REPUBLIKA SLOVENIJA
VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE

Gregorčičeva 20–25, SI-1001 Ljubljana

T: +386 1 478 1000
F: +386 1 478 1607
E: gp.gs@gov.si
http://www.vlada.si/

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE

Prejeto:	07-07-2016
Šifra:	020-07/16-0702/3
Povezava:	102-01/16-11
EPA:	EU:
Sign. zn.:	
Kratica:	

Predsednik Državnega zbora

Številka: 00104-66/2016/6
Datum: 7. 7. 2016
Zveza: vaš dopis št. 020-07/16-0702/2 z dne 2. 6. 2016

Na podlagi 249. člena Poslovnika državnega zbora (Uradni list RS, 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10 in 80/13) vam pošiljam:

– Odgovor na poslansko vprašanje mag. Marka Pogačnika v zvezi s problematiko bolniške odsotnosti z dela,

ki ga je Vlada Republike Slovenije sprejela na 95. redni seji dne 7. 7. 2016.

Mag. Darko Krašovec
generalni sekretar

Priloga: 1

Podpisnik: Darko Krasovec
Izdajatelj: sigov-ca
Številka certifikata: ac 97 cc 77

REPUBLIKA SLOVENIJA
VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE

Gregorčičeva 20–25, SI-1001 Ljubljana

T: +386 1 478 1000
F: +386 1 478 1607
E: gp.gs@gov.si
http://www.vlada.si/

Številka: 00104-66/2016/5
Datum: 7. 7. 2016

Odgovor na poslansko vprašanje mag. Marka Pogačnika v zvezi s problematiko bolniške odsotnosti z dela

Poslanec Državnega zbora Republike Slovenije je 31. 5. 2016 na Vlado RS naslovil pisno poslansko vprašanje v zvezi s problematiko bolniške odsotnosti z dela. Zanima ga kakšni so vzroki za tako veliko razliko v številu bolniških odsotnosti z dela med javnim sektorjem in gospodarstvom in znotraj samega javnega sektorja. Poslanec sprašuje Vlado RS ali se namerava ukvarjati s problematiko bolniških odsotnosti za celotni javni sektor? Če da, kako in kdaj?

V zvezi z navedenim Vlada RS podaja naslednji odgovor:
Bolniške odsotnosti so v Sloveniji resen družbeni, organizacijski in pravni problem, ki ima občutne ekonomske posledica na celotno družbo. Iz literature je znano, da je bolniška odsotnost zelo kompleksen problem, na katerega vplivajo številni dejavniki. Na bolniško odsotnost, poleg samega zdravstvenega stanja, vplivajo tudi osebne in družinske okoliščine, značilnosti in okoliščine delovnega mesta, obseg pravic v sistemu socialnega zavarovanja in splošne družbene razmere, ki se odražajo na trgu dela. Na samem delovnem mestu imajo pomemben vpliv tako fizikalni pogoji dela, še bolj pa medsebojni odnosi in organizacija dela. Za podrobnejšo in natančnejšo interpretacijo bi bila potrebna analiza zdravja v sami organizaciji, ki bi morala poleg statističnih podatkov vključevati tudi analizo organizacije, pogoje dela, vključno z mnenjsko analizo o zadovoljstvu zaposlenih.

Po podatkih ZZZS je bilo v letih 2010 do 2014 zaznati trend upadanja bolniške odsotnosti, v letu 2015 pa znova rahlo povečanje, ki ga je moč povezati z rastjo zaposlenih, staranjem in posledično večjo obolevnostjo aktivnega prebivalstva, dolgotrajnejšimi postopki diagnosticiranja in zdravljenja ter drugimi razlogi.

Podatki o bolniški odsotnosti, ki se zbirajo na Nacionalnem inštitutu za javno zdravje kažejo, da se razvrstitev skupin bolezenskih vzrokov za bolniško odsotnost med deli javnega sektorja razlikuje. Tako so v policiji, obrambi, zaščiti in reševanju ter kulturnih in rekreativnih dejavnosti na prvem mestu bolniške odsotnosti zaradi poškodb izven dela, v vseh drugih delih javnega sektorja pa kostno mišične bolezni. V gospodarstvu in v javnem sektorju skupaj so na prvem mestu mišično kostne bolezni. Razlika med gospodarskim in javnim sektorjem se kaže tudi pri odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana. V javnem sektorju je to četrti vzrok bolniške odsotnosti, v gospodarstvu pa deveti. Razlog za to je tudi v višjem deležu zaposlenih žensk v javnem sektorju.

Med najpomembnejšimi dejavniki, ki v Sloveniji pozitivno vplivajo na obvladovanje bolniške odsotnosti, so ukrepi za varnost in zdravje pri delu, odgovornost delodajalcev za ustrezno, zdravju prijazno delovno okolje, večja motivacija in stimulacija delavcev za redkejše in krajše izostajanje z dela oziroma hitrejše vračanje nazaj na delo ter raven socialne varnosti, ki naj bi v določenih primerih ne vzpodbujala izostajanja z dela. Mehka različica obvladovanja zdravstvenega absentizma se ukvarja s celostnim delovanjem organizacije, ki vključuje spremembo organizacije, nagrajevanje in napredovanje, mobilizacijo zaposlenih in njihovo

izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, kar lahko pripomore k zmanjšanju števila bolniških odsotnosti.

Novela Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 2011 je poleg določil o varnosti in zdravju pri delu uvedla tudi obveznost izvajanja programov promocije zdravja na delovnem mestu. Vlaganje v zdravje namreč prinaša pomembne pridobitve zaposlenim posameznikom, delodajalcem, gospodarstvu in tudi družbi v celoti, saj se z izvajanjem promocije zdravja pomembno zmanjšuje vpliv različnih dejavnikov tveganj za najpogostejše kronične bolezni, izboljšuje se zdravje zaposlenih, ustvarja ugodnejša organizacijska klima, veča produktivnost in konkurenčnost podjetij, posledično pa se zmanjšujejo neposredna in posredna finančna bremena zaradi zdravljenja bolezni, poškodb in zdravstvenega absentizma.

Ministrstvo za zdravje je izdalo Smernice za izvajanje projektov promocije zdravja na delovnem mestu, s posebnim poudarkom na specifikah majhnih in mikro podjetij. S posebnimi javnimi razpisi Zavoda za zdravstveno zavarovanje, ki je sofinanciral številne projekte socialnih partnerjev, smo v zadnjih nekaj letih razširili mrežo organizacij, ki izvajajo ali strokovno podpirajo programe in projekte promocije zdravja. Nastala so številna orodja in primeri dobrih praks, ki se širijo v slovenskem prostoru.

Tudi v predlogu Resolucije o nacionalnem planu zdravstvenega varstva 2016–2025 "Skupaj za družbo zdravja" je vlaganje v zdravje na delovnem mestu med prednostnimi področji. Še posebej se bomo posvetili področju optimizacije izvajanja medicine dela in njenega prispevka k varnosti in zdravju pri delu ter širjenju dobrih praks na področju promocije zdravja v sodelovanju s socialnimi partnerji. Promocija zdravja na delovnem mestu je namreč v zadnjih letih v večjem obsegu dosegla podjetja iz gospodarstva kot organizacije javnega sektorja.

Ministrstvo za javno upravo bo v okviru Strategije razvoja javne uprave 2015–2020, ki je enovit krovni strateški dokument Vlade in predstavlja usmeritve razvoja v naslednjih šestih letih, pomembno pozornost namenilo učinkoviti uporabi virov, med drugim kadrovskih. Pri upravljanju človeških virov je delovanje usmerjeno v učinkovito kadrovsko načrtovanje, pregledne kadrovske postopke, prepoznavanje in razvoj kompetenc javnih uslužbencev, spremljanje njihovega razvoja, večjo mobilnost zaposlenih, motivacijo zaposlenih z jasno povezanostjo med rezultati dela in nagrajevanjem, pa tudi v celovito spremljanje doseganja ključnih ciljev in kazalnikov. Poudarek bo tudi na učinkovitem nadzoru nad izvajanjem uslužbenskega in plačnega sistema. Za doseganje ciljev strategije se bo vzpostavil kompetenčni model in se prenovilo usposabljanje javnih uslužbencev. Cilj prenove in posodobitve javne uprave je povečanje učinkovitosti in strokovnosti javnih uslužbencev ter tudi zagotavljanje izvajanja nalog strokovno, skladno z vrednotami in načeli dobrega upravljanja. Pri tem cilju se želi izvesti sistemsko nadgradnjo sistema plač, predvsem z namenom, da se doseže povezanost med rezultati dela in nagrajevanjem zaposlenih, za kar bodo pripravljeni natančni kazalniki. Vrednotili se bodo rezultati dela in ne delovna mesta.

Prav tako je cilj prenove in posodobitve javne uprave v Sloveniji, da bo ta z odličnostjo profesionalnega uradništva delovala učinkoviteje, bolj strokovno ter skladno z načeli dobrega upravljanja in vrednotami, kot so: zakonitost in vladavina prava, strokovnost in profesionalnost, transparentnost, integriteta in preprečevanje korupcije, odzivnost in usmerjenost k uporabniku, etičnost, pravičnost in odgovornost.

Raziskave kažejo, da izboljšanje zdravja zaposlenih prinaša številne koristi tudi za delodajalce, predvsem zmanjšano izostajanje z dela, večjo motiviranost, izboljšano produktivnost in manjšo fluktuacijo. Ministrstva so za zmanjševanje absentizma in izboljšanje zdravja na delovnem mestu okrepila številne aktivnosti na tem področju, kot npr. Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, ki za svoj resor redno tedensko spremlja bolniško odsotnost. Za reševanje

problema bolniških odsotnosti in za promocijo zdravja na delovnem mestu je minister, pristojen za gospodarski razvoj in tehnologijo v skladu s 6. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11) sprejel Načrt promocije zdravja na delovnem mestu, ki velja za vse področje poslovanja ministrstva, z izjemo področja dela organov v sestavi, s ciljem izboljšati psihofizično kondicijo zaposlenih, povečati odgovornost zaposlenih do lastnega zdravja, uveljaviti zdravju prijazne delovne razmere, zmanjšati bolniške odsotnosti in povečati kakovost življenja in kakovost dela.

Za dosego vseh načrtovanih ciljev bo v prihodnje potrebno okrepiti napore za uspešno in učinkovito izvedbo programov izboljšanja zdravja zaposlenih in promocije na delovnem mestu s posebnim poudarkom na javnem sektorju.