Raport benefitów pracowniczych 2023

etc _enter_the_code

Partner raportu

Netwise

Spis treści

Charakterystyka grupy badanych 3

Istotność benefitów 4

Standard czy benefit? 7

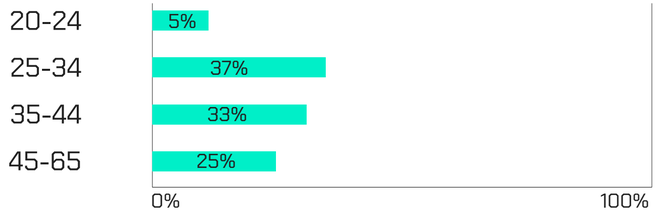
Benefity – trendy na rynku 14

Postrzeganie benefitów 20

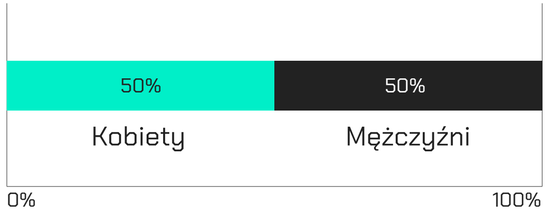
Charakterystyka grupy badanych

Liczba respondentów: 1010

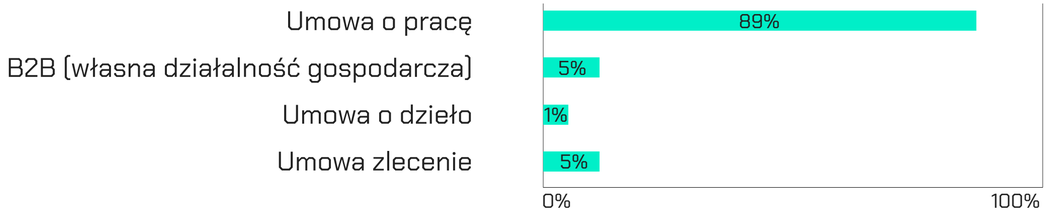
Wiek badanych



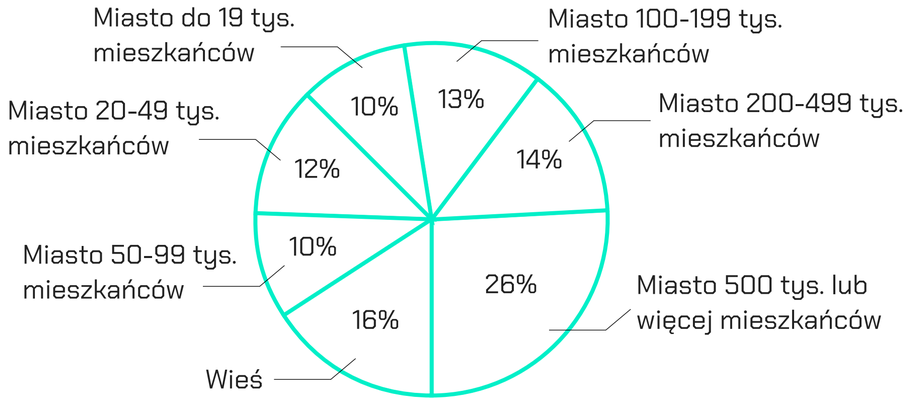
Płeć



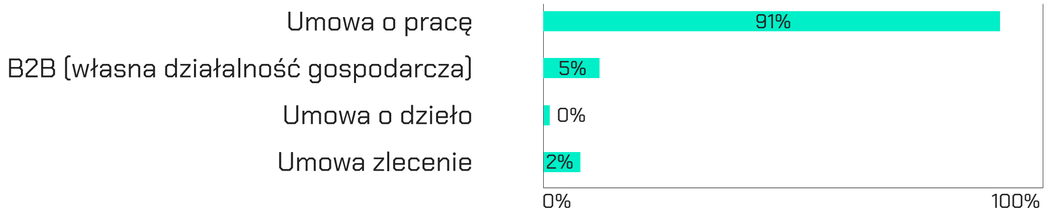
Obecny typ zatrudnienia



Miejsce zamieszkania



Preferowany rodzaj umowy

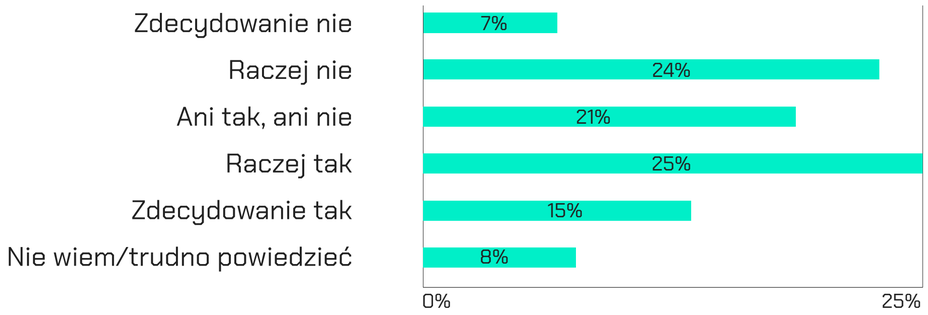


Istotność benefitów

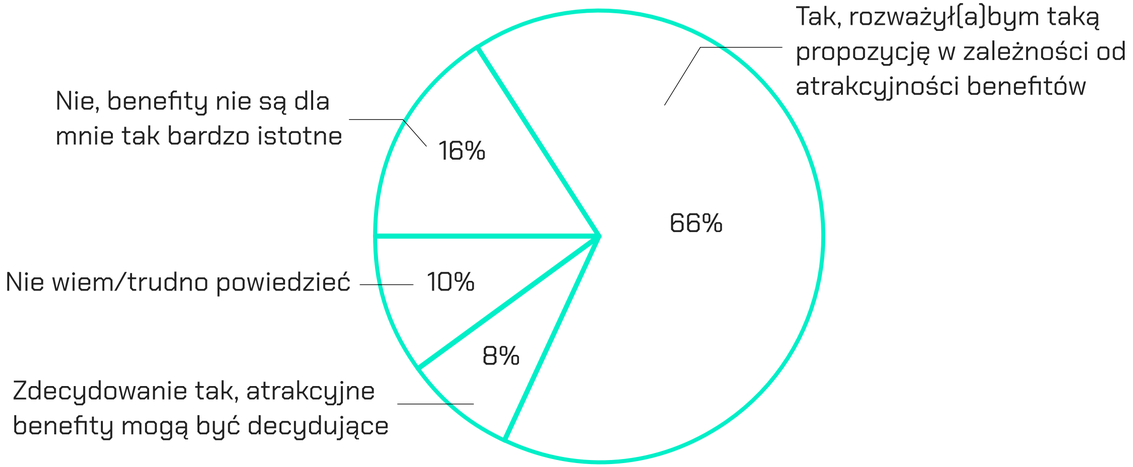
Oferta benefitów pozapłacowych może spełniać kilka dodatkowych funkcji poza tymi, które leżą u jej podstaw. Oprócz bycia dodatkową korzyścią dla pracowników, benefity mają potencjał przyciągania kandydatów do organizacji. Jest to szczególnie ważne z punktu widzenia branży IT, która nieustannie cierpi na niedobory kadrowe. Raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego podaje, że **brakuje 147 tys. specjalistów IT**, aby ich udział wśród wszystkich pracowników w Polsce był identyczny do tego, który jest aktualny w całej Unii Europejskiej.

Benefity mogą być również pomocne w utrzymywaniu wysokiej motywacji oraz w budowaniu poczucia przynależności do kultury danej firmy. Ponadto dobrze przemyślana oferta korzyści pozapłacowych może stanowić silny filar strategii employer brandingowej. Aby jednak wykorzystać efektywność tego aspektu w komunikacji, warto zadbać o zwiększenie świadomości wśród pracowników na temat wartości posiadanych benefitów. Z badania wynika, że **aż 85% respondentów nie wie, ile warte są benefity, które posiadają**.

Czy dopuszczasz zmianę pracy wyłącznie ze względu na lepsze benefity w innej?



Czy rozważysz zmianę pracy, jeśli wynagrodzenie będzie podobne, ale benefity lepsze?

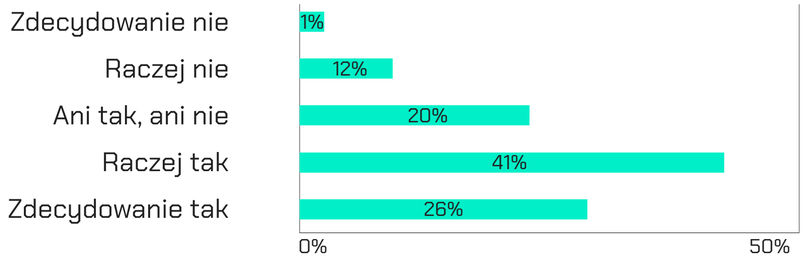


Liczba respondentów: 1010

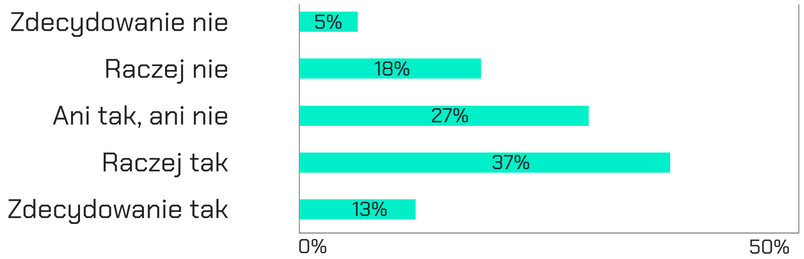
Istotność benefitów wyraźnie widać w deklaracjach respondentów. **Aż 40% z nich byłoby skłonnych zmienić pracę wyłącznie ze względu na lepsze benefity w innej**, a 66% na pewno rozważy taką ofertę, jeśli wynagrodzenie pozostanie na podobnym poziomie do aktualnego. Warto również zwrócić uwagę na badanych, którzy nie opowiedzieli się za żadną z opcji (21%). Stanowią oni grupę, która na skutek różnych okoliczności mogłaby również skłonić się do rozważenia oferty pracy od innej firmy. Można temu zapobiec poprzez udostępnienie informacji na temat wartości posiadanych benefitów oraz zbadanie atrakcyjności oferty korzyści pozapłacowych i jej dostosowanie do potrzeb pracowników.

Ocena zgodności ze stwierdzeniami

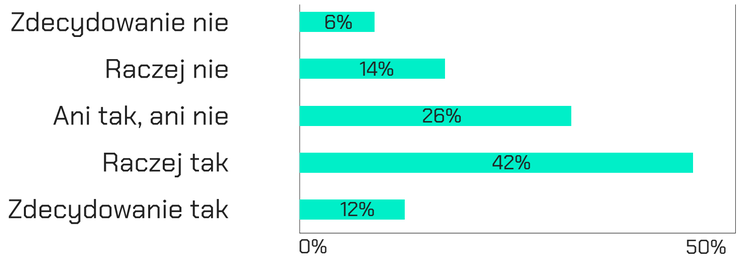
Wynagrodzenie jest najważniejsze, benefity nie mają znaczenia

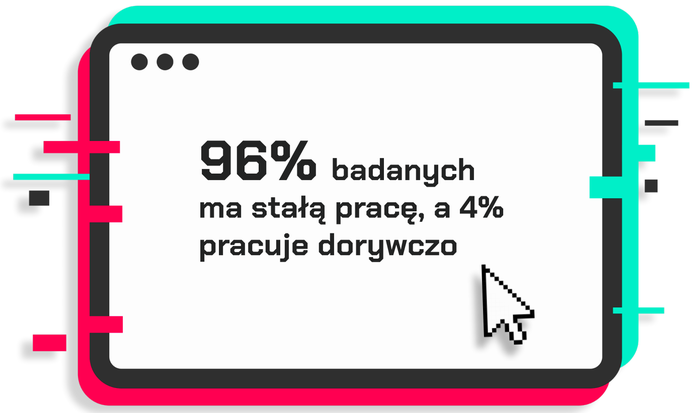


Benefity są kluczowym dodatkiem do wynagrodzenia



Zgodził(a)bym się współfinansować z pracodawcą benefity, jeśli bardziej odpowiadałyby moim potrzebom





Liczba respondentów: 1010

Standard czy benefit?

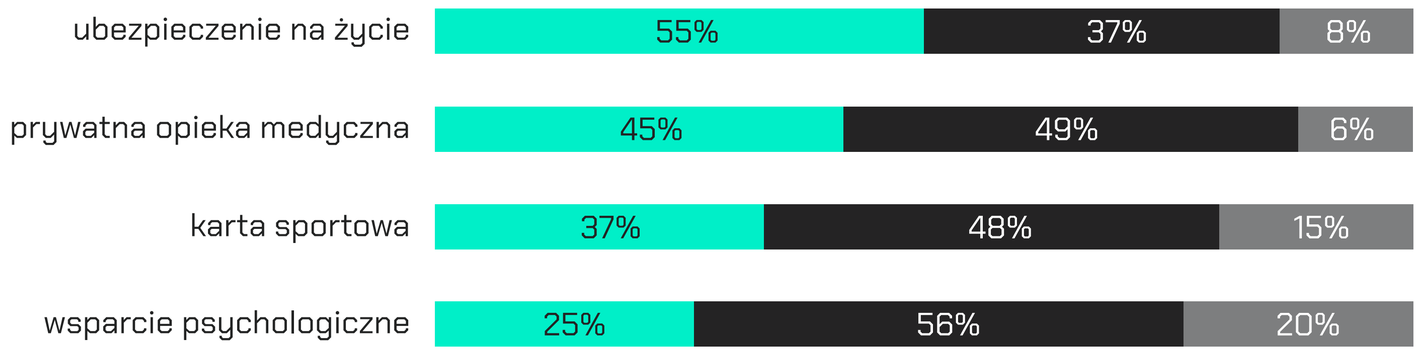
Współczesny sposób postrzegania dodatkowych korzyści pozapłacowych częściowo uległ zmianie. Faktem jest, że większość ogłoszeń o pracy zawiera zapis o benefitach wynikających z zatrudnienia, które bywają powtarzalne.
Dodatki, choć są benefitami, przechodzą do standardu oczekiwanego przez pracowników, co prawdopodobnie wynika z powszechności ich występowania.

Które z benefitów stały się oczywistością oferowaną przez pracodawców? Z badania wynika, że pakiety medyczne, elastyczne godziny pracy, karta sportowa, ubezpieczenie na życie, a także roczne bonusy były najczęściej wskazywanymi korzyściami pozapłacowymi, jednocześnie uważanymi przez pracowników za standard.

Wśród wspomnianych benefitów jedynie elastyczne godziny pracy mają stosunkowo świeżą historię, która nabrała rozpędu szczególnie w kontekście upowszechnienia pracy zdalnej w wyniku pandemii.

Trend, który jest widoczny w temacie benefitów pracowniczych, to rosnąca popularność dopasowanych do potrzeb pracowników dodatków, swoboda wyboru, a także możliwość dostosowania trybu pracy i więcej czasu wolnego.

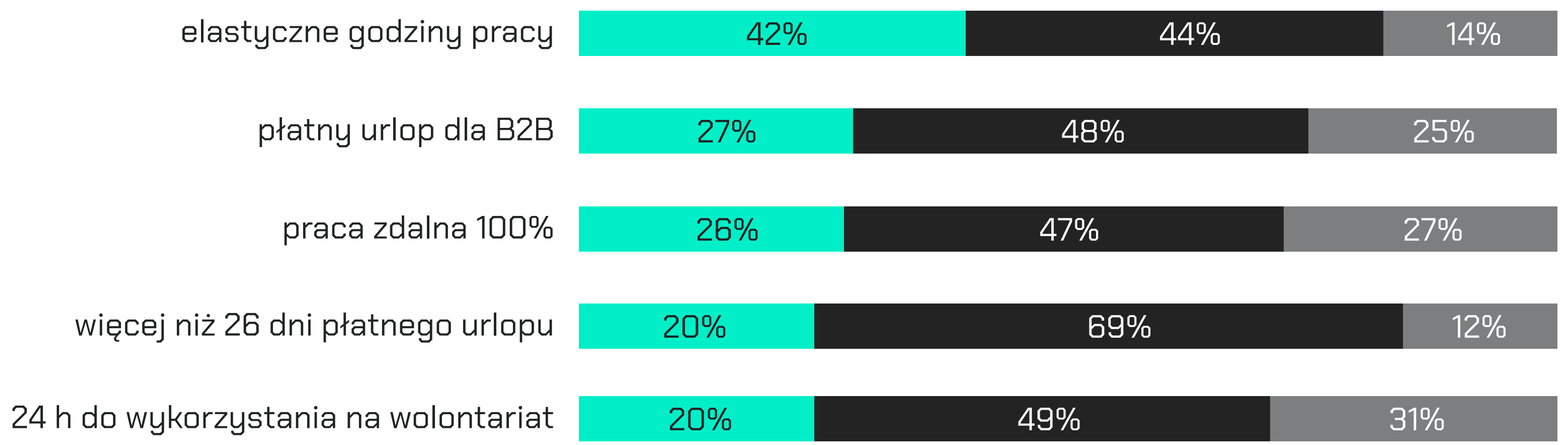
Zdrowie i wellbeing



Liczba respondentów: 1010

Benefity dotyczące zdrowia i dobrostanu to w znacznej części najpopularniejsze korzyści oferowane przez pracodawców. Postrzeganie ich przez pracowników w ramach standardu związanego z zatrudnieniem wybija się szczególnie w przypadku **ubezpieczenia na życie (55%)** oraz **pakietów medycznych (45%)**. Taki obraz sytuacji może wynikać z dwóch przyczyn. Po pierwsze, pracownicy często stykają się ze wspomnianymi korzyściami w ogłoszeniach o pracy, zatem ich obecność jest już spodziewanym elementem opisu. Po drugie, poza częstą ekspozycją, istotne może być także podejście ugruntowane na bazie oczekiwań. Pracownik angażuje się w pracę, a w zamian, oprócz wynagrodzenia, oczekuje stabilizacji i spokoju ducha, które daje m.in. poczucie bezpieczeństwa w kontekście zdrowia i samopoczucia.

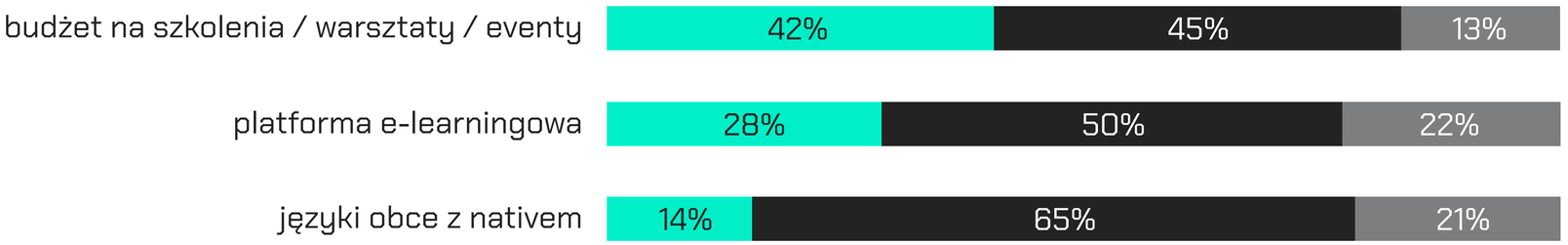
Tryb pracy i wolne dni



Liczba respondentów: 1010

Upowszechnienie pracy zdalnej i hybrydowej przyniosło ze sobą również zwiększenie elastyczności godzin pracy w wielu firmach. Pracownicy nierzadko mają możliwość rozpoczynania pracy we wskazanym zakresie godzin, np. między 7:00 a 10:00, a także korzystania z przerw w ciągu dnia, które mogą odpracować później. **Dla 42% badanych elastyczne godziny pracy to standard, którego oczekują od pracodawcy**. Umożliwia on lepszą organizację dnia i dopasowanie czasu pracy do innych obowiązków tak, aby bez stresu załatwić wszystkie niezbędne sprawy. Jednocześnie podobna pod względem liczebności grupa (44%) uważa elastyczne godziny pracy za benefit, co może wynikać z faktu, że **aż 76% respondentów pracuje w trybie stacjonarnym**, więc elastyczność pracy może być odczuwalnie mniejsza niż w modelu zdalnym lub hybrydowym. Nadal w większej mierze benefitem jest zwiększony limit płatnego urlopu (69%), który zajął wysokie miejsce pod względem atrakcyjności bonusów, lecz aktualnie niewielu pracowników może z niego korzystać.

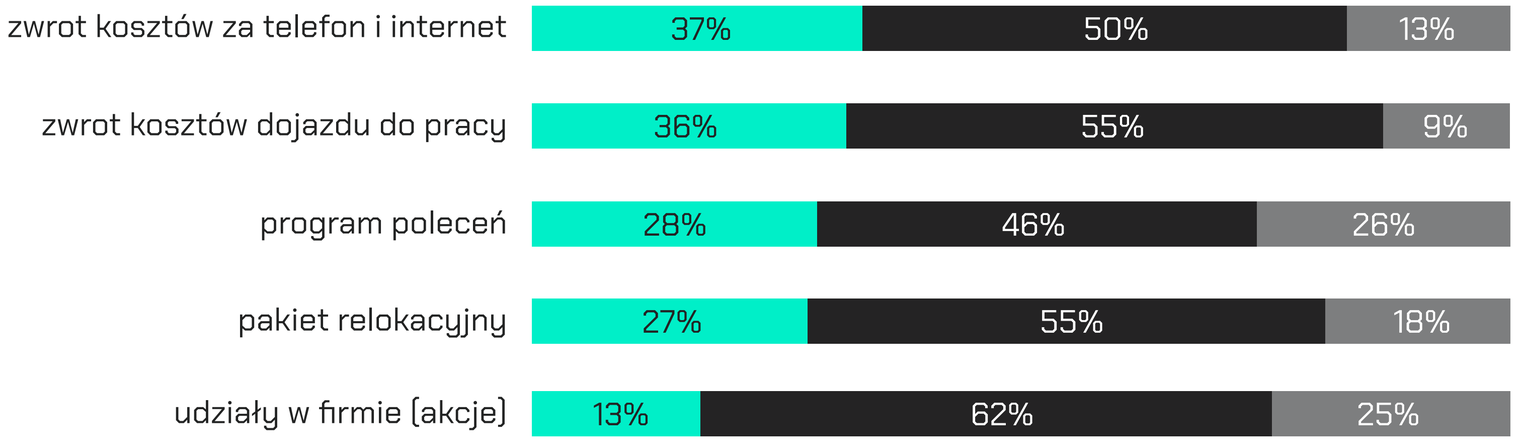
Rozwój



Liczba respondentów: 1010

Finansowane przez firmę szkolenia, warsztaty czy też eventy branżowe to standard dla 42% badanych. Jednocześnie **45% wciąż postrzega budżet na rozwój jako benefit, choć zdobyte umiejętności będą służyć pomnażaniu zysków firmowych**. Warto zdać sobie sprawę, że możliwości rozwoju są istotnym czynnikiem motywacyjnym zarówno w trakcie pracy na danym stanowisku, jak i w kontekście przebranżowienia do roli, która wymaga ciągłego aktualizowania wiedzy i umiejętności. Pracownik, który może się rozwijać, odczuwa większą satysfakcję z pracy, a przy tym rośnie jego zaangażowanie nie tylko w wykonywane zadania, ale też we współtworzenie kultury danej organizacji. To wszystko składa się na poczucie sensu, które wpływa minimalizowanie ryzyka wypalenia zawodowego.

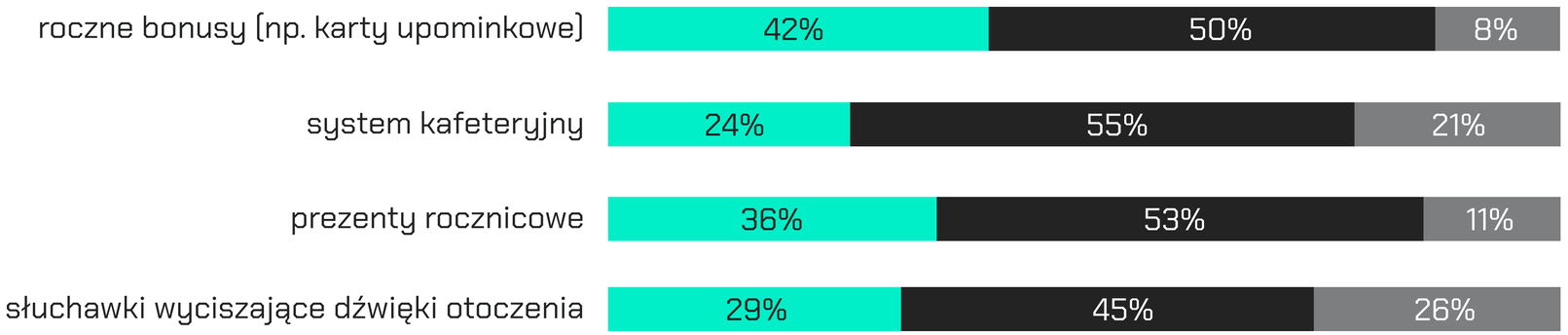
Refundacje i dodatkowe bonusy finansowe



Liczba respondentów: 1010

Praca zdalna jeszcze w tym roku będzie miała swoją oficjalną regulację w Kodeksie pracy, a wśród warunków mają się znaleźć m.in. informacje na temat rekompensat finansowych wynikających ze zużycia prądu lub internetu, a także konieczności zapewnienia pracownikowi narzędzi pracy. Na ten moment pracodawcy nie mają takich obowiązków, ale niektórzy z nich decydują się na to, aby oferować swoim pracownikom refundację w formie benefitów. **Ze zwrotu kosztów za internet może skorzystać 11% badanych, lecz aż 37% uważa to za standard**. Podobnie jest ze zwrotem kosztów dotarcia do pracy. Ten benefit posiada 8%, ale aż dla 36% jest to standard wynikający z zatrudnienia. Natomiast wątpliwości co do natury dodatku nie ma w przypadku udziałów firmowych – aż 62% osób uważa je za benefit.

Inne korzyści pozapłacowe



Liczba respondentów: 1010

Roczne bonusy np. w formie kart upominkowych wręczanych pod koniec roku z okazji świąt to standard dla 42% badanych. Znacząca liczba głosów pojawiła się także przy prezentach rocznicowych w ramach standardu (36%). Reszta pozycji obejmujących inne korzyści pozapłacowe jest już częściej postrzegana jako benefit, przy czym system kafeteryjny zyskał najwięcej głosów w tej roli. Z najnowszego raportu płacowego Hays Poland wynika, że odsetek firm oferujących system kafeteryjny wzrósł o kilka procent (34% w porównaniu do 29% w 2022 roku). Stanowi to sygnał zmian w kontekście umożliwienia pracownikom dobierania korzyści pozapłacowych do ich aktualnych potrzeb, co może przyczynić się do zwiększenia zadowolenia i motywacji w codziennej pracy.

Mówi się, że pieniądze to nie wszystko. No właśnie: w pracy liczą się również inne rzeczy. Jakie benefity według Państwa są kluczowe w sektorze IT i dlaczego? I jakie benefity będą równie ważne w kolejnych latach?

Agnieszka Bukała

People & Culture Manager | Netwise

Przede wszystkim benefity mają na celu uatrakcyjniać środowisko pracy i w naszej firmie mają charakter korzyści pozapłacowych. Karta sportowa czy owocowe czwartki są nie tylko passe, ale wchodzą w kanon pewnego oczekiwanego standardu.

W Netwise konsultujemy najnowsze rozwiązania z członkami naszego zespołu, aby mieć pewność, że odpowiadamy na ich realne potrzeby a nie ślepo podążamy za trendami. Jak pokazuje raport Enter The Code, kluczowymi benefitami w sektorze IT są opieka zdrowotna oraz ubezpieczenie na życie, które zapewniają ludziom poczucie bezpieczeństwa. Wysoko cenione są również elastyczne godziny pracy, które pozwalają w dowolny sposób zorganizować swój dzień pracy zawodowej i życia prywatnego. To niezwykle istotny czynnik dla kandydatów poszukujących nowej pracy.

Uważam, że w kolejnych latach ważnym trendem będzie szukanie rozwiązań, które będą odpowiadały na potrzebę elastycznego czasu pracy i łączenia przyjemnego z pożytecznym. My w Netwise umiemy łączyć pracę z zabawą jak nikt inny. W ubiegłym roku zorganizowaliśmy pierwszy wyjazd o charakterze Workation – czyli trochę work a trochę vacation. Spędziliśmy 7 dni na Wyspach Kanaryjskich – wybraliśmy Fuerteventurę. Netwise pokrył połowę wszystkich kosztów. Zorganizowaliśmy miejsca do pracy z kawą, herbatą (aby zapewnić załodze komfortowe warunki), a po pracy no cóż, pełne słońce, palmy nie tylko w drinkach. Na wyjazd zdecydowała się ponad połowa naszego zespołu. Dzięki temu pracowaliśmy w rajskich warunkach, a po pracy oddawaliśmy się wspólnie naszym zainteresowaniom, zabawie, zwiedzaniu i innym atrakcjom. Była grupa kolarstwa, windsurfingu i plażingu. Mamy nadzieję, że to nie ostatni taki wyjazd i w tym roku chcemy zorganizować kolejny, równie ciekawy.

Benefity – trendy na rynku

Wyznaczanie trendów najlepiej obserwować nie tylko pod kątem aktualnej oferty powszechnie występujących benefitów, ale również w kontekście ich oceny przez pracowników. Jak sytuacja wygląda obecnie?

Od paru lat złotym standardem korzyści pozapłacowych są pakiety medyczne, karta sportowa, ubezpieczenie na życie, a ostatnio także elastyczne godziny pracy. Szczególnie wysoką popularność benefitów związanych ze zdrowiem potwierdza również najnowszy raport No Fluff Jobs o rynku pracy w IT w 2022 roku. Wynika z niego, że prywatna opieka medyczna znajduje się w blisko 80% ogłoszeń, a drugie miejsce w częstości występowania zajęła karta sportowa (72,84%).

Jak mogą kształtować się trendy? Z naszego badania wynika, że nadal niekwestionowaną zwycięzczynią jest **prywatna opieka medyczna, którą za najbardziej atrakcyjny benefit uważa aż 57% badanych**. Jednocześnie wysokie noty zebrały **elastyczne godziny pracy (38%)** oraz zwiększony **limit płatnego urlopu (35%)**. Trendy związane z benefitami kształtują się w kierunku nie tylko zdrowia, ale i dobrostanu, z którym związana jest m.in. większa ilość wolnego czasu.

Które benefity pozapłacowe posiadasz?

Liczba respondentów: 1010, wielokrotny wybór

Joanna Guzik

Recruitment Lead | No Fluff Jobs

Ostatni czas na rynku pracy pokazał, że warto zapewnić pracownikom coś więcej, niż standardową prywatną opiekę medyczną czy kartę sportową.

Pracodawcy są coraz bardziej świadomi, jak ważne staje się transparentne informowanie pracowników o wartości oferowanych im benefitów. Często dają swoim pracownikom możliwość wyboru na co zdecydują się oni przeznaczyć swój benefitowy budżet. Coraz większą popularność zyskują platformy benefitowe, czy takie rozwiązania jak Ask Henry, które pomagają pozytywnie wpływać na zaangażowanie pracowników, czy po prostu oszczędzać ich cenny czas.

Kolejnym trendem, który mocno wspieram, są benefity dbające o motywację, work-life balance (takie jak workation czy praca zdalna) i zdrowie psychiczne pracowników. Te rozwiązania podkreślają jak ważny dla organizacji jest pracownik(-czka) i jego/jej zdrowie oraz komfort życia.

Z których benefitów pozapłacowych korzystasz?

Liczba respondentów: 806, wielokrotny wybór

Paulina Król

Chief People & Operations Officer | No Fluff Jobs

Od pewnego czasu benefity firmowe są nieodłącznym, wręcz obowiązkowym elementem oferty pracodawców. Dla niektórych mają one większe, dla innych mniejsze znaczenie, natomiast co dla mnie ważne – mogą wskazywać na panującą kulturę firmy: czy dla firmy ważne jest wsparcie zdrowia pracowników, a może ich ukulturalnianie albo troska o zwierzęta domowe?

Żeby to lepiej zrozumieć, zachęcam żeby wykorzystać rozmowy rekrutacyjne – są świetną okazją, żeby zapytać o to, jakie benefity są proponowane, ale również też dlaczego właśnie te.

Które z benefitów wydają Ci się najbardziej atrakcyjne?

Liczba respondentów: 1010
Wybór maksymalnie 4 opcji

Maciej Staniewski-Łobacz

IT Project Manager & Team Lead | No Fluff Jobs

Z mojego punktu widzenia, zdecydowanie nie jestem zaskoczony wynikami przedstawionymi w badaniu...

Prywatna opieka medyczna – łatwiejszy dostęp do lekarzy jest bardzo istoną kwestią.

Natomiast to co zdecydowanie wysuwa się na prowadzenie, i w moim wypadku jest zdecydowanie na podium, to kwestie mniej monetarne: elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej. Jako ojciec małego dziecka wiem, jaki komfort daje myśl, że w razie choroby spokojnie mogę zabrać dziecko do lekarza czy też po prostu wyskoczyć na spacer, gdy jest ładna pogoda.

Płatny urlop w większym wymiarze czasu? On również daje super pole do odpoczynku, a jak wiadomo wypoczęty umysł uwalnia naszą kreatywność i pozytywnie wpływa na koncetrancje i wydajność.

Czy wg Państwa dana firma może oferować na tyle atrakcyjne benefity, że niektóre osoby będą chciały pracować szczególnie dla niej? Np. niektóre organizacje mają własne restauracje i przedszkola dla dzieci, co bardzo ułatwia życie zabieganym rodzicom (nie muszą gotować, a dziecko zostawiają niejako w firmie – brak konieczności dojazdu do przedszkola). Czy może w Polsce jednak pracownicy kierują się innymi aspektami, gdy zmieniają pracodawcę, i przede wszystkim patrzą na pieniądze oraz na projekty, nad którymi będą pracować? Jak to wygląda z Państwa perspektywy?

Wojciech Sobczak

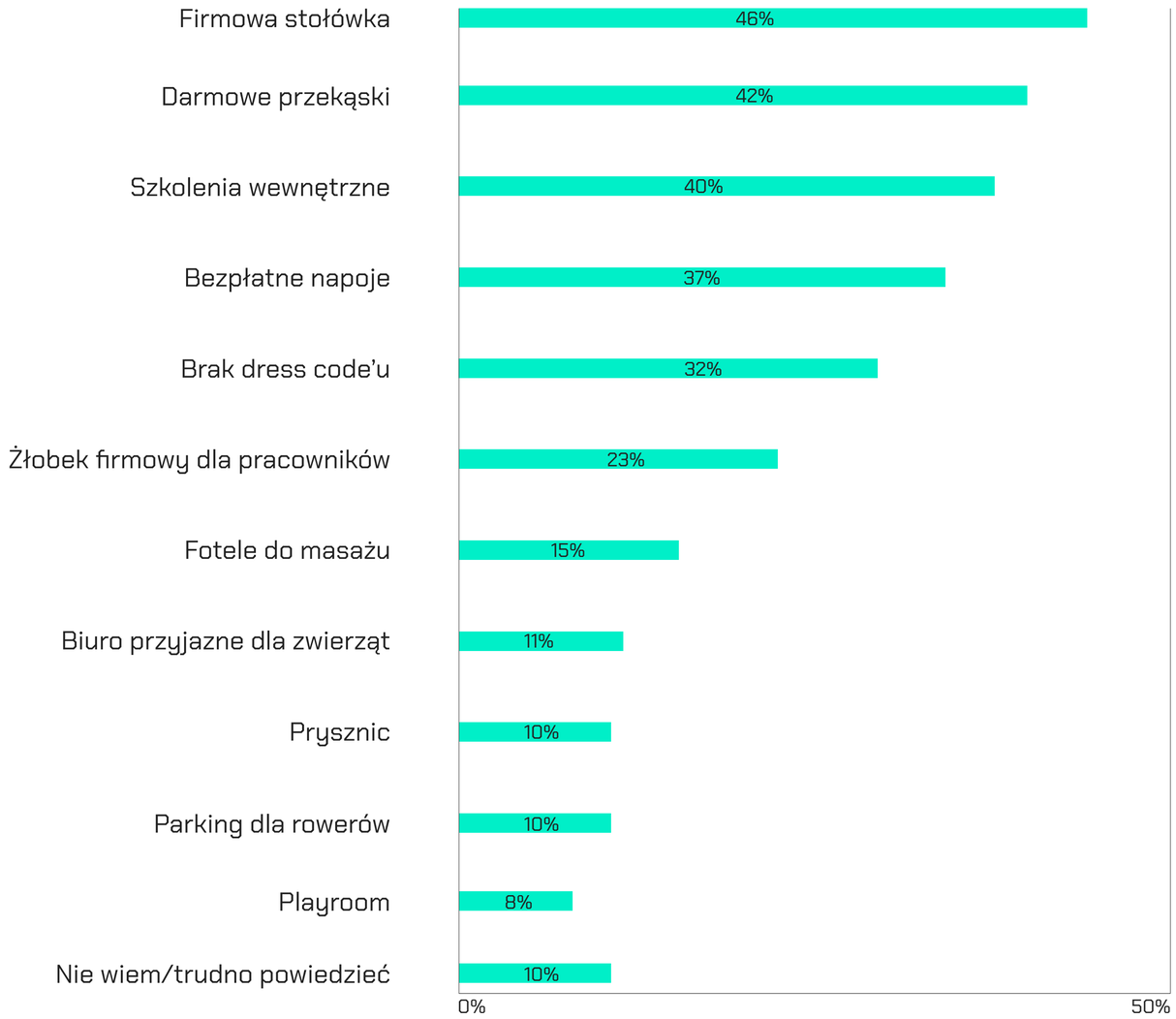
CEO | Netwise

Myślę, że polscy specjaliści IT przy wyborze pracodawcy zwracają uwagę nie tylko na wysokie zarobki odpowiadające ich kwalifikacjom, ale także na możliwość rozwoju oraz komfort i atmosferę pracy. W tej branży pracują indywidualiści, którzy potrzebują więcej autonomii i przestrzeni do samorealizacji.

W Netwise wiemy jak budować zespół o niskiej rotacji pracowników. Ponad połowę naszej ekipy stanowią ludzie, którzy są z nami co najmniej 3 lata. W naszej firmie pracują pasjonaci, którzy cenią sobie indywidualne podejście i możliwość realizowania ambitnych projektów. Dlatego w Netwise skupiamy się na tym, aby mogli maksymalnie wykorzystać swój potencjał i rozwijać się zawodowo.

Dbamy o to, aby nasi specjaliści realizowali projekty, które najlepiej odpowiadają ich kompetencjom, wykorzystują ich kreatywność i wzbogacają doświadczenie. Kluczowe znaczenie dla nas ma atmosfera, dlatego w Netwise pracuje się bez zadęcia i korporacyjnych zwyczajów. Integracja przebiega swobodnie i w swoim tempie, a w planowanie wspólnych aktywności zaangażowany jest cały zespół. Każdy może wyrazić swoje zdanie i podzielić się pomysłami. To wszystko sprzyja pozytywnemu nastawieniu do pracy i przekłada się na lojalność pracowników.

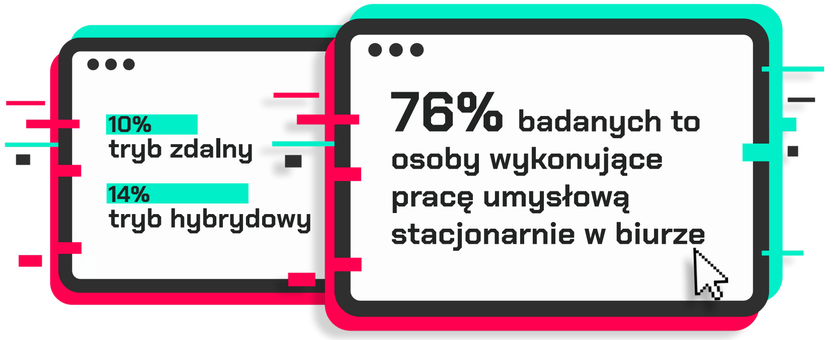
Które z udogodnień są dla Ciebie najważniejsze w pracy?



Liczba respondentów: 1010, wielokrotny wybór

Udogodnienia biurowe warto przeanalizować jako oddzielną grupę korzyści pozapłacowych. Po pierwsze, wynika to z faktu, że dostęp do nich będą miały wyłącznie osoby pracujące stacjonarnie. Po drugie, ich wskazanie w badaniu pozwala stwierdzić, jak należy zaprojektować przestrzeń do pracy, aby zaspokoić potrzeby pracowników, co przełoży się na poczucie komfortu, a także większą chęć realizowania trybu hybrydowego i stacjonarnego.

Z badania jednoznacznie wynika, że najważniejsze są udogodnienia zaspokajające potrzebę łatwego dostępu do posiłków i napojów, ale też swoboda ubioru, szkolenia wewnętrzne i żłobek firmowy. Tego rodzaju dodatki mogą docenić szczególnie osoby dojeżdżające dalej, a także rodzice małych dzieci, którym firmowy żłobek i możliwość zjedzenia pełnowartościowego obiadu jeszcze w biurze znacząco poprawią organizację całego dnia, także po godzinach pracy.



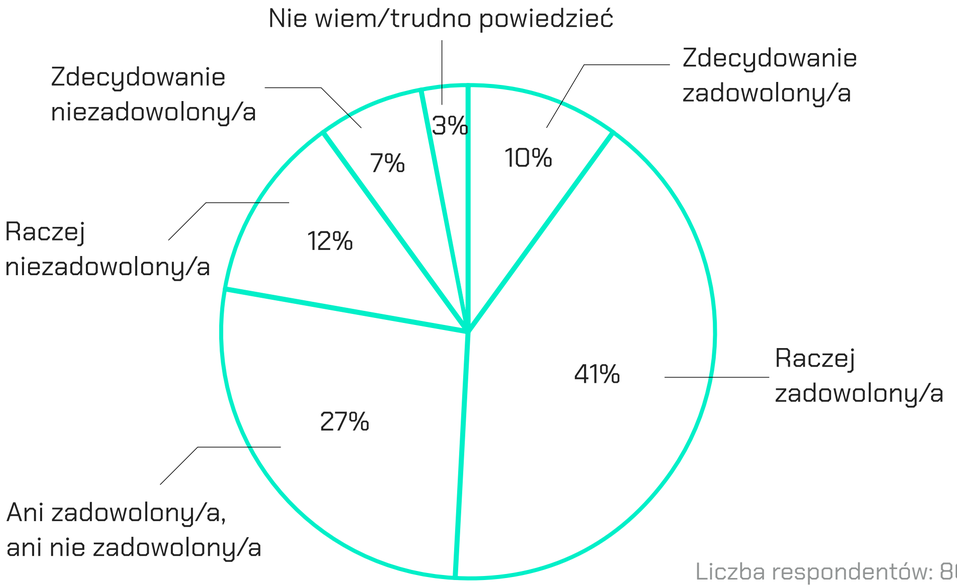
Postrzeganie benefitów

Mimo przeważającego **zadowolenia z posiadanych benefitów (51%)** oraz deklaracji, że są one podobne do tych, które oferowane są przez inne firmy (43%), z odpowiedzi na poniższe pytania wyłania się jeszcze druga strona, w której widoczne są obszary do poprawy.

27% badanych stwierdza, że nie odczuwa ani zadowolenia, ani niezadowolenia w związku z posiadanymi benefitami. Mamy więc grupę osób, którą można byłoby przekonać do pozytywnej oceny, ale jeśli nie weźmiemy pod uwagę ich potrzeb, odpowiedź może się przekształcić z czasem w zdecydowany brak zadowolenia.

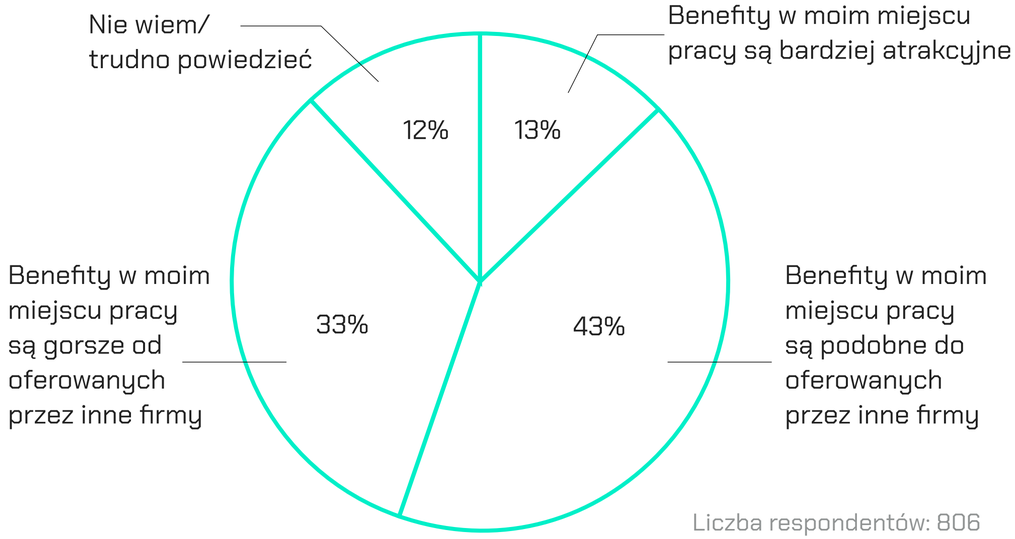
Ponadto **aż 33% badanych stwierdza, że posiadane przez nich korzyści pozapłacowe są gorsze od oferowanych przez inne firmy**. Zestawiając to z dużym niedoinformowaniem na temat wartości benefitów (85%) otrzymujemy obraz zaniedbanego obszaru, który w innych okolicznościach mógłby być silnym atutem organizacji. Warto wziąć to pod uwagę podczas planowania strategii, szczególnie że **75% respondentów zwraca uwagę na benefity podczas aplikowania do firmy**.

Oceń zadowolenie z obecnie posiadanych benefitów



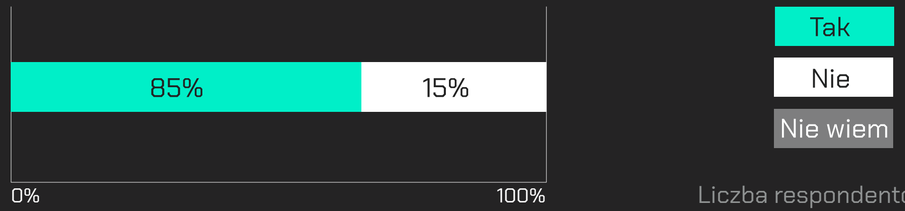
Liczba respondentów: 806

Oceń aktualnie posiadane benefity względem tych, które oferują inne firmy



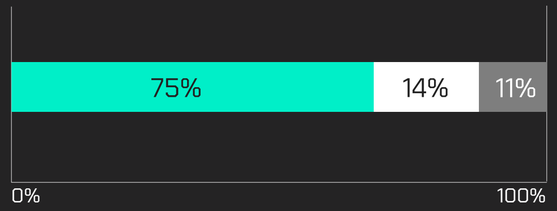
Liczba respondentów: 806

Czy znasz wartość posiadanych benefitów?



Liczba respondentów: 1010

Czy aplikując do firmy zwracasz uwagę na obecność benefitów?



Badanie wykonała firma ARC Rynek
i Opinia na zlecenie Enter The Code.
Przepytano 1010 osób.

Partner raportu

Treść i design:
Ewa Klimowicz

Korekta:
Grzegorz Kubera

Odwiedź enterthecode.pl