

# TRENDY 2024

## Benefity

Warszawa, 21 maja 2024 r.

# Badanie TRENDY

To już 6 edycja badania, które jest corocznym badaniem przeprowadzonym przez **słuchaczy podyplomowych studiów Compensation & Benefits na Uczelni Łazarskiego**.

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą anonimowej ankiety elektronicznej, w okresie od 28 marca do 11 kwietnia br. Badanie zostało wsparte przez firmę Edenred, która pomogła nam w dotarciu do rekordowej liczby respondentów.

W tym roku chcieliśmy zbadać jak wyglądają Trendy dotyczące benefitów, czy czas pandemii i zmiany, które nastąpiły po nim spowodowały również zmiany w obszarze świadczeń na rzecz pracowników.

Zapraszamy do zapoznania się z wynikami badania!

**Uczestnicy badania**

**2652**



Klub Compensation & Benefits Uczelni Łazarskiego



CENTRUM  
KSZTAŁCENIA  
PODYPLOMOWEGO  
■ ■ ■

# Autorzy badania



**Paweł Dulemba**

FIS Technology stanowisko Benefits Partner. Praca w zakresie wsparcia, rozwoju i implementacji benefitów w krajach Europy kontynentalnej.



**Karolina Jóźwik**

VISA - HR Consultant. Praca w zakresie HR Operations i wsparcia rozwoju benefitów w regionie CEE.



**Mariusz Malinowski**

Koordinator obszaru kontrolingu personalnego. Odpowiada za analitykę HR, zarządza budżetem wynagrodzeń osobowych.



## LIDER PROJEKTU

**Magda Tomczyk**

Absolwentka podyplomowych studiów Comp&Ben Uczelni Łazarskiego. Zawodowo odpowiada za budżety kosztów osobowych, procesy dotyczące wynagradzania, specjalizuje się w analizie danych z obszaru HR i ich wizualizacji.



**Aleksandra Otręba**

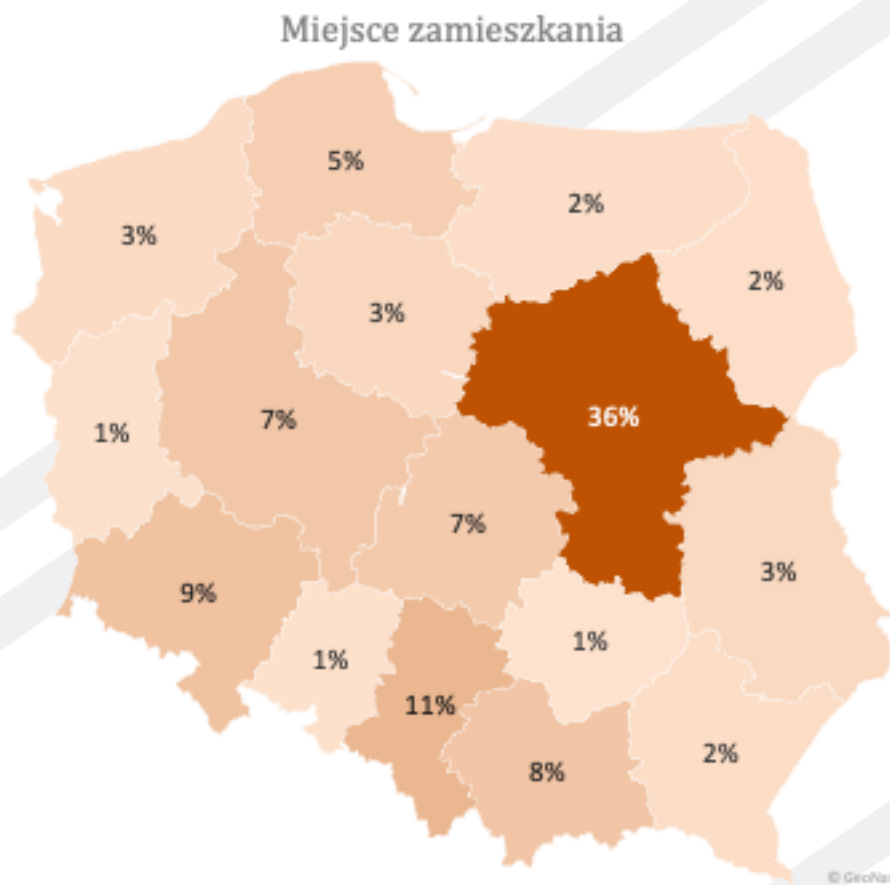
Skandinaviska Enskilda Banken – Comp&Ben Specialist. Odpowiada za zarządzanie benefitami, przegląd wynagrodzeń i prawo pracy.



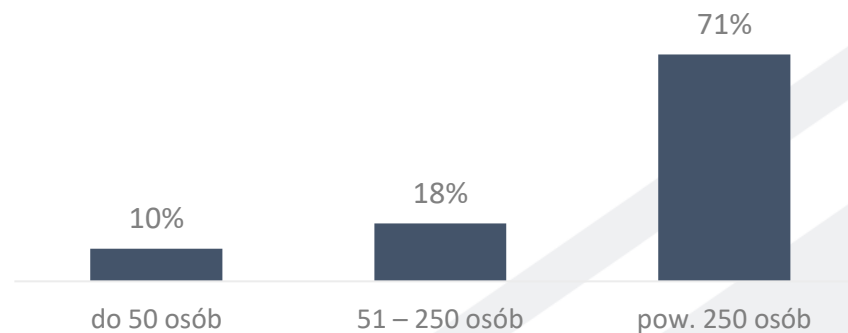
**Wioletta Szewczyk-Kazana**

Praktyk HR z blisko 20 letnim stażem. Aktualnie Comp&Ben w międzynarodowej firmie z branży budowlanej.

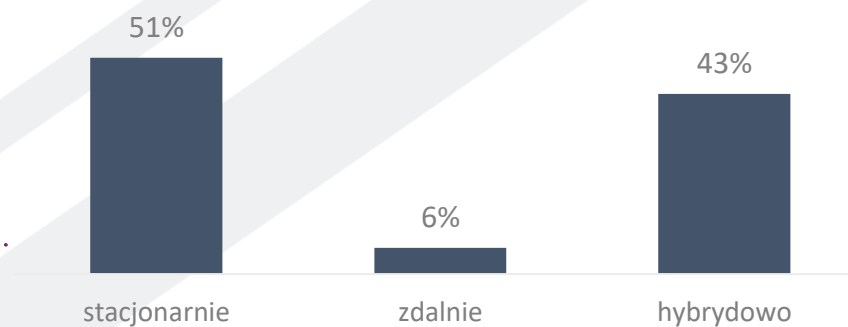
# Profil badanych



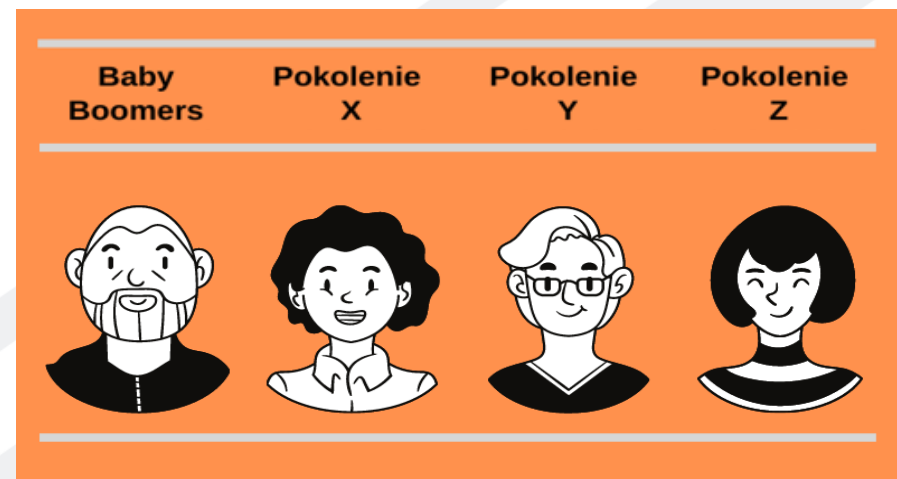
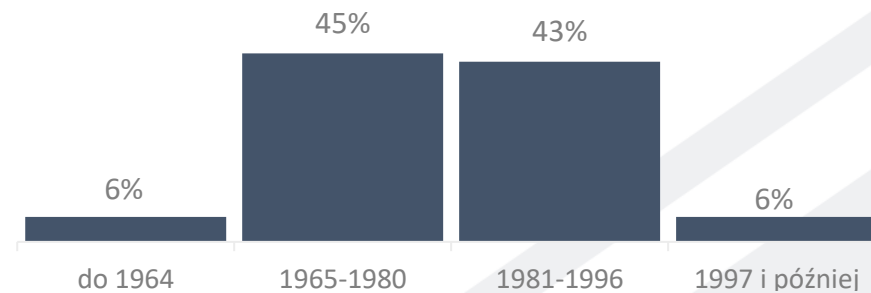
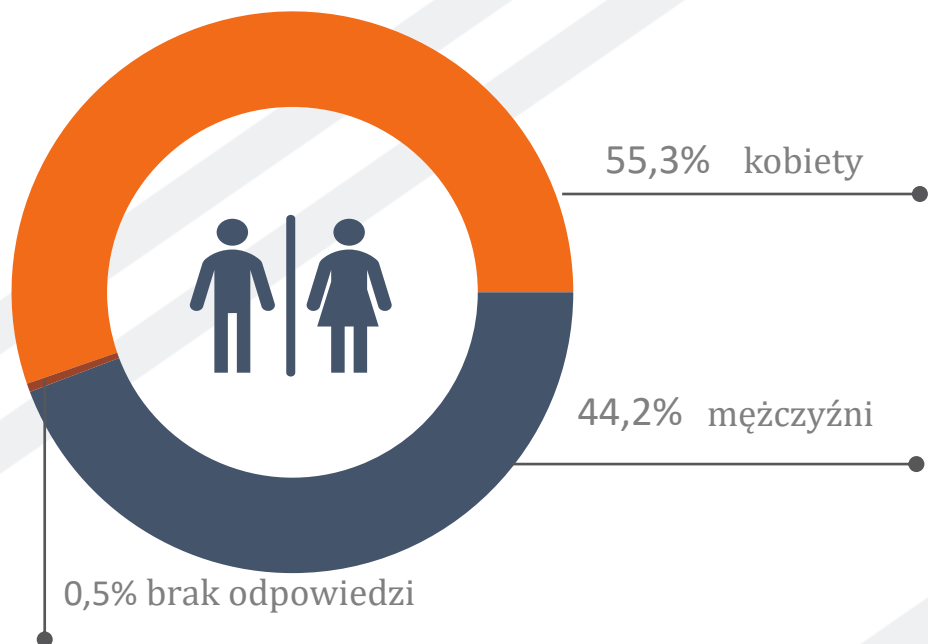
Wielkość organizacji



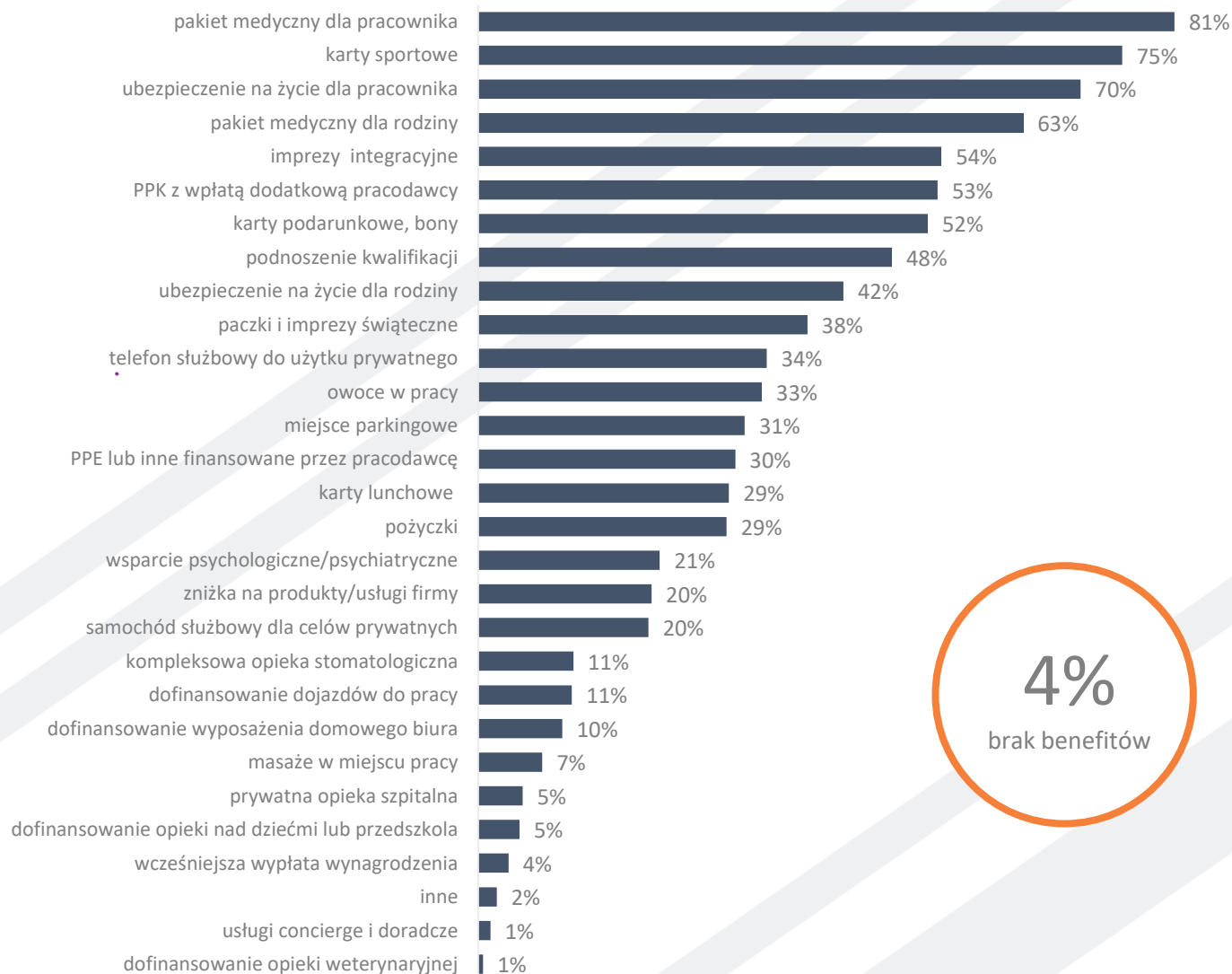
Model pracy



# Profil badanych



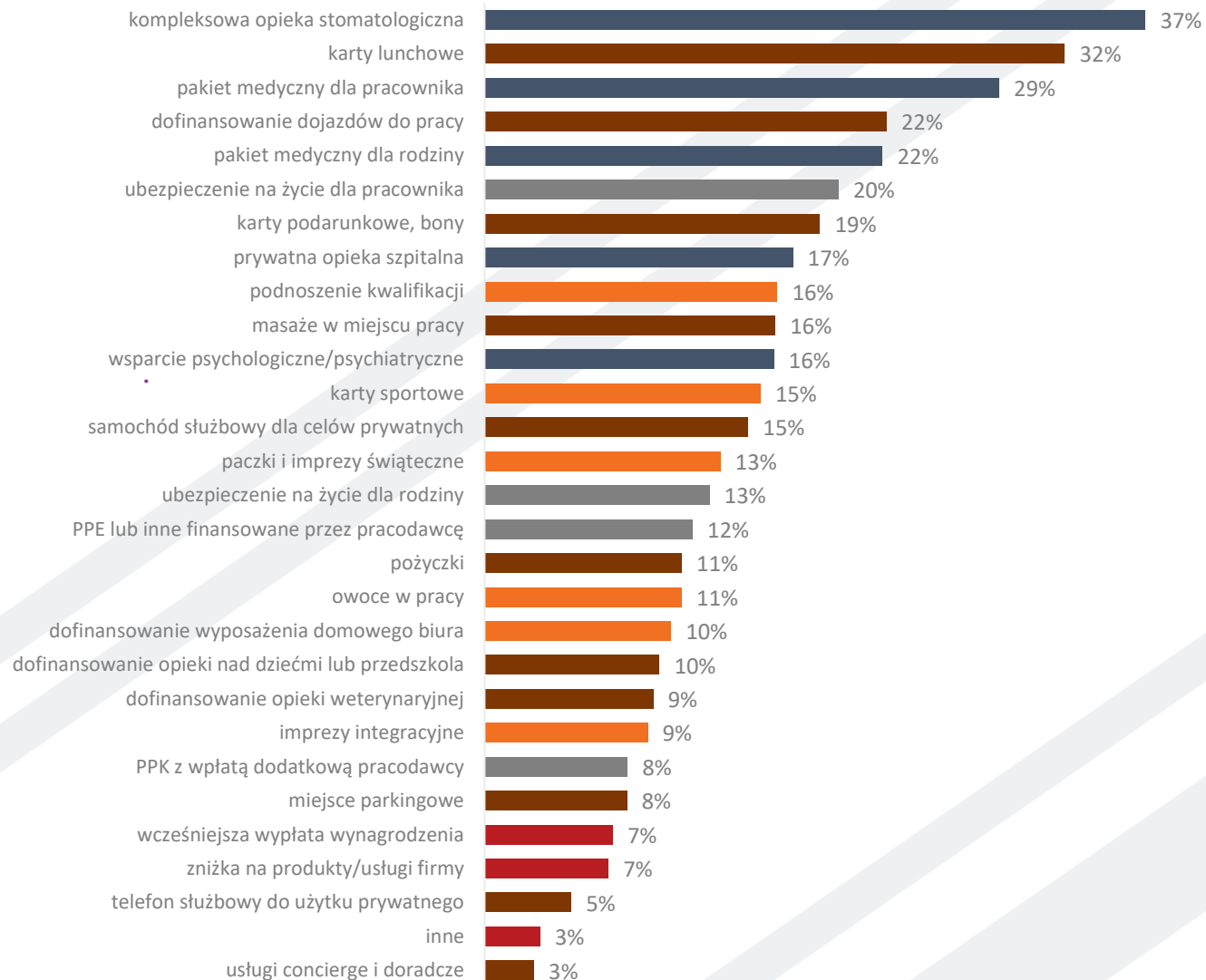
# Oferowane benefity



4%  
brak benefitów

- Top 10 benefitów w porównaniu z 2021 rokiem, z okresem pandemii pozostaje bez zmian
- okoliczności się zmieniły, a świadczenia oferowane przez Pracodawców nie uległy zmianie
- wciąż są organizacje, które w ogóle nie oferują benefitów

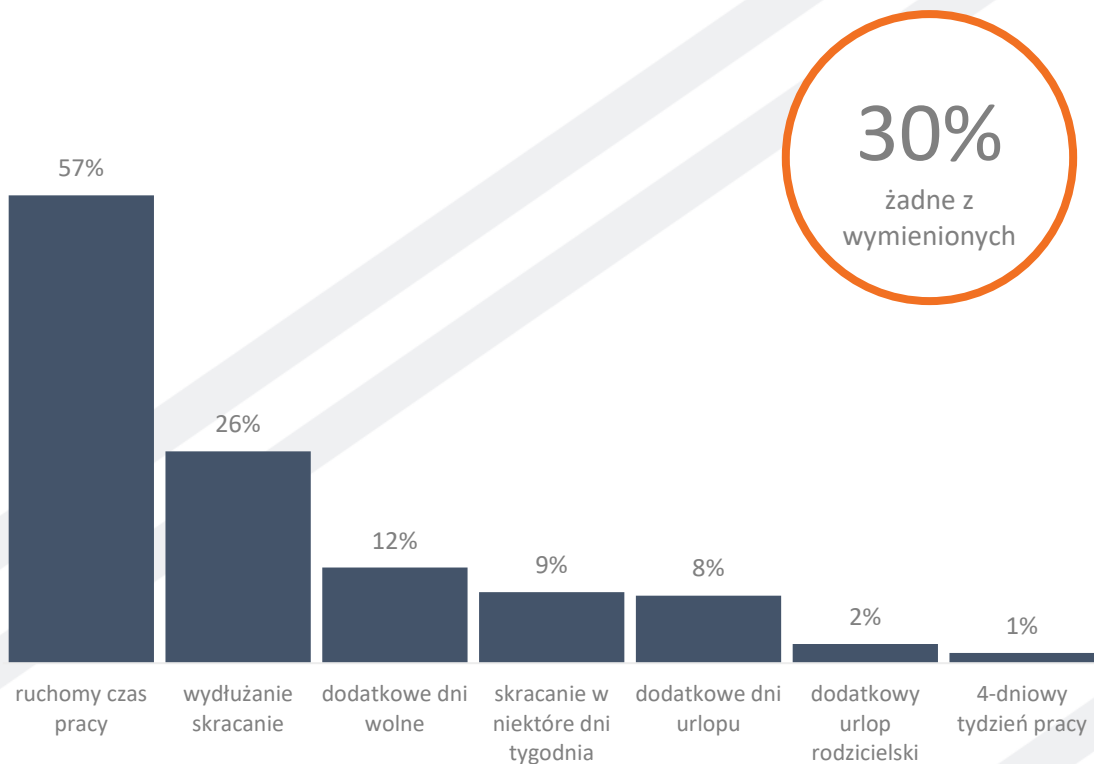
# Oczekiwane benefits



- wsparcie domowego budżetu i dbałość o zdrowie zarówno w okresie pandemii, jak teraz pozostały bez zmian i plasują się wśród najbardziej oczekiwanych benefitów
- pośród oczekiwań dotyczących opieki medycznej, najbardziej pożądana jest opieka stomatologiczna

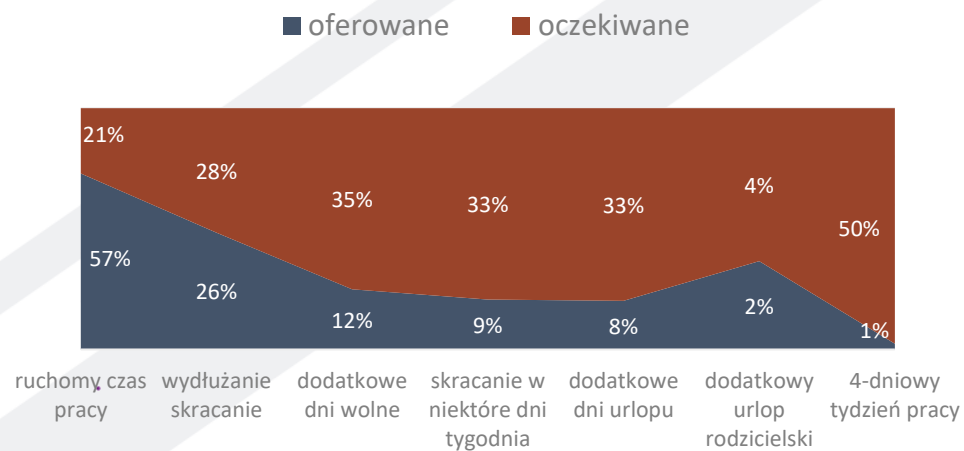


# Czas pracy



30%  
żadne z wymienionych

- ruchomy czas pracy jest standardem w co drugim przedsiębiorstwie
- organizacje są skłonne do wdrażania elastycznych form czasu pracy
- oczekiwania pracowników związane są przede wszystkim ze skracaniem czasu pracy i dodatkowymi dniami wolnymi od pracy



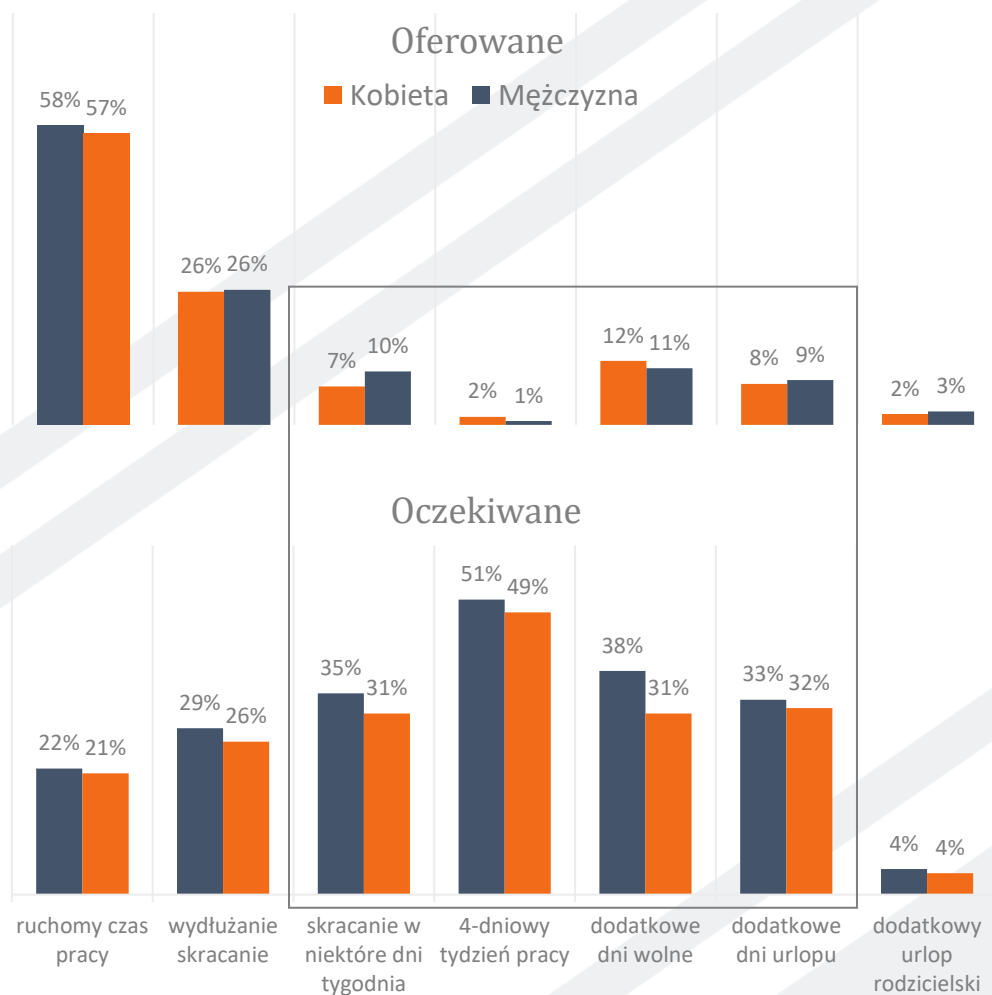


# Benefity a płeć

	oferowane		oczekiwane	
	kobieta	mężczyzna	kobieta	mężczyzna
pakiet medyczny	80%	82%	28%	29%
karty sportowe	75%	75%	14%	17%
ubezpieczenie na życie	71%	68%	18%	22%
pakiet medyczny dla rodziny	63%	64%	20%	24%
imprezy integracyjne	54%	53%	8%	10%
PPK z wpłatą dodatkową pracodawcy	54%	53%	6%	10%
karty podarunkowe	51%	54%	<b>21%</b>	16%
podnoszenie kwalifikacji	49%	47%	18%	15%
ubezpieczenie na życie dla rodziny	42%	43%	11%	15%
paczki świąteczne i imprezy	37%	40%	15%	11%
telefon służbowy do użytku prywatnego	29%	39%	4%	6%
owoce w pracy	33%	33%	13%	9%
miejsce parkingowe	30%	32%	9%	7%
PPE lub inne finansowane przez pracodawcę	28%	32%	10%	14%
karty lunchowe	27%	31%	<b>35%</b>	29%
pożyczki	30%	28%	10%	12%
wsparcie psychologiczne/psychiatryczne	23%	19%	<b>18%</b>	13%
zniżka na produkty firmy	20%	20%	7%	7%
samochód służbowy dla celów prywatnych	17%	24%	11%	<b>19%</b>
opieka stomatologiczna	10%	12%	<b>38%</b>	35%
dofinansowanie dojazdów do pracy	11%	10%	24%	21%
dofinansowanie domowego biura	9%	10%	12%	9%
masaże	8%	7%	<b>19%</b>	13%
opieka szpitalna	5%	6%	17%	18%
dofinansowanie opieki nad dziećmi lub przedszkola	5%	5%	11%	9%
wcześniejsza wypłata wynagrodzenia	4%	3%	6%	8%
usługi concierge i doradcze	1%	2%	3%	2%
opieka weterynaryjna	1%	0%	<b>12%</b>	6%

- oferta benefitowa nie jest różnicowana ze względu na płeć, co jest istotne ze względu na brak dyskryminacji w tym zakresie
- także oczekiwania kobiet i mężczyzn są ze sobą zbieżne

# Czas pracy a płeć



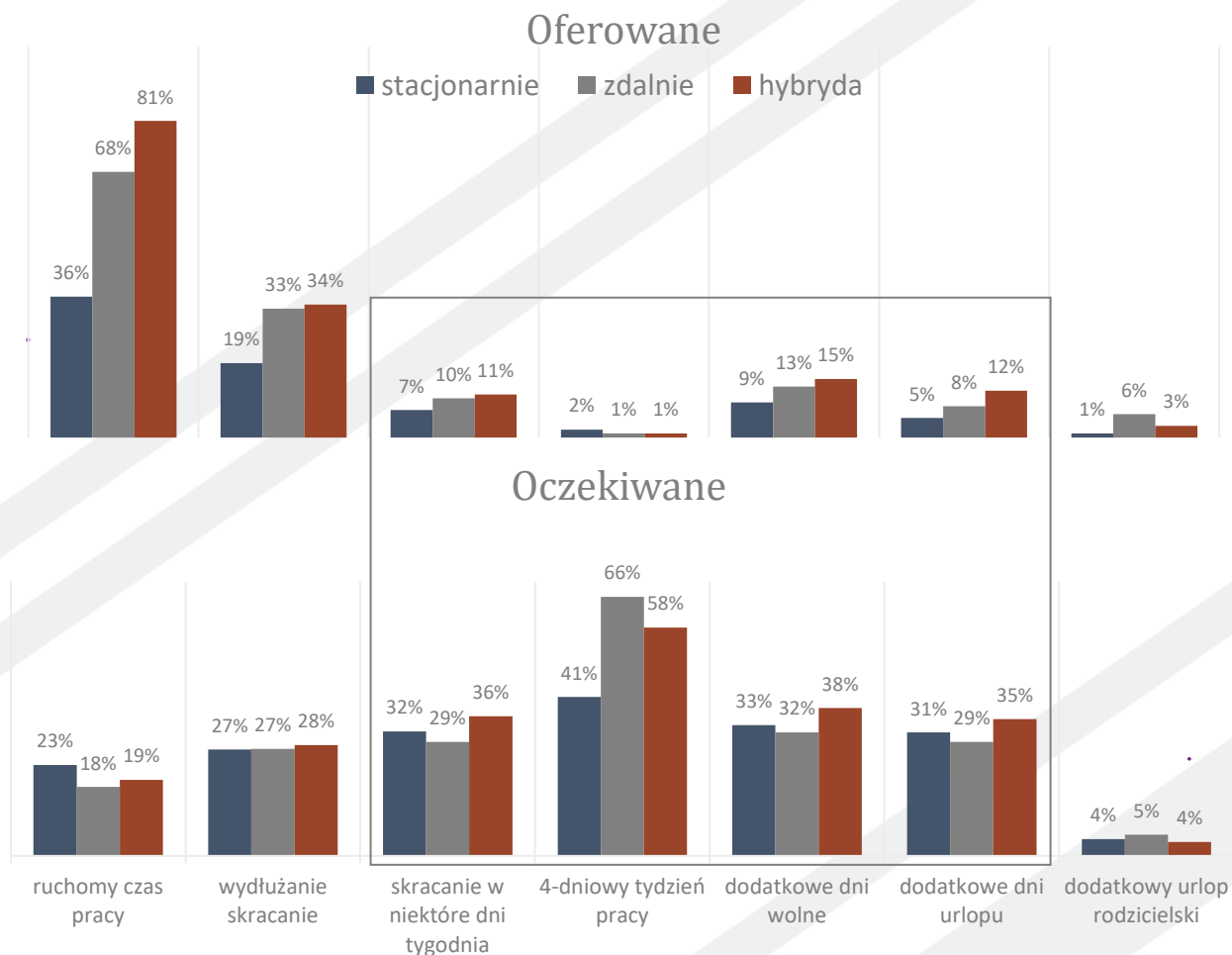
- 4-dniowy tydzień pracy jest najbardziej pożądanym benefitem dla aż 50% respondentów, bez względu na płeć
- równorzędne zainteresowanie przedłużonym płatnym urlopem rodzicielskim ciekawi w świetle ostatnich zmian w prawie pracy
- wszyscy chcą pracować mniej

# Benefity a model pracy

	oferowane			oczekiwane		
	stacjonarna	zdalna	hybrydowa	stacjonarna	zdalna	hybrydowa
pakiet medyczny	70%	90%	93%	30%	25%	27%
karty sportowe	65%	79%	86%	15%	15%	15%
ubezpieczenie na życie	62%	74%	79%	18%	17%	22%
pakiet medyczny dla rodziny	49%	75%	78%	24%	<b>17%</b>	21%
imprezy integracyjne	41%	57%	68%	11%	<b>5%</b>	<b>7%</b>
PPK z wpłatą dodatkową pracodawcy	52%	47%	56%	7%	8%	9%
karty podarunkowe	50%	52%	55%	20%	19%	17%
podnoszenie kwalifikacji	39%	49%	59%	17%	15%	16%
ubezpieczenie na życie dla rodziny	40%	44%	45%	12%	10%	14%
paczki świąteczne i imprezy	34%	38%	43%	<b>16%</b>	12%	10%
telefon służbowy do użytku prywatnego	23%	33%	46%	5%	4%	5%
owoce w pracy	19%	32%	50%	<b>13%</b>	8%	9%
miejsce parkingowe	26%	32%	37%	6%	7%	<b>11%</b>
PPE lub inne finansowane przez pracodawcę	21%	40%	39%	<b>9%</b>	15%	15%
karty lunchowe	19%	43%	39%	<b>31%</b>	<b>28%</b>	<b>35%</b>
pożyczki	32%	26%	25%	10%	10%	13%
wsparcie psychologiczne/psychiatryczne	11%	31%	32%	15%	16%	17%
zniżka na produkty firmy	18%	23%	23%	7%	5%	7%
samochód służbowy dla celów prywatnych	13%	17%	28%	<b>12%</b>	18%	18%
opieka stomatologiczna	6%	15%	17%	<b>35%</b>	<b>36%</b>	<b>39%</b>
dofinansowanie dojazdów do pracy	10%	11%	12%	25%	<b>12%</b>	21%
dofinansowanie domowego biura	1%	22%	19%	<b>4%</b>	21%	16%
masaże	2%	12%	13%	16%	11%	17%
opieka szpitalna	3%	8%	7%	17%	18%	18%
dofinansowanie opieki nad dziećmi lub przedszkola	4%	7%	5%	9%	12%	11%
wcześniejsza wypłata wynagrodzenia	4%	2%	3%	7%	7%	7%
usługi concierge i doradcze	1%	2%	2%	1%	5%	4%
opieka weterynaryjna	0%	0%	1%	<b>7%</b>	12%	12%

- brak różnicowania oferty benefitowej pod kątem modelu pracy pracownika
- oczekiwania pracowników logicznie powiązane są z modelem pracy (dofinansowanie dojazdów/wyposażenia domowego biura)

# Czas a model pracy



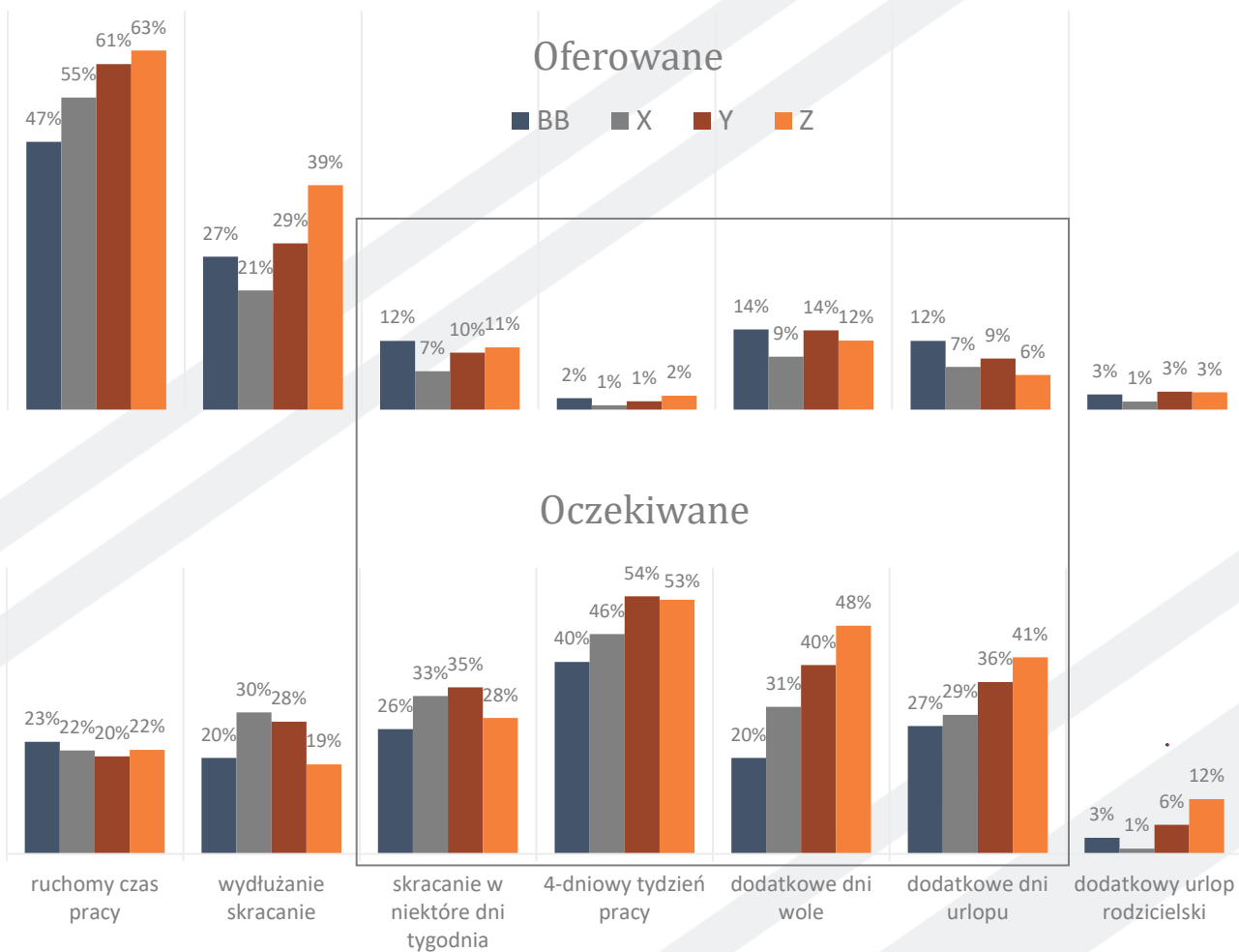
- najuboższa oferta wśród pracodawców modelu pracy stacjonarnej (czy elastyczność pracodawców związana z czasem pracy pojawią się wraz z wprowadzeniem innych modeli pracy?)
- 4-dniowy tydzień pracy jest najbardziej pożądanym benefitem dla aż 50% respondentów, bez względu na model pracy
- wszyscy chcą pracować mniej, jednak nie widać jeszcze gotowości pracodawców na spełnienie tych oczekiwań

# Benefity a pokolenia

	oferowane				oczekiwane			
	BB	X	Y	Z	BB	X	Y	Z
pakiet medyczny	68%	78%	84%	85%	<b>40%</b>	31%	26%	24%
ubezpieczenie na życie	57%	66%	75%	78%	<b>31%</b>	25%	20%	<b>11%</b>
karty sportowe	56%	72%	79%	79%	34%	38%	36%	34%
pakiet medyczny dla rodziny	53%	61%	67%	62%	15%	14%	17%	23%
podnoszenie kwalifikacji	50%	47%	48%	52%	<b>27%</b>	20%	14%	15%
karty podarunkowe	46%	52%	54%	46%	14%	15%	18%	19%
imprezy integracyjne	44%	51%	57%	60%	<b>26%</b>	22%	18%	13%
PPK z wpłatą dodatkową pracodawcy	40%	54%	54%	56%	18%	15%	11%	5%
paczki świąteczne i imprezy	38%	37%	40%	37%	12%	13%	11%	6%
ubezpieczenie na życie dla rodziny	34%	38%	47%	46%	8%	9%	7%	8%
telefon służbowy do użytku prywatnego	34%	37%	30%	30%	17%	14%	15%	21%
miejsce parkingowe	32%	31%	31%	32%	19%	17%	19%	29%
pożyczki	30%	33%	26%	18%	19%	29%	<b>37%</b>	<b>39%</b>
owoce w pracy	29%	28%	36%	50%	9%	10%	12%	12%
PPE lub inne finansowane przez pracodawcę	28%	28%	32%	29%	18%	19%	25%	<b>31%</b>
samochód służbowy dla celów prywatnych	18%	24%	17%	8%	11%	12%	17%	17%
karty lunchowe	18%	26%	31%	42%	3%	6%	9%	14%
zniżka na produkty firmy	15%	21%	21%	16%	5%	5%	4%	7%
wsparcie psychologiczne/psychiatryczne	12%	18%	25%	23%	3%	7%	<b>13%</b>	<b>17%</b>
opieka stomatologiczna	7%	9%	13%	18%	5%	6%	7%	8%
dofinansowanie dojazdów do pracy	7%	10%	11%	19%	10%	14%	19%	19%
dofinansowanie opieki nad dziećmi lub przedszkola	5%	4%	6%	2%	8%	8%	9%	<b>16%</b>
wcześniejsza wypłata wynagrodzenia	5%	4%	3%	6%	2%	3%	3%	2%
masaże	5%	7%	8%	8%	5%	8%	11%	12%
dofinansowanie domowego biura	5%	9%	11%	10%	3%	5%	<b>15%</b>	11%
opieka szpitalna	4%	5%	5%	8%	13%	10%	<b>17%</b>	15%
usługi concierge i doradcze	2%	2%	1%	1%	9%	10%	12%	11%
opieka weterynaryjna	1%	1%	1%	1%	5%	6%	8%	10%

- brak dopasowania benefitów dla poszczególnych pokoleń – oferta nie jest „szyta na miarę” i odbiega od oczekiwań
- rozkład odpowiedzi respondentów dla poszczególnych benefitów jest kopią pozostałych; brak urozmaicenia oferty benefitowej
- w starszych pokoleniach króluje benefity zw. z szeroko rozumianą opieką medyczną i ofertą ubezpieczeniową
- młodsze pokolenia preferują karty lunchowe, podarunkowe, bony prezentowe oraz dofinansowanie dojazdów do pracy

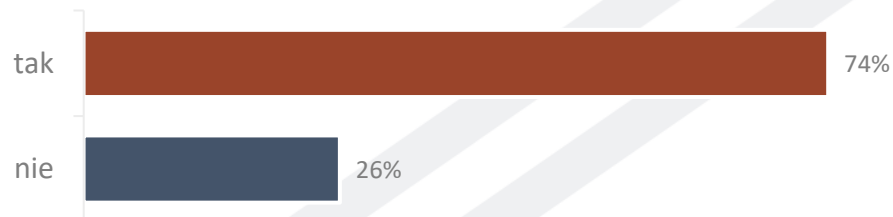
# Czas pracy a pokolenia



- w ramach benefitów zw. z czasem pracy pracodawcy najczęściej oferują jedynie te, które nie generują dodatkowych kosztów
- młodsze pokolenia zdecydowanie bardziej cenią sobie work-life balance, oczekując większej ilości benefitów zw. ze skróconym czasem pracy
- przedłużonego płatnego urlopu rodzicielskiego oczekuje głównie najmłodsze pokolenie

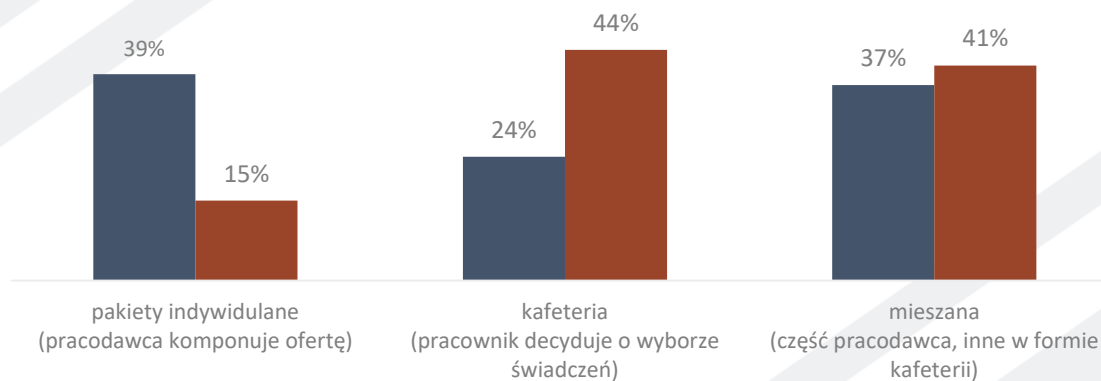
# Forma świadczeń

## Partycypacja

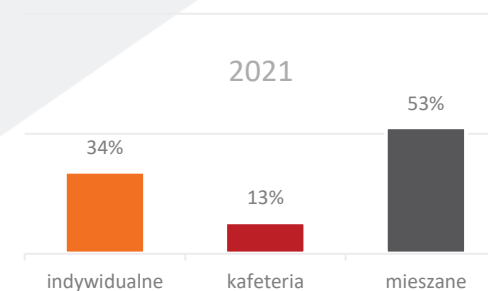


## Forma świadczeń

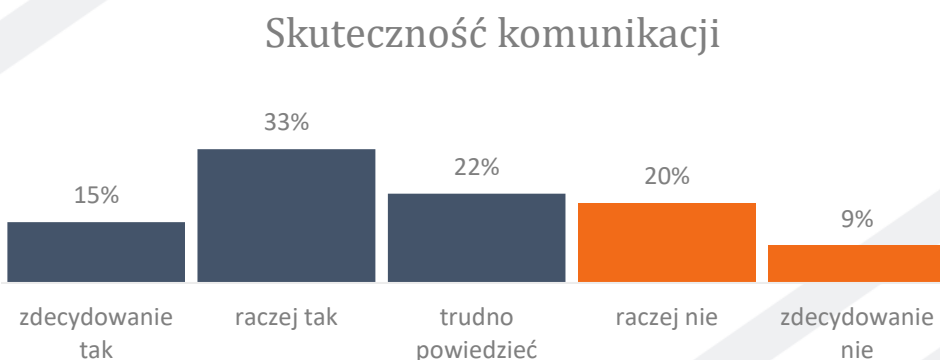
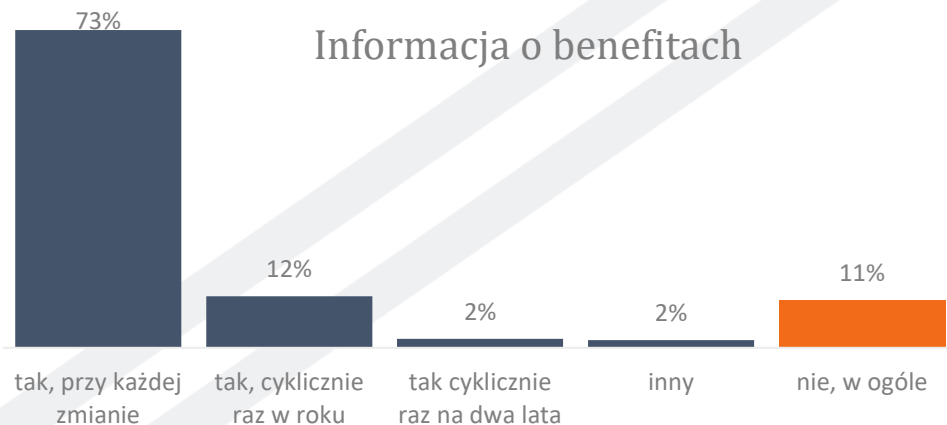
■ oferowane ■ oczekiwane



- współfinansowanie benefitów przez pracownika i pracodawcę to rozwiązanie zwiększające wykorzystanie świadczeń i optymalizujące koszty, blisko  $\frac{3}{4}$  respondentów wskazało, że jest ono stosowane w ich organizacji, analogicznie jak 2021 roku
- w przypadku formy oferowanych świadczeń, w porównaniu do 2021 roku nastąpił nieznaczny wzrost pakietów indywidualnych oraz spadek pakietów mieszanych na rzecz kafeterii – 11 p.p.
- możliwość dostosowywania koszyka świadczeń do indywidualnych potrzeb, to oczekiwanie pracowników – 85% wskazań na benefity w formie kafeterii i mieszanej



# Komunikacja

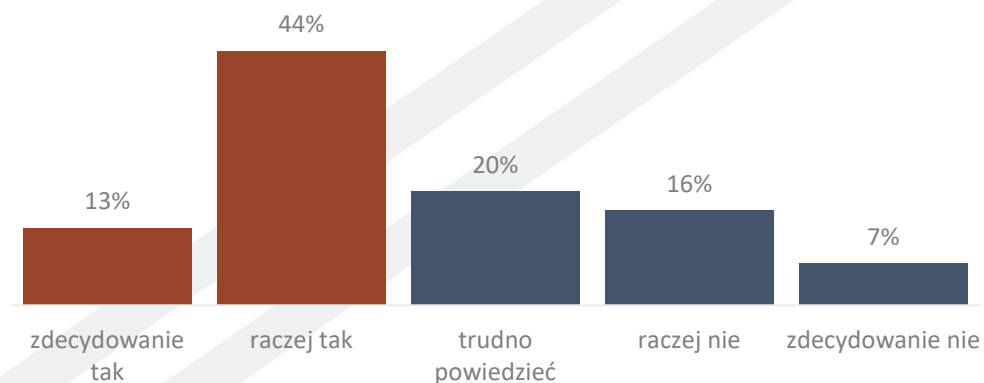


- pracownicy wysoko oceniają komunikację dot. oferty benefitowej, tylko 11% organizacji nie przeprowadza cyklicznych akcji informacyjnych
- zastanawiające jest czy informacja o benefitach „przy każdej zmianie” dotyczy komunikacji pakietów świadczeń czy tylko o dokonywanej zmianie
- blisko połowa ankietowanych uważa, że komunikacja benefitów jest wystarczająca
- zmiana dot. równości i transparentności wynagrodzeń powinna skłonić pracodawców do cyklicznej komunikacji pakietów

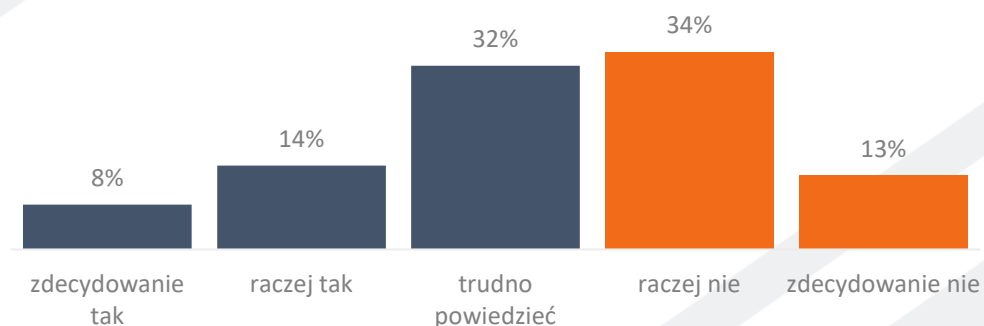


# Ocena świadczeń

## Zadowolenie



## Zmiana pracy



- 57% respondentów wskazuje, że jest zadowolonych z oferowanych benefitów
- benefity mają znaczenie! co 5 badany jest skłonny rozważyć zmianę pracy z powodu oferowanych świadczeń
- konieczne są przeglądy świadczeń oraz ich skuteczna komunikacja

60%

brak  
cyklicznych  
przeглядów

# Dziękujemy!

