



BAROMETR ABSENCJI CHOROBY ZA 2023 ROK W PERSPEKTYWIE CONPERIO

Kwiecień 2024

Spis treści

1. Wstęp
2. Rodzaje absencji chorobowej
3. Absencja chorobowa oczami Conperio
5. Jak Conperio liczy wskaźnik absencji
6. BAROMETR ABSENCJI CHOROBOWEJ W POLSCE 2023 - dane ogólne
7. Ogólny wskaźnik absencji w firmach
8. Zwolnienia jednodniowe
9. Absencja wg. wieku pracowników
10. Absencja w poszczególnych regionach Polski
11. Czynniki zewnętrzne mogące wpłynąć na poziom absencji w różnych regionach
12. Absencja w regionach z uwzględnieniem czynników zewnętrznych
13. Średnie wartości wskaźnika „L4” w przedsiębiorstwach w 2023 roku
14. Nadużycie sposobu wykorzystania zwolnień lekarskich
15. Podsumowanie
16. O nas

Wstęp

Absencja stanowi istotny obszar zarządzania personelem mający wpływ nie tylko na efektywność pracy, ale także na koszty ponoszone przez firmy czy klimat organizacyjny. Absencja w miejscu pracy to sytuacja, gdy pracownik nie pojawia się w przedsiębiorstwie w czasie ustalonym w umowie o pracę. Obejmować może zarówno nieobecności całkowite, jak i częściowe (np. spóźnienia). Może być spowodowana różnymi czynnikami, takimi jak urlop, sprawy osobiste, zobowiązania rodzinne, czy też zwolnienie lekarskie.

W kontekście analizy absencji możemy dokonać podziału na dwie główne kategorie: planowaną oraz nieplanowaną, przy czym każda z tych kategorii może być dodatkowo klasyfikowana jako dobrowolna lub niedobrowolna. Absencje planowane są sytuacjami, w których pracodawca zostaje wcześniej poinformowany o nieobecności pracownika. Ta wcześniejsza informacja umożliwia pracodawcy odpowiednie przygotowanie się do tej sytuacji, na przykład poprzez organizację zastępstwa lub

dostosowanie struktury pracy. Natomiast kwestia dobrowolności lub niedobrowolności absencji odnosi się do stopnia, w jakim pracownik może kontrolować swoją obecność w pracy. Absencję uznaje się za niedobrowolną, gdy jej przyczyną są czynniki poza kontrolą pracownika. Z kolei absencja jest klasyfikowana jako dobrowolna, gdy pracownik ma swobodę w podjęciu decyzji, czy przyjść do pracy, czy też pozostać w domu.

Absencja chorobowa stanowi istotny element całkowitej absencji w miejscu pracy, będący wynikiem różnych czynników, w tym problemów zdrowotnych pracowników jak i ich najbliższych oraz warunków pracy, w tym także stresu związanego z pracą. Jest to kategoria absencji, która obejmuje nieobecności pracowników z powodu chorób fizycznych, psychicznych oraz innych stanów zdrowotnych, uniemożliwiających im wykonywanie obowiązków zawodowych.

Prezentowane w niniejszym opracowaniu dane obejmują przypadki orzeczonej czasowej niezdolności do pracy odnotowane wśród klientów współpracujących z firmą doradcą Conperio w 2023 roku. Analiza absencji chorobowej oprócz wartości diagnostycznej, ma również na celu zwrócenie uwagi na aspekt związany z nieprawidłowym korzystaniem z czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.



Serdecznie zachęcamy do zapoznania się z naszymi najnowszymi danymi,

Mikołaj Zajac, prezes Conperio

Rodzaje absencji chorobowej

Nieobecność z powodu choroby stanowi naturalny i normalny element życia zawodowego, pozwalający pracownikowi na powrót do zdrowia. Nadmierna absencja występuje, gdy nieobecność nie jest uzasadniona, a zwłaszcza gdy pracownik dobrowolnie unika przychodzenia do pracy z powodów niezwiązanych ze zdrowiem. Taka „szara strefa absencji” powstaje m.in. wskutek przedłużania pobytu pracowników na zwolnieniach lekarskich po doznanych wypadkach w pracy oraz innych chorobach lub bezpośrednio przed lub po planowanym urlopie wypoczynkowym, w okolicach dni świątecznych i tzw. długich weekendów. Wyróżniamy także trzecią grupę absencji określaną jako „absencja zawodowa”. Obecnie na rynku pracy istnieje nieoszacowany procent osób, które wyspecjalizowały się w korzystaniu ze świadczeń socjalnych związanych z zatrudnieniem. Podejmują one pracę jedynie w celu uzyskania świadczenia, poprzez korzystanie maksymalnie długo ze zwolnienia lekarskiego. Absencję zawodową trudno odróżnić od zwolnień spowodowanych chorobami przewlekłymi, dlatego jedynym sposobem jej wykrywania jest wzmożona kontrola zwolnień chorobowych pod kątem zasadności, którą może przeprowadzić ZUS oraz kontrola sposobu wykorzystywania zwolnień, którą może we własnym zakresie prowadzić każdy pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników.

Absencję pracowniczą można rozpatrywać na różnych poziomach i postrzegać to zjawisko w sposób pozytywny lub negatywny, jako przejaw kontrproduktywnych zachowań pracowników, czyli takich, które nie przynoszą korzyści organizacji, a wręcz mogą wpływać na obniżenie jej efektywności lub wydajności. Coraz częściej wygłaszany jest pogląd, że nadmierna absencja jest wynikiem dysfunkcji w obszarze zarządzania organizacją. Problem absencji chorobowej jest zagadnieniem złożonym, ponieważ dotyczy nie tylko sfery fizycznej pracowników, ale również wiąże się z subiektywnym poczuciem ich dobrostanu. Poziom absencji chorobowej zależy od znacznej ilości czynników, zarówno tych zależnych od organizacji – wewnętrznych, jak i zewnętrznych, na które przedsiębiorstwo nie ma wpływu. Dodatkowo, absencja chorobowa jest zjawiskiem dynamicznym, podatnym na zmiany i uwarunkowanym środowiskowo.

Wymiar zachowań absencyjnych pracowników w Polsce stanowi obecnie poważny problem, w związku ze zmianami gospodarczo-społecznymi oraz kulturowymi, które obserwujemy na przestrzeni ostatnich lat. Rozumienie przyczyn i skutków tego zjawiska oraz skuteczne zarządzanie nim wymaga zindywidualizowanego podejścia oraz wdrożenia odpowiednich strategii. Poprzez promowanie zdrowia i dobrostanu pracowników, monitorowanie absencji chorobowej oraz budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej, firmy mogą minimalizować skutki absencji pracowniczej i zwiększać efektywność działania.

Absencja chorobowa oczami Conperio



W przypadku wystawiania zwolnień lekarskich, najczęściej spotykamy się ze wskazaniem „**2 – chory może chodzić**”. Jest to zwolnienie, które poza wykonywaniem czynności i zadań niezbędnych do powrotu do zdrowia, daje pracownikowi możliwość poruszania się w celu zapewnienia sobie podstawowych czynności życiowych. Wiele osób jest przekonanych, że jest to zwolnienie, w trakcie którego można podejmować wszelkiego rodzaju aktywności, jednak to przekonanie jest błędne.

W przypadku oznaczenia zwolnienia lekarskiego wskazaniem „**1 – chory musi leżeć**”, pacjent/pracownik powinien przebywać we wskazanym w druku zwolnienia miejscu pobytu, opuszczając je jedynie w przypadku realizacji zaleceń medycznych oraz niezbędnych czynności życiowych, przy założeniu, że nie ma innych domowników, którzy mogliby go w tym zastąpić.

Zwolnienie z tytułu sprawowania opieki (nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny) zobowiązuje osobę do sprawowania bezpośredniej opieki nad wskazanym członkiem rodziny nieprzerwanie przez cały okres trwania zwolnienia. W tym zakresie bardzo często pojawiają się nadużycia. Najczęstszym nadużyciem jest nieobecność osoby, nad którą winna być sprawowana opieka (np. dziecko jest w szkole albo zostało oddane pod opiekę innego członka rodziny). Dochodzi też do nadużyć w zakresie sprawowania opieki nad dorosłym członkiem rodziny, często z oświadczenia osoby kontrolowanej wynika, że członek rodziny jest nieobecny lub nie przebywa w tym samym gospodarstwie domowym.



Absencja chorobowa oczami Conperio

Conperio w **2023** roku przeprowadziło blisko **30 000** kontroli zwolnień chorobowych działając dla **170** przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie całego kraju, zatrudniających od **200 do 20 000** pracowników. Wśród przyczyn zwolnienia pracownicy najczęściej dobrowolnie wymieniali infekcje lub schorzenia związane z układem mięśniowo-szkieletowym.

W porównaniu do lat ubiegłych odnotowano wzrost nadużyć wykorzystywania zwolnień lekarskich. W poprzednich latach procent nadużyć oscylował w granicach **30%**, w 2023 roku wzrósł do **35%**.

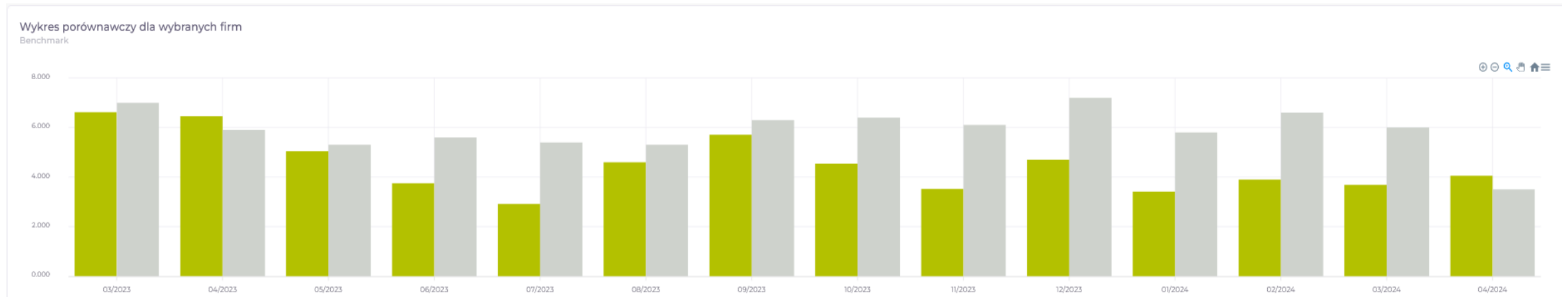
10% naruszeń związanych z niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnień lekarskich dotyczyło zwolnień oznaczonych wskazaniem „1-chory powinien leżeć”. Wśród klientów Conperio liczba zwolnień ze wskazaniem „1-chory powinien leżeć” w 2023 w stosunku do 2022 wzrosła o **28,7%**. Niewątpliwie związane jest to z łatwością pozyskiwania zwolnienia lekarskiego za sprawą teleporad. Pracownicy korzystający z teleporad, oświadczając, że ich stan zdrowia jest na tyle zły, że uniemożliwia osobiste stawienie się u lekarza, najczęściej otrzymują zwolnienia lekarskie ze wskazaniem „1- chory powinien leżeć”.

Groźny proceder z udziałem niektórych lekarzy

Co więcej, w naszym kraju powstały wyspecjalizowane portale, które oferują sprzedaż „L4” w popularnej opcji „dodaj do koszyka”. W ostatnim roku obserwowany jest narastający problem związany z nadmiernym lub nieuzasadnionym wystawianiem zwolnień lekarskich przez niektórych lekarzy. Istnieją obawy, że mogą oni wystawiać zwolnienia nie przestrzegając właściwych standardów medycznych lub wręcz w zamian za korzyści finansowe. Pewien lekarz ortopeda znany jest wśród pracowników jednego z klientów współpracujących z Conperio za lekarza wystawiającego zwolnienia lekarskie „lekką ręką”. Za zwolnienie lekarskie trwające 2 tygodnie żąda 150 zł, zaś za zwolnienie na miesiąc – 200 zł. Lekarz ten wystawił w ciągu roku ponad 800 zwolnień dla jednego podmiotu, narażając pracodawcę na szacunkowe straty w wysokości ok 1,5 mln zł. W danych Conperio za 2023 rok znajdują się także inne przypadki mogące świadczyć o nadużywaniu uprawnień przez lekarzy, jak choćby psychiatra wystawiający przez rok ponad 300 zwolnień dla pracowników jednego podmiotu, lekarz wystawiający zwolnienia dla pracowników kończących współpracę z pracodawcą czy lekarz anulujący zwolnienie po stwierdzeniu nieprawidłowości w sposobie wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez pracownika. Praktyki takie nie tylko zagrażają uczciwości systemu zdrowia, ale również mają negatywny wpływ na zaufanie społeczne do instytucji medycznych oraz prowadzą do wzrostu kosztów dla firm i instytucji ubezpieczeniowych. Dodatkowo, nadużywanie uprawnień do wystawiania zwolnień lekarskich prowadzi do obciążenia systemu opieki zdrowotnej oraz może wpływać na dyskomfort psychiczny i społeczny osób faktycznie potrzebujących wsparcia.

Jak Conperio liczy wskaźnik absencji

$$\frac{\text{SUMA DNI KALENDARZOWYCH ZLA W OKRESIE}}{\text{LICZBA PRACOWNIKÓW} \times \text{LICZBA DNI W OKRESIE}} * 100$$



Metoda analizy opracowana przez Conperio zakłada liczenie absencji chorobowej w sposób jednakowy dla różnych podmiotów. Dzięki temu istnieje możliwość prostego porównania wartości współczynników absencji chorobowej między poszczególnymi jednostkami. Wskaźnik poziomu absencji liczony jest na podstawie zwolnień lekarskich z tytułu choroby własnej pracownika oraz sprawowania opieki nad członkami rodziny. Do wskaźnika **nie są** wliczane nieobecności z tytułu przebywania na różnych formach urlopu, kwarantanny, izolacje ani zasiłki rehabilitacyjne. Ze względu na różnice w przeliczaniu czasu pracy wskaźnik wg Conperio liczony jest na podstawie dni kalendarzowych wystawionych zwolnień lekarskich, w odniesieniu do pełnej liczby pracowników zatrudnionych w danym okresie. Wskaźnik pokazuje procentową utratę możliwości produkcyjnych (dostępności pracowników) z powodu absencji chorobowej.

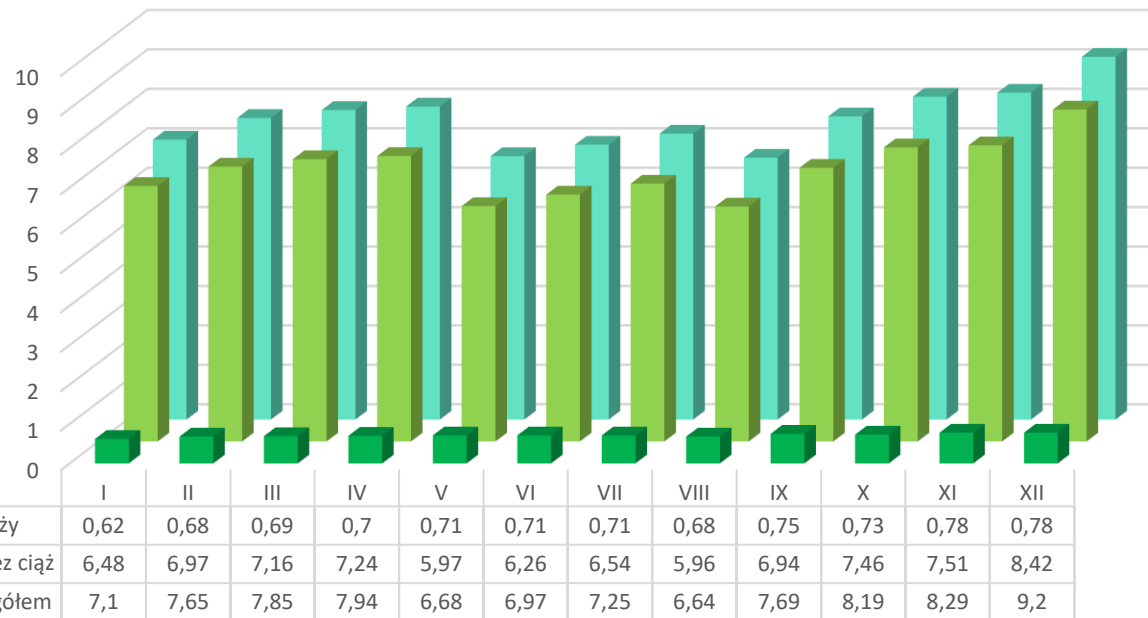


BAROMETR ABSENCJI CHOROBY W POLSCE 2023 dane ogólne

Ogólny wskaźnik absencji w firmach

Zwiększona zachorowalności w miesiącach zimowych oraz okresach świątecznych.

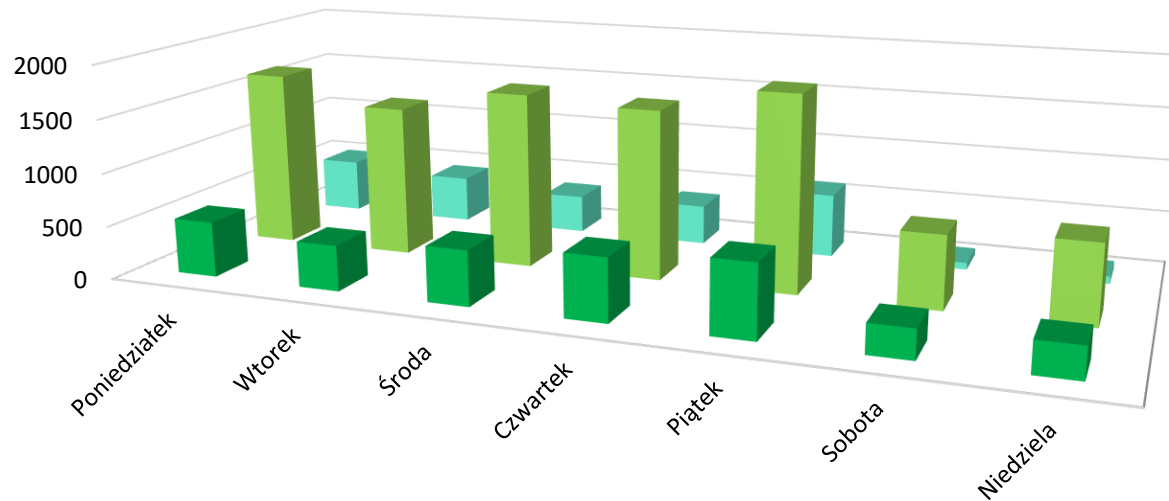
Wskaźnik absencji chorobowej odnotowany w 2023 roku w badanych przez Conperio przedsiębiorstwach



Ogólny wskaźnik absencji obrazuje tendencję wzrostową od stycznia do grudnia, co może sugerować sezonowy charakter nieobecności związanej ze stanem zdrowia. Wartości te zaczynają się od **7,10%** w styczniu, stopniowo rosną przez większość roku i osiągają najwyższy poziom **9,20%** w grudniu, co jest tożsame z okresem zwiększonej zachorowalności w miesiącach zimowych oraz okresem świątecznym, kiedy pracownicy częściej korzystają ze zwolnień od pracy. Wskaźnik absencji wynikający z choroby w okresie ciąży pozostaje stosunkowo niski i stabilny w ciągu roku, z najniższą wartością **0,62%** w styczniu i niewielkim wzrostem do **0,78%** w grudniu. Ta stabilność może odzwierciedlać bardziej przewidywalne i planowane wykorzystanie tego rodzaju zwolnień lekarskich. Obserwując ogólny wzrost wskaźnika absencji w miesiącach zimowych, firmy mogą przewidywać i planować odpowiednie strategie zarządzania zasobami ludzkimi, aby minimalizować wpływ absencji na działalność przedsiębiorstwa. Można to osiągnąć np. poprzez wzmocnienie programów zdrowotnych, promowanie szczepień przeciwko grypie oraz zapewnienie elastycznych warunków pracy, które mogą pomóc pracownikom w lepszym radzeniu sobie z wymaganiami osobistymi i zawodowymi w tym intensywnym okresie.

Zwolnienia jednodniowe

Zwolnienia jednodniowe z podziałem na wskazania lekarskie w pełnej puli zwolnień wystawionych w 2023 roku w badanych przez Conperio przedsiębiorstwach



■ wskazanie 1 - chory musi leżeć ■ wskazanie 2 - chory może chodzić ■ opieka

Trend „mostkowania” – czyli przedłużania weekendów zwolnieniami chorobowymi

Analiza danych dotyczących jednodniowych zwolnień lekarskich w firmach korzystających z usług Conperio, wskazuje na wyraźny wzór tzw. "mostkowania" weekendów. Trendy te obrazują, że pracownicy mają tendencję do wykorzystywania jednodniowych zwolnień lekarskich w sposób, który pozwala im na przedłużenie weekendu.

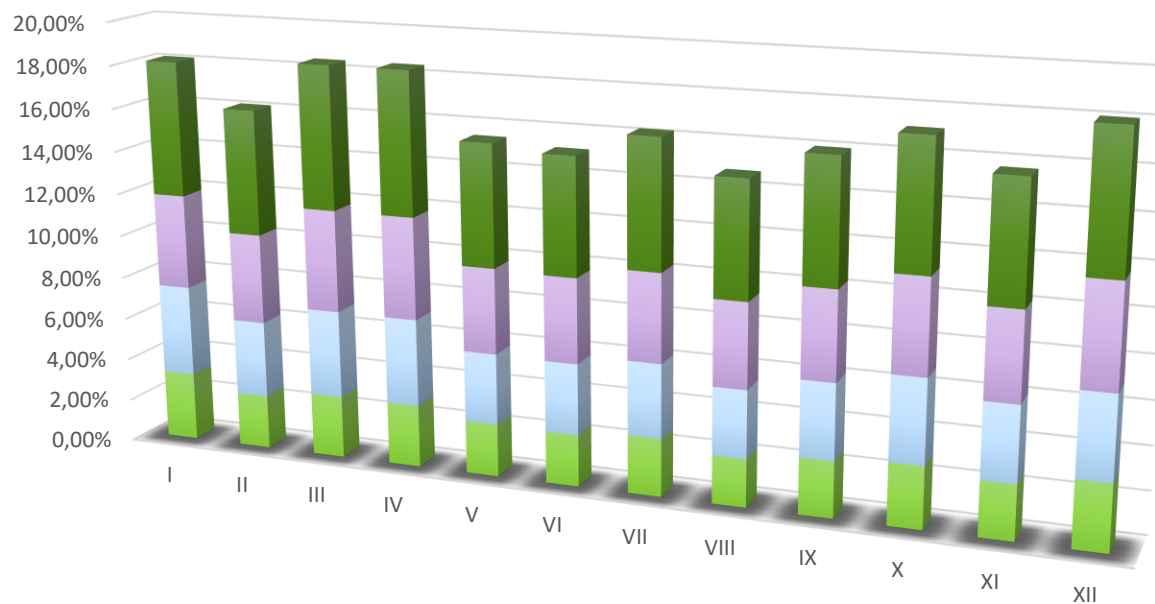
Rozpatrując każdy dzień tygodnia z osobna, obserwujemy zmianę trendu w porównaniu do roku 2022, kiedy to środa była dniem z największą liczbą jednodniowych zwolnień. Aktualne statystyki wskazują, że to piątek jest dniem, w którym notujemy najwięcej takich absencji, co sugeruje, że pracownicy mogą preferować dołączenie piątku do weekendu. Szczególnie warte uwagi są dane z poniedziałków i piątków, gdzie wskazanie „2” dominuje, wyraźnie potwierdzając preferencję "mostkowania" tych dni z weekendami.

Absencja wg. wieku pracowników

Zachorowalność sezonowa, szczególnie w grupie wiekowej 50+

Przedstawione obok dane Conperio dotyczące absencji chorobowej w badanych przedsiębiorstwach według grup wiekowych w odniesieniu do danej grupy wiekowej. Analiza ukazuje, że absencje osiągają najniższy poziom w miesiącach letnich, co może być związane z lepszym stanem zdrowia pracowników w cieplejszych miesiącach lub mniejszą liczbą infekcji sezonowych. Natomiast okresy zimowe i jesienne charakteryzują się zwiększoną absencją, co można przypisać wzrostowi zachorowań na choroby typowe dla tych sezonów, takie jak grypa i przeziębienia. Ponadto, obserwujemy wyraźny wzrost absencji wraz z wiekiem pracowników, co jest zgodne z naturalną tendencją do zwiększania się problemów zdrowotnych i przewlekłych stanów chorobowych w starszych grupach wiekowych. Ten trend jest szczególnie widoczny w grupie wiekowej 50+, gdzie wartości absencji są znacząco wyższe w porównaniu z młodszymi grupami pracowników. Wyniki te podkreślają znaczenie zrozumienia unikalnych potrzeb osób starszych w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi i planowania świadczeń w miejscu pracy.

Wskaźnik absencji chorobowej w roku 2023 w badanych przez Conperio przedsiębiorstwach według grup wiekowych (w odniesieniu do danej grupy wiekowej)



	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Wiek pow. 50	6,27%	5,82%	6,65%	6,65%	5,66%	5,45%	5,96%	5,38%	5,73%	5,92%	5,54%	6,32%
Wiek 40 - 49	4,40%	4,19%	4,76%	4,76%	3,97%	3,94%	4,11%	3,95%	4,12%	4,38%	4,08%	4,74%
Wiek 30 - 39	4,26%	3,58%	4,09%	4,09%	3,31%	3,31%	3,44%	3,14%	3,52%	3,91%	3,49%	3,87%
Wiek do 29	3,20%	2,54%	2,93%	2,93%	2,49%	2,44%	2,73%	2,26%	2,63%	2,89%	2,57%	3,10%

■ Wiek do 29 ■ Wiek 30 - 39 ■ Wiek 40 - 49 ■ Wiek pow. 50

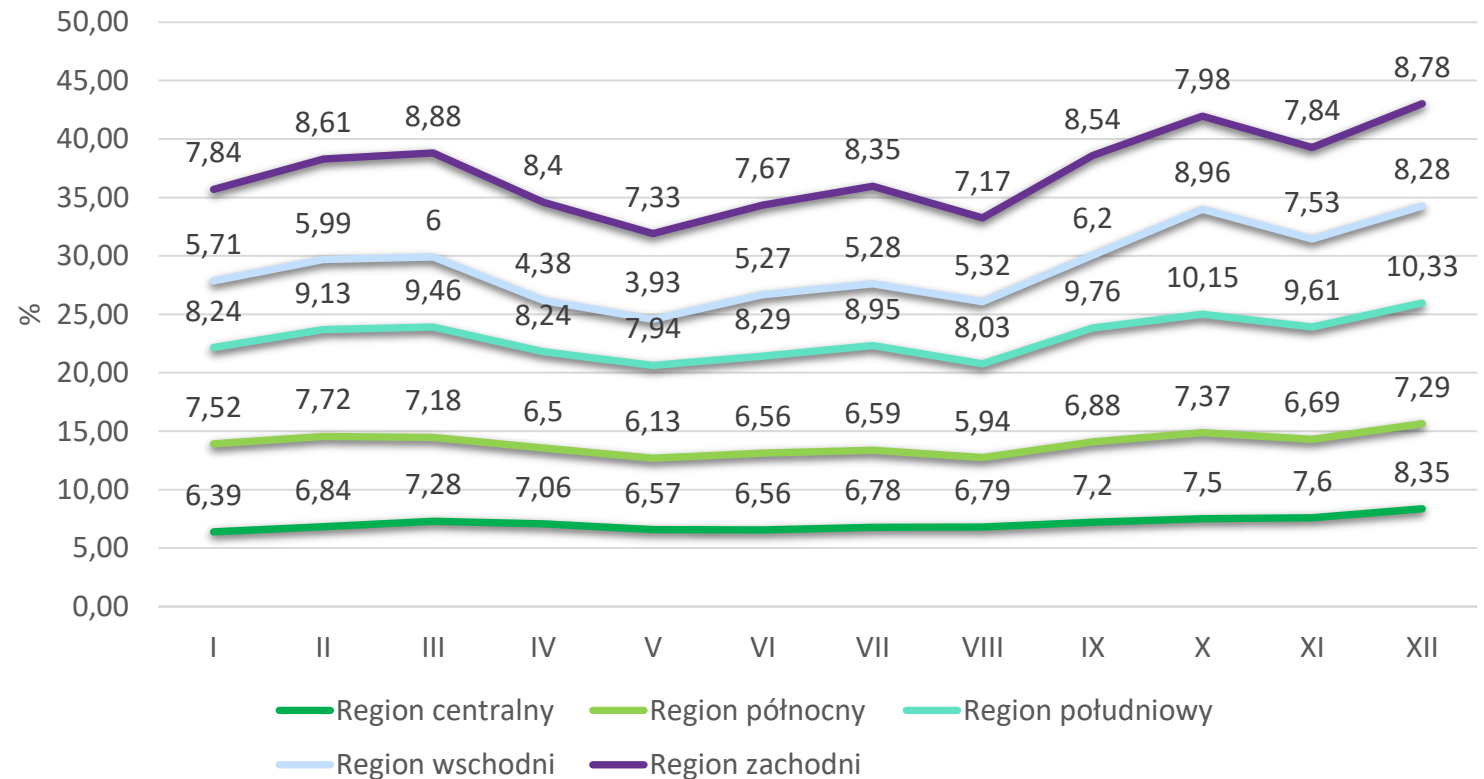
Absencja w poszczególnych regionach Polski

Czynniki zewnętrzne mogą wpływać na poziom absencji w poszczególnych regionach Polski.

Dane Conperio dotyczące absencji w badanych przedsiębiorstwach, w różnych regionach w ciągu roku wykazują, że istnieją wyraźne różnice regionalne w poziomach absencji. Na przykład region południowy wykazuje najwyższą absencję, szczególnie w miesiącach zimowych, podczas gdy region wschodni ma najniższe wskaźniki przez większość roku, z wyjątkiem okresu zimowego. Istnieje kilka zewnętrznych czynników, które mogą wpłynąć na poziomy absencji w różnych regionach. Należą do nich:

- warunki ekonomiczne;
- warunki socjalne;
- warunki pracy;
- sezonowość.

Ogólny wskaźnik absencji chorobowej w 2023 roku w badanych przez Conperio przedsiębiorstwach z podziałem na regiony (uwzględnia zwolnienia w czasie ciąży)



Czynniki zewnętrzne mogące wpłynąć na poziom absencji w różnych regionach

Warunki ekonomiczne: Wysoki poziom bezrobocia w regionie może wpłynąć na absencję w dwojaki sposób. Pracownicy mogą być mniej skłonni do brania wolnego z obawy przed utratą pracy w niepewnym środowisku ekonomicznym. Z drugiej strony, w regionach z niskim bezrobociem, gdzie pracownicy mogą czuć większą pewność zatrudnienia, mogą być oni bardziej skłonni do korzystania z przysługujących im świadczeń zdrowotnych i dni chorobowych.

Warunki socjalne: Dostęp do opieki zdrowotnej i wsparcie społeczne mogą różnić się w zależności od regionu. Regiony z lepszym dostępem do opieki zdrowotnej oraz większym wsparciem społecznym mogą mieć niższe poziomy absencji, ponieważ pracownicy są lepiej leczeni i szybciej wracają do zdrowia.

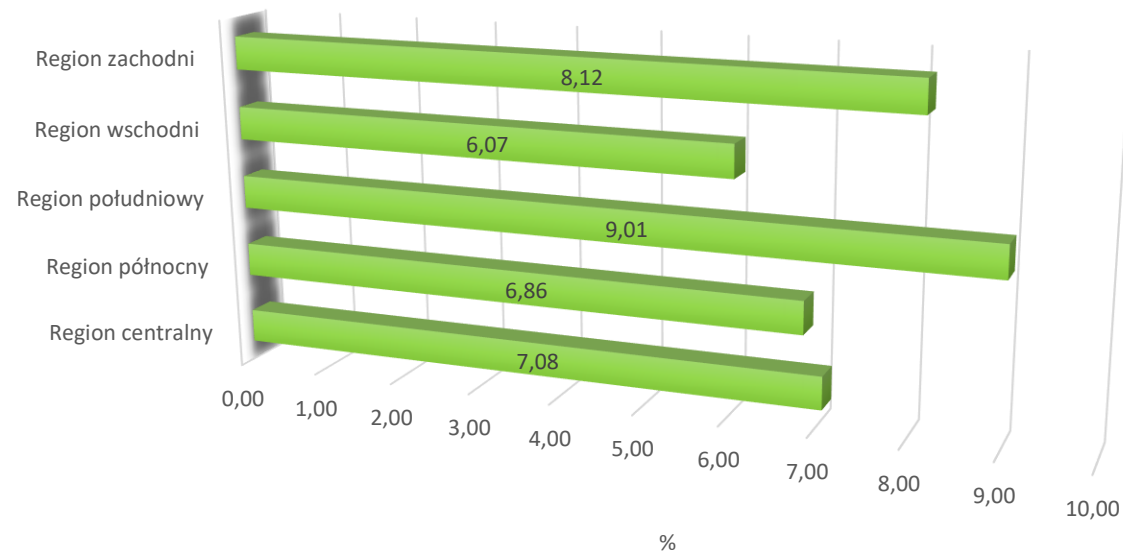
Warunki pracy: Dominujący rodzaj aktywności zawodowej w danym regionie może mieć istotny wpływ na poziom absencji. Przykładowo, zawody wymagające intensywnego wysiłku fizycznego często są związane z wyższym ryzykiem kontuzji, co przekłada się na większą liczbę zwolnień lekarskich. Z kolei zajęcia o charakterze monotonnym lub wymagające długotrwałego utrzymania jednej pozycji mogą prowadzić do specyficznych problemów zdrowotnych, w tym dolegliwości mięśniowo-szkieletowych.

Sezonowość: Wzrost absencji w okresach jesiennych i zimowych może być związany z sezonowymi chorobami, takimi jak grypa, co jest widoczne w danych. Inicjatywy takie jak programy szczepień przeciw grypie mogą pomóc w zmniejszeniu tego wzorca sezonowej absencji.



Absencja w regionach z uwzględnieniem czynników zewnętrznych

Średni wskaźnik absencji w 2023 roku w badanych przez Conperio przedsiębiorstwach w poszczególnych regionach (uwzględnia zwolnienia w czasie ciąży)



Uwzględnione czynniki znacząco odbijają się na średnich rocznych trendach absencji, ukazując przewagę regionu południowego z najwyższym średnim wskaźnikiem absencji na poziomie **9,01%**. Region wschodni wykazał się najmniejszą średnią absencją na poziomie **6,07%**, co może odzwierciedlać wpływ - między innymi warunków ekonomicznych.

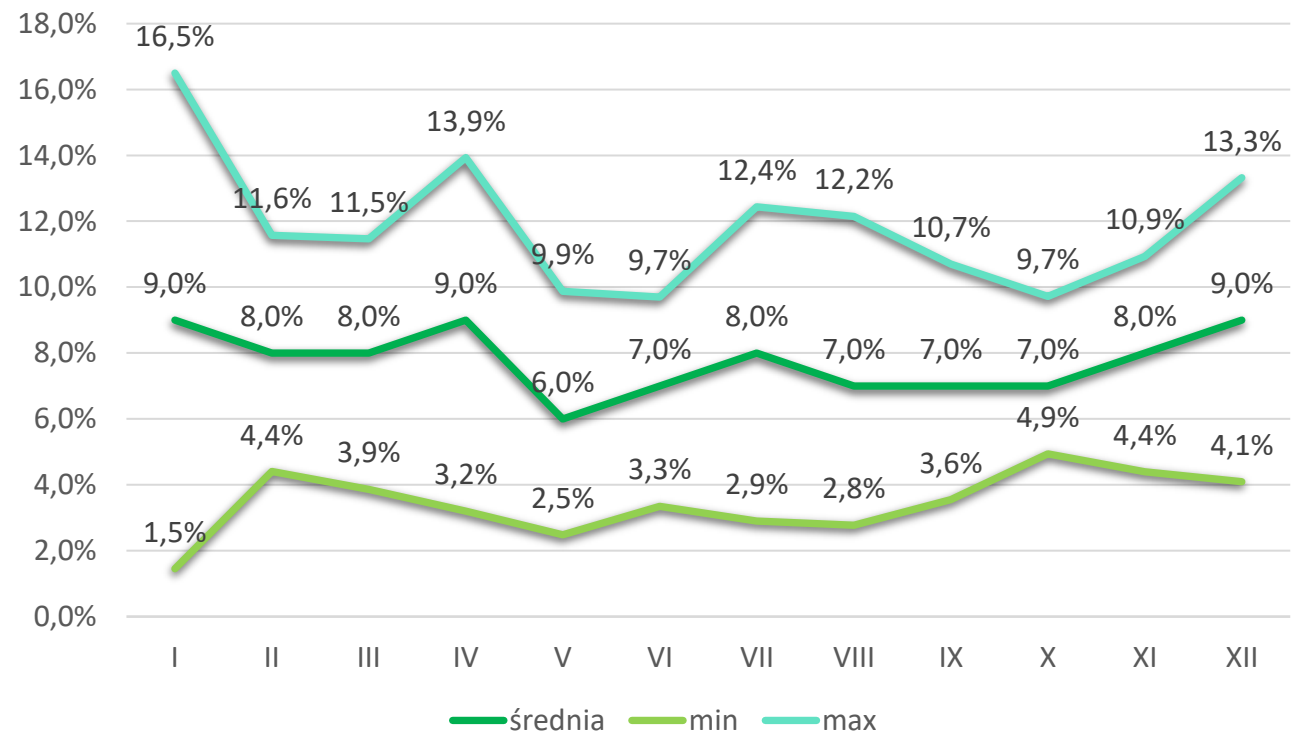
Średnie wartości wskaźnika „L4” w przedsiębiorstwach w 2023 roku

Wyższe wskaźniki „L4” w miesiącach zimowych

Ukazane na wykresie obok dane określają minimalne, maksymalne i średnie wartości wskaźnika absencji chorobowej odnotowane wśród klientów Conperio w poszczególnych miesiącach. Wykazują one dużą zmienność w ciągu roku, w szczególności zauważalne są wyższe wskaźniki w miesiącach zimowych. Wysoka absencja może być częściowo spowodowana okresem świątecznym. Dodatkowo, grudzień to także czas rozpoczynającego się okresu wzmożonych zachorowań na gripę i inne infekcje wirusowe, co może również przyczynić się do zwiększonej absencji. Te specyficzne okoliczności łączą się, tworząc wyjątkowy wzorzec absencji w grudniu.

Istnieją znaczące różnice między minimalnymi, a maksymalnymi wskaźnikami absencji chorobowej w poszczególnych miesiącach. Sugeruje to dużą zmienność w ilości absencji w różnych grupach pracowników oraz przedsiębiorstwach.

Minimalne, maksymalne i średnie wartości wskaźnika absencji chorobowej notowane w 2023 roku w badanych przez Conperio przedsiębiorstwach



Nadużycie sposobu wykorzystywania zwolnień lekarskich - studium przypadku

W 2023 roku, firma Conperio, współpracując z polskimi przedsiębiorstwami przeprowadziła kontrole dotyczące prawidłowości korzystania ze zwolnień lekarskich przez pracowników. Te działania ujawniły liczne przypadki nadużyć, w których pracownicy nie przestrzegali zaleceń lekarskich, angażując się w czynności niezgodne z założeniami zwolnienia. W szczególności, kontrole wykazały, że bardzo często pracownicy wykorzystywali okres zwolnienia lekarskiego do prowadzenia osobistych interesów zarobkowych czy wykonywania prac domowych. Nie brakowało też sytuacji, gdzie pracownicy na zwolnieniu spożywali alkohol lub zajmowali się innymi aktywnościami mogącymi szkodzić ich zdrowiu.

Wybrane przykłady nadużyć pracowników na „L4”

Niektóre z najbardziej niepokojących przypadków obejmowały pracowników, którzy wykorzystywali zwolnienie lekarskie do prowadzenia działalności zarobkowej. Przykładowo, jedna z pracownic aktywnie reklamowała i sprzedawała swoje wypieki poprzez media społecznościowe, wprost wskazując na swoją dostępność i cennik, co bezpośrednio kolidowało z założeniami zwolnienia lekarskiego. Inna pracownica podczas zwolnienia lekarskiego wykonywała usługi masażu, a kolejna wykorzystwała zwolnienie lekarskie, by móc się przebranżowić i w domu wykonywać odpłatnie manicure. Przykładem nadużywania zwolnienia lekarskiego jest także pracownik, który podczas orzeczonej czasowo niezdolności do pracy świadczył usługi taksówkarskie. Inny został zauważony podczas wykonywania prac remontowych w swoim domu. Zamiast odpoczywać i wracać do zdrowia, zaangażował się w aktywność, która mogła pogorszyć jego stan zdrowia lub przedłużyć okres rekonwalescencji. Dodatkowo, pracownicy na zwolnieniu byli zastani na pracy w lokalach gastronomicznych, gdzie ich zadania wykraczały daleko poza zwykłe czynności życia codziennego. Inną często spotykaną formą korzystania z „L4” były wyjazdy rekreacyjne. Nie tylko w obrębie Polski, ale także poza jej granicami.

Podsumowanie

Obecnie, głównym wyzwaniem stojącym przed większością polskich przedsiębiorców jest przywrócenie optymalnego funkcjonowania swoich firm. Ostatnie lata były okresem nieustannych zmagania z pandemią, wojną na Ukrainie, inflacją oraz kryzysem energetycznym. Dodatkowo, wysoki poziom absencji chorobowej stanowi istotne wyzwanie dla wielu przedsiębiorstw w Polsce, negatywnie wpływając zarówno na ich efektywność, jak i atmosferę w miejscu pracy.

Nieobecność pracowników zmusza pozostałych do przejęcia dodatkowych obowiązków, co często prowadzi do napięć, sporów oraz uczucia niesprawiedliwości. Szczególnie frustrujące jest, gdy zwolnienia lekarskie są wykorzystywane jako sposób na uniknięcie pracy, przedłużenie urlopu lub załatwienie prywatnych spraw. Doświadczenie Conperio wskazuje, że wprowadzenie kompleksowego systemu zarządzania absencją chorobową może znacząco zmniejszyć liczbę pracowników przebywających na „L4”, skracając tym samym czas trwania zwolnień i przywracając naturalny poziom absencji w zakładzie pracy. Efektywne zarządzanie absencją może szybko przyczynić się do poprawy kondycji firmy oraz zwiększenia jej zdolności produkcyjnych, co przekłada się na realne oszczędności. Warto zauważyć, że problem absencji chorobowej jest złożony i nie sprowadza się jedynie do liczby zwolnień i przypadków oszustw. Konieczne jest zrozumienie struktury absencji, w tym wpływu złych warunków pracy, relacji z przełożonymi oraz poczucia bezkarności pracowników niezasadnie korzystających ze zwolnień.

Wysoki poziom absencji chorobowej niesie za sobą istotne skutki finansowe dla firm. Koszty związane z absencją, takie jak konieczność zatrudnienia dodatkowego personelu czy opłacenie nadgodzin, mogą znacząco obciążać budżet przedsiębiorstwa. Dlatego też, analiza i efektywne zarządzanie absencją stanowi kluczowy element dla utrzymania stabilności finansowej i długoterminowego sukcesu firmy w obliczu współczesnych wyzwań rynkowych. Wydajne zarządzanie absencją chorobową może przyczynić się do zwiększenia efektywności pracy, zmniejszenia kosztów operacyjnych oraz poprawy atmosfery w miejscu pracy poprzez budowanie zaufania i wsparcia dla pracowników w trudnych sytuacjach zdrowotnych.

Opracowanie raportu: Marta Wojnarska, Katarzyna Szymańska, Katarzyna Lubowiecka
Leszno, kwiecień 2024



Conperio to największa i najbardziej doświadczona w problematyce absencji chorobowej firma konsultingowa na polskim rynku. Conperio zajmuje się audytem, doradztwem i kompleksowym zarządzaniem problemem absencji chorobowej. Nowoczesne rozwiązania Conperio gwarantują klientowi pełną kontrolę nad podejmowanymi działaniami, które są indywidualnie dopasowywane do danego zakładu pracy z uwzględnieniem jego specyfiki. Działania firmy prowadzone są wielopłaszczyznowo – od analizy sytuacji wyjściowej u pracodawcy i porównania jej z innymi firmami z branży i/lub regionu, przez badanie czynników wpływających na poziom absencji chorobowej, aż po działania terenowe oraz analizę przyczyn w oparciu o opinie pracowników i zgłoszone przez nich sugestie. Misją firmy jest dostarczanie pracodawcom obiektywnej informacji o absencjach pracowniczych w celu ich efektywnego obniżenia. W celu efektywnego wsparcia przedsiębiorców borykających się w swoich firmach z problemem nadmiernej absencji chorobowej, Conperio stworzyło jedyną w Polsce aplikację webową: Pulpit Absencji. <https://conperio.pl/pulpit-absencji/>. Dzięki Pulpitowi Absencji możemy nie tylko analizować trend absencji w czasie rzeczywistym, ale również sprawdzić dokładnie, co w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa wymaga podjęcia kroków naprawczych. Równie ważnym elementem w procesie zarządzania absencją chorobową jest uświadamianie kadry zarządzającej. Działalność oraz postawa lidera, jako bezpośredniego przełożonego kształtują zachowanie pracowników. Brak adresowania absencji może być odbierane wśród załogi jako cicha zgoda a więc przyzwolenie na zachowania kontrproduktywne. Conperio, by pomóc w budowaniu świadomości przełożonych oraz by poszerzyć ich wpływ na zachowania pracowników w kontekście absencji, przeprowadza szkolenia w formie warsztatów z rozmów poabsencyjnych i korygujących. Szkolenia pozwalają przełożonym uzyskać wiedzę o umiejętnym dostosowaniu i wdrażaniu procesów przeciwdziałania nadmiernej absencji w danej organizacji.



Pulpit Absencji



Kontrola
zwolnień lekarskich



Audyty
Absencji Chorobowej



Szkolenia
liderów



CONPERIO



ul. Wolińska 19
64-100 Leszno

REGON: 362528278
NIP: 547 215 57 93

Infolinia:
+48 801 003 036

www.conperio.pl



ISO 27001



AC 181

Kontakt do zespołu autorskiego:

katarzyna.lubowiecka@conperio.pl, katarzyna.szymanska@conperio.pl