

NAGRAJEVANJE PRI DELU IN BOLNIŠKA ODSOTNOST

Mag. Ladislav Rožič

SDTS



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

Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu, ki so ga v okviru eurofounda izvedli prof dr. Aleksandra Kanjuo Marčela in prof dr. Miroljub Ignjatovič je bil povod, da smo v Sindikatu delavcev trgovine Slovenije (SDTS) pričeli analizirati kaj se dogaja v podjetjih v katerih imamo člane glede absentizma in kje so težave.

POVZETEK ANALIZE

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

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

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

REZULTATI ANALIZE

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

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


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

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

NAGRAJEVANJE PRI DELU

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

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

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

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

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

DEL PLAČE ZA DELOVNO USPEŠNOST – KP DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

- **Delavec ima pravico do dela plače na podlagi delovne uspešnosti**, ugotovljene individualno ali skupinsko, v primeru, da dosega vnaprej določeno delovno uspešnost pri opravljanju dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (predvideno 100 % doseganje delovnih rezultatov). Delovna uspešnost znaša do 30 % osnovne plače delavca. Delodajalec lahko delavcu v izjemnih primerih določi tudi višjo delovno uspešnost.
- **Delovna uspešnost delavca se določi** upošteva je gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljenega dela.
- **Merila in kriteriji** za ugotavljanje delovne uspešnosti se opredelijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca.
- Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ali njeno spremembo in dopolnitvijo delavca seznaniti s konkretnimi merili in kriteriji za ugotavljanje oziroma ocenjevanje delovne uspešnosti. Ob vsakokratni spremembi meril in kriterijev je delodajalec dolžan delavca seznaniti pred uveljavitvijo le teh.

KOMENTAR

- ▶ **S plačilom za delovno uspešnost** se praviloma ocenjujejo rezultati dela, ki jih delavec individualno ali skupinsko doseže v krajšem časovnem obdobju. Delavec, ki je dosegel ali presegel pričakovane rezultate dela, je po merilih in kriterijih za ugotavljanje delovne uspešnosti, upravičen do določenega dela plače.
- ▶ V KPDT je predvideno, da delavec iz naslova delovne uspešnosti prejme do 30 % OP. To je zgolj usmeritev, ki za delodajalce ni zavezujoča. Le ti lahko izplačajo tudi višji odstotek, če ocenijo, da je delavec do njega upravičen.
- ▶ Če je pri delodajalcu organiziran reprezentativni sindikat ali drugi sindikat, se v skladu s 3. odstavkom 10. člena ZDR-1, merila in kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije neposredno določijo v KP delodajalca. V splošnem aktu delodajalca se lahko določijo le pod pogojem, da je ta možnost predhodno dogovorjena v KP delodajalca. V tem primeru mora delodajalec v skladu s 95. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju predložiti svetu delavcev v soglasje predloge meril za napredovanje delavcev.

- V primeru, da pri delodajalcu ni sindikata se merila in kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije opredelijo v splošnem aktu delodajalca. Delodajalec jih predhodno predloži v soglasje svetu delavcev, v kolikor je le ta pri delodajalcu organiziran.
- Delodajalec je dolžan delavca obvestiti o merilih in kriterijih že pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, seznaniti pa ga mora tudi pred vsakokratno spremembo ali dopolnitvijo.

DEL PLAČE ZA POSLOVNO USPEŠNOST

- ▶ Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo delodajalca ali s splošnim aktom delodajalca.
- ▶ Če je v skladu s tem členom poslovna uspešnost dogovorjena, je le-ta izključena iz osnove za izračun nadomestila plače.
- ▶ Del plače za poslovno uspešnost se ugotavlja v skladu z merili, opredeljenimi pri delodajalcu.
- ▶ Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače za poslovno uspešnost sorazmerno obračunanim plačam za efektivni delovni čas.

- Po 69. čl. KPDT je sestavni del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost. To je načelna določba, ki je natančneje definirana v 73. členu KPDT. Plačilo za poslovno uspešnost je del plače le pod pogojem, da je tako dogovorjeno s KP delodajalca ali splošnim aktom delodajalca. Torej iz 69. člena ne izhaja obveznost delodajalca, da mora izplačati ta del plače. Izplačilo bi bilo obvezno, če bi bil tak dogovor dosežen na ravni gospodarske družbe.
- Plačilo za poslovno uspešnost v praksi poimenujemo na različne načine: poračun, 13. plača in podobno. V primeru KPDT izraz božičnica za ta del plače ne bi bil primeren, ker je božičnica predvidena kot drugi osebni prejemek.
- V primeru, da se pri delodajalcu izplačuje del plače za poslovno uspešnost, jo prejmejo vsi delavci. Višina je odvisna od višine plače delavca in njegovega efektivnega delovnega časa. Pri delodajalcu pa se lahko dogovorijo tudi za dodatne kriterije.

PRIMERI SLABE PRAKSE

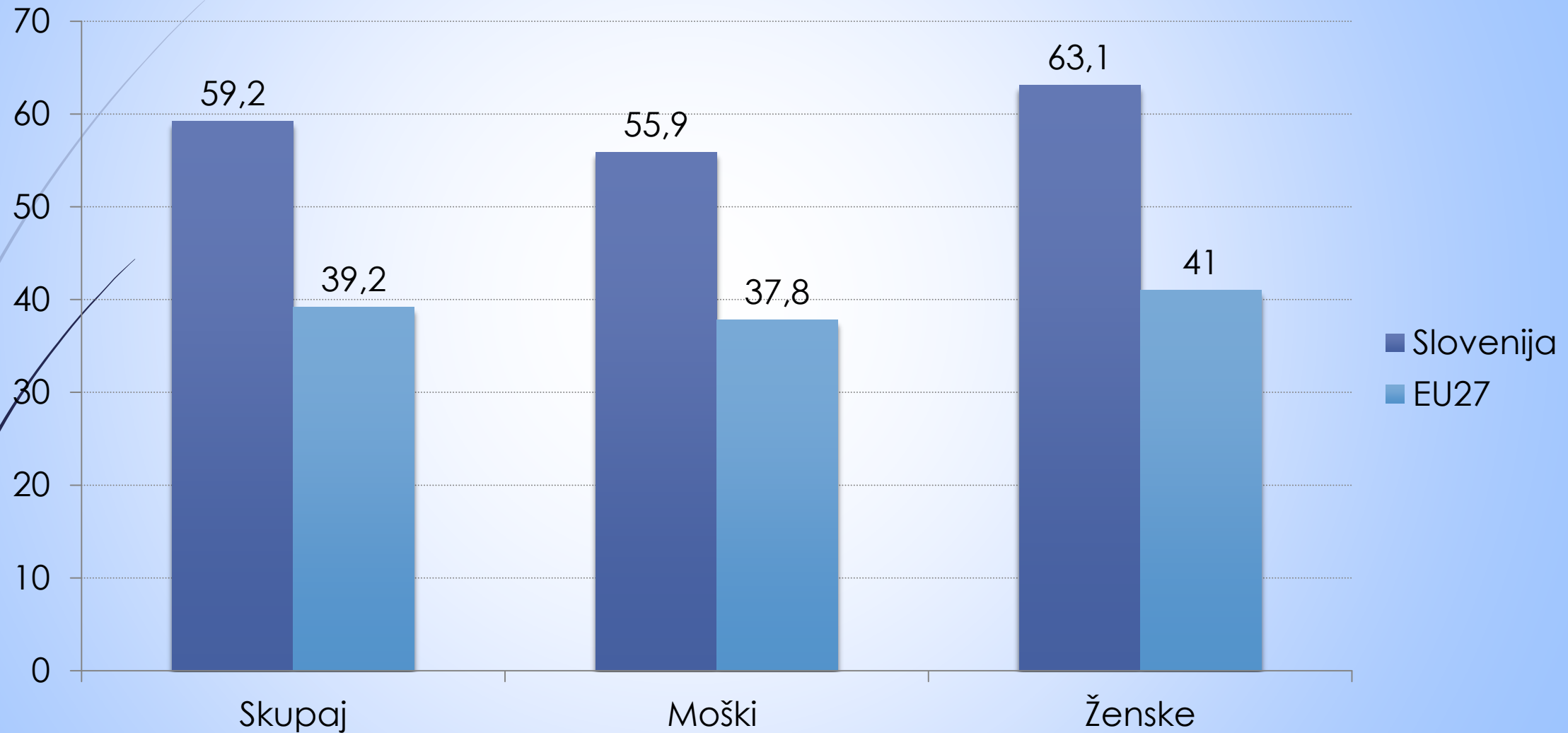
- V SDTS vedno pogosteje opažamo, da so sistemi nagrajevanja v podjetjih vezani na prisotnost.
- V različnih podjetjih trgovinske dejavnosti smo zasledili različne načine nagrajevanja.

PRIMERI

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

PRIMERI SLABE PRAKSE

Delali v zadnjih 12 mesecih med boleznijo



Vir: Kanjuo Mrčela, Ignjatovič, 2013

POSLEDICE

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

DISKRIMINACIJA ŽENSK ZARADI NEGE DRUŽINSKIH ČLANOV:

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

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

PREDLOGI REŠITEV IN SPREMEMB

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