

Wstęp

Z absencją chorobową wiążą się koszty, które ponoszą zarówno przedsiębiorstwa, jak i państwo. Zgodnie z danymi publikowanymi przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydatki na absencję chorobową w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) rosną stale od roku 2005 (rys. 1). W 2005 roku wyniosły one niecałe 4 miliardy złotych, podczas, gdy w roku 2010 prawie 7 miliardów zł. Nieco mniejsze wydatki ponoszą pracodawcy. W roku 2010 łączne koszty absencji pokrywane przez fundusz zakładów pracy wyniosły ponad 4 miliardy złotych i były mniejsze niż w roku 2009 o 200 mln złotych. Z absencją wiążą się koszty, które ponoszą zarówno przedsiębiorstwa, jak i państwo. Jak wynika z oszacowań podawanych przez Eurostat, w 2007 5,3% pracowników odczuwało dolegliwości zdrowotne związane z pracą, z czego 62% przebywało na zwolnieniu (Eurostat, 2010). GUS informuje, że dolegliwości zdrowotne związane z pracą odczuwa co czwarty pracujący (GUS, 2008).

Podstawą skutecznego ograniczania absencji chorobowej w przedsiębiorstwach jest zapewnienie członkom organizacji wiarygodnych i pełnych danych na temat absencji chorobowej w przedsiębiorstwie i jej przyczynach oraz skutkach, w tym skutkach ekonomicznych.

Podstawowym celem analizy kosztów i korzyści działań skierowanych na ograniczenie absencji chorobowej w przedsiębiorstwie, w tym absencji związanej z warunkami pracy jest określenie potencjalnych efektów ekonomicznych kilku alternatywnych działań w tym zakresie i na tej podstawie wybór wersji najkorzystniejszej. Poza wsparciem procesu decyzyjnego analiza kosztów absencji chorobowej, w tym tej związanej z pracą może być również pomocna w uświadomieniu kierownictwu organizacji korzyści ekonomicznych, jakie można osiągnąć w wyniku skutecznego zarządzania zdrowiem w pracy.

1. Definicje kosztów

- Koszty pośrednie obejmują te koszty produkcji, których nie można oszacować bezpośrednio na podstawie dokumentów źródłowych i odnieść ich na wytworzone wyroby lub usługi. Są ustalane według miejsca ich powstawania, a na koniec okresu (przeważnie miesiąca) są rozliczone na wytworzone wyroby (usługi) umownie. Koszty te możemy podzielić na koszty wydziałowe, koszty zarządu, koszty sprzedaży oraz koszty zakupu.
- Koszty bezpośrednie to takie koszty, których wysokość może być ustalona dokładnie na podstawie poszczególnych produktów pracy, lub na miejsca ich powstawania, na podstawie poszczególnych dokumentów źródłowych np. wynagrodzenia bezpośrednie można oszacować na podstawie tak zwanej robocizny bezpośredniej. Do kosztów bezpośrednich zaliczamy materiały bezpośrednie, płace bezpośrednie, oraz pozostałe

koszty bezpośrednie

- Koszty działań skierowanych na ograniczenie absencji chorobowej – koszty pośrednie i bezpośrednie poniesienie przez organizację w celu ograniczenia absencji chorobowej
- Korzyści z działań skierowanych na ograniczenie absencji chorobowej rozumiane są jako spadek kosztów absencji chorobowej

2. Cel i zakres analizy kosztów i korzyści

Prowadząc analizy ekonomiczne należy zdecydować czy będą one prowadzone cyklicznie czy też jest to działanie jednorazowe. Zaleca się jednak aby analizy ekonomiczne były prowadzone okresowo, gdyż dopiero informacje analizowane w długim okresie mogą stanowić istotne wsparcie w podejmowaniu decyzji w zakresie zarządzania absencją, w tym absencją związaną z warunkami pracy.

Ustal cel prowadzenia takich analiz. Możliwe cele to:

- monitorowanie kosztów absencji chorobowej w dowolnym okresie czasu,
- wyznaczanie korzyści działań skierowanych na ograniczenie absencji chorobowej,
- prognozowanie kosztów i korzyści działań skierowanych na ograniczenie absencji chorobowej.

Określ grupę pracowników, która będzie objęta analizami ekonomicznymi. Zdecyduje czy analizy będą prowadzone dla całej organizacji, czy też poszczególnych wydziałów, czy poszczególnych szczebli zarządzania. W celu ustalenia grup priorytetowych do przeprowadzenia takich analiz zaleca się analizę wskaźników absencji chorobowej w organizacji, także obserwacji wywiadów z pracownikami czy list kontrolnych skierowanych na badanie kultury bezpieczeństwa, dobrostanu pracowników czy poziomu stresu. Do podstawowych wskaźników pomocnych przy ustalaniu priorytetów należy zaliczyć:

- Wskaźnik straconego czasu oznacza procentową stratę całkowitego dostępnego czasu z powodu absencji i będzie mierzony za pomocą następującej formuły:

$\frac{\text{Całkowita absencja (godziny/dni) w jednostce czasu}}{\text{Możliwy całkowity czas pracy (godziny/dni) w jednostce czasu}} \times 100$
--

- Częstość absencji mierzy średnią liczbę zwolnień w przeliczeniu na jednego pracownika bądź też stosunkiem pracowników przebywających minimum raz na zwolnieniu do całkowitej liczby pracowników

Liczba zwolnień w jednostce czasu x 100

Liczba pracowników

Liczba pracowników przebywających minimum raz na zwolnieniu w jednostce czasu x 100

Liczba pracowników

- Wskaźnik Bradforda służy do identyfikacji absencji krótkoterminowej, będzie tu zatem służyć do identyfikacji problemów związanych z psychospołecznym środowiskiem pracy, dla których krótkoterminowa acz częsta absencja jest charakterystyczna

S x S x D

Gdzie

S = liczba zwolnień w ciągu 52 tygodni dla każdego pracownika indywidualnie

D = liczba dni opuszczonych w ciągu 52 tygodni dla każdego pracownika indywidualnie

Wskaźnik Bradforda jest wyższy dla pracowników pozostających częściej na zwolnieniu krótkoterminowym, niż dla tych co pozostają na zwolnieniu rzadko lecz długo.

3. Kompetencje i uprawnienia w zakresie analizy kosztów i korzyści

Wyznacz osoby odpowiedzialne za przeprowadzenie analiz kosztów i korzyści działań skierowanych na ograniczenie absencji chorobowej. Zadbaj o to, aby te osoby miały zagwarantowane czas, miejsce na przeprowadzenie tego typu analiz oraz posiadały odpowiednią wiedzę i dostęp do narzędzi oraz danych niezbędnych do przeprowadzenia analiz. Pamiętaj, że najlepsze efekty daje wykorzystanie wiedzy różnych specjalistów, w tym pracowników (lub ich przedstawicieli), bezpośrednich przełożonych, specjalistów ds. bhp, ds. kadr i płac oraz ds. finansowych.

4. Komunikowanie się

Aby zapewnić najbardziej obiektywne informacje na temat przyczyn absencji chorobowej, w tym absencji związanej pracą, przyczyn obecności chorych pracowników w pracy należy zapewnić sprawny system komunikacji w tym zakresie. Powinno się skonsultować z pracownikami cele szacowania kosztów absencji chorobowej, zapewnić, że są przez nich zrozumiałe i akceptowalne. Należy zapewnić pracowników, że celem analiz nie są restrykcje

wobec pracowników, ale poprawa zdrowia w pracy i usprawnienie zarządzania w tym zakresie.

5. Dobór i wdrażanie metody szacowania kosztów i korzyści

Zaleca się, aby organizacja ustanowiła i utrzymywała procedury analiz ekonomicznych absencji chorobowej, w tym absencji związanej z warunkami pracy. Zaleca się, aby procedury te obejmowały identyfikację, zapisywanie i monitorowanie kosztów absencji chorobowej oraz działań skierowanych na jej ograniczenie. Zaleca się aby metody analizy w tym zakresie były zintegrowane z podobnymi analizami prowadzonymi w innych obszarach oraz stanowiły rozwinięcie modułu analiz ekonomicznych w zakresie bhp, jeżeli takie analizy są już prowadzone w organizacji.

Dokonując wyboru metody należy zwrócić uwagę na dostępność danych w organizacji (dostępnych dokumentów, danych z systemu księgowego oraz rejestrów z działu kadr) a także oszacować czasochłonność dalszych danych koniecznych do pozyskania. Przy wyborze metody należy dokonać wyboru pomiędzy poziomem dokładności oszacowań a czasochłonnością metody, które są odwrotnie proporcjonalne.

6. Identyfikacja kategorii kosztów i korzyści

Zidentyfikowane kategorie kosztów i korzyści powinny obejmować wszystkie istotne składowe kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwo z powodu absencji chorobowej, tak aby możliwe było osiągnięcie założonego celu oceny oraz dla których prawdopodobnie będą dostępne odnośne dane (przy możliwym do zaakceptowania wysiłku związanym z zebraniem danych i uzyskaniem odpowiedniej ich dokładności). Do podstawowych kategorii kosztów i korzyści można zaliczyć:

Koszty bezpośrednie absencji chorobowej:

- wypłaty świadczeń z funduszu przedsiębiorstwa pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu,
- koszty wynagrodzeń osób dodatkowo zatrudnionych/oddelegowanych,
- wynagrodzenia za nadgodziny,

Koszty pośrednie absencji chorobowej:

- koszty administracyjne obsługi zwolnienia (koszt czasu pracy oraz inne koszty, związane z użyciem materiałów),
- koszty rekrutacji osób dodatkowo zatrudnionych,
- koszty szkoleń osób dodatkowo zatrudnionych lub pracowników, których przeszkolenie było konieczne do wykonania pracy w zastępstwie,

- koszty obniżonej wydajności/jakości pracy wykonującej pracę w zastępstwie wynikające między innymi ze zbyt dużego obciążenia pracą, braku motywacji lub braku wystarczającej wiedzy do wykonywania zadania,
- koszty zlecenia produkcji/zlecenia usług na zewnątrz
- koszty wynikające z opóźnionej, nie wykonanej pracy, utraconych klientów itp.

Koszty związane z nieefektywną obecnością w pracy chorych pracowników w postaci obniżonej jakości i wydajności pracy

Do kosztów absencji należy doliczyć obecność chorych pracowników, która skutkuje obniżoną jakością i produktywnością pracy, a w przypadku chorób zakaźnych przyczynia się do wzrostu absencji całkowitej. Wyniki badań prowadzone przez Goetzla i innych (2004), pokazują, że straty w postaci obniżonej produktywności pracy związanej z nieefektywną obecnością w pracy lub utratą produktywności pracowników z powodu ich problemów zdrowotnych (pracownik odczuwa np. bóle, złe samopoczucie, objawy depresji, alergii, itp.) przewyższają straty w postaci obniżonej produktywności pracy związanej z absencją chorobową. Amerykańskie firmy tracą z powodu nieefektywnej obecności w pracy 150 mld dolarów rocznie, a według ostatnich doniesień nawet ponad 60% wszystkich kosztów pracodawcy (wydatków na opiekę zdrowotną i strat wydajności) wynika właśnie z tego zjawiska, podczas gdy bezpośrednio wydatki na opiekę medyczną odpowiadają tylko za 25% kosztów.

Zaleca się aby informacje o nieefektywnej obecności chorych pracowników oprzeć na obserwacjach bezpośrednich przełożonych oraz prostych ankietach wypełnianych przez pracowników.

Koszty działań skierowanych na ograniczenie absencji chorobowej

- koszty związane z bezpośrednimi wydatkami na zdrowie pracowników (dodatkowe świadczenia medyczne, w tym szczepienia, koszty rehabilitacja, protez itp.),
- koszty działań związanych z promocją zdrowia (wydatki bezpośrednio na przykład na badania profilaktyczne oraz pośrednie np. koszty spotkań z pracownikami),
- koszty oceny ryzyka zawodowego wynikające z konieczności dostosowania stanowiska pracy do potrzeb pracownika,
- uelastycznienie czasu pracy oraz form świadczenia pracy (np. umożliwienia prowadzenia pracy zdalnej),

- poprawa materialnego środowiska pracy – inwestycje na bhp, w tym zakup ochron,
- poprawa niematerialnego środowiska pracy (między innymi rozmowy z pracownikami, reorganizacja pracy).



Rysunek 1. Ogólny podział kosztów absencji chorobowej oraz działań skierowanych na jej ograniczenie

7. Szacowanie kosztów i korzyści

Aby oszacować koszty należy wyznaczyć wszystkie składniki kosztów absencji w formie pieniężnej. Koszt ten stanowi sumę poszczególnych składników kosztów absencji. Poniżej pokazano gdzie można szukać informacji strat przedsiębiorstwa wyrażonych w kategoriach pieniężnych.

Tabela 2. Przykłady źródeł informacji kosztów nt. absencji chorobowej (więcej na www.osha.eu.int)

Kategoria kosztów	Opis	Źródło informacji
Rehabilitacja niemedyczna	Pieniądze wydane przez pracodawcę na powrót pracownika do pracy (doradztwo, szkolenie, dostosowanie miejsca pracy)	Faktury
Administracja zwolnieniami chorobowymi	Działania (dotyczące zarządzania), które musi przeprowadzić przedsiębiorstwo w związku ze zwolnieniami chorobowymi	Całkowite wynagrodzenie za czas pracy
Dodatkowe wynagrodzenie	Dodatkowe wydatki na wyższe wynagrodzenie za nadgodziny	Wynagrodzenie za czas pracy
Utracony czas produkcji, niedostarczone usługi	Utracony czas produkcji niedostarczone w wyniku nieobecności pracowników	Całkowita wartość produkcji
Koszty utraconych możliwości	Zamówienia utracone/ utrata imagu	Szacowana wartość produkcji, odpowiadająca utracie dochodów przedsiębiorstwa

8. Wykorzystanie wyników

Zaleca się aby uzyskane wyniki analizować na przestrzeni miesięcy i lat, porównywać pomiędzy poszczególnymi wydziałami, a także z firmami działającymi w tej samej branży (stosować benchmarking).

9. Koszty absencji związane z warunkami pracy

Zaleca się aby organizacja uwzględniła wpływ ilościowy warunków pracy (zarówno wywołana czynników materialnego środowiska pracy, jak i psychospołecznego) na poziom kosztów

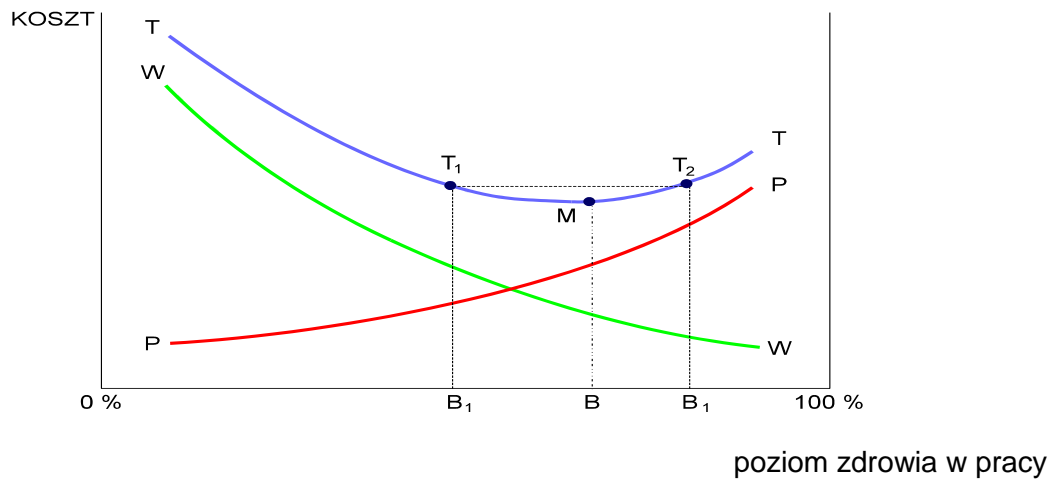
absencji chorobowej. Należy jednak pamiętać, iż analiza absencji chorobowej związanej tylko i wyłącznie z pracą jest trudna bez uzyskania szczegółowych danych na temat jej przyczyn, co związane jest z koniecznością uzyskania od pracowników lub pracodawcy danych wrażliwych, bądź takich, których pracownicy lub ich przełożeni nie chcą z różnych przyczyn ujawniać. Pomocne w jej analizie mogą być wywiady i anonimowe kwestionariusze prowadzone z pracownikami. Można też skorzystać z szacunków prowadzonych w podobnych przedsiębiorstwach lub na przykład przez Eurostat.

Jak wynika z oszacowań podawanych przez Eurostat, około 17% ogólnej absencji pracujących jest związanej z wypadkami przy pracy, zaś około 26% z chorobami związanymi z pracą. Według oszacowań Jukki Takali, byłego dyrektora Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 40% całkowitych kosztów ponoszonych na świecie z tytułu dolegliwości związanych z pracą przypada na choroby układu mięśniowo-szkieletowego, w dalszej kolejności są to koszty chorób serca i koszty wypadków przy pracy - odpowiednio: 16% i 14%. Koszty chorób układu oddechowego stanowią 9%, centralnego układu nerwowego 8%, a chorób psychicznych 7% całkowitych kosztów ponoszonych na świecie z tytułu dolegliwości związanych z pracą.

10. Działania ograniczające skutki absencji chorobowej

Podjmij działania zmierzające do ograniczenia absencji poprzez wdrożenie działań skierowanych na identyfikację przyczyn absencji, poprawę przepływu informacji w tym zakresie i wreszcie działania skierowanych na promocję zdrowia, poprawę materialnego i niematerialnego środowiska pracy, wdrożenie rozwiązań organizacyjnych dotyczących czasu pracy (elastyczny czas pracy, praca zdalna itp.), przestrzegania zasady, że chorzy pracownicy powinni przebywać na zwolnieniu.

Optymalny poziom nakładów inwestycyjnych na poprawę zdrowia w pracy występuje wówczas gdy suma tych nakładów oraz kosztów absencji osiągną minimum.



Rys. 2. Zasada określania optymalnego poziomu zdrowia w z uwzględnieniem analizy ekonomicznej.

Oznaczenia:

W - koszty absencji chorobowej

P - koszty działań skierowanych na ograniczenie absencji

T - koszty ogółem