

BAROMETR ABSENCJI CHOROBOWEJ W POLSCE W 2024 ROKU



CONPERIO

Dowiedz się więcej na:
www.conperio.pl

BAROMETR ABSENCJI CHOROBOWEJ W POLSCE W 2024 ROKU

Spis treści

Wstęp.....	3
Niewłaściwe wykorzystywanie zwolnień.....	4
Najczęstsze nadużycia na L4.....	5
Strategiczne zarządzanie absencją chorobową.....	6
Barometr 2024.....	7
Ogólny wskaźnik absencji chorobowej.....	8
Absencja wg wskazań lekarskich.....	10
Absencja wg wieku.....	11
Zwolnienia jednodniowe.....	12
Absencja wg regionu.....	13
Absencja wg branż.....	14
Średnie wartości wskaźnika absencji.....	15
Ukryte koszty absencji chorobowej.....	16
Podsumowanie.....	17
Kontakt.....	18

Spis wykresów

Wykres 1. Wskaźnik absencji chorobowej odnotowany w 2024 roku w przedsiębiorstwach współpracujących z Conperio.....	8
Wykres 2. Porównanie wskaźnika absencji chorobowej z 2023 roku do 2024 roku (bez zwolnień w okresie ciąży).....	9
Wykres 3. Wskaźnik absencji chorobowej wg wskazań lekarskich (bez zwolnień w okresie ciąży) w 2024 roku.....	10
Wykres 4. Wskaźnik absencji chorobowej w grupach wiekowych (bez zwolnień w okresie ciąży) w 2024 roku.....	11
Wykres 5. Procentowy udział zwolnień jednodniowych w poszczególne dni tygodnia wg wskazań lekarskich.....	12
Wykres 6. Wskaźnik absencji chorobowej w regionach Polski (bez zwolnień w okresie ciąży) w 2024 roku.....	13
Wykres 7. Wskaźnik absencji chorobowej wg branż (bez zwolnień w okresie ciąży) w 2024 roku.....	14
Wykres 8. Minimalne, maksymalne, mediana oraz średnie wartości wskaźnika absencji chorobowej (bez zwolnień w okresie ciąży) w 2024 roku.....	15

Zachęcamy do zapoznania się z danymi
z Barometru Conperio za 2023 rok.



Barometr 2023

Szanowni Państwo,

rok 2024 to kolejny rok intensywnych działań Conperio w celu zmniejszenia absencji chorobowej w polskich przedsiębiorstwach. Współpracujemy z podmiotami gospodarczymi, które dążą do efektywnego zarządzania absencją chorobową pracowników oraz eliminacji przypadków nadużywania zwolnień lekarskich. Nadużycia te polegają na wykorzystywaniu zwolnień w celach innych niż rekonwalescencja podczas faktycznej choroby potwierdzonej przez lekarza i udokumentowanej zaświadczeniem ZUS ZLA.



Z usług Conperio korzystają firmy zatrudniające od 20 do nawet 20 000 pracowników. W 2024 roku nasi kontrolerzy zrealizowali ponad 33 000 kontroli zwolnień chorobowych na zlecenie ponad 200 dużych przedsiębiorstw oraz ponad 200 małych i średnich firm zarówno z Polski, jak i z zagranicy. Dane te ukazują skalę i zasięg działań Conperio. Wyniki kontroli jednoznacznie wskazują, że wciąż istnieje spora grupa pracowników, którzy błędnie postrzegają czas zwolnienia chorobowego jako dodatkowy czas wolny od pracy, którym mogą dowolnie dysponować. Tego typu zachowania nie tylko naruszają zasady etyki zawodowej, ale również wpływają negatywnie na funkcjonowanie przedsiębiorstw, obciążając je dodatkowymi kosztami.

Zawarte w opracowaniu statystyki są wynikiem szczegółowych analiz prowadzonych na podstawie danych dostarczanych przez podmioty gospodarcze współpracujące z Conperio w 2024 roku. Kluczowym wskaźnikiem stosowanym przez Conperio jest stosunek łącznego czasu nieobecności pracowników do całkowitego czasu zatrudnienia wszystkich pracowników w danym miesiącu.

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

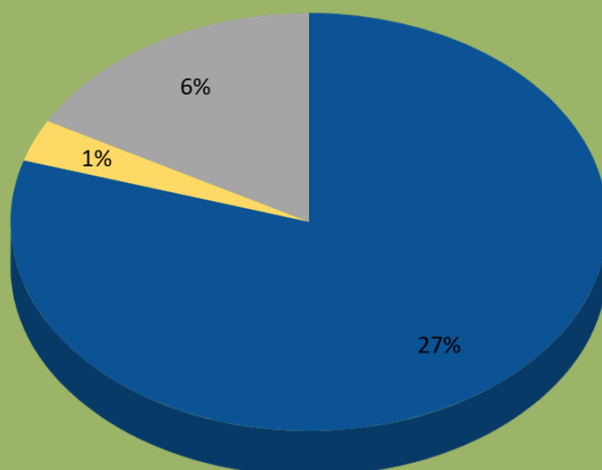
Analiza obejmuje wyłącznie nieobecności udokumentowane zaświadczeniami ZUS ZLA w grupie klientów Conperio. Dane są przeliczane według jednolitej metodologii, co zapewnia ich precyzyjność i porównywalność. Wskaźnik ten ilustruje procentową utratę dostępności pracowników z powodu absencji chorobowej, co pozwala firmom na ocenę skali problemu oraz podejmowanie skutecznych działań w celu minimalizacji jego negatywnych skutków. Zapraszam do zapoznania się z naszymi najnowszymi danymi!

Mikołaj Zajac
Prezes Conperio Sp. z o.o.

NIEWŁAŚCIWE WYKORZYSTYWANIE ZWOLNIEŃ CHOROBYCH W 2024

Stwierdzone przypadki niewłaściwego wykorzystywania zwolnień, w tym nieobecności w miejscu wskazanym w druku ZLA z przyczyn niezwiązanych z powrotem do zdrowia, stanowiły w 2024 roku istotny odsetek wszystkich przeprowadzonych kontroli. Aż **34%** przeprowadzonych przez Conperio w 2024 roku kontroli wykazało, że pracownicy korzystający ze zwolnień lekarskich nie przebywali w miejscach wskazywanych w drukach ZLA lub wykonywali czynności, od których powinni się powstrzymać w okresie choroby.

Niewłaściwe wykorzystywanie zwolnień chorobowych w 2024 roku



● nieobecność ● naruszenie ● błędny adres

*Źródło: opracowanie własne Conperio Sp. z o.o., dane na dzień 03.01.2025r.

Rosnąca liczba takich przypadków skłania do rekomendowania przedsiębiorstwom oraz Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych intensyfikacji kontroli zasadności zwolnień lekarskich. Szczególne obawy budzi narastające zjawisko sprzedaży zwolnień lekarskich za pośrednictwem stron internetowych, co rodzi poważne wątpliwości dotyczące ich rzetelności oraz zasadności.

NAJCZĘSTSZE NADUŻYCIA PRACOWNIKÓW NA L4

W trakcie kontroli w 2024 roku specjaliści Conperio natknęli się na liczne przypadki nadużyć zwolnień lekarskich. Przykłady takich sytuacji obejmują m.in.:

- ❖ Naprawa pojazdów mechanicznych (samochodów, a także pojazdów rolniczych), w tym wymiana opon, prace mechaniczne czy szlifowanie maski samochodu;
- ❖ Prace domowe, takie jak malowanie budynków gospodarczych, naprawa klatki dla ptaków, malowanie mieszkania, wnoszenie mebli, tapetowanie czy remont przydomowej altany;
- ❖ Prace gospodarcze i porządkowe w piwnicy, garażu oraz na posesji, w tym ładowanie gruzu do taczki, koszenie trawy, przygotowywanie ziemi do sadzenia roślin, zmiatanie posesji, przycinanie kwiatów i krzewów oraz rąbanie drewna;
- ❖ Mycie samochodu z tłumaczeniem, że myjka ciśnieniowa była obsługiwana zdrową ręką;
- ❖ Spożywanie alkoholu podczas zwolnienia, z uzasadnieniem, że „to tylko piwo, przecież jest gorąco”;
- ❖ Niestosowanie się do wskazań lekarskich, takich jak konieczność leżenia i pobyt poza miejscem przebywania;
- ❖ Udział w aktywnościach rekreacyjnych, takich jak wyjazdy na działki ogrodowe czy nad morze, często połączone ze zmianą miejsca pobytu o ponad 500 km;
- ❖ Praca zarobkowa w innym miejscu, mimo zwolnienia lekarskiego wystawionego dla głównego pracodawcy, np. pomoc w prowadzeniu sklepu spożywczo-przemysłowego, gdzie pracownik obsługiwał klientów jako sprzedawca;
- ❖ Aktywność w mediach społecznościowych, w tym promowanie produktów i prowadzenie działań influencerskich;
- ❖ Zakupy w galeriach handlowych, sklepach odzieżowych czyli zakupy artykułów nie stanowiących tzw. „pierwszej potrzeby”.

STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE ABSENCJĄ CHOROBOWĄ I KLUCZOWA ROLA LIDERÓW



Absencja chorobowa stanowi istotne wyzwanie dla współczesnych organizacji, niezależnie od ich wielkości czy branży. Wysoki poziom nieobecności w pracy może wynikać zarówno z czynników organizacyjnych, jak i indywidualnych postaw pracowników. Niezależnie od przyczyny, jej skutki są kosztowne i wpływają na efektywność zespołów oraz stabilność przedsiębiorstwa. Kluczową rolę w zarządzaniu absencją odgrywa kadra kierownicza, której działania mają bezpośredni wpływ na poziom zaangażowania i motywacji pracowników. Brak skutecznych narzędzi monitorowania nieobecności, niewystarczające mechanizmy motywacyjne oraz bierna postawa menedżerów mogą prowadzić do eskalacji problemu. Eksperti Conperio podkreślają, że absencja nie jest wyłącznie konsekwencją problemów zdrowotnych, ale również odzwierciedleniem warunków pracy, poziomu satysfakcji zawodowej oraz stopnia identyfikacji pracowników z organizacją.

Liderzy mają bezpośredni wpływ na poziom absencji w swoich zespołach. Ich styl zarządzania, sposób komunikacji oraz podejście do pracowników kształtują atmosferę w miejscu pracy i poziom lojalności zatrudnionych. Efektywne ograniczanie nieobecności wymaga świadomego i konsekwentnego działania. Menedżerowie powinni nie tylko monitorować absencję, ale także aktywnie wdrażać polityki minimalizujące jej negatywne skutki. Wśród skutecznych narzędzi zarządzania warto wymienić analizę przyczyn nieobecności, prowadzenie rozmów poabsencyjnych oraz egzekwowanie zasad dotyczących obecności w pracy.

Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej ograniczaniu absencji opiera się na docenianiu pracowników, wdrażaniu odpowiednich systemów motywacyjnych oraz programów wspierających zdrowie fizyczne i psychiczne zespołu. Niezbędnym elementem tego procesu jest również szkolenie liderów, aby byli przygotowani do skutecznego zarządzania nieobecnościami i potrafili odpowiednio reagować na ich nadmierny wzrost. Odpowiednio zaplanowane działania pozwalają nie tylko minimalizować absencję, ale także zwiększać zaangażowanie i stabilność kadry, co w efekcie przekłada się na wyższą produktywność i konkurencyjność organizacji.



BAROMETR 2024

DANE O ABSENCJI WG CONPERIO

Opracowanie:

„Jesteśmy zaangażowani w działania w celu poprawy efektywności zarządzania absencją chorobową w Polsce. Wierzymy, że poprzez konsekwentne monitorowanie i eliminowanie nadużyć możemy przyczynić się do zwiększenia odpowiedzialności pracowników oraz poprawy funkcjonowania przedsiębiorstw”.



Katarzyna Lubowiecka
Dyrektor Operacyjny
Conperio

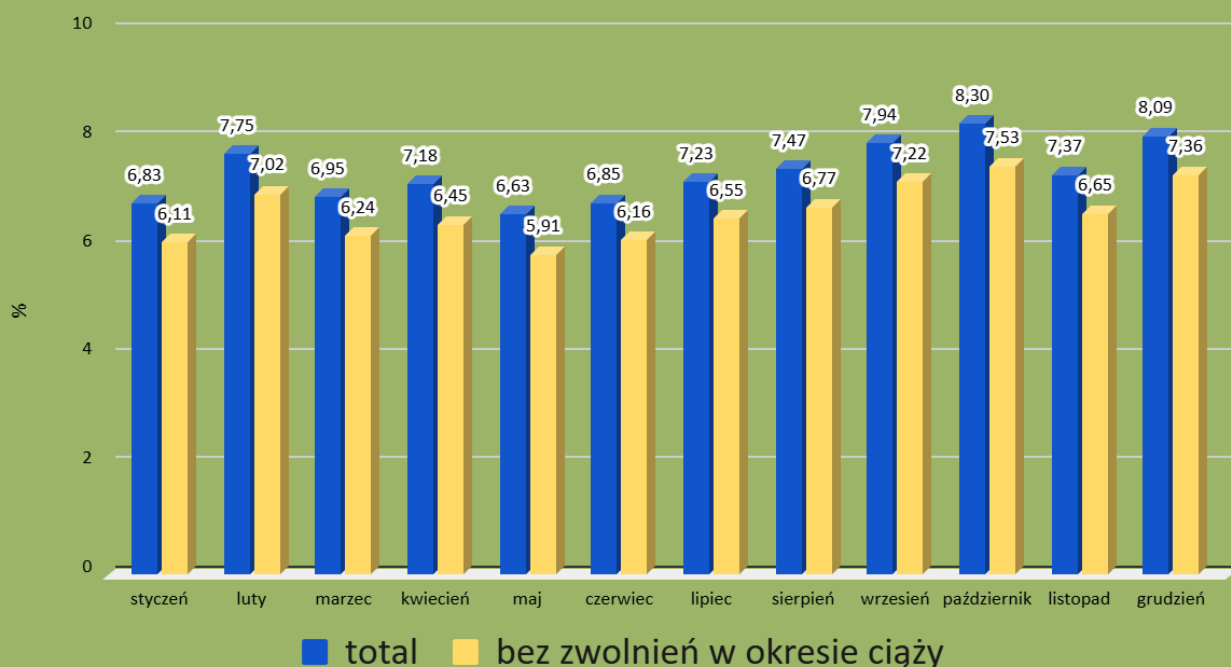


Katarzyna Szymańska
Koordynator Operacyjny
Conperio

OGÓLNY WSKAŹNIK ABSENCJI CHOROBOWEJ W KONTROLOWANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

W przedmiotowym badaniu biorą udział firmy podejmujące działania w celu obniżenia poziomu absencji chorobowej we współpracy z Conperio. Działania te polegają m.in. na szkoleniu kadry menedżerskiej, przeprowadzaniu kontroli sposobu wykorzystywania zwolnień lekarskich, analizowaniu danych absencyjnych przy wykorzystaniu narzędzia Pulpitu Absencji.

Wykres 1. Wskaźnik absencji chorobowej odnotowany w 2024 roku w przedsiębiorstwach współpracujących z Conperio.



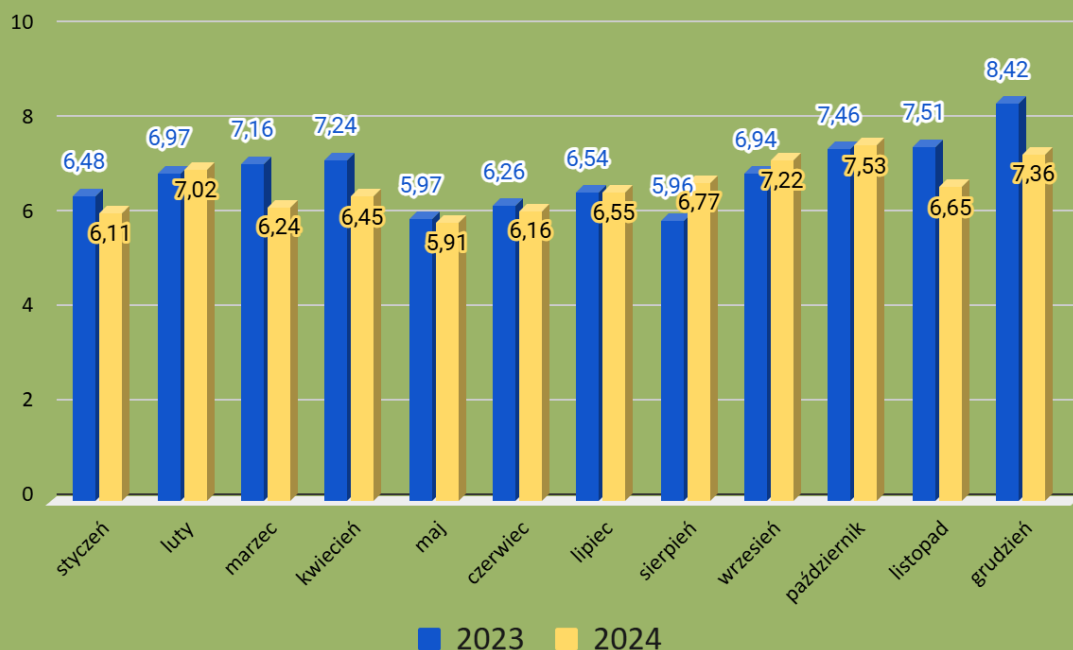
*Źródło: opracowanie własne Conperio Sp. z o.o., dane na dzień 03.01.2025r.

Średni roczny wskaźnik absencji chorobowej w przedsiębiorstwach współpracujących z Conperio w 2024 roku wyniósł 7,38%. Najwyższe wskaźniki absencji chorobowej odnotowano w październiku (8,30%), natomiast najniższe w maju (6,63%). Przeciętny roczny wskaźnik bez zwolnień w okresie ciąży wyniósł w ubiegłym roku 6,66%, osiągając najwyższą wartość w październiku (7,53%), a najniższą w maju (5,91%).

OGÓLNY WSKAŹNIK ABSENCJI CHOROBOWEJ W KONTROLOWANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

2023 vs 2024

Wykres 2. Porównanie wskaźnika absencji chorobowej z 2023 roku do 2024 roku (bez zwolnień w okresie ciąży).



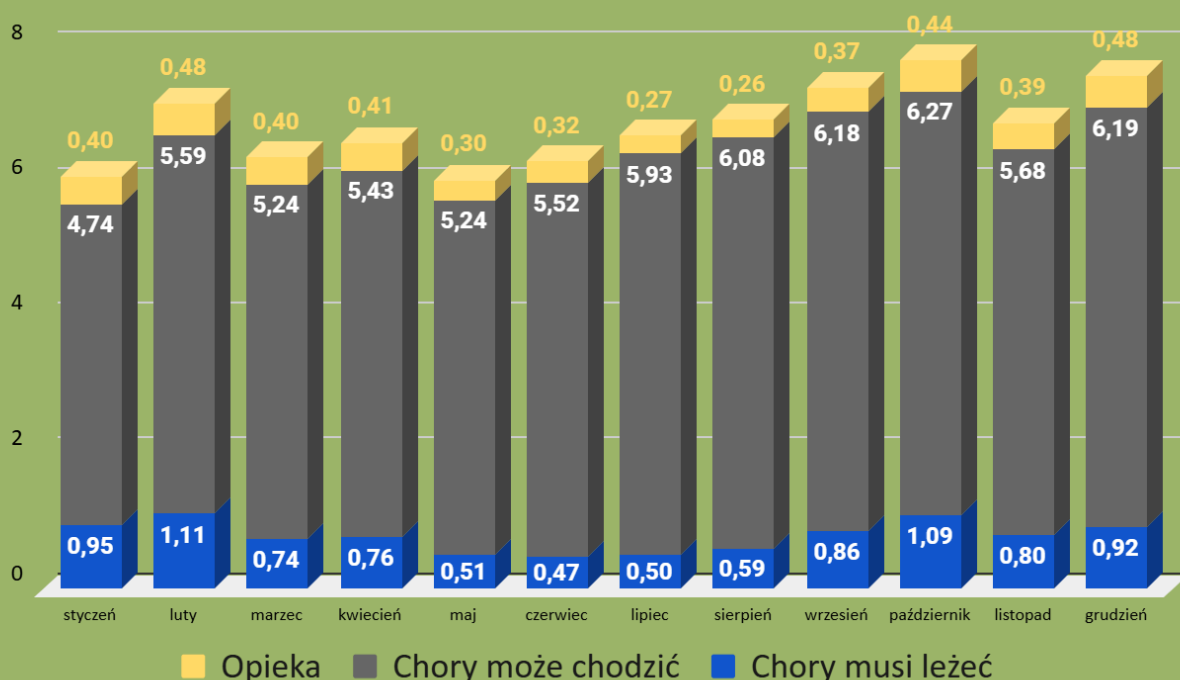
*Źródło: opracowanie własne Conperio Sp. z o.o., dane na dzień 03.01.2025r.

Wartości notowane w latach 2023 i 2024 są do siebie zbliżone, jednak średni roczny wskaźnik absencji we wskazanych latach (bez zwolnień w okresie ciąży) jest niższy w 2024 roku o 0,25 pp. Analiza miesiąc do miesiąca wskazuje na wzrost wskaźnika w 2024 roku w lutym oraz od lipca do października (odpowiednio o 0,05 pp., 0,01 pp., 0,81 pp., 0,28 pp., 0,07 pp.) oraz spadek w pozostałych miesiącach (styczeń - 0,37 pp., marzec - 0,92 pp., kwiecień - 0,79 pp., maj - 0,06 pp., czerwiec - 0,1 pp., listopad - 0,86 pp., grudzień - 1,06 pp.). Należy zwrócić uwagę, że krzywe absencji zarówno w 2023, jak i 2024 roku nie przyjmują trendów naturalnej absencji chorobowej, której wskaźniki powinny znacząco maleć w kwartałach II i III, wzrastać w kwartale IV i osiągać wartości najwyższe w kwartale I. Ma to związek z naturalnymi okresami wzmożonych sezonów infekcyjnych występujących w okresach jesienno-zimowych. Brak zgodności trendu z naturalną krzywą jest przez Conperio uznawane za efekt korzystania ze zwolnień lekarskich nie tylko w przypadkach złego stanu zdrowia pracowników.

ABSENCJA WG WSKAZAŃ LEKARSKICH



Wykres 3. Wskaźnik absencji chorobowej (bez zwolnień w okresie ciąży) wg wskazań lekarskich w 2024 roku w przedsiębiorstwach współpracujących z Conperio.



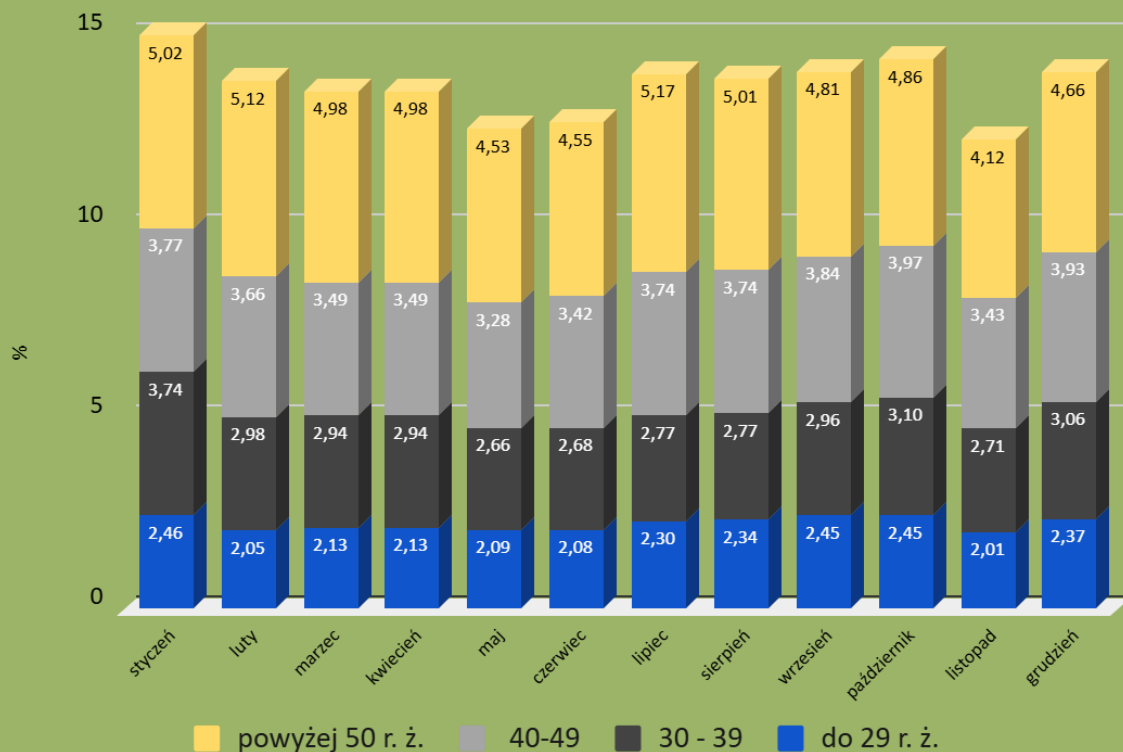
*Źródło: opracowanie własne Conperio Sp. z o.o., dane na dzień 03.01.2025r.

Podczas wystawiania zwolnień lekarskich najczęściej spotykanym oznaczeniem jest „2 – chory może chodzić”. Oznacza to, że pacjent, poza realizacją działań niezbędnych do powrotu do zdrowia, ma prawo do przemieszczania się w celu zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych. Należy jednak podkreślić, że nie oznacza to pełnej swobody w podejmowaniu dowolnych aktywności. Często błędnie zakłada się, że takie zwolnienie pozwala na uczestnictwo w różnorodnych zajęciach rekreacyjnych czy społecznych, podczas gdy jego głównym celem jest umożliwienie choremu jedynie niezbędnych czynności związanych z codziennym funkcjonowaniem. Ważne jest, aby unikać działań, które mogą negatywnie wpłynąć na stan zdrowia lub opóźnić powrót do pełnej sprawności.

ABSENCJA WG WIEKU



Wykres 4. Wskaźnik absencji chorobowej w grupach wiekowych w odniesieniu do danej grupy wiekowej (bez zwolnień w okresie ciąży) w 2024 roku w przedsiębiorstwach współpracujących z Conperio.



*Źródło: opracowanie własne Conperio Sp. z o.o., dane na dzień 03.01.2025r.

W 2024 roku odnotowano spadek średniego rocznego wskaźnika absencji chorobowej we wszystkich analizowanych grupach wiekowych, co wskazuje na ogólną poprawę w zakresie obecności pracowników w miejscu pracy. Największa redukcja absencji miała miejsce wśród najstarszych zatrudnionych (powyżej 50. roku życia), gdzie wskaźnik obniżył się o 1,13 pp. w porównaniu z rokiem poprzednim. Zaobserwowano, że młodszy pracownicy (do 29 lat) i ci w wieku 40-49 lat wykazują podobne wzorce absencji, podczas gdy starsi pracownicy (50+) mają bardziej niezależny schemat nieobecności.

ZWOLNIENIA JEDNODNIOWE



Wykres 5. Procentowy udział zwolnień jednodniowych w poszczególne dni tygodnia wg wskazań lekarskich w puli wszystkich zwolnień jednodniowych w 2024 roku w przedsiębiorstwach współpracujących z Conperio.



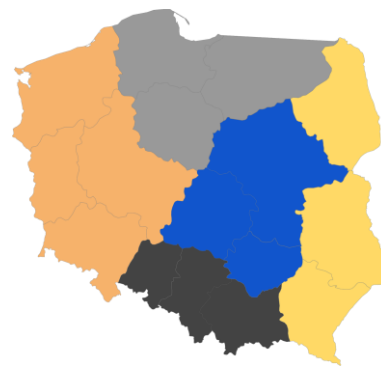
*Źródło: opracowanie własne Conperio Sp. z o.o., dane na dzień 03.01.2025r.

Wykres przedstawia procentowy udział zwolnień lekarskich pobranych na jeden dzień w podziale na dni tygodnia, uwzględniając trzy kategorie:

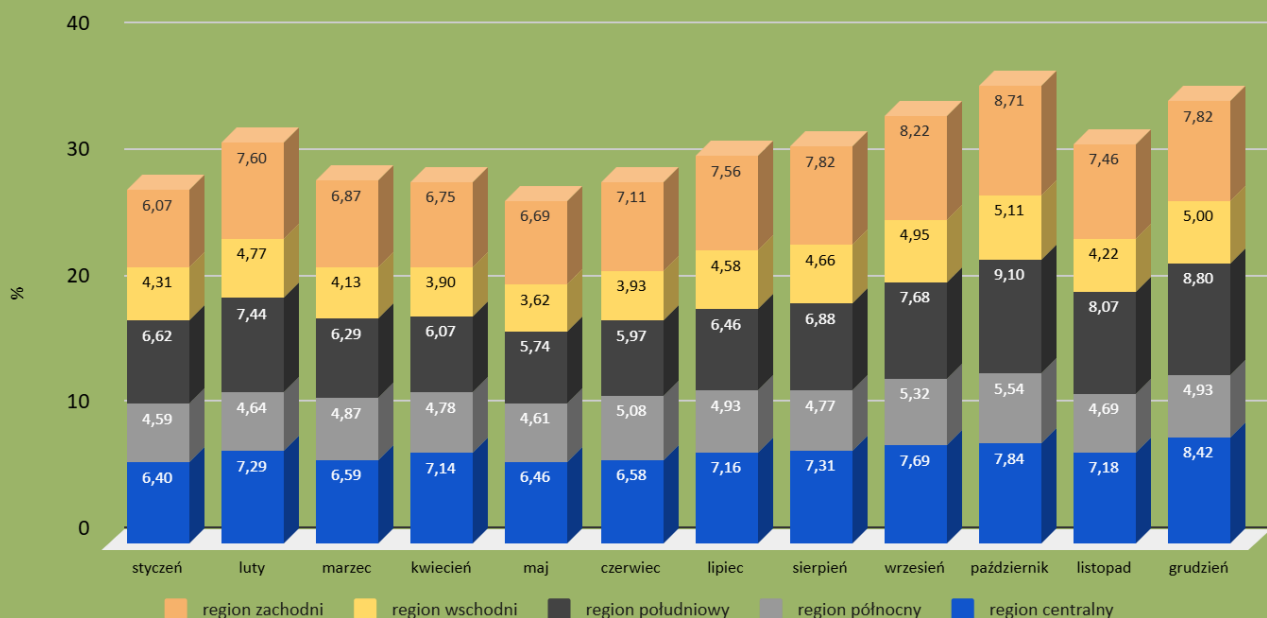
- opiekę,
- chorobę wymagającą leżenia,
- chorobę pozwalającą na poruszanie się.

Największy odsetek zwolnień jednodniowych występuje w poniedziałek i piątek, osiągając najwyższy poziom w piątek (22,8% w 2024 r.). W weekendy absencja jest znacząco niższa, zwłaszcza w sobotę (5,4% w 2024 r.). W porównaniu do 2023 r. widać wyraźny spadek zwolnień jednodniowych pobranych w weekend oraz wzrost zwolnień pobranych w poniedziałek i piątek.

ABSENCJA WG REGIONÓW POLSKI



Wykres 6. Wskaźnik absencji chorobowej w regionach Polski (bez zwolnień w okresie ciąży) w 2024 roku w przedsiębiorstwach współpracujących z Conperio.



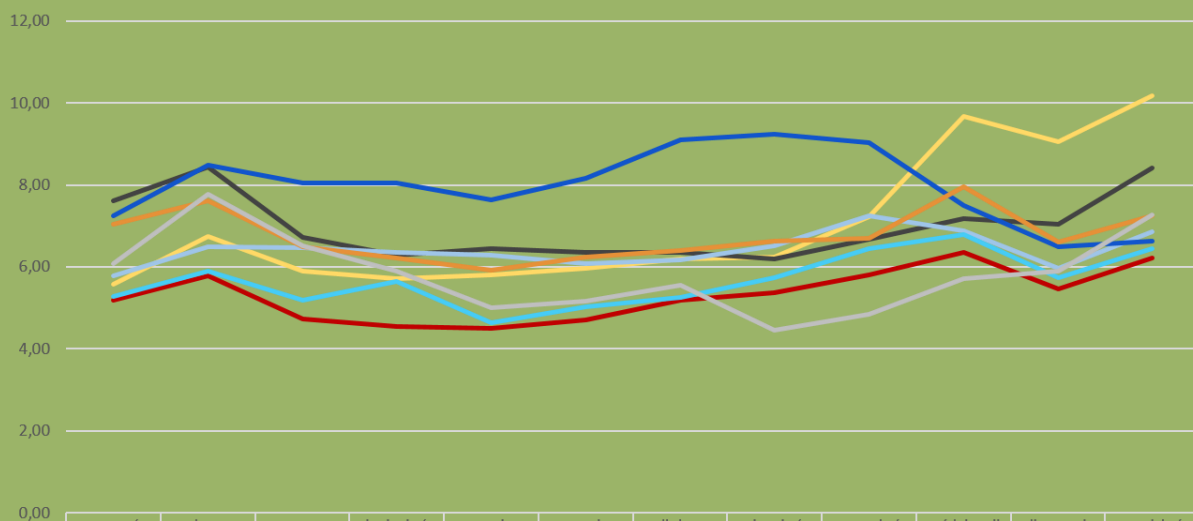
*Źródło: opracowanie własne Conperio Sp. z o.o., dane na dzień 03.01.2025r.

Wykres przedstawia procentowy udział zwolnień lekarskich w podziale na regiony i miesiące. Najwyższą średnią absencję odnotowano w regionie zachodnim (7,39%). Region wschodni charakteryzował się najniższym średnim wskaźnikiem, nie przekraczając 5%. Najwyższy odnotowany wskaźnik miał miejsce w październiku w regionie południowym i wyniósł 8,71%. W większości regionów absencja wzrasta jesienią i zimą, natomiast latem (maj–lipiec) odnotowuje się jej spadek. Na podstawie danych można określić sezonowość absencji chorobowej i różnice regionalne, które mogą wynikać z klimatu, struktury zatrudnienia lub dostępu do opieki zdrowotnej.

ABSENCJA WG BRANŻ



Wykres 7. Wskaźnik absencji chorobowej wg branż (bez zwolnień w okresie ciąży) w 2024 roku w przedsiębiorstwach współpracujących z Conperio.



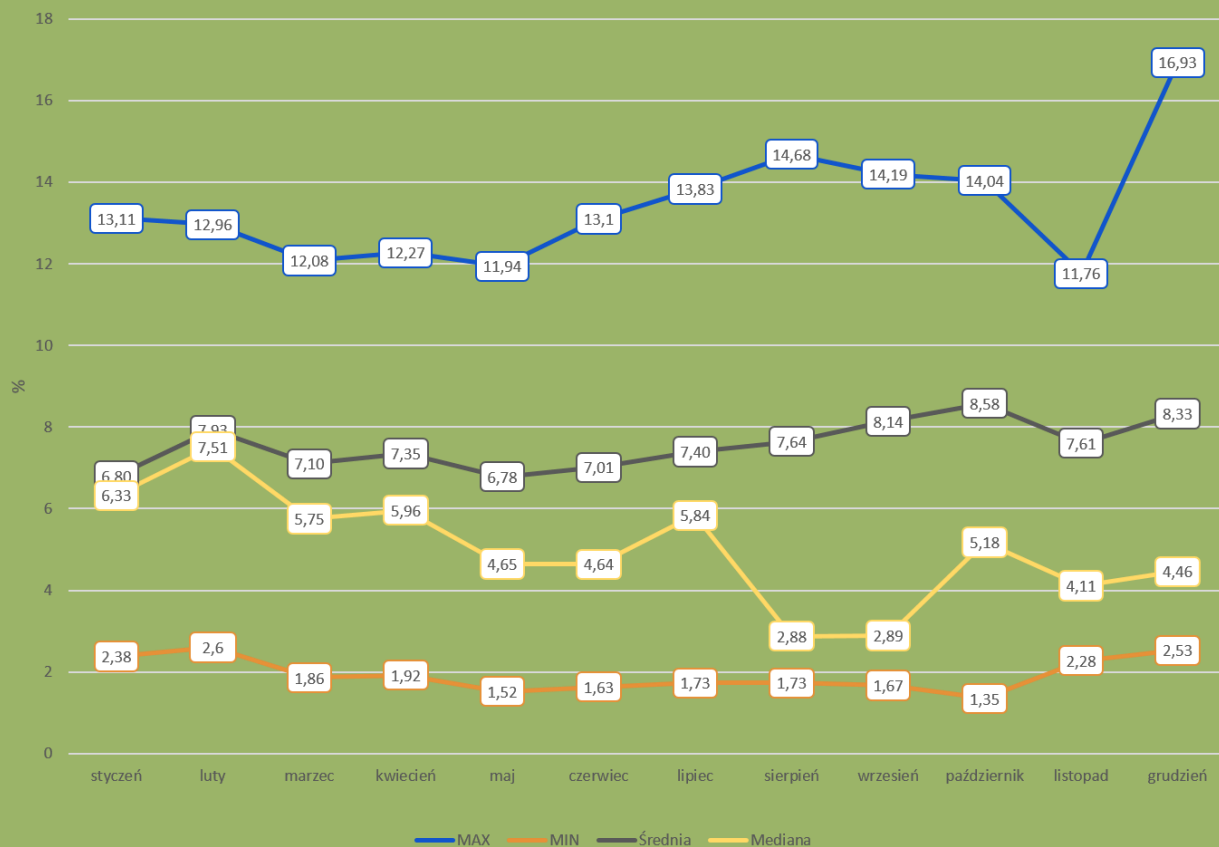
	styczeń	luty	marzec	kwiecień	maj	czerwiec	lipiec	sierpień	wrzesień	październik	listopad	grudzień
Automotive	5,57	6,75	5,89	5,72	5,81	5,96	6,19	6,24	7,23	9,67	9,04	10,17
Budownictwo	7,61	8,43	6,72	6,28	6,44	6,35	6,35	6,20	6,68	7,18	7,03	8,41
Gastronomia	5,79	6,50	6,48	6,35	6,29	6,08	6,17	6,51	7,24	6,87	5,97	6,85
Logistyka	7,24	8,48	8,05	8,05	7,63	8,16	9,10	9,24	9,02	7,50	6,49	6,62
Przemysł ciężki	5,18	5,77	4,73	4,54	4,50	4,70	5,18	5,37	5,80	6,35	5,46	6,23
Przemysł lekki	5,28	5,90	5,18	5,64	4,64	5,04	5,25	5,74	6,44	6,80	5,74	6,44
Przemysł spożywczy	7,03	7,60	6,50	6,21	5,91	6,23	6,40	6,64	6,70	7,97	6,61	7,24
Zdrowie i uroda	6,08	7,77	6,52	5,91	5,00	5,17	5,55	4,45	4,84	5,72	5,89	7,27

*Źródło: opracowanie własne Conperio Sp. z o.o., dane na dzień 03.01.2025r.

Wykres przedstawia zmienność absencji chorobowej w różnych branżach na przestrzeni roku. Dane ukazują procentowy poziom nieobecności w poszczególnych miesiącach dla sektorów takich jak automotive, budownictwo, gastronomia, logistyka, przemysł ciężki i lekki, przemysł spożywczy oraz zdrowie i uroda. Wartości zmieniają się w zależności od miesiąca, a w niektórych branżach widoczne są okresowe wzrosty i spadki. Najwyższy wskaźnik absencji odnotowano w grudniu w branży automotive (10,17%), natomiast najniższy w sierpniu w sektorze zdrowia i urody (4,45%). Tabela pod wykresem zawiera szczegółowe dane liczbowe dla każdej branży, co pozwala na porównanie ich dynamiki w skali roku. Branżą o najwyższej średniej absencji chorobowej w ciągu roku była logistyka, z wartością na poziomie 7,96%.

ŚREDNIE WARTOŚCI WSKAŹNIKA ABSENCJI CHOROBOWEJ

Wykres 8. Minimalne, maksymalne, mediana oraz średnie wartości wskaźnika absencji chorobowej (bez zwolnień w okresie ciąży) w 2024 roku w przedsiębiorstwach współpracujących z Conperio.



*Źródło: opracowanie własne Conperio Sp. z o.o., dane na dzień 03.01.2025r.

Rozpiętość między MAX a MIN – pokazuje zakres zmienności wskaźnika absencji chorobowej (bez zwolnień w okresie ciąży) w danym miesiącu wśród wszystkich przedsiębiorstw współpracujących z Conperio.

- Najniższa wartość maksymalna w ciągu roku: 11,76% (listopad)
- Najwyższa wartość maksymalna w ciągu roku: 16,93% (grudzień)
- Najniższa wartość minimalna w ciągu roku: 1,35% (październik)
- Najwyższa wartość minimalna w ciągu roku: 2,60% (luty)

UKRYTE KOSZTY ABSENCJI CHOROBOWYCH - ILE NAPRAWDĘ KOSZTUJĄ NIEOBECNOŚCI?

Nieplanowane nieobecności pracowników mogą powodować znaczne straty finansowe i organizacyjne. Wiele firm nie zdaje sobie sprawy jak poważne konsekwencje niesie ze sobą brak kontroli nad zwolnieniami lekarskimi. Jakie problemy powoduje niekontrolowana absencja?

- **Dodatkowe koszty** – wynagrodzenie pracownika to tylko część wydatków. Trzeba uwzględnić także koszty zastępstw, spadek wydajności oraz dezorganizację pracy.
- **Nierówny podział obowiązków** – gdy część zespołu bierze częste zwolnienia, inni pracownicy muszą przejmować ich zadania, co prowadzi do przeciążenia i spadku motywacji.
- **Strata czasu dla kadry zarządzającej** – zamiast realizować kluczowe cele biznesowe, menedżerowie i dział HR muszą nieustannie reagować na braki kadrowe i reorganizować harmonogramy.

Niefektywne zarządzanie absencjami to realne obciążenie dla firmy – finansowe, organizacyjne i operacyjne.

Rozwiązanie: Kontrola absencji i wdrożenie skutecznego systemu monitorowania zwolnień lekarskich pozwala uzyskać pełny obraz sytuacji w firmie. Dzięki temu możliwe jest:

- Identyfikowanie rzeczywistych przypadków chorobowych oraz wykrywanie nadużyć.
- Analiza przyczyn absencji i wdrożenie działań prewencyjnych.
- Lepsze planowanie zasobów ludzkich, co zapobiega brakowi rąk do pracy.
- Skuteczniejsze rozmowy z pracownikami powracającymi po L4, zwiększające ich zaangażowanie.

Korzyści dla przedsiębiorstw:

- **Ograniczenie nadużyć i redukcja kosztów** – mniej nieuzasadnionych zwolnień to realne oszczędności.
- **Zwiększenie wydajności zespołu** – stabilna kadra to lepiej zorganizowana praca.
- **Poprawa atmosfery** – przejrzyste zasady sprzyjają sprawiedliwemu traktowaniu wszystkich pracowników.
- **Większa stabilność operacyjna** – HR i menedżerowie mogą skupić się na rozwoju firmy, zamiast na ciągłym uzupełnianiu braków kadrowych.



Pulpit Absencji



Kontrola
zwolnień lekarskich



Audyt
Absencji Chorobowej



Szkolenia
liderów

PODSUMOWANIE

Analiza danych zawartych w Barometrze Absencji Chorobowej 2024 wskazuje, że problem absencji w polskich przedsiębiorstwach nadal stanowi istotne wyzwanie. Choć w skali rocznej odnotowano niewielki spadek wskaźnika nieobecności, to wciąż występują okresy oraz grupy zawodowe, w których absencja utrzymuje się na wysokim poziomie. Szczególnie niepokojące są wyniki kontroli, które ujawniły, że aż 34% przypadków zwolnień lekarskich było wykorzystywanych w sposób niezgodny z ich przeznaczeniem. Pracownicy nie tylko podejmowali aktywności rekreacyjne i zawodowe, ale również korzystali ze zwolnień w sposób sugerujący ich nadużywanie, co w połączeniu z narastającym zjawiskiem sprzedaży zwolnień przez internet budzi poważne wątpliwości co do ich zasadności. Dane pokazują także wyraźne różnice sezonowe i branżowe w zakresie absencji. Najwięcej zwolnień przypada na IV kwartał, co jest związane zarówno z sezonem infekcyjnym, jak i narastającym zmęczeniem oraz wypaleniem zawodowym. Wzrost absencji w sierpniu sugeruje, że część pracowników wykorzystuje zwolnienia jako alternatywę dla urlopów. Dodatkowo, szczególną uwagę zwracają jednodniowe zwolnienia lekarskie, które najczęściej przypadają na poniedziałki i piątki, co świadczy o próbach przedłużania weekendów. W ujęciu branżowym najwyższą absencję odnotowano w sektorze logistyki i automotive, gdzie wskaźniki przekraczały 9% w szczytowych miesiącach. Wysoki poziom nieobecności występował także w przemyśle spożywczym oraz branży zdrowia i urody, szczególnie w okresach jesienno-zimowych. Budownictwo wykazało natomiast silną sezonowość, z najwyższymi wartościami absencji w miesiącach zimowych. Analiza regionalna wskazuje, że największa liczba zwolnień występuje w regionach północnym i zachodnim, podczas gdy najniższa absencja notowana jest w regionie wschodnim.

Zarządzanie absencją chorobową ma kluczowe znaczenie dla funkcjonowania firm, a wyniki raportu potwierdzają, że organizacje wdrażające skuteczne mechanizmy kontroli zwolnień i analizę danych absencyjnych osiągają lepsze rezultaty w ograniczaniu nieobecności. Istotną rolę odgrywa tu również kadra zarządzająca – styl zarządzania, umiejętność prowadzenia rozmów poabsencyjnych i świadomość wpływu nieobecności na zespół mają bezpośredni wpływ na poziom absencji w organizacji.



CONPERIO

Conperio Sp. z o. o.
Ul. Fryderyka Chopina 86
64-100 Leszno



www.conperio.pl

Conperio jest największą i najbardziej doświadczoną w problematyce absencji chorobowej firmą konsultingową na polskim rynku. Przedsiębiorstwo 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.



ISO 27001



AC 181

Kontakt:

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