

Karolina Zakrzewska

## PREZENTEIZM – NIEZDROWA NADOBECNOŚĆ W MIEJSCU ZATRUDNIENIA

Zakład Epidemiologii, Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

### STRESZCZENIE

Transformacje warunków pracy oraz trudności na rynku zatrudnienia nie pozostają bez wpływu na zdrowie pracowników. Sprzyja to powstawaniu nowych zjawisk psychospołecznych w miejscu pracy. Jednym z nich jest prezenteizm (ang. *presenteeism*, *sickness presence*) - sytuacja, gdy pracownik będąc chorym podejmuje pracę, co wiąże się m.in. ze zmniejszeniem wydajności pracy. Objawy chorobowe wpływają na wykonywaną pracę, na jej jakość i ilość: zmniejszają produktywność pracy, obciążają realizowane zadania ryzykiem popełniania błędów, dekoncentrują. W przypadku chorób infekcyjnych – istnieje zagrożenie zakażenia współpracowników i osób z otoczenia. Prezenteizm można w skrócie określić jako „niezdrową nadgorliwość”. Często jest następstwem niepewności zatrudnienia i pomniejszonych szans na znalezienie nowej pracy oraz działań skierowanych na ograniczenia absencji pracowniczej (szczególnie chorobowej) i związanych z nią kosztów. Natomiast badania dowodzą, że ukryte koszty prezenteizmu przewyższają koszty leczenia, absencji i niepełnosprawności, a przewlekły prezenteizm skutkuje spiralą obniżającej się produktywności i ewentualną niesprawnością pracownika.

Wstępne pilotażowe badania wskazują na to, że prezenteizm występuje również w polskich warunkach. Istnieje konieczność prowadzenia dalszych badań nad zjawiskiem obecności pracowników z problemami zdrowotnymi w miejscu zatrudnienia.

**Słowa kluczowe:** *prezenteizm, absencja pracownicza, medycyna pracy, zdrowie publiczne*

### WSTĘP

W ostatnich dziesięcioleciach w krajach rozwiniętych obserwujemy przemiany warunków pracy. Rynek zatrudnienia ulega znacznym przekształceniom, co również zauważalne jest w Polsce (1-3). W strukturze zatrudnienia dominuje sektor prywatny, wzrasta liczba osób samozatrudniających się (często pod presją, zastępując status pracownika etatowego), powszechny stał się *outsourcing* – zlecanie zadań podwykonawcom (4). Zmianie ulega charakter zatrudnienia: z umów o pracę, chronionych specjalnymi przepisami prawa (np. Kodeksu Pracy) oraz badaniami profilaktycznymi medycyny pracy, na umowy cywilnoprawne, które nie podlegają tym zapisom i ochronie. Zmianie ulega również podejście do pracy. Zmienia się kultura miejsca zatrudnienia - niektóre środowiska uważają problemy zdrowotne za oznakę słabości, a od pewnego stopnia awansu zawodowego nie wypada chorować, gdyż choroba to przejaw słabości. Wszystkie te transformacje warunków pracy oraz trudności na rynku zatrudnienia ze znalezieniem satysfakcjonującej, odpowiadającej kwalifikacjom pracy, a często w ogóle pracy, nie pozostają

bez wpływu na zdrowie pracowników. Chęć utrzymania zatrudnienia może być ważniejsza niż dbanie o własne zdrowie. Sprzyja to powstawaniu nowych zjawisk psychospołecznych w miejscu pracy. Jednym z nich jest prezenteizm (ang. *presenteeism*, *sickness presence*).

Spolszczone angielskie słowo *presenteeism* to antonim nieobecności pracownika w miejscu zatrudnienia (absenteizmu; ang. *absenteeism*). Oznacza przychodzenie do pracy i wykonywanie zajęć przez osoby chore (4), przyjscie do pracy mimo czucia się chorym (niezdrowym, ang. *feeling unhealthy*) (5-8), co wiąże się ze zmniejszeniem wydajności pracy spowodowanej problemami zdrowotnymi (9-11). Prezenteizm to również występowanie zdarzeń rozprasających wydajność pracownika, spowodowanych np. polityką miejsca zatrudnienia (10,11) czy problem z opieką nad dzieckiem (7,8). Definiowanie prezenteizmu można zawęzić do stwierdzenia: pracownik jest obecny w pracy, ale pracuje mniej efektywnie, obciążony problemami zdrowotnymi, troską o bliskich pozostających bez opieki lub możliwością redukcji jego stanowiska. Prezenteizm można skrótkowo określić jako „niezdrową nadgorliwość” (12).

Termin *absenteizm*, oznaczający uchylanie się od wypełniania obowiązków społecznych (13), ze względu na trudności językowe nie jest powszechnie używany. Częściej stosuje się słowo *absencja*, a w przypadku nieobecności spowodowanej chorobą mówimy o *absencji chorobowej*. Z tego samego względu *prezenteizm* możliwe, że częściej będzie określany jako *prezencja* (*prezencja* w języku polskim oznacza wygląd i sposób zachowania się jakiejś osoby (14)). A w przypadku obecności pomimo choroby będziemy mówić o *prezencji chorobowej* (ang. *sickness presence*). Istnieje ryzyko, że *prezenteizm* będzie mylony z *prezentyzmem* (kierunkiem we współczesnej metodologii badań historycznych, negującym możliwość poznania obiektywnej prawdy historycznej; sposobem interpretacji historii polegającym na przenoszeniu problemów i zjawisk właściwych współczesności na przeszłość (14)). Dr n. hum. *Kinga Dunin* z Zakładu Epidemiologii Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego proponuje określać zjawisko obecności pracowników w miejscu zatrudnienia pomimo problemów zdrowotnych jako „nadobecność”.

## PODŁOŻE SPOŁECZNE PREZENTEIZMU

Zainteresowanie zjawiskiem *prezenteizmu* wynika z dwóch głównych przyczyn. Pierwszą jest obawa, że zmieniający się rynek pracy, niepewność zatrudnienia powodowana jego redukcją oraz restrukturyzacją i prywatyzacją przedsiębiorstw, sprzyjają niekorzystnym zachowaniom pracowników (nadgorliwość przejawiająca się wzorową frekwencją, zostawianiem po godzinach pracy) wyzwalającym stres i choroby (15-18). Przemiany organizacyjne w zakładach zatrudnienia na elastyczny czas pracy – możliwość wykonywania powierzonych zadań w domu, kontakt z pracodawcą zapewniony przez całą dobę (służbowe telefony, dostęp do służbowej poczty elektronicznej w domu) – rozumiany jest głównie jako jego wydłużenie (4). Ma to swoje przełożenie na zdrowie pracownika – wzrasta obciążenie psychiczne, stres i problem agresji w miejscu pracy (4). Badania wskazują, że pracownicy z problemami zdrowotnymi częściej niż ich zdrowi koledzy wykazują *prezencję chorobową*, a mniejszy *absenteizm* (5,19). Podwyższony *prezenteizm* u pracowników z problemami zdrowotnymi można interpretować jako następstwo niepewności zatrudnienia i pomniejszych szans na znalezienie nowej pracy (18).

Drugim obszarem zainteresowania zjawiskiem obecności pracowników z problemami zdrowotnymi w miejscu zatrudnienia jest wpływ konkretnych schorzeń (np. ból pleców, migrena, depresja, alergia, astma) na wydajność – obecność w miejscu pracy, ale nieefektywna (20-22). Problemy medyczne, choroba, czy „czucie się niezdrowym” nie pozostają obojętne na

podejmowane działania. Objawy chorobowe wpływają na wykonywaną pracę, na jej jakość i ilość. Zmniejszają produktywność pracy, dekoncentrują, obciążają realizowane zadania ryzykiem popełniania błędów, pomniejszają jakość życia zawodowego. W przypadku chorób infekcyjnych np. grypy, obecność w miejscu pracy stwarza zagrożenie dla zdrowia współpracowników i osób z otoczenia (np. podopiecznych, klientów), możliwością ich zakażenia. Przeprowadzona symulacja epidemii grypy w jednym z przedsiębiorstw, wskazuje na korzyści wynikające z *absencji chorobowej* pracowników (23). Jednodniowa nieobecność zatrudnionych z powodu grypy, zmniejsza przenoszenie zakażenia wirusem w miejscu pracy o 25%. W przypadku dwudniowego zwolnienia – zmniejszenie ryzyka zakażenia współpracowników wzrasta do 39%. Kilka dni *absencji chorobowej* może złagodzić ostre problemy zdrowotne oraz prowadzić do pełnej i zaangażowanej obecności w miejscu pracy. Natomiast kilka dni *prezencji chorobowej* może zaostrzyć problemy zdrowotne, czego następstwem może być długotrwała nieobecność w pracy spowodowana osłabieniem, powikłaniami, dalszym leczeniem. Część badań wykazała, że pracujące osoby, które mają problemy zdrowotne równie często wykazują *absencję* pracowniczą z różnych innych przyczyn (5,24). Przewlekły *prezenteizm* może prowadzić do postępujących szkód zdrowotnych, skutkujących spiralą obniżającej się produktywności, *absencją* i ewentualną niesprawnością (25).

## SKUTKI EKONOMICZNE PREZENTEIZMU

Badania nad zjawiskiem *prezenteizmu* dotyczą również aspektów ekonomicznych – oszacowania kosztów zmniejszonej wydajności pracowników spowodowanej dolegliwościami. Rosnące koszty *absencji chorobowej* – w Polsce przekraczające 11 mld PLN (koszty ponoszone łącznie przez zakłady pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) (3), powoduje stosowanie praktyk organizacyjnych i działań zaprojektowanych do ograniczenia *absencji*, co może przyczynić się do obecności pracowników w miejscu zatrudnienia pomimo choroby i problemów zdrowotnych. Niebezpieczna może stać się sytuacja postrzegania *prezenteizmu* jako godnej pochwały postawy – akt lojalności wobec przedsiębiorstwa i współpracowników, odpowiedzialności. Dlatego część badaczy postanowiła ukazać ukryte koszty, jakie niesie za sobą obecność pracowników w miejscu zatrudnienia, pomimo choroby czy problemów zdrowotnych. Porównano koszty *absencji* i *prezenteizmu* z powodu: alergii, artretyzmu, astmy, nowotworu (ogólnie; ang. *any cancer*), depresji/choroby psychicznej, cukrzycy, choroby serca, nadciśnienia, migreny/bólu głowy oraz

infekcji dróg oddechowych (26). Koszty prezenteizmu w podanych problemach zdrowotnych przewyższały inne koszty (leczenia, absencji, niepełnosprawności) i stanowiły: 19% (choroby serca), 25% (infekcja dróg oddechowych), 53% (nowotwór), 62% (cukrzyca), 63% (nadciśnienie), 71% (depresja/choroby psychiczne), 72% (astma), 77% (artretyzm), 82% (alergia) oraz 89% (migrena/ból głowy) wszystkich ponoszonych kosztów - średnio 61% (26). Wskazano, iż spadek efektywności wśród pracowników spowodowany bólem stawów, problemami z kręgosłupem oraz bólem głowy, generował koszty w wysokości 47 mld USD. W sytuacji, w której absencja z powodu tych schorzeń wyniosła niewiele ponad 14 mld USD (21).

### BADANIE WYSTĘPOWANIA PREZENTEIZMU W WARUNKACH POLSKICH

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy wskazała prezenteizm jako jedno z nowych psychospołecznych zagrożeń występujących w miejscu zatrudnienia, jednocześnie zaznaczając iż należy dokonać jego szczegółowej analizy (27). Istnieje konieczność podjęcia badań nad zjawiskiem prezenteizmu również w polskich warunkach. Problem ten był jedynie wzmiankowany w niektórych pracach (4,28,29).

Wstępne pilotażowe badania podjęła ostatnio autorka tej pracy (30). Celem badania było poznanie intensywności zjawiska prezenteizmu wśród polskich pracowników, zbadanie przyczyn, dla których chorzy zatrudnieni przebywają w miejscu pracy oraz towarzyszących im objawów chorobowych/dolegliwości. Badanie kwestionariuszowe przeprowadzono wśród pracowników umysłowych m.in. nauczycieli, pracowników biurowych, pielęgniarek, pracowników call center, sprzedawców, zawodowych kierowców, dobranych nieprobabilistycznie metodą „kuli śnieżnej”. Respondentami były głównie kobiety (78%). Większość

badanych wykazuje prezencję chorobową – podejmuje pracę pomimo choroby, problemów zdrowotnych. Osoby deklarujące, że nigdy w pracy nie borykały się z chorobą wskazały dolegliwości, z którymi zdarzyło się im pracować. Obrazuje to, jak trudne do identyfikacji, niedostrzegalne jest zjawisko prezenteizmu, nawet dla samych pracowników. Najczęściej występującymi dolegliwościami u respondentów był ból gardła i kaszel oraz nieżyt nosa, co może wiązać się z chorobami infekcyjnymi, a tym samym stanowić zagrożenie dla zdrowia współpracowników i osób ze styczości. Równie częste u badanych były bóle głowy oraz zmęczenie, co może prowadzić do pomniejszenia koncentracji uwagi, a wykonywaną pracę obciążyć ryzykiem popełnienia błędów. Wyniki pracy wskazały na konieczność prowadzenia dalszych badań nad prezenteizmem w polskich warunkach.

### PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Prezenteizm, jako nowe psychospołeczne zjawisko w miejscu pracy może stanowić poważne zagrożenie z punktu widzenia zdrowia publicznego. Niewidoczna prezencja chorobowa pracowników jest trudna, ale nie niemożliwa do zidentyfikowania. Istnieje zatem konieczność dostrzeżenia zjawiska obecności chorych pracowników w miejscu zatrudnienia oraz podjęcia działań skierowanych na ograniczenie tego zjawiska.

Otrzymano: 13.08.2013 r.

Zaakceptowano do druku: 8.01.2014 r.

#### **Adres do korespondencji:**

Karolina Zakrzewska

Zakład Epidemiologii, Warszawski Uniwersytet Medyczny

ul. Oczki 3, 02-007 Warszawa

tel. 606 710 437

e-mail: karolina.zakrzewska@wum.edu.pl

