

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO
VZROKI ZA ABSENTIZEM NA DELOVNEM MESTU

Ljubljana, november, 2010

ELVINA MUJIĆ

IZJAVA

Študentka Elvina Mujić izjavljam, da sem avtor diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Nade Zupan in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetah in spletnih straneh.

V Ljubljani, dne:

Podpis:

KAZALO

UVOD	1
1 ABSENTIZEM NA DELOVNEM MESTU	2
1.1 VRSTE ABSENTIZMA	2
1.2 VZROKI ABSENTIZMA	3
1.3 IZRAČUN ABSENTIZMA	3
2 DEJAVNIKI ABSENTIZMA	4
2.1 ZADOVOLJSTVO PRI DELU	4
2.2 NEZADOVOLJSTVO Z DELOM	5
2.3 PSIHIČNO NASILJE-MOBING	5
2.4 INTENZIVNOST DELA	6
2.5 DELOVNI ČAS	6
2.6 SVOBODA IN SAMOSTOJNOST PRI DELU	7
2.7 KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIM	7
3 POSLEDICE ABSENTIZMA ZA POSAMEZNIKA, DRŽAVO IN PODJETJE	7
3.1 INDIVIDUALNA RAVEN	8
3.2 RAVEN ORGANIZACIJE	8
3.3 RAVEN DRŽAVE	8
4 PROBLEMATIKA ABSENTIZMA V SLOVENIJI	9
4.1 GIBANJE ABSENTIZMA	9
5 PRIMERJAVA ABSENTIZMA MED SLOVENIJO IN DRŽAVAMI EU 27	11
5.1 ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH	12
5.2 PSIHIČNO NASILJE-MOBING	13
5.3 DELOVNI ČAS	14
5.4 RAVNOTEŽJE MED DELOM IN PROSTIM ČASOM	15
5.5 ORGANIZACIJA DELOVNEGA ČASA	16
5.6 USPOABLJANJE	17
5.7 SVOBODA IN SAMOSTOJNOST PRI DELU	18
5.8 INTENZIVNOST DELA	19
5.9 KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIM	19
5.10 FIZIKALNA TVEGANJA	20
5.10.1. <i>INFORMIRANOST ZAPOSLENIH O FIZIKALNIH TVEGANJIH</i>	20
5.10.2 <i>IZPOSTAVLJENOST FIZIKALNIM TVEGANJEM</i>	21
5.11 POVZETEK PRIMERJAVE SLOVENIJE Z EU 27	22
6 UKREPI ZA ZMANJŠANJE ABSENTIZMA	23
SKLEP	25
VIRI IN LITERATURA	26

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Gibanje absentizma-odstotek izgubljenih delovnih dni v 2004-2009.....</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 2: Gibanje absentizma –odstotek in število izgubljenih delovnih dni.....</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 3: Fizični dejavniki pri delu.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabela 4: Delovni čas (v %) zaposlenih, ki so izpostavljeni fizikalnim tveganjem.....</i>	<i>21</i>

KAZALO SLIK

<i>SLIKA 1: Povprečno število dni bolniškega staleža na zaposlenega v posamezni državi.....</i>	<i>11</i>
<i>SLIKA 2: Delež zadovljstva zaposlenih pri delu po državah v (%).....</i>	<i>12</i>
<i>SLIKA 3: Zaposleni izpostavljeni nasilju ali grožnjam z nasiljem, po skupini držav (%).....</i>	<i>13</i>
<i>SLIKA 4: Delež ustrahovanja in nadlegovanja po spolu in državi (%).....</i>	<i>14</i>
<i>SLIKA 5: Povprečno število delovnih ur na teden po državah:.....</i>	<i>15</i>
<i>SLIKA 6: Organizacija delovnika po državah v (%).....</i>	<i>17</i>
<i>SLIKA 7: Odstotek zaposlenih, ki so prejeli kakršnokoli usposabljanje po državah (%).....</i>	<i>18</i>
<i>SLIKA 8: Avtonomija pri delu po državah (%).....</i>	<i>18</i>
<i>SLIKA 9: Delež intenzivnosti po državah (%).....</i>	<i>19</i>
<i>SLIKA 10: Komuniciranje z nadrejenim na delovnem mestu, po državi (%).....</i>	<i>20</i>

UVOD

Absentizem je večplasten in kompleksen pojav, s katerim se ukvarjajo različne znanstvene discipline. Delimo ga na prostovoljno odsotnost z dela, za katero ni konkretnega ali objektivnega razloga, ter neprostovoljno odsotnost z dela, na katero vplivajo dejavniki kot so bolezen, poškodba ali drugi osebni razlogi, ki se jim ni mogoče izogniti. Povzeto po spletnem naslovu (<http://www.revija.mojedelo.com/hr/odsotnost-z-dela-velik-strosek-za-podjetja-77.aspx>, 2007).

Raziskovanje vzrokov absentizma je bilo že v preteklosti znanstveno aktualno. Danes pa je še posebej pomembno, saj ravno absentizem ima škodljiv učinek tako na posameznika, podjetje in državo. Nadomestila, ki nastanejo med odsotnostjo zaposelnega do 30 dni, krije delodajalec. Ko pa gre za odsotnost več kot 30 dni, stroške delodajalcu povrne Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Poleg teh stroškov pa nastane še ogromno drugih stroškov, ki bremenijo podjetje. Absentizem, ki predstavlja problem, ki ga lahko zmanjšamo, izogniti pa se mu ne moremo.

Obstaja več kot 30 različnih dejavnikov, ki so posredno ali neposredno povezani s stopnjo zdravstvenega absentizma in ki nanjo tudi vplivajo (Toth, 1999). Ti v veliki meri izvirajo iz delovnega in socialnega okolja in le v manjši meri iz zdravstvenega stanja zaposlenih.

Podjetje, da bo lahko danes uspešno konkuriralo številnim podjetjem v panogi, se mora zavedati resnične vrednosti zaposlenih in tako ustvariti delovne pogoje v podjetju, ki bo podjetje pripeljala do dodane vrednosti. Poslovne rezultate doseže le, če bodo vsi zaposleni z delom zadovoljni, če bodo svojo organizacijo doživljali pozitivno oziroma, če bodo imeli občutek, da se z njimi dobro ravna. Hkrati pa zadovoljni zaposleni manj izostajajo z dela in dolgoročno ustvarijo višjo dodano vrednost podjetja, kot nezadovoljni zaposleni.

Cilj diplomskega dela je predstaviti problem absentizma v Sloveniji in Evropski uniji. Odgovoriti na vprašanje ali obstajajo razlike med delovnimi pogoji preučevanih držav. Namen diplomskega dela je torej ugotoviti ali so zaposleni v Sloveniji bolj odsotni z dela, kot v nekaterih državah Eu 27 in kateri so najpogostejši vzroki za izostanek z dela. Na podlagi ugotovitev nato predstaviti ukrepe za zmanjševanje absentizma na delovnem mestu. Saj številne raziskave kažejo, da se vlaganje v zaposlene povrne in stroški vlaganja obrestujejo.

Pri pisanju diplomskega dela sem uporabila deskriptivno metodo, za vire pri nastajanju diplomskega dela, sem uporabila domačo in tujo literaturo. Empirični del je sestavljen iz analize raziskav pridobljenih iz različnih evropskih in slovenskih organizacij, ki preučujejo posredne in neposredne dejavnike na delovne razmere.

Delo obsega šest poglavij. Prvo poglavje se prične s z predstavitevjo absentizma na delovnem mestu. Nato v nadaljevanju opisuje vrste absentizma in vzroke za absentizem, ter njihov nastanek. Predstavlja in opisuje osnovne pojme za razumevanje nadaljnega besedila. Drugo poglavje obsega najpogostejše dejavnike, ki pomembno vplivajo na pojav absentizma

in njihov vpliv na posameznikovo fizično in psihično počutje na delu. Tretje poglavje prikazuje posledice absentizma na posameznika, podjetje in širšo družbo. Kamor štejemo raven države in gospodarstva, ter raven podjetja. V četrtem poglavju na podlagi statističnih podatkov slovenskih državnih institucij predstavim obseg finančnih izdatkov države, ki jih povzroča absentizem v Sloveniji. V petem poglavju podrobneje analiziram stanje absentizma med Slovenijo z ostalimi državami EU 27. Pri katerih ugotavljam bistvene razlike v delovnih pogojih. Nato grafično predstavljam rezultate stanja med državami. Podana je tudi interpretacija dobljenih rezultatov. V šestem poglavju sledijo ugotovitve stanja absentizma med Slovenijo in EU 27. Zaradi katerih razlogov ima Slovenija višjo stopnjo absentizma od ostalih držav članic EU 27. Ter govori o ukrepih, ki bi dolgoročno zmanjšale pojav absentizma na delovnem mestu. V šestem poglavju povzamem pomen človeškega kapitala za podjetje in kasneje tudi za gospodarstvo, ter ključne ugotovitve, ki povzročajo visoko stopnjo absentizma v Sloveniji.

1 ABSENTIZEM NA DELOVNEM MESTU

Pojem absentizma izhaja iz latinske besede *absend*, ki pomeni odsotnost ali izostanek (običajno pomeni absentizem nesprisotnost na delovnem mestu). Sem štejemo izostanke, zamude, izhode, odsotnost z dela. Definicija absentizma se najpogosteje nanaša na tako imenovani zdravstveni absentizem ali odsotnost z dela zaradi bolezni (Friedl, 1990, str. 134). Zdravstveni absentizem predstavlja izgubljene delovne dni oziroma čas, ko zaposleni začasno ne morejo delati zaradi bolezni ali poškodbe. Neenotno pojmovanje odsotnosti z dela ali le bolezenske, glede na trajanje odsotnosti se lahko upošteva vsaka (tudi enodnevna) odsotnost in pri izračunu se lahko upoštevajo delovni dnevi ali koledarski dnevi.

Poseben problem predstavlja tako imenovani skriti absentizem, ki se formalno kaže v obliki zdravstvenega absentizma, neformalno pa se kaže v izostajanju z dela zaradi različnih vzrokov (Bernik, 2004, str. 82).

1.1 VRSTE ABSENTIZMA

Absentizem se deli na obliko absentizma, ki je lahko upravičen oziroma neupravičen. Sem spadajo bolniški, študijski ter službeni izostanki. Absentizem lahko opredelimo tudi glede na trajanje in glede na frekvenco, ki je lahko pri nekaterih bolj ali manj pogost. Problemi, ki jih povzroča absentizem, se kažejo predvsem takrat, ko se poveča frekvenca in ko se poveča trajanje absentizma v podjetju. Medtem ko med trajanje absentizma spadajo krajše zamude (prihajanje in odhajanje), nekaj urne do enodnevne izostanke in izostanke, ki trajajo več dni. Vse oblike absentizma vplivajo na nedoseganje realizacije postavljenih ciljev podjetja, torej nam pokazatelji absentizma nakazujejo povečanje obstoječega števila za realizacijo postavljenih ciljev (Florjančič, Ferjan & Bernik, 1999, str. 152).

Psihosocialni aspekti absentizma so celota, ki enovito delujejo na pojavljanje absentizma. Lahko rečemo, da so to tisti vzroki, ki na kakršenkoli način vplivajo in povzročajo nezadovoljstvo med zaposlenimi. Prav to nezadovoljstvo se naprej odraža v obliki absentizma in končno v fluktuaciji iz podjetja (Florajncič, Ferjan & Bernik, 1999, str. 154).

1.2 VZROKI ABSENTIZMA

Pristopi k razlagi absentizma, ki so se uveljavljali v preteklosti, uspešno pojasnijo le posamezne vidike obravnavanega problema. Danes lahko razloge za absentizem združimo v tri večje skupine. Povzeto po spletnem naslovu (http://hr.mojedelo.com/hr_storitve/zni-evanje-fluktuacije-in-absentizma/clanki/26, 2007): subjektivni razlogi posameznika (s tem je povezana delovna motivacija in zadovoljstvo pri delu), organizacijski razlogi ali objektivni razlogi (izhajajo iz delovnega okolja) in širše družbene določilnice (niso omejene le na socialne dogodke v podjetju, temveč izhajajo tudi iz okolja).

Stopnja odsotnosti z dela med podjetji prikazuje razlike in da teh razlik ne moremo zadovoljivo razložiti s težjimi delovnimi razmerami, zunanjimi objektivnimi okoliščinami in podobno. To pomeni, da moramo za velik del razlik v stopnji odsotnosti med organizacijami iskati vzroke v samih organizacijah, to je v njihovih strukturalnih značilnostih.

Zadovoljstvo, ki ga nekdo doživlja ob delu, je prav tako pomembno. Zadovoljstvo z delom samoupravnih organov je odvisno od interesov, ki jih imajo zaposleni, oziroma koliko so skupni in posamezni interesi enaki. Zadovoljstvo z dohodkom je odvisno od razvitosti materialnih osnov v organizaciji in potreb pri posameznikih. Na absentizem vpliva tudi nezadovoljstvo z delom. V tem se zrcalijo splošni pogoji dela, ustreznost dela osebni kvalifikaciji in težavnosti dela. Razlika med tistim, kar nekdo vlaga v delo in tistim, kar od dela prejema, je pogosto vir nezadovoljstva pri delu (Možina, 1975, str. 119).

1.3 IZRAČUN ABSENTIZMA

Absentizem je na področju dela negativen pojav, zato je pomembna njegova stopnja. V socialno medicinskih analizah uporabljamo podatke o zaključenih primerih bolniškega staleža v opazovanem letu, izgubljeni dnevi pa so koledarski dnevi. Pri izračunu indeksov upoštevamo vse dni za eno odsotnost z dela. Zaključen primer bolniškega staleža je primer, ki je zaključen za diagnozo, razlog in plačnika. Podatke o bolniškem staležu izražamo z indeksi. Povzeto po spletnem naslovu (http://www.zzv-go.si/fileadmin/bs/sm_bs2009.pdf, 2009):

1. Odstotek bolniškega staleža (% BS) je odstotek izgubljenih dni v letu na enega delavca.

$$\% \text{ BS} = \frac{\text{število izgubljenih dni} \times 100}{\text{število zaposlenih} \times 365} \quad (1)$$

2. Indeks onesposabljanja (IO) prikaže povprečno število izgubljenih dni na enega zaposlenega.

$$IO = \frac{\text{število izgubljenih dni}}{\text{število zaposlenih}} \quad (2)$$

3. Indeks frekvence (IF) je število primerov bolniškega staleža v enem letu na 100 zaposlenih.

$$IF = \frac{\text{število primerov} \times 100}{\text{število zaposlenih}} \quad (3)$$

4. Povprečno trajanje bolniškega staleža-resnost ene bolniške odsotnosti (R) je število izgubljenih dni na eno odsotnost z dela (prej: indeks teže IT).

$$R = \frac{\text{število izgubljenih dni}}{\text{število primerov}} \quad (4)$$

2 DEJAVNIKI ABSENTIZMA

Dejavniki, ki vplivajo na višino zdravstvenega absentizma pri nas, pretežno izvirajo iz delovnega in socialnega okolja in le v manjši meri iz zdravstvenega stanja populacije zaposlenih. Mednarodne primerjave kažejo, da obstaja dokaj tesna povezanost med višino absentizma v posamezni državi in predpisi, ki urejajo pravice do začasne odsotnosti z dela ter višino boleznin.

2.1 ZADOVOLJSTVO PRI DELU

Zadovoljstvo pri delu spada poleg pripadnosti podjetju med občutja pri delu. To niso dolgotrajna čustva, ker se menjajo v odvisnosti od konkretnega dela, ki ga človek opravlja. Občutenje pri delu je torej zbir čustev in mnenj o tem, kako naj se človek vede pri svojem konkretnem delu (Rozman, 2000, str. 66).

Človek je zadovoljen, ko so uresničene njegove potrebe, ko dobi za svoja dejanja potrditev, pohvalo, ko ima občutek, da je pomemben in potreben. Povzeto po spletnem naslovu (<http://www.ipsos.si/web-data/Templates/podjetje-zaposleni-zadovoljstvo-pri-delu-in-potrosniki.html>, 2005). Zadovoljen človek je praviloma tudi bolj uspešen. Prav tako je pomembno za organizacije, da so zadovoljni zaposleni. Ker učinkoviteje opravljajo delo, uresničujejo cilje organizacije in se s tem doprinese k uspešnosti organizacije.

Možina (2001, str. 4) navaja, da bodo zaposleni zadovoljni in bodo pomembno doprinesli k uspešnosti organizacije, če bodo managerji ustvarili okolje, s katerim se bodo zaposleni identificirali, okolje, ki jim bo dalo občutek varnosti in zaupanja, pravičnosti, poštenosti in sočutja, ki bo spoštovalo njihove vrednote in bodo deležni priznanj. Med dejavnike zadovoljstva, ki vplivajo na delo so:

- samostojnost pri delu možnost odločanja o tem, kaj in kako bo delavec delal
- samostojno razporejanje delovnega časa
- vključenost v odločanje o spošnejših vprašanih dela v organizaciji
- zaposleni so med drugim zadovoljni, če je njihovo delo različno in strokovno

2.2 NEZADOVOLJSTVO Z DELOM

Zaposleni postane nezadovoljen, ko se pojavljajo na delovnem mestu slabi odnosi, prestrog nadzor, premalo priznanj in pohval za dobro opravljeno delo, ter karierno in osebno stagniranje. Razlog za nezadovoljstvo zaposlenih izhaja zaradi nepripravljenosti vodij, da bi poleg nalog delegirali odgovornost. Zaposleni ima pri svojem delu premalo pristojnosti pri delu, zato morajo za vsako malenkost iskati dovoljenje nadrejenih. Zaposleni se posledično počuti, da ni dovolj sposoben za opravljanje nalog. Veliko nezadovoljstva izvira iz nepripravljenosti managementa ali lastnikov podjetij, da ljudem dajo priznanje ali pohvalo za dobro opravljeno delo. Saj so nadrejeni še vedno prepričani, da bodo ljudje prenehali delati, če jih bodo pohvalili. Resnica je povsem drugačna. Zaposleni sčasoma ne vidijo več nobenega razloga za trud, če tega nihče ne opazi. Povzeto po spletnem naslovu (http://kadrovanje.com/o_nas/mediji_o_nas/19/ko_ljudje_samo_se_hodijo_v_sluzbo/, 2007).

2.3 PSIHIČNO NASILJE-MOBING

Pojav, ki prizadene vse več zaposlenih, v različnih kulturah poimenujemo z različnimi izrazi ("mobbing", "bullying", teroriziranje, viktimiziranje, trpinčenje, šikaniranje), za vsemi pa se skriva podoben pomen: sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sozaposleni ali nadrejenimi, ki lahko, če se ponavlja ali poteka kontinuirano, povzroči žrtvam resne socialne, psihične in telesne zdravstvene težave (Martič & Kostelić, 2007, str. 7). Ta dejanja se pojavljajo zelo pogosto, najmanj enkrat tedensko in v daljšem časovnem obdobju, najmanj šest mesecev«. Gre torej za dolgotrajno izpostavljenost negativnemu in agresivnemu vedenju primarno psihične narave.

Švedski raziskovalec Leymann je opredelil kar 45 različnih dejanj, značilnih za psihično nasilje, ki jih lahko razdelimo v pet skupin (Martič & Kostelić, 2007, str. 7):

- z delom povezana dejanja, ki lahko vključujejo spreminjanje žrtvinih delovnih nalog na negativen način ali oviranje žrtve pri izpolnjevanju teh nalog;
- socialna izolacija, ki lahko vključuje prekinitev komunikacij z določeno osebo ali izločitev posameznika iz družabnih dogodkov v organizaciji;
- osebni napadi ali napadi na posameznikovo zasebno življenje z zasmehovanjem, žaljivimi opazkami ter podobnim;
- verbalne grožnje ter kritiziranje, vpitje ali sramotenje v javnosti;
- širjenje govoric

Med dejanji psihičnega nasilja prevladujejo: organizacijski ukrepi, ki vplivajo na posameznikove delovne naloge in pristojnosti, poniževanje, socialna izolacija, napadi na zasebnost, verbalno nasilje in razširjanje govoric ter nenehno spreminjanje nalog s ciljem kaznovanja posameznika.

2.4 INTENZIVNOST DELA

Intenzivnost dela pomeni intenzivnost prenosa človeške delovne sile v delovnem procesu. (Working Conditions Survey, 2005, str. 56). Ki povzroča določeno stopnjo stresa pri delu in višje kot so psihološke zahteve s kombinacijo nizke samostojnosti pri delu, višja stopnja intenzivnosti dela in posledično je stres večji. Stopnjo delovne intenzivnosti lahko izmerimo s porabo dela v enoti delovnega časa. S stopenjevanjem intenzivnosti se količina opravljenega dela v vsaki delovni uri poveča, zato bo proizvod sicer izdelan v krajšem času, vseboval pa bo enako količino dela kot prej. Njegova vrednost bo zato ostala nespremenjena. Stopnjo intenzivnosti dela je mogoče povečevati, do strogo začrtane meje- do točke optimalnega delovnega učinka. Če naprežanje delovne sile to točko prekorjači, povzroči čezmerno izčrpavanje delavca, delovni učinek pa začne močno padati. Posledica je nesproščeni stres, ki se akumulira in ima negativen vpliv na zdravje ter zadovoljstvo pri delu.

Delovna intenzivnost se deli na tri vrste (Working Conditions Survey, 2005, str. 57):

- delo z veliko hitrostjo
- delo s kratkimi roki
- intenzivnost dela s premalo časa, za dokončanje nalog

Visoka intenzivnost dela zelo slabo vpliva na varnost in zdravje pri delu. Tako se pojavlja močna povezava med intenzivnostjo dela, ter slabimi fizičnimi in psihološkimi delovnimi pogoji (Sutherland & Cooper, 2000, str. 86). Vsekakor pa imajo navadno tisti, ki zmorejo višjo intenzivnost dela, tudi večja karierna pričakovanja. Nekateri intenzivno delo doživljajo, kot celo zanimivo ali izpopolnjujoče. Po drugi strani hiter tempo dela dolgoročno ni trajnosten in lahko zaradi pomanjkanja priložnosti za usposabljanje celo povzroči upad ravni kvalifikacij.

Videti je, da intenzivnost ne pomeni, da vse več ljudi trdo dela ves čas, temveč, da nekatere zapletene in nestabilne organizacije vsaj določen del časa zahtevajo intenzivno delo. Organizacije, ki zahtevajo izjemno intenzivno delo (ki je lahko posledično nevarno vsaj za nekatere ali celo za vse delavce) niso optimalne. Vpliv zaznane intenzivnosti dela je odvisen od drugih značilnosti dela, kot sta neodvisnost dela ali družbena podpora. Vendar zelo velike intenzivnosti dela ni mogoče v celoti uravnotežiti.

2.5 DELOVNI ČAS

Delovni čas in njegova razporeditev pomembno opredeljujeta delavčev položaj v delovnem procesu. Na eni strani določa možnosti za boljše in slabše izkoriščanje njegovih zmogljivosti

in ostalih vseh zmogljivosti v organizaciji. Na drugi strani pa bolj ali manj veže delavca v čisto določene okvire in s tem omejuje njegovo svobodo. Svoboda odločanja o lastnem pa je eden od najpomembnejših elementov humanizacije dela. Smotrna razporeditev delovnega časa lahko zadovolji obe zahtevi. Povzeto po spletnem naslovu (<http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID0006>, 2004). Daljši »nedružabni« delavnik ima škodljive posledice za ravnovesje med delom in zasebnim življenjem; svobodna izbira delovnega časa pa ta vpliv le nekoliko olajša. Na delovne razmere negativno vplivajo tako dolgi delavniki kot delo s polovičnim delovnim časom.

2.6 SVOBODA IN SAMOSTOJNOST PRI DELU

Delovna mesta so danes tako strukturirana in delovni proces je tako zapleten, da ima delavec na delovnem mestu manj svobode. Delavec dobi občutek, da je popoloma nepomebno ali je v organizaciji prisoten ali ne. Posledično, ko je delavec manj usposobljen za določeno delovno mesto, bolj je negotov pri reševanju problemov s katerimi se srečuje. Pri tem pa psihološke zahteve ustvarjajo stres kar dolgoročno vpliva tudi na zdravje. Idealna situacija bi bila, da bi pri intenzivnosti dela bila prisotna tudi visoka avtonomija (Možina, 1998, str. 156).

2.7 KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIM

Dobro razvita komunikacija povečuje občutek pripadnosti in daje zaposlenim vedeti, da ljudje upoštevajo njihova mnenja. Delavci za dobro opravljeno delo potrebujejo natančne in verodostojne informacije (Kline, 1997, str. 13). Čim boljša je informiranost, tem tesnejša je povezava in tem boljše je sodelovanje. Zaposleni si želijo odkrite, jasne, poštene, ter pravočasne informacije neposredno od nadrejenih. Ter podajanje informacij nazaj o tem, s kakšnimi problemi se srečujejo. Delavec, ki ni seznanjen z novostmi, se čuti osamljenega, zapuščenega in zapostavljenega. Ravno slabše komuniciranje s strani nadrejenih privede do zmanjšanja motivacije in produktivnosti, ravno tako se zmanjša fleksibilnost, inovativnost in poslabšanje kvalitete dela. Pri zaposlenih se dolgoročno povečuje nezadovoljstvo. Kar privede do odsotnosti z dela.

3. POSLEDICE ABSENTIZMA ZA POSAMEZNIKA, DRŽAVO IN PODJETJE

S problemom absentizma se ukvarjajo članice Evropske unije, saj letno izgubijo do 500 milijonov delovnih dni. Države Evropske unije, ki financirajo zdravstveno dejavnost in določene denarne dajatve zavarovancev s sredstev proračuna, se srečujejo z naraščajočimi izdatki, kakor tudi v nižji produktivnosti, izpadu proizvodnje in s tem tudi v nižjem ustvarjenem bruto domačem proizvodu. Za Slovenijo absentizem predstavlja resen družbeni, organizacijski in pravni problem, ki ima tudi občutne ekonomske posledice za delavce, delodajalce, gospodarstvo in na koncu državo. Zaradi posledic absentizma izgubimo 6 odstotkov BDP . Podrobnejše raziskovanje posledic in spremljanje absentizma tako poteka na

treh ravneh in sicer na individualni ravni, ravni države in ravni organizacije. Povzeto po spletnem naslovu (<http://www.delo.si/clanek/91129>, 2009).

3.1 INDIVIDUALNA RAVEN

Odsotnost z delovnega mesta, vpliva na številna področja posameznikovega življenja zmanjšuje posameznikove možnosti za napredovanja in nižjo plačo. S socialnega vidika, dolgotrajnejša odsotnost vpliva na odtujenost od okolja v katerem dela in težji povratek na delo. Posledično zaradi odsotnosti z dela, je potrebno manjkajoče delavce nadomeščati, te pa so zaradi dodatnega obsega dela, še bolj obremenjeni, kar zmanjša učinkovitost celote. Delodajalec od zaposlenega pričakuje vedno večjo storilnost in zavzetost pri delu. Zaradi velikih pričakovanj delodajalcev in slabih delovnih pogojev, pahne delavca v zdravstveni absentizem.

3.2 RAVEN ORGANIZACIJE

Delodajalci imajo v zvezi z absentizmom namreč več neposrednih stroškov: izplačilo nadomestil zaposlenim med začasno zadržanostjo z dela, plačilo nadur za delavce, ki delajo namesto odsotnih zaposlenih, izplačila plač za začasno zaposlene osebe. Negativne posledice absentizma so slabša učinkovitost pri delu, slabi delovni odnosi, negativen ugled v javnosti, usposabljanja novih zaposlenih itd.

Jasno je, da lahko zdravstveni absentizem občutno vpliva na ceno delovne sile pri posameznem delodajalcu in na ceno njegovih proizvodov, s tem pa tudi na njegovih proizvodov, kar vpliva na njegovo konkurenčno sposobnost.

3.3 RAVEN DRŽAVE

Države, ki financirajo zdravstveno dejavnost se srečujejo s problemom naraščajočih izdatkov za nadomestila med začasno zadržanostjo z dela. Zato dolgoročno želijo zmanjšati obseg začasne zadržanosti z dela zaradi bolezni, ter doseči boljše zdravje aktivne populacije. Posledično bi se zmanjšala nadomestila plač, pa tudi izdatki za zdravljenje bolezni in poškodb. Hkrati pa to pomeni prizadevanja za večji BDP države in njene boljše razvojne možnosti. V to problematiko se srečujejo tudi sindikalisti, ki imajo popolnoma drugačen pogled na odsotnost z delovnega mesta. Sindikati namreč zagovarjajo: obvladovanje zdravstvenega absentizma, varstva pri delu, ter vloga ukrepov, ki se nanaša na starejše in kronično bolne delavce, ter vsakršnemu kratenju pravic zaposlenih.

Nekateri gospodarstveniki menijo, da je problem v zakonodaji in varstvu. Saj nedodelana zakonodaja, ne upošteva delodajalčevih potreb in pravic. Dejansko je le manjši del vzrokov povezanih z zdravstvenim stanjem zaposlenih.

4 PROBLEMATIKA ABSENTIZMA V SLOVENIJI

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije je ZZZS) vsako leto znova spremlja pojav absentizma ter njegovo gibanje. Zdravstveni absentizem v Sloveniji je v primerjavi z drugimi evropskimi državami relativno visok, vendar se v zadnjih letih zmanjšuje (Jarc & Butala, 2010 str. 11). Čeprav celovitih družbenih aktivnosti za njegovo zmanjšanje v preteklem obdobju ni bilo, so bile pripravljene različne pobude in sprejeti posamezni ukrepi, katerih cilj je bil zmanjšanje absentizma na sprejemljivo raven. S problematiko obvladovanja zdravstvenega absentizma se zadnjih nekaj let precej sistematično ukvarja ZZZS. Sprejeta je bila nova zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu. S problemi absentizma se vse bolj sistematično ukvarjajo tudi delodajalci, zlasti večji in bolj obveščeni, ter njihova združenja.

4.1 GIBANJE ABSENTIZMA

Podatki kažejo, da je v obdobju 2000-2008 prišlo do zmanjšanja zdravstvenega absentizma, in sicer po letu 2000 naprej do povečanja, od leta 2004 dalje (z izjemo rahlega dviga v letu 2007) pa do postopnega nižanja. Večje znižanje je bilo doseženo v letu 2008. Povzeto po spletnem naslovu (Jarc & Butala, 2010 str. 12)

V letu 2009 smo znova zabeležili dvig odstotka izgubljenih delovnih dni. Le-ta se je iz meseca v mesec rahlo povečeval, na letni ravni pa je bil za 0,3 odstotne točke višji od predhodnega leta. Kljub zvišanju odstotka izgubljenih delovnih dni so izdatki ZZZS za nadomestila ostali približno na ravni leta 2008.

Delež zdravstvenega absentizma, ki odpade v breme delodajalcev, je približno 55% preostali delež v višini približno 45% pa je breme ZZZS (Jarc & Butala, 2010 str. 12). Razmerje je na daljši rok precej konstantno, čeprav so v posameznih letih tudi manjša odstopanja. Odstotek izgubljenih delovnih dni v letu 2009 pa se je nekoliko povečal. Najvišji odstotek je bil zabeležen v letu 2001, in sicer 2,8% do leta 2009 pa se je znižal na 2,2%, skupaj pa se je absentizem v breme delodajalcev v obdobju 2000-2009 znižal za 0,4 odstotne točke. Nasprotno so gibanja v breme ZZZS izkazovala nihanje t.j. rahlo naraščanje in padanje. Po povečanju v letih 2000-2004 je do občutnega znižanja prišlo v letih 2005 in 2006 v letu 2007 ponovno do povečanja, v letu 2008 ponovno do občutnega znižanja in v letu 2009 do rahlega povečevanja. Skupaj se je absentizem v breme ZZZS v tem obdobju znižal le za 0,1 odstotne točke. Bolj se je torej znižal zdravstveni absentizem v breme delodajalcev (Tabela 1).

Tabela 1: Gibanje absentizma-odstotek izgubljenih delovnih dni v letih 2004-2009

% izgubljenih dni po letih						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
V breme delodajalca	2,5	2,5	2,3	2,3	2,0	2,2
V breme ZZZS	2,1	2,1	1,8	1,8	1,7	1,8
Skupaj	4,6	4,3	4,1	4,2	3,7	4,0

Vir: ZZZS, Zdravstveni absentizem v Slovenji, 2010, str.11.

Finančni podatki kažejo za leto 2009 relativno ugodno sliko. Odhodki ZZZS za nadomestila plač med začasno zadržanostjo od dela so v primerjavi z letom 2008 zvišali nominalno le za 0,4% (kar pomeni, da so se realno znižali). V obdobju januar-december 2009 so znašali 201.702.356 EUR. Delež odhodkov za nadomestila v vseh odhodkih za nadomestila v vseh odhodkih ZZZS je v letu 2009 znašal 8,6% in je nižji kot v letu 2008, ko je znašal 9,1% (Tabela 2).

Tabela 2: Gibanje absentizma –odstotek in število izgubljenih delovnih dni v obdobju januar-december 2008 in januar-december 2009

	januar-december 2008		januar-december 2009	
	št. izgub. dni	% izg. dni	št. izg. dn	% izg. dni
v breme delodajalcev	5.237.397	2	5.626.424	2,2
v breme ZZZS	4.433.377	1,7	4.686.891	1,8
Skupaj	9.670.774	3,7	10.313.315	4

Vir: ZZZS, Zdravstveni absentizem v Slovenji, 2010 str.12.

Ne glede na to, da se je celotno število izgubljenih dni v letu 2008 v primerjavi z letom poprej znižalo za 1,0% znižanje ni bilo prisotno pri vseh vzrokih odsotnosti. Pri najpogostejšem vzroku so to bolezni mišično-kostnega sistema in vezivnega tkiva. Povečalo se je tudi število izgubljenih dni zaradi nege družinskega člana. Pri vseh ostalih boleznih pa se je število izgubljenih dni znižalo v letu 2008 v primerjavi s prejšnjim letom. Še naprej na drugem mestu po vzrokih odsotnosti ostajajo poškodbe in zastrupitve izven dela, na tretjem mestu so poškodbe in zastrupitve na delu, na četrtem mestu so bolezni dihal in na petem duševne in vedenjske motnje. Na šestem mestu po številu izgubljenih delovnih dni se nahaja nosečnost, porod in poporodno obdobje (Jarc & Butala, 2010 str. 14).

Slovenija se po uveljavljanju bolniških dopustov uvršča v sam vrh Evropske unije. Višina bolniških nadomestil je prav tako med najvišjimi v Evropi. Slovenija sicer sodi v skupino držav, ki je za zavarovance v bolniškem staležu ugodna. Višina nadomestil je med najvišjim v Evropi. Povzeto po spletnem naslovu (<http://www.delo.si/clanek/91129>, 2009). Slovenija je poleg Bolgarije edina država EU, kjer ni zakonske omejitve trajanja bolniškega staleža. Če

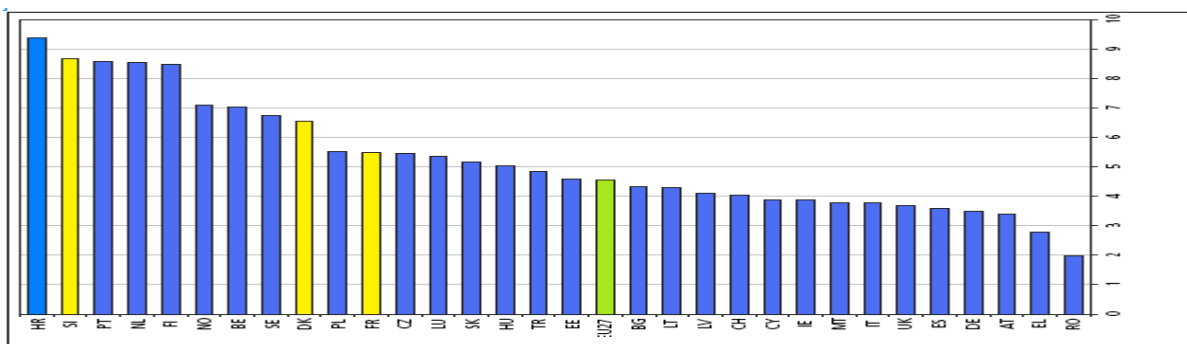
upoštevamo vse elemente normativne ureditve, bi lahko našo državo uvrstili v sam vrh evropskih držav. Medtem ko so skupni letni stroški zaradi zdravstvenega absentizma ocenjeni do 800 milijonov evrov, znašajo nadomestila plač v breme delodajalcev od 235 do 250 milijonov evrov, nadomestila plač v breme ZZS od 185 do 200 milijonov evrov, izplačila delodajalcev za plače nadomestnim zaposlenih za čas odsotnosti zaposlenih z dela zaradi bolniškega staleža od 210 do 220 milijonov evrov.

5 PRIMERJAVA ABSENTIZMA MED SLOVENIJO IN DRŽAVAMI EU 27

V tem poglavju je predstavljeno stanje absentizma v Sloveniji v državah Eu 27¹, torej vseh držav, ki so članice Evropske unije. Ter se bo podrobneje raziskalo dejavnike absentizma in v kakšni meri ti vplivajo na zaposlene v preučevanih državah. Izmed članic Evropske unije je bolj podrobno predstavljeno stanje absentizma med Dansko in Francijo.

Slika 1 prikazuje povprečno število dni bolniškega staleža na zaposlenega. Raziskava vključuje vse aktivne zaposlene in služi kot kazalec dejanskega stanja za vsako državo posebej. Najvišje uvrščena država od 32 držav, je Hrvaška z 9 dnevi bolniškega staleža na prebivalca v letu 2005. Takoj za Hrvaško, drugo mesto zaseda Slovenija z 8,6 dnevi. Če na splošno primerjamo še EU 27 je 4,3 dni povprečje bolniškega staleža. Danska ima 6,3 dni bolniškega staleža na preb. Ter Francija 5,5 dneva. Od preučevanih držav ima torej Francija najmanj dni bolniškega staleža na prebivalca, medtem ko na splošno ima Romunija najmanj dni bolniškega staleža na prebivalca.

SLIKA 1: Povprečno število dni bolniškega staleža na zaposlenega v posamezni državi



Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 65.

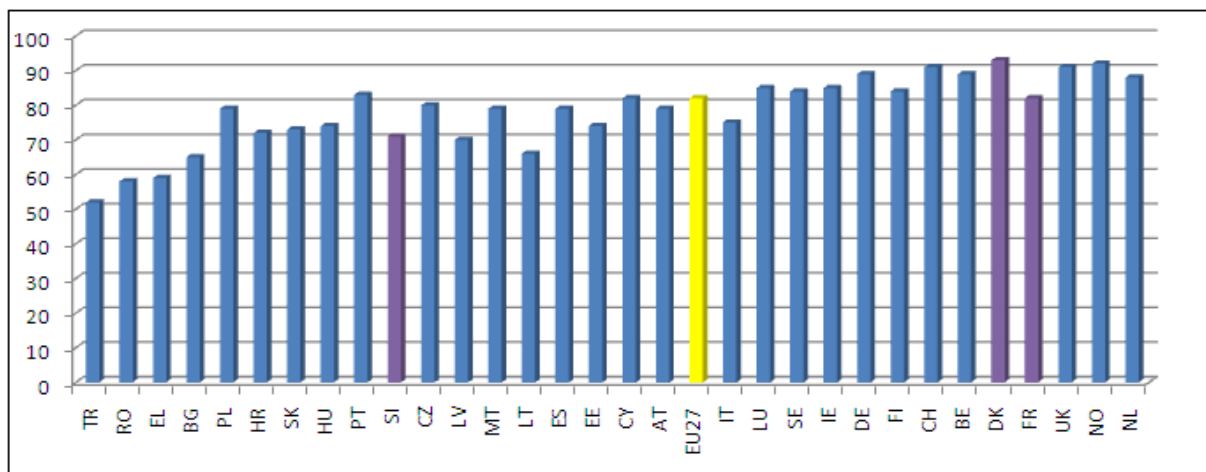
EU-27*:A, B, D, DK, E, EL, F, FIN, I, IRL, L, NL, P, S, UK, CY, EE, HU, LT, MT, PL, SI, SK, LV, BG

5.1 ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH

Nizozemska in Severne države Evrope na splošno prikazujejo visoko zadovoljstvo z delovnimi pogoji. Najvišje zadovoljstvo pa je na Danskem in na Norveškem. Razlika je občutna med starimi državami članicami Eu 15² in novimi članicami Eu 27. Večina držav članic Eu 15 so nad evropskim povprečjem, z izjemo Italije, Španije in Grčije. Zanimivo je, da so nove članice pod povprečjem zadovoljstva z delovnimi pogoji. Države, ki imajo visok BDB, imajo tudi višji delež zadovoljnih zaposlenih.

Raziskava je pokazala, da so v Sloveniji zaposleni v povprečju manj zadovoljni z delovnimi razmerami kot zaposleni v Eu 15 in novih državah članicah. V prvih je kar 84, 8% zaposlenih zadovoljni ali zelo zadovoljnih z delovnimi razmerami, medtem kot je odstotek takšnih zaposlenih v novih državah članicah 77,2%, v Sloveniji pa 71,6% kar Slovenijo uvršča na 25.mesto med 31 državami, udeleženkami ankete. Slovenija ima poleg tega tudi velik delež zaposlenih (27,3%), ki se bojijo, da bodo v naslednjih mesecih izgubili svoje delo, v EU-15 je takih le 11,3%. Na Danskem je kar 93% zaposlenih zadovoljnih s svojim delom in v Franciji je 82% zaposlenih zadovoljnih z delom, ki ga opravljajo. V EU 27 jih je 82,3% zadovoljnih s svojim delom. Na podlagi teh podatkov je Slovenija posledično krepko pod povprečjem Eu 27. Po zadovoljstvu z delom je prehitela le: Turčijo, Romunijo, Bulgarijo, Latvijo, Litvo in Grčijo (Slika 2).

SLIKA 2: Delež zadovoljstva zaposlenih pri delu po državah v (%)



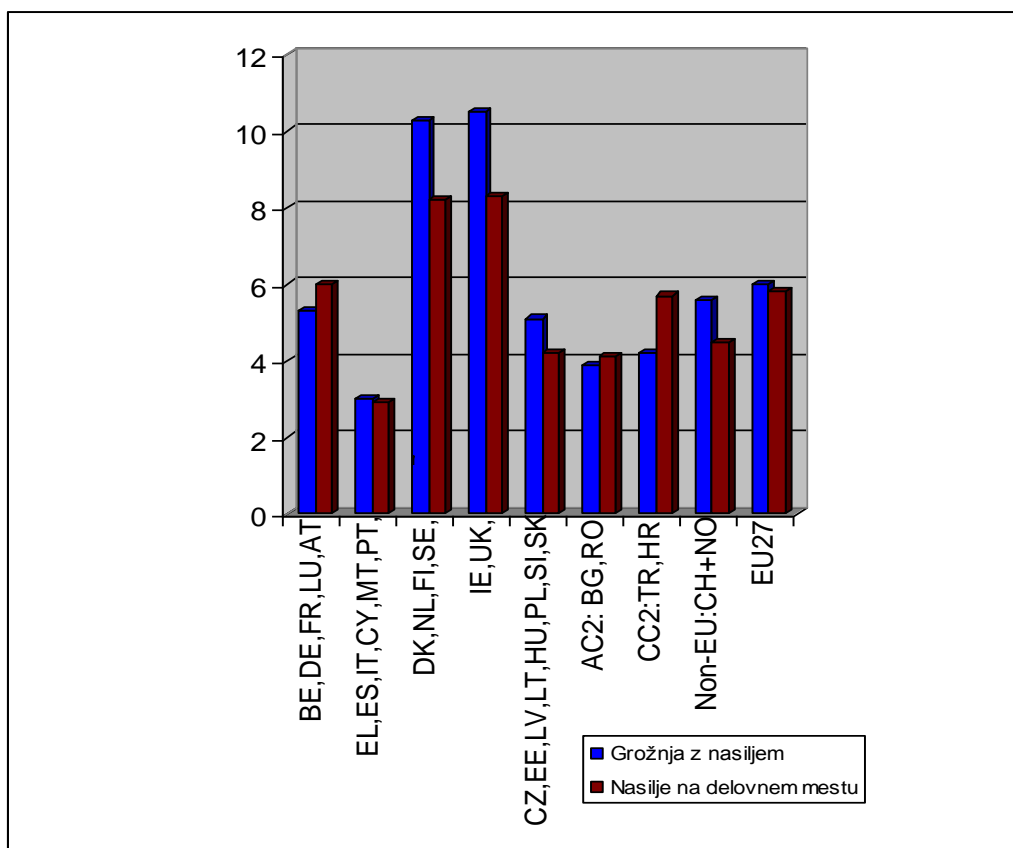
Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 78.

² Eu 15: A, B, D, DK, E, EL, F, FIN, I, IRL, L, NL, P, S, UK

5.2 PSIHIČNO NASILJE-MOBING

Podatkov o razširjenosti psihičnega nasilja v Sloveniji še nimamo. Številne raziskave pa kažejo, da je v Evropi od 1 do 4 % zaposlenih žrtev resnih dejanj psihičnega nasilja, od 8 in 10 % pa je občasnih žrtev. Poleg tega se od 10 do 20 % ali celo več zaposlenih sooča z negativnimi socialnimi vedenji, ki jih po definiciji ne moremo uvrstiti med psihično nasilje, vendar so močan dejavnik stresa. V celotni delovni dobi pa je psihično nasilje doživljala četrtnina Švedov in kar polovica Britancev. Od leta 1995-2005 se je psihično nasilje povečalo od (4% na 6%) v državah Eu 15. Po raziskavi sodeč, naj bi bilo največ nasilja na Nizozemskem. Slovenija se nahaja rahlo nad članicami Eu 27 in skupaj v skupini držav Češke, Latvije, Litve, Estonije, Madžarske, Poljske in Slovaške giblje 4,1% (Slika 3).

SLIKA 3: Zaposleni izpostavljeni nasilju ali grožnjam z nasiljem, po skupini držav (%)



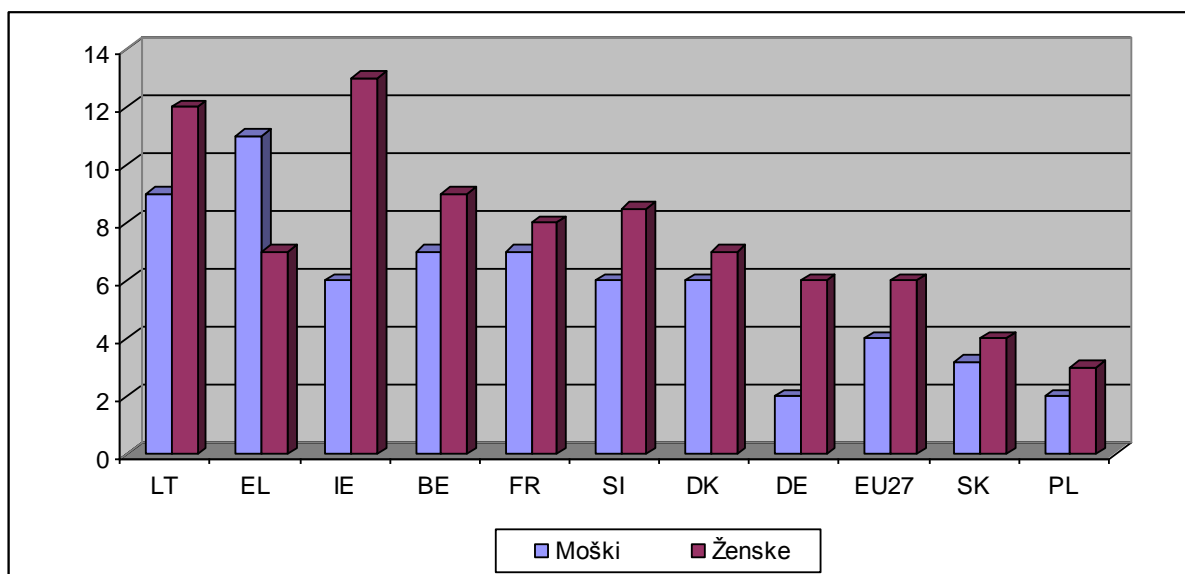
Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 36.

V večini držav se psihično nasilje pogosteje pojavlja v javnem kot v zasebnem sektorju. Ženske so pogosteje žrtve, moški pa pogosteje povzročitelji. Psihično nasilje se pojavlja na vseh organizacijskih ravneh, med povzročitelji so tako nadrejeni kot sozaposleni. Pogosto je povzročiteljev več, v tem primeru psihično nasilje tudi dlje traja. Večje raziskave na

Švedskem in Norveškem so pokazale, da psihično nasilje v povprečju traja od 15 do 18 mesecev.

Še primerjava med državami. Na Danskem je 8% žensk in 6% moških izpostavljeno psihičnemu nasilju. V Franciji pa je 7% žensk in 6% moških. Medtem ko v Sloveniji, ki je na lestvici med Dansko in Francijo 9% žensk in 6% moških je izpostavljeno psihičnemu nasilju na delovnem mestu (Slika 4).

SLIKA 4: Delež ustrahovanja in nadlegovanja po spolu in državi (%)



Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 37.

Psihično nasilje lahko povzroči žrtvam hude zdravstvene težave, tako psihične in vedenjske kot tudi telesne, na primer: depresija ali anksiozne motnje, nespečnost, razdražljivost, visok krvni tlak, glavobol, bolečine v trebuhu, sklepih in mišicah, srčno-žilne bolezni, motnje hranjenja itd. Žrtve vse težje opravljajo svoje delo in se zapirajo vase, postajajo vse manj samozavestne, sramujejo se svojega položaja in jih je strah, vse to pa negativno vpliva tako na odnose v službi kot tudi v družini in v krogu prijateljev.

5.3 DELOVNI ČAS

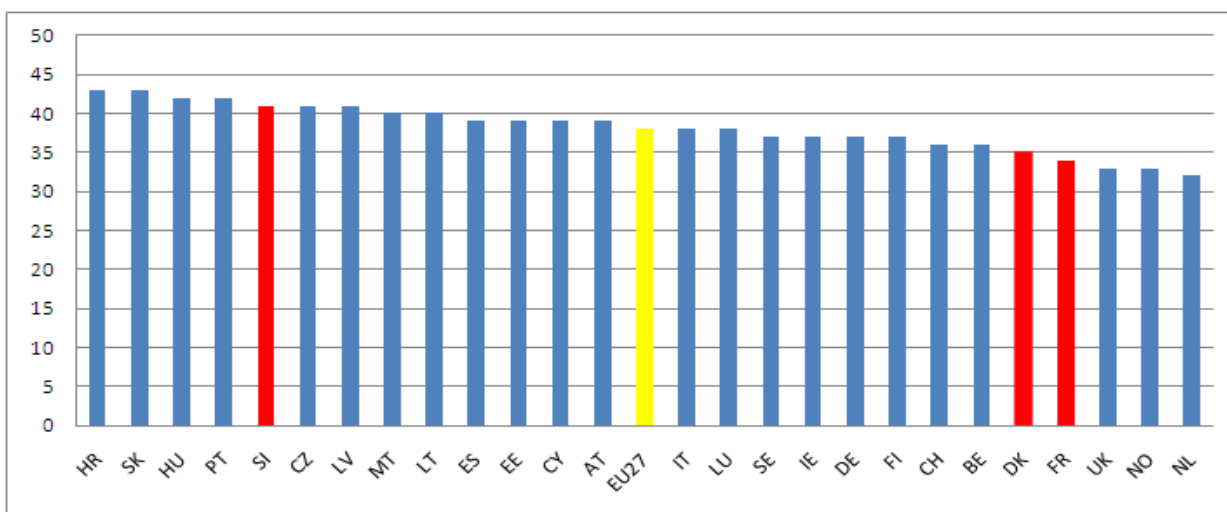
Štiri od pet evropskih zaposlenih meni, da je zadovoljnih z delovnim časom in da imajo dovolj prostega časa, v okviru katerega lahko zadovoljujejo potrebe po zunanjih aktivnostih. Eden od pomembnih dejavnikov, ki vpliva na ravnotežje delo-življenje je količina ur. Več ur ko zaposleni preživi na delovnem mestu, težje ustvari ravnotežje med delom in življenjem.

Povprečni redno zaposleni Evropejec je star 40 let in dela v povprečju 38,7 ure na teden ter 1750 ur na leto. Največ delajo trgovci, sledijo jim zdravniki. Povprečno si lahko državljani članic EU privoščijo 25,3 dneva plačanega dopusta. Slovenija sodi z devetimi drugimi

državami (Bolgarijo, Estonijo, Grčijo, Madžarsko, Litvo, Latvijo, Malto, Portugalsko in Romunijo) v najbolj produktivno skupino, kjer zaposleni delajo povprečno 40 ur na teden. Najnižje na lestvici so Francozi s petimi urami manj. Prebivalci Vzhodne in Južne Evrope delajo največ. V državah Srednjega in Severnega dela celine pa so vajeni krajših delovnih časov. Upoštevajoč vse nadure na rednem delovnem mestu so se na vrh lestvice za leto 2006 zapisali Latvijci z 42,1 ure tedenskega dela pred Romuni (41,7) in Avstrijci (41,3).

Če vzamemo še primerjavo med državami. Medtem ko je v Sloveniji delovni čas med 39 ur in 45 urami na teden je povprečje 40,6 ur. Delovni čas v Franciji je med 34 ur in 41 urami, popolnoma isti razpon ur je tudi na Danskem. Le da je povprečje ur v Franciji 34 ur in na Danskem 35 ur (Slika 5).

SLIKA 5: Povprečno število delovnih ur na teden po državah



Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 17.

Daljši delovniki so povezani s slabimi delovnimi razmerami. Ugotovitve so pokazale, da to drži še zlasti v primeru, ko delovni teden presega 48 ur. Delovnik, ki obsega od 45 ur do 48 ur tedensko, je povezan tudi s problematičnimi delovnimi razmerami. Glede dolgega delovnika in s tem povezane razlike med spoloma se države članice zelo razlikujejo. Iz tega je mogoče sklepati, da so pravni, institucionalni in kulturni okviri pomembni in da je delež preobremenjenih ljudi vendarle mogoče zmanjšati. Tak korak bi izboljšal delovne razmere in omogočil enake možnosti obema spoloma.

5.4 RAVNOTEŽJE MED DELOM IN PROSTIM ČASOM

Le 10% DANCEV je odgovorilo, da zaradi svojega delovnega časa, ne morejo ustvariti ravnotežja med službo in ostalimi aktivnostmi v življenju. V Franciji je odstotek nekoliko višji in sicer 19%. Medtem ko v Sloveniji 28% zaposlenih ne more ustvariti ravnotežja med službo in delom.

Naslednji dejavnik, ki vpliva na ravnotežje delo-življenje je organizacija delavnika. Delo med nestandardnim delavnikom (ponoči, med vikendom ali po noči po 22. uri) zmanjša osebno zadovoljstvo. Delo, ki obsega več kot 10 urni delavnik na dan ima negativen vpliv na zdravje. Na dolgi rok bo delavec, ki opravlja več kot 10 urni delavnik, izčrpan in bo imel zaradi tega posledično več zdravstvenih težav. Njegova odsotnost z dela pa se bo povečala.

Raziskave kažejo, da nočno delo poveča odsotnost z dela, fleksibilen delovni čas pa zmanjša. Prav tako v povečanje nezadovoljstva vodi tudi stalno spreminjanje urnika, ki zaposlenemu onemogoča normalno organizacijo in zadovoljitev svojih potreb po zasebnih aktivnostih, kar lahko privede do povečanja odsotnosti z dela, saj bodo zaposleni želeli kljub stalnem spreminjanju urnika poskušati izravnati svoje nezadovoljene potrebe.

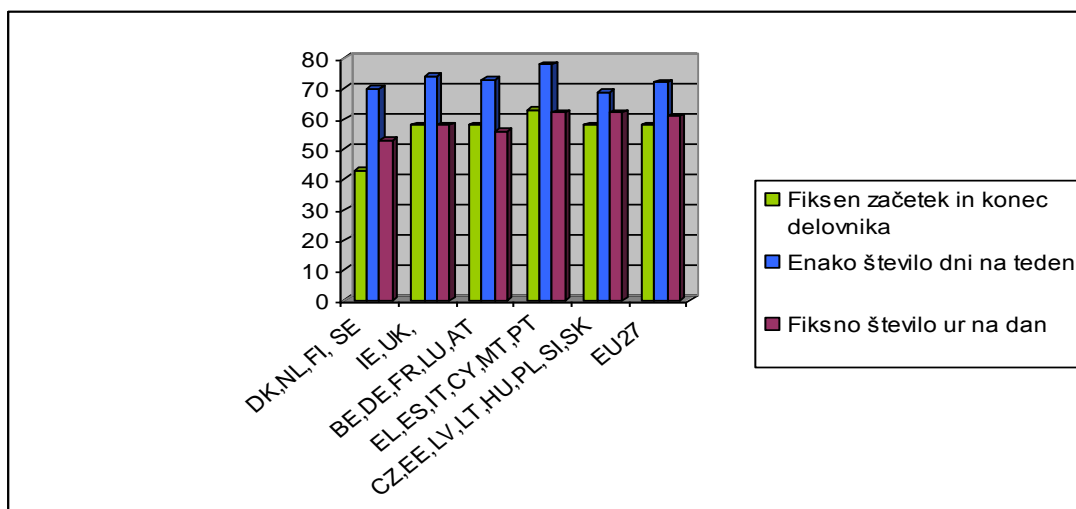
Visoko zadovoljstvo torej dosežejo zaposleni, ki delajo manj kot 30 ur na teden. Več kot 40% zaposlenih, ki dela 45 ur na teden meni, da zaradi svojega delavnika ne morejo imeti dovolj časa za ostale aktivnosti v življenju.

5.5 ORGANIZACIJA DELOVNEGA ČASA

Poročilo kaže, da je delovni čas močno povezan s spolom, državo in poklicem. Ženske delajo v vseh državah članicah Eu 27 manj ur kot moški, vendar razlike med njimi niso primerljive; neenakost je še posebej očitna v državah, kjer delo s krajšim delovnim časom večinoma opravljajo ženske. Precejšnje razlike v stopnji opravljanja daljših delavnikov se kažejo tudi med posameznimi državami in poklici.

Več kot polovica vseh zaposlenih dela enako število ur vsak dan (torej fiksni začetek in fiksni konec dela). Na Nizozemskem in v skandinavskih državah, je delo veliko bolj fleksibilno (samo 45% zaposlenih ima enako število ur in 53% zaposlenih ima fiksni delovni čas). Samo Vzhodnoevropske države imajo manjše povprečje ljudi, ki delajo isto število ur vsak teden. V Sloveniji pa ima 62% zaposlenih fiksni delovni čas, ter 68% zaposlenih ima enako število delavnih dni v tednu. V Franciji ima 72% ljudi enako število ur na teden, ter 52 % jih ima fiksni delovni čas. Medtem ko v Eu 27 ima 58% fiksni delovni čas in 72% ljudi ima enako število dni v tednu (Slika 6).

SLIKA 6: Organizacija delovnika po državah v (%)



Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 21.

Predstavljena tudi ločena analiza za samozaposlene, ki pomenijo 16% delovne sile v državah članicah Eu 27. Zanje obstaja večja vrjetnost, da bodo delali dlje in ob bolj nedružabnih urah, vendar porabijo manj časa kot zaposleni. Na splošno velja, da samozaposleni z zaposlenimi doživljajo večjo intenzivnost dela kot zaposleni, medtem ko so samozaposleni brez zaposlenih srečujejo z nižjo intenzivnostjo dela.

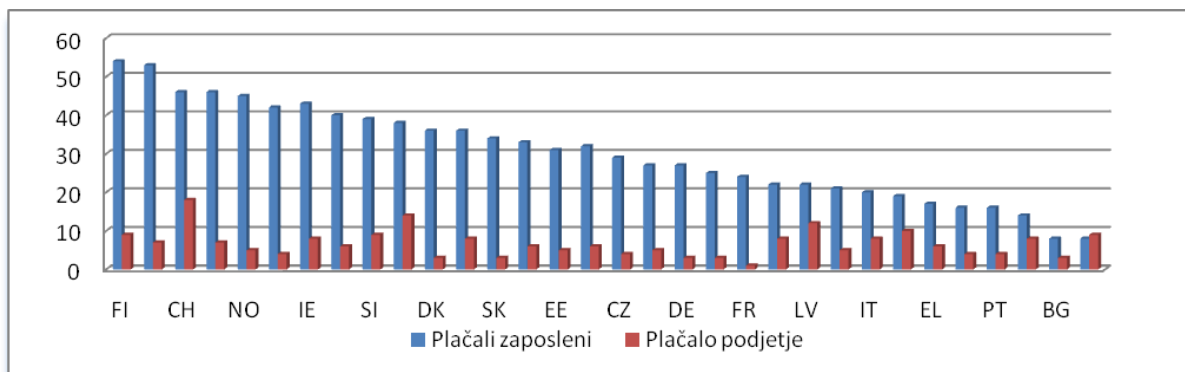
Spodbujanje polovičnega delovnega časa ni dober način za izboljšanje delovnih razmer. Zelo kratek delovnik namreč običajno ni povezan s posebno dobrimi delovnimi razmerami. Zaposleni, ki delajo s polovičnim delovnim časom, se na splošno soočajo s slabimi psihološkimi delovnimi razmerami, omejenim socialno-ekonomskih vključevanjem in pomanjkanjem kariernih priložnosti.

5.6 USPOSABLJANJE

Na splošno večina Evropejcev meni, da je njihova služba intelektualno zahtevna in več kot polovica vprašanih meni, da njihova služba vsebuje monotone naloge. V EU 27 je 30% je prejelo kakršnokoli usposabljanje ali izobraževanje na delu. Nivo usposabljanja v 10-ih letih se ni povečal, ta trend je trajal do leta 2000. Največ zaposlenih se je usposabljal na Finskem in na Švedskem okoli 50%. Najmanj usposabljanj pa so prejeli zaposleni v Bolgariji in v Turčiji le 10%.

Na Danskem se je 38% zaposlenih usposabljal, od tega si je 5% zaposlenih samo plačalo usposabljanje. V Franciji je odstotek nekoliko nižji in sicer 23% zaposlenih, je prejelo kakršnokoli usposabljanje oziroma izobraževanje, od tega odstotka si je 2% zaposlenih samo plačalo usposabljanje. Zanimivo po grafu sodeč, je v Sloveniji celo večji odstotek zaposlenih, ki so prejeli usposabljanje od Danske in sicer 39%. Od tega si je le 6% zaposlenih usposabljanje plačalo samo (Slika 7).

SLIKA 7: Odstotek zaposlenih, ki so prejeli kakršnokoli usposabljanje po državah (%)

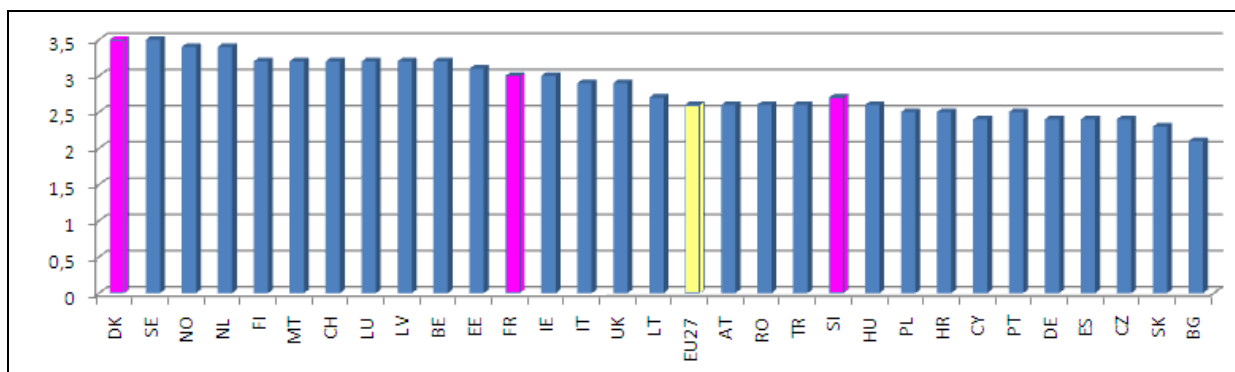


Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 49.

5.7 SVOBODA IN SAMOSTOJNOST PRI DELU

V raziskavi se ugotavlja ali imajo zaposleni dovolj avtonomije. Avtonomija pri delu, se meri na podlagi štirih dejavnikov. Te so: samostojna organizacija dela, zamenjava vrstnega reda delovnih nalog, hitrost stopnje dela ter vrsta dela. V državah Cipra, Češke, Nemčije in Grčije je visoka intenzivnost dela. Zaposleni v teh državah se soočajo z zahtevami, ki ustvarjajo stres, vendar imajo nižje nivoje avtonomije. V državah kot je Belgija, Luxemburg, Nizozemska imajo pri visoki intenzivnosti dela tudi visoko avtonomijo dela. Najvišja raven avtonomije je na Danskem. Glede na graf država, ki prejme najvišjo oceno avtonomije je 3,6. Ostale države kot je Francija prejmejo oceno 3,1 in Slovenija, ki je krepko pod evropskim povprečjem pa 2,8. (Slika 8). Glede na povprečje Eu 27 ima skoraj dve tretjini zaposlenih možnost vpliva na štiri dejavnike avtonomije. Veliko manjši delež zaposlenih ima vpliv na izbiro sodelavca, okoli 32%.

SLIKA 8: Avtonomija pri delu po državah (%)



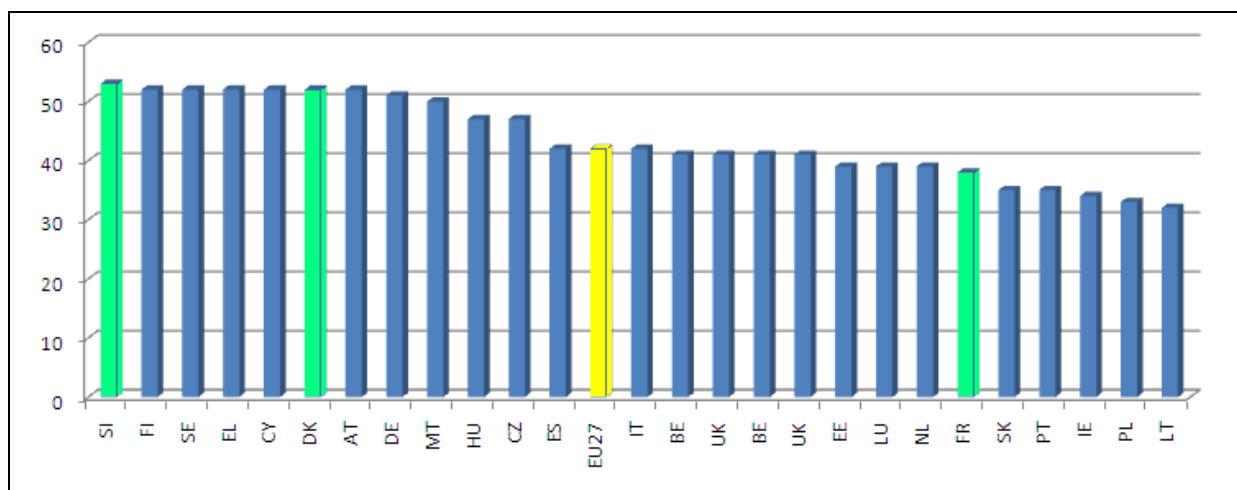
Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 51.

5.8 INTENZIVNOST DELA

V Evropi ni nobenega jasnega gonila ali dokaza, da bi se intenzivnost dela zmanjševala. Intenzivnost dela je povezana z novimi oblikami organizacij, kjer se uporabljajo nove metode upravljanja ter nove informacijske in komunikacijske tehnologije.

Glede na spodaj prikazani graf se pojavljajo velike razlike med državami. Največja intenzivnost dela je v Sloveniji in sicer 53%, ki je tudi na čisto na vrhu pred vsemi državami. Temu sledijo Avstrija, Ciper, Danska, Finska, Grčija in Švedska. Manj kot 35% intenzivnost dela je v državah Bulgarije, Latvije, Litve in Poljske. Francija se nahaja pod povprečjem Eu 27 in spada med države z nižjo intenzivnostjo dela in sicer 39%. Povprečje EU 27 je pri 43% (Slika 9).

SLIKA 9: Delež intenzivnosti po državah (%)



Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 58.

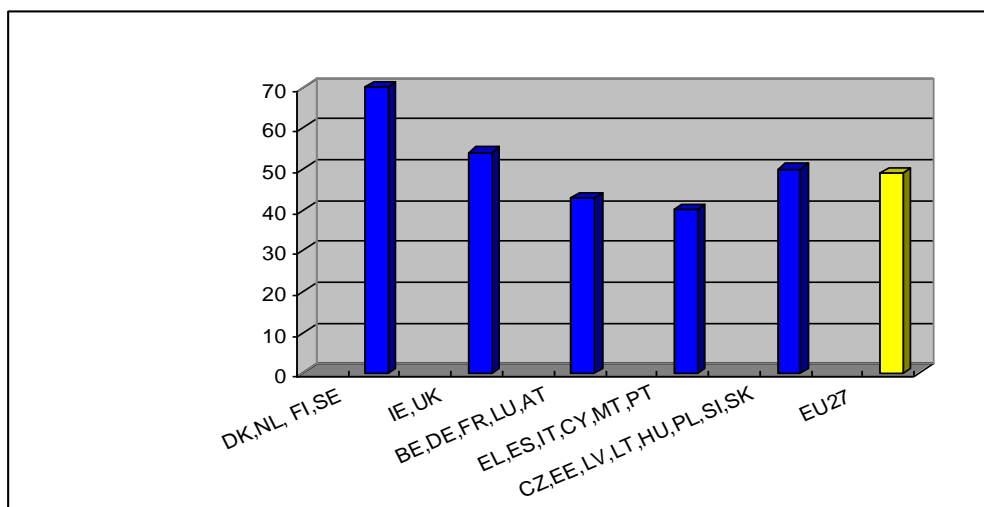
5.9 KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIM

Ko je govora o komuniciranju z nadrejenim je v enem letu 1 od 5 ih zaposlenih v Eu komuniciral o problemih na delovnem mestu s svojim nadrejenim. Gre za znatne razlike med različnimi državami na nivoju direktnega komuniciranja med zaposlenim in nadrejenim.

Najvišji nivo direktne komunikacije na evropskih delovnih mestih je na Nizozemskem, kjer več kot 70% zaposlenih redno komunicira o svojem delu, ter o problemih, ki se pojavljajo na delu s svojim nadrejenim. Na Irskem in v VB, ter v državah Zahodne Evrope je odstotek direktne komunikacije med 50% in 60%. Najnižji odstotek nesposrednega komuniciranja je v J. Evropi okoli 19%.

Danska je skupaj z državami Nizozemske, Finske, ter Švedske najvišje v skupini, kjer je 70% zaposlenih je komuniciralo s svojim nadrejenim. Medtem ko je v Franciji 43% zaposlenih komuniciralo s svojim nadrejenim. V Sloveniji pa je ta odstotek 49%, ki je isti v državah Eu 27 (Slika 10).

SLIKA 10: Komuniciranje z nadrejenim na delovnem mestu, po državi (%)



Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 70.

5.10 FIZIKALNA TVEGANJA

Velik delež evropskih zaposlenih je v EU je na svojem delovnem mestu izpostavljenih različnim tveganjem: kemijskim, biološkim in fizikalnim dejavnikom, škodljivim ergonomskim učinkom, zapleteni mešanici nevarnosti nesreč in varnostnih tveganj, vse to lahko vodi v različne različne psiho-socialne dejavnike tveganja. Kar poklicne poškodbe in bolezni povzročajo tudi vrsto socialnih posledic (www.stat.si, 2010). Poškodbe zaradi nesreč in zaradi dela povezano slabo zdravstveno stanje praviloma privede do začane in trajne nezmožnosti. Same omejene možnosti vplivajo na delovno sposobnost. Kar še dodatno obremenjuje sisteme socialnega zavarovanja.

5.10.1. INFORMIRANOST ZAPOSLENIH O FIZIKALNIH TVEGANJIH

Informiranost o tveganju pri delu, se je v zadnjih 10 ih letih izboljšala. Saj so zaposleni Eu 15 po zadnji raziskavi potrdili, da niso najbolj informirani ali pa sploh niso informirani o tveganju pri delu. V novih članicah Eu 27 pa poročajo o spremembi trenda izboljševanja informacij o tveganjih. Velik vpliv na informiranost ima tudi velikost organizacije, ter sektor v katerem se podjetje nahaja. Zaposleni je torej v večjih organizacijah bolje informirani o tveganju na delovnem mestu, kot zaposleni v manjšem podjetju. Pa vendar v Evropski uniji je skoraj 1 od 10 zaposlenih (9%) javlja, da je izpostavljen nevarnim materialom (odpadki, laboratorijski material, nevarne tekočine) na delovnem mestu. Temu je izpostavljeno okoli 5% žensk, ter 2% moških. V tabeli 3 so navedeni fizikalni dejavniki tveganja pri delu in odstotek zaposlenih, ki je v anketi poročal, da so takim dejavnikom pri delu izpostavljeni. V Sloveniji je le 33,7% vprašanih zaposlenih menilo, da bodo zmožno opravljati enako delo pri šestdesetih letih. V EU 27 meni 58,2% zaposlenih.

Tabela 3: Fizični dejavniki pri delu

Fizični dejavniki	EU27	SI
Vibracije	24,2	29,2
Hrup	30,1	40,1
Visoke temperature	24,9	27,6
Nizke temperature	22	26
Vdihavanje dima, hlapov, prahu ali prašnih delcev	19,1	25,6
Vdihavanje izparin, kot so topila ali razdrečila	11,2	13
Ravnanje s kemikalijami	14,5	19,8
Sevanje	4,6	7,8
Tobačni dim od drugih	20,1	17,5
Okuženi materiali	9,2	9,8
Utrujajoči ali boleči položaj	45,5	51,8
Dvigovanje ali premikanje oseb	8,1	5,1
Stoječi položaj ali hoja	72,9	72,7
Ponavljajoči se gibi dlani ali rok	62,3	64,3
Nošenja osebnih varovalnih oblačil ali opreme	34	52,4

Vir: ZZS, Zdravstveni absentizem v Sloveniji, 2010, str. 45.

5.10.2 IZPOSTAVLJENOST FIZIKALNIM TVEGANJEM

Tabela 4 prikazuje odstotek delovnega časa zaposlenih izpostavljenih fizikalnim tveganjem. V tabeli so navedene le tiste države, ki so najbolj oziroma najmanj izpostavljene fizikalnemu tveganju. Med najbolj izpostavljenimi je tudi Slovenija. Torej slovenski zaposleni so 40,1% svojega delovnega časa izpostavljeni hrupu. Od tega je 19,8% pa z nevarnimi kemikalijami in 7,8% pa radiaciji. Danci spadajo med najmanj izpostavljenih fizikalnim tveganjem. Le 16,8 % delovnega časa so Danci izpostavljeni vibracijam in 13,2% delovnika pa tobaku. Ter le 4,5% delovnega časa so izpostavljen hlapom in 29,8% težkim bremenom (Francije v tej tabeli ne najdemo, ker ne spada niti med najmanj niti največ izpostavljenih).

Tabela 4: Delovni čas (v %) zaposlenih, ki so izpostavljeni fizikalnim tveganjem

	Vibracije	Hrup	Visoke tem.	Nizke tem.	Vdihavanje dima	Cigaretni dim	Hlapi	Kemikalije	Radiacija	Cigaretni dim	Boleči položaj	Težka bremena
1 HU	34,2	PL 41,6	RO 45,0	EL 39,0	RO 29,1	LT 17,5	FI 23,3	MT 8,5	EL 37,2	RO 19,0	EL 66,2	RO 45,1
2 EE	33,6	SI 40,1	EL 44,5	RO 38,6	SK 28,5	CZ 16,6	LT 19,0	SI 7,8	PT 29,0	FI 15,8	RO 61,5	LT 41,9
3 PT	33,6	LT 40,0	CY 36,7	CY 36,7	LV 27,9	SK 16,3	SI 19,8	DE 6,8	LV 28,9	SE 14,5	CY 59,6	LV 41,4
4 LT	31,8	EE 39,4	MT 32,5	LT 30,6	EE 27,5	ES 14,7	EL 18,2	SE 6,8	ES 28,2	MT 13,1	PT 57,1	EL 41,3
5 LV	31,7	HU 38,2	RO 32,0	ES 28,6	EL 27,3	FI 14,4	PL 17,8	FI 6,2	DK 27,5	LT 13,1	HU 53,2	PL 40,8
24 DK	16,8	IT 23,9	LT 17,7	BE 16,4	IE 14,2	IE 6,3	LU 10,5	LU 3,3	FI 11,3	PL 6,2	IE 31,6	DK 29,8
25 NL	15,9	UK 23,7	UK 16,4	AT 15,8	NL 13,7	SE 6,2	DK 10,2	BE 3,3	IT 9,1	CY 5,6	UK 30,6	IT 28,5
26 UK	15,4	LU 23,4	IE 15,3	IE 15,3	DK 13,2	UK 6,0	CY 9,6	IT 3,1	SE 6,7	BG 5,0	CZ 30,0	LU 25,6
27 SE	15,1	NL 20,0	EE 14,0	IT 13,6	UK 11,7	DK 4,5	NL 8,7	UK 3,1	IE 5,8	IT 3,7	NL 24,8	NL 22,0

Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2005, str. 30.

5.11 POVZETEK PRIMERJAVE SLOVENIJE Z EU 27

V tem delu je povzetek primerjave med Slovenijo in Eu 27. Na splošno gledano Slovenija sodi z stanjem delovnih pogojev pod povprečje Eu 27. Kar Slovenijo povede v sam vrh po zdravstvenem absentizmu. Torej bolj ko se slabšajo delovni pogoji, bolj se zvišuje odsotnost z dela. Kar predvsem vpliva na negativno produktivnost in zmanjšanje rasti gospodarstva.

Slovenija sodi na 2. mesto po odsotnosti z delovnega mesta z 8,6 dnevi bolniškega staleža. Kljub visoki odsotnosti z dela. Slovenski zaposleni spada med najbolj produktivno skupino, kjer zaposleni delajo povprečno 40,6 ure na teden. Zato so psihosocialne obremenitve bistveno višje kot velja za EU 27 povprečje. O stresu zaradi dela poroča 22,3 % zaposlenih v EU 27 in kar 37,7 % slovenskih zaposlenih.

Velik delež zaposlenih se boji, da bo v naslednjih mesecih izgubilo delo. Kar povzroča občutke nezadovoljstva in strahu. Po zadovoljstvu zaposlenih je Slovenija krepko pod povprečjem Eu 27. Z delovnimi razmerami od 31. držav je Slovenija zasedla 25. mesto. S tem je prehitela le Turčijo, Romunijo, Bolgarijo, Latvijo, Litvo in Grčijo. V Sloveniji pa je le 22% zaposlenih je zadovoljnih z delom, ki ga opravljajo. Sem spada psihično nasilje-mobing, ki je po deležu višji od povprečja v Eu 27 in sicer 4,1 %. Drugi razlog za nezadovoljstvo je nadpovprečna izpostavljenost fizikalnim tveganjem. Predvsem hrupu, nevarnim kemikalijam in radiaciji. Temu pripomore tudi visoka intenzivnost dela z nizkim deležem samostojnosti, ki je v primerjavi z Eu 27 v samem vrhu lestvice preučevanih držav. Kar 45,6 % slovenskih zaposlenih verjame, da sta njihova zdravje in varnost ogrožena zaradi dela v EU 27 28,6 %. Nekatere fizikalne obremenitve so na primer v Sloveniji enake kot v EU 27, druge pa bistveno slabše. Težave z vidom ima v Sloveniji 3-krat več zaposlenih kot v EU 27. Ter le 22,5 % evropskih zaposlenih poroča o vsesplošni utrujenosti zaradi dela in kar 41,4 % slovenskih zaposlenih. O poškodbah zaradi dela poroča zgolj 9,7 % zaposlenih v EU 27 in kar 21,3 % slovenskih zaposlenih. Slovensko gospodarstvo zaradi takorekoč slabih delovnih razmer letno izgubi 800 milijonov evrov zaradi zdravstvenega absentizma (januar-december 2009) in 5.626.424 delovnih dni.

Med pozitivne dejavnike delovnih pogojev je Slovenija v dobrem povprečju po neposredni komunikaciji z nadrejenim. V Sloveniji pa je ta odstotek 49%, ki je isti v državah Eu 27. Dejavnik, ki rahlo pripomore k izboljšanju delovnih pogojev je tudi visok odstotek usposabljanja zaposlenih. Namreč v Sloveniji je celo večji odstotek zaposlenih, ki so prejeli usposabljanje od EU 27 in sicer 39% . Od tega si je le 6% zaposlenih usposabljanje plačalo samo. Na ravni države Slovenija spada med socialne države, ki namenijo relativno visok delež socialnih izdatkov. Ter v primerjavi z Eu 27 izkazuje v primeru kratkotrajne odsotnosti zelo visoka nadomestila. V nekaterih državah tovrstnih nadomestil za kratkotrajne odsotnosti praktično ne poznajo.

6 UKREPI ZA ZMANJŠANJE ABSENTIZMA

Pomemben dejavnik, ki vpliva na absentizem so razmere na delovnem mestu. Saj te v veliki meri vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih. S tem dejavnikom označujemo urejenost delovnih prostorov in okolice, primernost opreme, varnost pri delu, fizikalne in klimatske pogoje (osvetlitev, temperatura, vlaga in hrup na delovnem mestu). Če so razmere za delo optimalne in skladu s pričakovanji zaposlenih, bo to imelo pozitiven učinek na zadovoljstvo. Neprimerni prostori ali oprema, neprimerna temperatura ali nevarnost na delovnem mestu lahko negativno vplivajo na počutje zaposlenih in s tem tudi na njihovo zadovoljstvo (Možina, 1998, str. 158-162).

Vlaganje v zdravo delovno mesto in zdravje delavca se izkazuje za dobro naložbo, ki lahko z nižjimi stroški dela in večjo produktivnostjo zaposlenih pomembno izboljša konkurenčni položaj podjetja na trgu in njegov razvoj. Zato fundacija za pristope k zmanjšanju zdravstvenega absentizma priporoča (<http://www.revija.mojedelo.com/hr/odsotnost-z-dela-velik-stroshek-za-podjetja-77.aspx>, 2007).

- Sistematični pristop: ki prepoznava vzroke, še preden postanejo posledice predrage. Usmerjenost h konkretnemu reševanju problemov se je v praksi izkazalo kot najboljši pristop.
- Ustanovitev projektnega tima; uspešnost preprečitve ali vsaj zmanjšanja stopnje zdravstvenega absentizma je pogojena z različnimi dejavniki, zato je pomembno, da pri njihovem reševanju sodelujejo usposobljeni ljudje, ki razumejo vzročno-posledične odnose tega problema.
- Razmejitev zadolžitvev in odgovornosti; bistveno za doseganje uspešnosti projektnega tima je jasna opredelitev cilja in resursov, ki so potrebni za uspešno izvedbo posameznih delovnih nalog.
- Podpora vodstva podjetja; njegova dejavna podpora je ključna pri odpravljanju vzrokov težav zdravstvenega absentizma in uvedbi ustreznih rešitev.
- Ustrezno interno komuniciranje; zaposleni morajo biti seznanjeni s projektom reševanja vzrokov absentizma v podjetju, hkrati pa mora tudi vodstvo biti seznanjeno z uspešnostjo njegovega izvajanja.
- Ravnovesje med predvidenimi ukrepi; pomembno je, da so poleg ukrepov, ki bi omejili enostavnost posameznikovega obveščanja o bolezni, hkrati predvideni ustrezni preventivni ukrepi, ki bi reševali težave posameznika pri njegovem delu.

Medsebojni odnosi so, glede na pomembnost za zadovoljstvo zaposlenih v organizaciji, eni izmed najpomembnejših dejavnikov. Če zaposleni med seboj komunicirajo in si pomagajo bo tako vzdušje vplivalo na zadovoljstvo in tudi na delovne rezultate. Zato v primeru nesoglasij

med zaposlenimi, naj vodstvo preventivno uvede pravilnike o profesionalnem vedenju na delovnem mestu in postopke za reševanje konfliktov na delovnem mestu. Posledično se s tem zniža stres zaposlenih. S tem pa so tudi avtomatsko znižane izostanke z dela. Naloga managerja je torej, zaposliti pravo kombinacijo zaposlenih, ki bo lahko med njimi vladala harmonija in ne medsebojna trenja.

Najprej se je treba lotiti izobraževanja najvišjega vodstva in v nadaljevanju vse do neposrednih vodij. Saj velikokrat podjetja zaposlijo avtoritativnega vodjo, ki dolgoročno prinese več škode kot koristi. Preveč avtoritativni stil vodenja so povezani z višjimi izostanki z dela. Avtoritativni vodje ne znajo poslušati, postavljajo nedosegljive cilje, imajo slabe komunikacijske sposobnosti in so nefleksibilni. Z izobraževanjem vodij dosežemo preprečevanje izgorevanja na delovnem mestu in zmanjšanje številnih drugih zdravstvenih problemov (kot so glavoboli).

Vsaj enkrat mesečno sestanki, pri razreševanju tekočih problemov. Kjer zaposleni lahko izrazijo s kakšnimi problemi se srečujejo. Manager bi moral biti dostopen za vsakršna vprašanja, ter se pripravljeno pogovoriti o problemih, ki tarejo zaposlenega. Pri sprejemanju kakršnih koli odločitev naj sodeluje čim več ljudi.

Velik poudarek je treba nameniti tudi izobraževanju in poskrbeti za osebni razvoj zaposlenih. Pri uvajanju v delo, bi moral vodja vsakega novega zaposlenega naučiti pravilno opravljati naloge določenega delovnega mesta. Temu bi sledile pristojnosti in odgovornosti za delo, ki ga opravlja. Z večjo avtonomijo bi se zaposlen počutil bolj zadovoljnega, saj bi imel možnost si sam organizirati delo. Med drugim je potrebno opraviti analizo delovnega mesta, koliko lahko posamezen delavec opravlja nalog in mu jih ne naložiti več kot to. Namreč zadnje raziskave so pokazale, da so ljudje pod stresom, zaradi prevelike intenzitete dela in pomanjkanjem znanja, kako probleme, ki se pojavljajo na delovnem mestu rešiti.

Naslednji zelo pomemben dejavnik je delovni čas. Ta naj bo organiziran običajno in ustaljeno. Zaposleni imajo najraje »old fashioned« 40 urni delovni čas. Zaposleni dosežejo večje zadovoljstvo, čim manjše je število ur od 40 v kombinaciji z ustrežno plačo. Delavnik bi moral biti običajen in nespremenjen delovnik, torej med 30 in 40 delovnimi urami na teden.

Plača pa naj bo sestavljena iz fiksnega in variabilnega dela. Fiksni del plače, naj bo primerljiv z ostalimi podjetji v isti panogi. Variabilni del, pa naj bo določen v višini, ki ne bo ogrozila dolgoročnega poslovanja podjetja in bo še vedno visoko motivirala zaposlenega, ter ponuditi še druge nedenarne ugodnosti.

SKLEP

Slovenski zaposleni so v povprečju bolj odsotni od evropskega zaposlenega. Kar je slab znak za tuja podjetja, ki želijo vlagati v slovensko gospodarstvo. Visoka stopnja absentizma dolgoročno negativno vpliva na slovensko gospodarstvo. Po eni strani gospodarstvo izgubi tuja sredstva, ki bi lahko bila vložena v razvoj novih podjetij. Po drugi strani pa izgubi sredstva, ki se namenjujejo za nadomestila plač za čas začasne zadržanosti od dela. Ti izdatki predstavljajo kot celota za državo sorazmerno velik strošek.

Analizirala sem številne dejavnike med Slovenijo in ostalimi evropskimi državami. Glede na ugotovljene rezultate ima Slovenija izredno visok delež nezadovoljnih zaposlenih. Razlogi tičijo v visoki intenzivnosti dela z nizko samostojnostjo. Nadpovprečno izpostavljenostjo fizikalnim tveganjem predvsem zaradi hrupa, nevarnih kemikalij in radiaciji. Ter težkih delovnih pogojev, ki povzročajo bolečine v hrbtu, vratu, ramah in kronično utrujenost. Manj kot polovica slovenskih zaposlenih je prepričanih, da sta njihova zdravje in varnost ogrožena zaradi dela. V Sloveniji so psihosocialne obremenitve bistveno višje, kot velja za Eu povprečje. Slovenski delavci so poročali o nadpovprečni stopnji nasilja na delovnem mestu. Med pozitivnimi dejavniki je zagotovo višji delež nad povprečjem Eu 27 po izobraževanju in usposabljanju zaposlenih.

Podatki in mednarodne primerjave kažejo, da obstaja dokaj tesna povezanost med višino absentizma v posamezni državi in predpisi, ki urejajo pravice do začasne odsotnosti od dela. Po mnenju poznavalcev je zdravstveni absentizem odraz stanja v družbi. Za dolgoročno rešitev problematike zdravstvenega absentizma je potrebno torej vključiti vse tri partnerje v tej zadevi. In sicer delavce, delodajalce in državo. Temu bi morala slediti politika izboljšanja stanja delovnega okolja, varnosti pri delu in večji skrbi za delavce, njihovem dobremu počutju in zadovoljstvu na delovnem mestu ter njihovem vzpodbujanju k delu. Z zagotavljanjem socialne varnosti zaposlenih med začasno zadržanostjo od dela, ki ne bi smela vzpodbujati k izostajanju z dela, temveč k takojšnji rehabilitaciji in k čim hitrejšemu povratku na delovno mesto. Za vzgled bi ji lahko bile Severnoevropske države. Namreč zaposleni v Severni Evropi veljajo za najbolj zadovoljne zaposlene na svetu. S svojo zakonodajno ureditvijo, so v številnih državah poskrbeli za učinkovito delovanje celotnega sistema. Namreč spadajo med države z najnižjim deležem absentizma na svetu. Kar se tiče obveznosti podjetij bi morala veliko narediti na področju zadovoljstva z vodstvom. Če je delavec na svojem delovnem mestu zadovoljen, delo opravi bolje. Posledično bosta stopnji absentizma nižji, podjetje pa bo pridobilo na ugledu v javnosti.

LITERATURA IN VIRI

1. Analiza bolniškega staleža. Zavod za zdravstveno varstvo Nova Gorica. Najdeno 22. oktobra 2010 na spletnem naslovu http://www.zzv-go.si/fileadmin/bs/sm_bs2009.pdf
2. Bilban, M. (1999). Medicina dela Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.
3. Bilban, M. (2005). Medicinski vidiki varnosti in zdravja pri delu. Ljubljana: ZZZS, Strateška konferenca: Problematika začasne zadržanosti od dela-zdravstveni absentizem. Zbornik prispevkov.
4. Butala, B. & Bagari, N. (2004). Zdravstveni absentizem, njegovo gibanje in razlogi za sprejem ukrepov za njegovo obvladovanje. Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
5. Butala B. & Jarc S. (2010). Zdravstveni absentizem v Sloveniji, Zbornik primerov iz prakse 14 Slovenskih podjetij. Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
6. European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions. Fourth European survey on working conditions (2007). Luxemburg: Office for the official Publications of the European Communities. Najdeno 1. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/ewcs2007/index.htm>
7. Florjančič, J., Ferjan, M., & Bernik, M. (1999). Planiranje in razvoj kadrov, Kranj: Moderna organizacija.
8. Fridl, A. (1990). Absentizem-nastanek raziskave. Antropos.
9. Heinz, L. (Julij 2010). The mobbing encyclopedia. Najdeno 15. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.leyman.se/English>
10. Improvement of Living and Working Conditions. Najdeno 20. septembra na spletnem naslovu http://www.zzs.si/http://ec.europa/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do
11. Karan, M. (2007). Odsotnost z dela-velik strošek za podjetja. Moje delo revija. Najdeno 05. Septembra 2010 na spletnem naslovu <http://www.revija.mojedelo.com/hr/odsotnost-z-dela-velik-strossek-za-podjetja-77.aspx>
12. Karan, M. (2007). Odsotnost z dela velik strošek za podjetja. Moje delo revija. Najdeno 06. septembra 2001 na spletnem naslovu http://hr.mojedelo.com/hr_storitve/zni-evanje-fluktuacije-in-absentizma/clanki/26

13. Kotlekar, Z. (2004). Delovni čas in kakovost delovnega življenja. Najdeno 13. junija 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID0006>
14. Krajgelj, R. (2007). Ko ljudje samo še hodijo v službo. Najdeno 01. septembra 2010 na spletnem naslovu http://kadrovanje.com/o_nas/mediji_o_nas/19/ko_ljudje_samo_se_hodijo_v_sluzbo/
15. Kostelič, Martić, A. (2007). Psihično nasilje na delovnem mestu, Ljubljana: HRM
16. Lipičnik, B. (1997). Človeški viri in ravnanje z njimi. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
17. Možina, S. (1975). Kadrovska politika v pogojih samoupravljanja. Kranj: Moderna organizacija.
18. Možina, S. (2001). Komuniciranje z zaposlenimi v organizaciji. Industrijska demokracija.
19. Musek, K. (2005). Zadovoljstvo zaposlenih pri delu in potrošniki. Najdeno 26. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://www.ipsos.si/web-data/Templates/podjetje-zaposleni-zadovoljstvoprideluinpotrosniki.html>
20. Poškodbe pri delu in poklicne bolezni, Slovenija, 2. četrletje 2007 (september 2010), Statistični urad RS. Najdeno 17. septembra 2010 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1532
21. Po bolniški odsotnosti smo drugi v Eu. (2009). Delo. Najdeno 07. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/clanek/91129>
22. Rozman R. (2000). Analiza in oblikovanje organizacije. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
23. Svetlik, I. & Možina, S. (1998). Pridobivanje, izbiranje in uvajanje zaposlenih. Management kadrovskega virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Sutherland, V. Cooper & Carry, L. (2000). Strategic stress management. London: Macmillan.
25. Strateški razvojni program Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za obdobje od 2008 do 2013. (2008). Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
26. Vučkovič, R. (2008). Obvladovanje zdravstvenega absentizma. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
27. Toth, M. (1999). Kako se Evropa spopada z zdravstvenim absentizmom. Ljubljana: Urad vlade za informiranje. Najdeno 30. julija 2010 na spletnem naslovu <http://evropa.gov.si/publikacije/Evrobilten/evrotilten-06-/indeks.text.html>

28. Zdravstveni absentizem v Sloveniji-Konfederacija sindikatov Slovenije (junij 2010).
Najdeno na 09. junija 2010 na spletnem naslovu
http://www.google.si/#hl=sl&source=hp&biw=1280&bih=619&q=zzzs+zdravstveni+absentizem&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f2771cca9f6dc67a