

Łączy nas zdrowie

Między pracą a życiem prywatnym.
Jak znaleźć receptę na
zdrową równowagę?



Spis Treści

03 Wprowadzenie

04 Raport w liczbach

05 Łączy nas zdrowie

06 **Zdrowie na pierwszym miejscu**
główne źródła zmartwień Polaków

07 **Więcej zmartwień na głowie**
porównanie 2024 vs 2025

09 **Okiem eksperta**
Alina Smolarek (enel-med)
Wioletta Marciniak-Mierzwa (EY)

10 W pracy

11 **Zawodowe zmartwienia**
wynagrodzenie, utrata pracy, choroba

13 **Nowy czas pracy**
preferencje Polaków dotyczące
4-dniowego tygodnia

14 **Równowaga między pracą
a życiem prywatnym**
praca po godzinach

16 **Work-life balance w organizacjach**
ocena działań pracodawców

18 **Okiem eksperta**
Andrzej Kubisiak (PIE)
Krzysztof Ingot (Personnel Service)

19 Na urlopie

20 **Za mało, za dużo wolnego**
czy Polacy korzystają z przysługujących
dni wolnych

21 **14-dniowy urlop**
między teorią a praktyką

23 **Okiem eksperta**
Adriana Rychter (HR poPrawnie)
Maja Gojtowska (konsultantka HR)

24 Na zwolnieniu

25 **Między koniecznością a nadużyciem**
kto nie chodzi na L4 mimo choroby

27 **Praca na L4**
zjawisko prezenteizmu w polskich firmach

29 **Jak zmniejszyć absencję**
co mogą zrobić pracodawcy

30 **Okiem eksperta**
Piotr Grzyb (enel-med)
Agata Kasperska (Fulfilio)

31 W pakiecie

32 **Benefit dla wybranych**
dostępność pakietów medycznych

34 **Najbardziej pożądane benefity**
hierarchia potrzeb pracowników

36 **NFZ czy prywatnie**
gdzie Polacy szukają opieki

37 **Okiem eksperta**
Magdalena Damasiewicz (enel-med)
Monika Dobrowolska-Filip (Medonet)

38 W zdrowiu psychicznym

39 **Psycholog w pracy dla wybranych**
skala wsparcia w firmach

40 **Wstydlivy problem**
kto i dlaczego korzysta
z pomocy psychologicznej

42 **Okiem eksperta**
Sylwia M. Bartczak (enel-med)
Małgorzata Górka (VeloBank)

44 Metodyka

Wprowadzenie

Od ponad dwóch dekad współtworzę i zarządzam największą polską siecią medyczną i codziennie robię jedną rzecz: rozmawiam. Z pracownikami, z klientami, z najbliższymi. W biurze, w sklepie, na korcie, w domu. I choć każdego mojego rozmówcę wiele dzieli – pracują w różnej wielkości firmach, w innych branżach, mają różne pasje, są rodzicami, dziadkami lub nie, to w jednym są zaskakująco podobni. Wszyscy chcą być zdrowi i mieć trochę więcej czasu dla siebie i bliskich. W tegorocznej edycji raportu „Łączy nas zdrowie” te pragnienia widać wyjątkowo wyraźnie.

Dane pokazują, że aż 45% Polaków martwi się o własne zdrowie fizyczne. Rok temu było to 34%, czyli mamy wzrost, którego nie można zlekceważyć. Myślę tu o sytuacjach, w których ktoś odkłada badania profilaktyczne, bo „nie ma kiedy”, albo wraca z pracy późnym wieczorem i nie ma już siły na sport, zdrowy posiłek czy zwyczajny odpoczynek. Każdy z nas zna takie historie, czy to z własnego życia, czy od przyjaciół. Jednocześnie widać pozytywne sygnały. Coraz mniej osób pracuje po godzinach. W tym roku mówi o tym 41% Polaków, podczas gdy w zeszłym było to aż 56%. To dla mnie znak, że granice między pracą a życiem prywatnym powoli zaczynają być lepiej chronione. W codziennych rozmowach z menedżerami słyszę, że coraz częściej świadomie zamykają komputer o przystawionej „17:00” i idą pobiegać, spędzić czas z dziećmi czy ugotować coś dobrego w domu. To drobne decyzje, które w dłuższej perspektywie budują zupełnie nową kulturę pracy.

Ciekawym zjawiskiem jest też rosnące zainteresowanie czterodniowym tygodniem pracy, gdyż niemal połowa Polaków chciałaby wprowadzenia takiego modelu. Jeszcze

kilka lat temu był to temat traktowany jako futurystyczny eksperyment. Dziś mamy rządowy pilotaż i realną dyskusję w firmach. Przed nami jeszcze dużo pracy, zanim rynek będzie gotowy na to rozwiązanie. Skrócony czas pracy nie zawsze okaże się korzystny, ale sam fakt, że coraz głośniej mówi się o perspektywie pracownika, to bardzo dobry kierunek. Jednocześnie niepokoi mnie, że co trzeci Polak przyznaje, że pracuje podczas zwolnienia lekarskiego, a 60% w ogóle nie idzie na L4 mimo choroby. Wielu z nas, zamiast pozwolić sobie na zdrowienie, sięga po laptop w łóżku. Wiem, że nieraz tłumaczymy to „pilnymi sprawami”, ale tak naprawdę zaciągamy za to dług zdrowotny, który wcześniej czy później się upomni.

Na koniec chcę zwrócić uwagę na jeszcze jedną, osobiście dla mnie ważną liczbę: 30% Polaków korzysta już z firmowych pakietów medycznych. Rok temu było ich 25%. To cieszy, bo oznacza, że pracodawcy coraz częściej rozumieją, że zdrowie pracownika to nie koszt, lecz inwestycja. Coraz więcej firm traktuje dostęp do lekarza czy psychologa jako podstawowy element dbania o zespół, podobnie jak wynagrodzenie czy inne narzędzia pracy.

Tegoroczny raport nie daje prostych recept. Ale daje coś, co dla mnie i mam nadzieję, że dla wielu z Państwa także, jest równie cenne: konkretną mapę obaw i potrzeb pracowników. Niech będzie inspiracją do rozmów w firmach, do podejmowania mądrych decyzji i do tego, by w codziennym biegu znaleźć chwilę na zadbanie o siebie.

Bo łączy nas zdrowie! I naprawdę warto o tym pamiętać.

Jacek Rozwadowski
Prezes Zarządu enel-med



Raport w liczbach



Zmartwienia Polaków

45%

Polaków martwi się o własne zdrowie fizyczne. To wzrost z 34% w 2024 roku.

41%

Polaków w pracy martwi się wynagrodzeniem. To wzrost z 35% w 2024 roku.



Polacy w pracy

47%

Polaków chciałoby 4-dniowego tygodnia pracy. To najczęściej wybierany model czasu pracy.

41%

Polaków pracuje poza wyznaczonymi godzinami pracy. To spadek z 56% w 2024 roku.

34%

Polaków nie wykorzystuje całego swojego urlopu w ciągu roku, a 7% nie pobiera go wcale.



Polacy na L4

60%

Polaków w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie poszło na zwolnienie lekarskie mimo choroby.

34%

Polaków pracuje podczas L4. To wzrost z 29% w 2024 roku.



Zdrowie Polaków

30%

Polaków posiada firmowy pakiet medyczny. To wzrost z 25% w 2024 roku.

41%

Polaków preferuje prywatną opiekę zdrowotną. To wzrost z 36% w 2024 roku.

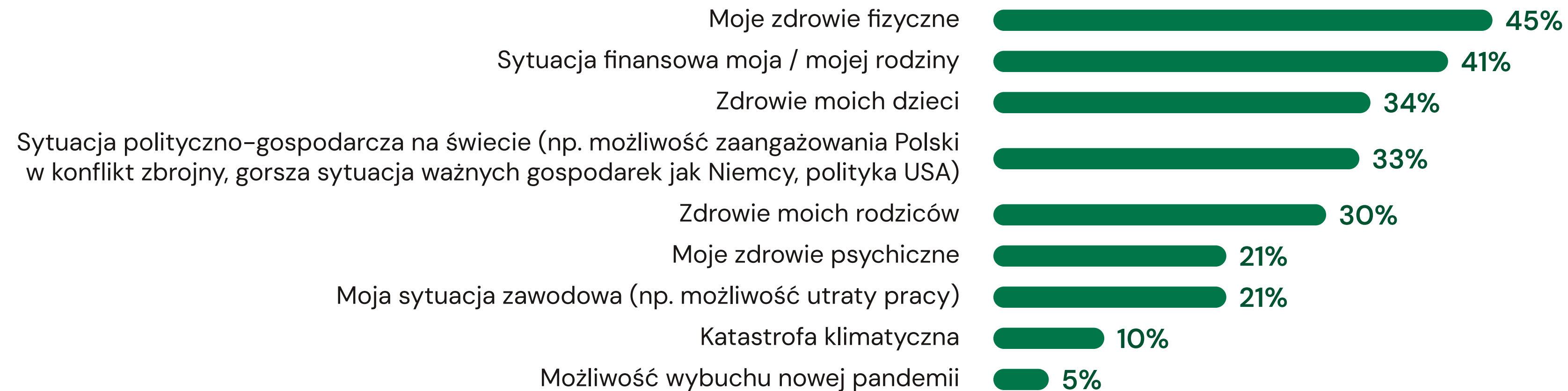
50%

Polaków uważa, że korzystanie z pomocy psychologa lub psychiatry jest postrzegane jako powód do wstydu.



Łączy nas
zdrowie

Łączy nas zdrowie



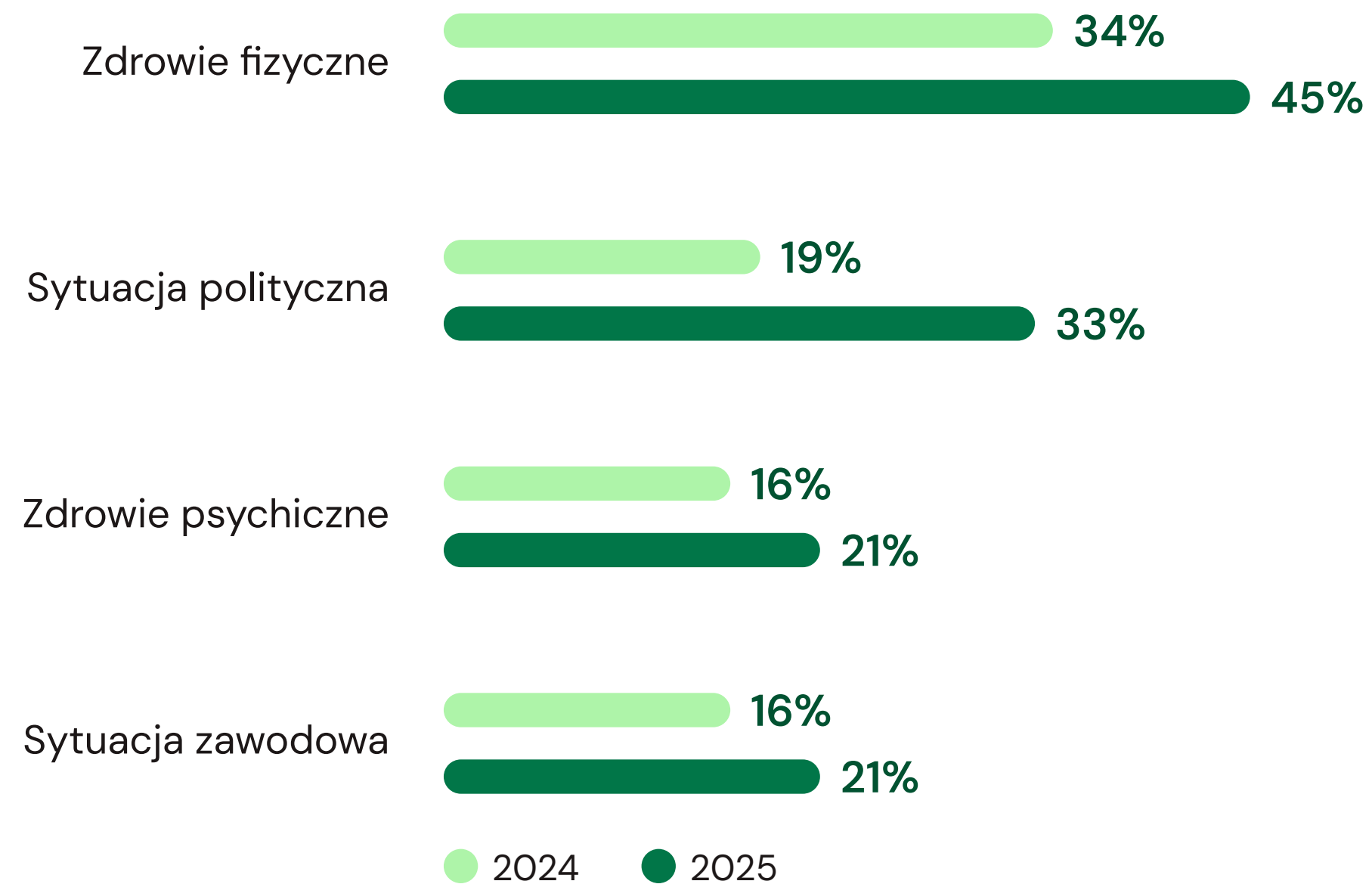
Czym martwisz się w życiu?

Zdrowie na pierwszym miejscu

Choć powodów do zmartwień Polacy mają wiele, to na pierwszy plan wybija się zdrowie. Aż 45% pracowników martwi się o własne zdrowie fizyczne. Na drugim miejscu znalazły się kwestie finansowe, bo 41% respondentów wskazuje sytuację materialną swoją lub rodziny jako główne źródło niepokoju. Podium zmartwień zamykają troski związane ze zdrowiem dzieci, które niepokoją 34% badanych. Wysoko uplasowało się również zmartwienie o globalną sytuację polityczno-gospodarczą, wskazane przez 33% respondentów. Pokazuje to, że Polacy interesują się nie tylko sprawami osobistymi, lecz także szerszym kontekstem międzynarodowym. Znaczące są także obawy o zdrowie rodziców (30%). Ta troska jest wyraźnie częstsza wśród kobiet niż mężczyzn. Deklaruje ją co trzecia kobieta (33%) i co czwarty mężczyzna (25%).

Warto zwrócić uwagę, że sytuacja finansowa najmocniej niepokoi najmłodszych pracowników. W grupie wiekowej 18–30 lat aż 49% osób deklaruje obawy związane z wynagrodzeniem lub brakiem podwyżek, podczas gdy wśród najstarszych respondentów (51+) odsetek ten wynosi 39%. Sytuacja odwraca się, gdy spojrzymy na troskę o zdrowie dzieci. W tej kwestii zdecydowanie większy poziom niepokoju deklarują starsi pracownicy, bo aż 39% osób w wieku 51+ martwi się o zdrowie swoich pociech, podczas gdy w najmłodszej grupie wiekowej (18–30 lat) jest to jedynie 12%.

Więcej zmartwień na głowie

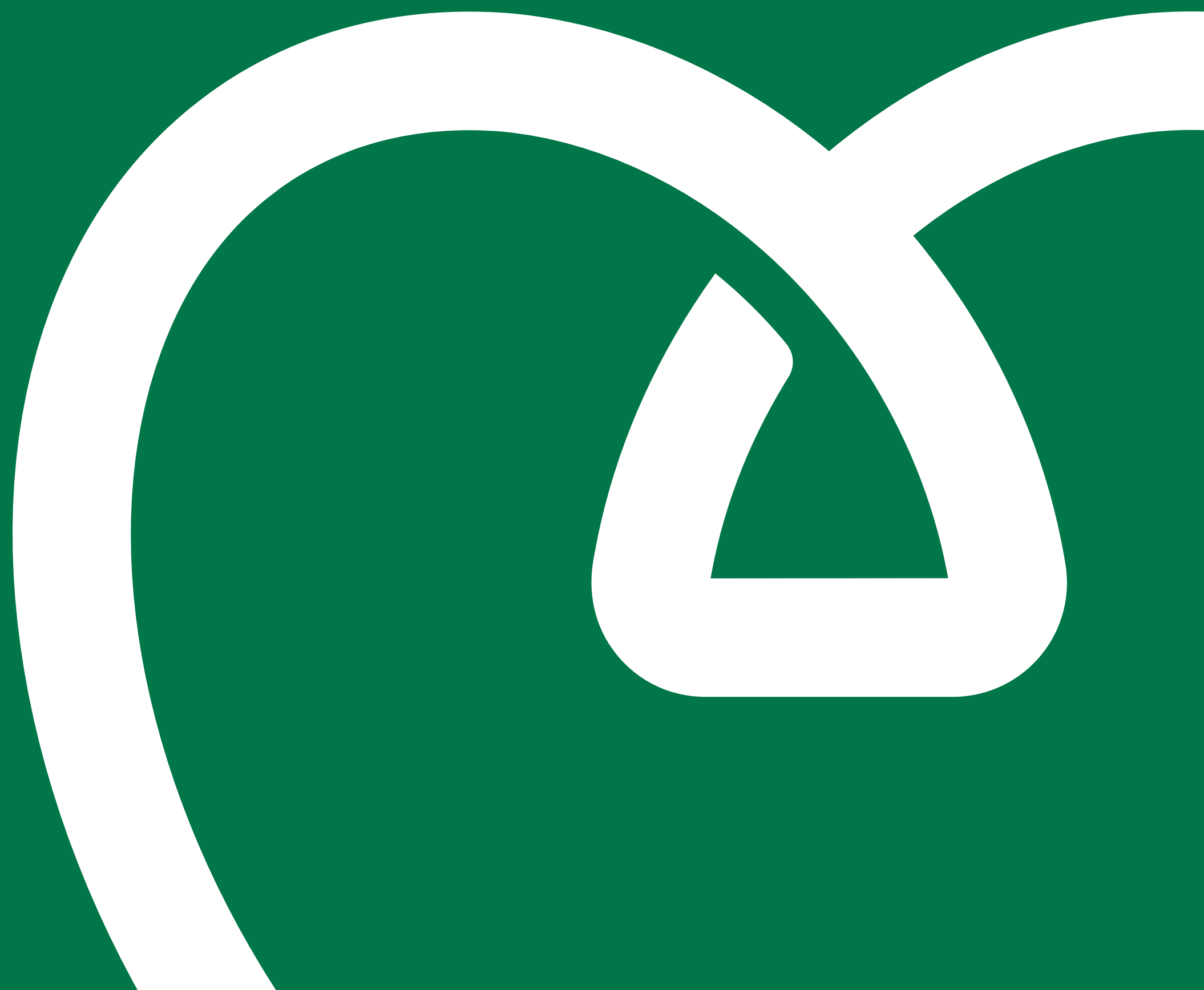


Czym martwisz się w życiu? (2024 vs. 2025)

Tylko jeden rok, a grupa Polaków, którzy mają konkretne powody do zmartwień, znacznie się zwiększyła. W 2025 roku (w porównaniu do 2024 roku) więcej osób martwi się zarówno zdrowiem fizycznym (wzrost z 34% do 45%) jak i psychicznym (wzrost z 16% do 21%). Częściej także martwi nas sytuacja polityczno-gospodarcza na świecie (wzrost z 19% do 33%) oraz własna sytuacja zawodowa i obawy o utratę pracy (wzrost z 16% do 21%).

45%

Polaków martwi się
o własne zdrowie fizyczne.
W 2024 roku odsetek
wynosił 34%.



Okiem eksperta



Alina Smolarek

Dyrektorka HR,
enel-med

Rzeczywistość, która rozczarowuje

Narasta poczucie braku bezpieczeństwa wśród polskich pracowników. Jesteśmy bombardowani trudnymi informacjami związanymi z sytuacją geopolityczną, przy jednoczesnym napięciu na rynku pracy. Ciągłe restrukturyzacje i przejęcia firm w wielu branżach oraz niepewność wynikająca ze zmian jakie przynosi rozwój technologii i AI powodują, że martwimy się więcej niż w 2024 roku. Ambicje polskich talentów znacząco wzrosły w ostatnich latach. Również oczekiwanie zdrowego środowiska pracy stało się podstawą wyboru pracodawcy.

Wydaje się jednak, że rzeczywistość nieco rozczarowuje. Stąd martwimy się bardziej o zdrowie własne i rodziny, zarówno to psychiczne, jak i fizyczne. Niepokoi nas rynek pracy, co przekłada się na lęk o poziom wynagrodzenia czy możliwość rozwoju kariery zawodowej. Pracujemy dużo, również na L4 lub nie chodzimy na zwolnienie pomimo choroby. 1/3 pracowników nie wykorzystuje przysługującego urlopu. Jednocześnie narasta w nas potrzeba zmiany dotychczasowego trybu życia. Preferujemy 4-dniowy tydzień pracy. Coraz mniej pracujemy po godzinach (spadek o 15%). Warto zauważyć, że mamy tu do czynienia ze swego rodzaju konfliktem, z jednej strony obawa o możliwości zawodowe, a z drugiej nasilająca się potrzeba zadbania o zdrowie i ogólny dobrostan swój i rodziny. Zwłaszcza kobiety poddane są silnej presji, bo często to właśnie one ogarniają rodzinę (partnerów, dzieci czy rodziców) i jej zdrowie, jednocześnie będąc aktywnymi zawodowo. Rola pracodawców wciąż pozostaje kluczowa w budowaniu zdrowego i stabilnego środowiska pracy. Rośnie potrzeba empatycznego przywództwa, pozostającego w dialogu z pracownikami.



Wioletta Marciniak-Mierzwa

Dyrektorka,
Zespół People Consulting, EY Polska

Zarządzanie dobrostanem w firmie to strategiczna decyzja pracodawcy

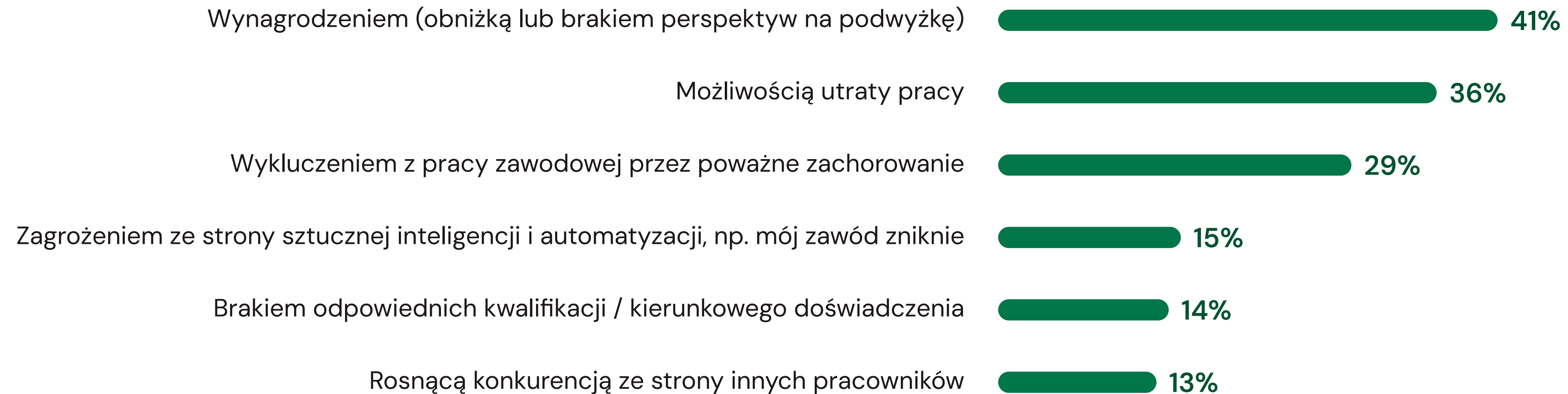
Polacy odczuwają coraz większe zmartwienie. Z roku na rok martwią się o geopolitykę, swoją sytuację finansową i zawodową, ale przede wszystkim o zdrowie swoje i bliskich. Aż 45% osób, które wzięły udział w badaniu enel-medu, wśród największych życiowych zmartwień wskazało własne zdrowie fizyczne. Co prawda na gruncie zawodowym przede wszystkim martwi nas wysokość wynagrodzenia lub utrata zatrudnienia, ale na 3. miejscu z wynikiem 29% wskazań znalazło się wykluczenie z rynku pracy z powodu poważnej choroby. W świetle tych badań skuteczne zarządzanie dobrostanem pracowników staje się coraz większym wyzwaniem dla pracodawców – ale też szansą na budowanie przewagi konkurencyjnej. Pracodawcy, którzy aktywnie wspierają zdrowie fizyczne i psychiczne zespołów, nie tylko odpowiadają na realne potrzeby społeczne, ale również przeciwdziałają absencji, ograniczają rotację i wypalenie zawodowe.

Demokratyzacja usług powoduje, że narzędzia wspierające dobrostan pracowników stają się dostępne dla wszystkich pracodawców. Firmy mogą korzystać z szerokiego zakresu benefitów pracowniczych: w ramach prywatnych pakietów medycznych czy platform integrujących usługi z różnych dziedzin, takich jak aktywność fizyczna i wsparcie zdrowia psychicznego. Innym kierunkiem, korzystnym dla profilaktyki zdrowotnej pracowników i ich bliskich, są elastyczne formy pracy, w tym skracanie czasu pracy czy zwiększanie limitu dni urlopowych – możliwe dzięki na przykład większej efektywności procesów i automatyzacji w przedsiębiorstwach. Z punktu widzenia pracodawcy, inwestycja w programy dobrostanu to nie tylko wyraz troski o ludzi, ale także element strategii HR i budowania wizerunku pracodawcy wrażliwego społecznie. Pracodawca, który stwarza możliwość lepszego zbalansowania życia zawodowego i prywatnego, zyskuje pozapłacowe możliwości konkurencyjności, bez których rozwój kompetencji przyszłości nie jest dziś możliwy. Co więcej, kultura organizacyjna wspierająca odporność psychiczną i fizyczną pracowników staje się fundamentem zaangażowania – niezbędnego w dobie depopulacji i starzenia się społeczeństwa.



W pracy

Zawodowe zmartwienia



Czym się martwisz najbardziej w kwestii Twojej sytuacji zawodowej?

Wynagrodzenia cały czas najważniejsze

Podobnie jak rok temu, Polacy najczęściej martwią się o wynagrodzenie, a dokładnie o obniżkę pensji lub brak perspektyw na podwyżkę (41% wskazań). To o 6 pkt proc. więcej niż w ubiegłym roku, kiedy ten odsetek wynosił 35%. Szczegółowe dane pokazują, że lęk o finanse dotyczy częściej kobiet (44%) niż mężczyzn (36%).

Na drugim miejscu znalazła się obawa utraty pracy, którą zgłasza 36% pracowników (rok wcześniej odsetek sięgał 33%). Warto zwrócić uwagę na różnice widoczne w zależności od wielkości firmy. Osoby zatrudnione w dużych organizacjach częściej martwią się o swoje miejsce pracy niż pracownicy sektora MŚP (41% wobec 33%).

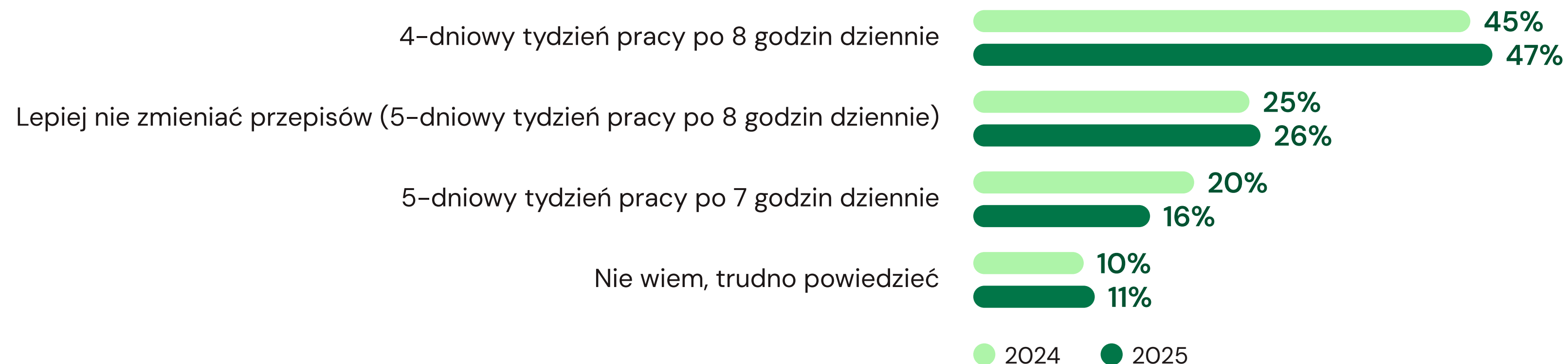
Trzecim najczęściej wskazywanym zmartwieniem jest wykluczenie z rynku pracy z powodu poważnej choroby. Ten scenariusz niepokoi 29% respondentów, przy czym wyraźnie częściej dotyczy to starszych pracowników. Podczas gdy tylko co piąta osoba z pokolenia Z (21%) wskazuje taką obawę, wśród pracowników w wieku 50+ odsetek ten rośnie do 36%.

41%

Polaków w pracy martwi się wynagrodzeniem.
W 2024 roku odsetek wynosił 35%.



Nowy czas pracy



Która forma skrócenia tygodniowego czasu pracy jest Twoim zdaniem najlepsza?

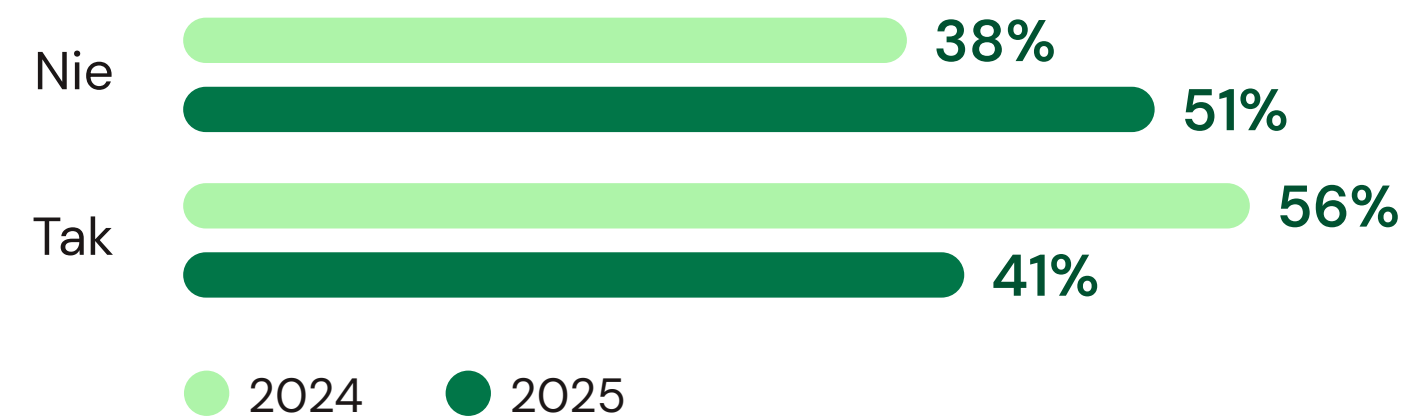
3-dniowy weekend

Oczekiwania Polaków wobec czasu pracy ewoluują, a coraz więcej osób szuka rozwiązań dostosowanych do indywidualnego stylu życia. Blisko połowa pracowników (47%) chciałaby wprowadzenia 4-dniowego tygodnia pracy po 8 godzin dziennie, co czyni ten model najbardziej pożądanym elementem pracy idealnej. Za takim rozwiązaniem częściej opowiadają się pracownicy dużych firm (52%) niż sektora MŚP (44%). Temat ten zyskał szersze zainteresowanie nie tylko na świecie, ale w Polsce. Wkrótce rusza rządowy pilotaż skróconego czasu pracy, który ma sprawdzić, jak takie rozwiązanie funkcjonuje w praktyce w polskich firmach.

Na drugim miejscu uplasował się obecny model pracy, czyli 5 dni po 8 godzin dziennie (26%). Co ciekawe, gdy przyjrzymy się bliżej wynikom, okazuje się, że ten tryb częściej wybierają osoby zatrudnione w mikroprzedsiębiorstwach, co trzeci z nich deklaruje taką preferencję (34%), w porównaniu do jedynie 20% pracowników dużych firm. Warto dodać, że 16% polskich pracowników zamiast dodatkowego dnia wolnego wolałoby krótszy dzień pracy. Wskazują oni model 5-dniowego tygodnia pracy po 7 godzin dziennie jako preferowany wariant.

W porównaniu z rokiem 2024 widać zmianę w preferencjach Polaków dotyczących skrócenia czasu pracy. Zyskał o 2 pkt proc. model czterodniowego tygodnia pracy po 8 godzin dziennie. Jednocześnie spadła popularność wariantu pięciodniowego tygodnia pracy z 7-godzinnym dniem pracy, bo ten model stracił 4 pkt proc. Tendencja ta może świadczyć o rosnącym zainteresowaniu bardziej radykalnym skróceniem tygodnia pracy i większym skupieniu na dłuższym, nieprzerwanym odpoczynku niż tylko krótszym dniu roboczym.

Równowaga między pracą a życiem prywatnym



Czy zdarza Ci się pracować wieczorami/w dni wolne od pracy? 2024 vs 2025

Większy nacisk na „life”

Choć równowaga między życiem zawodowym a prywatnym coraz częściej pojawia się w publicznej dyskusji, wyniki badania pokazują, że dla wielu Polaków nadal stanowi wyzwanie. Ponad połowa pracowników (51%) deklaruje, że nie pracuje wieczorami ani w dni wolne, co może świadczyć o lepszym zachowaniu granic między pracą a czasem prywatnym. Jednocześnie 41% przyznaje, że zdarza im się wykonywać obowiązki zawodowe poza standardowymi godzinami. Jednocześnie w ujęciu rocznym widać pozytywną zmianę. W 2024 roku pracę po godzinach deklarowało aż 56% respondentów, co oznacza, że w 2025 roku odsetek ten spadł o 15 pkt proc. To sygnał, że Polacy powoli zaczynają zmieniać swoje podejście do work-life balance, coraz częściej chronią czas prywatny przed wpływem obowiązków zawodowych.

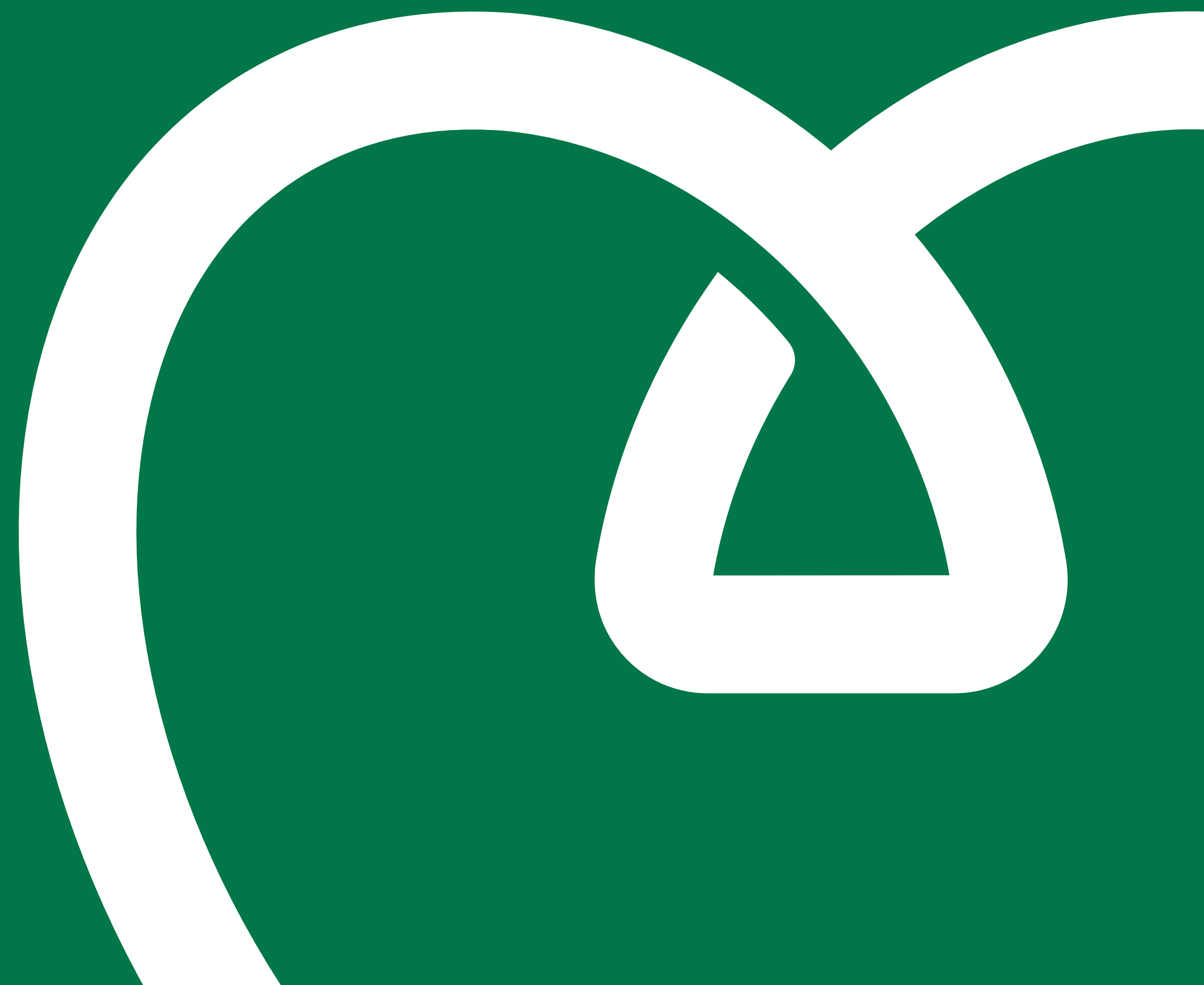
Warto zwrócić uwagę na szczegółowe dane, bo okazuje się, że im mniejsza firma tym większy odsetek pracujących po godzinach pracy osób. W dni wolne od pracy lub wieczorami pracuje niemal co druga osoba zatrudniona w mikro, małym lub średnim przedsiębiorstwie (44%) i co trzecia osoba z dużej firmy (34%).

Po pracy... dalej w pracy

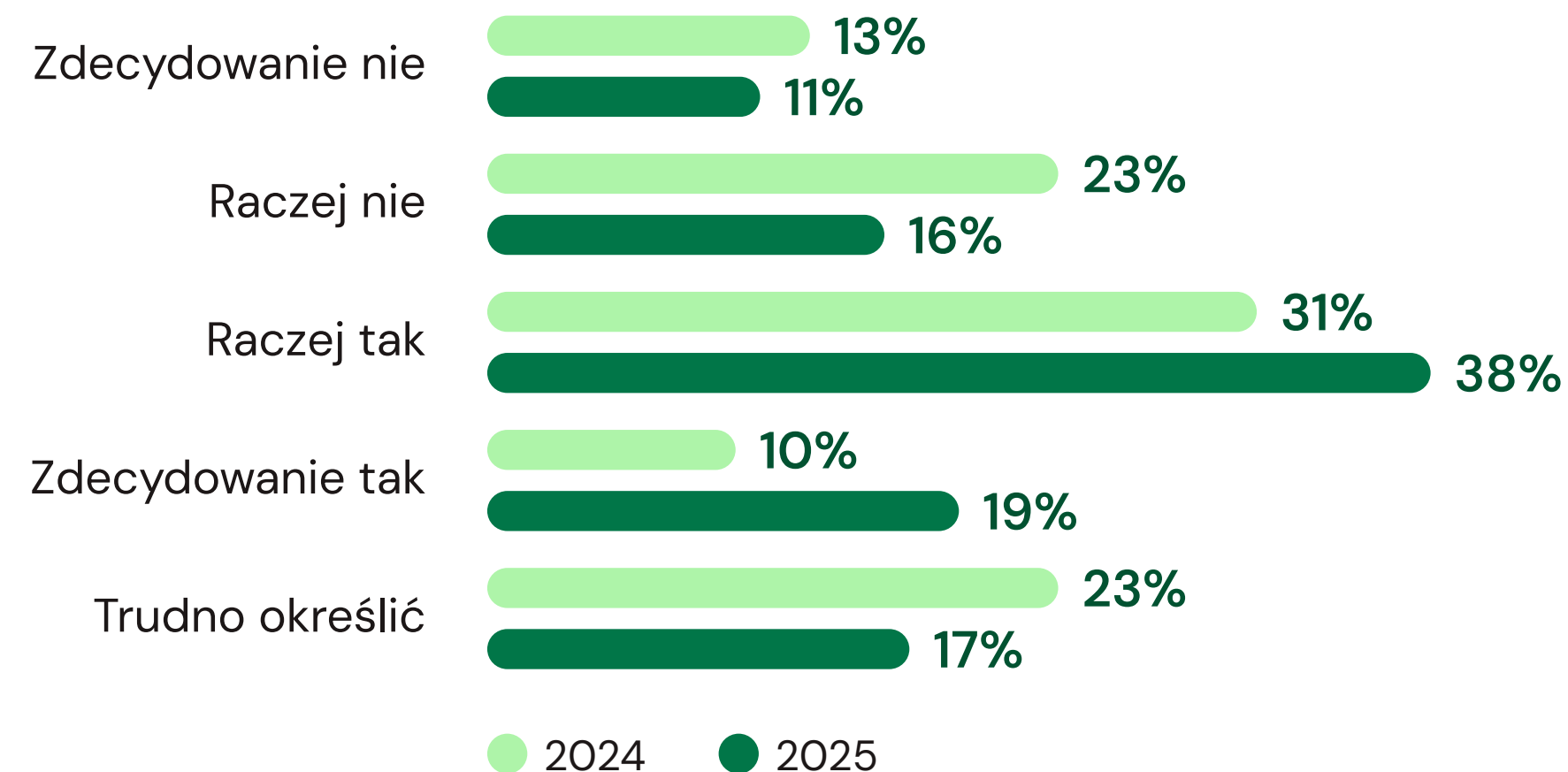
W dobie rosnącej świadomości na temat work-life balance, wiele osób nadal zмага się z koniecznością pracy po godzinach. Choć w niektórych przypadkach wynika to z osobistych preferencji, dane pokazują, że najczęściej wskazywanym powodem jest przeciążenie zadaniami i brak możliwości wyrobienia się w standardowym czasie pracy (39% wskazań). Kolejne 30% przyznaje, że po prostu lubi pracować wieczorami lub ma taką możliwość, co świadczy o większej elastyczności w zarządzaniu czasem. Co czwarta osoba (26%) nadrabia pracę po godzinach, ponieważ w ciągu dnia załatwia prywatne sprawy. Warto zwrócić uwagę, że 23% badanych wskazuje na presję ze strony pracodawcy, a 10% przyznaje, że zostaje dłużej z obawy przed utratą pracy.

41%

Polaków pracuje poza
wyznaczonymi godzinami
pracy. To o 15 pkt proc.
mniej niż w 2024 roku.



Work-life balance w organizacjach



Czy uważasz, że Twoje miejsce pracy / Twój pracodawca promuje / dba o kulturę zdrowego balansu między życiem zawodowym a prywatnym?

Zbalansowani pracodawcy

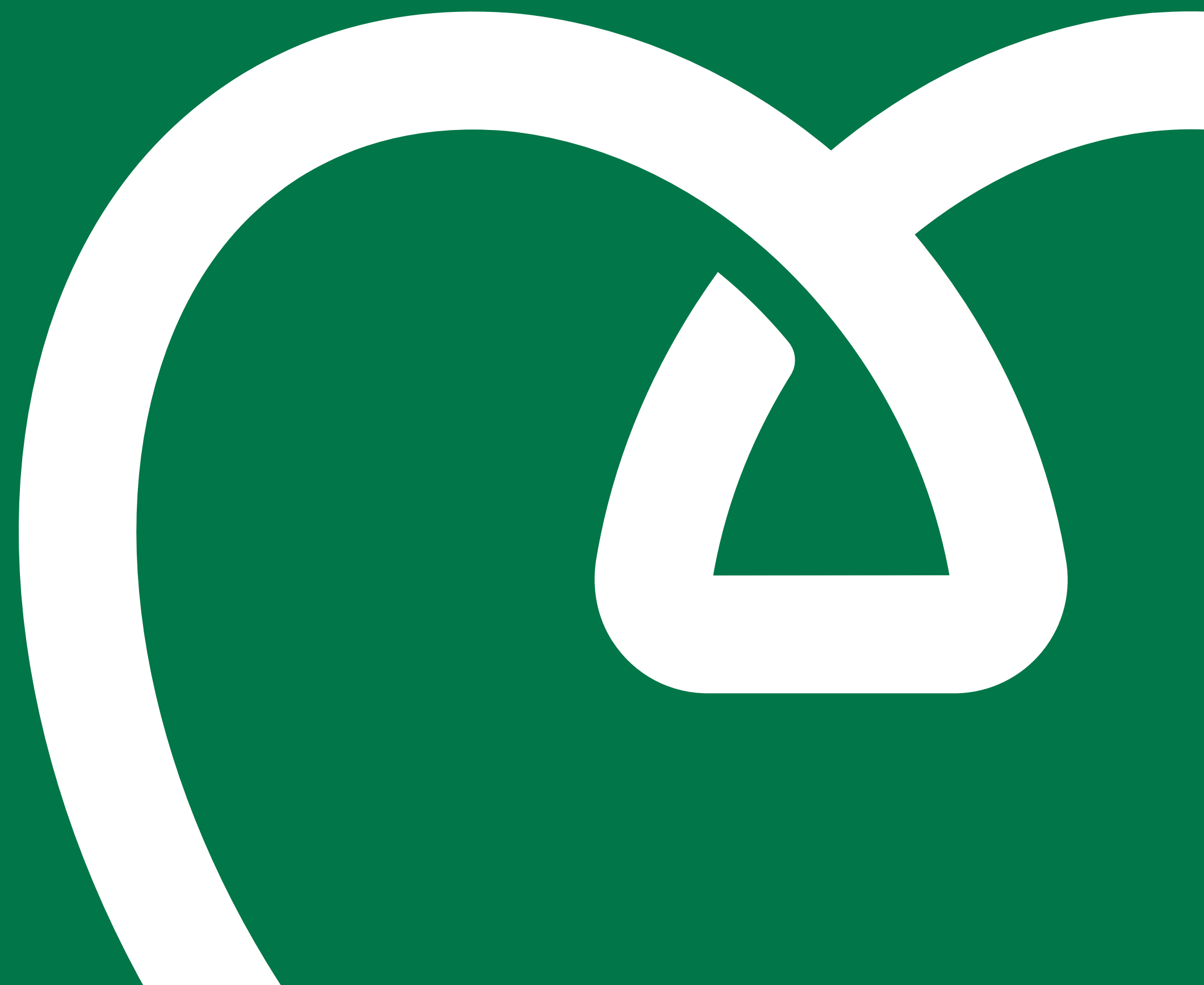
Dla zdecydowanej większości Polaków, bo aż 89%, zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest ważne, co pokazuje silne przekonanie o potrzebie dbania o ten aspekt życia. Jedynie 4% badanych uznało, że work-life balance nie jest dla nich istotny. Jednocześnie nie wszyscy pracownicy czują, że ich miejsce pracy rzeczywiście wspiera ideę work-life balance.

Łącznie 57% respondentów uważa, że ich pracodawca promuje zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, w tym 19% wyraziło zdecydowane przekonanie, a 38% zaznaczyło odpowiedź „raczej tak”. Z drugiej strony, wciąż 27% pracowników czuje, że ich organizacja nie dba o ten obszar (11% odpowiedziało „zdecydowanie nie”, a 16% – „raczej nie”). To jednak zdecydowanie lepsze wyniki niż w 2024 roku, gdzie co trzeci Polak (33%) uważał, że jego pracodawca nie dba o work-life balance.

Co ciekawe, duży rozdźwięk w opiniach pracowników widać, gdy przyjrzymy się wynikom z podziałem na wielkość firm. W sektorze MŚP (mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa) 24% pracowników ocenia działania pracodawcy negatywnie, podczas gdy w dużych firmach ten odsetek sięga już 31%. To oznacza, że skala organizacji nie zawsze idzie w parze z realnym wsparciem dla pracownika w obszarze równowagi życiowej.

89%

badanych uważa,
że work-life balance
jest ważny.



Okiem eksperta



Andrzej Kubisiak

Wicedyrektor,
Polski Instytut Ekonomiczny

Skrócony tydzień pracy – benefit czy nowa normalność?

Polscy pracownicy coraz wyraźniej dzielą aspiracje charakterystyczne dla rynków rozwiniętych. Choć wysokość wynagrodzenia nadal pozostaje kluczowym kryterium zatrudnienia, rośnie znaczenie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Potwierdza to fakt, że niemal połowa badanych deklaruje preferencję dla 4-dniowego tygodnia pracy. Nie jest to przejaw spadku motywacji, lecz rosnącej świadomości, że odpoczynek i regeneracja warunkują długoterminową produktywność.

W Polsce tradycyjnie dominuje zatrudnienie pełnoetatowe – na część etatu pracuje jedynie 6% zatrudnionych. Poszukiwanie elastyczności czasu pracy wcześniej odbywała się na bazie umów cywilnoprawnych, a obecnie (poza optymalizacjami podatkowymi) na zasadzie współpracy B2B. W efekcie Polska należy do krajów UE o najwyższej liczbie przepracowanych godzin, co potęguje poczucie przeciążenia.

Nadchodzący pilotaż skróconego tygodnia pracy będzie pierwszym testem w regionie, pozwalającym ocenić, w których branżach krótszy wymiar jest realny, a gdzie ujawnią się bariery strukturalne. W dłuższej perspektywie świat rozwinięty będzie zmierzał w stronę skracania czasu pracy dzięki technologii. Polska, obciążona wyzwaniem demograficznym, prawdopodobnie nie znajdzie się w awangardzie, ale kluczowe będzie stopniowe wprowadzanie bardziej elastycznych modeli – zadaniowego czasu pracy czy większej dostępności etatów niepełnych.



Krzysztof Ingot

Założyciel Personnel Service,
Ekspert rynku pracy

Rynek pracy w niepewności, ale scenariusz przyszłości już się pisze

Z najnowszego wrześniowego odczytu „Barometru Polskiego Rynku Pracy” wynika, że 42 proc. Polaków nie otrzymało w tym roku żadnej podwyżki, a kolejne 46 proc. mogło liczyć na wzrost wynagrodzenia nieprzekraczający 10 proc. Nic dziwnego, że właśnie pensja stała się dziś jednym z głównych źródeł obaw pracowników. Tym bardziej, że wciąż odczuwamy skutki wysokiej inflacji, a niepewność geopolityczna potęguje lęk nie tylko o realną wartość dochodów, lecz także o stabilność zatrudnienia.

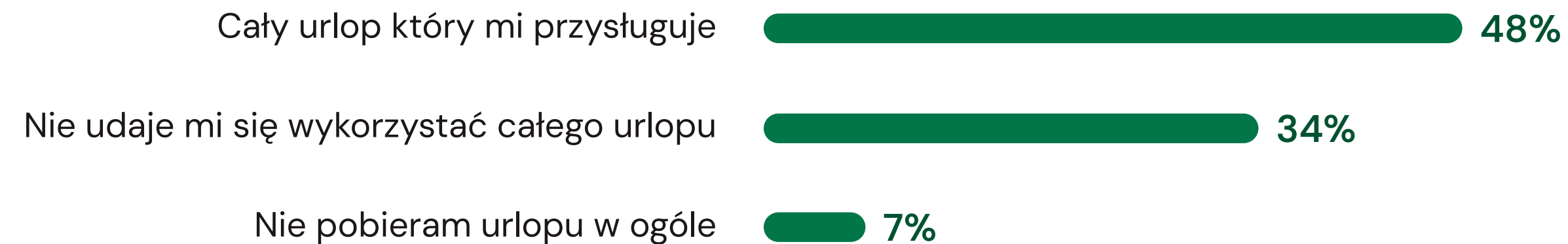
Na to nakładają się zmiany w samej strukturze rynku pracy – spada liczba wolnych wakatów i ofert, a czas poszukiwania nowego etatu wyraźnie się wydłuża. Jednocześnie technologia, automatyzacja i rozwój sztucznej inteligencji stopniowo redefiniują charakter wielu zawodów, wymuszając na pracownikach ciągłe podnoszenie kwalifikacji, by utrzymać swoją pozycję.

W tak wymagającym pejzażu coraz wyraźniej słychać głos młodszych pokoleń. Dla nich kluczowa jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, dlatego to właśnie koncepcja 4-dniowego tygodnia pracy staje się symbolem nowych oczekiwań wobec rynku. Może on być silnym magnesem przyciągającym talenty – pod warunkiem, że nie przełoży się na niższe wynagrodzenia. W jednych branżach wdrożenie tego modelu będzie prostsze, w innych znacznie trudniejsze, ale sam fakt, że temat pojawia się coraz częściej, pokazuje, jak zmienia się definicja atrakcyjnego miejsca pracy.



Na urlopie

Za mało, za dużo wolnego



Jak dużo urlopu wykorzystujesz w ciągu roku kalendarzowego?

Urlopowe ABC

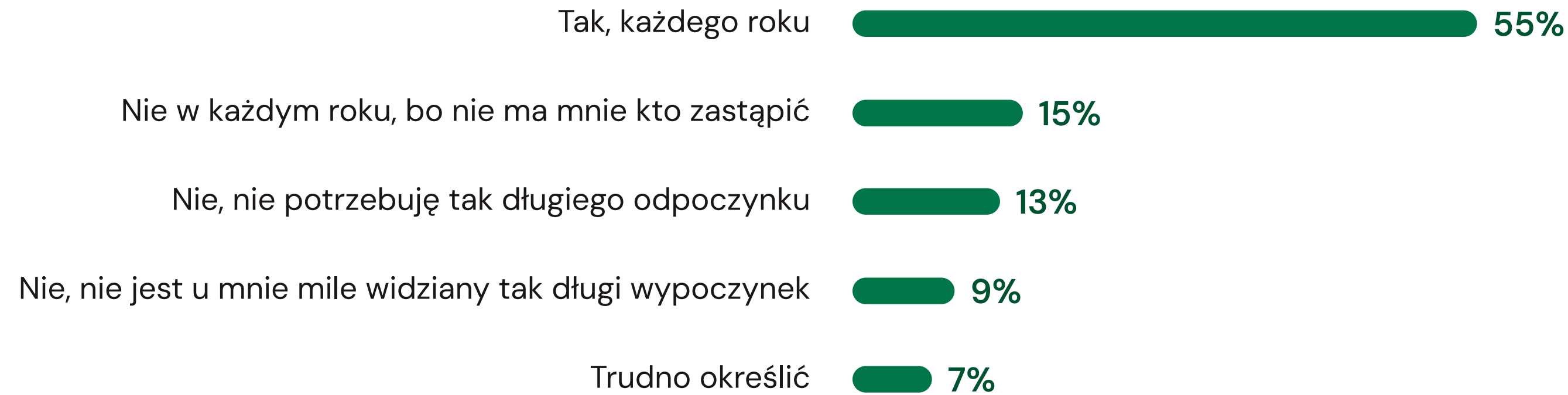
Choć prawo do urlopu wypoczynkowego jest jednym z podstawowych elementów dbania o dobrostan pracownika, rzeczywistość pokazuje, że nie wszyscy z niego w pełni korzystają. Prawie co drugi Polak (48%) deklaruje, że wykorzystuje cały przysługujący urlop, jednak aż 34% nie jest w stanie tego zrobić w ciągu roku. Niepokojący jest również fakt, że 7% badanych nie korzysta z urlopu w ogóle, co może wskazywać na silne przeciążenie obowiązkami, brak kultury promującej odpoczynek lub indywidualne decyzje wynikające z presji otoczenia. Są to niemal identyczne wyniki jak w 2024 roku, kiedy także 48% Polaków wskazywało na to, że wykorzystuje cały urlop, a 35%, że robi to tylko częściowo.

W dużych firmach pracownicy rzadziej korzystają z przysługującego im prawa do pełnego urlopu niż w mniejszych organizacjach. 39% zatrudnionych w dużych firmach przyznaje, że nie wykorzystuje całego urlopu wypoczynkowego, podczas gdy w sektorze MŚP problem ten dotyczy 31% pracowników. Brak realnego odpoczynku może być efektem nadmiernego obciążenia obowiązkami, ale również braku kultury organizacyjnej, która promowałaby równowagę między pracą a życiem prywatnym.

Urlopowy paradoks

Duża część Polaków nie wykorzystuje w pełni przysługującego im prawa do urlopu, a jednocześnie chciałaby go jeszcze więcej. Aż 67% badanych chciałoby zwiększenia przysługującej liczby dni urlopowych. Tylko co piąty pracownik (20%) nie odczuwa takiej potrzeby, a 13% nie potrafi zająć jednoznacznego stanowiska. Potrzeba większej liczby dni wolnych jest szczególnie silna wśród osób pracujących w korporacjach. Aż 79% z nich chciałoby dłuższego urlopu, podczas gdy w sektorze MŚP ten odsetek wynosi 62%.

14-dniowy urlop



Czy wybierasz się min. raz w roku na wypoczynek, który trwa ciągiem 14 dni urlopu?

Częściej w korporacjach niż małych firmach

Zgodnie z kodeksem pracy, każdy pracownik ma prawo do co najmniej jednego nieprzerwanego, 14-dniowego wypoczynku w ciągu roku. Jednak rzeczywistość pokazuje, że skorzystanie z tego prawa nie zawsze się udaje. Ponad połowa Polaków deklaruje, że regularnie korzysta z dwutygodniowego urlopu (55%) i wybiera się na taki wypoczynek co roku. Wchodząc w szczegóły to głównie pracownicy dużych firm (71%) mają realną możliwość korzystania z 14-dniowych wakacji. W sektorze MŚP wygląda to gorzej, bo tylko 47% pracowników korzysta z pełnych dwóch tygodni wolnego. Im mniejsza firma, tym trudniej o dłuższy wypoczynek. W przedsiębiorstwach średnich z urlopu korzysta 62% zatrudnionych, w małych – 52%, a w mikrofirmach już tylko 40%.

Z drugiej strony mamy osoby, które z różnych przyczyn nie wykorzystują 14-dniowego urlopu (37%). Dostęp do dwutygodniowego wypoczynku silnie zależy od wielkości organizacji. Im mniejsza firma, tym rzadziej pracownicy mogą pozwolić sobie na dłuższy urlop. Podczas gdy co piąty pracownik dużej korporacji (22%) nie korzysta z co najmniej dwutygodniowego odpoczynku, w mikrofirmach problem ten dotyczy już co drugiej osoby (51%).

34%

Polaków nie wykorzystuje całego swojego urlopu w ciągu roku, a 7% nie pobiera go wcale.



Okiem eksperta



Adriana Rychter

HR poPrawnie

Urlop to nie benefit – to fundament zdrowia i efektywności pracowników

Raport jasno pokazuje, że choć urlop jest podstawowym prawem pracownika i jednym z filarów zdrowia, wielu zatrudnionych wciąż nie korzysta z niego w pełni. Z perspektywy HR to nie jest wyłącznie kwestia indywidualnych wyborów, lecz odzwierciedlenie kultury organizacyjnej i jakości przywództwa. Brak realnego odpoczynku skutkuje narastającym stresem, spadkiem produktywności, a w dłuższej perspektywie także wzrostem absencji zdrowotnej i rotacji, co generuje wysokie koszty biznesowe.

Z mojego doświadczenia wynika, że w części organizacji wykorzystanie całego urlopu wciąż bywa stygmatyzowane. Pracownik, który planuje pełne 26 dni, postrzegany jest jako mniej obciążony obowiązkami albo mniej zaangażowany. To bardzo niebezpieczny wzorzec, uderzający bezpośrednio w zdrowie psychiczne i fizyczne zespołów. Obserwuję również, że częściej z urlopu korzystają osoby posiadające rodziny, które społecznie mają „przyzwolenie” na odpoczynek, niż osoby samotne, które w większym stopniu obawiają się oceny. Dlatego z punktu widzenia HR konieczne jest nie tylko zapewnienie formalnych procedur, ale przede wszystkim budowanie dojrzałej kultury pracy, w której urlop traktowany jest jako naturalny element dbania o dobrostan. Kluczowa jest rola liderów, to ich postawa, przykład i komunikacja decydują o tym, czy pracownicy czują realne przyzwolenie na odpoczynek. **Bo najlepszym pracownikiem jest wypoczęty pracownik.**



Maja Gojtowska

Konsultantka procesów HR

Urlop jako fundament dobrostanu – dlaczego wciąż z niego rezygnujemy?

Urlop wypoczynkowy to nie tylko zapis w kodeksie pracy, ale przede wszystkim fundament dobrostanu pracowników i jeden z kluczowych warunków utrzymania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Niestety, dane pokazują, że wielu Polaków nie korzysta z tego prawa w pełni. Prawie co drugi pracownik deklaruje, że wykorzystuje cały przysługujący mu urlop, ale aż 34% nie jest w stanie tego zrobić, a 7% nie odpoczywa w ogóle. To sygnał ostrzegawczy – brak realnej regeneracji może prowadzić do przeciążenia obowiązkami, wypalenia zawodowego i spadku efektywności.

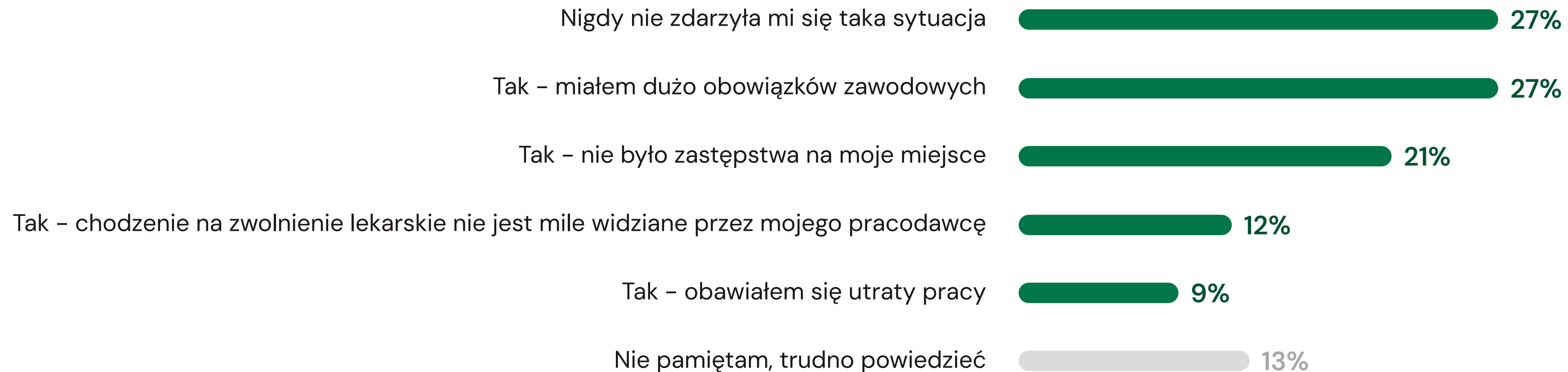
Co ważne, problem częściej dotyka dużych organizacji. W firmach korporacyjnych 39% zatrudnionych przyznaje, że nie wykorzystuje całego urlopu. W mniejszych firmach ten odsetek jest niższy (31%), co może świadczyć o większej elastyczności i kulturze pracy bardziej sprzyjającej równowadze. Paradoksalnie, wielu pracowników, którzy nie mogą w pełni odpocząć, jednocześnie chciałoby mieć więcej dni urlopowych – aż 67% badanych wskazuje na taką potrzebę. Szczególnie mocno wybrzmiewa to w korporacjach, gdzie 79% osób oczekuje wydłużenia urlopu.

Prawo gwarantuje pracownikom co najmniej jeden nieprzerwany, 14-dniowy urlop w roku. Jednak i tutaj praktyka rozmija się z teorią – ponad 1/3 pracowników (37%) nie korzysta z takiej formy wypoczynku. Tymczasem właśnie dłuższe oderwanie się od codziennych obowiązków pozwala na prawdziwą regenerację i powrót do pracy z nową energią. Komentowane dane jasno pokazują, że kultura promująca odpoczynek to dziś nie luksus, ale konieczność. Firmy, które będą wspierać pracowników w korzystaniu z urlopów – nie tylko poprzez formalne regulacje, ale także przykład idący od liderów – zyskają bardziej zmotywowane, lojalne i efektywne zespoły.



Na zwolnieniu

Między koniecznością a nadużyciem



Czy zdarzyło Ci się nie iść na zwolnienie lekarskie, mimo iż Twój stan zdrowia tego wymagał?

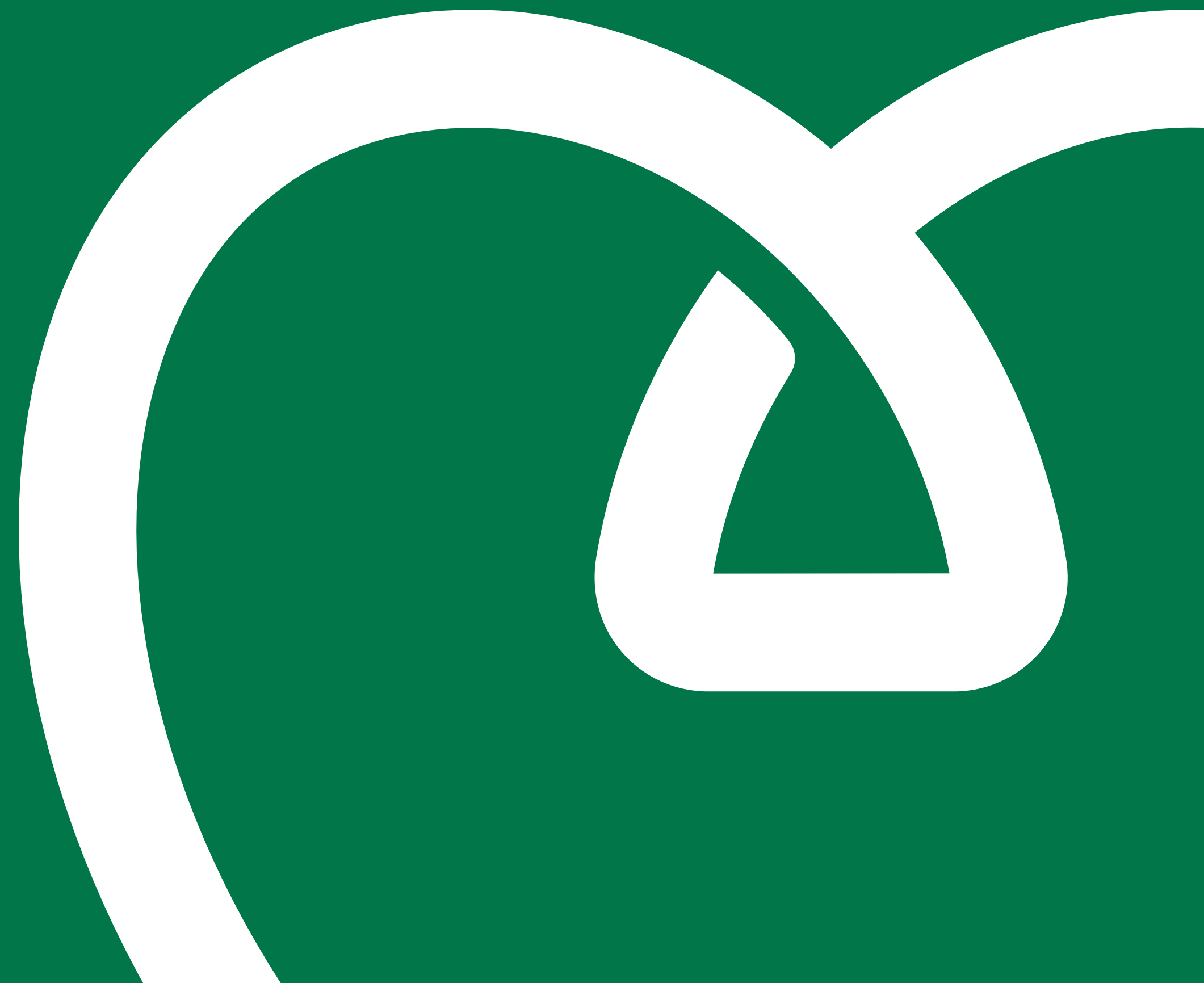
Chorobowe czasem tylko na papierze

Dla wielu pracowników zwolnienie lekarskie to ostateczność, nawet wtedy, gdy ich stan zdrowia wyraźnie wymaga odpoczynku. Aż 60% badanych przyznało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzyło im się nie skorzystać z L4 mimo choroby. Najczęstszym powodem rezygnacji ze zwolnienia była nadmierna liczba obowiązków zawodowych, taką odpowiedź wskazało 27% pracowników. Częściej dotyczyło to kobiet (29%) niż mężczyzn (24%). W co piątym przypadku (21%) powodem był brak zastępstwa. Presja ze strony pracodawcy również nie jest rzadkością. 12% badanych zadeklarowało, że w ich miejscu pracy L4 nie jest mile widziane. Kolejne 9% obawiało się utraty pracy, dlatego mimo choroby nie rezygnowało z obowiązków służbowych. Dla kontrastu 27% pracowników nigdy nie znalazło się w takiej sytuacji. Różnice widoczne są także ze względu na wielkość organizacji. W firmach z sektora MŚP aż co trzeci pracownik (30%) przyznał, że pracował mimo choroby. W dużych firmach ten odsetek wynosił 22%.

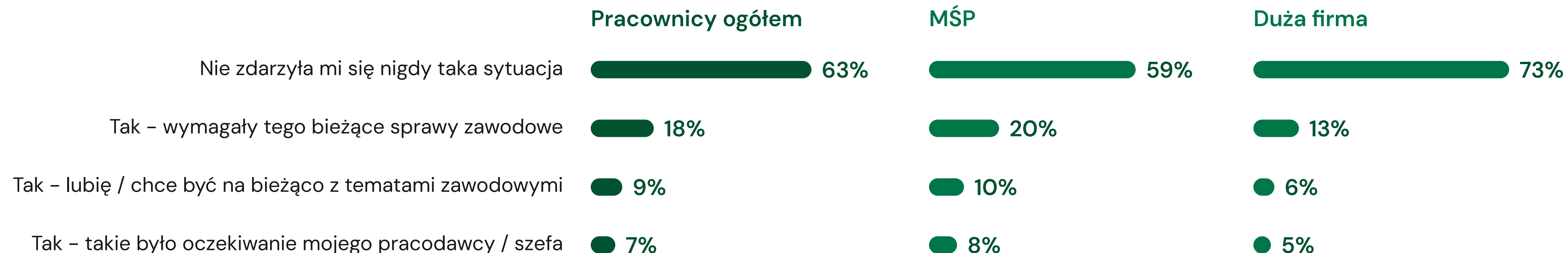
Z drugiej strony istnieje też zjawisko odwrotne – korzystanie ze zwolnienia lekarskiego mimo braku objawów choroby. Przyznało się do tego 18% pracowników, podczas gdy zdecydowana większość (77%) zapewniła, że nie zdarzyło im się skorzystać z L4 będąc zdrowym. Jakie były przyczyny takiej decyzji? Najczęściej wskazywano złe samopoczucie (6%) oraz pilne sprawy rodzinne (4%).

60%

badanych, w ciągu
ostatnich 12 miesięcy,
nie poszło na zwolnienie
lekarskie mimo choroby.



Praca na L4



Czy kiedykolwiek pracowałeś/-aś podczas zwolnienia lekarskiego? Jeśli tak, to jakie były tego przyczyny?

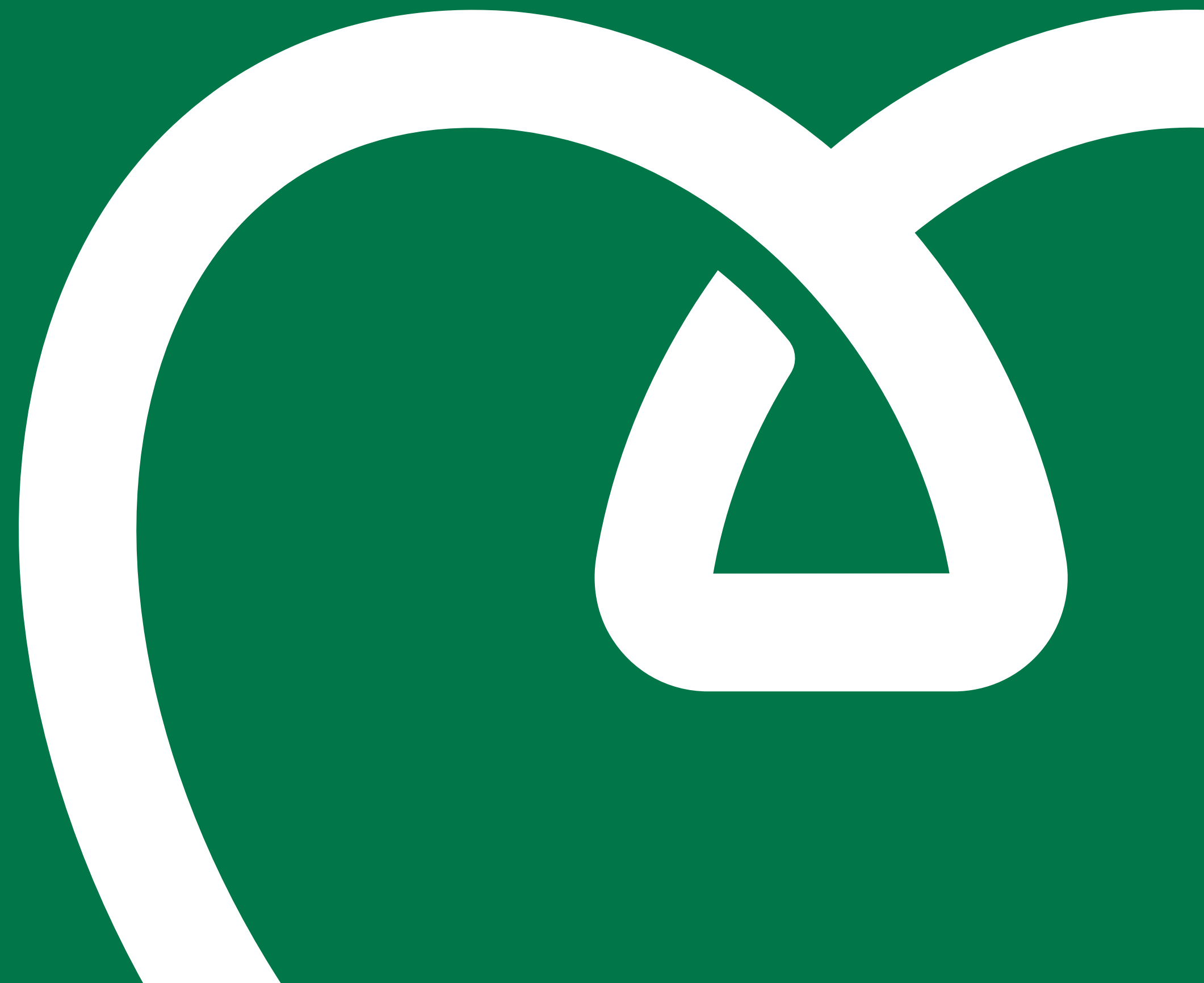
Chorujemy z laptopem na kolanach

Mimo formalnego zwolnienia z obowiązków, aż 34% pracowników przyznało, że zdarzyło im się pracować podczas zwolnienia lekarskiego. W 2024 roku takiej odpowiedzi udzieliło 29% badanych, co pokazuje, że zjawisko to nie tylko nie znika, ale wręcz się nasila. Dlaczego osoby na L4 wciąż pracują? Prawie co piąty respondent (18%) wskazał, że powodem były pilne sprawy zawodowe, wymagające jego zaangażowania. 9% badanych zadeklarowało, że robi to z własnej woli, bo chcą być na bieżąco i mieć kontrolę nad sytuacją w pracy. W 7% przypadków to szef wprost oczekiwał, że mimo choroby pracownik będzie wykonywać swoje obowiązki. Jednocześnie 63% respondentów zapewniło, że nigdy nie pracowało podczas zwolnienia.

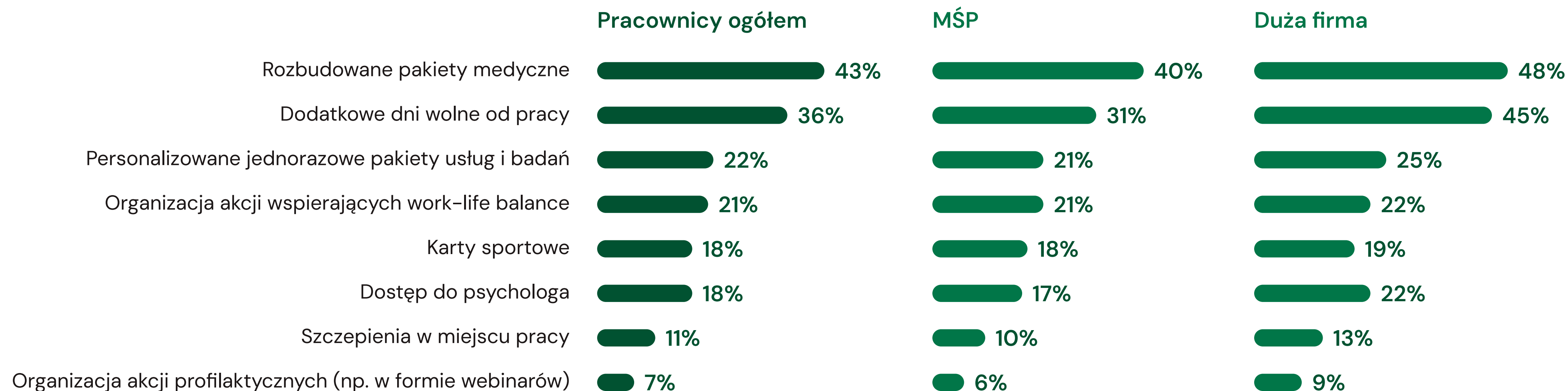
Badanie wykazało, że pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) znacznie częściej wykonują obowiązki zawodowe podczas zwolnienia lekarskiego niż osoby zatrudnione w dużych firmach. W mniejszych przedsiębiorstwach 20% wykonywało obowiązki mimo L4 z powodu pilnych spraw, a 8% na wyraźne polecenie przełożonego. Dla porównania, w korporacjach odsetki te wyniosły odpowiednio 13% i 5%. Również z własnej inicjatywy częściej angażowali się pracownicy MŚP (10% vs. 6%). Widać tu wyraźnie większą presję na dostępność w czasie choroby – w dużych firmach aż 73% nie pracowało w ogóle na L4, podczas gdy w MŚP tylko 59%.

34%

Polaków pracuje
podczas L4.
Rok temu było
to 29%.



Jak zmniejszyć absencję pracowników



Jakimi elementami polityki prozdrowotnej pracodawca może wpłynąć na zmniejszenie nieobecności chorobowych pracowników?

Są na to sposoby

Najwięcej pracowników (43%) uważa, że skutecznym sposobem na zmniejszenie liczby zwolnień lekarskich są rozbudowane pakiety medyczne. Z roku na rok popularność tej formy benefitu rośnie. W 2024 r. taką odpowiedź wybrało 38%. Szczególnie doceniają je kobiety (47% vs. 37% mężczyzn) oraz osoby w wieku 18–30 i 41–50 lat (po 45%).

Dla 36% badanych skutecznym rozwiązaniem byłyby dodatkowe dni wolne, częściej wskazywali je młodszy pracownicy. Kolejne propozycje to: personalizowane pakiety usług zdrowotnych (22%) oraz działania wspierające work-life balance (21%), które częściej wskazywały kobiety (24%) niż mężczyźni (17%). Dla 18% pracowników ważne byłyby karty sportowe, tyle samo osób wskazało na dostęp do psychologa. Co dziesiąty pracownik (11%) uznał, że pomocne byłyby szczepienia w miejscu pracy.

Widać też różnice między sektorem MŚP a dużymi firmami. Pracownicy dużych firm częściej wskazywali znaczenie pakietów medycznych (48% vs. 40%), dodatkowych dni wolnych (45% vs. 31%) i dostępu do psychologa (22% vs. 17%). Z kolei pracownicy MŚP częściej deklarowali brak zdania na ten temat (26% vs. 16%).

Okiem eksperta



Piotr Grzyb

Nefrolog i specjalista chorób wewnętrznych,
enel-med

Między obowiązkiem a zdrowiem

W 2024 roku w Polsce wystawiono 27,4 mln zwolnień lekarskich obejmujących łącznie 290 mln dni absencji. Najczęściej dotyczyły one chorób układu kostno-mięśniowego, infekcji dróg oddechowych (w tym COVID-19 i grypy), zaburzeń psychicznych czy problemów żołądkowo-jelitowych.

Jednak wyniki raportu pokazują, że oficjalne dane mogą nie oddawać pełnego obrazu. Aż 60% pracowników przyznało, że w ciągu ostatniego roku nie korzystało z L4 mimo choroby. Najczęściej powodem była nadmierna liczba obowiązków (27%) czy brak zastępstwa (21%). Nie bez znaczenia pozostaje presja ze strony pracodawcy, bo 12% wskazało, że zwolnienia nie są mile widziane, a 9% obawiało się utraty pracy.

Co więcej, rośnie liczba osób, które pracują mimo formalnego zwolnienia. W 2025 roku przyznało się do tego 34% badanych (wzrost z 29% rok wcześniej). Problem szczególnie dotyczy sektora MŚP, gdzie presja dostępności w czasie choroby jest wyraźnie większa niż w dużych organizacjach. Takie praktyki mają swoje konsekwencje. Skracanie odpoczynku i powrót do pracy w trakcie trwania objawów zwiększa ryzyko przedłużenia choroby, sprzyja rozprzestrzenianiu się infekcji i obniża efektywność całego zespołu.

Z kolei długotrwałe absencje związane z zaburzeniami psychicznymi, których udział wzrósł w 2024 roku do ponad 12% dni absencji, mogą być odzwierciedleniem przepracowania czy niekorzystnej kultury organizacyjnej. To wyraźny sygnał, że konieczne są zmiany w podejściu do zdrowia pracowników i kultury pracy.



Agata Kasperska

HR manager,
Fulfilio

Zwolnienie lekarskie wyzwaniem, gdy nie ma zastępstwa

Wyniki raportu pokazują, że skrajne podejścia do zwolnień lekarskich, tzn. albo z nich rezygnujemy, kiedy ich potrzebujemy, albo podejmujemy pracę, gdy na L4 przebywamy, jest wciąż powszechne i, co niepokojące, narasta. W naszej organizacji staramy się robić jak najwięcej, aby podobnych praktyk nie było. Kultura firmy i system zarządzania sprzyjają temu, by pracownicy mogli w pełni korzystać z prawa do odpoczynku i leczenia.

Z mojego doświadczenia wynika, że głównym źródłem presji nie zawsze jest bezpośrednie oczekiwanie przełożonego, lecz brak realnej zastępowalności. Pracownicy czują odpowiedzialność za projekty i zespoły, a wiedząc, że nikt nie przejmie ich obowiązków, decydują się pozostać aktywni nawet w czasie choroby. Wzmoczona praca podczas L4 wynika więc często z troski o ciągłość procesów, a nie z braku lojalności wobec własnego zdrowia.

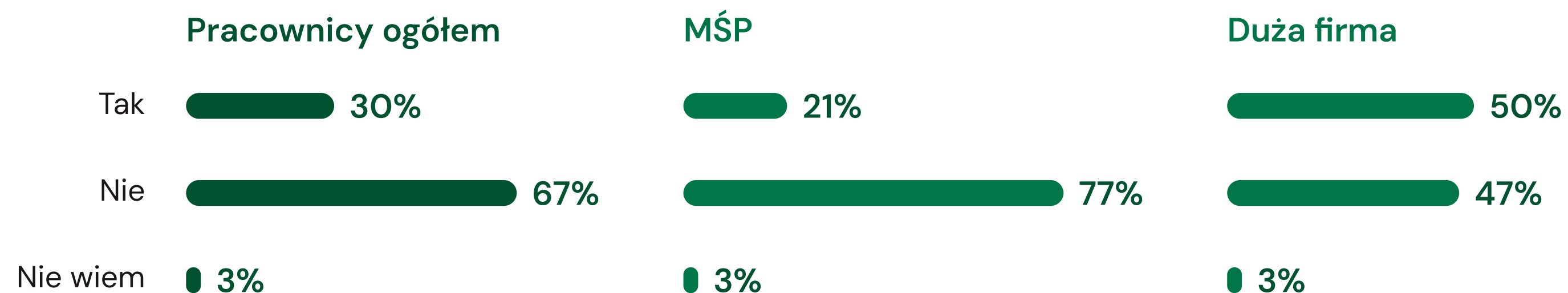
Warto zatem, aby pracodawcy przywiązywali większą wagę do budowania systemów zastępstw, które minimalizują ryzyko przerw w realizacji zadań. Wprowadzenie rozwiązań takich jak mapowanie kompetencji, planowanie sukcesji czy elastyczne modele współpracy pomagają odciążyć pracowników i dają im pewność, że mogą bez poczucia winy skorzystać ze zwolnienia lekarskiego. Ostatecznie zdrowy i wypoczęty pracownik to inwestycja w stabilność organizacji i jej długofalowe wyniki.



W pakiecie



Benefit dla wybranych



Czy posiadasz firmowy pakiet medyczny?

Dostępność pakietów rośnie, ale nadal nie dla wszystkich

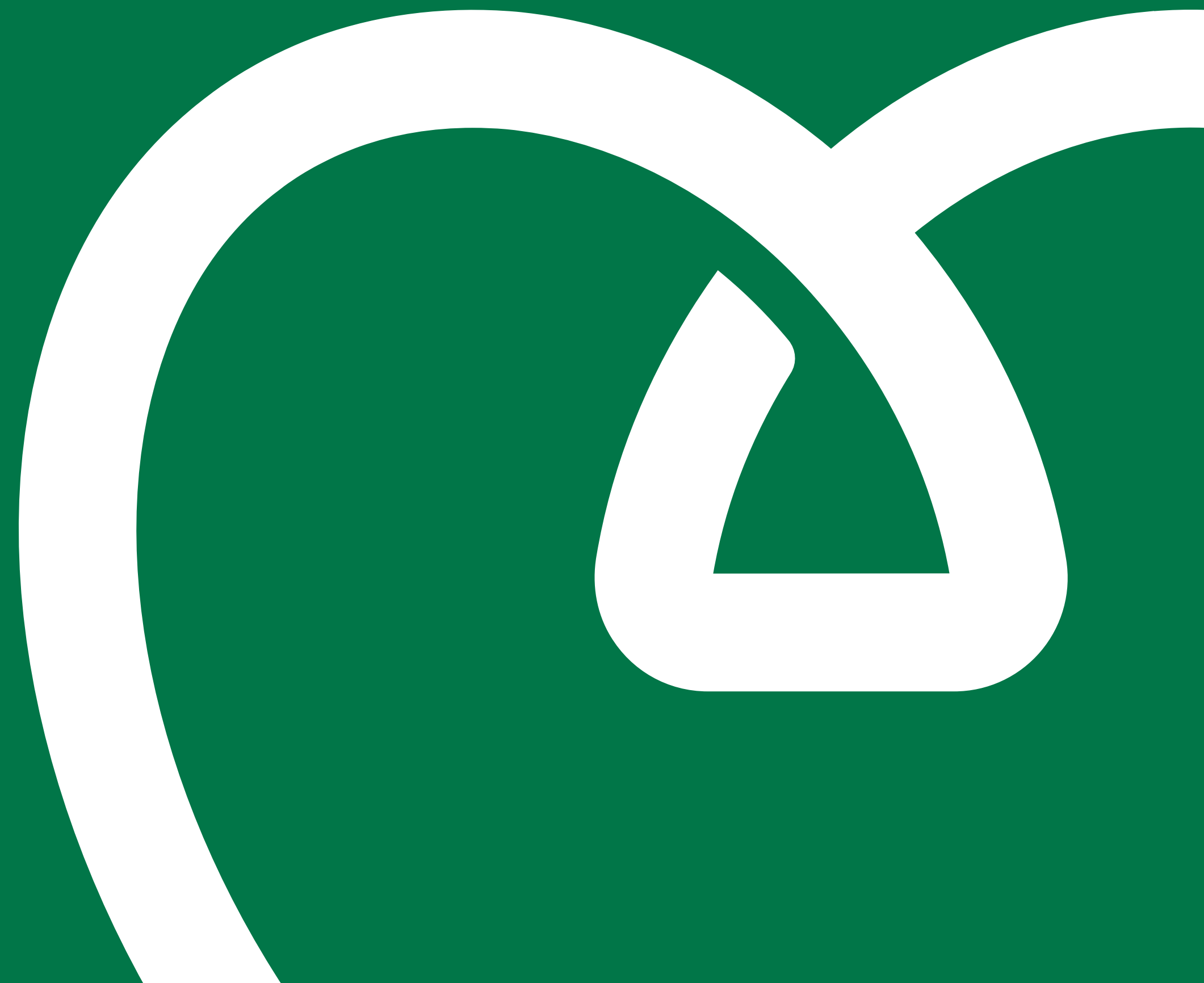
Firmowa opieka medyczna zyskuje na znaczeniu. Obecnie korzysta z niej co trzeci pracownik (30%), podczas gdy w 2024 roku deklarował tak co czwarty (25%). Równocześnie coraz więcej osób postrzega ten benefit jako realne wsparcie zdrowotne, które może ograniczać liczbę absencji, taką opinię wyraża już 34% respondentów.

Dostępność pakietów jest jednak mocno uzależniona od wielkości firmy. W dużych przedsiębiorstwach prywatną opiekę ma już połowa zatrudnionych (50%), podczas gdy w sektorze MŚP tylko 21%. Różnice stają się jeszcze bardziej widoczne, gdy rozbijemy MŚP na mniejsze kategorie. W mikrofirmach (do 9 pracowników) pakiet medyczny posiada jedynie 15% zatrudnionych, a aż 81% deklaruje jego brak, to najwyższy odsetek w badaniu. W małych i średnich firmach dostępność jest wyższa, choć nadal daleka od ideału – po 29% pracowników korzysta z pakietów, a odpowiednio 69% i 70% nie ma takiego benefitu.

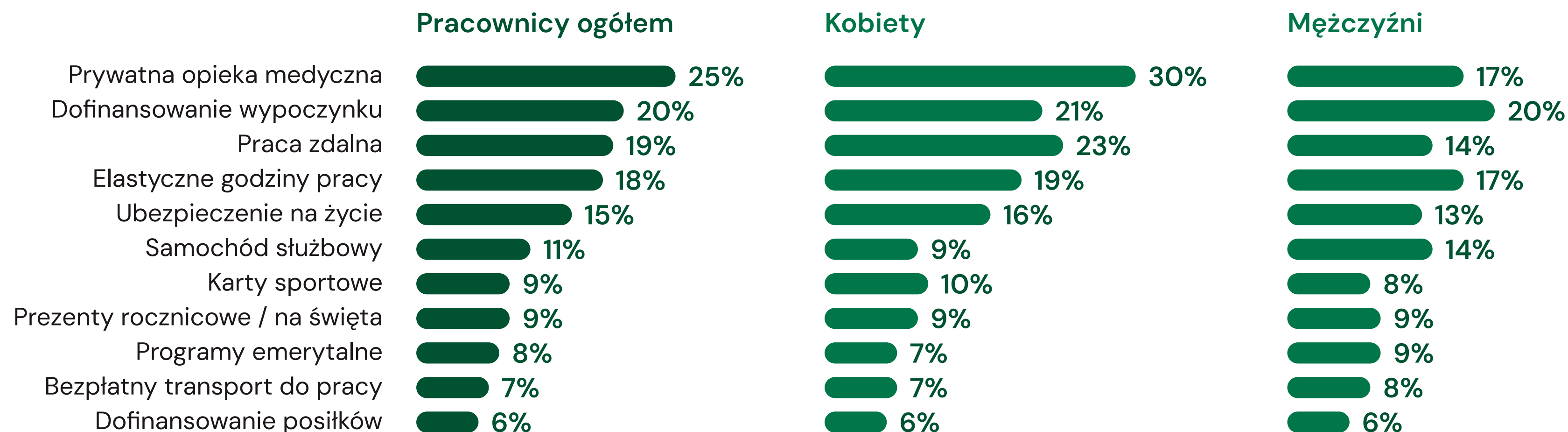
Duże dysproporcje widać również między branżami. Sektory, w których większość pracowników korzysta z pakietu medycznego, to IT (60%) i finanse (58%). Z drugiej strony mamy branżę HoReCa, gdzie opiekę zdrowotną zapewnia się jedynie 7% zatrudnionych. Niskie wskaźniki dostępności odnotowano także w rolnictwie (20%), usługach (22%) i handlu (28%). Znacznie lepiej wypadają logistyka i produkcja, w obu przypadkach 43% pracowników ma dostęp do firmowej opieki zdrowotnej. Tak duże różnice pokazują, że dostęp do opieki zdrowotnej w miejscu pracy to nie tylko kwestia benefitu, ale także branży i skali zatrudnienia. W wielu organizacjach nadal pozostaje poza zasięgiem pracowników.

30%

pracowników posiada
pakiet medyczny.
To o 5 pkt proc. więcej
niż rok wcześniej.



Najbardziej pożądane benefity



Z których korzyści pozapłacowych najtrudniej przyszłoby Ci zrezygnować z uwagi na ich przydatność i koszt – gdybyś takie posiadał/-a?

Mamy różne priorytety

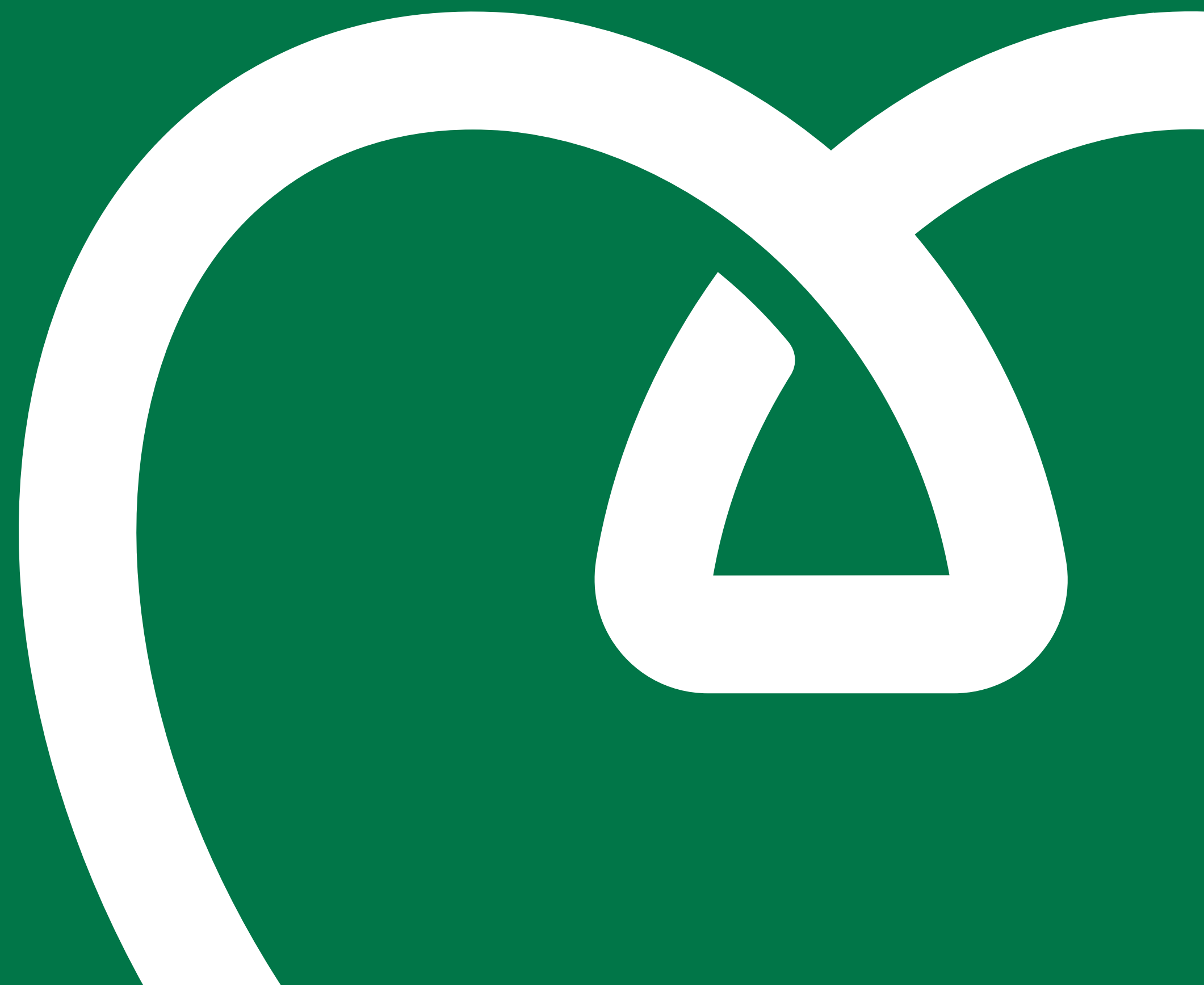
Gdy zapytaliśmy pracowników, z którego benefitu najtrudniej byłoby im zrezygnować ze względu na jego przydatność i koszt, odpowiedzi nie pozostawiają wątpliwości. Prywatna opieka medyczna to dziś benefit o najwyższej wartości użytkowej, wskazał ją co czwarty badany (25%). Nic dziwnego, że Polakom trudno byłoby zrezygnować z pakietów medycznych, w końcu korzysta z nich już co trzeci pracownik (30%). Kolejne miejsca zajęły dofinansowanie wypoczynku (20%) oraz możliwość pracy zdalnej (19%). Tuż za podium uplasowały się elastyczne godziny pracy (18%) i ubezpieczenie na życie (15%).

Różnice w podejściu do benefitów widać wyraźnie, gdy spojrzymy na odpowiedzi kobiet i mężczyzn. Prywatna opieka medyczna to najcenniejszy benefit dla 30% kobiet, ale tylko 17% mężczyzn. Widać tu więc wyraźną dysproporcję, wskazującą na większą potrzebę bezpieczeństwa zdrowotnego wśród kobiet. Podobnie wygląda sytuacja z pracą zdalną. Trudniej byłoby z niej zrezygnować 23% kobiet, ale jedynie 14% mężczyznom. U pań wyżej znalazło się też dofinansowanie wypoczynku (21% vs. 20%) i elastyczne godziny pracy (19% vs. 17%).

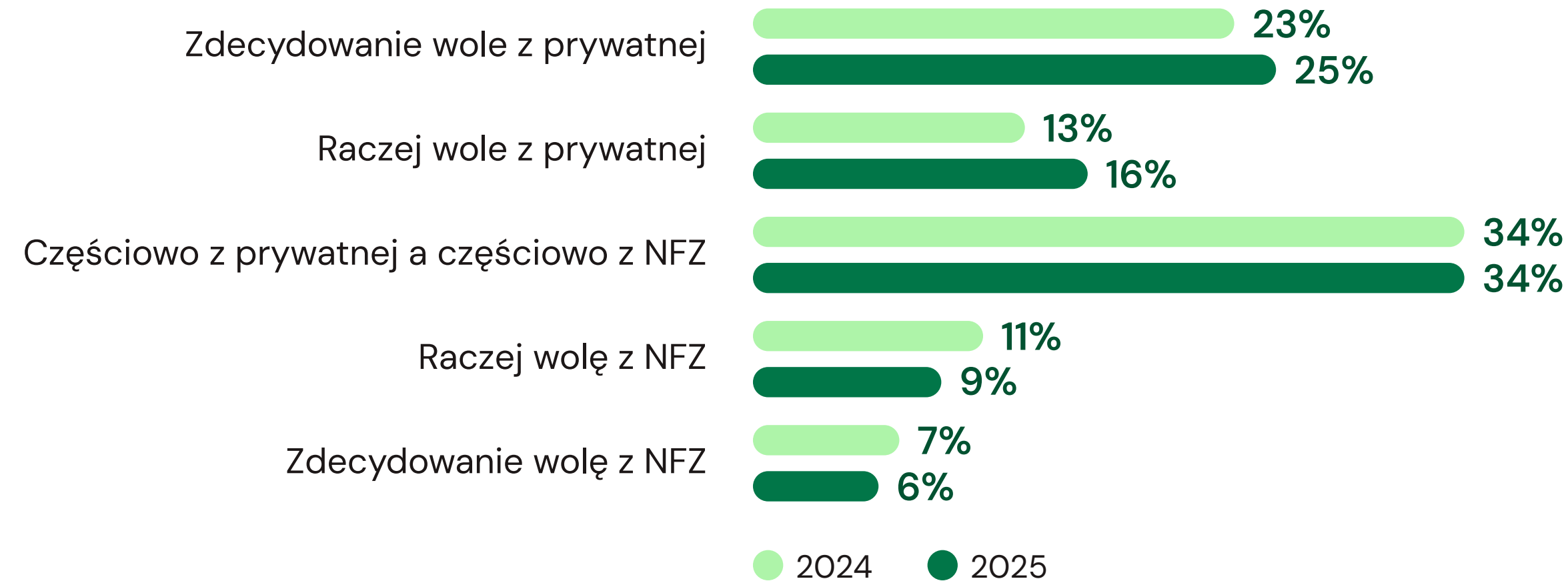
Z drugiej strony to mężczyźni częściej wskazywali na takie benefity jak samochód służbowy (14% vs. 9% kobiet) czy karty sportowe (10% vs. 9%). Choć różnice są niewielkie, pokazują inne akcenty w podejściu do pozapłacowych świadczeń. Panie częściej doceniają benefity związane z opieką i elastycznością, mężczyźni częściej wybierają te powiązane z mobilnością i aktywnością fizyczną.

25%

badanych Polaków
wskazało pakiet
medyczny jako benefit,
z którego najtrudniej
byłoby im zrezygnować.



NFZ czy prywatnie



Czy wolisz korzystać z prywatnej opieki zdrowotnej (płatnej – w ramach pakietu lub poza nim) czy z bezpłatnej opieki w ramach NFZ?

Gdzie po zdrowie?

Z roku na rok rośnie liczba pracowników, którzy wybierają świadczenia zdrowotne poza systemem publicznym. Obecnie 41% badanych preferuje prywatną opiekę, to o 5 p.p. więcej niż w 2024 roku (36%). Co czwarty pracownik (25%) deklaruje zdecydowane poparcie dla komercyjnych usług medycznych, a kolejne 16% raczej skłania się ku takiemu rozwiązaniu. Podejście to jest szczególnie widoczne w najmłodszej grupie wiekowej. Aż 54% osób w wieku 18–30 lat częściej korzysta z prywatnej opieki. Nieco częściej wybierają ją także kobiety (43%) niż mężczyźni (39%), a także pracownicy dużych firm (44%) w porównaniu z zatrudnionymi w MŚP (39%).

Równocześnie 34% pracowników deklaruje, że łączy usługi prywatne z publiczną opieką zdrowotną. Po drugiej stronie znajdują się zwolennicy wyłącznie publicznego systemu: 15% pracowników wskazuje, że raczej lub zdecydowanie polega na opiece NFZ, podczas gdy rok wcześniej było to 18%. Wśród nich dominują mężczyźni (18% vs. 13% kobiet), osoby po 51. roku życia (17%) oraz pracownicy MŚP (16% vs. 13% w dużych firmach). Niezdecydowanych pozostaje 11% badanych.

Okiem eksperta



Magdalena Damasiewicz

Dyrektor ds. abonamentów medycznych B2B,
enel-med

Co trzeci pracownik ma pakiet medyczny. Pozostali wciąż czekają

Pakiety medyczne w ramach współpracy B2B od lat pozostają najpopularniejszą formą benefitów pozapłacowych na polskim rynku. Choć w dużych i dojrzałych organizacjach obserwujemy już pewne nasycenie, to w sektorze małych i średnich firm nadal tkwi ogromny potencjał rozwoju. Szczególne znaczenie mają rozwiązania profilaktyczne, zarówno w komunikacji z biznesem, jak i w praktyce codziennej opieki nad pracownikami. Wysoka jakość specjalistów oraz atrakcyjna forma świadczeń pozwalają realnie wspierać pracodawców w budowaniu długofalowej strategii zdrowotnej.

Badanie przeprowadzone przez enel-med pokazuje pozytywny trend: w 2024 roku dostęp do opieki medycznej deklarowała co czwarta osoba, a dziś już co trzeci pracownik. Atuty pakietów są niepodważalne: szeroki zakres usług, miesięczna opłata zdecydowanie niższa od kosztów pojedynczych wizyt komercyjnych oraz wygodny dostęp przez aplikację mobilną. Dodatkowo pakiet można rozszerzyć na partnerów, dzieci, rodziców czy teściów, co wzmacnia jego wartość jako realnego wsparcia zdrowotnego całych rodzin.

Wciąż istnieją jednak branże, które wymagają większej edukacji w tym zakresie. Tymczasem rozwiązania są „na wyciągnięcie ręki”: zwiększają lojalność pracowników, poprawiają wizerunek pracodawcy i stają się mocnym argumentem w procesach rekrutacyjnych. Opieka medyczna to benefit, który realnie wpływa zarówno na komfort życia pracowników, jak i konkurencyjność organizacji na rynku pracy.



Monika Dobrowolska-Filip

Business Growth Managerka,
Medonet

Nie tylko benefit – pakiet medyczny dostosowany do potrzeb jako fundament efektywności

Dane z najnowszego raportu „Łączy nas zdrowie” pokazują, jak mało pracodawców dostrzega fakt, iż dostęp do pakietu medycznego jest ważnym i potrzebnym benefitem. Szczególnie kobiety postrzegają go jako atrakcyjny i dający poczucie bezpieczeństwa. Jakże zatem wartości może przynieść dla organizacji? Wsparcie w przyciąganiu talentów, zmniejszenie rotacji, a także minimalizowanie prezenteizmu. Jest również wyrazem świadomości, troski i odpowiedzialności pracodawcy. Daje wymierne korzyści finansowe, badania McKinsey Health Institute pokazują, że inwestycje w zdrowie pracowników mogą wygenerować nawet 12 bilionów dolarów globalnej wartości ekonomicznej.

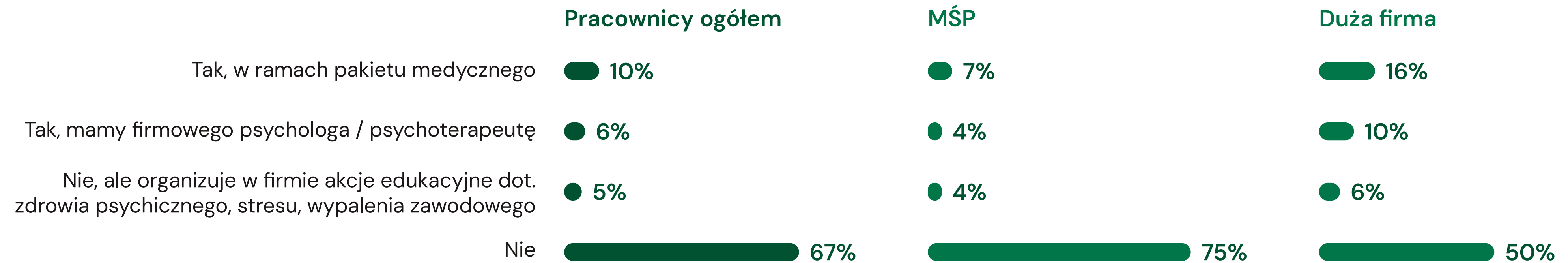
Pozostaje zastanowić się, jak umożliwić firmom z sektora MŚP możliwość zakupu tego benefitu dla swoich pracowników. Zasadnym kierunkiem wydaje się dostosowanie cen pakietów w taki sposób, aby firmy zatrudniające 200 osób i mniej mogły sobie na nie pozwolić. Podsumowując: myślenie o efektywnej organizacji przyszłości wymaga szerszego spojrzenia – nie tylko na koszt pakietu, ale przede wszystkim na jego długofalowy wpływ na jakość funkcjonowania organizacji. Zdrowie to dziś inwestycja, nie wydatek. Moją ambicją jest, aby dzięki edukacji i społeczności Medonet Wellbeing Creators realnie wpływać na kształtowanie bezpiecznych i efektywnych organizacji, dla których oczywistym jest fakt, że jednorazowy koszt przynosi długofalowy zysk.



W zdrowiu
psychicznym



Psycholog w pracy dla wybranych



Czy Twój pracodawca oferuje Ci wsparcie psychologa / psychiatry?

Wsparcie z ograniczonym dostępem

Wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego w miejscu pracy pozostaje ograniczone. Tylko co piąty pracownik (21%) może liczyć na jakąkolwiek formę pomocy. Spośród badanych 10% deklaruje dostęp do psychologa w ramach pakietu medycznego, 6% korzysta z usług firmowego specjalisty, a dodatkowe 5% uczestniczy w organizowanych przez pracodawcę akcjach edukacyjnych dotyczących zdrowia psychicznego, stresu lub wypalenia zawodowego. Pozostałe 67% pracowników nie ma takiej możliwości.

Istotne różnice w dostępności wsparcia stają się widoczne, gdy porównamy wyniki w zależności od wielkości firmy. W dużych korporacjach wsparcie jest znacznie częstsze. 16% pracowników korzysta z pakietu medycznego obejmującego psychologa, 10% ma dostęp do firmowego specjalisty, a 6% uczestniczy w akcjach edukacyjnych. W mniejszych przedsiębiorstwach, czyli w sektorze MŚP, odsetki te są znacznie niższe. 7% ma wsparcie w ramach pakietu medycznego, 4% korzysta z firmowego psychologa, a 4% z edukacji na temat zdrowia psychicznego. Co ważne, aż trzy czwarte pracowników MŚP nie ma żadnego formalnego wsparcia, podczas gdy w korporacjach dotyczy to połowy zatrudnionych.

Wstydlivy problem



Czy kiedykolwiek korzystałeś/-aś z konsultacji psychologicznej lub psychiatrycznej?

Między potrzebą a oporem

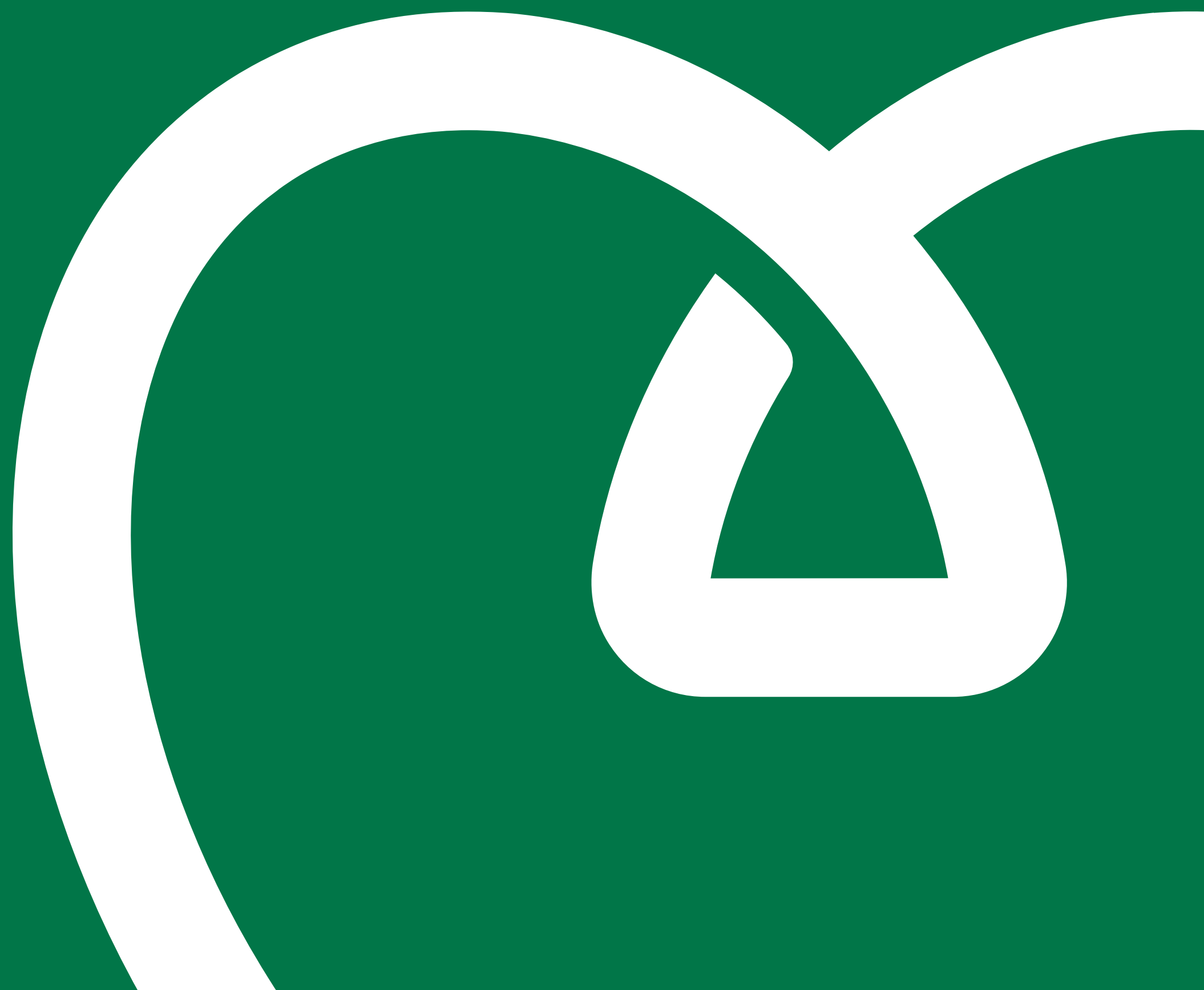
53% pracowników deklaruje, że nigdy nie odczuło potrzeby skorzystania z pomocy psychologicznej lub psychiatrycznej. Z kolei 26% samodzielnie zgłosiło się na konsultację, przy czym kobiety częściej podejmowały taką decyzję (31%) niż mężczyźni (18%). W grupie panów zauważalny jest wyższy odsetek osób kierowanych na konsultacje przez pracodawcę (6% wobec 2% wśród kobiet) oraz tych, którzy skorzystali z pomocy na sugestię bliskich (6% wobec 3% wśród kobiet). Wraz z wiekiem maleje zarówno odsetek osób korzystających z pomocy, jak i tych, które deklarują potrzebę wsparcia. W grupie pracowników powyżej 51 roku życia 66% nigdy nie odczuło takiej potrzeby.

Temat wciąż polaryzuje

Połowa pracowników uważa, że korzystanie z pomocy psychologa lub psychoterapeuty nadal postrzegane jest jako powód do wstydu (19% zdecydowanie tak, 31% raczej tak). Z kolei 31% postrzega to już jako zwykły temat zdrowotny. Pozostałe osoby (19%) nie mają zdania, co również pokazuje, że temat nie został jeszcze oswojony. Świadomość rośnie, ale zdrowie psychiczne w miejscu pracy wciąż wymaga większej otwartości i edukacji.

50%

Polaków uważa, że korzystanie z pomocy psychologa lub psychiatry nadal jest postrzegane jako powód do wstydu.



Okiem eksperta



Sylwia M. Bartczak

Psycholożka enel-med

Mimo rosnącej świadomości, zdrowie psychiczne wciąż pozostaje tematem tabu dla wielu pracowników, a dostęp do profesjonalnej pomocy jest mocno ograniczony. Zaledwie 21% pracowników ma możliwość skorzystania z jakiegokolwiek formy wsparcia, co stanowi poważne wyzwanie, biorąc pod uwagę wzrastające tempo życia zawodowego, stres oraz zmiany na rynku pracy. Problem dostępu do usług psychologicznych w pracy jest wieloaspektowy. Po pierwsze, 53% pracowników zadeklarowało, że nigdy nie odczuło potrzeby skorzystania z pomocy psychologicznej lub psychiatrycznej. To może świadczyć o braku edukacji na temat zdrowia psychicznego, a także o braku umiejętności rozpoznawania wczesnych sygnałów kryzysu psychicznego. Interesującym zjawiskiem jest fakt, że kobiety częściej podejmują decyzję o skorzystaniu z pomocy psychologicznej (31% kobiet vs. 18% mężczyzn). Może to wynikać z większej gotowości kobiet do otwartego mówienia o swoich potrzebach emocjonalnych, a także z różnic w wychowaniu i oczekiwaniach społecznych, które wpływają na zachowania obu płci. Z kolei mężczyźni częściej są kierowani na konsultacje przez pracodawcę (6% vs. 2% u kobiet), co może wskazywać na to, że są mniej skłonni szukać pomocy samodzielnie, ale mogą być bardziej otwarci na wsparcie, jeśli będzie to sugerowane przez pracodawcę.

Zjawisko postrzegania korzystania z pomocy psychologicznej jako wstydu wciąż jest powszechne. Połowa badanych uważa, że sięganie po pomoc psychologiczną to powód do wstydu, co podkreśla znaczną potrzebę edukacji i zmiany kulturowej w kontekście zdrowia psychicznego. Mimo że 31% respondentów uważa korzystanie z psychoterapii za temat zdrowotny, to brak jednoznacznej akceptacji w tej kwestii pokazuje, jak wielką pracę musimy wykonać w zakresie budowania zrozumienia i otwartości na temat zdrowia psychicznego w społeczeństwie. Podsumowując, wyniki badania pokazują, że choć świadomość zdrowia psychicznego rośnie, nadal istnieje wiele barier związanych z dostępem do pomocy, stygmatyzacją tego typu wsparcia oraz brakiem pełnej otwartości w temacie zdrowia psychicznego w pracy. To wyzwanie, które wymaga działań na poziomie zarówno pracodawców, jak i całego społeczeństwa, by tworzyć przestrzeń do otwartej rozmowy o zdrowiu psychicznym i wspierać pracowników w dostępie do profesjonalnej pomocy.



Małgorzata Górka

Dyrektorka HR,
VeloBank,
Psycholożka

Ukryty kryzys: zdrowie psychiczne polskich pracowników

Od kilku lat zdrowie psychiczne pracowników regularnie pojawia się na agendach świadomych działów HR i zarządów. Pandemia nie tylko obnażyła wyzwania w tym obszarze, ale także je pogłębiła. Wielomiesięczna izolacja, ryzyko zachorowania, bycie świadkiem chorób bliskich osób, być może własna choroba, ekspozycja na media szerzące katastroficzne wizje i wiele innych czynników sprawiły, że do dziś jako społeczeństwo odczuwamy skutki tych czasów. Możemy dołożyć do tego wyzwania polityczne, gospodarcze, różnice pokoleniowe, pęd życia, stałe poczucie presji czy postęp technologiczny, które trwale zmieniają nasz rynek pracy. Według danych ZUS w 2023 r. Polacy na podstawie ponad 1,4 mln wystawionych zwolnień lekarskich z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania spędzili na chorobowym łącznie 26 mln dni. Jest to jasny sygnał dla biznesu, że należy zadbać o ten obszar.

Osobiście po lekturze raportu enel-med pewnym zaskoczeniem jest dla mnie, że temat naszego zdrowia psychicznego jest nadal trudny, a nawet bywa powodem do wstydu (50% badanych). Nie zaskakuje zaś, że częściej po pomoc sięgają kobiety. U mężczyzn wciąż pokutuje przemocowe przekonanie, że „chłopaki nie płaczą”. Wsparcie, czy też edukacja psychologiczna, oferowane przez pracodawców, częściej występują w większych firmach, a osobiście zachęcałabym również MŚP do pochylenia się nad tematem. Obszar małych i średnich przedsiębiorstw mimo wielu niewątpliwych zalet to często mniejsze struktury, ograniczone wsparcie HR, brak rozbudowanych systemów wsparcia, formalnych procedur, czy jasnych ścieżek decyzyjnych. Stała presja „dowiezienia”, związana z ograniczonymi zasobami, skutkuje pracą na urloпах, podczas zwolnień lekarskich czy nadgodzinami. To może prowadzić do poczucia stałego zmęczenia, chronicznego stresu czy nawet wypalenia. O co warto zadbać? Przede wszystkim spojrzeć na temat holistycznie. Budować świadomą i uważną na ludzi kulturę organizacyjną, tworzyć procesy i procedury adresujące niezbędne zasoby, inwestować w technologie, prowadzić kampanie psychoedukacyjne, tworzyć sieci pracownicze, regularnie badać puls organizacyjny, mieć system wczesnego ostrzegania w obszarze dobrostanu zespołu (koniecznie monitorować i analizować wskaźniki) oraz wprowadzić struktury wsparcia psychicznego.

Badania medycyny pracy

Efektywna profilaktyka. Realne korzyści.

Zdrowy pracownik – bezpieczna firma

- ✔ Badania wstępne, okresowe i kontrolne
- ✔ Sprawna i szybka realizacja badań w całej Polsce
- ✔ 90% ścieżek zakończonych 1 konsultacją lekarza medycyny pracy



Skontaktuj się z nami

Metodyka

Raport „Łączy nas zdrowie 2025” powstał na podstawie wyników badania opinii publicznej zleconego przez enel-med. Badanie zostało przeprowadzone na ogólnopolskim panelu Ariadna na reprezentatywnej grupie badawczej, którą stanowiły osoby aktywne zawodowo w wieku 18 lat i więcej. Próba liczyła N=1088 osoby. Wszystkie kwoty zostały dobrane wg reprezentacji w populacji Polaków dla płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania. Badanie przeprowadzono od 13 do 17 kwietnia 2025 roku. Metoda: CAWI.

Redakcja i skład:

Łączy nas zdrowie

© 2025 enel-med. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: „Łączy nas zdrowie 2025”, raport enel-med

Redakcja: ZOOM bsc. Opracowanie graficzne: PrezStudio.

Więcej informacji udziela:

Sylwia Maj

Biuro prasowe enel-med

+48 503 701 452

+sylwia.maj@zoom-bsc.pl

enel-med to ogólnopolska sieć medyczna oferująca pełną obsługę medyczną – od konsultacji, poprzez diagnozę, hospitalizację, operację, aż po rehabilitację. Dziś enel-med to 36 oddziałów, 24 przychodnie stomatologiczne, 5 oddziałów zlokalizowanych w dużych firmach, 3 kliniki medycyny i stomatologii estetycznej, 3 kliniki ortopedii, rehabilitacji i medycyny sportowej, ośrodek opiekuńczo-rehabilitacyjny dla seniorów oraz szpital w Warszawie, w którym wykonywane są zabiegi z zakresu ortopedii, chirurgii ogólnej, urologii i okulistyki. enel-med to również ponad 1600 placówek partnerskich w całym kraju w ramach systemu opieki abonamentowej dla firm.

enel-med od 30 lat wspiera zarówno klientów indywidualnych oraz firmy i instytucje publiczne. W ramach pakietów medycznych zapewnia pracownikom wieloaspektową opiekę medyczną. Więcej informacji o Grupie ENEL-MED jest dostępnych na www.enel.pl.





enel-med

Wyniki raportu były interesujące? Podziel się nimi z innymi!

Raport online znajdziesz na stronie www.enel.pl