

Utjecaj COVID-19 na apsentizam i stres na radnom mjestu

Stojić, Lana

Undergraduate thesis / Završni rad

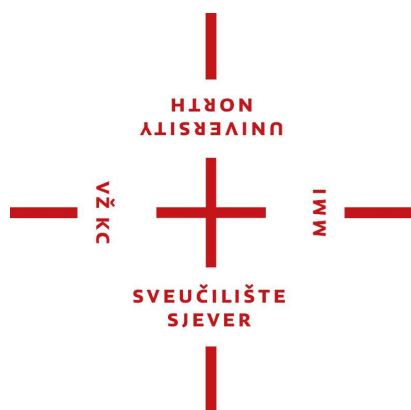
2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:529354>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

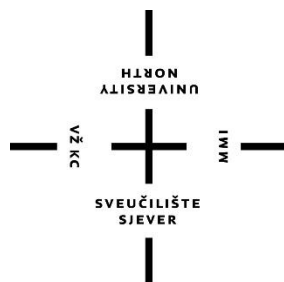
Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-19**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)





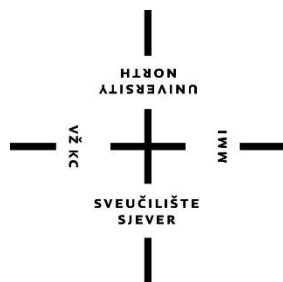
Sveučilište Sjever

Završni rad br. 309/PIM/2022

Utjecaj COVID-19 na apsentizam i stres na radnom mjestu

Lana Stojić, 3663/336

Koprivnica, rujan 2022. godine



Sveučilište Sjever

Poslovanje i menadžment

Završni rad br. 309/PIM/2022

Utjecaj COVID-19 na apsentizam i stres na radnom mjestu

Studentica

Lana Stojić

Mentorica

Katerina Fotova Čiković, dr.sc. predavač

Koprivnica, rujan 2022. godine

Prijava završnog rada

Definiranje teme završnog rada i povjerenstva

ODJEL Odjel za ekonomiju

STUDIJ preddiplomski studij Poslovanje i menadžment

PRISTUPNIK Lana Stojić

JMBAG 033608012

DATUM 11.07.2022.

KOLEGIJ Menadžment ljudskih potencijala

NASLOV RADA Utjecaj COVID-19 na apsentizam i stres na radnom mjestu

NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU The impact of COVID-19 on absenteeism and stress in the workplace

MENTOR Katerina FotovaČiković

ZVANJE predavač

ČLANOVI POVJERENSTVA

1. doc.dr.sc. Mirko Smoljić, predsjednik povjerenstva
2. doc.dr.sc. Joško Lozi, član povjerenstva
3. dr.sc. Katerina FotovaČiković, pred., mentor
4. doc.dr.sc. Ana Globočnik Žunac, zamjenski član
- 5.

Zadatak završnog rada

PROJ 309/PIM/2022

OPIS

Globalna kriza izazvana pandemijom virusa COVID-19 značajno je utjecala na hrvatsku ekonomiju i duboko promijenila društvo, poslovanje te procese upravljanja ljudskim potencijalima. Uvedeni su fleksibilni oblici rada u organizaciji poznati kao rad od kuće. Pandemija je uzrokovala promjene u razini stresa kod zaposlenika i apsentizma u organizacijama.

Zadatak završnog rada je sljedeći:

- obraditi i objasniti pojmove apsentizam, upravljanje apsentizmom, vrste i uzroci apsentizma te posljedice apsentizma
- objasniti proces mjerenja apsentizma te određivanje ukupnih troškova kao posljedice apsentizma
- definirati i objasniti pojam stres, stres na radnom mjestu, simptomi stresa na radnom mjestu te psihosocijalni rizici
- dati retrospektivu "lockdown"-a u Republici Hrvatskoj i svijetu uslijed pandemije COVID-19
- objasniti promjene na tržištu rada i fleksibilnijeg načina poslovanja uvođenjem rada od kuće
- objasniti povezanost i utjecaj pandemije na rad te pojavu apsentizma i stresa u organizaciji
- donijeti zaključke na temelju istraženih relevantnih znanstvenih literaturnih izvora.

ZADATAK URUČEN

2.9.2022

POTPIS MENTORA

SVEUČILIŠTE
SJEVER



Predgovor

Prvenstveno se želim zahvaliti svojoj mentorici dr. sc. Katerini Fotova Čiković na ukazanom povjerenju te nesebičnoj pomoći pri izradi i pisanju ovog završnog rada koji bez njenih komentara te njenog usmjeravanja ne bi bio uspješan. Također, neizmjereno hvala i svim članovima komisije te im ovim putem želim iskazati svoje poštovanje. Na kraju, veliko hvala i mojoj obitelji na podršci tijekom cijelog vremena studiranja što mi je uvelike bilo od koristi i velikog značaja.

Sažetak

Apsentizam ili izostajanje s posla, obično se dijeli na izostanke uz prethodno odobrenje te one druge, među kojima su neki opravdani (zbog bolesti), a neki neopravdani. Mlađi radnici imaju više izostanaka koji su češći i kraći, dok stariji zaposlenici imaju rjeđe izostanke, ali duže, te na kraju po broju radnih sati u konačnici nema neke prevelike razlike. Stres je kao „neuobičajeni odgovor tijela na svaki postavljeni zahtjev prema njemu“. Stres je pojam koji se zadnjih desetljeća često koristi i uobičajeno je čuti "pod stresom sam", iako se ponekad ne može točno odrediti zbog čega. Stresna situacija odnosi se na vanjski događaj koji remeti psihofizičko funkcioniranje i zahtijeva prilagodbu organizma. Za pandemiju COVID-19 može se reći da je situacija u kojoj su svi doživjeli "stres". Dakle, COVID-19 jest bolest, akutna virusna uzrokovana korona virusom SARS-CoV-2. Za ovu bolest jest karakteristična povišena tjelesna temperatura i kašalj.

Ključne riječi: *apsentizam, stres, virus, COVID-19*

Abstract

Absenteeism or absence from work is usually divided into absences with prior approval and others, among which some are justified (due to illness) and some are unjustified. Younger workers have more absences that are more frequent and shorter, while older employees have less frequent absences, but longer, and in the end there is not too much of a difference in terms of the number of working hours. Stress is like "an unusual response of the body to every request placed on it". Stress is a term that has been used a lot in recent decades and it is common to hear "I am stressed", although sometimes it is not possible to determine exactly why. A stressful situation refers to an external event that disrupts psychophysical functioning and requires adaptation of the organism. The COVID-19 pandemic can be said to be a situation in which everyone has experienced "stress". So, COVID-19 is an acute viral disease caused by the SARS-CoV-2 corona virus. This disease is characterized by elevated body temperature and cough.

Key words: *absenteeism, stress, virus, COVID-19*

Sadržaj

1. Uvod	1
2. Pojam apsentizma.....	2
2.1. Upravljanje apsentizmom.....	3
2.2. Vrste i uzroci apsentizma	4
2.3. Posljedice apsentizma.....	6
2.4. Mjerenje apsentizma te određivanje ukupnih troškova kao posljedice apsentizma	7
3. Definiranje stresa.....	8
3.1. Stres na radnom mjestu	9
3.2. Simptomi stresa na radnom mjestu te psihosocijalni rizici	11
4. Definicija bolesti COVID 19.....	11
4.1. Simptomi virusa, liječenje i njegovo širenje te rizične skupine	12
4.2. Lockdown u Hrvatskoj i svijetu	14
4.3. Rad od kuće.....	18
4.4. Utjecaj pandemije na rad te pojavu apsentizma i stresa u organizaciji	20
5. Utjecaj pandemije Covid-19 na rad malih i srednjih poduzeća.....	22
6. Zaključak	25
7. Literatura	27

1. Uvod

Unazad dvije godine svijet se naučio na život sa virusom, na život u novom normalnom. Kako u privatnom tako i u poslovnom svijetu stres je sveprisutan, no s pojavom virusa i novonastale situacije razina stresa na radnom mjestu popela se na višu ljestvicu. Samim povećanjem stresa počela se javljati i sve veća pojava apsentizma na radnim mjestima također.

Tema ovog završnog rada jest Utjecaj COVID-19 na apsentizam i stres na radnom mjestu. Dakle, pandemija je uvelike utjecala na svjetsku pa tako i na hrvatsku ekonomiju, gospodarstvo, socijalni te društveni život ljudi. Promijenila je poglede ljudi na svijet, došlo je do pojave mogućnosti rada on kuće online putem, uvedena je izolacija, samoizolacija, karantena, te niz epidemioloških mjera u svrhu sprječavanja daljnjeg širenja virusa.

Nadalje, svrha rada jest istražiti sam pojam apsentizma, kako njime upravljati, koje su vrste apsentizma, moguće posljedice te objasniti mjerenje apsentizma i ukupnih troškova kao posljedice apsentizma, zatim objasniti pojam stresa, stres na radnom mjestu te psihosocijalne rizike, zatim dalje potrebno je definirati bolest COVID-19 te dati usporedbu „lockdown-a“ u Republici Hrvatskoj i svijetu, objasniti promjene na tržištu rada te pojavu rada od kuće, te utjecaj pandemije na pojavu stresa i apsentizma u organizaciji te na samom kraju donijeti konkretan zaključak na cjelokupni rad i navedenu temu.

Pri izradi samog rada korištene su različite metode kako bi se zadovoljili osnovni metodološki zahtjevi. Rad se referira na relevantne izvore literature. Nadalje, rad se referira na relevantne izvore literature, a radi se o znanstvenim člancima i stručnim radovima koji su objavljeni u uglednim znanstvenim časopisima, te o relevantnim knjigama na istu temu. Podaci koji se koriste u ovom radu pribavljeni su iz sekundarnih izvora (znanstvene i stručne literature, dostupnih postojećih istraživanja, te online baza podataka).

Sama struktura rada koncipirana je u četiri dijela, odnosno sastoji se od četiri poglavlja. Prvo poglavlje odnosi se na sam uvod u kojem se ukratko opisuje tema samog rada te se kao što i ime kaže uvodi u temu, zatim drugo poglavlje namijenjeno je apsentizmu kao pojmu općenito, njegovim vrstama te utjecaju i pojavi na radnom mjestu, zatim treće poglavlje rezervirano je za pobliže prikazivanje važnosti stresa na radnom mjestu te četvrto poglavlje odnosi se na samu pandemiju COVID-19.

2. Pojam apsentizma

Riječ apsentizam vuče svoje korijene iz dva jezika, engleskog i latinskog. Na engleskom jeziku potječe od riječi *absenteeism*, dok na latinskom dolazi od riječi *absens*, u oba slučaja prijevod jest jednak, dakle na hrvatskom jeziku radi se o riječi *odsutan*. U konačnici apsentizam se može definirati kao pojava kod koje dolazi do izostanka ili ne pojave osoba na određenim mjestima, bilo da se radi o izostanku sa radnog mjesta, škole ili tome slično. Ukratko, apsentizam jest odsutnost ili izostanak osoba na nekim mjestima gdje se očekuje njihovo prisustvo. Izostanci se obično dijele na izostanke uz prethodno odobrenje kada se radi o izostancima zbog bolesti, te na izostanke koji nisu opravdani, ali postoje. Takvi slučajevi se u medicini rada te industrijskoj psihologiji mnogo proučavaju, zato što su u velikoj mjeri izostanci obično simptomi različitih društvenih odnosno međuljudskih poremećaja ili osobnih poremećaja među kojima se ističu bolesti, zatrovani međuljudski odnosi, nezadovoljstvo poslom te obiteljske brige i problemi. Izostanci, koji se najviše proučavaju su izostanci povezani sa spolom, godinama starosti, kvalifikacijom, obiteljskom odgovornosti, međuljudskim odnosima i drugo. Što se tiče izostanaka, glede obiteljske odgovornosti, muškarci u većoj mjeri izostaju s posla dok su u fazi samaca, za razliku od onih koji imaju veće obitelji, dok je kod žena situacija totalno suprotna. Takva situacija, objašnjena je nedovoljnom društvenom brigom za organiziranjem rekreativnih aktivnosti žena izvan radnog vremena. Dakle, distribucija izostanaka identična je distribuciji nesreća, odnosno radi se o takozvanoj negativnoj binomnoj raspodjeli koja se razlikuje od slučajne distribucije po tome što se nalazi više ljudi bez izostanaka i više onih s velikim brojem izostanaka nego što bi se to moglo očekivati po čistom slučaju. Zaključno tome, nesreće i izostanci predstavljaju pojave slične vrste (Furlan, 2010).

Također, apsentizam se može definirati i gledati iz više različitih stajališta. Naime, postoji apsentizam u području ekonomije, odnosno ekonomici, zatim u medicini i psihologiji te apsentizam u odgoju i obrazovanju. Što se tiče apsentizma u području ekonomije, on se odnosi na izostajanje zaposlenika sa radnog mjesta i to bez opravdanog razloga tog istog izostanka. Najčešće se radi o nedostatku radne etike kod pojedinaca ili se radi o drugim radnim zadacima koje pojedinci imaju i kojima se posvećuju, u tom slučaju misli se čak i o mogućnosti rada na crno. Zanimljiv podatak jest da se za vrijeme turističke sezone i sezone poljodjelskih radova primjećuje znatan porast bolovanja, a to bolovanje zapravo prikazuje sakriveni ili neizravni apsentizam. Također, još jedno bitno saznanje jest da je apsentizam u porastu kod radnih mjesta gdje je posao siguran i gdje nema prijetnje od otkaza, dok se s druge strane primjećuje pad

apsentizma u poslovima koji su dobro plaćeni i poslovi kod kojih se javljaju češća povećanja plaće. Nadalje, apsentizam u medicini i psihologiji odnosi se na izostanke zbog zdravstvenih, društvenih ili nekih osobnih razloga odnosno uzroka. Neki od ključnih i najistaknutijih razloga odnose se na loše odnose među ljudima odnosno zaposlenicima, alkoholizam, depresiju, anksioznost, agresivnost i mnoge druge slobodno rečeno poremećaje ponašanja. Kod ovakve vrste apsentizma vidljiv je veći i češći izostanak mlađe populacije, dok starije populacije rjeđe izostaju sa radnog mjesta, međutim njihovi su izostanci zato znatno duži. Apsentizam u području odgoja i obrazovanja uglavnom se odnosi na izostanke učenika i studenata sa nastave svojevrijedno i bez opravdanja, najčešće zbog bezvoljnosti ili straha od učitelja te nenaučenog gradiva. Osim straha od učitelja, učenja i ocjenjivanja njihovog znanja i sposobnosti još jedan čest razlog pojave apsentizma jest markiranje koje se učenicima u određenoj dobi obrazovanja čini znatno zanimljivije u odnosu na pohađanje nastave (Hrvatska enciklopedija, 2021).

2.1. Upravljanje apsentizmom

Da bi organizacija uspješno poslovala potrebno je znati njome upravljati na adekvatan i kvalitetan način. Nadalje, pošto organizaciju u najvećoj mjeri čine ljudi, odnosno njeni zaposlenici, ključ leži u dobro definiranim međuljudskim odnosima te samim time ističe se važnost upravljanja apsentizmom unutar organizacije. Naravno, bilo kakva vrsta upravljanja nečim zahtjeva određena znanja i vještine, tako i upravljanje apsentizmom za poslodavce predstavlja blago rečeno, svakodnevne nove izazove. Upravljanje apsentizmom jest izazov zato što njegovim upravljanjem dolazi do promjena u području ekonomije, odnosno javljaju se ekonomske promjene, te demografske i organizacijske promjene. Pod ekonomskim promjenama podrazumijeva se ubrzavanje i stvaranje složenijih radnih procesa, globalizacija i utjecaj korporacija te imperativ produktivnosti. Što se demografskih promjena tiče, ključno je iseljavanje mladih te samim time i očekivani porast radne populacije starije životne dobi, te pojava promjene modela obrazovanja odnosno uvođenje cjeloživotnog obrazovanja. Za organizacijske promjene karakteristična je visoka efikasnost, prilagodba novim generacijama radnika te procesna organizacija nasuprot hijerarhiji. Bez upravljanja apsentizmom ili nedovoljno dobrim upravljanjem apsentizmom dolazi do pojave fluktuacije zaposlenika zbog napuštanja svojih organizacijskih sredina i samim time javlja se nedostatak zaposlenika kao rezultat fluktuacije, zatim pojava frustracije ili negativne organizacijske kulture, povećanja troškova rada, smanjenja konkurentnosti na tržištu te ugrožene slike društvene odgovornosti.

2.2. Vrste i uzroci apsentizma

Apsentizam se može podijeliti na nekoliko vrsta, međutim ona najuža i temeljna podjela svodi se svega na dvije vrste. Dakle, temeljna i glavna podjela apsentizma jest na planiran i neplanirani apsentizam. Planirani apsentizam uključuje godišnji odmor, praznike, edukacije te preventivne i redovite zdravstvene preglede. Dakle, planirani izostanak sa radnog mjesta ili planirani apsentizam, ima utjecaj na budžet, samu prilagodbu poslovnog procesa, supstituciju te nešto manji utjecaj na samu organizaciju. S druge strane, neplanirani apsentizam obuhvaća bolovanja, smrt u obitelji, selidbe, vjenčanja te rođenje djeteta, odnosno uključuje više neformalne i privatne događaje na koje zaposlenik ne može utjecati. Osim temeljne podjele, apsentizam se može podijeliti i na neke manje podjele odnosno podjele manjeg značaja. Radi se mikroapsentizmu, makroapsentizmu te neformalnoj podjeli koja u sebi sadrži dodatne podjele. Mikroapsentizam jest apsentizam koji obuhvaća izostanke s radnog mjesta kraćim od jednog dana, točnije odnosi se na kašnjenja na posao, pauze koje mogu biti učestale i produžene te na duge i neproduktivne sastanke. S druge strane, makroapsentizam odnosi se na izostanke s radnog mjesta dulje od jednog dana, a tu najčešće spadaju bolovanja. U neformalnu podjelu ulaze bijeli apsentizam (kod njega je objektivno utvrđen razlog izostanka, uglavnom se radi o bolesti), sivi apsentizam (radi se o kroničnim bolestima), crni apsentizam (radi se o i izostancima bez ikakve stvarne osnove), te kapriciozni apsentizam (radi se o nezadovoljstvu zaposlenika) (Kovačević, 2017).

Osim o vrstama izostanaka sa radnog mjesta, postoji i jedna vrsta prisutnosti na poslu koja ne daje pozitivne učinke na organizaciju, a zove se prividna ili neproduktivna prisutnost. To je situacija u kojoj zaposlenik dolazi na svoje radno mjesto međutim kao da i nije došao. Nadalje, radi se o tome da zaposlenik ne ispunjava svoje radne obaveze u potpunosti zbog mogućih zdravstvenih problema ili nedostatka motivacije za istim, odnosno zaposlenik ili ne može ili ne želi raditi, ali se pojavljuje na radnom mjestu. Takva prisutnost donosi puno više štete nego bilo koja vrsta izostanka odnosno apsentizma. Naime, dolazi do pojave pada produktivnosti, porasta udjela troškova rada te ekstremnog narušavanja organizacijske kulture. Da bi se sve te negativne konotacije ne bi odrazile na samu tvrtku i rad same organizacije u cjelini, od iznimnog je značaja uspješno upravljanje izostancima. Ukoliko se izostancima upravlja na pravilan i adekvatan način postići će se i uspješni rezultat poput smanjenja troškova koji se odnose na bolovanja,

povećat će se zadovoljstvo samih zaposlenika i njihove društvene okoline, uljepšat će se slika odnosno ugled samog poduzeća ili organizacije, doći će do odgovornog poslovanja te će biti omogućeno bolje organiziranje poslovanja i rasporeda glede radne snage, zatim u konačnici doći će do povećanja efikasnosti rada te povećanja odnosno rasta konkurentske tvrtke na tržištu (Domitrović, 2020).

Opće je poznato da je apsentizam zaposlenika izuzetno zahtjevan fenomen na koji utječu razni faktori, te se zato javila potreba za sistematičnim i teorijskim pristupima istraživanja koja su započeli brojni autori, naravno potkrijepljenim primjerima. Upravo zbog njihovih istraživanja, jasno je da se pojavilo i veliki broj modela ili vrsta apsentizma. Među njima, najviše se ističu i najpoznatiji su „procesni model” (Steers i Rhodes 1978) te Nicholsonova teorija „privrženosti” (Geraldine, 2011; Nicholson, Brown i Chadwick-Jones, 1977). Motivacija za prisustvovanjem i sposobnost zaposlenika da bude prisutan na poslu ili radnom mjestu jesu dva glavna faktora koja proizlaze iz procesnog modela (Steers i Rhodesa 1978). Jasno je da će zaposlenik biti prisutan na radnom mjestu ukoliko su oba uvjeta ispunjena. Zadovoljstvo poslom, faktori poput ekonomskih, socijalnih i psiholoških utječu na svojevoljni apsentizam ili drugim riječima na motivaciju za prisustvom na radu. Nadalje, zadovoljstvo poslom ne nastaje samo od sebe, ono je rezultat osobnih stavova zaposlenika, njihovih vrijednosti i ciljeva glede određenih situacija na radnom mjestu, međuljudskih odnosa između samih zaposlenika odnosno kolega te organizacijske kulture. Pod nenamjernim apsentizmom smatra se sposobnost zaposlenika te je pod utjecajem zdravstvenih problema, ozljeda i nesreća, ali i obiteljskih situacija ili problema u putovanju na posao. Neizostavni faktori kojima se pridaje važnost jesu i demografska obilježja osobe, kao što su dob, stupanj obrazovanja i veličina obitelji, koji su neposredno povezani sa sposobnošću odlaska na posao i s motivacijom za odlazak na posao. Dinamičnost tog modela očituje se u tome što ističe utjecaj prisutnosti (odnosno odsutnosti) na situaciju na poslu, čime se u oba smjera objašnjava interakcija između karakteristika osobe i organizacijskih karakteristika (Steers i Rhodes, 1978). Dakle, kako bi smanjile izostanke zaposlenika sa radnog mjesta te poradile i povećale stupanj motivacije zaposlenika za odlazak na svoje radno mjesto organizacije moraju zaposlenike poticati financijskim potporama te im moraju omogućiti izlaganje vlastitih stavova, vrijednosti i ciljeva unutar kulture u kojoj se nalaze u samoj organizaciji (Rhodes i Steers, 1990). Od iznimne važnosti jest i druga teorija, odnosno konceptualizacija apsentizma, a to jest Nicholsonova teorija privrženosti (Nicholson i sur., 1977). Ova teorija govori o tome kako su izostanci sa radnog mjesta neizbježni, ali razlikuju se od osobe do osobe, odnosno od zaposlenika do zaposlenika. Do razlike dolazi zbog

medijatorskog utjecaja motivacije za prisustvom u odnosu tih događaja s jedne strane te učestalosti izostajanja s druge strane. Teorija pretpostavlja da je prisustvo uobičajen i normalan način ponašanja zaposlenika, čak i ondje gdje je razina izostanaka visoka, a prilikom određivanja uzročnika apsentizma ustvari se nastoje utvrditi koji faktori ometaju to uobičajeno ponašanje (Geraldine, 2011). Upravo je to razlog nastanka „A – B kontinuum apsentizma”, odnosno identificirani su A) vrsta apsentizma koja se općenito odnosi na neizbježne odsutnosti, i B) vrsta apsentizma, koja se odnosi na izostanke ili odsustva koje je zaposlenik bio u mogućnosti izbjeći. Klasifikacija ili određivanje položaja pojedinog zaposlenika u rasponu od A do B tipa apsentizma ustvari određuje koji postotak varijance ukupnog izostajanja je moguće pripisati faktorima koji su pod kontrolom samog zaposlenika. U ovoj teoriji, motivacija za prisutnosti pojašnjena je putem organizacijske privrženosti, nadalje ona objašnjava kako je u ovom slučaju zaposlenik ovisan o pravilnostima organizacijskog života. Dakle, postoje četiri glavna utjecaja na privrženost, a to su: osobine ličnosti i demografska obilježja, radna orijentacija, zaokupljenost poslom i radni odnos. Zaključuje se da će oni zaposlenici koji su više posvećeni svojoj organizaciji manje izostajati sa posla iz razloga što će u nešto većoj odnosno znatnijoj mjeri reducirati izostanke na koje mogu utjecati (Nicholson i sur., 1977). I jedan i drugi model na apsentizam gledaju sa organizacijskog i psihološkog konteksta. Jedan drugačiji pristup koji se apsentizmom ne bavi neposredno, već putem različitih posrednih faktora, nude teorije stresa. Istraživanja stresa putem ovog modela, proučava bolesti općenito, ili proučava specifične fizičkih i psihičke simptome poput kardiovaskularnih bolesti, odnosno anksioznost i depresivnost. Ova stanja pogoduju izostancima sa radnog mjesta i česti su razlog zbog kojih zaposlenici uzimaju bolovanje. Stres i apsentizam moguće je proučavati i putem alternativnih metoda. Motivacija je jedan od takvih načina zato što povećani stres može negativno utjecati na motivaciju zaposlenika za odlaskom na radno mjesto te će se izostajanje povećati. Isto tako, bolovanja mnogi koriste kako bi se suočili sa stresom, pogotovo ukoliko je stres nastao zbog radnih uvjeta i samog radnog mjesta (Allebeck i Mastekaasa, 2004).

2.3. Posljedice apsentizma

Očekivano je da svaki izostanak sa radnog mjesta donosi za sobom i određene posljedice, a kada se radi o dugotrajnom izbjavanju ili dugotrajnom apsentizmu posljedice su značajne. Radi se o posljedicama kao što su smanjenje produktivnosti, visoki troškovi rada te u krajnjem i najgorem slučaju odlazak radnika iz organizacije odnosno napuštanje radnog mjesta. Međutim jedna od najznačajnijih i najvećih posljedica zasigurno su troškovi. Troškovi koji nastaju kada

su zaposlenici na bolovanju za sobom nose i niz drugih troškova koji nastaju upravo zbog samog bolovanja. Uglavnom, tu se radi o troškovima koje poslodavci moraju podmiriti u smislu isplate bolovanja, zatim troškovi plaća za nove zaposlenike koji su na zamjeni dok se odsutni stalni zaposlenici ne vrate sa bolovanja, zatim troškovi koji odlaze na angažiranje menadžera koji svoje vrijeme koriste za rješavanje problema zamjene radnika umjesto da se bave određenim poslovima koji su inače u njihovoj domeni, ali još nešto što se treba istaknuti jest mogućnost propuštenih prilika u vidu izgubljene prodaje, pada kvalitete usluga i produktivnosti. Svi ti troškovi nažalost izazivaju negativne konotacije za samo poduzeće odnosno same poslodavce. Jasno je da su troškovi u svim djelatnostima negativna pojava, iako su i sasvim normalna i neizbježna, međutim cilj poslodavaca je svesti ih na najmanju moguću razinu. Primjerice, veliki se problemi mogu desiti u poslovima koji se odnose na građevinarstvo. Pod tim se misli na nepoštovanje zadanih rokova u kojima su određeni radovi trebali početi ili su trebali biti završeni. Ukoliko to nije u navedenim rokovima javljaju se problemi poput smanjenja dobiti, plaćanja penala pa čak i do gubitka dogovorenog posla u najgorem slučaju. Između ostalog, izostanci osim što izazivaju troškove i štetno utječu na cjelokupnu organizaciju, nažalost štetno djeluju i na zaposlenike jer uostalom zaposlenici i čine samu organizaciju. Negativan učinak izostanaka na zaposlenike odnosi se u smislu povećanog opsega poslova kojeg moraju obavljati zbog izostanka nekog od kolega, odnosno posao koji bi obavljao kolega koji je odsutan morat će obavljati drugi kolega koji je prisutan, naravno uz obavljanje i svog svakodnevnog posla također. Takav učinak dovodi do još većeg nezadovoljstva među zaposlenicima te se često iz tog razloga povećava broj izostanaka koji su uglavnom neopravdani. Neopravdani izostanci trebaju biti prepoznati od strane nadređenih ljudi u organizaciji, i to na vrijeme kako bi se izostanci što više smanjili. Još jedan problem koji za sobom donosi apsentizam jest fluktuacija. Fluktuacija radne snage jest svako napuštanje radne organizacije od strane zaposlenih, a koje je pratilo uvođenjem novog zaposlenog na radno mjesto (Knežević, 2013).

2.4. Mjerenje apsentizma te određivanje ukupnih troškova kao posljedice apsentizma

Kad se govori o troškovima apsentizma obično ih je teško razumjeti, proglašavani su nemjerljivima te su otpisani kao zanemarivi iznosi. Neovisno o tome postoje li jasno razgraničeni troškovi poslovnih procesa i organizacijskih jedinica, troškovi apsentizma ostaju nepokriveno područje. Dakle, jednostavno rečeno trošak izostanka ili trošak apsentizma nije

niti se ne smatra posebnim troškom bez obzira na to da svi znaju da upravo oni imaju veliki značaj u trošku radne snage. Troškovi apsentizma mogu se podijeliti na tri skupine troškova, odnosno na direktne, indirektne te administrativne troškove. U direktne troškove ubrajaju se: naknada radnicima dok su na bolovanju, naknada radnicima dok su na godišnjem odmoru, prekovremeni sati, trošak zamjenskih radnika i sl. Zatim, u administrativne troškove ulaze: obračun plaća, trošak akvizicije zamjenskih radnika, trošak selekcije zamjenskih radnika, trošak uvođenja u radni proces, te povećan opseg dokumentacije. Na posljepku, indirektni troškovi sastoje se od sljedećih: trošak dodatnih edukacija, trošak dodatnog nadzora zamjenskih djelatnika, zastoje ili prekid u poslovanju, propusti u izradi ili isporuci proizvoda, pad zadovoljstva klijenata, fluktuacija radnika te pad produktivnosti. Što se tiče samog mjerenja apsentizma, ono se također može podijeliti na tri temeljne podjele, a to su trajanje, učestalost odnosno frekvencija te troškovi. U trajanje se ubrajaju sljedeće stavke: broj dana izostanaka po svakom zaposleniku, prosječno trajanje izostanaka po slučaju, lost time ratio te absence ratio odnosno stopa bolovanja. Zatim, učestalost ili frekvencija obuhvaća stopu učestalosti izostanaka, učestalost izostanaka radnika, te broadford factor. U troškove ulaze troškovi po radniku, broj dodatnih managerskih sati te udio troška apsentizma u trošku rada (Kovačević, 2017).

3. Definiranje stresa

Stres je odnos između osobe i okoline u kojem osoba procjenjuje situaciju kao prezahtjevu u usporedbi sa svojim mogućnostima ili je procjenjuje prijetećom za vlastitu dobrobit (Čerenšek 2021). Prvi istraživač na području stresa koji se time bavio još prošlog stoljeća bio je Dr. Hans Selye. Dao je definiciju stresa koja glasi: „neuobičajeni odgovor tijela na svaki postavljeni zahtjev prema njemu“. Zahtjev može biti prijetnja, izazov ili bilo koja promjena koja zahtijeva da se tijelo prilagodi. Puno je doprinio razumijevanju stresa. Stres je označio kao potencijalno razarajuću snagu. Govorio je o stanju stresa kako bi pojasnio promjene u tijelu kao odgovor na stresne situacije. Stres je tradicionalno koncipiran kao rezultat vanjskih događaja izvan kontrole onoga koji ga doživljava (Barat, 2010).

Kao i apsentizam, tako i stres posjeduje nekoliko vrsta. Radi se o fiziološkom, sociološkom i psihološkom stresu. Fiziološki stres se definira kao tjelesna reakcija na štetna djelovanja, te je određen stanjem napadnutog ili oštećenog tkiva. S druge strane, sociološki stres definira se kao

reakcija zajednice, grupe ili pojedinca u grupi na utjecaje drugih koji na njih djeluju. Psihološki stres jest reakcija pojedinca na razne utjecaje, međutim kod ove vrste stresa posebno je važna subjektivna procjena pojedinca (Brlas, 2020). Nadalje, postoji još nekoliko vrsta stresa među kojima se ističu, dobar stres, loš stres te stres prema duljini trajanja koji uključuje akutni, epizodni te kronični stres. Dobar stres, ili takozvani eustress; dakle, stres je važan, prirodan dio života i u određenoj količini pozitivan i iscjeljujući. Održava ljude motiviranim, donosi radost i podiže duh. Ova vrsta stresa poželjna je i ima pozitivne posljedice, donosi ispunjenje. Radi se o sljedećem: zaljubljenost, rođenje djeteta, završetak nekog projekta. Loš stres ili distress, u današnjem ubrzanom tempu života, ljudi su okruženi više negativnim stresom nego ikad ranije. Ova vrsta stresa ima negativne posljedice i dovodi do osjećaja nelagode. Upravo ova vrsta stresa je vrsta koja se najčešće identificira te koju se pokušava prevladati (Barat, 2010). Što se tiče stresa prema duljini trajanja razlikuju se: akutni stres ili poznat kao kratkotrajan i prolazan, zatim epizodni akutni stres te kronični stres. Akutni stres jest najpoznatija vrsta stresa te dolazi iznenada, jakog intenziteta te kratkog trajanja. Uzroci nastanka su uglavnom nepoznati i neočekivani. Neki od primjera akutnog stresa su otkaz na poslu, poplava u kupaonici, glad i mnogi slični uzroci. Epizodni ili akutni stres prisutan je u životima ljudi koji žive užurbano i kaotično. Epizodni akutni stres ima iste karakteristike kao akutni, ali različite uzroke. Uzroci epizodnog akutnog stresa su najčešće kronično kašnjenje na posao ili društvena događanja, sklonost uzimanja previše poslova odjednom te neprijateljsko radno okruženje. Kronični stres svakodnevno je prisutan. Neki od primjera kroničnog stresa su: stalna briga za bolesnog ili starijeg člana obitelji, dugoročna nezaposlenost te konfliktan brak (Barat, 2010).

3.1. Stres na radnom mjestu

Jedan od glavnih ili primarnih načina i uzroka nastanka stresa smatra se upravo posao, bez kojeg se nikako ne može živjeti pa se na takav način takav stres ne može niti izbjeći, osobito u današnje krizno ekonomsko vrijeme. Postoje dvije vrste stresa koje se odnose na radno mjesto, a to su dobar i loš stres. Nadalje, dobar stres javlja se ako osoba voli svoj posao te takva vrsta stresa osobu motivira i donosi osobi energiju. S druge strane, loš stres donosi slabu produktivnost, neefikasnost te izostajanje s posla. Prema istraživanjima 25% radnika izjavilo je da je njihov najveći stres na poslu upravo gubitak istog posla, odnosno radnog mjesta ili jednostavno rečeno otkaz (Barat, 2010). Najčešći stresni činitelji radnog okruženja su: vremenski pritisak rokova, nejasno definirane uloge na poslu, premalo suradnika u timu,

preopterećenost zadaćama, loša organizacija rada, loši odnosi sa suradnicima, stalni natjecateljski odnosi, nedostatak podrške, nedostatak autonomije, nejasna pravila napredovanja i korištenja godišnjeg odmora, nedostatak edukacije potrebne za posao, nedostatak stručne i organizirane supervizije, neodgovarajuća opremljenost radnog mjesta te psihički teror ili poznatiji kao mobbing (Brlas,2020). Glavne podjele izvora stresa u radu su radni uvjeti, međuljudski odnosi, osobine pojedinca, radni zadatak, okruženje te radna uloga. U radne uvjete kao izvore stresa spadaju: osvjetljenje (ako je tijekom rada premalo svjetla, tada vidljivost nije dobra te se povećava vrijeme reakcije, s druge strane previše svjetla kada bliješti, dovodi do psihološkog stresa), buka i vibracije (buka je opasna zbog mogućnosti navikavanja na njezinu razinu te može oštetiti sluh, vibracije smanjuju preciznost pokreta i oštrinu vida, ubrzavaju rad srca i mogu povisiti krvni tlak što djeluje razdražujuće i dovodi do fiziološkog stresa, glazba može biti korisna kod monotonih aktivnosti, ali štetna kod misaonih), toplina, hladnoća i vlažnost zraka (obavljanjem poslova u uvjetima izvan optimalne radne temperature i razine vlage u zraku, organizam se napreže, što rezultira stanjem fiziološkog stresa, samim tim pažnja se smanjuje zbog čega se posao obavlja sporije, dolazi do grešaka te to sve rezultira psihološkim stresom), te smjenski rad (rad u smjenama, dnevni i noćni rad dovodi do promjena kojima se organizam teško prilagođuje te to dovodi do fiziološkog i psihološkog stresa, smjenski način rada može imati negativne posljedice na organizaciju obiteljskog života radnika, dovodi do napetosti, tjeskobe pa čak i depresije te sve rezultira psihološkim te sociološkim stresom) (Brlas,2020). Međuljudski odnosi kao izvor stresa ujedno i otežavaju i olakšavaju životne i radne zadatke. Ako okruženje čine ugodni i kooperativni suradnici, stresne situacije u radu će se lakše podnositi i svladavati, i obratno. Zatim, osobine pojedinca kao izvor stresa, dakle svaka osoba je jedinka za sebe i svaka osoba s toga različito i na sebi svojstven način reagira na stres, neke osobe jače doživljavaju stres dok su s druge strane neke osobe otpornije na stres međutim bitnu ulogu ima osobni osjećaj kontrole nad situacijom. Nadalje, radni zadatak kao izvor stresa, javlja se kada je radni zadatak pretežak, zadaća nejasna, posao monoton, kada se odustaje od započetih zadataka te kada postoji snažan pritisak za obavljanjem istog. Okruženje kao izvor stresa uključuje međusobnu udaljenost zaposlenih te manjak zaposlenih. Radna uloga kao izvor stresa može biti u suprotnosti s osobinama ličnosti pojedinaca, zahtjevi posla mogu biti kontradiktorni, odnosno može se tražiti da se istovremeno neki posao napravi detaljno i u što kraćem roku, te još jeda izvor stresa jest kada više nadređenih ima različite zahtjeve od zaposlenika (Brlas, 2020).

3.2. Simptomi stresa na radnom mjestu te psihosocijalni rizici

Do stresa na radnom mjestu te izgaranja na poslu ili depresije, te negativnih psiholoških, fizičkih i socijalnih ishoda dolazi upravo zbog psihosocijalnih rizika koji pak dolaze i nastaju zbog organizacije i njenog lošeg upravljanja poslom. Prekomjerno radno opterećenje, proturječni zahtjevi i nejasna uloga radnika, neuključenost u donošenje odluka koje utječu na radnika i nemogućnost utjecanja na način na koji se posao obavlja, loše upravljana organizacijska promjena, poslovna nesigurnost, neučinkovita komunikacija, nedostatak potpore uprave ili kolega, psihološko i seksualno uznemiravanje, te nasilje treće osobe su samo neki od najčešćih primjera radnih uvjeta koji kod zaposlenika uzrokuju psihosocijalne rizike (Europska agencija za zdravlje i sigurnost na radu, 2021).

Često korišten termin na engleskom jeziku i svima poznat kao mobbing ili na hrvatskom psihički teror na radnom mjestu, jest stanje ili situacija koja se odnosi na neprijateljsku i neetičnu komunikaciju, sustavno usmjerenu od jednog ili više pojedinaca prema osobi koja je tada bespomoćna ili se nije u mogućnosti obraniti. Takva ponašanja imaju samo jednu namjeru i jedan cilj, a to jest da se zlostavlja drugu osobu koja se nije u stanju obraniti iz nekih razloga. Ponašanja koja su učestala i koja mogu kategorizirati takve zlostavljače su sljedeća: onemogućavanje iznošenja mišljenja, onemogućavanje socijalnih kontakata, narušavanje osobnog ugleda, otežavanje radne situacije te ugrožavanje zdravlja (Brlas, 2020). Ovakvi načini zlostavljanja zaposlenika na radnom mjestu mogu se prepoznati prema sljedećim znacima upozorenja: osjećaj bespomoćnosti, anksioznost ili tjeskoba za koju se ponekad ne može procijeniti uzrok te trajno loše raspoloženje ujedno su podloga za razvoj depresije, česta potreba za borbom za svoja prava, dakle radi se o osjećaju obespravljenosti te bijeg iz situacije koji rezultira dugim i čestim bolovanjima, te na kraju može doći i do pojave posttraumatskog stresnog poremećaja (Brlas, 2020).

4. Definicija bolesti COVID 19

Korona virusi su velika porodica virusa, koje nalazimo kod ljudi i životinja. Pod elektronskim mikroskopom ovi virusi imaju oblik krune, zbog čega su nazvani po latinskoj riječi corona, što znači 'kruna'. Neki korona virusi poznati su od 1960-ih godina kao uzročnici bolesti kod ljudi, od obične prehlade do težih upala dišnog sustava. U zadnje dvije godine stalno se spominje

pojam korona, covid-19, međutim što je to zapravo bit će navedeno u sljedećoj definiciji. Dakle, COVID-19 jest bolest, akutna virusna uzrokovana korona virusom SARS-CoV-2. Za ovu bolest jest karakteristična povišena tjelesna temperatura i kašalj. Nažalost, kod težih slučajeva dolazi do razvoja težih upala pluća što dovodi do dodatnog otežavanja pri disanju pa čak u najgorim slučajevima dolazi do smrtonosnih ishoda (Šubarić, i Jutriša, 2022).

4.1. Simptomi virusa, liječenje i njegovo širenje te rizične skupine

Prije samog navođenja simptoma, liječenja te širenja virusa, potrebno je ukratko spomenuti odakle i kada se zapravo počeo pojavljivati kako kod nas tako i u cijelom svijetu. Naime, sve je započelo krajem 2019. godine, točnije u prosincu u Wuhanu, glavnom gradu provincije Hubei u Kini. Radilo se o pojavi sve većeg broja pacijenata koji se žale na iste simptome, a to su bili pacijenti sa teškom pneumonijom za koju se još tada nije znao uzrok. Zanimljiv podatak jest da su gotovo svi bolesnici imali istu poveznicu nakon koje su primijetili pojavu istih simptoma, a to je da su se svi nekoliko dana prije pojave simptoma nalazili na istoj lokaciji, točnije na tržnici u već gore spomenutom gradu. Odmah nakon toga, Kinaje poduzela potrebne mjere, obavijestila 31. prosinca 2019. godine Svjetsku zdravstvenu organizaciju o izbijanju bolesti, te je 1. siječnja tržnica hrane zatvorena. Već 7. siječnja 2020., virus je identificiran kao korona virus koji je više od 95 % bio istovjetan s korona virusom šišmiša i više od 70 % je imao sličnosti s virusom SARS CoV (Singhal, 2020.). U vrlo kratkom vremenskom intervalu broj zaraženih eksponencijalno je rastao. Nažalost, ubrzo se pojavio i prvi smrtni slučaj kao posljedica ovog zlog virusa, točnije 11. siječnja 2020. Još većem i bržem širenju virusa pogodovale su masovne migracije Kineza za vrijeme kineske Nove godine. Zbog sve većeg širenja virusa diljem Kine te prodora u druge zemlje, Svjetska zdravstvena organizacija 30. siječnja 2020. službeno je proglasila epidemiju s COVID-19 od javnog značenja i od međunarodnog interesa. Pojava akutne respiratorne bolesti prouzročena novim korona virusom (SARS-CoV-2), a nakon SARS-CoV 2002. i MERS-CoV 2012., godine, to je pojava i treće visoko patogene i velike epidemije korona virusa u ljudsku populaciju u 21. stoljeću (Guo i sur., 2020.). Kod 99 bolesnika s pneumonijom iz Wuhana, je dokazan virus SARS-CoV-2. Njih 49 bilo je izloženo morskoj hrani na tržnici u Huananu, a 50 ih je imalo kronične bolesti. U opisu kliničkih znakova većina bolesnika (83 %) je imalo vrućicu, kašalj 82 %, kratkoću daha 31 %, bol u mišićima 11 %, zbunjenost 9 %, glavobolju 8 %, grlobolju 5 %, bol u prsima 2 %, proljev 2 % i povraćanje u 1 % bolesnika. Bilateralnu upalu pluća pokazalo je 75 % bolesnika,

17 % bolesnika razvilo je akutni respiratorni distresni sindrom, a u 11 % bolesnika stanje se u kratkom vremenu pogoršalo i rezultiralo je smrću od zatajenja više organa. Prosječna starost bolesnika iznosila je 55,5 godina, 67 su bili muškarci i 32 žene (Chen i sur., 2020.). Tijekom siječnja i veljače 2020. bolest se počela pojavljivati u Europi i drugim dijelovima svijeta. Prvi slučaj zaraze korona virusom u Hrvatskoj zabilježen je 26. veljače 2020., a 11. ožujka 2020. ministar zdravstva Vili Beroš proglašava epidemiju u Republici Hrvatskoj.

Simptomi ove bolesti, odnosno ovog virusa su sljedeći: kašalj u najvećoj mjeri, povišena tjelesna temperatura, dispneja (otežano disanje), nedostatak zraka, nagli gubitak okusa i mirisa, osjećaj slabosti i nedostatka snage, umor, bolovi u mišićima, leđima te još neki manje zastupljeni simptomi ovisno od osobe do osobe. Širenje zaraze odvija se vrlo brzo sa čovjeka na čovjeka. Najčešći i mogući načini prijenosa zaraze odvijaju se kapljičnim putem, odnosno putem bliskog kontakta sa inficiranom osobom putem kapljica iz nosa i usta koje nastaju prilikom govora, kašljanja ili kihanja te na taj način padaju izravno na sluznicu nosa, usta ili očiju druge osobe. Također, još jedan od načina prijenosa jest taj da kapljice padaju na okolne površine te osobe dodirnom površine, a zatim svoje sluznice mogu dobiti zarazu. Iz tog razloga su izdane preporuke za povećanom higijenom, odnosno pranjem i dezinfekcijom ruku te preporuka nošenja zaštitnih maski te održavanje fizičke distance od 2 metra. Sama inkubacija virusa traje od 2 do 14 dana, uglavnom se radi o 5 do 6. Što se tiče samog liječenja virusa, u početku nije bilo neke posebne terapije osim pokušaja ublažavanja simptoma kao što su povećana tjelesna temperatura i slično. Kasnije su se pojavila cjepiva od nekoliko različitih proizvođača, a to su: BioNTech i Pfizer (vrsta cjepiva mRNA), Moderna (mRNA), AstraZeneca (adenovirus), Johnson&Johnson (adenovirus), Sanofi-GSK (protein), HIPRA Human Health (protein), Novavax (protein), te Valneva (cjepivo s inaktiviranim virusom) (EU, 2021).

Ministarstvo zdravstva Republike Hrvatske (2022) izdalo je smjernice za liječenje oboljelih od korona virusne bolesti 2019 (COVID-19), zadnja najnovija verzija jest od 8. veljače 2022.godine. Kako bi se te smjernice mogle provesti za potrebe kliničke primjene potrebno je provesti procjenu težine bolesti prema kliničkim kriterijima.

KLINIČKI OBLIK BOLESTI	DEFINICIJA
Asimptomatska infekcija	Osoba bez kliničkih simptoma i znakova bolesti kod koje je infekcija virusom SARS-CoV-2 potvrđena laboratorijski (pozitivnim specifičnim molekularnim testom).
Blagi oblik bolesti (bez komplikacija)	Bolesnik sa simptomima nekomplikirane infekcije dišnog sustava koji može imati vrućicu, opću slabost, glavobolju, mialgije, hunjavicu, grlobolju i/ili kašalj. U bolesnika nisu prisutni znakovi dehidracije, sepse ili otežanog disanja (nedostatka zraka). (MEWS score: ≤ 2) Dijete s akutnom infekcijom gornjih dišnih putova.
Srednje teški oblik bolesti	Odrasli bolesnik s težim simptomima bolesti i/ili pneumonijom, ali bez kriterija za tešku pneumoniju, bez potrebe za nadomjesnom terapijom kisikom ($SpO_2 > 93\%$ na sobnom zraku). (MEWS score: ≤ 2) Dijete s pneumonijom, bez kriterija za tešku bolest.
Teški oblik bolesti	Odrasli bolesnik s teškom (bilateralnom) pneumonijom uz najmanje jedan od znakova: frekvencija disanja > 30 udisaja/min, respiratorna insuficijencija ili potreba za nadomjesnom terapijom kisikom ($SpO_2 \leq 93\%$ na sobnom zraku). (MEWS score: 3–4) Dijete s teškom pneumonijom uz prisutan jedan od znakova: centralna cijanoza ili $SpO_2 \leq 90\%$, izražena dispneja, poremećaj općeg stanja, promjene svijesti, konvulzije.
Kritični oblik bolesti	Odrasli bolesnik ili dijete s kriterijima za ARDS, odnosno sepsu, septični šok, sa/bez akutne disfunkcije drugih organskih sustava (šok, zatajenje bubrega, koagulopatija, poremećaj svijesti) (MEWS score: ≥ 5)

Slika 1. Tablični prikaz procjene težine bolesti prema kliničkim kriterijima

IZVOR: Ministarstvo zdravstva Republike Hrvatske: Smjernice za liječenje oboljelih od koronavirusne bolesti 2019 (COVID-19) verzija 5 od 08. veljače 2022. (2022) Dostupno na: https://www.koronavirus.hr/uploads/Smjernice_za_lijecenje_oboljelih_od_koronavirusne_bolesti_2019_COVID_19_verzija_5_od_08_veljace_2022_edb7d62da1.pdf [21. kolovoza 2022.]

4.2. Lockdown u Hrvatskoj i svijetu

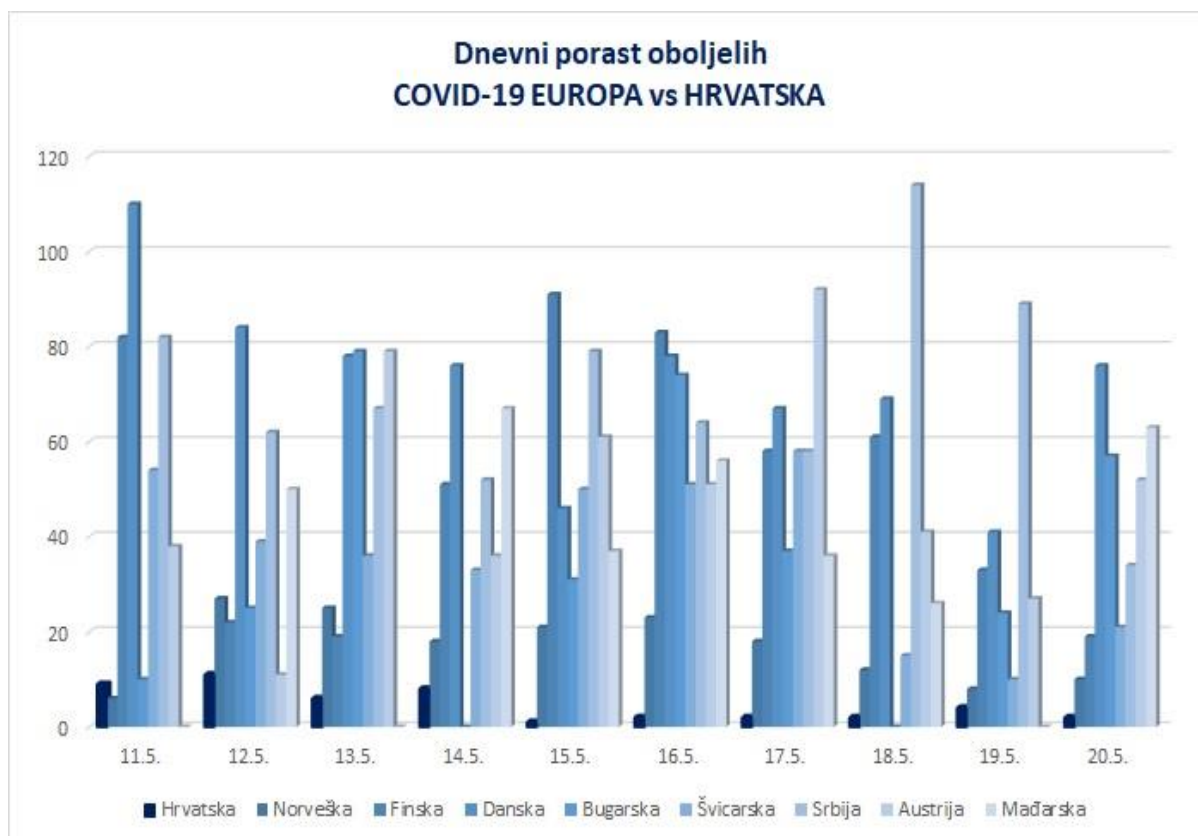
Pojam “lockdown” jest riječ koja se počela pojavljivati s početkom pojave samog virusa COVID-19 u Kini pa kasnije u cijelom svijetu. Pojam zapravo znači ili se objašnjava kao naredba koja je stupila na snagu od strane vlasti svake zemlje zasebno, usmjerena je na sve stanovnike nekog grada, sela, regije, odnosno bilo kojeg lokaliteta, a sve sa istim ciljem, sprječavanja daljnjeg širenja virusa i smanjenja porasta broja zaraženih. Pojavom virusa, pojavilo se i dosta novih termina kojima su se koristili vladajući, zdravstveni djelatnici, mediji,

u Hrvatskoj Stožer civilne zaštite, a sve u svrhu očuvanja zdravlja nacije te što boljeg informiranja javnosti kako bi lakše shvatili što je uopće zadesilo svijet u kojem žive. Neki od najčešćih pojmova koji su unazad dvije godine već svima dobro poznatu su: COVID-19, korona virus, SARS-CoV-2, socijalna distanca, samoizloacija, karantena, zaštitna oprema, respirator, ventilator, kisik, inkubacija, prvi val, drugi val, treći val, četvrti val, PCR testovi, antigenski testovi, propusnice, COVID potvrde odnosno COVID putovnice te još mnogi drugi pojmovi.

Sve je započelo 7. siječnja 2020. godine kada su kineske zdravstvene vlasti priopćile otkriće novog korona virusa. Zatim, 20. veljače 2020.godine Vlada Republike Hrvatske osnovala je Stožer civilne zaštite Republike Hrvatske, a samo 5 dana kasnije, 25.veljače zabilježen je prvi slučaj zaraze korona virusom u Hrvatskoj. Nadalje, 10. ožujka 2020. godine ministar zdravstva donosi *Dopunu Liste zaraznih bolesti čije je sprječavanje i suzbijanje od interesa za Republiku Hrvatsku* kojom se u Listi zaraznih bolesti čije je sprječavanje i suzbijanje od interesa za Republiku Hrvatsku u točki I. dodaje nova pod točka 7. koja glasi: 7 Bolest COVID-19 uzrokovana virusom SARS-CoV-2, te je nakon toga u RH potvrđeno 15 oboljelih osoba od korona virusa. Dan kasnije, dakle 11. ožujka 2020. godine donijeta je odluka ministra zdravstva o proglašenju epidemije bolesti covid-19 uzrokovana virusom SARS-CoV-2, te je Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) proglasila globalnu pandemiju zbog korona virusa i u Republici Hrvatskoj je taj dan potvrđeno 19 oboljelih osoba. Zatim, 13.ožujka 2020.godine, Vlada RH donijela je Odluku o obustavi izvođenja nastave u visokim učilištima, srednjim i osnovnim školama te redovnog rada ustanova predškolskog odgoja i obrazovanja i uspostavi nastave na daljinu, s tim da je provedba ove Odluke započela u ponedjeljak, 16. ožujka 2020. godine, te je trajala do opoziva. Do toga dana u Republici Hrvatskoj potvrđeno je 32 oboljele osobe. Dana, 14. ožujka 2020. Vlada RH, na temelju članka 6. Zakona o iznimnim mjerama kontrole cijena, donijela je Odluku o iznimnim mjerama kontrole cijena za određene proizvode, koja je stupila na snagu 16. ožujka 2020. Kako bi se spriječilo monopolističko određivanje cijena za određene proizvode, donesena je Odluka kojom su uređene iznimne mjere kontrole cijena za određene proizvode. Brašno, mlijeko i mlijeko u prahu, jaja, šećer, sol, riža, tjestenina, svježe meso, riba, voće i povrće, mesne konzerve, riblje konzerve, jestivo ulje, dječja hrana, dječje pelene, voda za piće, deterdžent za rublje, deterdžent za suđe, sapun, sredstva za dezinfekciju vode, prostora i ruku (uključujući koncentrirani alkohol), zaštitni kombinezoni i druga zaštitna i medicinska odjeća i obuća, zaštitne naočale i viziri, zaštitne rukavice, zaštitne navlake za cipele, zaštitne maske – kirurška, FFP2, FFP3, respiratori/transportni ventilatori, lijekovi i medicinski proizvodi, posteljno i ostalo rublje za zdravstveni sustav su neki od

proizvoda na koje se odnosila ta Odluka. Iz dana u dan stizale su nove mjere od strane Stožera civilne zaštite RH. Tako je , dana 19. ožujka 2020.godine, Stožer donio Odluku o mjerama ograničavanja društvenih okupljanja, rada trgovina, uslužnih djelatnosti i održavanja sportskih i kulturnih događanja. Nadalje, ovom odlukom određeno je slijedeće: zabrana održavanja svih javnih događaja i okupljanja više od 5 osoba na jednom mjestu, obustava rada u djelatnosti trgovine osim: prodavaonica koje su nužne, a to su prodavaonice sa hranom, kućanskim potrepštinama te higijenskim proizvodima, te ljekarne, poljoprivredne i veterinarske ljekarne te benzinske postaje. Obustavljen ili privremeno zabranjen rad odnosio se na rad svih kulturnih djelatnosti (muzeji, kazališta, kina, knjižnice, čitaonice) te na održavanje izložbi, revija i sajмова, obustava rada ugostiteljskih objekata svih kategorija, uz izuzetak usluge pripreme i dostave hrane, usluge smještaja te rada pučkih i studentskih kuhinja, obustava rada uslužnih djelatnosti u kojima bi se ostvario bliski kontakt s klijentima (npr. frizeri, kozmetičari, brijači, pedikeri, saloni za masažu, saune, bazeni), obustava svih sportskih natjecanja i organiziranih treninga te obustava rada teretana, sportskih centara, obustava održavanja dječjih i drugih radionica, te obustava vjerskih okupljanja. Ove odluke primorale su poslodavce da osmisle neki novi način rada pa je sve više njih donijelo odluku da će raditi od kuće. Također, uvedena je i zabrana o prelasku preko graničnih prijelaza Republike Hrvatske. Kada su donesene sve te navedene odluke, broj novo oboljelih iznosio je 105 bolesnika. 21. ožujka 2020. godine Stožer donio Odluku o mjerama ograničavanja javnog prijevoza u linijskom obalnom pomorskom prometu, Odluku o privremenoj obustavi javnog prometa, Odluku o mjeri strogog ograničavanja zadržavanja na ulicama i drugim javnim mjestima, Odluku o radnom vremenu trgovina od 8 do 17 sati. Nadalje, 22. ožujka 2020. godine Stožer donio Odluku o mjeri obustave rada tržnica. 23. ožujka 2020. godine dolazi na snagu jedna od najdrastičnijih odluka , a to je Odluka o zabrani napuštanja mjesta prebivališta i stalnog boravka u Republici Hrvatskoj, napuštanje je bilo moguće samo uz e-propusnice. Nakon niza provedenih mjera, došlo je i do pojave cjepiva protiv ove virusne bolesti te se u Republici Hrvatskoj započelo sa cijepljenjem dana 27. prosinca 2020. godine, gdje je prva cijepljena osoba bila štićenica Doma za starije i nemoćne Trešnjevka u Zagrebu. Zatim, 9. travnja 2022. godine donesena je Odluka kojom su se ukinule sve nužne epidemiološke mjere koje su se odnosile na ograničavanje okupljanja te su se uvele druge nužne epidemiološke mjere i preporuke radi sprječavanja daljnjeg širenja virusa putem okupljanja, nadalje donesena je odluka koja se odnosila na organizaciju javnog prijevoza, te na organizaciju rada trgovina i ograničenom radnom vremenu rada samih trgovina , Odluku o prestanku važenja Odluke o uvođenju nužne mjere posebne organizacije rada epidemiološke službe i posebnih epidemioloških mjera vezanih uz virus, Odluku o prestanku

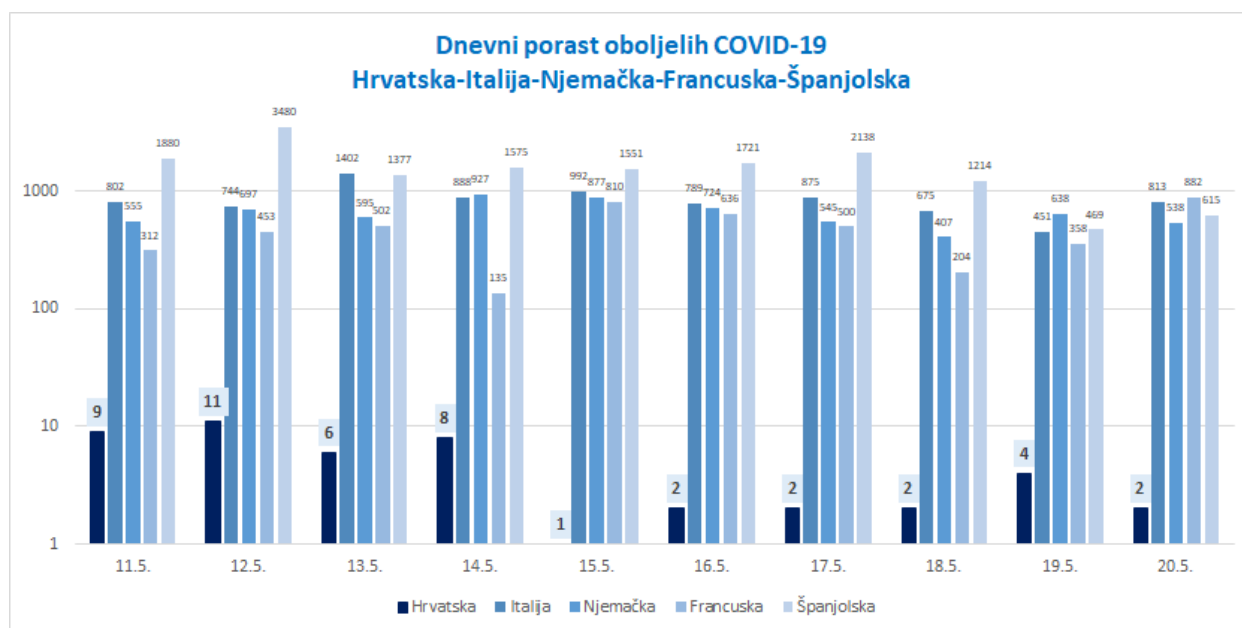
važenja Odluke o uvođenju nužne mjere posebne organizacije hitne medicinske službe i sanitetskog prijevoza za vrijeme proglašene epidemije bolesti COVID-19, Odluku o prestanku važenja Odluke o uvođenju nužne mjere posebne organizacije ustanova socijalne skrbi i drugih pružatelja socijalnih usluga, Odluku o prestanku važenja Odluke o kontroli pridržavanja Preporuke za sprječavanje zaraze bolešću COVID-19 u ugostiteljskoj djelatnosti noćnih klubova, Odluku o prestanku važenja Odluke o nužnoj mjeri pojačane kontrole provođenja Upute za sprječavanje i suzbijanje epidemije COVID-19 za pružatelje socijalnih usluga u sustavu socijalne skrbi, Odluku o prestanku važenja Odluke o uvođenju posebnih sigurnosnih mjera obveznog testiranja na virus SARS-CoV-2 i obveznog predočjenja dokaza o testiranju, cijepljenju ili preboljenju zarazne bolesti COVID-19 u djelatnosti zdravstva, Odluku o prestanku važenja Odluke o uvođenju posebne sigurnosne mjere obveznog predočjenja dokaza o testiranju, cijepljenju ili preboljenju zarazne bolesti COVID-19 prilikom prijema pacijenata u prostorima zdravstvenih ustanova, trgovačkih društava koja obavljaju zdravstvenu djelatnost i privatnih zdravstvenih djelatnika, Odluku o prestanku važenja Odluke o uvođenju posebnih sigurnosnih mjera obveznog testiranja na virus SARS-CoV-2 i obveznog predočjenja dokaza o testiranju, cijepljenju ili preboljenju zarazne bolesti COVID-19 u djelatnosti socijalne skrbi (Vlada Republike Hrvatske, 2020).



Slika 2. Dnevni porast oboljelih od covid-19 u RH i Europi

IZVOR: Republika Hrvatska Ministarstvo zdravstva: *Ostanimo odgovorni* (2020) Dostupno na: <https://zdravlje.gov.hr/vijesti/ostanimo-odgovorni/5171> [22.kolovoza 2022.]

Slika 2. predstavlja graf u kojem je prikazan dnevni porast po danima u mjesecu svibnju 2020. godine, u odnosu Republike Hrvatske te ostalih zemalja u Europi. Tamno plava boja na grafikonu odnosi se na rezultate u Republici Hrvatskoj.



Slika 3. Dnevni porast oboljelih covid-19 RH, Italija, Njemačka, Francuska, Španjolska

IZVOR: Republika Hrvatska Ministarstvo zdravstva: *Ostanimo odgovorni* (2020)

Ovaj graf na slici 3. prikazuje dnevni porast oboljelih od COVID-19 virusa u Hrvatskoj u odnosu na Italiju, Njemačku, Francusku i Španjolsku. Jasno je vidljivo da je dana 20. svibnja u Republici Hrvatskoj bilo dvoje novooboljelih, dok je u istoga dana broj novooboljelih u Italiji iznosio 813, u Njemačkoj 538, Francuskoj 882 i Španjolskoj 625.

4.3. Rad od kuće

S pojavom virusa sve se promijenilo. Bili su otežani uvjeti rada te samim proglašenjem pandemije i opće karantene za sve, određeni period ljudi su bili spriječeni odlaziti na posao osim onih nužnih službi koje su uvijek na usluzi građanima. Kako posao ne bi patio, i kako bi

se što je više moguće spriječili ekonomski gubitci, sve više poslodavaca osmislilo je rad na daljinu za sve poslove koji se mogu obavljati tim putem. To i nije neka prevelika novost jer se takav način rada u svijetu već primjenjivao, dok se u Hrvatskoj vrlo rijetko ili gotovo nikako. Od rada same Vlade, njihovih sjednica, online način rada u jednu ruku možda je bio s jedne strane izuzetno koristan za rad školstva i obrazovnih ustanova, dok s druge strane imao je i negativnih konotacija. Među najčešćim pitanjima pojavom rada na daljinu, odnosno rada od kuće, bilo je vezano za to, može li poslodavac odrediti rad od kuće. Naime, prema Zakonu o radu jedan od ključnih sastojaka ugovora jest upravo mjesto rada, odnosno mjesto na kojem se obavlja određeni rad, a u radnom odnosu poslodavac i radnik su dužni pridržavati se odredbi ugovora, te poštovati odredbe Zakona o radu i drugih propisa iz radnog odnosa. Kada dođe do situacija koje nisu očekivane i koje se nisu mogle predvidjeti unaprijed baš kao što je to bio slučaj sa pojavom ovog virusa poslodavcima se daje zakonsko pravo izmjene odredaba ugovora o radu o mjestu rada naravno u skladu s odredbom članka 7. stavka 2. Zakona o radu, također donose odluke vezano za mjesto obavljanja rada u datom vremenu i izvanrednim okolnostima, samo naravno do kraja trajanja tih okolnosti. U slučaju rada od kuće poslodavac ima obavezu da radniku osigura adekvatne uvjete za rad. Također, u slučaju rada od kuće radnik ima pravo na isplatu ugovorene plaće. Kao što se pri svakodnevnom obavljanju poslova na radnom mjestu vodi evidencija rada zaposlenika, tako i u ovoj situaciji rada kod kuće, poslodavac je dužan voditi evidenciju za svog radnika, kao što i sam radnik zasebno može bilježiti svoju prisutnost. Tijekom ovakvih situacija, došlo je do porasta gubitaka posla. Nadalje, ova situacija nije bila trajna već privremena zbog novonastale situacije, u svrhu sprječavanja širenja zaraze, svi su se ubrzo nekako prilagodili takvom načinu rada, jer zdravlje je na prvom mjestu (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2021).

S obzirom na novonastalu situaciju sa virusom, pojavilo se i nekoliko savjeta kako bi se olakšao rad od kuće svima onima kojima je to bilo moguće i koji su u to vrijeme radili isključivo na taj način. Tu se dakle radi o psihološkim aspektima rada od kuće, zatim preporuke za osobe koje rade od kuće te preporuke za poslodavce i rukovoditelje. Prva preporuka koja se odnosi na psihološke aspekte rada od kuće govori o tome kako je najveći problem rada od kuće to što ljudima nedostaje vremena, odnosno ne mogu razlučiti slobodno vrijeme od radnog vremena, te teško postavljaju granice između tjelesne aktivnosti te socijalnih kontakata. Iz tih razloga rad od kuće može dovesti do dosade i zamornosti, te čak i do ozbiljnijih psihičkih problema, iz razloga što rad od kuće pojačava doživljaj socijalne izolacije i gubitak dnevne rutine samih ljudi odnosno zaposlenika pa se time također smanjuje i njihova radna motivacija te produktivnost.

Preporuka za osobe koje rade od kuće, jest da pokušaju uspostaviti vremensku strukturu dana, na način da dan organiziraju sa početkom i krajem radnog vremena unutar zadanih radnih sati, uz povremene stanke za ručak ili kavu i tome slično. Također, preporuča se da osobe koje rade od kuće uzmu kratke pauze u kojim mogu malo prošetati ili prošetati prije ili nakon radnog vremena kako bi imale bolju koncentraciju te kako bi održale balans između privatnog i poslovnog aspekta života. Potrebno je naći odgovarajuće mjesto unutar kuće gdje se rad može nesmetano obavljati, osobito ako je zaposlenik sa velikom obitelji gdje postoje i mala djeca i bračni partner. U takvim slučajevima potrebno se organizirati te napraviti raspored brige o djeci. Također, jedna od preporuka bila je da treba ostati u kontaktu sa kolegama te održavati zajedničke sastanke online putem, preko slijedećih aplikacija koje su dobile na značaju baš u ovo vrijeme pandemije, a to su: Skype, Zoom, Google Meet, WhatsApp i mnoge druge. Također, da bi se osobe za vrijeme rada kod kuće osjećale kao da su na svom klasičnom radnom mjestu preporuča se da se odjenu u uobičajenu odjeću u kojoj inače odlaze na posao te da se srede za poslovne sastanke i video konferencije. Treba jednostavno prihvatiti novonastale uvjete rada te se tome prilagoditi i obavljati posao profesionalno i kvalitetno koliko je to moguće te ne biti strog prema sebi jer sve se to može loše odraziti na sam posao i poslovne učinke. Što se tiče preporuka za same poslodavce i rukovoditelje, oni bi trebali preispitati sadržaj pojedinih poslova i ustaljene organizacijske procese s ciljem njihove reorganizacije tako da se rad od kuće maksimalno iskoristi. Preporuča se da se radnicima osigura participacija u donošenju odluka o reorganizaciji rada te da se potiče inovativnost te da se osiguraju tehnički uvjeti za rad od kuće svim zaposlenicima. Biti u stalnom kontaktu sa svojim zaposlenicima putem video sastanaka i online aplikacija za videokonferencije i tome slično. Nadalje, još jedna bitna preporuka kako bi rad bio što kvalitetniji i na nivou, potrebno je prikupljati informacije o mogućim poteškoćama u radu, ali i prednostima koje donosi rad od kuće. Sve korisne informacije i saznanja dijeliti sa svojim zaposlenicima, a sve u svrhu daljnjeg unaprjeđenja poslovnih procesa.

4.4. Utjecaj pandemije na rad te pojavu apsentizma i stresa u organizaciji

Pandemija je imala loš utjecaj kako na privatni, zdravstveni život ljudi tako naravno očekivano i na poslovnom putu. Strah i panika zavladali su čitavim svijetom, svima je bilo u interesu sačuvati zdravlje, a to je najsigurnije bilo od kuće iz topline svoga doma, sa što manje kontakta sa drugim osobama. Međutim, iako je virus zavladao, to nije značilo da je svijet stao, stoga su ljudi i dalje bili primorani odlaziti na posao, izuzev onih poslova koji su se mogli obavljati od

kuće. S obzirom na apsentizam, odnosno odsutnost zaposlenika sa svojeg radnog mjesta iz mnogobrojnih razloga, korona virus još je jedan dodatni razlog zbog kojeg su ljudi u ovom slučaju opravdano izostajali sa posla. Opravdano, u smislu jer su se bojali zaraze (Arambašić, L. 2012). Također, stres je uvijek prisutan u ljudskim životima, ali u doba pandemije izuzetno je porastao. Do pojačane razine stresa kod ljudi te sve većeg apsentizma, pogodovala su svakodnevne vijesti putem televizije, radio postaja, novina te društvenih mreža kojima su građani bili bombardirani, naravno vezano za širenje korona virusa, svakodnevnom broju novo zaraženih te nažalost i o broju smrtnih ishoda. (Babić. Babić & Ćurlin, 2020). Korona virus jest velika pandemija koja je utjecala iznimno stresno na cijelu svjetsku populaciju te na taj način ne samo fizički već i psihički narušila zdravlje ljudi. Iz tog razloga, javila se potreba za psihosocijalnom podrškom i pomoći za duševno zdravlje stanovništva, iz razloga što su ljudi bili izbezumljeni imali stotine pitanja na koja nisu dobivala odgovor (Jukić, 2018).

U Hrvatskoj je uvedena psihološka pomoć putem telefona gdje su bili dostupni psiholozi te psihijatri od 0 do 24 za sve one kojima je to bilo neophodno. Osnovano od strane Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (HZZO, 2020).

Nadalje, kao primjer rada za vrijeme pandemije bit će naveden primjer rada i organizacije na primjeru primjene inhalacija na Odsjeku Inhalatorij Specijalne bolnice Thalassotherapie Crikvenica, u Crikvenici. Dakle, u bolnici je bio određen točan broj bolesnika odnosno pacijenata koji su istodobno mogli biti u prostoriji za inhalaciju. Soba 2 ima 16 mjesta, soba 4 ima 6 mjesta, a soba 6 ima 4 mjesta, što ukupno čini 26 mjesta namijenjenih za inhalacije. Mjesta su bila pregrađena plastičnim pregradama, i naravno poštovao se razmak od 2 metra distance. Nadalje, zauzimalo se svako drugo mjesto za inhalacije zbog dodatnih mjera opreza, u sobu 2 bilo je primljeno 6 do 7 pacijenata dok su se ostali raspoređivali u ostale sobe. Istovremeno, se obavljala inhalacija za 15 pacijenata, a trajala je 40 minuta. Ostalih 20 minuta bilo je namijenjeno za prozračivanje prostorija te za dezinfekciju svih površina kako bi sve bilo sterilno čisto za druge nadolazeće pacijente. Takav način rada odredio je bolnički tim za infekcije i COVID-19. Također, postojao je postupnik ulaska u bolnicu za svaki odjel zasebno. Druga grupa za inhalaciju mogla je ući tek nakon sat vremena i to skupina od maksimalno 15 pacijenata. Što se tiče ambulantnih pacijenata te pacijenata sa dječjeg odjela bili su odvojeni po skupinama da se ne miješaju sa ostalima, potencijalno zaraženim pacijentima COVID-19 infekcijom (Šubarić i Jutriša, 2022).

5. Utjecaj pandemije Covid-19 na rad malih i srednjih poduzeća

Pandemija COVID-19 imala je negativan utjecaj na cjelokupno poslovanje u svijetu, bez obzira na veličinu poduzeća. Međutim, malo jači utjecaj zabilježen je na mala i srednja poduzeća. Također, vidljive su razlike u prodaji poduzeća, prodaja malih i srednjih poduzeća znatno se smanjila i pala u odnosu na prodaju velikih poduzeća. S porastom i proširenjem pandemije, sve više poslova se počelo odvijati na daljinu, odnosno od kuće putem on line načina poslovanja. Uglavnom, u većoj mjeri su takvom načinu rada pristupila velika poduzeća, dok su manja poduzeća u niskom postotku prakticirala takav način rada. Oni su s toga i dalje u velikoj mjeri bili prisiljeni na klasičan način obavljanja poslovanja, te su na taj način nažalost njihovi zaposlenici bili znatno zdravstveno ugroženiji od zaposlenika unutar velikih poduzeća. Uz zdravstvene rizike koji prijete zaposlenicima malih i srednjih poduzeća, to nisu jedine poteškoće s kojima se bore mala i srednja poduzeća u ovoj virusnoj krizi. Naime, ponuda i potražnja su se znatno promijenile te pogađaju mala i srednja poduzeća, kao da su stvorile krug iz kojeg se teško za njih nalazi izlaz. S druge strane, velika poduzeća se u takvim situacijama lakše snalaze. Nadalje, bolesti, karantena, te nedostatak brige za djecu vrtiće i školske dobi s obzirom da su sve odgojno obrazovne ustanove bile na kombiniranom ili potpunom online izvođenju nastave, sve to pogodovalo je dodatnim problemima za mala i srednja poduzeća, u vidu smanjenja količine radnih resursa dostupnih njima. Kako je bilo i za očekivati, pandemija je uvela veliki poremećaj na području lanca opskrbe, došlo je od nestašice određenim sirovinama i materijalima koji su bili potrebni malim i srednjim poduzećima za njihovu daljnju proizvodnju prodaju te nesmetani rad. Uspoređujući velika poduzeća u odnosu sa malim i srednjim poduzećima, mala i srednja poduzeća često imaju pristup manjem broju dobavljača. Još jedan problem s kojim se susreću mala i srednja poduzeća jest da ukoliko izgube pristup dobavljaču teže ga pronalaze u odnosu na velika poduzeća koja to obave puno lakše. Rezultat naglih i drastičnih smanjenja prihoda malih i srednjih poduzeća jest smanjenje potrošnje na strani potražnje. S obzirom na problem smanjenja prihoda koji utječe na sposobnost poduzeća u smislu podmirenja svojih obaveza, mala i srednja poduzeća također moraju se zaduživati da bi održali svoju likvidnost. Svo ovo vrijeme pandemije unazad dvije godine nanijelo je velike gospodarske štete za mala i srednja poduzeća. Nadalje, s obzirom da se negativni učinci odnose na sva poduzeća bez obzira na veličinu, i dalje će se osjećati niska potražnja, samim time i smanjenje potreba za radnom snagom što će u konačnici dovoditi do sve većeg broja nezaposlenih. Bitna stavka koja utječe na mala i srednja poduzeća jest povećanje nezaposlenosti, iz razloga što bi ona dovela do smanjenja potražnje, a samim time i smanjenja

potrošnje. Sasvim je jasan i logičan slijed da će se negativna potražnja povezana i uzrokovana pandemijom odraziti negativno na mala i srednja poduzeća. S toga je, 2020. godine provedeno istraživanje od strane Hrvatske gospodarske komore na čak 1076 tvrtki vezano na temu poteškoća u poslovanju uslijed i tijekom pandemije pod parolom „ Koje vrste posljedica na poslovanje Vaše tvrtke primjećujete a da su povezane s epidemijom?“

Posljedice koje su naveli neki od gospodarstvenika prema zastupljenosti od najveće do najmanje su sljedeće: poteškoće u sklapanju novih poslova, poteškoće u dovršavanju ugovorenih poslova, poteškoće u obavljanju postojećih poslova, poteškoće u transportu roba, otkazivanje sudjelovanja na međunarodnim sajmovima/ kongresa/ evenata, smanjena potražnja proizvoda / usluga na domaćem tržištu, izostanak radne snage zbog bolovanja i/ili izolacije, smanjena potražnja proizvoda/ usluga na ino tržištu, otkazivanje dogovorenih poslova, nedostatak sirovina / repromaterijala, otkazivanje dogovorenih sastanaka na nacionalnoj razini, smanjena potražnja za izvozom vlastitih proizvoda, otkazivanje dogovorenih sastanaka na međunarodnoj razini, te pad vrijednosti proizvoda i usluga (BBC, 2022).

Nedugo nakon izbijanja Covid-19 pandemije, započelo je pružanje raznih oblika pomoći i potpora malim, mikro i srednjim poduzećima, najčešće u vidu financijske potpore, od strane vlada i jedinica lokalnih samouprava. Pomoć se dakako odnosila ina pomoć zaposlenicima navedenih vrsta poduzeća s obzirom da su manja poduzeća, točnije manje tvrtke osjetljivije na negativne konotacije u području lanca opskrbe, ponude radne snage i konačnu potražnju za robom i uslugama od većih tvrtki.

Za pomoć poduzetnicima od strane Hrvatske Vlade osnovano je niz mjera za pomoć poduzetnicima, koje su kategorizirane u 3 glavne grupe, a to su: potpore za očuvanje radnih mjesta u djelatnostima pogođenim COVID-19, COVID 19 zajmovi, Mjere HAVOR-a: moratorij na postojeće obaveze, zajam za obrtna sredstva, reprogramiranje kreditnih obveza, te porezna rasterećenja.

Uz Vladu, u pomoć poduzetnicima uključili su se i gradovi i općine te većina jedinica lokalne samouprave. Pomoć je bila u smislu pomoći za poduzetnike koji posluju na njihovom području u vidu oslobađanja i odgode plaćanja raznih naknada te direktnih potpora poduzetnicima u vidu sufinanciranja zakupnina na poslovne prostore, kupnje dezinfekcijskih sredstava, sufinanciranja kamata na kredite, te sufinanciranja prilagodbe proizvodnje. Bez obzira na pomoći koje su pružene malim poduzećima od strane Vlade Republike Hrvatske, gradova i općina, mala poduzeća primorana su svoje poslovanje prilagoditi novim uvjetima rada te novoj

situaciji na unutarnjem i vanjskom tržištu. Mala poduzeća pokazala su iznimnu spretnost i veliku kreativnost s obzirom na mjere koje su morali promijeniti i primijeniti u novonastaloj situaciji sa pandemijom koja se odužila više nego što je očekivano. Da bi poduzeća ostala i opstala na tržištu za vrijeme pandemije Covid-19 morala su biti domišljata u svom načinu i pristupu poslovanja. U ovoj situaciji za male poduzetnike snalažljivost je izuzetno bina stavka, što su mnogi i iskoristili u svoju korist kakao bi usprkos nedaćama uslijed, tijekom i nakon pandemije uopće uspjela opstati na tržištu. Najčešće prilagodbe koje su koristila mala poduzeća za opstanak i daljnje poslovanje na tržištu su ti da su nastojali smanjiti troškove i svesti ih na minimum gdje god je to bilo moguće, zatim uvesti digitalizaciju također na što više mjesta, iskoristit online sustave za poslovanje na daljinu, koristili su beskontaktnu načine dostave i plaćanja, tražili su dodatne edukacije zaposlenika te prilagodbeni nove načine rada od kuće, pokušali su doći do novih izvora prihoda putem pretvaranja proizvodnih linija za proizvodnju dezinfekcijskih i zaštitnih sredstva i sl. za kojima je postojala velika potražnja u doba pandemije, zatim uveli su dodatnu mjeru sigurnosti na radu uvodeći pleksiglas u trgovinama radi zaštite kupaca i zaposlenika, radili su na poticanju kreativnosti, te uvodili nova tehnološka rješenja unutar same proizvodnje te su se nastojali što više povezati sa lokalnom zajednicom (Koronavirus.hr, 2022).

6. Zaključak

U svakodnevnom životu stres je uobičajena pojava kod svakog pojedinca uključujući i privatni i poslovni svijet. Ono što je novo jest da se pojavom novog virusa COVID-19 sve promijenilo. Razina stresa se podigla na stupanj više nego od uobičajenog što je svakako i za razumjeti. Svijet se naučio drugačije funkcionirati i živjeti sa virusom i posljedicama koje je on nažalost donio sa sobom i još uvijek donosi. Međutim, te negativne konotacije izazvane virusom izuzetno su se osjetile u poslovnom svijetu. Ljudi nisu navikli na izolaciju, zatvorenost i rad od kuće što je u početku same pandemije za većinu poslodavaca i organizacija bio jedino logično i relativno sigurno rješenje za nastavak poslovanja, a ujedno i za sigurnost zaposlenika. Ubrzo su se zaposlenici naviknuli i na rad od kuće što je imalo pozitivne učinke, međutim pojavom mogućnosti rada od kuće nekima se to činilo kao još jedan način na koji bi mogli izbjeći svakodnevni odlazak na posao ili čak svoje poslovne obveze od kuće obavljati u nešto manjoj mjeri. Također, događali su se i izostanci sa radnih mjesta najčešće zbog zaraze COVID-19 virusom, što je bilo i za očekivati, ali nažalost, javljali su se tu i neopravdani izostanci i iskorištavanje bolovanja ili poslodavaca na razne načine, a to je dakako donosilo velike troškove za poslovanje glede financijske strane. Nadalje, ukratko rečeno to je sasvim jasan primjer apsentizma, kojem je uzrok također ovaj zloban virus koji i dalje ne prestaje.

IZJAVA O AUTORSTVU
I
SUGLASNOST ZA JAVNU OBJAVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, Lana Stojic (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom Utjecaj COVID-19 na apsentizam i stres na radnom mjestu (upisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

(vlastoručni potpis)

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja, Lana Stojic (ime i prezime) neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom Utjecaj COVID-19 na apsentizam i stres na radnom mjestu (upisati naslov) čiji sam autor/ica.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

(vlastoručni potpis)

7. Literatura

KNJIGE:

Arambašić, L. (2012) *Psihološka prva pomoć nakon kriznih događaja : vodič kroz psihološke krizne intervencije u zajednici*. Jastrebarsko: Naklada Slap

Barat, T. (2010) *Stres : najveći ubojica današnjeg čovjeka : jeste li jači od stresa? : priručnik za upravljanje stresom*. Zagreb: vlast. nakl.

Birtić, T. (2021) *Urlikanje : najmoćniji alat demokracije*. Zagreb: Rafinerija ideja

Brlas, S. (2020) *Kako se nositi sa stresom u radu? : savjeti i preporuke*. Zagreb: Novi redak

Čerenšek, A. (2021) *Kako graditi otpornost na stres*. Zagreb: Mental training center

Domitrović, I. (2020) *Analiza prediktora apsentizma na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada*. Diplomski rad. Rijeka: Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet

Dujanić, M. (2007) *Menadžment : udžbenik za specijalistički studij*. Rijeka: Veleučilište u Rijeci

Harris, C. (2005) *Minimum stresa, maksimum uspjeha : kako svladati probleme i ostvariti ciljeve*. Zagreb: Školska knjiga

Jukić, V. (2018) *Psijhijatrijske teme za nepsihijatre (i psihijatre)*. Zagreb: Medicinska naklada

Salecl, R. (2021) *Čovjek je čovjeku virus*. Zagreb: Naklada Ljevak

Tenodi, D. (2009) *Strah od Sebe: praktični vodič za rješavanje stresa i depresije*. Zagreb: V.B.Z.

Tyrer, P. (1991) *Kako živjeti sa stresom*. Ljubljana: Mladinska knjiga

INTERNET IZVORI:

BBC (2022) „Coronavirus: How the pandemic has changed the world economy“ <https://www.bbc.com/news/business-51706225> rubrika „Business“, (pristupljeno 25. kolovoza 2022.)

Cvetnić, Ž. (2020) Pozvani pregledni članak: Strah od bolesti i smrti –od variola virusa nekad

do COVID-19 danas. *Veterinska stanica [online]*, 53 (3), 241-253. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/345336> [16. kolovoza 2022.]

Europska agencija za zdravlje i sigurnost na radu (2021) : *Psihosocijalni rizici i stres na radnom mjestu*. Dostupno na: <https://osha.europa.eu/hr/themes/psychosocial-risks-and-stress> [28. kolovoza 2022.]

Hrvatska enciklopedija (2021) *COVID-19 bolest.*, mrežno izdanje. Dostupno na: <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?ID=70912> [10. kolovoza 2022.]

Hrvatski zavod za javno zdravstvo (2020) *Definicija bolesti COVID-19*. Dostupno na: <https://www.koronavirus.hr/sto-moram-znati/o-bolesti/definicija-bolesti-covid-19/696> [19. kolovoza 2022.]

IUS-INFO (2020). Kudrić, Ž. (2020) *Odluke Stožera civilne zaštite RH u 2020. godini i relevantni propisi u uvjetima epidemije koronavirusa*. Dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/41376#sije%C4%8Danj2020> [10. kolovoza 2022.]

HZZO (2022) *Psihološka prva pomoć*. Dostupno na: <https://www.hzjz.hr/sluzba-promicanje-zdravlja/psiholoska-prva-pomoc-za-sebe-i-druge-u-vrijeme-epidemije-covid-19/> [16. kolovoza 2022.]

Kačić, P. (2022) *Utjecaj lockdowna i izolacije, protuepidemioloških mjera donesenih u vrijeme pandemije koronavirusa na zdravlje mladih u dobi od 19 do 28 godina*. Završni rad. Dubrovnik: Sveučilište u Dubrovniku, Odjel za stručne studije, Preddiplomski stručni studij sestrinstvo file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/kalacic_petra.pdf

Knežević, T. (2013) *Fluktuacija i apsentizam*. Seminarski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Građevinski fakultet.

Koronavirus.hr (2022) „*Vladine mjere*“, Dostupno na: <https://www.koronavirus.hr/vladine-mjere/101>, [25. kolovoza 2022.]

Kovačević, D. (2017) *Upravljanje apsentizmom*. Hrvatska gospodarska komora. Dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/prezentacija-191059edabf33e31d.pdf> [25. kolovoza 2022.]

Kudrić, Ž. (2020) *Odluke Stožera civilne zaštite RH u 2020. godini i relevantni propisi u uvjetima epidemije koronavirusa*. Zagreb: IUS – INFO. Dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/41376#sije%C4%8Danj2020> [18. kolovoza 2022.]

Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (2021) Korona virus-važne informacije. Dostupno na: <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/rad-i-zaposljavanje/koronavirus-vazne-informacije-11648/11648> [20.kolovoza 2022.]

Nicholson, N., Brown, C. A., & Chadwick-Jones, J. K. (1976). Absence from work and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61(6), 728–737. Dostupno na: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.6.728>

Ostanimo odgovorni. (2020) Dostupno na: <https://zdravlje.gov.hr/vijesti/ostanimo-odgovorni/5171> [23. kolovoza 2022.]

Vlada Republike Hrvatske (2020). Službena stranica Vlade za pravodobne i točne informacije o koronavirusu. Dostupno na: <https://www.koronavirus.hr/vladine-mjere/101> [22.kolovoza 2022.]

EU (2021) Odgovor na pandemiju korona virusa. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response_hr [28.kolovoza 2022.]

Ministarstvo zdravstva Republike Hrvatske (2022). Smjernice za liječenje oboljelih od koronavirusne bolesti 2019 (COVID-19) verzija 5 od 08. veljače 2022. Dostupno na: https://www.koronavirus.hr/uploads/Smjernice_za_lijecenje_oboljelih_od_koronavirusne_bolesti_2019_COVID_19_verzija_5_od_08_veljace_2022_edb7d62da1.pdf [21.kolovoza 2022.]