

RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH



Dlaczego owocowe czwartki dziś nie działają?

Według danych zebranych przez firmę Enter The Code, w Polsce trzech na czterech Polaków szukających pracy zwraca uwagę na benefits, jakie oferuje potencjalny pracodawca¹. Dziś jednak korzyści pracownicze to coś więcej niż popularne kiedyś owocowe czwartki.



MAGDA PIETKIEWICZ,
ekspertka rynku pracy i twórczyni platformy Enpulse

Obecnie, żeby przyciągnąć pracownika, zbudować jego lojalność i zaangażowanie, trzeba zaoferować mu coś więcej niż gruszkę bądź jabłko.

Jeszcze kilkanaście lat temu jedynym z najbardziej popularnych benefitów były tak zwane owocowe czwartki, prywatna opieka medyczna czy karnet na siłownię. Dla firm był to sposób na zwiększenie lojalności swoich pracowników, wzmocnienie swojego wizerunku oraz przyciągnięcie nowych talentów. Wraz z upływem lat jednak zmniejszała się siła takich benefitów. Dlaczego?

Nowe pokolenia – nowe wymagania

Na przełomie milenium wiele polskich firm zaczęło adaptować zachodnie praktyki związane

z dbaniem o well-being pracowników. Część przedsiębiorców stawiała na owocowe czwartki, a inni na prywatną opiekę medyczną czy karnet na siłownię. W tamtych czasach wielu pracowników – szczególnie tych starszej daty, w których mocno zakorzeniony był etos pracy rodem z poprzedniego stulecia – uważało, że takie benefits to najlepsze co mogło ich spotkać. Dziś mamy jednak zupełnie inną sytuację. Na rynek pracy weszło nowe pokolenie, które wymaga od pracodawców czegoś więcej. Media podają, że do 2032 roku osoby z pokolenia Z, czyli te urodzone między 1990 a 2010 rokiem, oraz millenialsi stanowić będą nawet 75 proc. całkowitej siły roboczej na świecie. To dla pracodawców bardzo istotna informacja, ponieważ tacy pracownicy mają zupełnie inne podejście do pracy niż ich starsi koledzy. Większość z nich pracuje po to, aby żyć, a nie odwrotnie. Zależy im nie tylko na tym, by być należycie wynagradzanym za własną pracę, lecz także, by otrzymywać dopasowane do swoich potrzeb benefits, jak elastyczny czas pracy czy wsparcie psychologiczne.

To, co powszechne, nie jest atrakcyjne

Kilka lat temu niemal w każdym ogłoszeniu o pracę można było przeczytać, że firma oferuje pracę w młodym dynamicznym zespole, że praktykuje owocowe czwartki i że pracownicy mogą liczyć na prywatną opiekę medyczną. Z biegiem czasu takie benefits stały się standardem – pracownicy zaczęli je traktować jak coś tak oczywistego, jak pensja przelewana co miesiąc na konto. Zaangażowania i lojalności pracowników nie da się zbudować czymś, co otrzymują w każdym innym miejscu pracy. Owoce czwartki nie robią już na nikim wrażenia – no, chyba że pracodawca nie oferuje tego rodzaju bonusów, wtedy zaczyna to być podejrzane. Pracownicy dziś chcą otrzymywać benefits, które odpowiadają na ich konkretne potrzeby takie jak chociażby przepracowanie czy trudności w pogodzeniu życia prywatnego z zawodowym. Na zachodzie niemal na porządku dziennym pracodawcy w ramach korzyści pracowniczych oferują zatrudnionym konsultacje psychologiczne czy dodatkowy urlop.

Pandemia i praca zdalna

Mimo że czas maseczek i lockdownów już za nami, wiele firm nadal pozwala swoim pracownikom na wykonywanie obowiązków z domu lub pracę w modelu hybrydowym. Z badania przeprowadzonego na zlecenie Grant Thornton, jednej z wiodących organizacji

audytorsko-doradczych na świecie, wśród właścicieli i członków zarządów dużych i średnich firm w Polsce wynika, że ponad 70 proc. z nich umożliwiło swoim pracownikom biurowym wykonywanie pracy zdalnej². Pandemia spowodowała, że pracodawcy, chcąc nie chcąc, musieli bardziej przychylnym okiem spojrzeć na pracę zdalną. To z kolei sprawiło, że element, który wcześniej należał do najbardziej cenionych przez pracowników benefitów, czyli home office, stał się standardem. Obecnie, gdy duża część z nas w miejscu pracy spędza tyle samo bądź mniej czasu co w domowym biurze, pracownikom zależy już na zupełnie czymś innym.

Co dalej?

Według Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w 2023 roku pracujący Polacy spędzili aż 26,1 mln dni na zwolnieniach L4 spowodowanych zaburzeniami psychicznymi³. Eksperti alarmują, że w nadchodzących latach będziemy obserwować wzrost osób borykających się z wypaleniem zawodowym, depresją czy stanami lękowymi. World Health Organisation przewiduje, że do 2030 roku depresja będzie najczęściej występującą chorobą, powszechniejszą niż nowotwory, cukrzyca i choroby serca⁴. Nasze badania wykazały, że co trzeci Polak uważa, że jego praca jest źródłem nadmiernego stresu i ma problemy z zachowaniem równowagi między życiem zawo-

dowym a prywatnym. Dodatkowo 58 proc. polskich pracowników czuje, że jest przeciążona ilością obowiązków służbowych. To niepokojące, ponieważ taki przedłużający się stan napięcia i niepokoju może prowadzić do różnego rodzaju problemów ze zdrowiem psychicznym. Zamiast oferować pracownikom benefits w postaci „owocowych czwartków” czy voucherów na lunch, pracodawcy powinni postawić na działania mające na celu wsparcie pracowników. Warto zbadać, jakie benefits są dla nich atrakcyjne i jakie mogą pomóc w poprawie ich dobrostanu oraz samopoczucia. Takie korzyści pracownicze jak konsultacje psychologiczne, sesje treningu mentalnego czy warsztaty radzenia sobie ze stresem, będą z roku na rok coraz bardziej cenionymi „dodatkami” do wynagrodzenia. Konieczna jest też zmiana sposobu zarządzania. Badanie zaangażowania – częstsze niż raz do roku – to już konieczność, aby mieć holistyczny i aktualny obraz tego co dzieje się w organizacji i jak postrzegają ją pracownicy – dodaje ekspertka.

1. <https://enterthecode.pl/praca-w-it/benefity-pracownicze-podsumowanie-badania/>
2. <https://grantthornton.pl/publikacja/praca-zdalna-okiem-przedsiębiorców-czy-firmy-szykują-zmiany-raport/>
3. https://www.zus.pl/documents/10182/39590/Absencja+chorobowa+raport_2023+.pdf/9be10057-ob2b-74f5-d397-2de1ecfb1259?t=1710850664000
4. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB130/B130_9-en.pdf

Pokolenie Z ma ściśle określone potrzeby

Choć można byłoby przypuszczać, że to umiejętności cyfrowe postrzegane są jako najważniejszy aspekt w budowaniu kariery przyszłości, to pokolenie Z ma w tym zakresie inne zdanie.

W badaniu Pracuj.pl aż 52 proc. najmłodszych badanych wskazuje, że najważniejsze są kompetencje miękkie. To umiejętności takie jak empatia, komunikatywność czy efektywna praca w grupie są wskazywane przez pokolenie Z jako kluczowe w rozwoju ich przyszłej kariery. Zmiany w podejściu tego pokolenia do pracy widoczne są także w oczekiwaniach dotyczących tego, co potencjalny pracodawca ma do zaoferowania. Choć odpowiednie wynagrodzenie nadal pozostaje na czele listy priorytetów (57 proc.), to młodzi pracownicy coraz większą uwagę poświęcają szeroko pojętemu jakościowemu aspektowi życia zawodowego.

Klucz do sukcesu

Ostatnie lata na rynku pracy nie tylko przesunęły granice technologii i komunikacji, ale także zasadniczo zmieniły oczekiwania młodych profesjonalistów względem rynku pracy. Dzisiejsze pokolenie młodych pracowników, choć dorastające w epoce cyfrowej, podkreśla, jak ważne są dla niego relacje z przyjaznym i zmotywowanym zespołem, czy work-life balance. To te czynniki składają się na klucz do osobistego i zawodowego sukcesu. Wiedzą, czego chcą i nie boją się tego wymagać – młodzi ludzie coraz śmielej formułują swoje oczekiwania dotyczące benefitów, które mają realny wpływ na ich codzienne życie i samopoczucie.

Kompetencje miękkie ponownie najważniejsze

Co ciekawe, w erze, w której dominująca rola technologii wydaje się niepodważalna – co podkreślają także badani ze starszych grup wiekowych – to nie umiejętności cyfrowe, ale kompetencje miękkie są określane przez młodych ludzi jako kluczowe dla rozwoju ich kariery.

Nowe pokolenie pracowników zdaje sobie sprawę, że w dynamicznie zmieniającym się świecie zawodowym, zdolność do efektywnej komunikacji, współpracy i adaptacji jest równie ważna, co znajomość nowoczesnych narzędzi. Być może tym ważniejsze jest rozwijanie ich i pielęgnowanie właśnie w pokoleniu tzw. digital natives, czyli osób wychowanych wśród nowych technologii.

Aż 49 proc. młodych respondentów podkreśla znaczenie kompetencji miękkich dla rozwoju ich ścieżek zawodowych. Umiejętności takie jak empatia, komunikatywność czy efektywna praca w grupie są wskazywane jako kluczowe. Takie deklaracje składa aż 52 proc. osób z najmłodszej grupy badawczej, a także niemal połowa (48 proc.) respondentów w przedziale wiekowym 25-34 lata.

– Z całą pewnością, pokolenie digital natives wyróżnia się naturalnym zrozumieniem technologii, co jest wynikiem dorastania w otoczeniu cyfrowym. W kontekście rynku pracy, szczególnie istotne dla tej grupy staje się więc rozwijanie i pielęgnowanie kompetencji miękkich. To właśnie umiejętności takie jak komunikacja, empatia, zarządzanie konfliktami czy kreatywne myślenie są fundamentami, które umożliwiają im skuteczne działanie w zespole, rozwijanie zdolności przywódczych i budowanie trwałych relacji zawodowych. W związku z tym, rozwijanie tych umiejętności powinno być równie ważnym priorytetem dla młodych profesjonalistów,

co aktualizacja ich kompetencji technicznych. To właśnie one mogą bowiem stanowić o przewadze konkurencyjnej w przyszłości – mówi Jolanta Lewandowska- Bitkowska, ekspertka ds. rekrutacji i rozwoju pracowników w Pracuj.pl.

Dla młodych praca nie ma granic

Interesujące są także pozostałe wskazania kompetencji najistotniejszych z perspektywy pokolenia Z. Aż 42 proc. młodych respondentów wskazuje, że jest to dla nich znajomość



49%

młodych respondentów podkreśla, że kluczowe w rozwoju ich przyszłej kariery są kompetencje miękkie, takie jak empatia, komunikatywność czy efektywna praca w grupie.

Źródło: badanie Pracuj.pl, n=721 użytkowników w przedziałach wiekowych 18-24 oraz 25-34 lata, marzec 2024.

mość języków obcych (46 proc. z najmłodszej grupy i 40 proc. badanych w wieku 25-34 lata). Ten wynik wskazuje, że młode osoby myślą dziś o rynku pracy bez granic.

Wyniki badania świadczą o rosnącej świadomości globalizacji rynku pracy wśród młodych ludzi oraz o ich aspiracjach do budowania kariery nie tylko na poziomie krajowym, ale i międzynarodowym.

Z badań wynika, że pokolenie Z zdaje sobie sprawę, że znajomość języków obcych otwiera przed nimi nowe możliwości zawodowe i pozwala na efektywniejszą komunikację w świecie zacierających się granic.

Trzecią spośród wymienionych przez młodych najważniejszych kompetencji są umiejętności specjalistyczne – wiedza i kursy branżowe. Młodzi respondenci z każdej z grup stawiają na tę odpowiedź niemal w równym stopniu (42 proc. badanych w wieku 18-24 lata i 41 proc. badanych w wieku 25-34 lata).

– Przedstawiciele pokolenia Z są świadomi, że w szybko zmieniającym się świecie pracy, głęboka specjalizacja i ekspertyza branżowa są bardzo ważne. Zrozumienie specyfiki branży, znajomość najnowszych trendów oraz posiadanie aktualnych certyfikatów i ukończonych kursów specjalistycznych ich zdaniem stanowią jeden z fundamentów sukcesu. Ten trend wśród profesjonalistów wkraczających na rynek może mieć znaczący wpływ na kształtowanie polityk szkoleniowych i edukacyjnych oraz strategii rekrutacyjnych firm w najbliższej przyszłości. Organizacje będą musiały dostosować swoje oferty pracy dla pracowników i kandydatów, dla których możliwość rozwoju staje się jednym z kluczowych czynników wyboru – mówi Agata Roszkiewicz, ekspertka ds. wynagrodzeń i benefitów w Pracuj.pl.

Cyfrowe umiejętności niedaleko w tyle

Wreszcie – 37 proc. badanych wskazuje, że istotne są także kompetencje cyfrowe (np. znajomość programów i narzędzi cyfrowych). Co jednak interesujące, w większym stopniu konieczność posiadania tej umiejęt-



46%

najmłodszych badanych jako najistotniejszą dla rozwoju kariery wskazuje znajomość języków obcych.

Źródło: badanie Pracuj.pl, n= 721 użytkowników w przedziałach wiekowych 18-24 oraz 25-34 lata, marzec 2024.



ności podkreślają badani w wieku 25-34 lata, spośród których aż 40 proc. respondentów wskazało ją jako kluczową w ich przyszłej karierze. Wśród najmłodszych pracowników ten procent spada do 30 proc.

Nie zmienia to jednak faktu, że rola kompetencji cyfrowych na rynku pracy rośnie – niezależnie od branży. Te umiejętności stają się nie tylko coraz bardziej pożądane przez pracodawców, ale mogą okazać się także kluczowe do wykonywania codziennych obowiązków. W tym kontekście, edukacja i ciągłe doskonalenie w zakresie nowych technologii może stanowić klucz do sukcesu zawodowego dla pracowników na wszystkich etapach kariery.

Poza wspomnianymi umiejętnościami, młodzi ludzie podkreślają również znaczenie zdolności analitycznych, choć i tu widać różnicę ze względu na wiek respondentów. Te kompetencje jako istotne wskazuje 23 proc. młodszych pracowników i 33 proc. ich nieco starszych kolegów i koleżanek. Około 28 proc. ankietowanych podkreśla z kolei wartość wykształcenia kierunkowego w konkretnej dziedzinie.

Umiejętności przywódcze są kolejnym ważnym aspektem, wskazywanym przez 22 proc. respondentów. W erze, gdzie coraz większy nacisk kładziony jest na autonomię w pracy i zdolność do samodzielnego podejmowania decyzji, umiejętności lidera, takie jak motywowanie zespołu, delegowanie zadań czy zarządzanie konfliktami, stają się kluczowe. Z kolei 18 proc. młodych profesjonalistów zwraca uwagę na umiejętność autoprezentacji. W dynamicznym świecie rynku pracy, gdzie pierwsze wrażenie może zaważyć na dalszych losach zawodowych, zdolność do skutecznego prezentowania siebie i swoich osiągnięć jest niezbędna, zarówno podczas rozmów kwalifikacyjnych, jak i w codziennej pracy.

Elastyczność – tylko na solidnych fundamentach

Choć odpowiednie wynagrodzenie nadal pozostaje na czele listy priorytetów (57 proc.

respondentów) w kontekście pożądanego miejsca pracy, to młode pokolenie z równą uwagą zwraca się ku szeroko pojętemu jakościowemu aspektowi życia zawodowego. Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia są drugim co do ważności czynnikiem, wskazanym przez 41 proc. badanych. W kontekście niepewności ekonomicznej i zmieniających się realiów rynku pracy, młodzi ludzie poszukują pewności, która pozwala im planować swoją przyszłość na bardziej stabilnych fundamentach.

Kiedy już te fundamenty mają zapewnione, zwracają uwagę na to, co dla nich naprawdę istotne. Przyjazny i zmotywowany zespół (29 proc.) oraz work-life balance (28 proc.) wyróżniają się jako kluczowe elementy, które przyczyniają się nie tylko do większego komfortu psychicznego, ale i efektywności w pracy. Dla młodych pracowników ważne jest, aby miejsce pracy było nie tylko źródłem dochodu, ale i przestrzenią przyjaznych interakcji oraz wsparcia, co bezpośrednio przekłada się na ich zadowolenie i lojalność wobec firmy.

Również możliwości rozwoju zawodowego (28 proc.) są nieodzownym elementem, który przedstawiciele pokolenia Z biorą pod uwagę, wybierając pracodawcę. Świadomi dynamicznych zmian rynkowych i technologicznych, młodzi profesjonalści szukają możliwości ciągłego kształcenia się i rozwijania swoich kompetencji, a także – elastyczności. Elastyczny grafik pracy (24 proc.) to kolejny istotny benefit, który umożliwia dostosowanie pracy do indywidualnych potrzeb życiowych, co jest szczególnie cenione przez pokolenie, które stawia na indywidualizm i adaptacyjność.

– Analiza tych trendów pokazuje, że mimo iż młodzi ludzie nadal kładą duży nacisk na wynagrodzenie, równie ważna staje się dla nich jakość życia zawodowego oraz osobistego. Stawiają na firmy, które oferują nie tylko konkurencyjne płace, ale także zrozumienie i wsparcie dla ich potrzeb życiowych i aspiracji zawodowych. Tendencje te są wyrazem zmiany w podejściu do pracy, gdzie harmonia i rozwój osobisty są równie ważne, co aspekty materialne – dodaje Jolanta Lewandowska-Bitkowska. Bez wątpienia pokolenie Z wyróżnia się specyficznym podejściem do rynku pracy. Młodzi pracownicy poszukują nie tylko stabilnego wynagrodzenia, ale przede wszystkim chcą czuć się docenieni i wspierani w swoich dążeniach do zrównoważonego życia zawodowego i prywatnego. W obliczu tych nowych oczekiwań, pracodawcy stoją przed wyzwaniem dostosowania swoich strategii w taki sposób, aby przyciągnąć i zatrzymać talenty z młodego pokolenia, które coraz śmielej formułują oczekiwania względem warunków pracy.

Profilaktyka zdrowotna kluczem do sukcesu

Z Anastasią Danhulzhi, dyrektorem ds. rozwoju biznesu centrum diagnostycznego 4DCenter, rozmawia Justyna Szymańska.



Dla pracowników coraz ważniejsze stają się świadczenia pozapłacowe, w tym te z zakresu opieki medycznej. W jaki sposób pakiety badań profilaktycznych dla pracowników mogą suplementować lub zastępować prywatną opiekę medyczną oferowaną przez wielu pracodawców?

Oferowane przez nas pakiety badań profilaktycznych mogą skutecznie uzupełniać lub zastępować prywatną opiekę medyczną. Zapewniamy personalizację i kompleksowość opieki – dostosujemy badania do indywidualnych potrzeb pracowników, co zapewnia bardziej zindywidualizowaną opiekę. Proaktywne podejście sprawia, że wcześniej wykrywamy problemy zdrowotne, co zmniejsza potrzebę intensywniejszej opieki medycznej. Plusem jest też optymalizacja kosztów – profilaktyka może obniżyć długoterminowe koszty zdrowotne, redukując potrzebę nagłych interwencji. Duże znaczenie ma też podniesienie świadomości zdrowotnej – edukowanie pracowników o ich stanie zdrowia prowadzi do lepszego zarządzania zdrowiem. I jedna z istotniejszych kwestii z punktu widzenia pracodawcy – zmniejszenie absencji chorobowej – regularne badania mogą skrócić czas nieobecności pracowników z powodu chorób. Pakiety profilaktyczne mogą więc wzbogacić ofertę świadczeń pracodawcy, podnosząc atrakcyjność firmy w oczach pracowników.

W jaki sposób współpracują Państwo z pracodawcami? Jak zazwyczaj wyglądają oferowane pracownikom pakiety?

Oferujemy kompleksowe pakiety profilaktyczne i diagnostyczne dostosowane do potrzeb zdrowotnych pracowników. Współpraca ta polega na wspólnym tworzeniu i wdrażaniu programów zdrowotnych, które mają na celu wczesne wykrywanie potencjalnych problemów zdrowotnych oraz promowanie proaktywnej opieki zdrowotnej. Oferowane pakiety zazwyczaj obejmują badania profilaktyczne – regularne badania diagnostyczne dostosowane do specyfiki stanowiska pracy i potencjalnych zagrożeń zdrowotnych. Konsultacje specjalistyczne – możliwość skorzystania z porad lekarzy różnych

specjalizacji, w zależności od potrzeb zdrowotnych pracowników. Programy zdrowotne – programy promujące zdrowy styl życia, np. warsztaty dotyczące zdrowego odżywiania, zarządzania stresem czy ergonomii w miejscu pracy. Monitorowanie zdrowia – systematyczne monitorowanie stanu zdrowia pracowników, które pozwala na wczesne reagowanie na wszelkie nieprawidłowości. Dostosowujemy pakiety do specyfiki

i potrzeb konkretnej firmy, zapewniając pracownikom dostęp do kompleksowej i zindywidualizowanej opieki zdrowotnej.

Dlaczego profilaktyka zdrowotna jest tak ważna? Jakie korzyści czerpie pracodawca z wysyłania swoich pracowników na regularne badania? Profilaktyka zdrowotna jest kluczowa, ponieważ pozwala na wczesne wykrywanie problemów zdrowotnych, co może

zapobiec ich pogłębieniu i zredukować absencje chorobowe. Pracodawca czerpie korzyści z wysyłania pracowników na regularne badania, ponieważ zdrowi pracownicy są bardziej produktywni, rzadziej chorują, co przekłada się na niższe koszty związane z nieobecnościami i leczeniem oraz zwiększa ogólne zaangażowanie i lojalność zespołu. Każdy z nas lubi poczuć, że ktoś o nas dba i troszczy się o nasze dobro.

REKLAMA



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW.

SPRZEDAJEMY DOBRĄ ENERGIĘ.



**Odwiedź nas
na LinkedInie**











Dowiedz się więcej na www.vanitystyle.pl

Czy benefity ubezpieczeniowe kiedyś nam się „znudzą”?

TOMASZ KANIEWSKI,
dyrektor Biura Ubezpieczeń
na Życie, EIB

Rosnące zainteresowanie tymi polisami wynika również z faktu, że są one cały czas rozwijane i dostosowywane do bieżących potrzeb ubezpieczonych. W zakresie ubezpieczeń zdrowotnych coraz więcej uwagi poświęcane jest refundacji kosztów leczenia poza placówkami partnerskimi ubezpieczycieli, a w ubezpieczeniach na życie rozwijana jest ochrona zdrowia psychicznego.

Dodatkowe wsparcie

Benefity pracownicze zadomowiły się w polskich firmach na dobre, a do najpopularniejszych wciąż należą te, które zapewniają nam dodatkowe wsparcie w życiu codziennym, także poza pracą. Potwierdzają to zarówno liczne badania firm specjalizujących się w doradztwie HR-owym oraz pośrednictwie pracy, ale także twarde dane finansowe. Wystarczy spojrzeć na cykliczne raporty Komisji Nadzoru Finansowego. Dane zgromadzone w ostatnim biuletynie kwartalnym, KNF, który pokazuje stan na koniec zeszłego roku, wskazują, że liczba grupowych umów ubezpieczenia na życie wzrosła o 2,55 proc. rok do roku. Wzrosła również łączna wartość składki, którą zapłacili – prawie 2 proc., co samo w sobie może nie wygląda zbyt imponująco, ale w liczbach bezwzględnych to 381,8 mln zł więcej niż rok wcześniej! Drugim ważnym źródłem danych jest Polska Izba Ubezpieczeń, która regularnie analizuje zmiany w obszarze ubezpieczeń zdrowotnych. Tu również widać nieustający od lat trend wzrostowy. Pod koniec zeszłego roku z ochrony z tych polis korzystało 4,8 mln Polaków, czyli prawie 14 proc. więcej niż pod koniec 2022 r. Również na nie wydaliśmy więcej niż wcześniej – o 33,1 proc. więcej, co daje łączną kwotę ponad 1,7 mld zł.

Dane PIU nie wskazują co prawda podziału na umowy indywidualne i grupowe, ale bazując na doświadczeniu, szacuję, że polisy pracownicze stanowią ok. 2/3 ogółu. Te statystyki pokazują jedno. Przyzwyczailiśmy się do programów opieki ubezpieczeniowej dla pracowników – czy to w formie ubezpieczenia zdrowotnego, czy na życie. Pracownicy ich oczekują, pracodawcy są skłonni je finansować, a oferenci przygotowują coraz to nowe propozycje, które te potrzeby zaspokajają. Nic nie zapowiada odwrócenia tego trendu. Wprost przeciwnie, spodziewam się, że umowy ubezpieczenia proponowane pracownikom będą coraz atrakcyjniejsze – ich zakres



Statystyki przygotowywane przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz Polską Izbę Ubezpieczeń jednoznacznie pokazują, że grupowe ubezpieczenia zdrowotne i na życie z roku na rok są coraz bardziej powszechne. Popularność tych benefitów zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców, wynika z prostego faktu – są przydatne w życiu codziennym i pozwalają zaspokoić naszą potrzebę bezpieczeństwa wobec największych obaw.

będzie się rozszerzał, a sumy ubezpieczenia będą rosły.

Dlaczego ubezpieczenia grupowe są tak popularne?

Powodów jest kilka. Po pierwsze zaspokajają naszą potrzebę poczucia bezpieczeństwa, a po drugie – są tańsze niż ubezpieczenia indywidualne. Dzięki efektowi skali zakres, sumy ubezpieczenia, a przede wszystkim składka są z reguły atrakcyjniejsze w porównaniu z ubezpieczeniami indywidualnymi. Ponadto, w przypadku grupowych polis na życie ubezpieczyciele zazwyczaj nie wymagają wypełnienia szczegółowej ankiety medycznej, jak to ma miejsce przy ubezpieczeniach indywidualnych. Są zatem łatwiej dostępne dla pracowników. Podczas największego zagrożenia pandemicznego Polska Izba Ubezpieczeń (PIU) stworzyła Mapę Ryzyka Polaków. To zestawienie naszych największych obaw i oferty towarzystw ubezpieczeniowych. Pokazuje ona, że w 8 na 10 przypadków zdarzeń, których najbardziej się boimy, możemy liczyć na pomoc z rynku ubezpieczeń, w tym z ubezpieczeń grupowych. Grupowe polisy na życie mogą obejmować pomoc w razie poważnej choroby, utraty zdolności do pracy czy odszkodowanie za nieszczęśliwe wypadki. Polisy zdrowotne ułatwiają z kolei dostęp do opieki medycznej.

Choć badanie PIU przeprowadzono trzy lata temu, nasze główne obawy się nie zmieniły. Wskazaliśmy w nim na uniwersalne zagrożenia, z którymi codziennie się mierzymy, takie jak śmierć bliskiej

osoby, brak pieniędzy na leczenie poważnej choroby, ciężka choroba bliskiego, nowotwór, brak środków na starość, utrata sprawności, brak dostępu do opieki medycznej, wypadek samochodowy oraz ocieplenie klimatu i gwałtowne zjawiska pogodowe. Dlatego oczekujemy, że ubezpieczenia grupowe oferowane przez pracodawców będą w pewnym stopniu chroniły nas przed skutkami tych zdarzeń, zwłaszcza finansowymi. Zawierane obecnie lub przedłużane umowy mają też coraz szerszy zakres, lub wyższe sumy ubezpieczenia dla najważniejszych świadczeń.

Zakresem grupowych „życiówek” można objąć ponad połowę naszych obaw

Grupowe ubezpieczenia na życie, jak sama nazwa wskazuje, mają przede wszystkim zapewnić wsparcie finansowe bliskim w razie śmierci ubezpieczonego. W ramach firmowej polisy możemy objąć ochroną nie tylko siebie, ale także naszą rodzinę czy

partnerów życiowych. Podstawowy zakres tych polis jest często rozszerzany o wypłatę środków w razie poważnego zachorowania, zdiagnozowania nowotworu czy utraty zdolności do pracy. Umowy często obejmują także finansowanie leczenia lub odszkodowanie za hospitalizację.

Większość polis uwzględnia również podstawowy zakres ubezpieczenia NNW (od następstw nieszczęśliwych wypadków), obejmujący zarówno drobne urazy, takie jak zacięcie przy krojeniu, jak i poważniejsze, takie jak złamania czy wypadki samochodowe. Na podstawie NNW, poszkodowani pracownicy mogą liczyć na odszkodowanie za uszczerbek na zdrowiu, środki na operacje chirurgiczne, rehabilitację, dodatkowe konsultacje specjalistyczne oraz badania diagnostyczne. Polisy mogą także przewidywać odszkodowanie za każdy dzień pobytu w szpitalu i na zwolnieniu lekarskim, a także asystancje medyczne po wypadku.

Każdy program zawiera ryzyka wybrane przez pracodawcę i pracowników, z naciskiem na ochronę życia i zdrowia pracowników oraz ich najbliższych. Z reguły świadczenia z tytułu śmierci ubezpieczonego wahają się od 50 000 zł do 200 000 zł, ale dostępne są również polisy gwarantujące wyższe świadczenia. Bardzo ważnym ryzykiem w programach grupowych jest ryzyko trwałej niezdolności do pracy. Konieczność zakończenia pracy zawodowej wiąże się z dużymi wydatkami na leczenie oraz uszczerbkiem w domowym budżecie. Często

polisy obejmują dodatkową sumę ubezpieczenia dla specyficznych wypadków, wypłacaną oprócz głównej sumy ubezpieczenia. Na przykład polisa może przewidywać dodatkowe świadczenie z tytułu śmierci w wyniku wypadku komunikacyjnego, a warto pamiętać, że wypadki w drodze do i z pracy są również klasyfikowane jako wypadki przy pracy.

Ubezpieczenie zdrowotne skracza kolejkę do lekarza

Celem tych polis jest zapewnienie pracownikom dostępu do prywatnej opieki zdrowotnej, co w praktyce oznacza szybszą pomoc niż ta dostępna w ramach NFZ. Mogą one więc odgrywać kluczową rolę w powrocie do zdrowia, ponieważ szybka diagnoza powikłań i dodatkowych problemów jest fundamentem skutecznego leczenia. Ponadto ubezpieczyciele często oferują możliwość rozszerzenia zakresu ubezpieczenia zdrowotnego o świadczenia rehabilitacyjne, podobnie jak w przypadku polis na życie. Niektóre specjalistyczne ubezpieczenia zapewniają również dostęp do prywatnej opieki medycznej nie tylko w Polsce, ale także za granicą, umożliwiając leczenie lub diagnozę poza krajem.

Choć mogłoby się wydawać, że w zakresie ubezpieczeń, zwłaszcza zdrowotnych, niewiele może się zmienić, warto je dokładnie analizować, ponieważ ubezpieczyciele nieustannie je rozwijają. Przede wszystkim, dostosowują je do bieżących potrzeb ubezpieczonych, na przykład w zakresie ochrony zdrowia psychicznego. Obecnie niemal każde towarzystwo ubezpieczeniowe oferuje możliwość włączenia świadczeń psychiatrycznych i psychologicznych do ubezpieczeń zdrowotnych oraz programów opieki medycznej, co chętnie wykorzystują pracodawcy. Drugą ważną zmianą w polisach zdrowotnych jest coraz częstsze i szersze uwzględnianie refundacji kosztów leczenia poza siecią placówek partnerskich ubezpieczyciela.

Podobnie rozwijana jest oferta ubezpieczeń na życie. Na przykład, jeden z ubezpieczycieli wprowadził jakiś czas temu nowy pakiet ochronny skoncentrowany na wsparciu zdrowia psychicznego. W ramach umowy dodatkowej pracownicy mogą skorzystać nawet z kilkunastu świadczeń rocznie. Co więcej, niektóre towarzystwa zaczęły uwzględniać możliwość rozszerzenia zakresu leczenia szpitalnego w polisie o hospitalizację związaną z leczeniem chorób psychicznych, takich jak depresja czy nerwica, oferując odszkodowanie za pobyt w placówce medycznej. Takie wsparcie było wcześniej powszechnie wyłączone.



W 8 na 10 przypadków zdarzeń, których najbardziej się boimy, możemy liczyć na pomoc z rynku ubezpieczeń, w tym z ubezpieczeń grupowych.