



RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH

Czy benefity pobudzą rynek pracy fizycznej?

Mimo znacznego wzrostu płacy minimalnej prawie w całej Polsce zaczyna brakować chętnych do wykonywania podstawowych prac fizycznych. Ponadto, zdaniem ekspertów, spłaszczenie wynagrodzeń skutkuje spadkiem efektywności i wzmożoną rotacją kadr. Przedsiębiorcy, którzy nie mogą sobie pozwolić na kolejną podwyżkę płac, rywalizują o pracowników szeregiem benefitów, które dotąd zarezerwowane były dla specjalistów. Luki kadrowe mogą pomóc wypełnić cudzoziemcy z odległych krajów Europy Wschodniej oraz Azji.

Z szacunków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej wynika, że w lipcu stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce wyniosła 5 proc. Oznacza to, że praktycznie nie każdy, kto chce pracować, jest gdzieś zatrudniony. Niewystarczająca liczba pracowników związana jest bezpośrednio ze wskaźnikami demograficznymi, które jasno pokazują, że nasze społeczeństwo się starzeje. Choć aktualnie minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce wynosi 3 600 zł brutto, a w przypadku stawki godzinowej – 23,50 zł brutto, to w prawie każdej branży zaczyna brakować pracowników podstawowych. Firmy, które nie mogą automatyzować procesów w celu ograniczenia czynnika ludzkiego lub rywalizować o pracownika wyższym wynagrodzeniem, wprowadzają wiele benefitów i bonusów. – Pomimo trudności

z pozyskaniem pracowników fizycznych, większość pracodawców nie jest w stanie udźwignąć jeszcze wyższych kosztów zatrudnienia i próbuje utrzymać wynagrodzenie zasadnicze na minimalnym poziomie. Starają się za to zachęcić pracowników w inny sposób. Oferują im benefity pozapłacowe, które w pewnym stopniu mogą złagodzić skutki inflacji – mówi Wojciech Rybicki, dyrektor ds. Rozwoju Regionu Centrum w LeasingTeam Group.

Benefity pozapłacowe dla pracowników fizycznych

Świadczenia pozapłacowe, takie jak karnety na siłownię, pakiety opieki medycznej czy ubezpieczenie na życie, przestały już być zarezerwowane wyłącznie dla specjalistów i kadry zarządzającej. Zdaniem ekspertów niedługo

mogą stać się nowym standardem również wśród słabiej wykwalifikowanych pracowników. Takie rozwiązania często są bowiem tańsze dla pracodawcy niż podwyższenie zasadniczego wynagrodzenia za pracę, a przynoszą pożądany skutek. Pod warunkiem jednak, że oferta świadczeń pozapłacowych zostanie odpowiednio sprofilowana. – W dobie rosnących kosztów życia najbardziej pożądane są świadczenia pozapłacowe realnie odciążające domowy budżet. Na stanowiskach produkcyjnych bardzo dobrze sprawdzają się dopłaty do posiłków, czy obiady za złotówkę w przykładowych stołówkach. Takie rozwiązania są też korzystne dla pracodawcy, ponieważ dofinansowanie posiłków w kwocie do 300 zł miesięcznie jest zwolnione ze składek ZUS – mówi Marta Pilipowicz, dyrektor Regionu Południowego w LeasingTeam Group. – Z naszych obserwacji wynika też, że pracownicy dużą wagę przywiązują do kwestii dojazdu – czy jest zorganizowany przez pracodawcę lub dofinansowany i w jakiej odległości od miejsca zamieszkania znajduje się zakład pracy – dodaje Marta Pilipowicz. To, że dojazd do miejsca zatrudnienia jest istotny, pokazał już czerwcowy raport LeasingTeam Group „Polacy o dojazdach do pracy”. Z badania wynika, że dla zdecydowanej większości Polaków (81 proc.) ma on wręcz kluczowe znaczenie, bo

wpływa na decyzję o przyjęciu oferty zatrudnienia.

Wysoka rotacja i niska jakość pracy

Jedną z konsekwencji skokowego wręcz tempa wzrostu płacy minimalnej jest spłaszczenie wynagrodzeń, a co za tym idzie drastyczny spadek motywacji do pracy i niespotykana dotąd w takiej skali fluktuacja kadr. Zdaniem ekspertów obecnie trudno jest pozyskać pracownika, ale jeszcze trudniej jest go zatrzymać. – Pracownicy fizyczni są dużo bardziej świadomi możliwości zmiany pracy, niż miało to miejsce jeszcze kilka lat temu i zdecydowanie chętniej podejmują związane z tym ryzyko – mówi Wojciech Rybicki, dyrektor ds. Rozwoju Regionu Centrum w LeasingTeam Group. – Obserwujemy też niestety spadek zaangażowania w realizację powierzonych zadań. W sytuacji, gdy warunki płacowe stają się coraz bardziej do siebie zbliżone, pracownicy fizyczni, zwłaszcza ci najmniej wykwalifikowani, szukają lżejszego i łatwiejszego zajęcia, które mogą wykonywać za podobne pieniądze – zauważa Wojciech Rybicki.

Pracownicy z Ukrainy nie wystarczą

Prawie w całym kraju zaczyna brakować rąk do pracy na stanowiska produkcyjne i w magazynach, a także osób do wykonywania podstawowych zajęć w przemyśle,

budownictwie, handlu i logistyce. – Sytuacja z brakami w obszarach blue collar wróciła do czasu sprzed pandemii. Ofert pracy jest bardzo dużo i na pewno nie możemy mówić o końcu rynku pracownika – mówi Marta Pilipowicz, dyrektor Regionu Południowego w LeasingTeam Group. Luki kadrowe tylko w pewnej części wypełnili pracownicy z Ukrainy. Według danych Urzędu Do Spraw Cudzoziemców wśród osób pełnoletnich, które przyjechały do Polski w ciągu roku od wybuchu wojny, jest aż 77 proc. kobiet. Z kolei mężczyźni w wieku produkcyjnym, zdolni wykonywać cięższe prace fizyczne, zostali bardzo szybko wchłonięci przez rynek. – Według naszych szacunków w Polsce przebywa obecnie około 1,2-1,7 miliona obywateli Ukrainy, co okazuje się niewystarczające na potrzeby rynku pracy. Sytuacji nie poprawia fakt, że coraz więcej obywateli Ukrainy wraca do swojego kraju lub wyjeżdża z Polski na Zachód, gdzie zarobki są jeszcze wyższe. Pracodawcy, w tym również agencje pracy tymczasowej, poszukują więc pracowników w odległych krajach Europy Wschodniej oraz Azji. Gruzja, Azerbejdżan, Kazachstan, Uzbekistan, Indie, Nepal, Bangladesz czy Filipiny – to kierunki, z których pozyskiwanie pracowników będzie rosło w najbliższych latach – podsumowuje Wojciech Rybicki, dyrektor ds. Rozwoju Regionu Centrum w LeasingTeam Group.

Pandemia zmieniła podejście do benefitów pracowniczych

Najpopularniejszymi świadczeniami pozapłacowymi oferowanymi w przedsiębiorstwach są grupowe ubezpieczenia i możliwość załatwiania prywatnych spraw w godzinach pracy. Do najrzadziej stosowanych należą dopłaty do domowego internetu i świadczenia dla zwierząt domowych – wynika z raportu „Wpływ pandemii COVID-19 na kształtowanie się nowych modeli pracy”, przygotowanego przez Lewiatana.

Do świadczeń, które najwięcej firm zaczęło oferować po rozpoczęciu pandemii, należą wyposażenie domowego biura na koszt pracodawcy, wsparcie psychologiczne i dopłaty do domowego internetu. Najrzadziej zdecydowano się na oferowanie samochodów służbowych z możliwością korzystania do celów prywatnych i świadczeń obejmujących zwierzęta domowe. – Benefity pracownicze budują lojalność zatrudnionych, którzy mają poczucie, że pracodawca troszczy się o ich komfort. Rewanżują się więc tym samym i doceniając swoje miejsce pracy są bardziej zmotywowani do wypełniania obowiązków czy zaangażowania we wspólne cele – mówi Sławomir Szymczak, ekspert Lewiatana.

Benefit pracowniczy to tak zwane świadczenia pozapłacowe. Oprócz pensji pracownik otrzymuje od pracodawcy dodatkowe bonusy, które przysługują w ramach zawartej z pracodawcą umowy (najczęściej są one finansowane przez firmę, ale zdarzają się też takie benefity, które pracownik współfinansuje).

Pandemia COVID-19 zmieniła podejście do pracy i benefitów pracowniczych. Trend dbałości o zdrowie – dni wolne dla zdrowia psychicznego, kurs radzenia sobie ze stresem, dodatek do zakupu sprzętu fitness do domu, biurka stojące, zajęcia z jogi – obok zmiany w postrzeganiu elastyczności i zdalnego pełnienia obowiązków zawodowych jest najbardziej widocznym kierunkiem rozwoju i przemian świadczeń pozapłacowych.

Najpopularniejsze benefity pracownicze:

- Elastyczny czas i hybrydowe formy świadczenia pracy
- Karty sportowe
- Paczki świąteczne i bony zakupowe



Benefit pracowniczy to tak zwane świadczenia pozapłacowe. Oprócz pensji pracownik otrzymuje od pracodawcy dodatkowe bonusy, które przysługują w ramach zawartej z pracodawcą umowy

- Programy kafeteryjne
- Pakiety medyczne
- Bilety do kina/teatru
- Pakiety ubezpieczeniowe
- Dofinansowanie do szkoleń, kursów językowych
- Dofinansowanie do urlopów (np. wczasy pod gruszą)

- Dofinansowanie edukacji dla dzieci czy dopłaty do żłobka/przedszkola/opieki nad dzieckiem w godzinach pracy rodzica
- Śniadania lub firmowe lunchy (w związku z inflacją jest to przez respondentów bardzo chwalony bonus)
- Darmowe miejsca parkingowe
- Inne benefity pozapłacowe tj. laptop/tele-

- fon/ samochód służbowy
- Zdrowe przekąski w biurze (np. owocowe czwartki)
- Dni nieformalnego stroju
- Możliwość przyprawiania dziecka do pracy w sytuacji losowej
- Dzień wolny w urodziny
- Wyjścia integracyjne

Jakich świadczeń pozapłacowych oczekują pracownicy?

Aż 94 proc. pracodawców i przedstawicieli działów HR w dużych i średnich przedsiębiorstwach uważa, że benefity pozapłacowe zwiększają skłonność kadr do związania się z firmą. Jednocześnie ponad połowa pracowników jest zdania, że oferowane im świadczenia pozapłacowe nie są dopasowane do ich oczekiwań – wynika z badania zrealizowanego przez ICAN Institute na zlecenie VanityStyle. Aby polityka benefitowa przynosiła realne korzyści, w tym budowała długofalową lojalność, musi odpowiadać na realne i aktualne potrzeby zatrudnionych.

O tym, że benefity zwiększają skłonność pracowników do wiązania się z firmą, przekonanych jest aż 97 proc. pracodawców i przedstawicieli działów HR reprezentujących duże przedsiębiorstwa (powyżej 250 pracowników) i 91 proc. reprezentantów średnich podmiotów (od 50 do 250 pracowników).

– Jednym z największych problemów kadrowych, z którym już od lat mierzą się polscy pracodawcy, jest wysoka rotacja pracowników. Zjawisku temu sprzyja zarówno demografia, jak i dobra koniunktura na rynku pracy. W ciągu zaledwie dekady z grupy osób w wieku produkcyjnych ubyło ponad dwa miliony Polaków, a w wielu branżach wciąż mamy do czynienia z rynkiem pracownika. Dlatego pracodawcy, szukając sposobów na związanie pracowników z firmą, coraz częściej sięgają po benefity pozapłacowe – tłumaczy **Joanna Skoczeń, prezes zarządu VanityStyle**. – Aby jednak polityka benefitowa skutecznie realizowała cele organizacji, należy przede wszystkim pamiętać o tym, że świadczenia pozapłacowe to atrakcyjny bonus, a nie ekwiwalent adekwatny do kompetencji i rynkowych standardów wynagrodzenia podstawowego. Powinny być one także jak najlepiej dopasowane do rzeczywistych potrzeb pracowników – dodaje.

TOP 10 pracowniczych benefitów 2023

Choć jak twierdzą eksperci, dobór świadczeń pozapłacowych powinien być podyktowany indywidualnymi potrzebami pracowników, nieco światła na ich oczekiwania w ujęciu ogólnym rzuca badanie zrealizowane przez ICAN Research. Wynika z niego, że najatrakcyjniejszym benefitem, z którego chciałoby skorzystać aż 58 proc. przedstawicieli średnich i dużych firm, jest dofinansowanie wypoczynku. Na podium znalazły się też prywatna opieka medyczna (56 proc. wskazań) oraz bony towarowe i karty przedpłacone (49 proc. wskazań). 47 proc. ankietowa-



Joanna Skoczeń,
prezes zarządu VanityStyle

nych chciałoby otrzymywać od pracodawców prezenty rocznicowe na święta, 44 proc. dofinansowanie posiłków, 43 proc. karty sportowe, a 42 proc. bilety na wydarzenia kulturalne. Pierwszą dziesiątkę najatrakcyjniejszych benefitów zamykają darmowy transport do pracy (41 proc. wskazań), szkolenia językowe (38 proc. wskazań) oraz elastyczny czas pracy (37 proc. wskazań). Jak zauważa Joanna Skoczeń, aż cztery spośród najbardziej pożądaných świadczeń płacowych stanowią benefity, które mają bezpośrednie przełożenie na ekwiwalent pieniężny. – Od wielu miesięcy mierzymy się w Polsce z wysoką inflacją, co niestety przeobrażnie nie znajduje odzwierciedlenia we wzroście wynagrodzeń. Siłą rzeczy popularnością cieszą się więc benefity materialne, w ramach których pracodawcy partycypują w kosztach funkcjonowania pracownika i jego rodziny – podkreśla **Joanna Skoczeń**. – Warto jednak w tej sytuacji zwrócić uwagę na relatywnie niewielką różnicę procentową w postrzeganiu atrakcyjności poszczególnych świadczeń. To obrazuje, jak ważne dla pracowników wciąż są benefity pozafinansowe przyczyniające się do poprawy ich dobrosta-

nu, rozwoju osobistego, satysfakcji oraz zadowolenia, takie jak opieka medyczna, karty sportowe, dostęp do oferty kulturalnej czy szkoleń językowych – dodaje.

Nowe czasy, nowe potrzeby w zakresie benefitów

W drugiej dziesiątce najbardziej pożądaných benefitów pojawiły się zarówno znane, jak i popularne świadczenia, takie jak samochód służbowy, wyjazdy integracyjne czy ubezpieczenia emerytalne, ale też nowe – dotyczące sfery mentalnej – których jeszcze przed pandemią próżno było szukać wśród oferty pracodawców w Polsce. Dziś, jak wynika z badania ICAN Research, z konsultacji z psychologiem oraz aplikacji wspierających zdrowie psychiczne skorzystałoby odpowiednio 18 i 13 proc. ankietowanych pracowników. Konsultacje z psychologiem to także benefit, który znalazł się na pierwszym miejscu w zestawieniu świadczeń, nad których wdrożeniem zastanawiają się pracodawcy (12 proc.). Z kolei aplikacje wspierające zdrowie psychiczne planuje włączyć do oferty benefitowej 7 proc. zarządzających i przedstawicieli działów HR w średnich i dużych firmach. Inwestycja w zdrowie psychiczne jest benefitem, na który zwraca uwagę coraz większa liczba pracowników.

Na koniec warto też przypomnieć, że programy sportowo-rekreacyjne to kolejna kategoria benefitów, która na stałe wpięła się w ofertę pracodawców. Budując strategię warto uwzględnić fakt, że nie chodzi tylko o utrzymanie aktywności fizycznej, bo dzisiaj 87 proc. pracowników uprawia sport, ale także o utrzymanie ogólnej kondycji psychofizycznej na dobrym poziomie. Benefity ogólnie potrzebują strategii. Jest to zbyt istotny obszar, żeby działać bez planowania. Strategia ta musi wspierać cele firmy, odpowiadać na wyzwania rynkowe i powinna być dopasowana do potrzeb pracowników.

Material partnera

Firmy IT poważnie traktują benefity pozapłacowe

Ochrona zdrowia i szeroka oferta aktywności sportowo-kulturalnych na szczycie listy dodatków dla pracowników.

Benefity pozapłacowe mogą stanowić cenny dodatek dla pracownika. Jak pokazuje tegoroczny Raport Płacowy, opracowany przez Valueship na zlecenie Organizacji Pracodawców Usług IT – SoDA, 83 proc. firm, które wzięły udział w badaniu, oferuje swoim pracownikom dodatki związane z ochroną zdrowia, a 77 proc. również różnorodne propozycje bonusów sportowo-kulturalnych. SoDA zdiagnozowała także, jaki jest profil przeciętnego pracownika sektora IT. Ponadto zapytała także o to, jakie będą największe wyzwania w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi w sektorze technologicznym w Polsce w najbliższych miesiącach.

– Nie jest tajemnicą, że podobnie jak w wielu innych branżach, również w IT, poziom wynagrodzenia i zakres obowiązków należą do najważniejszych kryteriów wyboru nowego miejsca pracy. Ważnym aspektem dla kandydatów, wynikającym ze specyfiki pracy w sektorze, jest również stos technologiczny, w którym dany specjalista będzie pracował na co dzień i realizował projekty. Chociaż benefity pozapłacowe nie znajdują się na szczycie listy wymagań kandydatów, to firmy technologiczne dbają o różnorodność i bogatą ofertę dodatków dla swoich pracowników. Co więcej, inżynierowie oprogramowania coraz częściej zwracają uwagę na specjalizację firm IT oraz na to, że dla wielu specjalistów ważne jest także, aby być częścią organizacji, która ma pozytywny wpływ na społeczeństwo i przyczynia się do pozytywnego wpływu technologii na codzienne życie ludzi – podaje Bartosz Majewski, prezes zarządu

SoDA, CEO Codibly.

Najpopularniejsze benefity w IT Ponad 8 na 10 firm (83 proc.) proponuje swoim pracownikom i współpracownikom dodatki związane z zdrowiem. Wśród nich należy wymienić przede wszystkim pakiety medyczne i ubezpieczeniowe, opiekę psychologiczną, masaże i wizyty u fizjoterapeuty, pakiety weterynaryjne dla zwierząt pracowników, dofinansowanie do opieki medycznej dla dzieci czy dodatkowe płatne dni urlopowe. Drugą najpopularniejszą formą dodatków są wszelkie bonusy związane z aktywnościami sportowymi, wydarzeniami kulturalnymi oraz bonusy okolicznościowe. Oferuje je aż 77 proc. badanych firm, a wśród nich są m.in. karty sportowe, bilety do kin, teatrów czy na koncerty, zniżki w ośrodkach wypoczynkowych, paczki świąteczne, zniżki na wyposażenie domowe czy vouchery na zajęcia dodatkowe i pozalekcyjne dla dzieci. Rozwój własny to także popularna kategoria benefitów, oferowana przez 62 proc. pracodawców. W jej ramach pracownicy otrzymują dofinansowania do szkoleń zawodowych, kursów językowych, dostęp do platform e-learningowych czy e-booków. 32 proc. badanych firm daje również możliwość skorzystania z benefitów związanych z żywieniem. Wśród nich są m.in. śniadania i lunchy firmowe, dofinansowanie posiłków, czy catering dietetyczny.

– Pracodawcy w branży IT starają się zapewnić swoim pracownikom różnorodne benefity pozapłacowe jako atrakcyjny i bardzo często oczekiwany przez kandydatów dodatek do oferty finansowej.

W raporcie SoDA widać, że większość firm skupia się na zdrowiu pracowników, oferując pakiety medyczne, ubezpieczenia, opiekę psychologiczną oraz inne korzyści związane ze zdrowiem. Właśnie pomoc psychologiczna czy z obszaru well-beingu stała się popularnym benefitem podczas i zaraz po pandemii COVID-19. Szeroki wybór oferty benefitów jest ważny dla pracowników, ponieważ przyczynia się do poprawy ich zdrowia i rozwoju osobistego, a to przekłada się na niższą rotację. Pracodawcy zdają sobie sprawę, że konkurencyjność na rynku pracy wymaga więcej niż tylko atrakcyjnych wynagrodzeń – komentuje Wojciech Mach, wiceprezes zarządu SoDA, CEO GFT Poland.

– Benefity pozapłacowe są ważnym elementem strategii HR w firmach technologicznych. Nie są one jednak jednolite i uniwersalne, lecz dostosowane do potrzeb i oczekiwań pracowników oraz kultury organizacyjnej każdej firmy. Korzyści te stanowią część strategii różnych firm i dlatego są zróżnicowane w zależności od tego, do czego przywiązują firmy wagę. Dodatki te są nie tylko atrakcyjnym uzupełnieniem wynagrodzenia, ale także sposobem na budowanie zaangażowania i lojalności pracowników i współpracowników. Jednakże nie są one decydującym czynnikiem dla specjalistów IT podczas wyboru nowego pracodawcy, chociaż firmy technologiczne starają się, aby ich propozycje stanowiły atrakcyjny dodatek do oferty finansowej – dodaje Ewa Ebelewicz-Plaza, Head of People w Future Processing.

Rekrutacja największym wyzwaniem HR w sektorze IT

Przedstawiciele firm informatycznych, którzy wzięli udział w badaniu SoDA, wskazali również największe wyzwania w obszarze

zarządzania zasobami ludzkimi w nadchodzących miesiącach. Niemal co 3 osoba (28 proc.) wskazała na rekrutację. Mimo spowolnienia w branży, firmy cały czas posiadają duże luki kadrowe w najbardziej newralgicznych obszarach i specjalizacjach. 27 proc. respondentów jako duże pole do poprawy wskazuje obszar związany z kulturą organizacyjną. Jest to związane m.in. z budowaniem lojalności i zaangażowania pracowników oraz dostosowaniem do zmieniających się nastrojów społecznych w obliczu sytuacji gospodarczej i geopolitycznej. Trzecim najczęściej wskazywanym aspektem jest rotacja pracowników (16 proc. ankietowanych).

– Jak wynika z najnowszego Barometru Nastrojów SoDA, problemy z rekrutacją plasują się na pierwszym miejscu wśród wyzwań, z którymi mierzą się polskie firmy IT. Ponadto poszukiwanie, zatrudnienie i wdrożenie nowego pracownika to proces czasochłonny, generujący koszty i angażujący wiele pozostałych osób w firmie. Inwestując w rozwój obecnego zespołu, zyskujemy więc nie tylko czas, pieniądze i zasoby, ale też budujemy lojalność i zaangażowanie. Takie działania mają również odzwierciedlenie we wskaźnikach retencji i zadowolenia w naszej firmie – powiedział Przemysław Mikus, wiceprezes zarządu SoDA i COO Liki Mobile Solutions

– Aktualnie branża IT ma do czynienia z wieloma wyzwaniami, takimi jak rosnące wynagrodzenia, trudności w rekrutacji pracowników oraz niepewna sytuacja geopolityczna. Polskie firmy technologiczne mają jednak wiele do zaoferowania klientom na całym świecie i są w stanie skutecznie konkurować z innymi podmiotami jakością swojej pracy, etyką czy bliskością kulturową. Ważne jest stałe inwestowanie w rozwój wiedzy, doświadczenia i umiejętno-

ści, które pozwolą utrzymać rodzimą pozycję na rynku. Warto również nauczyć się elastyczności i gotowości do zmiany. To, jak trudno przewidzieć wyzwania, jakie będą na nas czekać w przyszłości, pokazały nam ostatnie dwa lata, obfitujące w wiele zwrotów akcji. Wierzę, że z determinacją i zespołowym wysiłkiem jesteśmy w stanie przetrwać trudne czasy i osiągnąć sukces w nadchodzących latach – podsumowuje Paweł Pustelnik, wiceprezes zarządu SoDA oraz dyrektor zarządzający i członek zarządu w Future Processing

Kim jest statystyczny pracownik IT w Polsce

Raport Płacowy 2023, który został opracowany na bazie danych płacowych 9 832 pracowników z 87 firm członkowskich SoDA pozwolił też analitykom Valueship na stworzenie profilu statystycznego pracownika branży IT w Polsce. Z raportu wynika, że 51 proc. osób zatrudnionych w sektorze technologicznym to osoby w wieku między 26 a 30 lat, a 40 proc. w wieku od 31 do 35 lat. Dominującą formą współpracy w IT w naszym kraju jest kontrakt B2 B, który wybiera 59 proc. przy 36 proc. zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (6 proc. – inne formy). 84 proc. wszystkich pracowników z rodzimego sektora IT w Polsce to programiści lub specjaliści pracujący na rzecz klienta zewnętrznego.

Metodologia:

Raport Płacowy 2023 został opracowany przez firmę Valueship na zlecenie SoDA w lutym 2023 r. na bazie ankiety CAWI na próbie 103 przedstawicieli firm zrzeszonych w SoDA oraz danych płacowych 9 832 pracowników z 87 firm członkowskich SoDA. Celem badania było uzyskanie wiedzy na temat struktury zatrudnienia, rotacji oraz postrzeganego (realnego, a nie deklarowanego) poziomu zarobków w polskich firmach IT, zrzeszonych w Organizacji Pracodawców Usług IT (SoDA).

Czego oczekują polscy pracownicy?

Wszelkiego rodzaju dodatki do pensji mogą skutecznie zwiększyć satysfakcję z pracy. Polacy doskonale zdają sobie z tego sprawę – według raportu Enter The Code na ich obecność w firmie zwracają uwagę aż 3 na 4 osoby szukające zatrudnienia. Platforma Preply.com przyjrzała się dostępnym badaniom i sprawdziła, które benefity są najbardziej lubiane. Zobacz, czy skusiłyby również Ciebie.

Benefity w polskich firmach: oczekiwania a rzeczywistość

W Polsce do popularnych świadczeń pozapłacowych należą m.in. szkolenia zawodowe, ubezpieczenie na życie czy karta sportowa. Jednak nie zawsze są one dostosowane do potrzeb zatrudnionych – raport Sodexo pokazuje, że tylko 40 proc. Polaków jest zadowolonych z benefitów, które oferują im zakłady pracy.

Czego zatem oczekujemy najbardziej? Według badania Enter The Code przede wszystkim prywatnej opieki medycznej, którą wskazała ponad połowa respondentów. Na podium znalazły się także elastyczne godziny pracy i dodatkowy płatny urlop, a tuż za nimi: roczne bonusy, możliwość pracy zdalnej, zwrot kosztów dojazdu do pracy, ubezpieczenie na życie oraz lekcje

języków obcych.

Preferowane benefity zależą od specyfiki pracy. Zgodnie z badaniem Bergman Engineering polscy inżynierowie szczególnie mocno cenią sobie dopłatę do dojazdów do pracy oraz darmowe żłobki i przedszkola. Z kolei raport Sodexo mówi, że dla aż połowy pracowników fizycznych atrakcyjne są dofinansowania urlopowe, czyli tzw. wczasy pod gruszą.

Młodsze pokolenia stawiają na rozwój osobisty

Z raportu RocketJobs.pl możemy się dowiedzieć, że osoby urodzone w latach 80. i później doceniają także benefity związane z rozwojem osobistym. Szkolenia podnoszące kwalifikacje czy wspomniane już lekcje języka obcego online w ich przypadku będą strzałem w dziesiątkę. Tym

bardziej że według tego samego raportu ponad połowa młodych Polek i Polaków żałuje, że nie przykładają się wystarczająco do nauki języków obcych, a jedna czwarta – że nie wyjechała do pracy za granicę. – W dzisiejszym świecie znaczenie języków obcych osiągnęło bezprecedensowy poziom ze względu na wiele możliwości zawodowych, jakie oferuje ich znajomość – mówi Sylvia Johnson z Preply.com, platformy zapewniającej wygodne spotkania online z profesjonalnymi korepetytorami.

Benefity w Polsce na tle innych krajów. Zobacz, gdzie warto mieszkać i pracować

Oczekiwania wobec benefitów różnią się w zależności od kraju. Z perspektywy polskiego pracownika niektóre dodatki do pensji mogą być zaskakujące. Przykładowo

w Francji zatrudnieni domagają się dopłat do zdrowych posiłków i wsparcia zdrowia psychicznego, a w Islandii – 4-dniowego tygodnia pracy. Z kolei w Luksemburgu sporą popularnością cieszą się kupony na lunch, w Wielkiej Brytanii – dofinansowanie zakupu roweru, który ma służyć do dojazdu do pracy. Według danych Remote, najkorzystniej pod kątem świadczeń pozapłacowych w Europie wypadają kolejno Luksemburg, Hiszpania i Norwegia. Za nimi plasują się Niemcy, Francja i Polska. Jak mają się do tego benefity oferowane przez firmy na całym świecie? Zgodnie z analizą PaymentSense w pierwszej 20. państw, w których najlepiej się mieszka i pracuje, znajdują się tylko dwa kraje spoza Europy – mowa o Korei Południowej i Japonii.