj tako ohlapne opredelitve pojma pa v literaturi obstajajo definicije, ki bolj podrobno določajo vrste odsotnosti. Evropski sklad za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer npr. opredeljuje absentizem kot začasno, dolgotrajno ali stalno nezmožnost za delo zaradi bolezni. Bolniška odsotnost, ki je tudi najbolj preučevana, je glavni vzrok za odsotnost z dela. Proučevanje absentizma pomeni dejansko proučevanje vedenjskih oblik posameznika in družbe kot celote ter se tako nujno naslanja na psihologijo, saj lahko rečemo, da je absentizem prej reakcija na določeno nezadovoljstvo kot kaj drugega. Številne motivacijske teorije poskušajo odgovoriti na vprašanje, zakaj ljudje sploh delajo, kajti le odgovor na to vprašanje nam lahko pomaga tudi razumeti, zakaj so ljudje odsotni z dela. Večina raziskav je prišla do zaključka, da je zadovoljevanje človekovih potreb tisto, kar ljudi žene v delo.⁶

2.2 VZROKI ABSENTIZMA

Med absentizem običajno štejemo zamude, izhode, izostanke ter odsotnost z dela med delom. Vse to vpliva na realizacijo postavljenih ciljev podjetja.

Vzroki za odsotnost delavcev z dela so številni in medsebojno vplivajo drug na drugega. Zato jih je težko ločiti in ugotoviti njihov posamični vpliv. Florjančič je vzroke razdelil na subjektivne in objektivne.

Med subjektivne štejemo vzroke, ki na kakršen koli način vplivajo in povzročajo nezadovoljstvo med delavci. So predvsem psihične in pretežno socialne narave. Pri objektivnih vzrokih pa gre za pravne, ekonomske in geografske vzroke, na katere ne moremo vplivati.⁷

⁶ Florjančič, J.: *Planiranje kadrov, Moderna organizacija, Kranj, 1994*

⁷ *Ibid.*

2.3 VRSTE ABSENTIZMA

Med vrste absentizma štejemo oblike odsotnosti z dela, in sicer različne neopravičene in opravičene izostanke, ki vplivajo na realizacijo postavljenih ciljev podjetja, ti pa so:

- bolniški,
- študijski in
- službeni.⁸

Pri preučevanju absentizma nas zanima trajanje in pogostost izostankov ter njihova razporeditev. Glede na trajanje ločimo krajše izostanke, enodnevne in večdnevne izostanke. Pogostost izostankov nam lahko razkrije kritične posameznike, skupine ter rizična področja dela. S pomočjo podatkov o distribuiranosti odsotnosti z dela ločimo izostanke glede na časovna obdobja in različne kategorije zaposlenih.

2.4 DEJAVNIKI ABSENTIZMA

Dejavniki absentizma v organizaciji izvirajo pretežno iz delovnega okolja, še posebej v današnjem času, ko so delavci na delovnem mestu pod velikim pritiskom, tako da absentizem le v manjši meri odraža zdravstveno stanje zaposlenih.

Na podlagi različnih študij je bilo odkritih več kot trideset dejavnikov, ki imajo direkten vpliv na začasno zadržanost od dela. V organizaciji so to:

- delovna disciplina,
- oblika vodenja,
- odnos med poslovodnimi in drugimi delavci,
- odnos med organizacijskimi skupinami in podobno.

Na odsotnost z dela v organizaciji vplivajo tudi:

- sistem varstva pri delu,
- usposobljenost delavcev,
- delovna tehnologija,
- proizvodni procesi,
- organizacijska klima,
- motivacija in stimulacija zaposlenih itd.⁹

Posameznikova delovna motivacija in njegovo zadovoljstvo pri delu pa sta bistvena dejavnika absentizma.

Ekonomska škoda, ki jo zaradi neopravičenih in prekomernih izostankov z dela utrpijo posamezna podjetja in seveda tudi družba v celoti, gre verjetno v milijarde. Prav zato smemo vsako raziskavo, ki nakazuje vzroke ali vsaj nekatere vzroke absentizma, oziroma daje zadovoljiva napotila, kje in kako ukrepati zoper njega, za

⁸ Florjančič, J.: *Planiranje kadrov, Moderna organizacija, Kranj, 1994*

⁹ *Ibid.*

ekonomsko in družbeno utemeljeno. Delavec, ki je v konfliktni situaciji s podjetjem, fluktuirata ali pa aktivnosti v podjetju zavestno ali podzavestno zmanjšuje, lahko začne tudi izostajati z dela. Izostanki so lahko neupravičeni, bolezenski in prav slednji so zelo pomembni. Identifikacija z določenim podjetjem je odvisna od določene vrste faktorjev:

- zadovoljstva z delom,
- ustreznih medsebojnih odnosov,
- ritma, strukture in proizvodne norme,
- sistema nagrajevanja,
- pogojev življenja izven podjetja,
- socialnega statusa podjetja.¹⁰

Je pa potrebno na tem mestu poudariti, da moramo sprejeti tudi želeni absentizem, to je vrsta absentizma, ki srednjeročno in dolgoročno ne škoduje podjetju, temveč je kvečjemu v dobrobit podjetja, saj je zadovoljen delavec dobra popotnica k optimiziranju produktivnosti. Zelo nazorno definira želeni absentizem dr. Zadel:¹¹

- Če vidimo, da človek v določenem trenutku izgublja nadzor nad učinkovitim zadovoljevanjem potreb, potem odgovoren vodja poskrbi, da si zaposleni vzame čas za regeneracijo.
- Bolnega človeka pošljemo domov, če ocenimo, da mu zdravstveno stanje ne omogoča normalnega dela. S tem preprečimo še večjo škodo zdravju.
- Z vzpostavljanjem občutka varnosti in blagostanja pomagamo zaposlenim, da se lažje odločajo za starševstvo.

2.5 ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM

V Sloveniji beseda absentizem običajno pomeni izostanek z dela oz. neprisotnost na delovnem mestu. Izostanke z dela (absentizem) lahko razdelimo v tri skupine:

- izostanki z dela zaradi zdravstvenih razlogov (zdravstveni absentizem),
- službeni izostanki z dela in
- izostanki z dela zaradi študijskih obveznosti.¹²

Vsi izostanki z dela so lahko načrtovani ali nenačrtovani ter upravičeni ali neupravičeni. Običajno so izostanki zaradi študijskih obveznosti in službeni izostanki načrtovani in upravičeni, primer enih in drugih izostankov so opravljanje študijskih izpitov, obvezna udeležba na predavanjih, seminarjih, službena potovanja na sestanke v tujino, sejmi itd. Tovrstni izostanki niso problematični, saj jih podjetje načrtuje in se nanje lahko pravočasno pripravi, poleg tega pa gre za razvoj in izobraževanje zaposlenih. Bolj problematični in nezaželeni v vsakem podjetju so izostanki z dela, ki se zgodijo nenačrtovano; primer teh so v zelo veliki meri prav izostanki zaradi zdravstvenih razlogov (absentizem). Jasno je, da se zdravja zaposlenih ne da načrtovati oz. predvideti.

¹⁰ Čuk A. K.: *Psiho-socialni aspekti absentizma v industriji*, Inštitut za sociologijo in filozofijo pri Univerzi v Ljubljani, Ljubljana, 1966

¹¹ Zadel, A.: *Absentizem in fluktuacija*, Inštitut za osebni razvoj, Koper, 2008

¹² Bagari, N., Butala, B.: *Zdravstveni absentizem – njegovo gibanje in razlogi za sprejem ukrepov za njegovo obvladovanje*. ZZZS, Ljubljana, 2004.

Kot je že omenjeno, lahko absentizem ocenjujemo kot upravičen oz. neupravičen. Seveda je absentizem upravičen le takrat, kadar za to obstaja dokazilo (potrdilo o pristopu k izpitu, o udeležbi na seminarju, kadar gre za absentizem iz zdravstvenih razlogov, je to zapisnik o delovni nezgodi, bolniški list ...). Kadar gre za neupravičen absentizem, je treba povedati, da se ga zelo težko meri oz. evidentira, saj se v praksi dogaja, da ga zaposleni v podjetjih velikokrat kompenzirajo z odvečnimi delovnimi urami oz. dopusti. To potrjuje tako teorija kot praksa.

Med vsemi najbolj izstopa absentizem iz zdravstvenih razlogov, saj gre v veliki meri za nepričakovani izostanek z dela, kar je za vsa podjetja velik in pereč problem. Podjetja se posledično srečujejo z nepričakovano reorganizacijo dela, poleg vsega pa absentizem iz zdravstvenih razlogov pomeni velik strošek tako za podjetje kot za zdravstveno zavarovalnico, ki plačujeta nadomestila plač zaposlenim za čas trajanja odsotnosti.¹³

Za pojem zdravstveni absentizem pri nas ni enotne terminologije, saj ga različni avtorji, strokovnjaki in zakonodajci različno pojmujejo. Toth¹⁴ ga pojmuje kot »izgubljene delovne dneve oziroma čas, ko zaposleni začasno ne more delati zaradi bolezni ali poškodbe«. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju¹⁵ govori o »začasni zadržanosti od dela zaradi poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi ter izolacije, ki jo odredi zdravnik, bolezni, zaradi poškodb izven dela, nege družinskega člana in spremstva, ki ga odredi zdravnik«. Zakon o delovnih razmerjih¹⁶ govori o »odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju«.

Pri nas se v praksi uporabljajo še izrazi zdravstveni izostanki z dela, bolniški stalež, bolniška.

Zdravstveni absentizem je področje, ki le v manjšem delu kaže na zdravstveno stanje aktivne populacije, v večji meri pa je posledica delovnih, socialnih, ekonomskih in drugih vplivov, ki so jim zaposleni izpostavljeni.¹⁷

2.5.1 NAČINI ZA ZMANJŠEVANJE ABSENTIZMA

Glede na to, kako hitro želi prve pozitivne rezultate, se organizacija lahko odloči za način, s katerim bo poskušala vplivati na obseg bolezenske odsotnosti v organizaciji.

Poznamo dva načina, kako lahko podjetje oziroma organizacija vpliva na zmanjšanje absentizma, in sicer:

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Toth, M.: *Kako se Evropa spopada z zdravstvenim absentizmom*, Evrobilten št. 6, Urad Vlade RS za komuniciranje, maj 1999

¹⁵ Ur.l. RS, št. 9/1992, *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)*

¹⁶ Ur.l. RS, št. 42/2002, 79/06, 46/07, 103/07, *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*

¹⁷ Bagari, N.: *Začasna zadržanost od dela v letu 2004*, ZZS, Ljubljana, 2005

- Mehki način: pokaže rezultate šele po daljšem obdobju, ker je globalen in je zato dolgoročno tudi bolj priporočljiv, pozitivni rezultati pa se kažejo tudi na drugih segmentih, ne le pri zmanjševanju absentizma. Pri mehki metodi vplivamo na ergonomijo, ekologijo dela, varstvo pri delu, organizacijsko kulturo, komunikacijo na delovnem mestu, vodenje ...
- Trdi način: sicer hitro učinkuje, vendar le na kratek rok.

S primeri sta oba načina opisana v sledečih podpoglavjih.

2.5.1.1 MEHKI NAČIN

- a) Individualni razgovori z bolniki so razgovori strokovne osebe, ki se ukvarja z zdravstvenimi izostanki v podjetju, ali neposrednega vodje s sodelavcem, ki se iz bolezenske odsotnosti vrne na delo. Če je bolezenska odsotnost dolgotrajna, se lahko tovrstni pogovor izvede že med trajanjem bolezenske odsotnosti. Z bolnikom se pogovorimo o njegovih zdravstvenih in tudi o morebitnih drugih težavah. Ponudimo mu pomoč in mu v razgovoru pokažemo, da je za podjetje pomemben vsak posameznik. Z razgovori nadrejeni bolje spozna svojega sodelavca, njegove probleme in dobi možnost, da mu pomaga. Delavec pa dobi možnost, da izrazi svoje nezadovoljstvo z delovnimi pogoji, delom, klimo v podjetju, plačo in podobno. V podjetjih ločijo razgovor, ki se nanaša na razgovor takoj po vrnitvi na delo, od razgovora v primeru suma zlorabe zdravstvenih izostankov. Vodja se v takih primerih pogovori s sodelavcem predvsem o razlogih za nastanek odsotnosti.
- b) Program rekreacije za delavce vpliva na posameznikovo izboljšanje psihofizičnega počutja in posredno tudi zdravstvenega stanja. Podjetja rekreacijo za zaposlene zagotavljajo na različne načine. Nekatera jim plačajo različne oblike redne rekreacije pri ponudnikih na trgu, drugi sami organizirajo rekreacijo za zaposlene, krajšo med rednim delovnim časom in daljšo v prostem času zaposlenih in podobno. Z usposabljanjem vodij za vodenje preprečujemo predvsem beg v bolezensko odsotnost zaradi neprijetnega počutja na delovnem mestu. Če vodja izbira primerne metode vodenja in se zaveda svojih napak ter jih poskuša zmanjšati, je velika verjetnost, da bodo zaposleni bolj motivirani za delo in s tem tudi v manjšem številu odhajali na bolezenski dopust. Zanimivo je tudi komuniciranje o pomenu zniževanja bolezenske odsotnosti. Gre za osveščanje zaposlenih o pomenu zdravih zaposlenih, škodi, ki jo podjetju in posameznikom povzročajo zdravstveni izostanki z dela, in podobno.
- c) Timi za zniževanje zdravstvenih izostankov z dela se običajno z bolezensko odsotnostjo ukvarjajo zelo celovito z analiziranjem problema, izborom rešitev, izvedbo in analizo uspešnosti. Pod preventivno skrb za zdravje spadajo izobraževanja zaposlenih o zdravem načinu življenja, redni preventivni in specialistični zdravstveni pregledi na račun podjetja in podobno. Nekatera podjetja v Sloveniji organizirajo redne preventivne zdravstvene preglede zaposlenih, pri čemer posvečajo večjo pozornost

predvsem rizičnim skupinam in organizirajo specialistične preventivne preglede, kot so na primer preventivni pregledi sluha, vida in dojk. Pogosta je tudi organizacija in kritje stroškov cepljenja proti gripi in podobno.

- d) Nagrada za neprekinjeno prisotnost na delu v določenem obdobju je običajno denarna ali v obliki vrednostnih bonov za nakup določenih artiklov. Podjetja tovrstne nagrade običajno izplačujejo trimesečno. Prav tako mora biti podjetje pazljivo, da bodo nagrade ustrezno stimulativne v očeh večine delavcev ter da ne bodo selektivne glede na posamezne poklicne skupine. Dejanski poskusi uvajanja takšnih nagrad so pokazali različne rezultate. Za večino podjetij, ki so takšne poskusne nagrade uvedle, pa velja, da se je odsotnost znižala v času bonusnih sistemov, takoj po prekinitvi pa se je zopet vrnila v prejšnje stanje. Navedeni ukrep lahko na dolgi rok izzove nasproten učinek, kot ga z njim želimo doseči. V podjetjih, kjer so slabše plačana delovna mesta, lahko bolni posameznik vztraja na delu zaradi denarne nagrade, ki jo prejme, če v nekem obdobju ni imel zdravstvenih izostankov. Takšno ravnanje lahko na dolgi rok zelo poslabša splošno zdravstveno stanje zaposlenih.
- e) Pomoč podjetja pri invalidskem upokojevanju zaposlenega se kaže predvsem v obliki ugodnega pisnega mnenja za njegovo invalidsko upokožitev, ki ga mora podjetje oddati in je kasneje del dokumentacije za invalidsko upokožitev. Pomembna je tudi udeležba predstavnika podjetja na invalidski komisiji, kjer še ustno poda mnenje o nezmožnosti za delo zaposlenega ter predvsem o pomanjkanju zanj primernih delovnih mest v podjetju. Če se posameznik invalidsko upokoži, ga lahko podjetje nadomesti z zdravim delavcem in s tem zniža zdravstvene izostanke z dela.¹⁸

2.5.1.2 TRDI NAČIN

- a) Spremljanje zdravstvenih izostankov z dela pomeni, da redno (vsaj mesečno) spremljamo bolezensko odsotnost zaposlenih. Ukrep na nek način pri zaposlenih vzbuja občutek nadzora, hkrati pa večja njihovo odgovornost za odsotnost. Spremljanje zdravstvenih izostankov z dela je pozitivno tudi za podjetje, saj lahko pravočasno odkrije negativne trende na tem področju in ukrepa.
- b) Kontrola na domu pomeni nadzor nad posameznikom, ki je na bolezenskem dopustu. Delodajalec glede na veljavno zakonodajo skoraj ne more negirati bolezenske odsotnosti. Zlorabo zdravstvenih izostankov je zelo težko dokazati, kljub temu pa nekatera podjetja uporabljajo tudi to možnost. Za delodajalca je zelo težko korektno speljati celoten postopek. Če je ugotovljena zloraba bolezenske odsotnosti, lahko sledi tudi prenehanje delovnega razmerja. Takšne sodbe ne vplivajo na preprečitev zlorab pri drugih delavcih (Kožar, 1995, str. 101). Če delodajalec želi izvajati kontrolo bolezenske odsotnosti, njena pravila običajno opredeli v svojih internih

¹⁸ Kožar, A.: *Obvladajmo bolniško, Lunik, Domžale, 1995*

pravilnikih (na primer v pravilniku o delovnem razmerju, pravilniku o varstvu pri delu ali pravilniku o bolezenski odsotnosti in podobno). S pravilnikom seznanjeni tudi osebni zdravniki, kar je v določenih okoljih (zaradi razpršenosti osebnih zdravnikov zaposlenih) problem.

- c) Prerazporeditve ob pojavu zdravstvenih težav so že skoraj popravljalni ukrepi. Gre za to, da se pri zaposlenem določene vrste zdravstvenih težav že pojavijo, z njegovo prerazporeditvijo poskušamo preprečiti slabšanje zdravstvenega stanja. Zaposlenim, ki imajo resne zdravstvene težave in pogosto odhajajo na bolezenski dopust, lahko podjetje svetuje, da se pogovorijo s svojim zdravnikom, naj sproži invalidski postopek.
- d) Premišljeno oblikovanje delovnih mest v podjetju prav tako lahko vpliva na zmanjšanje zdravstvenih izostankov. Poleg tega da oblikovanje delovnih mest privede do pozitivnih ekonomskih izidov, vpliva tudi na manjše utrujanje delavcev.¹⁹

2.5.2 ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM V SLOVENIJI

V Sloveniji ima zaposleni pravico do nadomestila plače v času, ko je zadržan z dela zaradi zdravstvenih razlogov. To pravico mu daje Zakon o delovnih razmerjih²⁰ (ZDR) in Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju²¹ (ZZVZZ). ZDR v 137. členu določa, da delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primeru odsotnosti delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela (ZDR, 137. člen).

Kadar zdravnik oceni, da zaposleni tudi po preteku 30 dni še vedno ni sposoben za delo, mora predlog o podaljšanju posredovati imenovanemu zdravniku Zavoda, ki o tej pravici odloči z odločbo, izdano skladno določilom Zakona o splošnem upravnem postopku.²² V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja (ZDR, 137. člen).

Višina nadomestila, ki ga izplačuje Zavod delavcu (zavarovancu), je odvisna od razloga zadržanosti z dela in zakonsko opredeljene osnove za izračun, tj. povprečne mesečne plače in nadomestil ali povprečne osnove za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala bolezenska odsotnost. Če je

¹⁹ Polajnar, A., Verhovnik, V.: *Oblikovanje dela in delovnih mest*, Fakulteta za strojništvo, Maribor, 2000

²⁰ Ur.l. RS, št. 42/2002, 79/06, 46/07, 103/07, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

²¹ Ur.l. RS, št. 9/1992, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)

²² Bagari, N., Butala, B.: *Zdravstveni absentizem – njegovo gibanje in razlogi za sprejem ukrepov za njegovo obvladovanje*. ZZS, Ljubljana, 2004

razlog za začasno zadržanost z dela bolezni, se delavcu izplača 90 odstotkov osnove, v kolikor je razlog poškodba izven dela, mu pripada 80 odstotkov osnove, kadar gre za poškodbo pri delu, pa je upravičen do 100-odstotnega nadomestila osnove.²³

2.5.3 MERJENJE ZDRAVSTVENEGA ABSENTIZMA

Dejstvo, da ni enoznačne definicije absentizma, pomeni poseben problem tudi z metodološkega vidika, saj so lahko ugotovitve, ki izhajajo iz empiričnih raziskav, zaradi neprimerljivosti podatkov sporne in vprašljive. Posledica neenotnega pojmovanja odsotnosti z dela se namreč kažejo v neenotnih merilih merjenja:

- lahko so upoštevane vse vrste odsotnosti z dela ali le bolezenske,
- glede na trajanje odsotnosti se lahko upošteva vsaka (tudi enodnevna) odsotnost,
- pri izračunu se lahko upoštevajo delovni ali koledarski dnevi.

Da se bomo ognili neenotnosti in razhajanju v metodah merjenja, bomo uporabili metode za merjenje absentizma, ki jih uporablja država.

Pri absentizmu navadno merimo:

- obseg, izražen v št. izgubljenih delovnih dni ali ur v časovni enoti (dan, teden, mesec, leto); običajno izražen kot stopnja glede na vse zaposlene ali glede na normalni delovni čas; tudi kot razmerje med normalnim ali tudi pričakovanim ter dejanskim delovnim časom;
- porazdelitev v tednu, mesecu, letu; glede na socialno-demografske značilnosti zaposlenih ...;
- glede na vzroke, kjer so različne klasifikacije: bolniški, študijski, nega in varstvo; osebni vzroki, vzroki v organizaciji ipd.

V statističnem letopisu Republike Slovenije je zapisano, da spremljajo neslednje vzroke:²⁴

- poškodbe pri delu,
- poklicne bolezni,
- bolezni, poškodbe zunaj dela in presaditve,
- nego družinskega člana,
- izolacijo, spremstvo, usposabljanje za rehabilitacijo otrok.

Od leta 1997 obdelujemo podatke o bolniškem staležu po naslednji metodologiji:²⁵

- ŠTEVILO PRIMEROV – štejemo vse primere, ki imajo zaključen bolniški stalež v opazovanem letu za eno diagnozo, ne glede na to, kdaj se bolniški stalež začel.
- ŠTEVILO IZGUBLJENIH KOLEDARSKIH DNI – štejemo vse dneve odsotnosti z dela za eno zaključeno diagnozo v opazovanem obdobju.

²³ Ibid.

²⁴ Statistični letopis 2008, Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana, 2009

²⁵ Kofol, T., Jeren B.,: Bolniški stalež, Inštitut za varovanje zdravja RS, Ljubljana, 2009

% BOLNIŠKEGA STALEŽA (% BS) - Odstotek bolniškega staleža je odstotek izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca

% BS =	število izgubljenih koledarskih dni x 100
	število zaposlenih x število dni v letu

INDEKS ONESPOSABLJANJA (IO) - To je število izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca

IO =	število izgubljenih koledarskih dni
	število zaposlenih

INDEKS FREKVENCE (IF) - Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolniškega staleža na 100 zaposlenih v 1 letu

IF =	število primerov x 100
	število zaposlenih

RESNOST (R) - Povprečno trajanje ene odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali drugega zdravstvenega vzroka

R =	število izgubljenih koledarskih dni zaradi enega vzroka
	število primerov

Slika 6: Enačbe za izračun absentizma

2.5.4 ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM V ŠTEVILKAH

Leto	% bolniškega staleža (% BS)	Indeks frekvence (IF)	Resnost (R)	Indeks onesposabljanja (IO)
2002	4,7	92,4	13,5	14
2003	4,7	95,1	13,6	13,7
2004	4,6	92,5	13,4	13,7
2005	4,3	94,8	12,5	12,5
2006	4,1	81,9	12,8	13,1
2007	4,2	89,9	12,3	12,5

Tabela 1: Gibanje Zdravstvenega absentizma v Sloveniji v letih 2002–2007²⁶

Razlaga določenih pojmov v tabeli:

- INDEKS FREKVENCE (IF) = Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih
- RESNOST (R) = Povprečno trajanje ene odsotnosti zaradi bolezni (v koledarskih dnevih)
- INDEKS ONESPOSABLJANJA (IO) = Srednje trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni na enega zaposlenega.
- % BOLNIŠKEGA STALEŽA (% BS) = Odstotek bolniškega staleža je odstotek izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca.

Iz gornje tabele je opazen upadajoč trend števila izgubljenih delovnih dni v obdobju od leta 2002 do leta 2007. Prav tako je opaziti upadajoč trend povprečnega trajanja zdravstvenega absentizma v dotičnem obdobju. Na splošno bi lahko, izvzemši podatek o gibanju števila primerov zdravstvenega absentizma, ki je dokaj stabilno, trdili, da je trend spodbuden in da se na dolgi rok delež in trajanje zdravstvenega absentizma rahlo zmanjšuje, kar je spodbudno.

²⁶ Zdravstveni statistični letopis v letih 2002–2007, Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije, Ljubljana, 2003–2007.

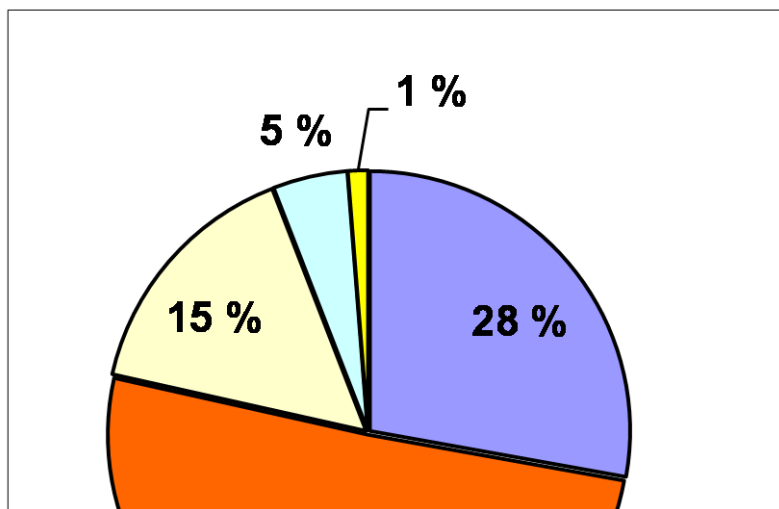
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
SKUPAJ (brez odsotnosti zaradi nosečnosti in poroda)						
Primeri bolniške odsotnosti	788501	801611	803248	832452	760758	842759
Dnevi bolniške odsotnosti	10672966	10939844	10774911	10404275	9749364	10392277
Povprečno trajanje bolniške odsotnosti (dnevi)	13,5	13,6	13,4	12,5	12,8	12,3
Poškodbe pri delu						
Primeri bolniške odsotnosti	40417	41295	42052	37038	36900	36700
Dnevi bolniške odsotnosti	970934	1017730	1026057	878790	891063	903296
Povprečno trajanje bolniške odsotnosti (dnevi)	24,0	24,6	24,4	23,7	24,1	24,6
Poklicne bolezni						
Primeri bolniške odsotnosti	137	61	94	65	53	56
Dnevi bolniške odsotnosti	3240	1611	2461	1459	1702	2508
Povprečno trajanje bolniške odsotnosti (dnevi)	23,6	26,4	26,2	22,4	32,1	44,8
Bolezni, poškodbe zunaj dela in presaditve						
Primeri bolniške odsotnosti	614645	618199	620304	651729	590297	652025
Dnevi bolniške odsotnosti	9164719	9379239	9241260	9011553	8413487	8971389
Povprečno trajanje bolniške odsotnosti (dnevi)	14,9	15,2	14,9	13,8	14,3	13,8
Nega družinskega člana						
Primeri bolniške odsotnosti	97931	108298	104117	107368	96173	114762
Dnevi bolniške odsotnosti	493376	503415	464589	472578	402049	472258
Povprečno trajanje bolniške odsotnosti (dnevi)	5,0	4,6	4,5	4,4	4,2	4,1
Izolacija, spremstvo, usposab.za rehabili. otrok						
Primeri bolniške odsotnosti	35371	33758	36681	36252	37335	39216
Dnevi bolniške odsotnosti	40697	37849	40544	39895	41063	42826
Povprečno trajanje bolniške odsotnosti (dnevi)	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1

Tabela 2: Začasna odsotnost z dela po vzrokih odsotnosti v letih 2002–2007²⁷

Iz tabele številka 2 lahko razberemo mnogo informacij, ki jih potrebujemo za bolj podrobno razumevanje gibanja absentizma v Sloveniji v zadnjem obdobju. Poškodbe pri delu, bolezni, poškodbe zunaj dela in izolacija, spremstvo, usposabljanje za rehabilitacijo otrok so vzroki, pri katerih v merjenem obdobju opazamo stabilno povprečno trajanje odsotnosti v dnevih, medtem ko bi pri negi družinskega člana kot vzroku lahko trdili, da je trend povprečnega trajanja odsotnosti v blagem upadanju, čeprav je trend skoraj obraten pri številu primerov bolniške odsotnosti pri negi družinskega člana, iz česar lahko sklepamo, da je bilo več primerov dotičnega vzroka bolniške odsotnosti, vendar je bilo trajanje same odsotnosti krajše v povprečju, kar je pozitivno vplivalo na povprečno število odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana. Zanimiv je podatek, da se je povprečno število trajanja bolniške odsotnosti ter prav tako število samih primerov odsotnosti z dela zaradi poklicnih bolezni kar opazno povečalo v letu 2007, kar lahko nakazuje na dejstvo, da je prišlo do spremembe zakonodaje. Posledično večje število delavcev zahteva in uveljavlja ta vzrok odsotnosti z dela, česar v preteklosti niso mogli. Razlogi so verjetno tudi v prestrukturiranju gospodarskih panog, vendar je tema preveč obsežna in bi preseгла okvir diplomske naloge ter njen namen. Generalno lahko trdimo, da je trend povprečnega trajanja odsotnosti z dela stabilen in se nagiba v zelo blagi upadajoč trend, kar je pozitivno, razen v primeru poklicnih bolezni kot vzroka za odsotnost, ki je, če pogledamo, koliko je tovrstnih primerov, nealarmanten podatek, saj je le-teh zelo malo v primerjavi z ostalimi vzroki za

²⁷ Statistični letopis Republike Slovenije 2008, Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana, 2009

odsotnost z delovnega mesta, je pa povprečno število dni, ko je delavec odsoten s tega razloga, bolj alarmanten podatek. Ta podatek smo bolj ilustrativno predstavili v naslednjem grafu.



Slika 7: Začasna odsotnost z dela po vzrokih odsotnosti, podanih v povprečju dni v letu za leto 2007 v odstotkih²⁸

V poglavju o odsotnosti z dela v povprečju dni v koledarskem letu 2007 kot vzrok odsotnosti močno vodijo poklicne bolezni. Predstavljajo kar polovico vseh primerov. Je pa tudi res, da jih v primerjavi s poškodbami pri delu kot vzroku za odsotnost beležimo zelo malo, zato je bolj pereč problem odstotek časovne odsotnosti z dela zaradi poškodb pri delu, zaradi bolezni in poškodb zunaj dela in presaditev (več kot 75 % vseh), saj slednji v številu primerov predstavljajo ogromno večino v primerjavi z drugimi vzroki, pa tudi povprečna odsotnost z dela v dnevih je v teh dveh kategorijah »zavidanja vredna«. V tej kategoriji lahko mirno rečemo, da so najbolj pogosto zabeležene, časovno trajanje v dnevih pa tudi predstavlja določen finančni riziko in seveda strošek tako za državo kot seveda tudi za podjetje. Zelo majhen odstotek povprečnega časa odsotnosti z dela beležimo, kadar gre za nego družinskega člana in kadar je razlog za odsotnost izolacija, spremstvo in usposabljanje za rehabilitacijo otrok. Ti dve kategoriji tudi ne predstavljata finančnega rizika za podjetje, saj so odsotnosti v večini primerov načrtovane oziroma napovedane in se podjetje nanje lahko preko dobrega operativnega poslovanja dobro pripravi in jih neboleče premosti.

Ker predstavlja zdravstvena odsotnost z dela finančni strošek tako za podjetje kot posledično, če traja bolniški stalež več kot 30 dni, za državo blagajno, je dobro preveriti, kakšno je razmerje stroškov oziroma koliko bremena zdravstvene odsotnosti pade na podjetja in koliko na državo (v Tabeli 3 predstavlja državo Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije ali ZZS).

²⁸ Statistični letopis Republike Slovenije 2008, Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana, 2009

V breme delodajalca	Primeri		Dnevi		Povprečna dolžina trajanja	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Razlogi zadržanosti						
poškodba na delu	29.094	28.924	538.290	532.720	18,5	18,4
poklicne bolezni	45	48	551	479	12,2	10,0
bolezni in pošk. izven dela	533.974	594.385	4.998.261	5.306.123	9,4	8,9
poškodbe po tretji osebi	0	0	0	0	0,0	0,0
(1) Skupaj	563.113	623.357	5.537.102	5.839.322	9,8	9,4
v breme ZZS						
poškodba na delu	7.806	7.776	352.773	370.576	45,2	47,7
poklicne bolezni	8	8	1.151	2.029	143,9	253,6
bolezni in pošk. izven dela	56.311	57.628	3.414.997	3.665.138	60,6	63,6
nega	96.173	114.762	402.049	472.258	4,2	4,1
transplan, izolacije, sprem	37.347	39.228	41.292	42.954	1,1	1,1
poškodbe po tretji osebi	8.320	8.266	288.711	284.962	34,7	34,5
uspos. otroka za rehab.	42	49	700	496	16,7	10,1
pošk. po 18. členu	22	24	1.598	1.401	72,6	58,4
(2) Skupaj	206.029	227.741	4.503.271	4.839.814	21,9	21,3
1+2 SKUPAJ	769.142	851.098	10.040.373	10.679.136	13,1	12,5

Tabela 3: Izgubljeni delovni dnevi in primeri v Sloveniji v letu 2006 in 2007²⁹

Zaradi začasne nezmožnosti za delo iz bolezenskih razlogov smo v Sloveniji v letu 2007 izgubili skupno 10.679.136 delovnih dni, kar je okoli 638.763 dni ali 6,4 % več kot v letu prej. Porast števila izgubljenih delovnih dni je bil razporejen enakomerno v breme delodajalcev in ZZS (porast nekaj nad 300.000 izgubljenih dni pri vsakem). Odstotek vseh izgubljenih delovnih dni se je s 4,09 % v letu 2006 povzpел na 4,22 % v letu 2007. ZZS je v letu 2007 bremenilo skupno 4.839.814 dni (v letu 2006 4.503.271), za katere je moral zagotoviti nadomestila plač. Odstotek izgubljenih delovnih dni v breme ZZS se je prav tako zvišal (z 1,83 % na 1,91 %).³⁰

Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni v breme ZZS se je v primerjavi z letom 2006 zvišalo za 10,5 % in doseglo 227.741 primerov. V primerjavi s primeri je bil porast števila izgubljenih delovnih dni v breme ZZS znatno manjši (7,4 %), zato se je povprečna dolžina trajanja ene odsotnosti v breme ZZS skrajšala za 0,6 dni. Po posameznih razlogih odsotnosti se je v primerjavi z letom poprej število dni v breme ZZS povsod povečalo, razen pri razlogih poškodbe po tretji osebi, usposabljanja otrok in poškodb po 18. členu, kjer pa gre za neznatne upade. V letu 2007 tako po nekaj letih upadanja beležimo ponoven porast absentizma, s tem pa tudi neugodno rast odhodkov obveznega zdravstvenega zavarovanja za nadomestila plač za začasno zadržanost z dela.³¹

²⁹ Finančno poročilo Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za leto 2007, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Ljubljana, 2008.

³⁰ *Ibid*

³¹ *Ibid*

Iz Tabele 3 je tudi razvidno, da je bilo v obravnavanem obdobju (leto 2006 in 2007) večina primerov bolniške odsotnosti v breme podjetja (73 %), kar pomeni, da je na pleča ZZZS-ja padlo le 27 % vseh primerov. Če pogledamo še stolpec, ki opisuje število dni, ko so bili zaposleni na bolniški, ugotovimo, da je tukaj obremenitev za ZZZS dejansko večja in da je to pravi pokazatelj stroškov. Dejansko pade na pleča ZZZS-ja 45 % vseh bolniško odsotnih dni, medtem ko delodajalci krijejo 55 % vseh bolniških odsotnosti, preračunanih v dneve.

Absentizem na državni ravni po ključnih kazalcih nam je v veliko pomoč pri raziskavi absentizma v podjetju Donit Tesnit d.o.o. Osredotočili se bomo še na absentizem v gospodarski panogi, ki se ukvarja s proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas. V to panogo seveda sodi tudi preučevano podjetje.

Leto	% Bolniškega staleža (% BS)	Indeks frekvence (IF)	Resnost (R)	Indeks onesposabljanja (IO)
2002	4,6	99,5	17	16,9
2003	4,8	112,7	15,6	17,6
2004	4,7	98,1	17,4	17,1
2005	4,9	100,9	17,8	17,9
2006	4,4	88,9	18	16
2007	4,8	100,3	17,6	17,6

Tabela 4: Indeksi bolniškega staleža v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas v letih 2002–2007³²

Iz tabele je razvidno, da se je v letu 2007 število primerov bolniškega staleža v primerjavi z letom 2006 povečalo, je pa na splošno število primerov v nekem konstantnem trendu, povečanja ni opaziti, če vzamemo v okvir obdobje med leti 2002 in 2007, kjer se je % bolniškega staleža gibal med vrednostma 4,4 in 4,9. Prav tako je stabilen trend pri resnosti in indeksu frekvence. Veliko nam pove podatek o povprečnem trajanju ene odsotnosti zaradi bolezni (resnost), ki ima povprečno vrednost med leti 2002 do 2007 nekako 17 dni, in indeks onesposabljanja, ki ima skoraj enako vrednost, in sicer znatno več, kot je splošni državni nivo, ki se giblje malo pod številko 13 v obravnavanem časovnem obdobju, kar dokazuje dejstvo, da je v gospodarskih panogah, kjer obstaja izpostavljenost težkim delovnim razmeram, bolj prisoten absentizem in s tem posledično trajanje posamezne odsotnosti z delovnega mesta, kot tudi povprečno trajanje v koledarskem letu. Za podjetje Donit Tesnit d.o.o., kot tudi za gospodarsko dejavnost, ki se ukvarja z izdelavo izdelkov iz gume in plastičnih mas, v katero se podjetje uvršča, lahko trdimo, da so zaradi narave in vrste dela prisotna izpostavljenost težkim delovnim razmeram.

V primerjavi z ostalo Evropo imamo zelo velik delež zdravstvenega absentizma, saj so meritve v Uniji prikazale veliko nižji absentizem. Tako je recimo Agencija za varnost in zdravje pri delu v Evropski uniji³³ namerila v letu 2005 5.1 dni v povprečju,

³² Zdravstveni statistični letopis v letih 2002–2007, Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije, Ljubljana, 2003–2007

³³ <http://osha.europa.eu>

ko je delavec, ki dela v sektorju proizvodnje, odsoten z dela zaradi zdravstvenega absentizma.³⁴ Je pa tudi zanimiva raziskava mag. Karan³⁵, ki obravnava absentizem v evropski uniji in deli absentizem na absentizem v okolju, kjer so prisotne težke delovne razmere, in absentizem, kjer le-te niso prisotne. V raziskavi ugotavlja: »Absentizem v EU se bistveno poveča v težkih delovnih razmerah. Zaposleni, ki imajo naporna delovna mesta in so nenehno izpostavljeni dodatnim pritiskom, so letno zaradi absentizma v povprečju odsotni 8,2 dneva, medtem ko so zaposleni, ki v takih okoliščinah niso dodatno obremenjeni, odsotni 2,6 dneva.«³⁶ Čeprav imajo podatki, s katerimi razpolaga mag. Karan, večje vrednosti pri povprečni odsotnosti z dela zaradi zdravstvenega absentizma, je številka še zmeraj manjša, kot je pri nas v sektorju, v katerem je podjetje Donit Tesnit d.o.o., kot tudi na državni ravni, ki jemlje povprečje vseh panog v gospodarstvu, kot tudi v negospodarstvu. Ta podatek je vsekakor zaskrbljujoč in lahko predstavlja veliko prepreko pri konkurenčnosti celotnega gospodarstva na evropskem nivoju.

³⁴ *Ibid.*

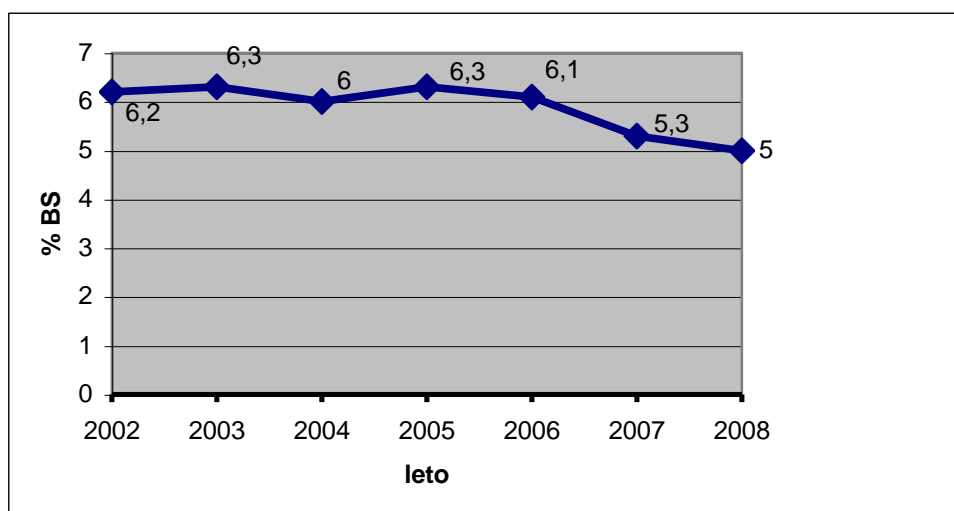
³⁵ Karan, M., *Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja*, Revija *Moje delo*, izdaja julij–avgust 2007, Ljubljana

³⁶ *Ibid.*

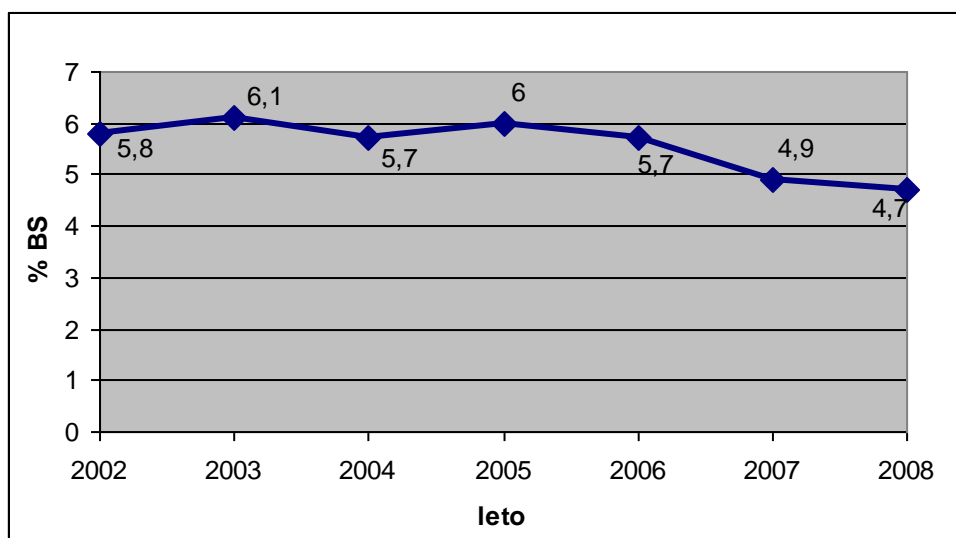
3 ABSENTIZEM V PODJETJU DONIT TESNIT D.O.O.

V tem poglavju, ki se že uvršča v empirični del diplomskega dela, bomo prikazali, s kolikšno stopnjo absentizma se ubada podjetje Donit Tesnit d.o.o. Pri raziskavi bomo uporabili inštrumente, ki jih za merjenje uporabljajo pristojne državne ustanove, saj lahko le na taki podlagi podatke racionalno primerjamo in tako dobimo dober teren za prikaz dejanskega stanja v obravnavanem obdobju. V večini primerov bo zaradi specifik delovnega okolja merjenje in analiza podatkov razdeljena na proizvodni in neproizvodni del. Seveda bodo prikazani tudi združeni podatki, ki prikazujejo celotno podjetje. Tam, kjer se zdi smiselno, bodo podatki primerjani z državno ravni in seveda z gospodarsko panogo, ki se ukvarja z proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas, ki je pomembnejša od državne, saj se zaradi specifik proizvodnje bolj približa stanju, ki bi moralo biti prisotno v nekem povprečnem podjetju, ki se ukvarja s to panogo.

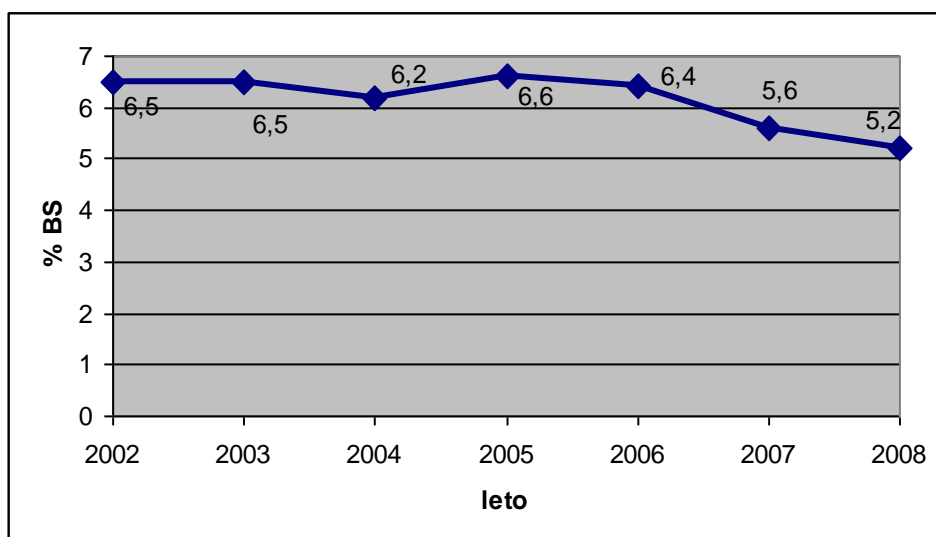
3.1 STOPNJA ABSENTIZMA V ZADNJIH LETIH



Slika 8: Bolniški stalež v odstotkih v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008



Slika 9: Bolniški stalež, izražen v odstotkih, v neproizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008



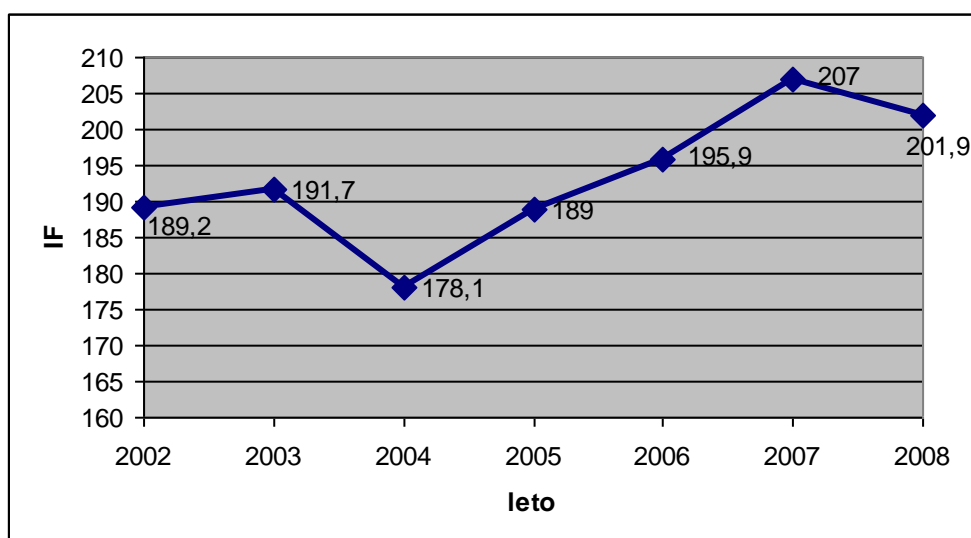
Slika 10: Bolniški stalež, izražen v odstotkih, v proizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008

Kot prikazujejo podatki iz grafičnega prikaza številka 8, je v obdobju od leta 2002 do leta 2008 odstotek bolniškega staleža, ki prikazuje odstotek izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca, v zmerno padajočem trendu in se je v obdobju, ki ga obravnavamo, spustil s 6,2 odstotka (leto 2002) na 5 odstotkov (leto 2008). To predstavlja dober odstotek relativne razlike, kar je spodbudno. Če primerjamo podatke, ki smo jih izmerili v podjetju, in podatke na državni ravni, ki ji je izmeril Zavod za zdravstveno varstvo, ugotovimo, da ima podjetje nadpovprečno visok odstotek bolniškega staleža, saj se državno povprečje giblje nekje med 4,7 odstotka, ki je bil izmerjen leta 2002, in 4,4 odstotki, ki so bili izmerjeni leta 2007. Prav tako imamo v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas nižji odstotek bolniškega staleža v raziskovanem obdobju, saj se le-ta giblje med 4,4 in 4,9 odstotki v raziskovanem obdobju, vendar ta za razliko od ostalih ne

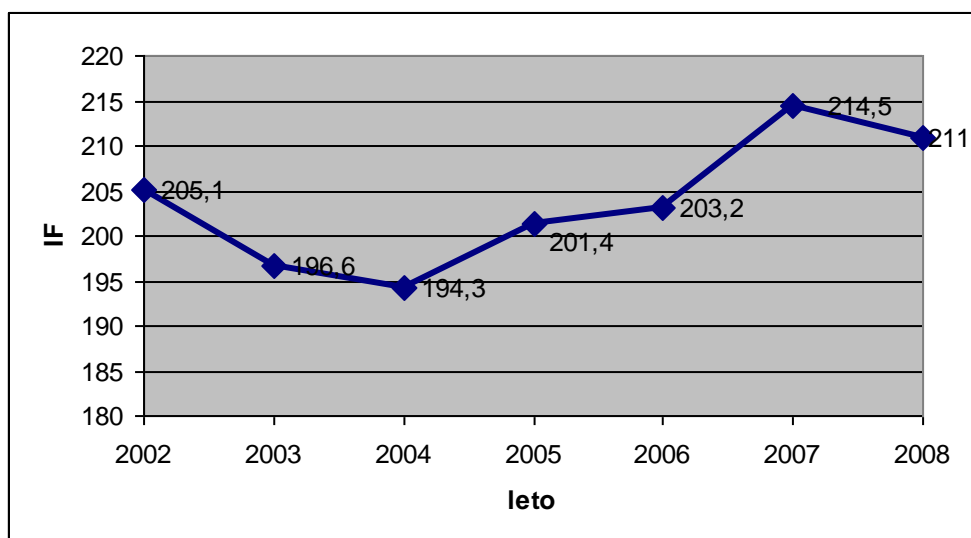
upada, temveč nekako drži enakomerni stagnirajoči trend (leto 2002 = 4,6, leto 2007 = 4,8).

Sklepamo lahko, da je v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas odstotek bolniškega staleža, ki nam prikazuje odstotek izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca, za malenkost višji od državnega, vendar ne kaže trenda upadanja, česar ne moremo trditi za državnega. Zaskrbljujoče je, da je odstotek bolniškega staleža v podjetju opazno višji od državnega, kot tudi večji od odstotka, ki je bil merjen v dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas. Vendar je nujno potrebno izpostaviti dejstvo, da je v zadnjih dveh letih (kar je razvidno s Slike 8) opaziti prepričujoč upad odstotka bolniškega staleža. V bistvu je trend v takem upadanju, da lahko kmalu pričakujemo, da se bo izenačil oziroma prehitel državnega in panožnega, kar v bistvu v določeni meri ublaži zaskrbljujoč podatek o višjem odstotnem deležu bolniškega staleža v podjetju, saj je padajoči trend v podjetju bolj intenziven kot na državnem in panožnem povprečju.

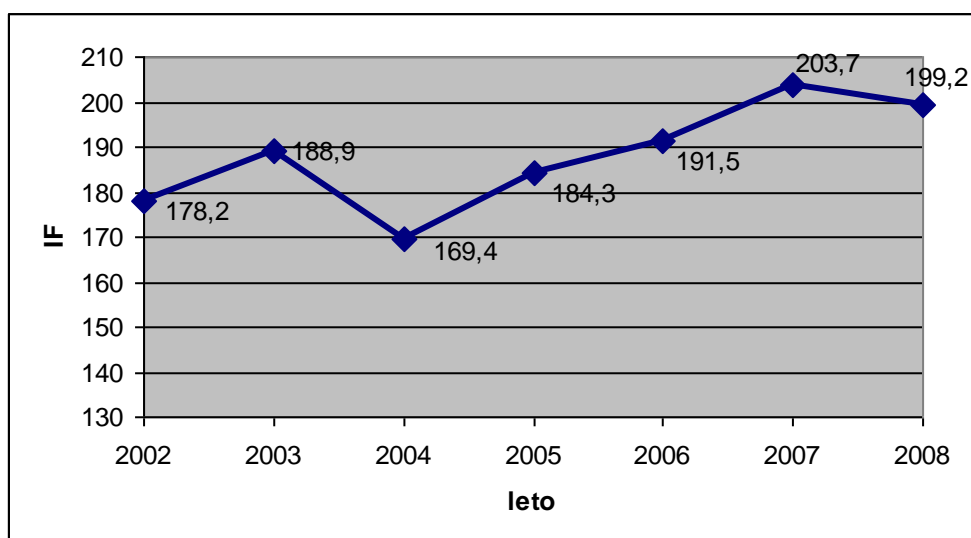
Pričakovan je podatek, ki je razviden, če primerjamo podatke iz grafičnih prikazov na Slikah 9 in 10, da ima podjetje večji odstotek bolniškega staleža v proizvodnji kot v neproizvodnih sektorjih, saj je razumljivo, da je v delovnem okolju, kjer imamo prisotno izpostavljenost težkim delovnim razmeram, večji odstotek bolniškega staleža in s tem analogno zdravstvenega absentizma, kot v delovnem okolju, kjer take izpostavljenosti praktično ni. Zanimivo je, da relativna razlika med merjenjem odstotka bolniškega staleža med obravnavanima sektorjema ni višja, saj bi se to pričakovalo glede na to, da so v proizvodnji znatno bolj prisotne težke delovne razmere. Standardni odklon odstotka bolniškega staleža med sektorjema je le slabega pol odstotka.



Slika 11: Indeks frekvence (Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih) v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008



Slika 12: Indeks frekvence v neproizvodnem sektorju v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008

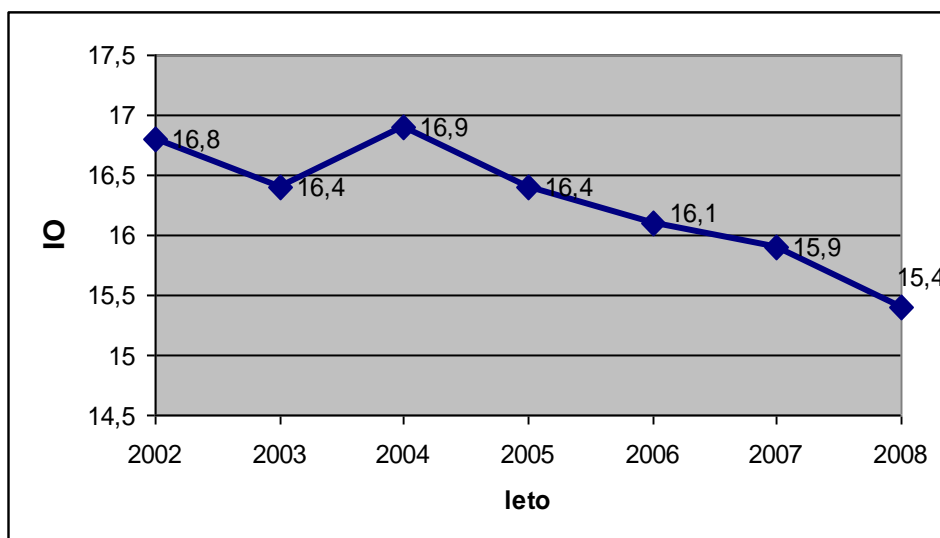


Slika 13: Indeks frekvence v proizvodnem sektorju v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008

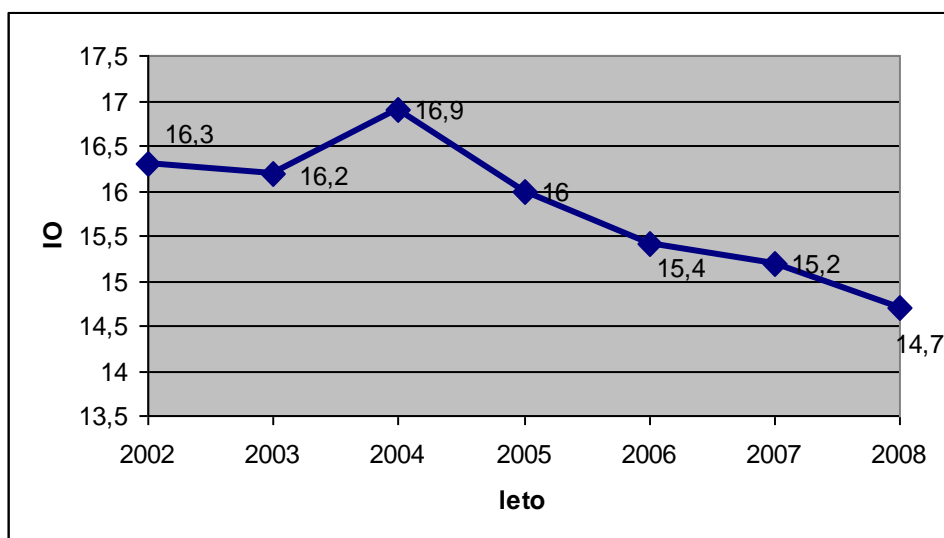
Zelo zanimive podatke smo dobili pri merjenju indeksa frekvence, ki prikazuje število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih, saj so podatki, primerjajoč gospodarsko dejavnost proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas, znatno večji in po določeni meri prinašajo podjetju Donit Tesnit d.o.o. kar unikatno karakteristiko, saj je odstopanje od panožnega povprečja v določenih primerih kar za 100 %. Če imamo v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas povprečno vrednost indeksa frekvence 100, je v podjetju povprečna vrednost 193. Kljub visoki vrednosti imamo v podjetju trend blagega naraščanja vrednosti. Čeprav je v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas opazen standardni odklon pri indeksu frekvence (stdev= ~ 7), je opaziti

stagnirajoči trend, ki ne nakazuje dviga oziroma upadanja. S temi podatki v rokah, lahko sklepamo, da je odsotnost z dela zaradi bolezni dvakrat pogostejša v podjetju kot v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas, kar nam da logično misliti in sklepati, da so te odsotnosti z dela časovno krajše od povprečja (tako državnega kot panožnega), saj podatki o odstotku izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca (% BS) ne odstopajo od državnega in panožnega povprečja v tej meri, da bi lahko trdili, da je primerov odsotnosti zaradi bolezni tako visoko prav zaradi tako velikega odstotka bolniškega staleža.

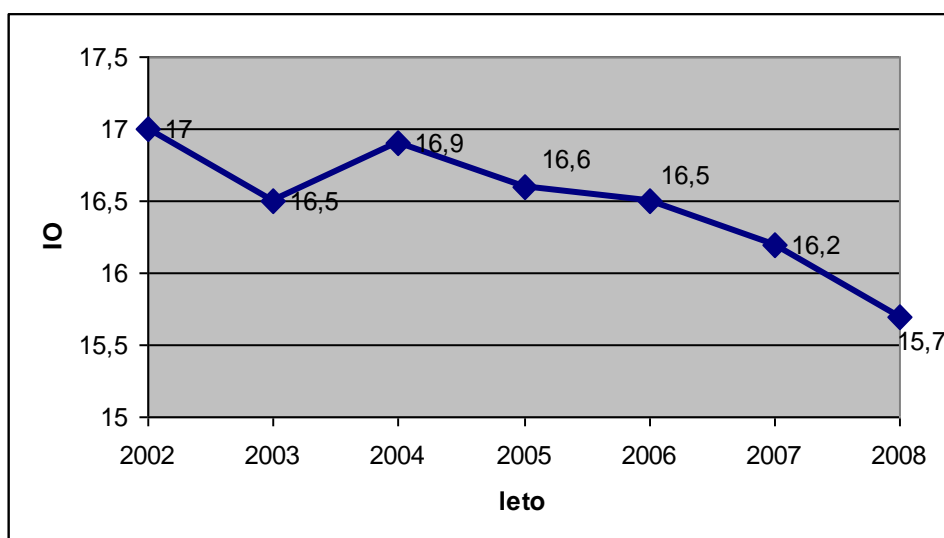
Če primerjamo podatke iz grafičnih prikazov na Slikah 12 in 13, je razvidno, da je število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih večje v neproizvodnem sektorju, kot je v proizvodnem sektorju. Logično sta oba podatka močno nad povprečjem, ki ga beležijo ostali v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas. V obeh sektorjih imamo tako kot pri generalnem merjenju za celotno podjetje naraščajoči trend. Večje število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni v neproizvodnem delu nam da lahko logičen sklep, da so zaradi težavnosti dela, ki je manjša v neproizvodnem sektorju, izostanki v neproizvodnem sektorju malo blažje narave oziroma da so odsotnosti iz delovnega procesa zaradi bolezni v proizvodnem sektorju že zaradi same narave dela običajno hujše, kar pomeni, da če nekdo zboli zaradi samega delovnega okolja, je dlje odsoten in ta odsotnost se odraža v obratno sorazmernem številu posameznih primerov odsotnosti. Je pa to zelo ozko razmišljanje in ne izraža celotnega spektra absentizma, kljub temu je pa pri analizi indeksa frekvence logično, vendar zelo specifično.



Slika 14: Indeks onesposabljanja (IO). Povprečno trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni na enega zaposlenega v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008



Slika 15: Indeks onesposabljanja v neproizvodnem sektorju v podjetju Donit Tesnit v letih 2002–2008

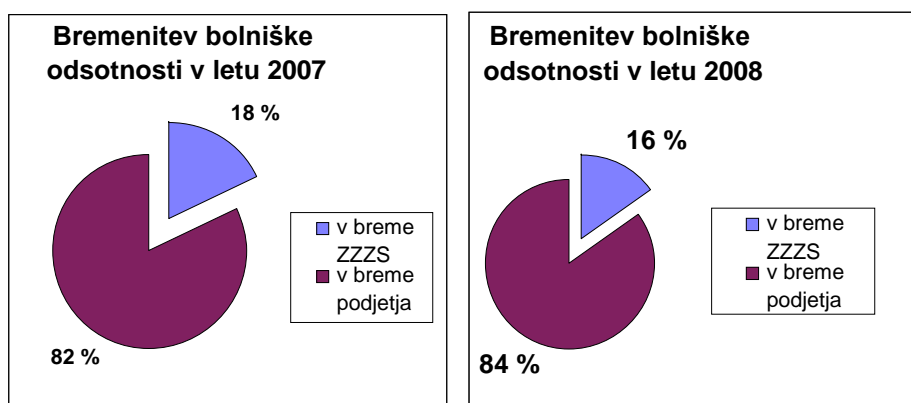


Slika 16: Indeks onesposabljanja v proizvodnem sektorju v podjetju Donit Tesnit v letih 2002–2008

Iz grafičnega prikaza številka 14, ki prikazuje srednje trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni na enega zaposlenega v podjetju Donit Tesnit d.o.o (indeks onesposabljanja, IO), je razvidno, da je trend indeksa onesposabljanja v upadu, kar je ugodno, saj to pomeni, da je povprečni čas, ko delavca ni v delovnem procesu, čedalje manjši. V podjetju torej splošna stopnja absentizma ne le upada, temveč so tudi posamezne povprečne odsotnosti z dela zaradi bolezni v dnevih čedalje manjše in so, če malo pogledamo podatke iz teoretičnega dela, celo manjši od povprečja, ki ga beležimo v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas, ki beleži v obdobju 2002 do 2007 17,2 dneva povprečne odsotnosti z dela zaradi bolezni ali drugače indeksa onesposabljanja (IO). Je pa za to gospodarsko dejavnost značilno, da ima opazno večji indeks onesposabljanja, kot ga beležimo na

državni ravni. Na državni ravni beležimo v obdobju med leti 2002–2007 v povprečju 13,25 dni v letu kot povprečje trajanja bolniške odsotnosti z dela. To je razumljivo, saj je v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas prisotna komponenta težavnega in intenzivnega delovnega okolja v veliko večji meri kot v državnem povprečju, kar posledično pomeni večjo povprečno odsotnost z dela po posameznih primerih, saj je človek bolj izpostavljen težkim delovnim vplivom. Posledice so opazne na zdravju, ki potrebuje dlje časa, da se obnovi.

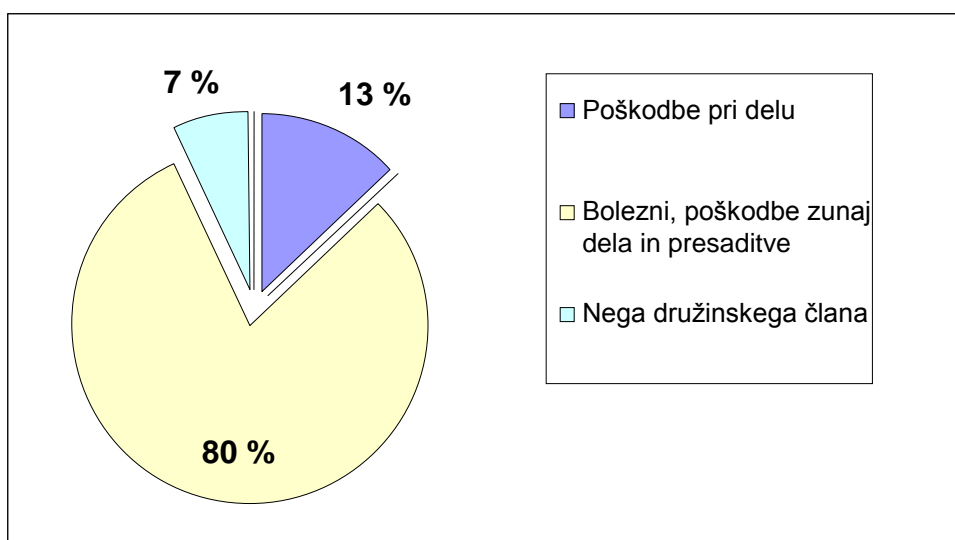
Logično je, glede na opažanja iz prejšnjega odstavka, sklepati, da bo indeks onesposabljanja v opazovanem obdobju večji v proizvodnem sektorju in opazno nižji v neproizvodnem sektorju. Iz grafičnih prikazov številka 15 in številka 16 je moč razbrati, da je v neproizvodnem sektorju manjši indeks onesposabljanja, vendar ne za toliko, kolikor bi moral biti, če sklepamo, da bi moral biti blizu državnega povprečja, ki se v opazovanem obdobju giblje tam nekje pri vrednosti 13 dni, saj neproizvodni sektor ne spada med delovna okolja, kjer so prisotne težke delovne razmere. Sta pa oba trenda, tako kot generalni, za celotno podjetje, v upadanju, kar je ugodno.



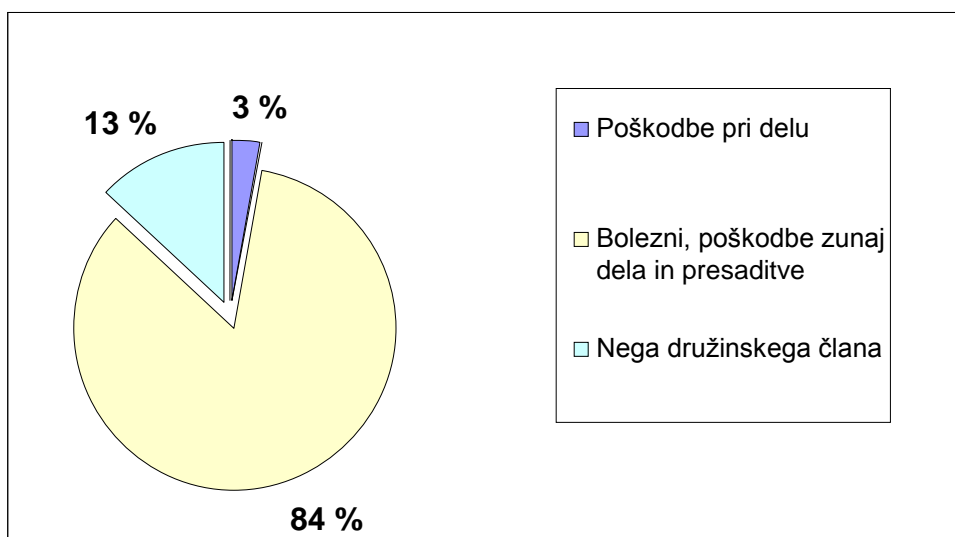
Slika 17: Breme bolniške odsotnosti v podjetju Donit Tesnit d.o.o., razdeljeno na leto 2007 in leto 2008

Ko razčlenimo bremenitev bolniške odsotnosti v podjetju Donit Tesnit d.o.o., ugotovimo, da je v veliki večini »sponzor« bolniške odsotnosti podjetje samo, saj je letu 2007 kar dobrih 25.000 ur, ko so bili zaposleni bolniško odsotni, krilo bremenitev podjetje in le dobrih 5.000 ur država preko Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Da osvežimo spomin iz teoretičnega dela: država preko Zavoda za zavarovanje v svoje breme bremeni vse bolniške odsotnosti, ki trajajo dlje od 30 dni. V podjetju Donit Tesnit d.o.o. so imeli v letih 2007 in 2008 le dobrih 5.000 ur bolniških odsotnosti takih, ko so zaposleni presegali kvoto 30 dni in tako prešli v breme države. Če pogledamo Sliko 17, vidimo, da v povprečju podjetje bremeni 83 % vseh bolniških odsotnosti, država pa v povprečju le 17 %. Zanimivo je, da kljub prevladujočemu razmerju v breme podjetja v obravnavanem obdobju opažamo še znatno povečan delež bremenitve na strani podjetja in posledično manjši v prid države (leto 2008 v primerjavi z letom 2007). Če pogledamo bremenitev bolniških odsotnosti na državni ravni, kjer so vključeni vsi subjekti, ugotovimo, da je v podjetju Donit Tesnit d.o.o. bremenitev močno prevešena na stran delodajalca. Da spomnimo, na državni ravni

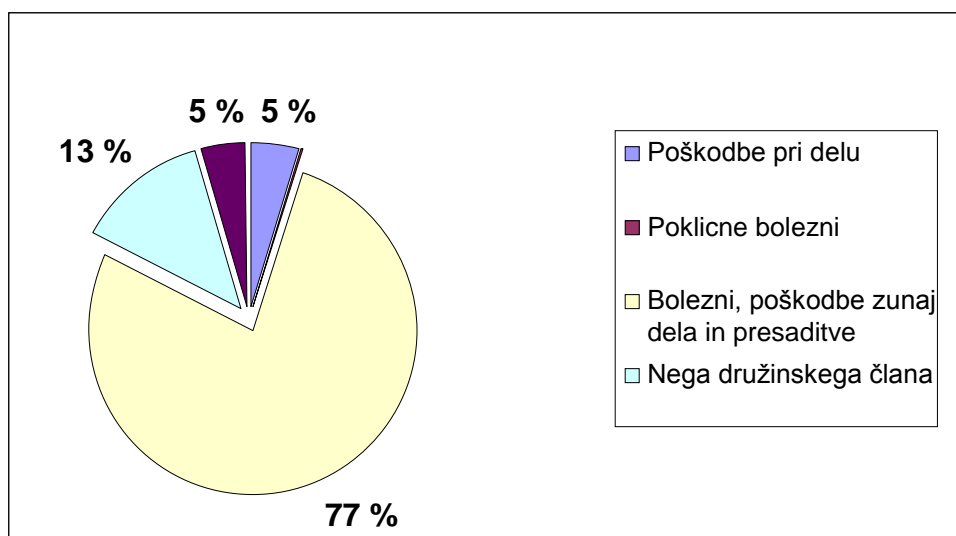
beležimo leta 2006 in 2007, delež bremenitve bolniške odsotnosti v 45 % v breme države oziroma Zavoda za zdravstveno varstvo (ZZZS) in 55 % v breme podjetja. Primerjajoč te podatke lahko z gotovostjo sklepamo, da ima podjetje Donit Tesnit d.o.o. večje breme zaradi bolniškega staleža, saj veliko mero bremena stroškov bolniške odsotnosti nosi na svojih plečih. Drugače bi lahko rekli, da velika večina bolniških odsotnosti predstavlja odsotnost, ki traja manj kot 30 dni in je velik stroškovni faktor v breme podjetja.



Slika 18: Vrste bolniške odsotnosti na podlagi izračunanega povprečja primerov bolniške odsotnosti v letih 2002–2008 v proizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o., izražene v odstotkih.



Slika 19: Vrste bolniške odsotnosti na podlagi izračunanega povprečja primerov bolniške odsotnosti v letih 2002–2008 v neproizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o., izražene v odstotkih



Slika 20: Vrste bolniške odsotnosti na podlagi izračunanega povprečja primerov bolniške odsotnosti v letih 2002–2007 v Republiki Sloveniji³⁷

Ob analizi podatkov, ki prikazujejo vrste bolniške odsotnosti na podlagi izračunanega povprečja primerov tako v proizvodnem kot neproizvodnem sektorju in seveda na državni ravni, pridemo do določenih sklepov. Odstotek poškodb pri delu kot vzrok za bolniško odsotnost je v proizvodnem sektorju opazen in znatno večji kot na državni ravni. V neproizvodnem sektorju je ta odstotek celo manjši od državnega. Podatek je logičen ob dejstvu, da so v proizvodnji težke delovne razmere, kar seveda poveča riziko bolniških odsotnosti zaradi delovnih pogojev, v kar posledično uvrščamo poškodbe pri delu. V neproizvodnem sektorju težkih delovnih pogojev/razmer ni, čemur logično sledi, da bolniških odsotnosti na račun tega skorajda ni.

V podjetju v opazovanem obdobju ni bilo zaznati izolacije, spremstva in usposabljanja za rehabilitacijo otrok in poklicnih bolezni kot vzroka za bolniško odsotnost, medtem ko so bolezni, poškodbe zunaj dela in presaditve zastopane, tako v proizvodnem kot neproizvodnem sektorju, prisotnem v večjem deležu, kot je to značilno za državno raven. Delež nege družinskega člana je v proizvodnem sektorju kot vzrok za bolniško odsotnost prisoten v manjši meri kot na državnem nivoju, medtem ko je v neproizvodnem sektorju delež tega vzroka skoraj enkrat večji in se izenači z deležem, ki ga beležimo na državni ravni. Delež je v proizvodnji manjši, ker je tam manj zaposlenih žensk, ki večkrat uveljavljajo nego kot vzrok za bolniško odsotnost. Bolezni, poškodbe zunaj dela in presaditve kot vzrok za bolniško odsotnost so bolj zastopane tako v proizvodnem kot neproizvodnem sektorju podjetja v primerjavi z državnim nivojem s poudarkom, da je bilo več primerov slednje bolniške odsotnosti zabeležene v neproizvodnem sektorju. Večji delež te vrste bolniške odsotnosti lahko pripišemo dejstvu, da je odstotek poškodb pri delu zaradi narave dela v neproizvodnem sektorju znatno manjši od odstotka v proizvodnem sektorju, kar porazdeli odstotek na ostale vrste bolniške odsotnosti v plus. Je pa tudi res, da je zaradi same narave dela logično, da bo delež bolniške

³⁷ Statistični letopis Republike Slovenije 2008, Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana, 2009

odsotnosti zaradi bolezni in poškodb izven dela večji v neproizvodnem sektorju, saj so tam ugodne delovne razmere in delovno okolje, ki nima težkih delovnih pogojev.

4 RAZISKAVA ABSENTIZMA V PODJETJU DONIT TESNIT D.O.O.

4.1 OPIS ANKETE

V mesecu maju leta 2009 smo v podjetju Donit Tesnit d.o.o. izvedli anketo, s katero smo pridobili in zbrali podatke o absentizmu v podjetju. Zastavili smo si cilj, da bomo iz vprašanj, ki jih bomo zastavili, dobili nazorno predstavo, zakaj prihaja do absentizma. Ob iskrenem odgovarjanju zaposlenih nas odgovori lahko pripeljejo do bistva same problematike absentizma v podjetju, kar nam je posledično v veliko pomoč pri ugotavljanju vzrokov za absentizem. Podatke smo zbirali z namenom, da odpravimo absentizem.

V anketi smo zastavili 17 vprašanj. Na anketo je odgovorilo 49 anketirancev. Velika večina le-teh dela v proizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o. (40 anketirancev). V nadaljevanju bomo analizirali odgovore, ki smo jih zbrali z anketnim vprašalnikom, in sicer bomo rezultate vsakega anketnega vprašanja grafično prikazali, komentirali in kritično analizirali.

4.2 PREDSTAVITEV REZULTATOV ANKETE

V tem podpoglavju bomo prikazali vseh 17 vprašanj, ki so bila uporabljena v anketi, statistično analizo odgovorov, ki smo jo prejeli od 49 naključno vprašanih anketirancev ter rezultate analizirali in jih komentirali.

Anketa se deli na, če ne vključimo uvodnega sklopa, ki je namenjen zbiranju osnovnih podatkov o anketirancih, 3 različne, a med sabo povezane sklope, kar pomeni, da vprašanja ne bodo nanizana po vrstnem redu³⁸, temveč po sklopih. Torej imamo 3 sklope, in sicer:

- osnovne podatke o anketirancih,
- 1. sklop: 5., 6., 7. in 14. vprašanje: bolniški staž anketirancev,
- 2. sklop: 8., 9. in 12. vprašanje: delovni pogoji in zahtevnost dela anketirancev,
- 3. sklop: 10., 11., 13., 15., 16., 17. vprašanje: medsebojni odnosi, zadovoljstvo s plačilom ter motivacija anketirancev.

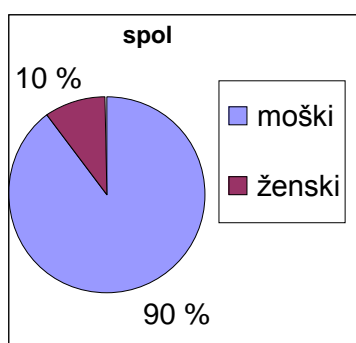
³⁸ Originalna verzija ankete, ki so jo dobili v izpolnjevanje anketiranci in ki ima vprašanja navedena po vrstnem redu, je v prilogi.

4.2.1 OSNOVNI PODATKI

1. SPOL

Spol	Odgovorov	Delež v %
Moški	44	90
Ženski	5	10

Tabela 5: Razvrstitev anketirancev po spolu

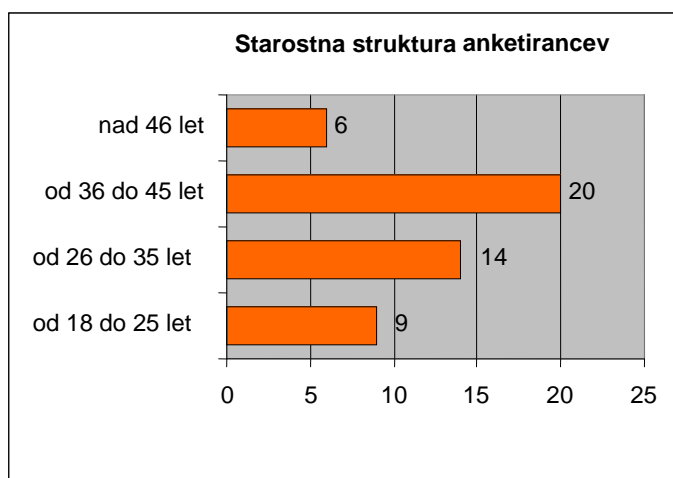


Slika 21: Razvrstitev anketirancev po spolu

2. STAROST

Starost:	Odgovorov:	Delež v %
od 18 do 25 let	9	18
od 26 do 35 let	14	29
od 36 do 45 let	20	41
nad 46 let	6	12

Tabela 6: Starostna struktura anketirancev



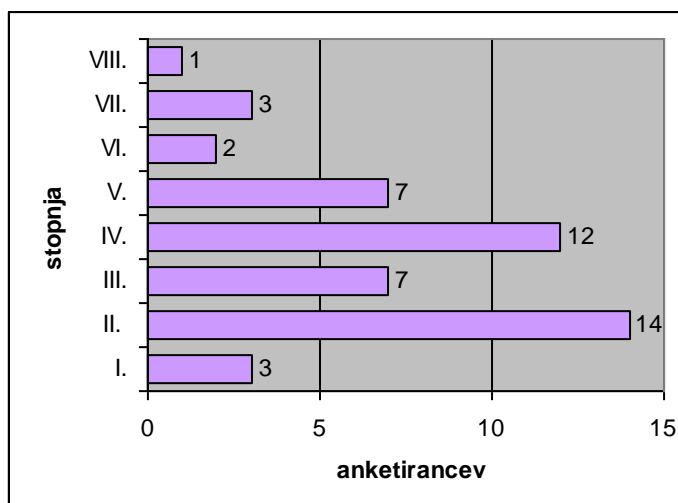
Slika 22: Starostna struktura anketirancev

Pri analizi starostne strukture anketirancev lahko ugotovimo, da med anketiranci prevladujejo zaposleni, katerih starost je v rangi med 26 in 45 let. Ta starostna struktura je običajna za podjetja, kjer je prisotna intenzivna proizvodnja, saj imamo v starosti med 26 in 45 let, ki v podjetju prevladujejo, velikokrat združeno moč, ki je potrebna za kvalitetno opravljanje dela, kot tudi izkušnje, ki jih prinesejo leta.

3. IZOBRAZBA

Stopnja izobrazbe	Odgovorov	Delež v %
I. stopnja: nekvalificiran delavec	3	6
II. stopnja: polkvalificiran delavec	14	30
II. stopnja: polkvalificiran delavec	7	14
III. stopnja: kvalificiran delavec (2-letna šola)	12	24
IV. stopnja : kvalificiran delavec (3-letna šola)	7	14
V. stopnja: srednješolska izobrazba	2	4
VI. stopnja: višješolska izobrazba	3	6
VII. stopnja: visokošolska in univerzitetna izobrazba	1	2
VIII. stopnja: magisterij znanosti	0	0
IX. stopnja: doktorat znanosti	0	0

Tabela 7: Izobrazbena struktura anketirancev



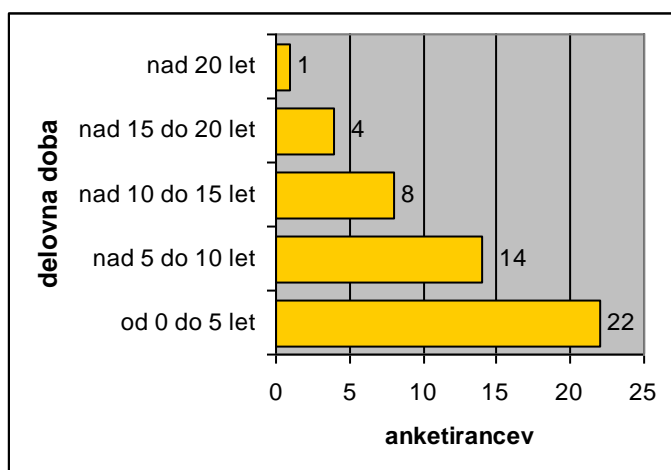
Slika 23: Izobrazbena struktura anketirancev

Pri izobrazbeni strukturi anketirancev lahko opazimo, da je le-ta v povprečju slabša, kot je, če vzamemo v obravnavo vse zaposlene. Logična razlaga tega je, da je v proizvodnji veliko slabša zastopanost izobraženih ljudi v primerjavi z neproizvodnim sektorjem, vemo pa, da je velika večina anketirancev iz proizvodnega sektorja podjetja Donit Tesnit d.o.o.

4. DELOVNA DOBA V PODJETJU DONIT TESNIT D.O.O.

Delovna doba v podjetju:	Odgovorov:	Delež v %
od 0 do 5 let	22	45
nad 5 do 10 let	14	29
nad 10 do 15 let	8	16
nad 15 do 20 let	4	8
nad 20 let	1	2

Tabela 8: Delovna doba anketirancev v podjetju



Slika 24: Delovna doba anketirancev v podjetju

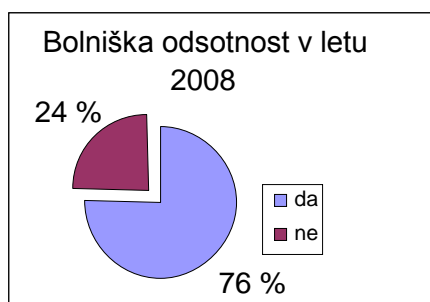
Največ anketirancev je v podjetju manj kot 5 let, se pa število premo sorazmerno zmanjšuje v trendu do konca ranga (20 let in več). Če upoštevamo splošno sprejeto dejstvo, da dlje ko si v podjetju, večja je pripadnost in logično tudi zvestoba, bi lahko rekli, da je fluktuacija v podjetju Donit Tesnit d.o.o. kar prisotna, saj prevladuje delovna sila, ki ima staž v podjetju krajši od 10 let (sodeč po rezultatih ankete). To je lahko tudi delni vzrok za visoki absentizem, saj je, kot smo že omenili, delovna doba v podjetju obratno sorazmerna z velikostjo namernega absentizma, saj je korelacija med dolgim stažem in pripadnostjo velika.

4.2.2 BOLNIŠKI STALEŽ

5. ALI STE BILI V LETU 2008 V BOLNIŠKEM STALEŽU?

Bolniški stalež v letu 2008	Odgovorov	Delež v %
da	37	76
ne	12	24

Tabela 9: Bolniški stalež anketirancev v letu 2008



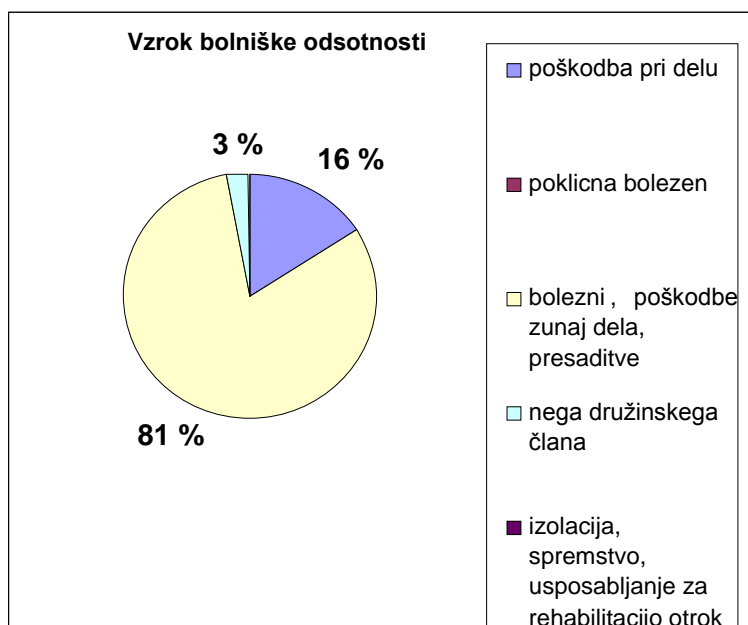
Slika 25: Bolniški stalež anketirancev v letu 2008

76 odstotkov vseh anketirancev je bilo v letu 2008 v bolniškem stažu, kar je glede na kazalce, ki jih kaže tako proizvodni in neproizvodni sektor, kot tudi podjetje v celoti, podpovprečno, saj smo preko indeksa frekvence absentizma izmerili veliko večjo pojavnost (v primerih) absentizma, kot se je izkazal pri anketirancih. Logični sklep je, da nismo naleteli na zaposlene, ki večkrat letno koristijo bolniški dopust (mogoče so bili ravno v času anketiranja na bolniški), je pa tudi smiselno sklepati, da težje anketiraš zaposlene, ki so velikokrat bolniško odsotni, saj smo zaposlene anketirali na delovnem mestu in ne doma.

6. ČE STE BILI V LETU 2008 BOLNIŠKO ODSOTNI, NAVEDITE VZROK ZA ODSOTNOST.

Vzrok za bolniški stalež	Odgovorov	Delež v %
Poškodba pri delu	6	16
Poklicna bolezen	0	0
Bolezni, poškodbe zunaj dela, presaditve	30	81
Nega družinskega člana	1	3
Izolacija, spremstvo, usposabljanje za rehabilitacijo otrok	0	0

Tabela 10: Vzrok za bolniški stalež anketirancev v letu 2008



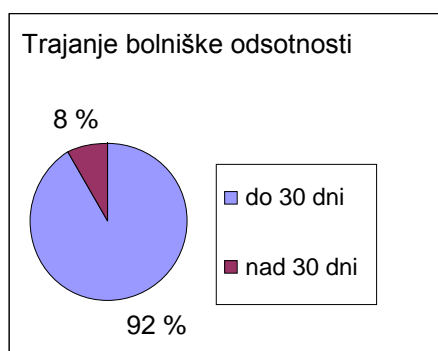
Slika 26: Vzrok bolniški stalež anketirancev v letu 2008

Analiza podatkov o vzrokih za bolniški stalež nekako zrcali sliko, ki jo dobimo preko kadrovskih podatkov za celotno podjetje. Treba je le poudariti, da je odstotek poškodb pri delu kot vzrok za bolniško odsotnost prisoten v večjem odstotku. Podatek ni presenetljiv, če vemo, da je bila velika večina anketirancev iz proizvodnega sektorja, kjer pa vemo, da je zaradi narave dela veliko večja možnost, da pride do poškodb pri delu.

7. KOLIKO DNI STE BILI V BOLNIŠKEM STALEŽU?

Trajanje bolniškega staleža	Odgovorov	Delež v %
do 30 dni	34	92
nad 30 dni	3	8

Tabela 11: Trajanje bolniškega staleža anketirancev v letu 2008



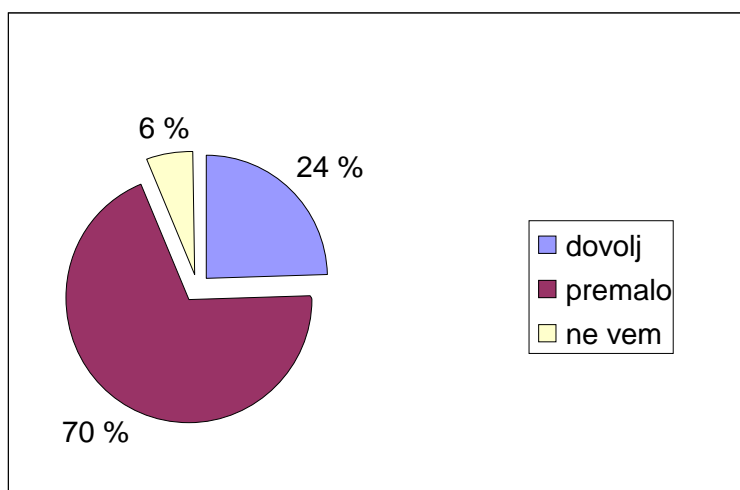
Slika 27: Trajanje bolniškega staleža anketirancev v letu 2008

Anketirancev, ki so bremenili državno blagajno zaradi dolgotrajne (nad 30 dni) bolniške odsotnosti, je bilo le 8 odstotkov. Če primerjamo ta podatek s splošnim (o podjetju), ugotovimo, da je še malenkost bolj v prid države, saj je imelo 92 odstotkov anketirancev bolniški stalež krajši od 30 dni (neprekinjeno). To potrjuje sklep, ki se je pojavil pri predhodnem vprašanju: dolgotrajno bolniško odsotnih zaposlenih ni na delovnem mestu oziroma večja verjetnost obstaja, da so slednji ravno v času ankete na bolniški. Je pa res, da sta oba podatka pod povprečjem dejavnosti, saj država na nivoju dejavnosti beleži veliko večji (v odstotkih) odliv iz blagajne zaradi dolgotrajne bolniške, kot je ta odstotek in posledično strošek prisoten v podjetju.

14. ALI SE PO VAŠEM MNENJU DOVOLJ IZVAJAJO INDIVIDUALNI RAZGOVORI Z ZAPOSLENIMI, KI SO V BOLNIŠKEM STALEŽU?

Kvantiteta izvajanja individualnih razgovorov:	Odgovorov:	Delež v %
dovolj	12	24
premalo	34	70
ne vem	3	6

Tabela 12: Kvantiteta izvajanja individualnih razgovorov z zaposlenimi v bolniškem staležu



Slika 28: Kvantiteta izvajanja individualnih razgovorov z zaposlenimi na bolniškem staležu

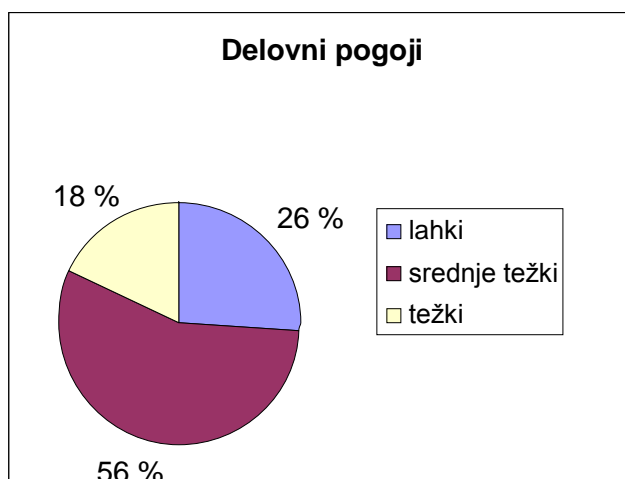
Če analiziramo odgovore anketirancev na vprašanje, če se dovolj izvajajo razgovori z zaposlenimi, ki so v bolniškem staležu, dobimo posreden dokaz, da se menedžment ne sooča s težavami absentizma in splošno klimo. Kar 70 odstotkov anketiranih meni, da premalo in le 24 odstotkov meni, da dovolj, pri čemer moramo upoštevati tudi dejstvo, da so bili vsi anketiranci, ki nimajo delovnega mesta v proizvodnji, pozitivni pri odgovarjanju (opravlja se dovolj razgovorov), kar pomeni, da je v preseku v proizvodnji odstotek zaposlenih, ki meni, da se razgovori opravljajo premalo, še večji.

4.2.3 DELOVNI POGOJI IN ZAHTEVNOST DELA ANKETIRANCEV

8. KAKŠNI SO DELOVNI POGOJI?

Delovni pogoji	Odgovorov	Delež v %
lahki	12	26
srednje težki	28	56
težki	9	18

Tabela 13: Delovni pogoji v podjetju



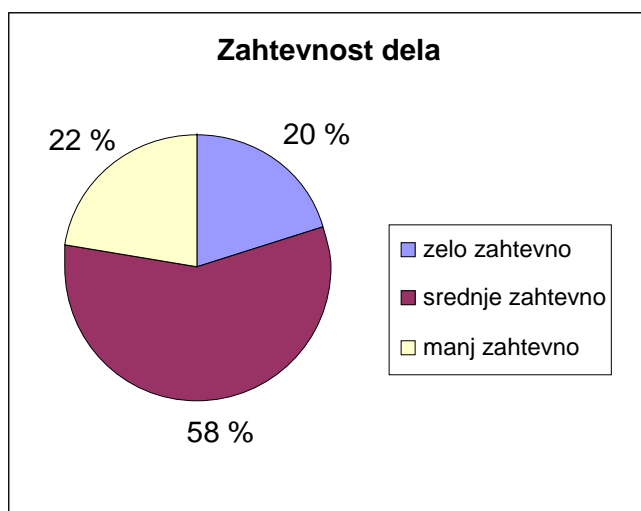
Slika 29: Delovni pogoji v podjetju

Od anketirancev smo dobili zanimiv odziv, ko smo spraševali po delovnih pogojih v podjetju. Če damo delovne pogoje na tehtnico, se le-ta prevesi na stran tistih, ki so mnenja, da imamo v podjetju lahke delovne pogoje, čeprav je večina mnenja, da so v podjetju srednje težki delovni pogoji. Velika večina anketirancev, ki niso zaposleni v proizvodnem sektorju podjetja, meni, da imajo primerne delovne pogoje, vendar je ob upoštevanju, da smo jih imeli v anketi skorajda le za vzorec, zanimivo, da je bilo presenetljivo malo (le približno 20 odstotkov) anketirancev iz proizvodnje mnenja, da imajo težke delovne pogoje, saj so delovni pogoji že zaradi same narave dela v proizvodnji že po sami definiciji težki.

9. KAKŠNA JE ZAHTEVNOST DELA?

Zahtevnost dela:	Odgovorov:	Delež v %
zelo zahtevno	10	20
srednje zahtevno	28	58
manj zahtevno	11	22

Tabela 14: Zahtevnost dela v podjetju



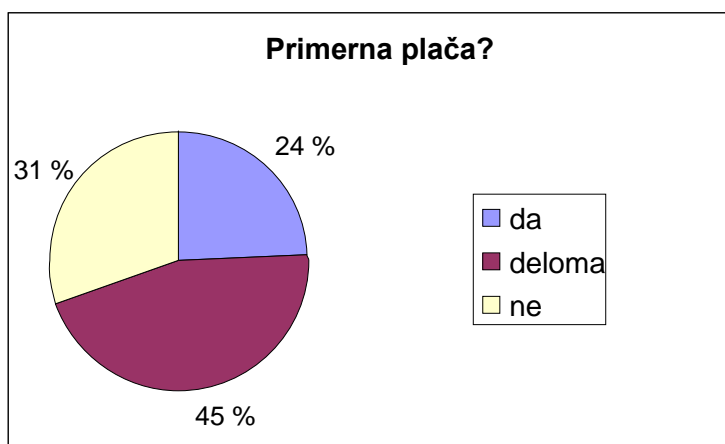
Slika 30: Zahtevnost dela v podjetju

Mnenja anketirancev glede zahtevnosti dela v podjetju so, če podatke pogledamo odstotkovno, nekako v zlati sredini. Iz tega lahko razberemo, da je po mnenju anketirancev v večini primerov prisotna srednja zahtevnost na delovnem mestu, medtem ko si bolj skrajna pola zahtevnosti (manj in bolj zahtevna) prilaščata le okoli 20 %. Sklepamo lahko, da se glede na karakteristiko delovnega okolja (v osnovi so v proizvodnji težki pogoji), zahtevnost samega dela ne giblje proti kakršnemu koli ekstremu, ki bi lahko pomenil samo odklon v proizvodnji, oziroma slabemu normiranju dela in s tem posledično slabo standardizacijo delovnih normativov.

12. ALI PREJEMATE PRIMERNO PLAČO GLEDE NA ZAHTEVNOST IN OBSEG DELA?

Primerna plača:	Odgovorov:	Delež v %
da	12	24
deloma	22	45
ne	15	31

Tabela 15: Primernost plače anketirancev glede na zahtevnost in obseg dela



Slika 31: Primernost plače anketirancev glede na zahtevnost in obseg dela

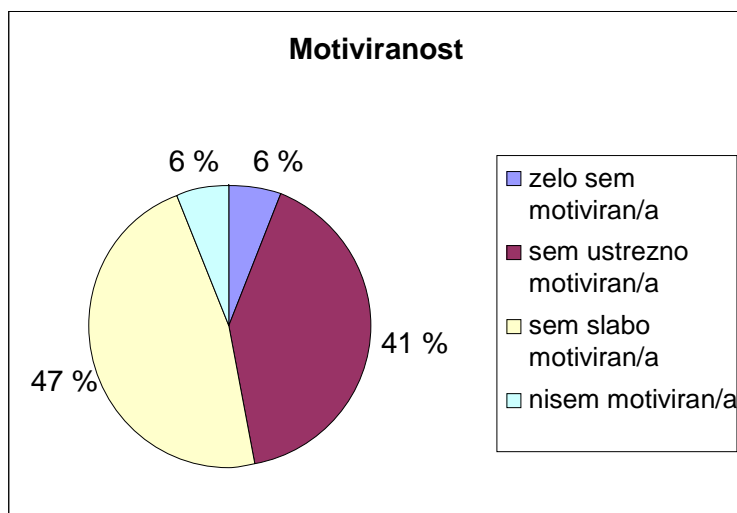
S podobnimi problemi, kot so evidentni v podjetju Donit Tesnit d.o.o., se sooča veliko podjetij, ki so proizvodno naravnana. Med izvajanjem ankete je bila večina delavcev v proizvodnji nezadovoljna zaradi prenizkega plačila, ki ga dobijo za opravljeno delo, saj je to po njihovem mnenju toliko zahtevno in ima tak obseg, da si zaslužijo boljše plačilo. Zanimivo je, da so v neproizvodnem sektorju večinoma zadovoljni z višino plače. Tudi tukaj lahko iščemo delni vzrok za večji absentizem, saj, če je tretjina vseh anketirancev nezadovoljna s plačo in je še malo večja masa zaposlenih povrh tega še slabo motivirana, pridemo do kritične mase, ki ima v sebi potencialno tempirano bombo in lahko povzroči še večji absentizem, čeprav se tudi sedaj podjetje ne more pohvaliti z nizkim absentizmom. Stvar je na vodstvu, da kritično analizira možnosti za izboljšanje počutja delavcev, med katere je nujno potrebno upoštevati tudi plačilno politiko v proizvodnji.

4.2.3 MEDSEBOJNI ODNOSI, ZADOVOLJSTVO S PLAČILOM TER MOTIVACIJA ANKETIRANCEV

10. KAKO OCENJUJETE SVOJO SEDANJO MOTIVACIJO ZA DELO?

Motiviranost za delo:	Odgovorov:	Delež v %
zelo sem motiviran/a	3	6
sem ustrezno motiviran/a	20	41
sem slabo motiviran/a	23	47
nisem motiviran/a	3	6

Tabela 16: Motiviranost anketirancev za delo



Slika 32: Motiviranost anketirancev za delo

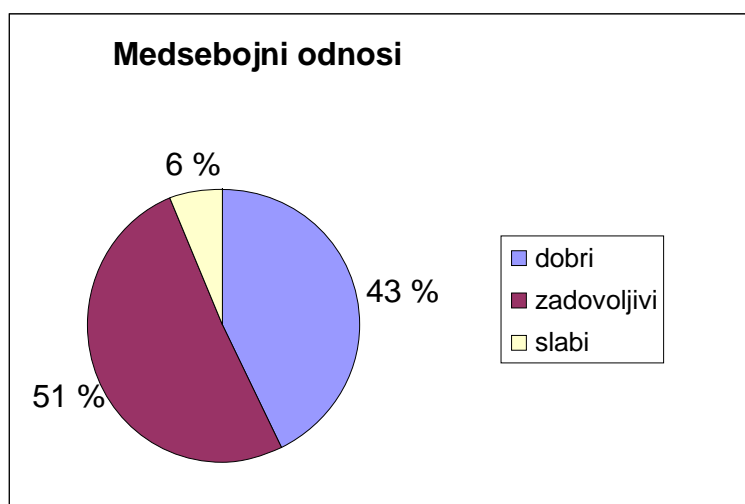
Za podjetje alarmanten podatek je stopnja motiviranosti anketirancev, ki smo ga merili s vprašanjem številka 10. Več kot polovica anketirancev meni, da so v

podjetju za opravljanje svojega dela slabo motivirani (6 odstotkov jih celo meni, da sploh niso motivirani, kar je zelo slabo). Veliko namernega absentizma se lahko pričakuje od delovne sile, ki je slabo ali celo sploh ni motivirana, saj je po vsej verjetnosti lahko pričakovati, da je njihov odnos do podjetja ter v končni fazi sama pripadnost podjetju močno načeta, zaposleni ne čutijo nikakršnega pozitivizma v odnosu do dela, ki ga opravljajo, kar posledično pomeni, da bodo iskali vse možne načine, da se delu izogibajo oziroma, da se po liniji najmanjšega odpora izogibajo delovnemu procesu in normam ter se v končni fazi preko absentizma začnejo izogibati podjetju samemu. Manj kot polovica delavcev je dovolj oziroma ustrezno motiviranih. Med temi jih je le peščica zelo motiviranih.

11. KAKO VI OCENJUJETE MEDSEBOJNE ODNOSE MED ZAPOSLENIMI?

Medsebojni odnosi med zaposlenimi:	Odgovorov:	Delež v %
dobri	21	43
zadovoljivi	25	51
slabi	3	6

Tabela 17: Medsebojni odnosi med zaposlenimi v podjetju po mnenju anketirancev



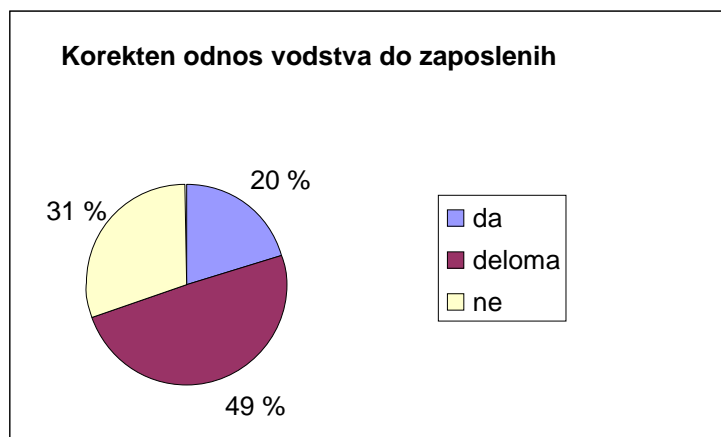
Slika 33: Odnosi med zaposlenimi v podjetju po mnenju anketirancev

Odnosi med samimi zaposlenimi so sodeč po mnenju anketirancev spodbudni. Le 6 odstotkov anketirancev meni, da so odnosi med zaposlenimi slabi, skoraj polovica pa, da so dobri. V večinskem deležu so anketiranci, ki menijo, da so zadovoljivi. Iz tega lahko sklepamo, da so problemi v komunikaciji med vodstvenimi kadri in delavci, saj je neformalni kolektivni duh v podjetju zadovoljiv, je pa očitno, glede na stanje absentizma, nekaj narobe pri komunikaciji med zaposlenimi in vodstvom.

13. ALI IMAJO VODSTVENI KADRI KOREKTEN ODNOS DO ZAPOSLENIH?

Korekten odnos vodstvenih do delavcev	Odgovorov	Delež v %
da	10	20
deloma	24	49
ne	15	31

Tabela 18: Mnenje anketirancev ali imajo vodstveni delavci korekten odnos do zaposlenih.



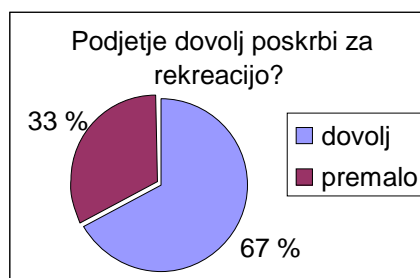
Slika 34: Mnenje anketirancev ali imajo vodstveni delavci korekten odnos do zaposlenih.

Če smo v predhodnih analizah odgovorov anketirancev razmišljali in sklepali o povezavi med slabo motiviranostjo in prenizko plačo kot vzroku, ki ima svoje korenine v slabem komunikacijskem kanalu med vodstvenimi kadri oziroma menedžmentom in zaposlenimi, lahko po analizi odgovorov na vprašanje o odnosu vodstvenih do zaposlenih potegnemo določene zaključke. Tretjina ljudi je prav tako (po njihovem mnenju) slabo plačana za svoje delo in čisto možno je, da ista tretjina meni, da vodstvo ni korektno v odnosu do njih samih. Slabo motiviranih je več, medtem ko lahko vidimo, da je na horizontalni ravni odnos med zaposlenimi dober oziroma zadovoljiv. Sklepamo lahko, da se vodstvo premalo ukvarja z idejo o kvalitetnejšem odnosu s podrejenimi, ima slabo statistiko, kar se tiče absentizma in v očeh podrejenih ni ravno kovano v zvezde. Stvar dobrega menedžmenta je, da se sooči s težavo in s tem zagotovi vse za konkurenčnost podjetja.

15. ALI JE DOVOLJ POSKRBLJENO ZA REKREACIJO ZAPOSLENIH?

Podjetje poskrbi za rekreacijo:	Odgovorov:	Delež v %
dovolj	33	67
premalo	16	33

Tabela 19: Ali podjetje dovolj poskrbi za rekreacijo?



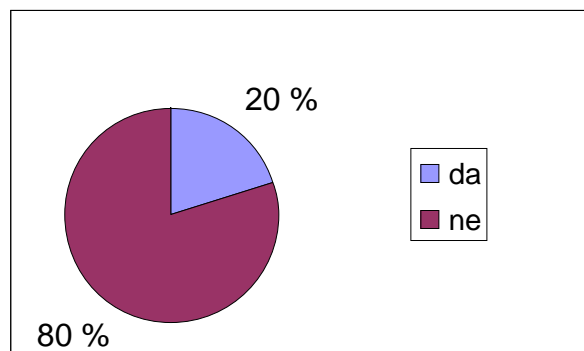
Slika 35: Ali podjetje dovolj poskrbi za rekreacijo?

Kot vemo, se mora podjetje, ki hoče slediti sodobnemu trendu kadrovskega menedžmenta, dovolj posvečati interesom, ki jih ima delovna sila izven delovnega časa. Eden izmed takih potez je tudi, da poskrbi, da imajo zaposleni organizirano rekreacijo, ki jo sponzorira podjetje, izven delovnega časa, v kar štejemo abonma karte v fitness centrih in raznih športnih središčih, kjer lahko zaposleni krepijo svoje telo. Zaposleni so v veliki večini zadovoljni z aktivnostmi, ki jih izvaja podjetje za njihovo izven službeno rekreacijsko zadovoljitev.

16. ALI JE SISTEM DENARNEGA NAGRAJEVANJA DOBRO ZASTAVLJEN?

Ali je sistem nagrajevanja dober?:	Odgovorov:	Delež v %
da	10	20
ne	39	80

Tabela 20: Mnenje anketirancev o tem, ali je sistem denarnega nagrajevanja dobro zastavljen



Slika 36: Mnenje anketirancev ali je sistem denarnega nagrajevanja dobro zastavljen

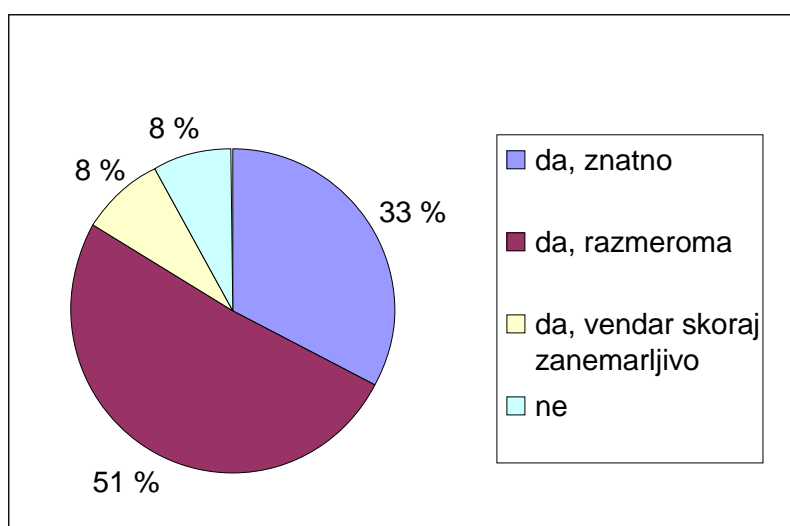
Vprašanje ima logično korelacijo z vprašanjem, ali zaposleni dobijo dovolj dobro plačo glede na obseg in zahtevnost dela, le da tukaj govorimo o raznih stimulacijah in ostalih orodjih, ki jih lahko podjetje smiselno uporablja, kadar je opaženo nadpovprečno delovanje določenih posameznikov, ki s svojim delom presegajo norme in so posledično bolj produktivni, kot je zlato povprečje. Take posameznike mora urejeno in moderno podjetje nagraditi in jih s tem spodbujati h konstantni nadpovprečnosti, ki za sabo pušča pozitivne učinke v celotnem podjetju. Mnenje

anketirancev je, da podjetje nima dobro zastavljenega denarnega nagrajevanja (kar 80 odstotkov je takega mnenja).

17. ALI MENITE, DA BI SE BOLNIŠKA ODSOTNOST ZMANJŠALA, ČE TISTE ZAPOSLENE, KI NISO KORISTILI BOLNIŠKEGA STALEŽA, DENARNO STIMULIRAMO Z 8-ODSTOTNIM MESEČNIM DODATKOM K OSNOVNI PLAČI, IN ČE BI SE OSNOVA ZA LETNI REGRES POVEČALA ZA 10 %, ČE DELAVEC NE BI KORISTIL BOLNIŠKE V KOLEDARSKEM LETU?

Vplivanje stimulacije na absentizem	Odgovorov	Delež v %
da, znatno	16	51
da, razmeroma	25	33
da, vendar skoraj zanemarljivo	4	8
ne	4	8

Tabela 21: Mnenje anketirancev o tem, ali bi se bolniška odsotnost zmanjšala, če bi podjetje denarno stimuliralo tiste, ki bolniško niso odsotni, po stopnji, predlagani v vprašalniku



Slika 37: Mnenje anketirancev o tem, ali bi se bolniška odsotnost zmanjšala, če bi podjetje denarno stimuliralo tiste, ki bolniško niso odsotni, po stopnji, predlagani v vprašalniku

V zadnjem anketnem vprašanju smo anketirancem predlagali inštrument za zmanjšanje absentizma v podjetju, ki je zelo enostaven, vendar po mnenju anketirancev, ki bi bili posledično tudi podvrženi temu inštrumentu, dovolj učinkovit. Obenem je to tudi v poduk menedžmentu, kako se lahko z zelo enostavnimi orodji relativno spremeni delovna klima v podjetju, je pa to le en fragment, ki je potreben, da se zmanjša absentizem in posledično poveča produktivnost. Veliko je potrebno narediti, da se načeta delovna klima, dobro razpoloženje, pripadnost in zavzetost v podjetju spravijo na tak nivo, da bo evidenten upad absentizma v vseh kazalcih, ki smo jih merili v diplomski nalogi.

5 PREVERJANJE TEZ

V tem poglavju bomo obravnavali teze, ki smo jih zastavili v poglavju 1.3, in jih ali zavrnilo/ovrgli ali pa potrdili/sprejeli. Na podlagi raziskovalnih tez in glede na njihovo pravilnost se bomo osredotočili na možnosti, ki jih ima podjetje, da zmanjša raven absentizma.

Ad1. Stanje zdravstvenega absentizma v podjetju Donit Tesnit d.o.o. je slabše, kot je na nivoju države in v sorodni panogi, ki se ukvarja s proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas.

Če pregledamo podatke, ki smo jih pridobili skozi raziskovalno nalogo in jih analizirali, lahko potrdimo, da večina parametrov, ki jih uporabljamo za merjenje absentizma, govori v prid tezi, da je raven absentizma v podjetju Donit Tesnit d.o.o. večja, kot je ta raven prisotna na državni in na ravni, ki ga beleži gospodarska dejavnost proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas.

Bolj podroben pregled pridobljenih podatkov nam prikaže sledečo sliko. Če vzamemo proučevano obdobje od leta 2002 do leta 2007 (v podjetju obravnavamo tudi leto 2008, podatka o tem na državni ravni še nimamo) v presek, vidimo, da je bil odstotek bolniškega staleža (% BS), ki prikazuje odstotek izgubljenih koledarskih dni na zaposlenega delavca v celotnem podjetju, v povprečju 5,88 %, v proizvodnem delu 6,14 % in v neproizvodnem delu 5,56 %. Če primerjamo podatke, ki jih beležimo na državni ravni, tj. 4,43 %, in podatke, ki jih beležimo v gospodarski panogi, ki se ukvarja s proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas, tj. 4,7 %, lahko trdimo, da je odstotek bolniškega staleža v podjetju znatno večji, s tem, da je v proizvodnem delu zaradi narave dela odstotek bolniškega staleža največji od vseh izmerjenih. Indeks frekvence (število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih) je v podjetju za več kot 100 % večji, kot je na državnem nivoju. Na panožni ravni je za malo manj kot 100 % večji, kar je alarmantno. Edini indikator, ki je v prid podjetju, je indeks onesposabljanja (IO), ki je v podjetju tako v proizvodnji kot v neproizvodni enoti manjši, kot je na ravni dejavnosti, je pa večji, kot je na ravni države, kjer je srednje trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni (IO) 13,25 koledarskih dni, medtem ko je v proizvodnji 16,5 dni, neproizvodni enoti 15,81 dni, v celotnem podjetju pa 16,27 dni. Na ravni dejavnosti je indeks onesposabljanja 17,18 koledarskih dni.

Klub črnogledim podatkom, ki smo jim priča, v podjetju Donit Tesnit d.o.o. beležimo padajoč trend gibanja absentizma in bi se, če bi se padajoči trend nadaljeval, tako odstotek bolniškega staleža kot indeks frekvence izenačil z državno ravni in s tem prehitel raven absentizma, ki ga beleži dejavnost, v katero se uvršča podjetje. Na podlagi izmerjenih podatkov lahko potrdimo tezo, da je stopnja absentizma v podjetju Donit Tesnit d.o.o. večja kot na državni ravni in na ravni gospodarske dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas.

Ad2. Z boljšo plačno politiko in denarno stimulacijo delavcev, ki niso bili na bolniškem stažu v določenem obdobju, bi se v proizvodnji zdravstveni absentizem izboljšal.

Domnevali smo, da bo razlika v stopnji absentizma med proizvodnim in neproizvodnim delom večja, kot smo izmerili, zato smo tudi domnevali, da bodo odzivi v večini izjemni, ko se bo omenilo plačilno stimulacijo v proizvodnji za stalno prisotnost na delovnem mestu brez bolniške. Kljub temu imajo delavci (po mnenju anketirancev) v večini srednje težke delovne pogoje, srednje zahtevno delo (v mislih moramo imeti proizvodne standarde) in bolj neprimerno kot primerno plačo glede na zahteve. Za plačni sistem nagrajevanja so v večini primerov prepričani, da ni dobro zastavljen in (ključno) le 16 % anketirancev (med katerimi je bilo tudi 7 zaposlenih v neproizvodnem delu) je bilo mnenja, da se bolniška odsotnost ne bi zmanjšala, če bi denarno stimuliralo zaposlene z 8-odstotnim mesečnim dodatkom k osnovni plači in če bi se osnova za letni regres povečala za 10 % za tiste delavce, ki niso koristili bolniške v koledarskem letu. Ostali so mnenja, da bi vsaj razmeroma (51 %) če ne znatno vplivala na zmanjšanje bolniškega staleža.

Vse to dokazuje, da bi že osnovna poteza k izboljšanju plačnega sistema pripomogla k zmanjšanju absentizma v podjetju. S sistemom denarnega nagrajevanja se pot k izboljšanju odnosa delavca do podjetja šele začne. Če upoštevamo mnenja anketirancev kot ključno in verjamemo, da bi se izrečenega držali in bi jih denarna stimulacija spodbujala, da manj izkoriščajo bolniški stalež, lahko tezo pod zaporedno številko 2 potrdimo.

Ad3. Menedžment kadrov v proizvodnji je slab, kar se kaže v slabem odnosu delavcev do vodstva, slabi motivaciji in manjši zvestobi do podjetja, kar se posledično odraža v večjem zdravstvenem absentizmu (predvsem namernim).

Po mnenju anketirancev menedžment premalo izvaja individualne razgovore z zaposlenimi, ki so na bolniškem staležu (70 % anketirancev), 47 % anketirancev je slabo motiviranih (kar 6 % jih sploh ni motiviranih). Anketiranci tudi menijo, da je odnos vodstva do zaposlenih nekorekten (kar 31, od tega jih 49 % pravi, da ima vodstvo le delno korekten odnos), sistem denarnega nagrajevanja je po mnenju anketirancev slabo zastavljen. Če upoštevamo faktorje, ki zmanjšujejo stopnjo absentizma, imajo delavci dovolj le rekreacije, ki jo podjetje organizira izven delovnega časa. Če upoštevamo mnenje anketirancev (ki se med sabo bolje razumejo in komunicirajo kot do nadrejenih) je menedžment kadrov (sploh do proizvodnih delavcev) slab, kar se kaže v slabi motivaciji in nizki stopnji zvestobe in pripadnosti podjetju. Če upoštevamo še podatke o stopnji zdravstvenega absentizma, ki je tako v proizvodnem, neproizvodnem delu in na celotni ravni previsok, je menedžment kriv za namerni absentizem. Teza se potrdi.

6 PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE

Čeprav so številke, ki kažejo raven absentizma v proizvodnji, slabe, je treba opaziti trend upadanja absentizma, ki smo ga merili v obdobju let 2002–2008. Previsoka raven absentizma se zmanjšuje in kaže na boljšo prihodnost. Razlika v stopnji absentizma med proizvodnim in neproizvodnim delom je manjša, kot smo mislili, kar ne pomeni, da je v proizvodnji dober, le v neproizvodnem delu je večji, kot smo pričakovali. Poraja se občutek, da menedžment ne naredi dovolj, da bi se raven absentizma zmanjšala in da ne upošteva modernih dognanj za izboljšanje odnosov v podjetju, ki bi delavce spodbudili k večji lojalnosti, zavzetosti in motiviranosti. Prisoten je občutek, da se absentizem zmanjšuje zaradi ekonomskih, zakonskih in demografskih dejavnikov, ki delavcem ne dopušča toliko »manevriranja«, pa tudi trg dela je veliko bolj neizprosno, kot je bil še ne dolgo nazaj.

Denarna stimulacija zaposlenih z 8-odstotnim mesečnim dodatkom k osnovni plači in povečanje letnega regresa za 10 % za tiste, ki ne bi koristili bolniškega staleža, je ena od metod, ki jih mora menedžment opraviti, če želi vplivati na nivo absentizma. Je pa to le kapljica v morje v primerjavi z dolgo in trnovo potjo, ki jo mora menedžment prehoditi, da bo vzpostavil odnos do delavcev in s tem odnos delavcev do podjetja.

V splošnem mora menedžment vpeljati več mehkih načinov za zmanjšanje absentizma in ne le trde, kot so:

- kontrola bolniške odsotnosti na domu,
- spremljanje zdravstvenih izostankov z dela ipd.

Z mehkiimi načini za zmanjšanje absentizma imamo predvsem v mislih sledeče načine:

- individualne razgovore z delavci, ki naj jih vodi strokovno podkovana oseba in oseba, ki vzbuja zaupanje pri delavcih in od katere se pričakuje, da bo izvedela prave vzroke za odsotnost, saj se le-te da sanirati;
- tim za zniževanje izostankov, ki bi naredil kompleten pregled delovnih procesov, pogojev in odnosov; naredil sliko trenutnega stanja, ter na podlagi ugotovitev predlagal izboljšave v sami politiki menedžmenta kadrov, pri katerem bi delavci aktivno sodelovali;
- pomoč podjetja pri invalidskem upokojevanju. Pri dobičkonosnih podjetjih je razumljivo prelaganje bremen na državo. To je splošna družbena klima, ki nima zdravih temeljev, podjetju pa nedvomno pomaga, kar je cilj naloge.

Vse zgoraj navedene metode in načini za zmanjšanje absentizma so Sizifovo delo, če se menedžment ne bo soočil z dejstvom, da je motiviranost zaposlenih večinoma slaba, da zaposleni nimajo dobrega mnenja o odnosu menedžmenta in da je vse zaskrbljujoče impulze znotraj podjetja treba vzeti zelo resno in na podlagi tega vzpostaviti moderen pristop v komunikaciji s podrejenimi in jih poslušati ter včasih popustiti in tako vzpostaviti delovno okolje, kjer delavec rad pride v službo, saj vemo, da je poslovanje podjetja finančno dobro. Z enim korakom nazaj (stroškovnim) lahko naredimo dva koraka naprej (zadovoljstvo zaposlenih).

Tako kot smo opazili v podjetju Donit Tesnit d.o.o., prav tako je na državni ravni možno opaziti, da se država kot tudi delodajalci poskušajo spopadati z

absentizmom na sistemski ravni. Njihova napaka je, da se poskuša odpraviti raven absentizma s trdimi metodami oziroma načini, ki ne vplivajo na izboljšanje počutja zaposlenega oziroma delavca in posledično na njegovo motiviranost. V prvem delu leta 2009 so delodajalci v prostorih GZS-ja³⁹ imeli konferenco z naslovom "Zdravstveni absentizem v Sloveniji – Začasna zadržanost od dela iz zdravstvenih razlogov". Udeleženci so prišli do sledečih sklepov:⁴⁰

1. določena naj bo pravica delodajalca, da lahko od izbranega osebnega zdravnika zahteva pojasnilo o navodilu o ravnanju delavca v časučasne zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe;
2. okrepi naj se laični in strokovni nadzor in sankcionirajo kršitve v časučasne zadržanosti z dela, in sicer tako, da zavarovanec izgubi pravico do prejemanja nadomestila plače;
3. uvede naj se časovna omejitev prejemanja nadomestila plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja;
4. naj se skrajša skupni obseg izplačil nadomestil plač v enem koledarskem letu v breme delodajalca s 120 na 90 delovnih dni;
5. naj se skrajša število dni odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela, za katere izplačuje delodajalec nadomestilo plače v svoje breme na do 20 delovnih dni (sedaj do 30 delovnih dni);
6. zniža naj se nadomestilo plače za čas poškodbe izven dela z 80 % na 70 %;
7. poškodbe na poti na delo in z dela naj ne sodijo med poškodbe pri delu, če pa že, pa naj nadomestilo plače ne bo 100-odstotno.

Kakor vidimo, preferirajo delodajalci samo trde načine za zmanjševanje absentizma, kar jih daje v koš s tipičnimi kapitalisti, ki mislijo le na maksimiziranje dobička na podlagi zmanjševanja stroškov, tako v podjetju kot na državnem nivoju (s tem dobijo blagoslov države za svoje zakonske predloge), ki v končni fazi prizadenejo delavca. Res je, potrebno je uvesti bolj striktno zakonske regulative za zmanjševanje absentizma (trdi načini), rabimo pa tudi kakšne predloge in ideje o tem, kako bi z mehкими načini zmanjševali absentizem na sistemskem nivoju, s čimer bi dali delavcem več zraka za dihanje in obenem odkrili, kaj je vzrok za absentizem na individualnem nivoju in ga tako zmanjševali na način, ki je bližji vzroku problema kot trdi način. Smiselna kombinacija mehkih in trdih načinov je torej edina možnost, da se nivo zdravstvenega absentizma začne optimalno reševati.

V slovenskih podjetjih je še vedno precej prisotna "stara ekonomija", ki poudarja le ekonomsko rast in dvig produktivnosti za ekonomsko preživetje, premalo pa investira v izboljšanje delovnih pogojev in ustvarjanje kvalitetnejšega delovnega okolja za izboljšanje ali ohranjanje zdravja zaposlenih. S takšnim pristopom si slovensko gospodarstvo spričo povratnega učinka neugodnih posledic slabega zdravja delavcev na produktivnost in ekonomsko uspešnost dolgoročno samo žaga vejo, na kateri sedi.

Za delodajalce bi morala biti biblija dejstvo da slabi odnosi v kolektivu, težke ali celo nemogoče delovne razmere, slaba plača ... delavca zelo slabo ali sploh ne motivirajo, da bi se čim prej vrnil na delovno mesto. Če se bo miselnost spremenila, da bo država in delodajalci razmišljali predvsem v tej smeri, se obetajo časi manjšega zdravstvenega absentizma in bolj humanega delovnega okolja.

³⁹ *Gospodarska zbornica Slovenije*

⁴⁰ <http://www.zdops.si/>

VIRI IN LITERATURA

LITERATURA

1. Bagari, N. (2005) *Začasna zadržanost od dela v letu 2004*, ZZS, Ljubljana.
2. Bagari, N., Butala B. (2004) *Zdravstveni absentizem – njegovo gibanje in razlogi za sprejem ukrepov za njegovo obvladovanje*, ZZS, Ljubljana.
3. Čuk A. K. (1966) *Psiho-socialni aspekti absentizma v industriji*, Inštitut za sociologijo in filozofijo pri Univerzi v Ljubljani, Ljubljana.
4. Florjančič, J. (2004) *Kadrovski management*, Moderna organizacija, Kranj.
5. Florjančič, J. (1994) *Planiranje kadrov*, Moderna organizacija, Kranj.
6. Karan, M. (2007) *Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja*, Revija Moje delo, izdaja julij-avgust - spletna verzija (25.5.2007), Ljubljana.
7. Kofol, T., Jeren B. (2009) *Bolniški stalež*, Inštitut za varovanje zdravja RS, Ljubljana.
8. Kožar, A. (1995) *Obvladajmo bolniško*, Lunik, Domžale.
9. Polajnar, A., Verhovnik, V. (2000) *Oblikovanje dela in delovnih mest*, Fakulteta za strojništvo, Maribor.
10. Zadel, A. (2008) *Absentizem in fluktuacija*, Inštitut za osebni razvoj, Koper.

VIRI

1. Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije (2003), *Zdravstveni statistični letopis za leto 2002*, Ljubljana.
2. Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije (2004), *Zdravstveni statistični letopis za leto 2003*, Ljubljana.
3. Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije (2005), *Zdravstveni statistični letopis za leto 2004*, Ljubljana.
4. Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije (2006), *Zdravstveni statistični letopis za leto 2005*, Ljubljana.
5. Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije (2007), *Zdravstveni statistični letopis za leto 2006*, Ljubljana.
6. Karan, M., *Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja*, Revija Moje delo, izdaja julij-avgust 2007, Ljubljana.
7. Statistični urad Republike Slovenije (2009), *Statistični letopis 2008*, Ljubljana.
8. Toth, M. (1999) *Kako se Evropa spopada z zdravstvenim absentizmom*, Evrobilten št. 6, maj 1999, Urad Vlade RS za komuniciranje; Ljubljana.
9. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (2008), *Finančno poročilo Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije - leto 2007*, Ljubljana.
10. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (2007), *Finančno poročilo Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije - leto 2006*, Ljubljana. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)*, Ur.l. RS, št. 9/1992.
11. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*, Ur.l. RS, št. 42/2002, 79/06, 46/07, 103/07

SPLETNE STRANI:

1. Spletni register podjetja I-bon z bazo podatkov o podjetjih:
<http://www1.ibon.com/>
2. Spletna stran podjetja Donit Tesnit d.o.o.: <http://www.donitTesnit.si>
(26.4.2009).
3. Spletna stran Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije:
<http://www.zdops.si/>

KAZALO TABEL

Tabela 1: Gibanje Zdravstvenega absentizma v Sloveniji v letih 2002–2007.....	17
Tabela 2: Začasna odsotnost z dela po vzrokih odsotnosti v letih 2002–2007.....	18
Tabela 3: Izgubljeni delovni dnevi in primeri v Sloveniji v letu 2006 in 2007	20
Tabela 4: Indeksi bolniškega staleža v gospodarski dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas v letih 2002–2007.....	21
Tabela 5: Razvrstitev anketirancev po spolu	34
Tabela 6: Starostna struktura anketirancev	34
Tabela 7: Izobrazbena struktura anketirancev	35
Tabela 8: Delovna doba anketirancev v podjetju	36
Tabela 9: Bolniški stalež anketirancev v letu 2008	36
Tabela 10: Vzrok za bolniški stalež anketirancev v letu 2008	37
Tabela 11: Trajanje bolniškega staleža anketirancev v letu 2008	38
Tabela 12: Kvantiteta izvajanja individualnih razgovorov z zaposlenimi v bolniškem staležu.....	39
Tabela 13: Delovni pogoji v podjetju.....	40
Tabela 14: Zahtevnost dela v podjetju.....	40
Tabela 15: Primernost plače anketirancev glede na zahtevnost in obseg dela	41
Tabela 16: Motiviranost anketirancev za delo.....	42
Tabela 17: Medsebojni odnosi med zaposlenimi v podjetju po mnenju anketirancev	43
Tabela 18: Mnenje anketirancev ali imajo vodstveni delavci korekten odnos do zaposlenih.....	44
Tabela 19: Ali podjetje dovolj poskrbi za rekreacijo?	44
Tabela 20: Mnenje anketirancev o tem, ali je sistem denarnega nagrajevanja dobro zastavljen	45
Tabela 21: Mnenje anketirancev o tem, ali bi se bolniška odsotnost zmanjšala, če bi podjetje denarno stimuliralo tiste, ki bolniško niso odsotni, po stopnji, predlagani v vprašalniku.....	46

KAZALO SLIK – GRAFIČNIH PRIKAZOV

Slika 1: Skupni prihodki podjetja Donit Tesnit d.d. skozi časovni okvir 1994–2006 ...	4
Slika 2: Čisti dobiček podjetja Donit Tesnit d.d. skozi časovni okvir 1994–2006	5
Slika 3: Organizacijska shema podjetja Donit Tesnit d.o.o.....	6
Slika 4: Izobrazbena struktura v podjetju Donit Tesnit leta 2008.....	6
Slika 5: Stopnja izobrazbe v proizvodnem in neproizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o. leta 2008.....	7
Slika 6: Enačbe za izračun absentizma	16
Slika 7: Začasna odsotnost z dela po vzrokih odsotnosti, podanih v povprečju dni v letu za leto 2007 v odstotkih	19
Slika 8: Bolniški stalež v odstotkih v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008	23
Slika 9: Bolniški stalež, izražen v odstotkih, v neproizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008	24
Slika 10: Bolniški stalež, izražen v odstotkih, v proizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008	24
Slika 11: Indeks frekvence (Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih) v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008	25

Slika 12: Indeks frekvenca v neproizvodnem sektorju v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008.....	26
Slika 13: Indeks frekvenca v proizvodnem sektorju v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008.....	26
Slika 14: Indeks onesposabljanja (IO). Povprečno trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni na enega zaposlenega v podjetju Donit Tesnit d.o.o. v letih 2002–2008	27
Slika 15: Indeks onesposabljanja v neproizvodnem sektorju v podjetju Donit Tesnit v letih 2002–2008.....	28
Slika 16: Indeks onesposabljanja v proizvodnem sektorju v podjetju Donit Tesnit v letih 2002–2008.....	28
Slika 17: Breme bolniške odsotnosti v podjetju Donit Tesnit d.o.o., razdeljeno na leto 2007 in leto 2008	29
Slika 18: Vrste bolniške odsotnosti na podlagi izračunanega povprečja primerov bolniške odsotnosti v letih 2002–2008 v proizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o., izražene v odstotkih.....	30
Slika 19: Vrste bolniške odsotnosti na podlagi izračunanega povprečja primerov bolniške odsotnosti v letih 2002–2008 v neproizvodnem sektorju podjetja Donit Tesnit d.o.o., izražene v odstotkih	30
Slika 20: Vrste bolniške odsotnosti na podlagi izračunanega povprečja primerov bolniške odsotnosti v letih 2002–2007 v Republiki Sloveniji.....	31
Slika 21: Razvrstitev anketirancev po spolu	34
Slika 22: Starostna struktura anketirancev	34
Slika 23: Izobrazbena struktura anketirancev	35
Slika 24: Delovna doba anketirancev v podjetju	36
Slika 25: Bolniški stalež anketirancev v letu 2008.....	37
Slika 26: Vzrok bolniški stalež anketirancev v letu 2008	38
Slika 27: Trajanje bolniškega staleža anketirancev v letu 2008	38
Slika 28: Kvantiteta izvajanja individualnih razgovorov z zaposlenimi na bolniškem stažu	39
Slika 29: Delovni pogoji v podjetju	40
Slika 30: Zahtevnost dela v podjetju	41
Slika 31: Primernost plače anketirancev glede na zahtevnost in obseg dela	41
Slika 32: Motiviranost anketirancev za delo	42
Slika 33: Odnosi med zaposlenimi v podjetju po mnenju anketirancev	43
Slika 34: Mnenje anketirancev ali imajo vodstveni delavci korekten odnos do zaposlenih.....	44
Slika 35: Ali podjetje dovolj poskrbi za rekreacijo?	45
Slika 36: Mnenje anketirancev ali je sistem denarnega nagrajevanja dobro zastavljen	45
Slika 37: Mnenje anketirancev o tem, ali bi se bolniška odsotnost zmanjšala, če bi podjetje denarno stimuliralo tiste, ki bolniško niso odsotni, po stopnji, predlagani v vprašalniku.....	46

KRATICE IN AKRONIMI

Indeks frekvence (IF): Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih.

Indeks onesposabljanja (IO) = Srednje trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni na enega zaposlenega.

Odstotek bolniškega staleža (% BS): odstotek izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca.

Resnost (R) = Povprečno trajanje ene odsotnosti zaradi bolezni (v koledarskih dnevih).

Ur.l. RS: Uradni list Republike Slovenije.

ZDR: Zakon o delovnih razmerjih.

ZZZS: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

ZZVZZ: Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.

PRILOGA – ANKETNI LIST



ANKETNI VPRAŠALNIK

Pred Vami je kratki anketni vprašalnik, s katerim želimo zmanjšati stopnjo absentizma v podjetju Donit Tesnit d.o.o., ki se izvaja v obliki diplomskega dela višješolskega strokovnega študija.

Anketa je anonimna, podatki bodo uporabljeni izključno za raziskavo in so interne narave.

Odgovore ustrezno obkrožite.

HVALA!

1. SPOL

- a) moški
- b) ženski

2. STAROST

- a) od 18 do 25 let
- b) od 26 do 35 let
- c) od 36 do 45 let
- d) nad 46 let

3. IZOBRAZBA

- a) I. stopnja: nekvalificiran delavec
- b) II. stopnja: polkvalificiran delavec
- c) III. stopnja: kvalificiran delavec (2-letna šola)
- d) IV. stopnja : kvalificiran delavec (3-letna šola)
- e) V. stopnja: srednješolska izobrazba
- f) VI. stopnja : višješolska izobrazba
- g) VII. stopnja: visokošolska in univerzitetna izobrazba
- h) VIII. stopnja: magisterij znanosti
- i) IX. stopnja: doktorat znanosti

4. DELOVNA DOBA V PODJETJU DONIT TESNIT:

- a) od 0 do 5 let

- b) nad 5 do 10 let
- c) nad 10 do 15 let
- d) nad 15 do 20 let
- e) nad 20 let

5. ALI STE BILI V LETU 2008 V BOLNIŠKEM STALEŽU?

- a) da
- b) ne

6. ČE STE BILI V LETU 2008 BOLNIŠKO ODSOTNI, NAVEDITE VZROK ZA ODSOTNOST.

- a) poškodba pri delu
- b) poklicna bolezen
- c) bolezni, poškodbe zunaj dela, presaditve
- d) nega družinskega člana
- e) izolacija, spremstvo, usposabljanje za rehabilitacijo otrok

7. KOLIKO DNI STE BILI V BOLNIŠKEM STALEŽU?

- a) do 30 dni
- b) nad 30 dni

8. KAKŠNI SO DELOVNI POGOJI?

- a) lahki
- b) srednje težki
- c) težki

9. KAKŠNA JE ZAHTEVNOST DELA?

- a) zelo zahtevno
- b) srednje zahtevno
- c) manj zahtevno

10. KAKO OCENJUJETE SVOJO SEDANJO MOTIVACIJO ZA DELO?

- a) zelo sem motiviran/a
- b) sem ustrezno motiviran/a
- c) sem slabo motiviran/a
- d) nisem motiviran/a

11. KAKO VI OCENJUJETE MEDSEBOJNE ODNOSI MED ZAPOSLENIMI?

- a) dobri
- b) zadovoljivi

c) slabi

12. ALI PREJEMATE PRIMERNO PLAČO GLEDE NA ZAHTEVNOST IN OBSEG DELA?

- a) da
- b) deloma
- c) ne

13. ALI IMAJO VODSTVENI KADRI KOREKTEN ODNOS DO ZAPOSLENIH?

- a) da
- b) deloma
- c) ne

14. ALI SE PO VAŠEM MNENJU DOVOLJ IZVAJAJO INDIVIDUALNI RAZGOVORI Z ZAPOSLENIMI, KI SO NA BOLNIŠKEM STALEŽU?

- a) dovolj
- b) premalo
- c) ne vem

15. ALI JE DOVOLJ POSKRBLJENO ZA REKREACIJO ZAPOSLENIH?

- a) dovolj
- b) premalo

16. ALI JE SISTEM DENARNEGA NAGRAJEVANJA DOBRO ZASTAVLJEN?

- a) da
- b) ne

17. ALI MENITE, DA BI SE BOLNIŠKA ODSOTNOST ZMANJŠALA, ČE TISTE ZAPOSLENE, KI NISO KORISTILI BOLNIŠKEGA STALEŽA, DENARNO STIMULIRAMO Z 8-ODSTOTNIM MESEČNIM DODATKOM K OSNOVNI PLAČI IN ČE BI SE OSNOVA ZA LETNI REGRES POVEČALA ZA 10 %, ČE DELAVEC NE BI KORISTIL BOLNIŠKE V KOLEDARSKEM LETU?

- a) da znatno
- b) da razmeroma
- c) da, vendar skoraj zanemarljivo
- d) ne