

Handel kusi pracowników bonusami pozapłacowymi. Pieniądze to już nie wszystko

data aktualizacji: 2019.03.11



Czy dziś osoba szukająca pracy sumuje bonusy, przeliczając ich realną wartość, i wybiera firmę, która oferuje niższą pensję, ale znacznie lepszy pakiet benefitów?

Firmom coraz bardziej zależy na satysfakcji pracownika, dlatego również ich systemy benefitów stają się bogatsze. Rośnie także liczba przedsiębiorstw, które zapewniają pracownikom system dodatków pozapłacowych. – Z mojego doświadczenia w pracy z kandydatami wynika, że benefity mają duże znaczenie przy wyborze pracodawcy. Często na rozmowach rekrutacyjnych potencjalni pracownicy sami dopytują o dodatki pozafinansowe. Chcą pracować w globalnych firmach m.in. właśnie ze względu na rozbudowany system bonusów. Widać także zależność między rangą stanowiska a oczekiwaniami względem pakietu benefitów. Bardziej zależy na nim pracownikom niższego i średniego szczebla. Osoby ubiegające się o stanowiska dyrektorskie oraz menadżerskie rzadziej się o niego upominają, skupiają się raczej na poszukiwaniu wyzwań i samorealizacji – tłumaczy Monika Wojciechowska, business unit manager FMCG w firmie HRK.

Zdrowie w cenie

Niektóre benefity dziś są już integralną częścią wynagrodzenia pracowniczego (np. popularny pakiet opieki medycznej oraz karta sportowa). Jest to standard w dużych firmach i międzynarodowych korporacjach – w mniejszych podmiotach zdarza się natomiast, że zamiast pełnego pakietu opieki medycznej pracownik może liczyć na zwrot kosztów za niektóre wizyty lekarskie. – Równie popularny

jest system premiowy, szczególnie wśród stanowisk handlowych, które można rozliczać na podstawie zrealizowanego budżetu. Zatrudnieni na tych stanowiskach często korzystają także z samochodów służbowych. Ciekawą pozycją na liście benefitów jest pakiet akcji przyznawany każdemu pracownikowi danego przedsiębiorstwa. Jest to zabieg charakterystyczny dla firm, które dopiero wchodzi na rynek. Akcje wraz z rozwojem firmy nabierają coraz większej wartości, co skutecznie pozwala motywować pracowników do efektywniejszej pracy. Często widzę też, że firmy cyklicznie wręczają pracownikom paczki zawierające asortyment produkowany przez daną markę. Inną formą tego samego benefitu jest przyznawanie zniżek lub wręczanie bonów do sklepów pracodawcy. Bardzo pożądana jest możliwość pracy w elastycznym wymiarze godzin bądź tzw. home office. Z tych ciekawszych benefitów mogę jeszcze wymienić karty lunchowe, zapewnienie świeżych owoców w biurze, fundusze emerytalne (które nie są pobierane z pensji, ale stanowią dodatek od pracodawcy), ubezpieczenie na życie, dofinansowanie do wakacji oraz konkursów z atrakcyjnymi nagrodami - wylicza Monika Wojciechowska.

Ucz się i zarabiaj

Do coraz chętniej stosowanych benefitów można zaliczyć wszystkie te, które są związane z podnoszeniem kwalifikacji pracowników. - W tej grupie znajdują się: dofinansowania studiów, lekcje nauki języków obcych w trakcie pracy lub zwrot kosztów za nie, dostęp do platform e-learningowych oraz szkoleń. Ważne jest także dbanie o zgranie całego zespołu realizowane za pomocą team buildingu i wyjazdów integracyjnych. Kolejną kategorią benefitów są te związane z dziećmi - mówi Monika Wojciechowska. I dodaje: - Coraz większą popularnością cieszą się paczki świąteczne dla dzieci pracowników oraz dofinansowanie do żłobków lub przedszkoli. Większe korporacje mogą sobie pozwolić na otworzenie własnych przedszkoli wewnątrz firmy - mówi ekspertka.

Bonus prawie dla każdego

Jak pokazują wnioski z raportu płacowego sporządzonego przez firmę Hays Poland, benefity oferowane są przez niemal wszystkich pracodawców. Tegoroczna oferta standardowych świadczeń, proponowanych najczęściej pracownikom, jest bardzo podobna do zeszłorocznej. Prym wiodą opieka medyczna oraz karta sportowa. Ponad połowa pracodawców organizuje również wyjazdy integracyjne oraz przydziela narzędzia pracy, których pracownicy mogą używać w czasie prywatnym. W skład pakietu świadczeń coraz częściej wchodzi ubezpieczenie na życie, dofinansowanie dodatkowej edukacji oraz możliwość pracy elastycznej. W ofercie pracodawców widoczna jest również rosnąca troska o dobre samopoczucie pracowników. Popularna staje się polisa lekowa, bezpłatna opieka stomatologiczna, dodatkowe przerwy w pracy na aktywność fizyczną, a nawet gabinet lekarski i zabiegi rehabilitacyjne dostępne w firmie.

Pracodawcy chcą słuchać

Pomimo wysiłków pracodawców aż 43% zatrudnionych nie jest usatysfakcjonowanych z otrzymywanych świadczeń dodatkowych. Pracownicy nie doceniają benefitów głównie dlatego, że są niedopasowane do ich potrzeb. - Coraz ważniejszym benefitem dla pracowników staje się ubezpieczenie na życie oraz rozmaite formy dofinansowań - edukacji, posiłków, opieki nad dziećmi. Pracownicy bardzo precyzyjnie określają swoje oczekiwania. Pozytywnym trendem jest to, że coraz więcej pracodawców chce słuchać i zamiast standardowego pakietu świadczeń sięga po rozwiązania będące realną odpowiedzią na konkretne potrzeby. Przykładem jest pierwsze na rynku ubezpieczenie zdrowotne połączone z pomocą prawną oraz nowatorskie programy oszczędnościowe - komentuje Paula Rejmer, dyrektor w firmie Hays Poland. Pracownicy nie doceniają benefitów również dlatego, że nie jest im znana ich wartość. Komunikacja - a raczej jej brak - to obok niedopasowania do oczekiwań jeden z błędów pracodawców.

Nie zachwiać równowagi

Podobnie jak w zeszłym roku najważniejsza pozostaje opieka medyczna, ale w rozszerzonym wariantcie oraz możliwość pracy elastycznej, ceniona przez przedstawicieli wszystkich pokoleń na rynku pracy. Waga, jaką pracownicy przypisują elastyczności w miejscu pracy, jest widoczna w badaniach firmy Hays od kilku lat. Pomimo iż takie możliwości deklaruje 70% firm, to – jak również wynika z badania – oferowane rozwiązania są niedopasowane do potrzeb pracowników, którzy często także nie mają wystarczającej wiedzy na temat dostępnych dla nich rozwiązań. Tymczasem praca elastyczna ma tak duże znaczenie dla pracowników, ponieważ ułatwia zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. A ta równowaga jest zachwiana w życiu niemal 40% pracowników.

Zadowoleni profesjonalści

Wyzwania, którym firmy będą musiały sprostać w nadchodzących miesiącach, związane są przede wszystkim z niedoborem odpowiednich kandydatów oraz ich wysokimi oczekiwaniami względem pracodawcy. Oznacza to konieczność wypracowania strategii obejmującej nie tylko atrakcyjny poziom wynagrodzeń, ale również pakiet odpowiednich świadczeń. To również czas, w którym firmy będą zmuszone zadbać o jakość komunikacji z obecnymi i przyszłymi pracownikami.

Ważnym aspektem w zakresie świadczeń dodatkowych pozostaną również trendy i moda – m.in. na zdrowe nawyki żywieniowe, aktywny styl życia, wspieranie zrównoważonego rozwoju. Zawsze należy jednak mieć na uwadze, że idealna polityka świadczeń pozapłacowych powinna wspierać wartości promowane przez organizację. – Jeśli firma kieruje się określonym zestawem wartości i w zgodzie z nimi dobiera zarówno pracowników, jak i benefity, to zwiększa szansę na stworzenie organizacji złożonej z zadowolonych profesjonalistów – dodaje Jadwiga Miśtak, ekspertka ds. HR w firmie Hays Poland.

Najważniejsze świadczenia pozapłacowe:

Rozszerzony pakiet opieki medycznej 44%*

Praca elastyczna 38%

Służbowy samochód 34%

Dodatkowe dni urlopowe 31%

Dofinansowanie dodatkowej edukacji 25%

Źródło: Raport płacowy Hays Poland 2019

*Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać trzy najważniejsze świadczenia.

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/handel-kusi-pracownikow-bonusami-pozaplacowymi-pie,53063>