

POLITYKA ZMNIEJSZANIA ABSENCJI POWYPADKOWYCH W PRZEDSIĘBIORSTWIE PRODUKCYJNYM

1. Wprowadzenie

Wypadki w pracy, w zależności od stopnia ciężkości, skutkują nieobecnością pracownika w miejscu pracy (absencja chorobowa – powypadkowa). Wraz ze zmianami w strukturach zarządzania zasobami ludzkimi (zwiększenie nacisku na poprawę efektywności funkcjonowania pracowników) przedsiębiorstwa wprowadziły działania określane jako zarządzanie absencjami. Działy personalne przedsiębiorstw zostały zobligowane do prowadzenia kalkulacji kosztów wszystkich absencji pracowniczych, w tym również absencji powypadkowych. Uzyskane szacunki kosztów stały się podstawą do wprowadzania działań służących obniżeniu poziomu absencji pracowniczych. W przypadku absencji powypadkowych przedsiębiorstwa dążą do ograniczenia liczby wypadków (w perspektywie strategicznej także do ich całkowitego wyeliminowania – strategia produkcji bezwypadkowej), aby wyeliminować absencje powypadkowe, a także podejmują wiele innych działań określanych jako zarządzanie absencjami. W systemach zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy działania z zakresu poprawy bezpieczeństwa pracy spletają się z działaniami z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Polityka zarządzania absencjami służy obniżeniu absencji chorobowych i poprawie produktywności.

Celem niniejszej publikacji było przedstawienie założeń dotyczących kalkulacji kosztów absencji powypadkowej oraz propozycji działań pozwalających zmniejszyć liczbę dni chorobowych. W części praktycznej publikacji przedstawiono zależność między liczbą wypadków a liczbą dni chorobowych. Jako studium przypadku posłużyło przedsiębiorstwo hutnicze.

2. Absencje pracownicze i ich klasyfikacja

Najprostsza definicja absencji to nieobecność pracownika w miejscu pracy. Absencja pracownicza zaliczana jest do czasu nieprzepracowanego, jako części normatywnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik był nieobecny w pracy lub nie przystąpił do niej [6, s. 265]. Według Wayne F. Cascio *absencja to każde niestawienie się do pracy lub wyjście z pracy wcześniej, w której planowo pracownik powinien przebywać na swoim stanowisku pracy* [1, s. 74]. *Absencja to usprawiedliwiona lub nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. Powoduje ona zmniejszenie ilości czasu pracy* [8]. Absencja to nieobecność pracownika w miejscu pracy spowodowana jakimiś przyczynami. Do przyczyn absencji zalicza się: niezdolność do pracy spowodowaną chorobą, sprawowanie opieki nad chorym członkiem rodziny, urlopy wypoczynkowe, okolicznościowe, macierzyńskie, profilaktyczne oraz urlopy bezpłatne, zwolnienia z powodów osobistych i rodzinnych, zwolnienia

w celach szkoleniowych, przestoje płatne, strajki i nieusprawiedliwione nieobecności [6]. Podstawą nieobecności są urlopy (wypoczynkowe, bezpłatne, macierzyńskie, wychowawcze) oraz zwolnienia z tytułu choroby (choroba własna lub dziecka do 14 roku życia) lub opieki (opieka nad zdrowym dzieckiem w wymiarze 2 dni w roku, jak i innym członkiem rodziny, jeżeli pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki) [8].

Uwzględniając przyczyny nieobecności, absencje można podzielić na usprawiedliwione i nieusprawiedliwione. Do absencji usprawiedliwionych należą: absencje chorobowe, nieobecności związane z wypadkiem w pracy, zwolnienia w celach szkoleniowych i wyjazdy służbowe, nieobecności z powodów osobistych i rodzinnych, nieobecności w związku z wezwaniem przez organa administracji państwowej, urlopy itp. Do nieobecności nieusprawiedliwionych zalicza się nieusprawiedliwione niestawienie się do pracy.

Analizując przyczyny absencji, można również podzielić absencje na planowane i nieplanowane. Do absencji planowanych należą: urlopy wypoczynkowe, macierzyńskie, udziały pracowników w szkoleniach, delegacje i inne wyjscia służbowe [1, s. 74]. Do nieplanowanych zalicza się nieobecności spowodowane chorobą, wypadkiem w pracy oraz w drodze do pracy i innymi zdarzeniami niezależnymi od pracownika.

Uwzględniając czas nieprzepracowany, można klasyfikować absencje według liczby dni roboczych, w których pracownik nie stawiał się do pracy. W rocznikach statystycznych nieprzepracowany czas pracy zestawia się w godzinach na 1 pracującego. Uwzględniając niezdolność powypadkową do pracy, ustala się zakresy: 1-3 dni, 4-20 dni, 21 dni i więcej [6]. W przedsiębiorstwach produkcyjnych nieobecności spowodowane chorobą i potwierdzone zwolnieniem lekarskim dzieli się na: nieobecności do 7 dni oraz 7 dni i więcej. Podział ten stosowany jest również w rozliczeniach ZUS. Z kolei nieobecności powypadkowe pracowników można zestawiać w formie łącznej liczby dni chorobowych po wypadkach [4, s. 85].

Kolejnym kryterium klasyfikacji absencji chorobowych jest wskazanie podmiotu ponoszącego koszty zwolnień lekarskich. Można wyróżnić absencje chorobowe płacone przez zakład pracy oraz absencje chorobowe płacone z innych środków, między innymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dla potrzeb klasyfikacji absencji pracowniczych można przeliczyć dni nieobecności na liczbę nominalnych roboczodniówek lub na 1 pracownika. Otrzymane wskaźniki podlegają klasyfikacji jako dopuszczalne lub niedopuszczalne albo jako niski poziom wskaźnika, przeciętny i wysoki. Wskaźniki pomiaru absencji pracowniczych są narzędziem porównawczym (analiza poziomu absencji

w poszczególnych zakładach, wydziałach przedsiębiorstwa) i oceniającym skuteczność realizowanych założeń programów z zakresu zarządzania absencjami, w trakcie których pracodawcy dążą do obniżenia poziomu absencji pracowniczej [5, s. 66-67].

3. Zarządzanie absencjami w systemach bezpieczeństwa i higieny pracy – ogólne założenia

Konstruując systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, przedsiębiorstwa dążą do produkcji bezwypadkowej. Cel ten rozpisany jest na cele krótkoterminowe, takie jak: obniżenie łącznej liczby zarejestrowanych wypadków w pracy, wyeliminowanie wypadków śmiertelnych, uzyskanie niższego poziomu wskaźników częstości i ciężkości urazów, obniżenie absencji powypadkowej itp. Dążąc do obniżenia absencji powypadkowej należy podkreślić, że w zestawieniach statystycznych informacje o wypadkach w pracy obejmują wszelkie wypadki niezależnie od tego, czy została wskazana niezdolność do pracy (statystyczna karta wypadków w pracy). Zestawiając dane statystyczne za okres 2009-2011, odnotowywano wzrost poszkodowanych w wypadkach w pracy (2009 rok – 36 630 poszkodowanych, 2010 rok – 38 057 poszkodowanych, 2011 rok – 39 545 poszkodowanych) [6, s. 284]. Ujmując osoby, które uległy wypadkom w ujęciu procentowym według liczby dni niezdolności do pracy stwierdzono, że najwięcej poszkodowanych przebywa na chorobowym 21 dni i więcej (wykres 1). Natomiast przeciętna liczba dni niezdolności do pracy przypadająca na 1 poszkodowanego wynosi ponad 40 dni (2009 rok – 44, 2010 rok – 43, 2011 rok – 42,6) [6]. Średni koszt świadczeń z tytułu wypadków w pracy w ostatnich trzech latach osiągnął poziom 2870 zł (2009 rok – 2850 zł, 2010 rok – 2813 zł, 2011 rok – 2946 zł). Natomiast uśredniona liczba świadczeń z tytułu wypadków w pracy to 13 780 (2009 rok – 13 915, 2010 rok – 13 599, 2011 rok – 13 825) [6, s. 296]. W kosztach powypadkowych ponoszonych przez przedsiębiorstwa, poza podstawowymi świadczeniami, należy uwzględnić również koszty

przeostojów i wyłączeń urządzeń, odszkodowań powypadkowych, koszty prowadzonych postępowań wyjaśniających, koszty absencji pracowniczej w związku z niezdolnością do pracy itp.

Absencja powypadkowa jest rejestrowana w przedsiębiorstwach w ujęciu miesięcznym z podaniem liczby dni niezdolności pracowników do pracy (suma dni niezdolności do pracy). Dni nieobecności można przeliczyć na sumę godzin pracy straconych z powodu absencji powypadkowych w danym okresie. Następnie można obliczyć średnie ważne wynagrodzenie za jedną godzinę przypadające na jednego nieobecnego pracownika poszkodowanego w wypadku (średnie ważne wynagrodzenie obliczane jest łącznie dla wszystkich grup pracowniczych jako suma iloczynów poziomu odsetek nieobecnych w poszczególnych grupach pracowniczych i średniego wynagrodzenia pracowniczego dla tych grup) oraz koszt świadczeń socjalnych (wzór 1) [1, s. 76-79].

$$C_a = \sum h_a \times S_{wh} \times C_{sb} \quad (1)$$

gdzie:

C_a – koszty absencji powypadkowej (*Costs of absent after accidents*),

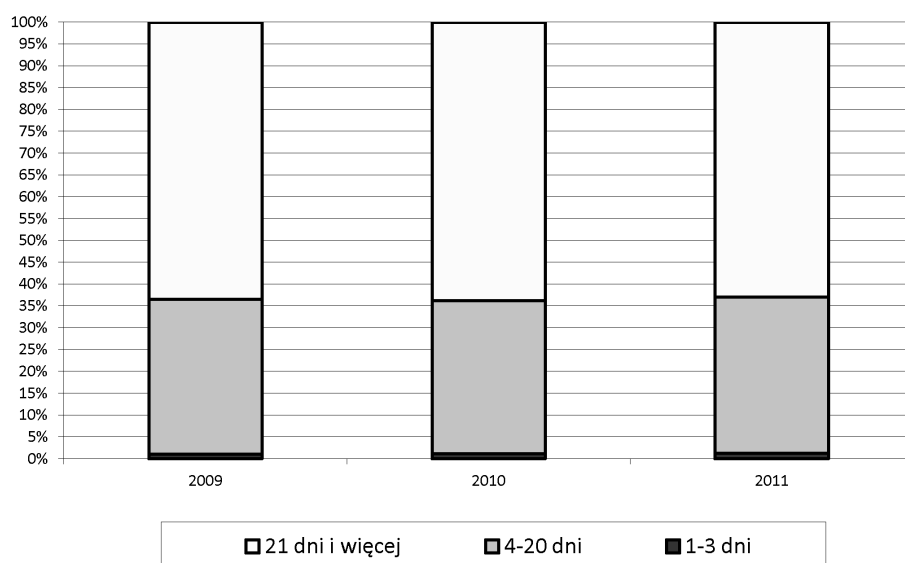
h_a – godziny pracy stracone z powodu absencji powypadkowej (*absent hours*),

S_{wh} – średnie ważne wynagrodzenie za jedną godzinę, przypadające na jednego nieobecnego pracownika (*Salary for work hours per 1 absent employee*),

C_{sb} – koszt świadczeń socjalnych przypadających na jedną godzinę pracy jednego pracownika (*Costs of social benefits per 1 absent employee*).

Poza podstawowymi kosztami nieobecności powypadkowej pracownika w pracy można oszacować również koszty pozostałe (dodatkowe). Do kategorii tych kosztów zalicza się:

- koszty pracownicze (zatrudnienia dodatkowych osób na umowę zlecenie lub umowę o dzieło pełniących zastęp-



Wykres 1. Powypadkowy okres niezdolności do pracy w latach 2009-2011 [6, s. 284]

stwo, wypłata za pracę w nadgodzinach dla pracowników na zastępstwach),

- koszty straconych godzin pracy przełożonych z powodu absencji pracownika (przełożony podejmował dodatkowe działania związane z przesunięciami pracowników między stanowiskami),
- koszty przesunięć pracowników między stanowiskami (strata czasu, zmiany organizacyjne),
- koszty przestoju urządzeń (czasowe wyłączenie urządzeń z powodu nieobecności pracownika w pracy – pracownik ma 7 dni na dostarczenie L-4 do miejsca pracy),
- straty w produkcji (niższy poziom wydajności pracy pracowników przesuniętych na dane stanowisko w ramach zastępstwa za nieobecnego pracownika, spowodowany np. stresem),
- koszty opóźnień czasowych (przesuwanie terminów realizacji zamówień, projektów itp.),
- koszty jakości (reklamacje, spadek jakości pracy, niższy poziomy wskaźników satysfakcji klientów),
- koszty spadku zaangażowania pracowniczego (pogorszenie się współpracy wewnątrz zespołu, spadek wskaźników zaangażowania pracowniczego wewnątrz przedsiębiorstwa).

Poza kosztami absencji pracodawcy przedsiębiorstwa, realizując politykę zarządzania absencjami powypadkowymi, identyfikują przyczyny absencji. Przyczyną nieobecności pracownika w pracy jest wypadek, a skutkami są określone schorzenia. W przedsiębiorstwach zarządzających absencjami zakres schorzeń podlega szczegółowej identyfikacji. Według raportu *Pan-European Health and Benefits Report* [7] przyczynami absencji powypadkowej są najczęściej schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego: stłuczenia, złamania, zwichnięcia stawów, zerwania mięśni, a także skaleczenia i poparzenia ciała. Miejscami urazów powypadkowych są: ręce (w tym palce, dłonie), nogi, biodra, miednica, kręgosłup, a także głowa (w tym często okolice oczu).

Dobrze przygotowany system rejestracji absencji powypadkowej obejmuje trzy podstawowe komponenty informacji:

- liczba dni nieobecności pracownika,
 - identyfikacja przyczyn nieobecności (rodzaj schorzenia),
 - bezpośrednie i pośrednie koszty absencji pracowniczego.
- System rejestracji absencji powypadkowej jest elementem systemu rejestracji poziomu wypadkowości w przedsiębiorstwach. Dokonując przeglądu systemów funkcjonujących w przedsiębiorstwach ustalono, że raportowanie obejmuje najczęściej:
- liczbę przepracowanych roboczogodzin,
 - łączną liczbę wypadków w pracy,
 - liczbę wypadków bez przerwy w pracy,
 - liczbę wypadków z przesunięciem pracownika na inne stanowisko,
 - liczbę wypadków z przerwą w pracy, w tym liczbę dni absencji pracowniczych,
 - liczbę wypadków śmiertelnych,
 - inne kategorie wypadków w ujęciu liczbowym, np. wypadki w drodze do pracy.

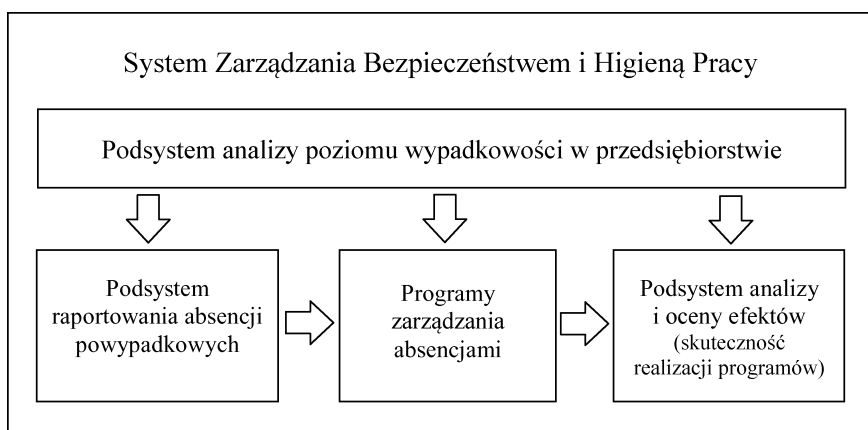
Poza ujęciem liczbowym, w raportach przedsiębiorstwa zestawiają wskaźniki dotyczące ciężkości i częstości wypadków. Uzupełnieniem raportów są informacje na temat:

- liczby szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym liczby szkoleń z zakresu udzielania pierwszej pomocy, liczby uczestników szkoleń wraz z zestawieniem tematyki szkoleń,
- podejmowanych działań w obszarze poprawy warunków pracy (zrealizowane inwestycje, zakupy sprzętu, dodatkowe wyposażenie stanowisk, środki ochronne),
- działalności służb bezpieczeństwa i higieny pracy oraz działania administracyjne, np. liczba wydanych decyzji administracyjnych dotyczących bezpieczeństwa pracy.

Przedsiębiorstwa mające dostęp do danych z zakresu absencji powypadkowych podejmują działania na rzecz ograniczenia absencji. Na programy dotyczące zarządzania absencjami składają się:

- procedury i standardy postępowania ukierunkowane na obniżenie poziomu wypadkowości oraz ustalenia dotyczące postępowania powypadkowego,
- zarządzanie konkretnym przypadkiem choroby (pomoc zakładu pracy w powrocie pracownika do zdrowia, np. świadczenia rehabilitacyjne, dostęp do opieki medycznej na koszt pracodawcy) i medycyna pracy (badania okresowe, profilaktyczne, badania przed powrotem do pracy),
- budowanie świadomości pracowniczej bezpieczeństwa pracy (szkolenia obligatoryjne i dodatkowe, szeroko rozumiana komunikacja, nagradzanie postaw bezpiecznych, karanie niezgodności zachowań (niezgodność ze standardami, normami, przepisami prawa), w tym promocja zdrowia (dodatkowe badania stanu zdrowia pracowników, akcje uświadamiające szkodliwość pewnych nawyków, np. palenia papierosów),
- inwestycje z zakresu poprawy warunków pracy tzw. plany poprawy warunków pracy, w tym działania długo-, średnio- i krótkookresowe (inwestycje budowlane, zakupy maszyn i sprzętu, zakupy środków ochrony osobistej itp.).

Realizowane programy zarządzania absencjami podlegają ocenie skuteczności. Pracodawcy oczekują spadku absencji powypadkowych (ujęcie liczbowe lub wskaźnikowe). Podejmowane działania przyniosą spodziewane efekty, jeżeli zarządzanie absencjami powypadkowymi będzie procesem, który nie ma charakteru przypadkowego, lecz jest zbiorem zaplanowanych i konsekwentnie realizowanych działań. Poza zdolnością do szybkiego i dokładnego pomiaru absencji powypadkowych przedsiębiorstwa muszą zwracać uwagę na koszty absencji powypadkowych oraz uczulić kadrę kierowniczą na szerokie spojrzenie na zdrowie i dobre samopoczucie pracowników. Zarządzanie absencjami powypadkowymi powinno stanowić komponent systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Kwestie absencji powypadkowych pracowników (poza innymi kategoriami absencji) stwarzają możliwości oszczędności i poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstw. Dobrze opracowany system zarządzania absencjami powypadkowymi składa się z trzech kluczowych komponentów: bazy danych, programu i pomiaru efektów (rys. 1). Poszczególne komponenty pożąstają we wzajemnej interakcji, a skuteczność działań uwarunkowana jest uzyskiwanym efektem, jakim jest spadek liczby absencji powypadkowych.



Rys. 1. System zarządzania absencjami powypadkowymi w ujęciu strukturalnym

4. Wypadkowość a absencje pracownicze – analiza case study

Jako studium przypadku posłużyło przedsiębiorstwo produkcyjne branży hutniczej. Zakresem analizy objęto liczbę wypadków zarejestrowanych w przedsiębiorstwie i liczbę dni chorobowych na skutek zaistniałych wypadków (tab. 1). Czasokres analizy obejmował lata 2006–2012. Informacje pozyskano z wewnętrznych raportów o wypadkowości. Na podstawie danych zestawionych w tabeli 1 ustalono, że na 1 wypadek w pracy przypada od 28 do 68 dni chorobowych. Wskaźnik absencji powypadkowej (obliczono go na podstawie uzyskanych danych, propozycja struktury wskaźnika – opracowanie własne autorki – $\text{Wskaźnik} = (\text{liczba dni absencji chorobowych na skutek zaistniałych wypadków} / \text{liczbę roboczo-dni}) \times 100$) wynosił 0,025. Nieprzepracowany czas pracy (w ramach ogółu absencji pracowniczych) generował koszty w wysokości 10 mln zł. Wysoki poziom absencji powypadkowych i ponoszone koszty w analizowanym przedsiębiorstwie spowodowały, że przedsiębiorstwo przystąpiło do realizacji polityki zmniejszania absencji pracowniczych. Pierwsze założenia opracowano na 2010 rok. Kluczowym programem w sferze bezpieczeństwa pracy jest program zarządzania świadomością pracowniczą. Na program ten składają się: szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, analizy sytuacji wypadkowych (diagnozowanie przyczyn wypadków i powiązanie ich z miejscem lub charakterem wykonywanej pracy), kontrole

zachowań pracowniczych (wywiady z pracownikami, którzy ulegli wypadkom, eliminowanie anomalii i zdarzeń potencjalnie wypadkowych przez właściwe służby ds. BHP i/lub członków zespołu zadaniowych, jak i samych pracowników), rozmowy kierowników liniowych i służ ds. BHP z pracownikami powracającymi do pracy po długiej nieobecności (przypominanie pracownikom o obowiązujących przepisach bezpieczeństwa pracy), organizowanie konkursów z zakresu znajomości zasad bezpieczeństwa pracy, obchody dni bezpieczeństwa itp. [3]. W ramach programu zarządzania absencjami pracownicy mają możliwość przeprowadzenia dodatkowych badań kontrolnych i konsultacji z lekarzami różnych specjalności

(w przedsiębiorstwie realizowany jest Pracowniczy Program Zdrowotny). Celem priorytetowym przedsiębiorstwa jest produkcja bezwypadkowa. Przedsiębiorstwo stawia na ciągłą poprawę warunków i bezpieczeństwa pracy. Zarządzanie absencjami realizowane jest w przedsiębiorstwie już trzeci rok. Przyjmowane programy są zestawem działań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, które pozostają w korelacji z poprawą efektywności i skuteczności funkcjonowania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Głównymi wykonawcami większości działań są: dział personalny przedsiębiorstwa, służby BHP oraz lekarze medycyny pracy. Zarządzanie absencjami wymaga również dużego zaangażowania kadry kierowniczej i liderów zespołów roboczych. Kadra kierownicza promuje działania z zakresu ochrony zdrowia pracowniczego, stawia na budowanie postaw bezpiecznej pracy, a także podejmuje działania korygujące w zakresie organizacji pracy w przypadku stwierdzenia anomalii (nieprawidłowości zidentyfikowanych w miejscu pracy, które można natychmiast usunąć, np. niewłaściwy i/lub niekompletny ubiór roboczy, niewłaściwe wykonywanie czynności stanowiskowych), zagrożeń potencjalnie wypadkowych (ich usunięcie wymaga czasu i planu działania) i/lub zdarzeń potencjalnie wypadkowych (sytuacje mające znamiona wypadku, w którym jednak nikt nie ucierpiał). Sytuacje niewłaściwe są analizowane, a ich interpretacja pozwala na wdrożenie działań zapobiegawczych.

Rok	Łączna liczba wypadków	Liczba dni chorobowych po wypadkach	Liczba dni chorobowych w przeliczeniu na 1 wypadek	Wskaźnik absencji powypadkowej
2006	121	4204	34,7	0,025
2007	67	2902	43,3	0,022
2008	76	4571	60,1	0,021
2009	55	3747	68,1	0,012
2010	39	2498	64,0	0,015
2011	30	1929	64,3	0,009
2012	33	929	28,2	0,004

Tab. 1. Liczba wypadków i dni chorobowych na skutek wypadków w pracy

5. Podsumowanie

Zwiększony nacisk na bezpieczeństwo pracy spowodował, że przedsiębiorstwa przyjęły nowe założenia systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy oparte na efektywności zarządzania zasobami ludzkimi. Zarządzanie przedsiębiorstwem jest efektywne, jeżeli poszczególne działania dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi są efektywne. Dla potrzeb uzyskiwania efektywności opracowano zestaw miar używanych do kalkulacji działań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym w zakresie zarządzania absencjami. Jedną z kategorii absencji pracowniczych są absencje powypadkowe. Dążenie przedsiębiorstw do obniżenia tych absencji stało się na tyle ważne, że opracowano programy zarządzania absencjami. Na polskim rynku funkcjonują przedsiębiorstwa, które nie tylko monitorują poziom absencji, ale również szacują koszty nieobecności pracowniczych. W przytoczonym przykładzie koszty absencji wynosiły około 10 mln zł, a liczba absencji powypadkowych w przeliczeniu na 1 wypadek wynosiła od 28 do 68 dni chorobowych. Celem priorytetowym analizowanego przedsiębiorstwa było obniżenie poziomu wypadkowości. Działaniom z zakresu poprawy bezpieczeństwa pracy towarzyszy zestaw działań z zakresu poprawy efektywności funkcjonowania czynnika ludzkiego wraz z przyjmowaniem nowych postaw przez pracowników w ramach budowanej kultury bezpieczeństwa pracy [2]. W analizowanym przedsiębiorstwie po wprowadzeniu programów zarządzania absencjami wskaźnik absencji uległ zmniejszeniu z poziomu 0,025 do 0,004, co świadczy o skuteczności działań.

Literatura:

- [1] Cascio W.F.: *Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich*. Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 74.
- [2] Gajdzik B.: *Budowanie kultury bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie produkcyjnym*. „Zarządzanie Przedsiębiorstwem” 2/2013, s. 2-7.
- [3] Gajdzik B.: *Budowanie świadomości bezpieczeństwa pracy na przykładzie zatrudnionych w przemyśle hutniczym*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 1(91), 2013, s. 81-94.
- [4] Giermanowska E., Raclaw-Markowska M. (red.): *Absencja chorobowa w Polsce*. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004, s. 85.
- [5] Koziół L.: *Zarządzanie czasem pracy*. Antykwa, Kraków 2000, s. 66-67.
- [6] *Rocznik statystyczny przemysłu 2012*, GUS, Warszawa 2012, s. 265 (definicje); dział: *Czas pracy i warunki pracy*, tabele: poszkodowani w wypadkach przy pracy w przemyśle według rodzajów, sekcji i działów, s. 284.
- [7] http://inwestycje.pl/kadry_i_place/raport_poziom_absencji_w_europejskich_przedsiębiorstwach_%3B47665%B0.html (10.06.2013).
- [8] http://pl.wikipedia.org/w/index.pht?title=Absencja_pracownicza&oldid=35498631(10.06.2013).

POLICY ON DECREASING POST-ACCIDENT ABSENCES IN MANUFACTURING ENTERPRISE

Key words:

post-accident absences, absence management, work safety.

Abstract:

Accidents at work, depending on their severity result in the absence of the worker in workplace (post-accident sickness absence). Together with the changes in human resources management structures (emphasis put on the improvement of efficiency of employees' functioning) the enterprises have introduced activities called absences management. Human departments of enterprises are obliged to conduct calculations of the cost of absences of employees. Achieved estimated costs became the basis to introduce activities which are aimed at decreasing the level of employees' absences. In case of post-accident absences enterprises strive at limiting the numbers of accidents (in strategic perspective also to their total elimination – strategy of no-accident manufacturing). In work safety and hygiene management systems the activities connected with improvement of work safety are connected with activities in the field of human resources management. The policy of absences management is aimed at decreasing the amount of sickness absences and improvement of productivity. The aim of this publication is to present the assumptions connected with cost calculation of post-accident absences and proposals of activities which allow to reduce the number of sickness absence days. In the practical part of publication the relation between the number of accidents and the number of sick leave days is presented. A case study here was a metallurgical enterprise.

Dr inż. Bożena GAJDZIK

Katedra Zarządzania i Informatyki
Politechnika Śląska
Bozena.Gajdzik@polsl.pl