



# Zdrowy pracownik, zdrowy pracodawca

Jak w dobie walki o talenty polscy  
pracodawcy dbają o zdrowie swoich kadr

Lipiec 2019

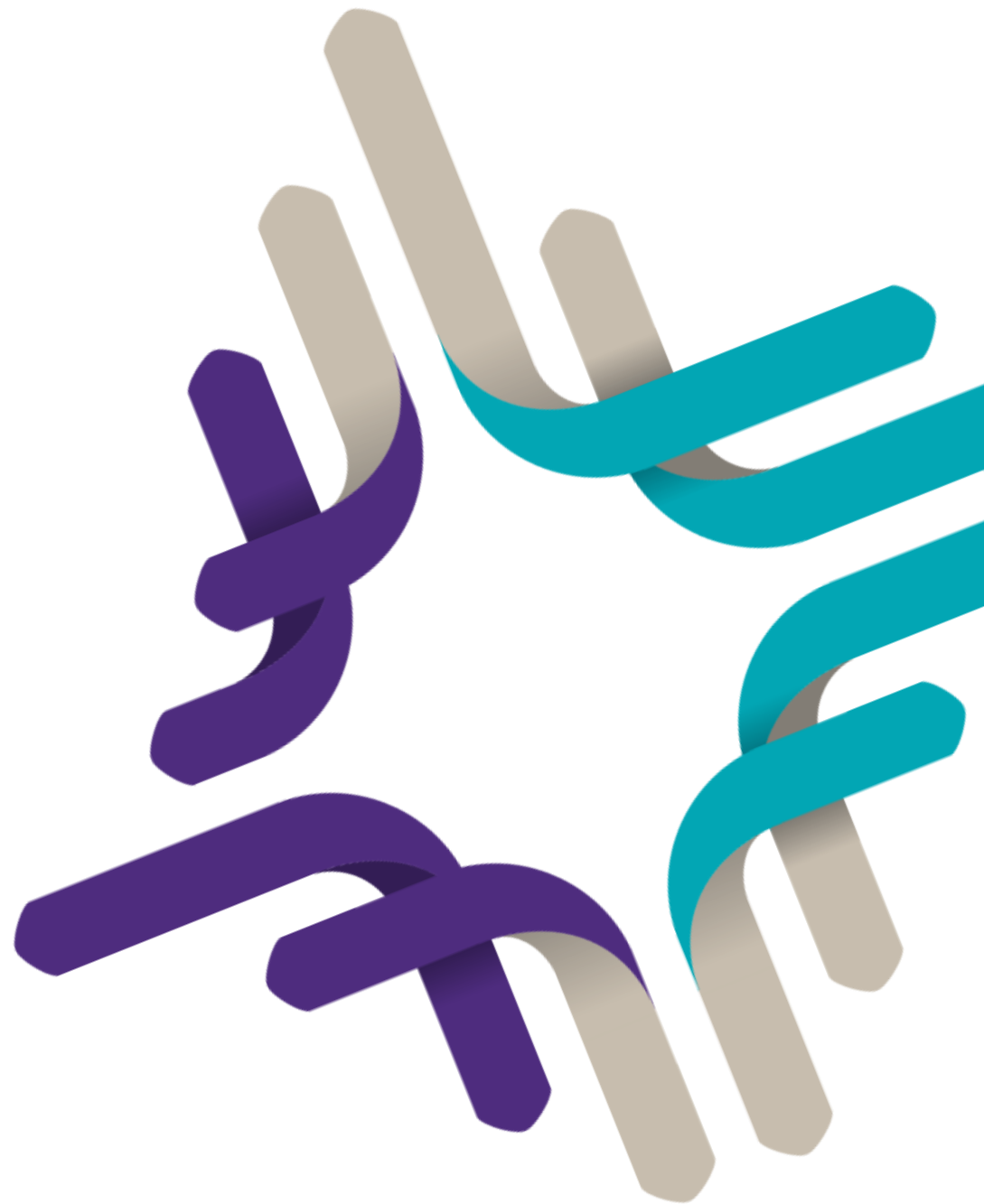


# Wprowadzenie

Kwestie zdrowotne stają się coraz ważniejszym elementem, na który pracownicy zwracają uwagę podczas podejmowania decyzji o wyborze miejsca pracy. Pracodawcy to widzą, dlatego w dobie walki o pracowników coraz częściej starają się oferować im prozdrowotne świadczenia, na przykład abonamenty prywatnej opieki medycznej, pakiety sportowe czy darmowe owoce.

Postanowiliśmy sprawdzić, jak zjawisko dbania o zdrowie i kondycję fizyczną pracownika jest popularne wśród poszczególnych grup pracodawców oraz jak zróżnicowana jest ta popularność ze względu na lokalizację firmy oraz na profil stanowiska pracy.

**Zapraszamy do lektury.**





## **O badaniu:**

Badanie opisane w niniejszym raporcie zostało przeprowadzone na losowej próbie 300 realnych ofert pracy opublikowanych na portalach pracuj.pl i olx.pl w okresach styczeń-czerwiec 2015 i styczeń-czerwiec 2019.

Rozdział 1

# Wyniki badania



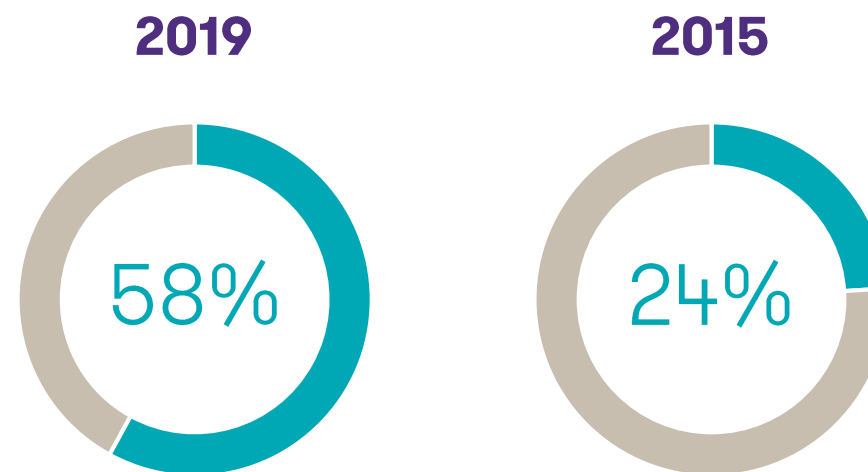
# Pracodawcy kuszą pracowników zdrowiem

Brak rąk do pracy sprawił, że firmy zaczęły silnie konkurować między sobą o pracowników. Benefity zdrowotne okazały się ważnym orężem w tej walce.

Ostatnie lata to okres silnej koniunktury gospodarczej w Polsce, która zaowocowała istotnym spadkiem bezrobocia. Od maja 2015 r. do maja 2019 r. stopa bezrobocia spadła o połowę – z 10,7 do 5,4 proc., a więc grono osób bez pracy zmniejszyło się aż o 796 tys. Tak silny spadek bezrobocia sprawił, że pracodawcom zaczęło brakować rąk do pracy, co wywołało walkę o talenty. Jednym z narzędzi, którymi firmy zaczęły konkurować, chcąc przyciągnąć pracowników, są benefity wpływające na zdrowie pracowników, np. abonamenty medyczne, pakiety sportowe, darmowe owoce czy strefy relaksu (chill zone).

Według badania przeprowadzonego przez Grant Thornton i Medicover, w okresie styczeń-maj 2019 r. już 58 proc. pracodawców w Polsce w swoich ofertach obiecywało nowo zatrudnianym pracownikom benefity zdrowotne (choć jeden z czterech wymienionych). Dla porównania, w analogicznym okresie 2015 r. było to 24 proc., co oznacza, że popularność tego rodzaju zachęt w ciągu czterech lat wzrosła o połowę.

Wykres 1. Odsetek pracodawców oferujących nowym pracownikom benefity wpływające na ich kondycję zdrowotną (prywatną opiekę medyczną, pakiety sportowe, darmowe owoce lub chill zone)





# Pakiety medyczne najbardziej popularne

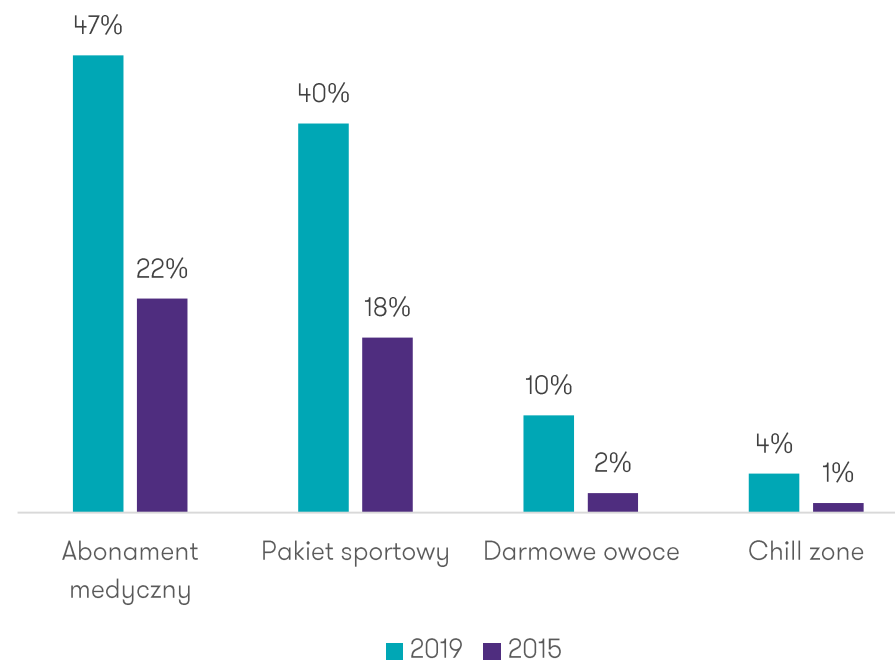
Przede wszystkim dostęp do lekarzy i badań, ale też sport i witaminy – to najczęstsze udogodnienia oferowane przez pracodawców.

Najbardziej popularnym benefitem wpływającym na zdrowie pracowników jest dostęp do prywatnej służby zdrowia – pozycja ta znajduje się obecnie w 47 proc. publikowanych ofert pracy. Przez cztery lata odsetek ten wzrósł ponad dwukrotnie – z 22 proc.

Drugim najczęstszym benefitem zdrowotnym są pakiety sportowe, głównie karty zniżkowe gwarantujące wstęp do wielu obiektów sportowych oraz – w przypadku mniejszych miejscowości – abonamenty wstępu na siłownie i baseny. Tutaj również odnotowano ponad dwukrotny wzrost w porównaniu z rokiem 2015 (z 18 proc.).

Coraz popularniejszym benefitem zdrowotnym są również darmowe owoce – obecnie oferuje go już co dziesiąty pracodawca, choć jeszcze w 2015 r. pozycja ta znajdowała się tylko w co pięćdziesiątej ofercie pracy.

Wykres 2. Odsetek pracodawców oferujących nowym pracownikom benefity wpływające na ich kondycję zdrowotną



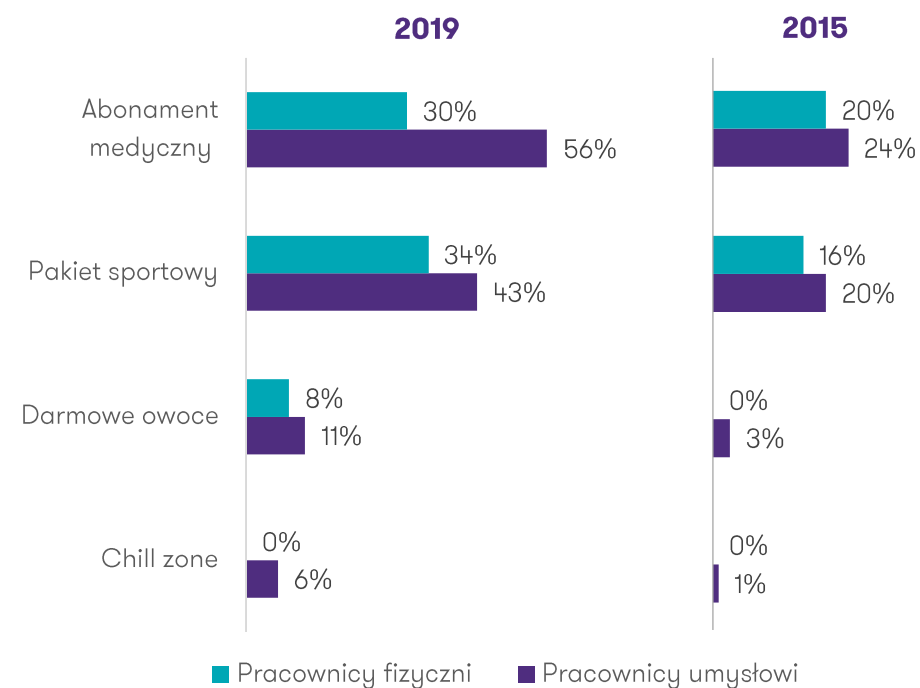
# Pracownicy umysłowi pod lepszą opieką

Pracodawcy dużo częściej oferują bonusy zdrowotne pracownikom umysłowym niż fizycznym.

Jeśli uwzględnić podział badanych ofert pracy na te skierowane do pracowników umysłowych i fizycznych, wyraźnie widać tu dyskryminację tych drugich. Pracownikom umysłowym jakkolwiek benefit zdrowotne oferuje obecnie 68 proc. pracodawców, a pracownikom fizycznym – tylko 47 proc. Taka różnica wydaje się nieuzasadniona, ponieważ obie te grupy w podobnym stopniu narażone są na uratę zdrowia (w przypadku pracowników umysłowych to przede wszystkim ryzyko związane z pracą siedzącą, np. zawał, udar czy cukrzyca, a w przypadku pracowników fizycznych – ryzyko wypadków przy pracy, kontuzji czy ryzyko związane z pracą zmianową, a więc nieregularnym trybem życia). Z „Raportu Zdrowia” Medcover wynika wręcz, że to pracownicy fizyczni spędzają najwięcej czasu na zwolnieniach lekarskich. Z drugiej jednak strony, silniejsze benefity dla pracowników umysłowych sugerują, że obecnie niedobór pracowników na rynku pracy jest silniejszy w zawodach umysłowych niż fizycznych.

Co ciekawe, wśród pracowników fizycznych benefity sportowe są częściej oferowane niż abonamenty medyczne (34 proc. wobec 30 proc.), czyli odwrotnie niż w przypadku pracowników umysłowych. Prawdopodobnie według pracodawców, pracownicy fizyczni cenią aktywność fizyczną i rekreację nieco bardziej niż dostęp do opieki medycznej.

Wykres 3. Odsetek pracodawców oferujących nowym pracownikom benefity zdrowotne



Źródło: Grant Thornton



**Anna Piśmienna**  
Specjalista ds. Potencjału Ludzkiego  
Grant Thornton

“ Benefity pozapłacowe to aktualnie bardzo atrakcyjna na rynku pracy „karta przetargowa”, coraz częściej wykorzystywana przez pracodawców, zarówno w celu pozyskania wykwalifikowanych specjalistów, jak i zatrzymania pracowników w firmie.

Stare przysłowie mówi, że „Pieniądze szczęścia nie dają”, ale nie oszukujmy się, dla większości z nas wysokość pensji oraz atrakcyjność pakietu benefitów może być decydującym czynnikiem skłaniającym do zmiany miejsca pracy. Dlatego pracodawcy muszą mocno starać się, aby system benefitów był skrojony na miarę potrzeb i oczekiwań ich pracowników.

Na naszym rynku pracy prym w popularności wiodą dwa dodatki pozapłacowe. Zdecydowanym liderem jest prywatna opieka medyczna, która daje pracownikom oraz ich rodzinom poczucie bezpieczeństwa, ale też znaczną oszczędność czasu, ponieważ zwykle gwarantuje sprawniejszą obsługę i szybsze zapisy niż publiczne ośrodki zdrowia. Poza tym zdrowy pracownik to szczęśliwy pracownik, a co za tym idzie – zadowolony pracodawca.

Na drugim miejscu plasują się karty sportowe, czyli bonusy skierowane przede wszystkim do młodszych generacji. Szeroki wachlarz klubów i zajęć sportowych to bardzo atrakcyjny kąsek dla osób hołdujących modzie na „bycie fit”.

Pracodawcy muszą jednak pamiętać, że popularyzacja benefitów sprawiła, że są one traktowane przez pracowników jako standard. Jeżeli chcą wyróżnić się na rynku, muszą podążać za trendami i proponować mniej powszechne, ale jednak ciekawe bonusy dla poszczególnych grup pracowniczych. ”



# Abonamenty medyczne – przekroje

Prywatna opieka medyczna oferowana najczęściej pracownikowi na kierowniczym stanowisku w dużej firmie usługowej, posiadającej zagraniczny kapitał i działającym w dużym mieście.

Postanowiliśmy też zbadać, którzy pracodawcy najczęściej proponują abonamenty medyczne, swoim nowym pracownikom. Podzieliliśmy badanych pracodawców ze względu na sektor działalności przedsiębiorstwa (usługowy lub produkcyjny), wielkość firmy, jej lokalizację (w Warszawie, dużym mieście wojewódzkim lub w mniejszej miejscowości), pochodzenie kapitału firmy (polskie lub zagraniczne) oraz oferowane przez pracodawcę stanowisko (kierownicze, specjalistyczne lub niższe).

Badanie wykazuje, że aż 58 proc. firm oferujących abonament medyczny nowym pracownikom działa w branży **usługowej**, tymczasem w przedsiębiorstwach sektora **produkcyjnego** takich pracodawców jest tylko 39 proc. Ta różnica może wynikać z faktu, że w firmach usługowych odsetek pracowników umysłowych jest znacznie wyższy niż w firmach produkcyjnych, a jak już wspomniano, pracodawcy znacznie chętniej oferują pakiety medyczne pracownikom umysłowym niż fizycznym.

Tabela 1. Odsetek pracodawców, którzy oferują abonamenty medyczne

PRZEKRÓJ		Wynik (w proc.)
Sektor:	Usługi	<b>58</b>
	Produkcja	39
Wielkość firmy:	Duża	<b>52</b>
	Średnia	40
	Mała/mikro	31
Lokalizacja:	Warszawa	<b>65</b>
	Miasto wojewódzkie	53
	Mniejsze miejscowości	21
Pochodzenie kapitału:	Polskie	39
	Zagraniczne	<b>55</b>
Stanowisko:	Kierownicze	<b>74</b>
	Specjalistyczne	48
	Niższe	27

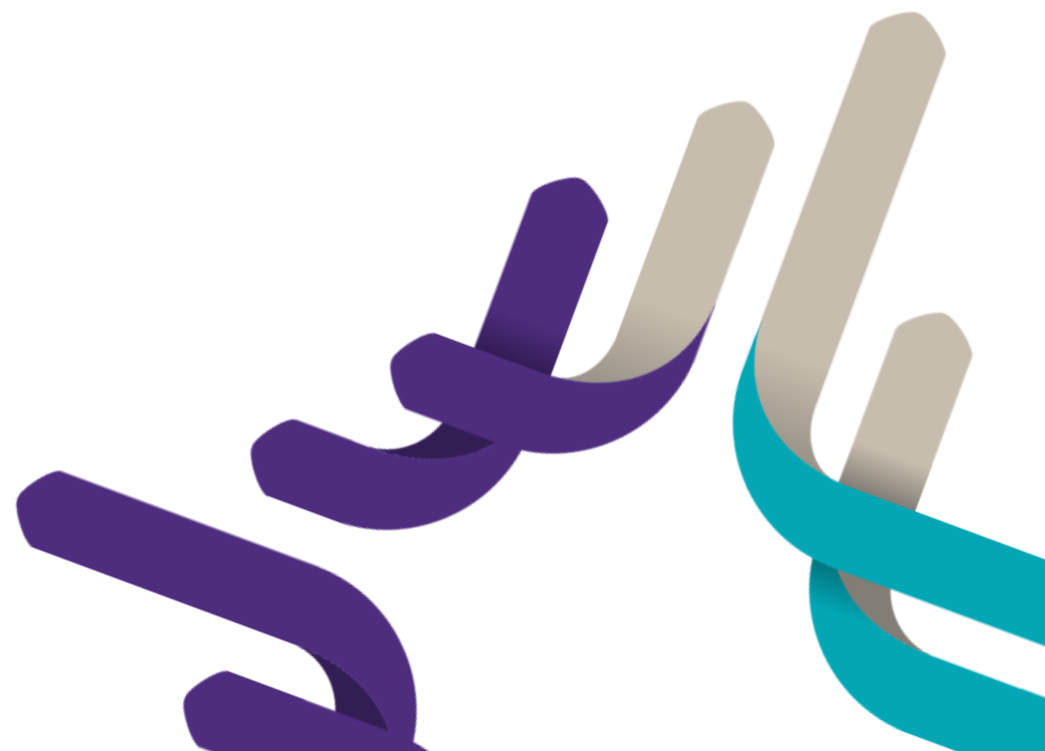
Źródło: Grant Thornton

Wpływ na atrakcyjność oferty pracy ma również **wielkość firmy**. Z badania wynika, że im większe przedsiębiorstwo, tym atrakcyjniejsza jest oferta dla potencjalnego przyszłego pracownika. Ponad połowa (52 proc.) przebadanych ofert dużych przedsiębiorstw proponuje szukającym pracy prywatną opiekę medyczną. Już nieco mniej takich ofert wypływa z firm średniej wielkości (40 proc.), z kolei w małych i mikro firmach odsetek pracodawców oferujących prywatne leczenie jest najniższy i wynosi 31 proc.

Kolejnym ważnym elementem znacznie wpływającym na zawartość oferty pracy jest **lokalizacja** firmy. Według badania, przedsiębiorstwa, które oferują abonament medyczny pracownikom, najczęściej znajdują się w dużych miastach Polski. Spośród ofert pracy z miast wojewódzkich, ponad połowa (53 proc.) zawiera wzmiankę o dostępnym abonamencie medycznym. W samej Warszawie ten odsetek jest jeszcze wyższy – wynosi aż 65 proc. W mniejszych miejscowościach prywatne leczenie oferuje tylko 21 proc. przebadanych pracodawców.

Według badania, również **pochodzenie kapitału** firmy może mieć istotne znaczenie dla zawartości oferty pracy. Z przebadanych firm z kapitałem zagranicznym ponad połowa – 55 proc. – proponuje pakiet medyczny. Wśród analizowanych polskich przedsiębiorstw odsetek ten jest wyraźnie mniejszy i wynosi 39 proc. Ta różnica może być spowodowana odmiennymi standardami w firmach zagranicznych – zwłaszcza z wysoko rozwiniętych krajach Europy Zachodniej popularność tego rodzaju benefitów jest znacznie wyższa i ma dłuższą historię. Polscy pracodawcy dopiero stopniowo przyzwyczajają się do tego standardu, a ponadto dostępność prywatnej opieki dla pracodawców nadal się rozwija i schodzi do coraz mniejszych miejscowości.

Ostatnim badanym obszarem wśród zebranych ofert pracy jest rodzaj stanowiska, na które dana firma poszukuje kandydatów. Najwięcej ofert zawierających abonament medyczny stanowią stanowiska **kierownicze** – obietnica prywatnego leczenia znajduje się w aż 74 proc. przebadanych ofert. W przypadku pracodawców rekrutujących pracowników na stanowiska **specjalistyczne** jest to 48 proc. Najmniej chętnie pracodawcy udzielają abonamentów medycznych pracownikom starającym się o **niższe** stanowiska – w ich przypadku jest to tylko 27 proc. ofert.



# Pakiety sportowe – przekroje

Pracodawcy dbają o zdrowie swoich pracowników również zachęcając ich do aktywności fizycznej poprzez oferowanie pracownikom pakietów sportowych.

Moda na zdrowy tryb życia staje się coraz bardziej popularna wśród pracowników wielu firm w Polsce. Dzieje się tak w pewnym stopniu też za sprawą pracodawców, którzy zachęcają swoich pracowników do aktywności fizycznej, oferując im różnego rodzaju pakiety sportowe – takie jak karnety na siłownię, wejściówki na basen i inne obiekty sportowe. Dlatego w raporcie oprócz abonamentów medycznych zbadaliśmy również, którzy pracodawcy oferują swoim nowym pracownikom pakiet sportowy. Do analizy wykorzystano takie same przekroje badanych obszarów jak w przypadku badań nad abonamentem medycznym, czyli podział ofert pracy na sektor działalności i wielkość firmy, jej lokalizację, pochodzenie kapitału oraz stanowisko, na jakie rekrutuje dane przedsiębiorstwo.

Tabela 2. Odsetek pracodawców, którzy oferują pakiety sportowe

PRZEKRÓJ		Wynik (w proc.)
Sektor:	Usługi	41
	Produkcja	37
Wielkość firmy:	Duża	46
	Średnia	34
	Mała/mikro	26
Lokalizacja:	Warszawa	61
	Miasto wojewódzkie	55
	Mniejsze miejscowości	15
Pochodzenie kapitału:	Polskie	28
	Zagraniczne	53
Stanowisko:	Kierownicze	67
	Specjalistyczne	39
	Niższe	31

Źródło: Grant Thornton

Według badania, podobnie jak w przypadku abonamentów prywatnej opieki medycznej, benefity sportowe najczęściej proponuje się pracownikowi na wyższym stanowisku, w dużej, zlokalizowanej w dużym mieście zagranicznej firmie usługowej.

W przekroju, który dotyczy sektora działalności firmy, pakiet sportowy jest oferowany nowym pracownikom częściej w przedsiębiorstwach zajmujących się **usługami** (41 proc.), niż w firmach o profilu **produkcyjnym** (37 proc.). Różnica między sektorami jest jednak znacznie mniejsza niż w przypadku pakietów medycznych (4 pkt proc. wobec 19 pkt proc. przy prywatnym leczeniu), co potwierdza fakt, że dla pracowników fizycznych – zatrudnianych raczej w sektorze produkcyjnym niż usługowym – bardziej niż pracownikom umysłowym zależy na ofercie sportowej przyszłego pracodawcy.

Tak jak w przypadku pakietów medycznych, wpływ na ofertę pracy ma także wielkość firmy. Według badania, aż 46 proc. **dużych** pracodawców proponuje w swoich ofertach pracy bonus sportowy. Wśród **średnich** firm odsetek takich pracodawców wynosi już 34 proc. a wśród **małych** firm – tylko 26 proc. To zbieżne z szerszym trendem w polskiej gospodarce, zgodnie z którym duzi pracodawcy są w stanie oferować pracownikom wyższe wynagrodzenia za tę samą pracę niż pracodawcy mali.

Czy firma proponuje pracownikom pakiet sportowy, w wielu przypadkach decydującym elementem jest też **lokalizacja** danego przedsiębiorstwa. Badanie wykazało, że w większych miastach wojewódzkich ponad połowa (55 proc., w Warszawie 61 proc.) firm oferuje swoim pracownikom benefity sportowe. Jest to

znaczna różnica w porównaniu do firm w niewielkich miejscowościach, gdzie tylko 15 proc. deklaruje dostęp do pakietu sportowego dla pracowników. Ta różnica może być spowodowana ograniczoną liczbą obiektów sportowych w mniejszych miastach – pracodawcy nie oferują pracownikom pakietów sportowych, jeśli w danym mieście nie ma odpowiedniego miejsca na wykorzystanie benefitu.

Kolejnym ważnym obszarem, w którym badano zależność występowania pakietów sportowych w firmach, jest pochodzenie kapitału przedsiębiorstwa. Tak jak w przypadku analizy dostępu do abonamentów medycznych, firmy **zagraniczne** częściej proponują swoim pracownikom karnety sportowe niż przedsiębiorstwa z **polskim** kapitałem (odpowiednio 53 proc. do 28 proc.).

Ostatnim badanym sektorem ofert pracy jest rodzaj stanowiska. Benefit sportowy najczęściej proponuje się osobom na stanowiskach **kierowniczych** – 67 proc. badanych ofert. Znacznie mniej, bo 37 proc. pracodawców oferuje taki pakiet w przypadku stanowisk **specjalistycznych** oraz tylko 31 proc. w przypadku ofert na stanowiska **niższe**.



Rozdział 2

# Zdrowie w miejscu pracy



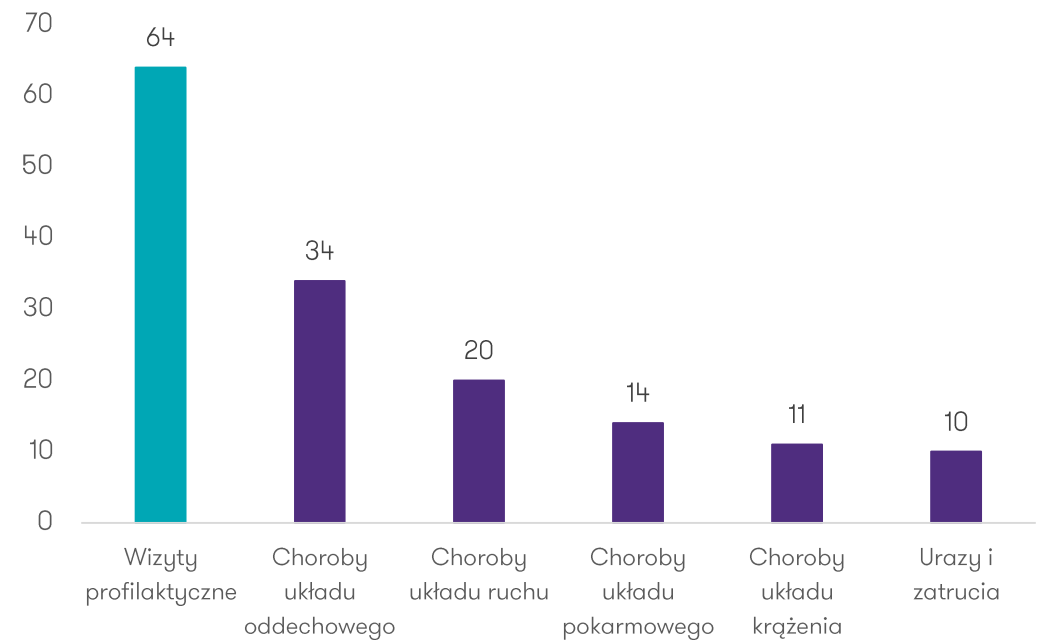
# Analiza zdrowia pracowników

Zdrowie jest najcenniejszą wartością w życiu człowieka. Stan zdrowia ma odzwierciedlenie we wszystkich dziedzinach życia, również tych dotyczących pracy.

Zdrowie osób aktywnych zawodowo jest obszarem zainteresowania wielu instytucji, zarówno międzynarodowych, jak i krajowych. Podmiotem inicjującym i wdrażającym działania wspierające promowanie zdrowia w miejscu pracy jest pracodawca. Celem tych działań jest zapobieganie chorobom, na które wpływ mają warunki bądź charakter pracy. Pracodawcy wypełniają to zadanie poprzez badania medycyny pracy, ale także poprzez zapewnienie swoim pracownikom dostępu m.in. do dodatkowych usług medycznych.

Najczęstszymi są wizyty o charakterze profilaktycznym, aż 64 proc. badanych zgłasza się do lekarza w celu wykonania badań medycyny pracy, profilaktycznych lub szczepień ochronnych. 34 proc. osób zgłasza się z powodu infekcji układu oddechowego, głównie w sezonie jesienno-zimowym. Najmniej wizyt, tylko 10 proc., odbywa się z powodu chorób układu pokarmowego, niewiele więcej osób zgłasza się z powodu chorób układu krążenia.

Wykres 4. Najczęstsze powody wizyt lekarskich (w proc.)



Źródło: Medicover, „Raport Zdrowie”



Prawidłowe wartości wskaźnika masy ciała BMI ma mniej niż połowa pracowników znajdujący się pod opieką Medcover. Dwie na trzy kobiety oraz tylko jeden na trzech mężczyzn mają prawidłowe wartości BMI. Większość z nich ma nadwagę lub otyłość, problemem jest również niedowaga, z którą zmaga się 5 proc. kobiet. Należy podkreślić, że zarówno nadwaga, jak i niedowaga są czynnikami ryzyka licznych chorób przewlekłych.

Kolejnym problemem zdrowotnym najczęściej występującym u badanych pracowników jest nadciśnienie tętnicze. Najczęściej stwierdzone u pracowników produkcji (aż 30 proc. z nich zmaga się z objawami), najrzadziej u pracowników biurowych (17 proc. z nich zmaga się z objawami).

Poważnym problemem jest również podwyższony poziom cholesterolu, który jest istotnym czynnikiem ryzyka chorób układu sercowo-naczyniowego, takich jak zawały lub udary. Mniej niż połowa badanych ma prawidłowe wartości cholesterolu.

Najczęstszym powodem zwolnień lekarskich jest w 42 proc. ciąża oraz problemy z nią związane. Zjawisko to ma trend rosnący i jest z całą pewnością bardzo złożone. Z analizy wynika, że na ciążę decydują się coraz starsze kobiety. W grupie kobiet pracujących obserwujemy większy odsetek ciąż wśród kobiet powyżej 30 roku życia, niż u kobiet młodszych (20-29 lat).

Kolejnym powodem absencji są w 26 proc. choroby układu oddechowego. Głównie proste infekcje górnych dróg oddechowych, powodują liczne, krótkotrwałe zwolnienia lekarskie, głównie w sezonie jesienno-zimowym. Przewlekłe choroby układu ruchu oraz urazy to nie tylko istotny powód wizyt lekarskich pracowników, ale także jeden z głównych powodów absencji chorobowej.

**Wykres 5. BMI wśród kobiet i mężczyzn**



# Zdrowie w grupach zawodowych

Oceną wpływu pracy na zdrowie zajmuje się medycyna pracy – odrębna gałąź nauki o zdrowiu. Jak wygląda stan zdrowia pracowników w poszczególnych grupach zawodowych.

Pracownicy, których dane przeanalizował Medcover, zostali podzieleni na pięć grup zawodowych, w zależności od charakteru wykonywanej pracy. Pierwszą byli pracownicy produkcji pracujący zmianowo. Mają największą średnią liczbę **dni zwolnień na pracownika, aż 16,9 dnia**. Przeciętny pracownik produkcji ma 39 lat, stanowią 7 proc. analizowanej populacji, 64 proc. z nich to mężczyźni. Aż 2/3 z nich ma nieprawidłowe BMI, 1/3 zmaga się z nieprawidłowym ciśnieniem, równie dużymi problemami są nieprawidłowy cholesterol, choroby układu oddechowego, układu ruchu, układu krążenia oraz palenie papierosów.

Druga grupa to również pracownicy produkcyjni, ale ci, którzy nie pracują zmianowo. Stanowią oni 5 proc. analizowanej populacji. Jest to grupa z największą przewagą mężczyzn, aż 71,8 proc. Średni wiek pracujących w tej grupie to 37 lat, a **średnia liczba dni zwolnień to 12,7**. Aż 66 proc. z nich ma nieprawidłowe BMI, 33 proc. cierpi na choroby układu oddechowego, 25 proc. ma nieprawidłowy cholesterol i ciśnienie, znaczna część zmaga się również z chorobami układu ruchu i pali papierosy.

Pracownicy biurowi stanowią aż 64 proc. analizowanej populacji. Jest to najliczniejsza z analizowanych grup. Średni wiek to 37 lat – z nieznaczną (51,2 proc.) przewagą mężczyzn. **Średni czas spędzony rocznie na zwolnieniach to 12,6 dnia**. Połowa badanych ma nieprawidłowe BMI, a aż 33 proc. cierpi na choroby układu oddechowego. Rzadziej spotykane jest nieprawidłowe ciśnienie, nieprawidłowy cholesterol czy choroby układu ruchu.

Pracownicy mobilni stanowią 10 proc. badanej populacji. Średni wiek to 38 lat. Przewagę w udziale mają mężczyźni (67,2 proc.). Ponad połowa ma nieprawidłowe BMI, a 33 proc. zmaga się z chorobami układu oddechowego. Aż 25 proc. ma nieprawidłowy cholesterol, cierpi na choroby układu ruchu oraz ma nieprawidłowe ciśnienie. **Średnia liczba dni zwolnień to 10,6 rocznie**.

Ostatnią badaną grupą są pracownicy na stanowiskach decyzyjnych, stanowią 14 proc. analizowanej populacji. Średni wiek w tej grupie to 40 lat. W grupie przeważają mężczyźni (61,7 proc.). **Średnia liczba dni zwolnień w roku to 10,7**. Połowa ma nieprawidłowe BMI oraz choroby układu oddechowego, a 25 proc. zmaga się z chorobami układu ruchu oraz nieprawidłowym cholesterolem.

Wśród wszystkich grup zawodowych najpowszechniejszym problemem zdrowotnym jest nieprawidłowe BMI. Najniższe poziomy absencji chorobowej występują wśród pracowników mobilnych i pracowników na stanowiskach decyzyjnych.

# Koszty chorób pracowników

Tabela przedstawia liczbę i koszt dni w roku, w które pracownik przebywa na zwolnieniu lub jest w miejscu pracy, ale czynności przez niego wykonywane nie są efektywne. Dzięki tym danym możemy obliczyć roczny koszt choroby jednego pracownika spowodowany poszczególnymi chorobami.



Pracodawcy tracą średnio 1886zł na pracownika rocznie w związku z absencjami chorobowymi związanymi z 7 najczęstszymi problemami zdrowotnymi. Skala zapewne jest większa, ponieważ w obliczeniach nie ujęto wszystkich występujących w populacji pracowników chorób.

**Tabela 3. Koszt choroby jednego pracownika w zależności od rodzaju choroby i ilości dni w roku, w które pracownik przebywa na zwolnieniu lub jest miejscu pracy ale czynności przez niego wykonywane nie są efektywne. Dane pacjentów ZUS na przestrzeni 2013-2017 roku**

Choroba	Absencja na 1 pracownika (dni w roku)	Koszt absencji na 1 pracownika (zł)	Prezenteizm na 1 pracownika (dni)	Koszt prezenteizmu na 1 pracownika (zł)	Roczny koszt choroby (zł)
Nadciśnienie tętnicze	0,18	41	0,12	33	73
Bóle pleców	1,84	419	1,25	356	775
Infekcje dróg oddechowych	1,77	404	1,42	404	807
Astma i alergia	0,05	12	0,06	19	31
Cukrzyca	0,05	12	0,24	69	81
Bóle głowy	0,05	12	0,1	30	42
Choroby układu pokarmowego	0,15	34	0,15	43	77



**dr n.med. Katarzyna Gorzelak-Kostrzewska**

Kierownik ds. Profilaktyki i Medycyny Pracy  
Medicover

“ Choroba pracownika zawsze wiąże się z wydatkami ponoszonymi zarówno przez system opieki zdrowotnej, społeczeństwo, jak i pracodawcę. Jej całkowity koszt nie jest jednak zawsze taki sam. Zależy on przede wszystkim od rodzaju choroby i częstości jej występowania, ale także możliwości szybkiej diagnostyki i skutecznego leczenia. Oznacza to, że dzięki wysokiej jakości opiece medycznej, koszty te można znacząco obniżyć.



Partner:



# Zapraszamy do kontaktu

## Kontakt:

### Kontakt dla mediów:

#### **Jacek Kowalczyk**

Dyrektor Marketingu i PR

Grant Thornton

T +48 505 024 168

E [Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com](mailto:Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com)

### Kontakt dla firm:

#### **Medicover**

22 265 97 51

[sales@medicover.pl](mailto:sales@medicover.pl)

## O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 136 krajach i zatrudniająca ponad 50 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 25 lat. Zespół 550 pracowników wspiera naszych klientów w takich obszarach jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.