

PRZECIWDZIAŁANIE NADUŻYWANIU ZWOLNIEŃ LEKARSKICH
W SEKTORZE USŁUG TRANSPORTOWYCH

SPOSOBY NA WYSOKĄ ABSENCJĘ PRACOWNIKÓW

 Paweł Sobol, Łukasz Kuczkowski

Zjawisko nadużywania zwolnień lekarskich przez pracowników rodzi liczne problemy dla pracodawców z sektora transportowego. Jego skala rośnie z roku na rok, a niektórzy pracodawcy w walce z nim mają poczucie bezsilności. Tak nie musi być! Przyjęcie kompleksowych rozwiązań oraz konsekwentne i stanowcze działania pozwalają znacząco ograniczyć liczbę oraz długotrwałość zwolnień, a przez to również koszty z nimi związane.



Zgodnie z szacunkami ZUS, w skali całej Polski około 15 proc. zwolnień lekarskich jest nieprawidłowo wykorzystywana. W przypadku opieki nad dzieckiem może to dotyczyć nawet 1/3. Wydaje się, że w niektórych regionach dane te są mocno zaniżone. Bez wątpienia liczba zwolnień wzrasta z roku na rok. 9,7 mln zwolnień chorobowych zostało zgłoszonych w pierwszej połowie 2016 r., co dało 2,4 proc. wzrost w stosunku do 2015 r. W tym okresie blisko 4,2 mln osób przebywało przynajmniej raz

na zwolnieniu chorobowym. Tylko pomiędzy latami 2015 a 2016 zanotowano łączny wzrost absencji chorobowych aż o 5 proc. Wydłuża się również średni czas korzystania ze zwolnienia i obecnie wynosi ok. 13 dni. Ponieważ obowiązek wypłaty zasiłku chorobowego przez ZUS powstaje w każdym roku kalendarzowym dopiero po 33 dniach nieobecności, a w przypadku pracowników, którzy ukończyli 50 lat, 14 dniach, w wielu przypadkach koszty nieobecności pracowników ponosi w całości pracodawca.

Konsekwencje częstych absencji

Wynagrodzenia chorobowe, które nieobecny pracownikom musi wypłacić pracodawca, to nie jedyny negatywny skutek zwolnień. Eksperci szacują, że łączny koszt absencji w przeliczeniu na jednego pracownika wynosi około od 3 do 5 tys. zł rocznie. Na sumę tę, oprócz wynagrodzeń chorobowych, składają się m.in. koszty związane z dezorganizacją pracy oraz zapewnieniem zastępstwa za nieobecnego pracownika.

Nagła nieobecność jednego pracownika prowadzi do konieczności rozdzielenia jego zadań pomiędzy pozostałych. Niejednokrotnie w tym celu trzeba dokonać znaczących zmian w ich harmonogramach czasu pracy. Ponieważ muszą oni realizować również swoje codzienne obowiązki, to w konsekwencji dochodzi do ich „dociążenia”, a często „przeciążenia” pracą. Konieczna może okazać się praca w godzinach nadliczbowych, a nawet w nocy. Wiąże się to z dodatkowymi kosztami dla pracodawcy. Ponadto może doprowadzić do pogorszenia stanu zdrowia „przeciążonych” pracowników i w konsekwencji kolejnych nieobecności chorobowych.

W przypadku kierowców nieobecności niektórych z nich mogą być szczególnie uciążliwe, gdyż pracownicy, którzy mogliby przejąć zadania nieobecnych, zazwyczaj sami znajdują się w trasie. W rezultacie powstaje realne ryzyko, że realizacja zadania nieobecnego pracownika znacznie się opóźni lub zadanie to w ogóle nie zostanie wykonane. Naraża to pracodawców nie tylko na utratę dobrej opinii wśród kontrahentów, ale również może skutkować nałożeniem kar umownych, a nawet utratą zlecenia. Aby tego uniknąć, konieczne może być pozyskanie kierowcy „na zastępstwo”. Powstają więc kolejne koszty i to nie tylko związane z wynagrodzeniem, ale w przypadku nowego pracownika – również z rekrutacją oraz przeszkoleniem. Tylko częściowo problem ten można rozwiązać korzystając z usług pośredników, np. podzlecając pracę podmiotowi trzeciemu – takie podmioty naliczają swoje marże, w związku z czym rzeczywisty „koszt pracy” jest odpowiednio wyższy.

Najczęstsze przyczyny nadużywania zwolnień

Najważniejszymi przyczynami nieprawidłowości przy wykorzystywaniu zwolnień lekarskich są: brak świadomości pracowników, jakie są cele zwolnienia, a także wszechobecne poczucie, że za nadużycia nie spotkają pracowników żadne konsekwencje. Jest to szczególnie widoczne u tych pracodawców, którzy nie wyrobili w sobie praktyki regularnego kontrolowania zwolnień, bądź w których działaniu brakuje konsekwencji i stanowczości. Pracownicy dostrzegają wówczas, że ich koledzy i koleżanki, którzy ewidentnie nieprawidłowo korzystają ze zwolnienia, nie ponieśli żadnych konsekwencji z tym związanych i sami zaczynają działać podobnie. Dochodzi do krzewienia się „złych nawyków”, z czym bardzo ciężko później walczyć. Przekłada się na to również daleko idące przyzwolenie społeczne na nadużywanie zwolnień lekarskich –

pracownicy tłumaczą sobie, że nikt na tym nie traci bo przecież koszty ponosi „mityczny i zły” ZUS.

Kolejnym częstym powodem „ucieczki” na zwolnienie jest obawa przed zwolnieniem z pracy. Z tego powodu u niektórych pracodawców stopień absencyjności rośnie pod koniec miesiąca bądź w okresie zwiększonej niepewności zatrudnienia (np. przy pogorszeniu sytuacji ekonomicznej pracodawcy lub po utracie ważnego zlecenia). Zwolnienia często przedkładają pracownicy, co do pracy których istnieją poważne zastrzeżenia. We wszystkich tych przypadkach pracownicy starają się przeczekać moment wręczania wypowiedzeń zakładając, że zamiast nich zwolnienie wręczone zostanie innemu, „będącemu pod ręką” pracownikowi lub z innych powodów potrzeba zwolnienia przestanie być aktualna.

Występują również okresy wzmożonych absencji. Zaliczają się do nich w szczególności długie weekendy, okresy międzyświąteczne, ferie i wakacje szkolne, a w niektórych rejonach – szczególnie wiejskich – również, a może przede wszystkim, okres żniw lub innych prac rolnych. Częstymi powodami, dla których pracownicy korzystają

Łączny koszt absencji chorobowych w przeliczeniu na jednego pracownika wynosi około od 3 do 5 tys. zł rocznie.

