

RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH



EMPLOYEE
BENEFITS





Co, poza odpowiednim wynagrodzeniem, motywuje nas do pracy? W tej materii trendy są zmienne. Pandemia pokazała np., jak ważny jest dla pracowników aspekt wsparcia psychologicznego. Jak w sytuacjach kryzysowych, zaskakujących ważne jest, żeby mogli sięgnąć po pomoc ekspertów. Wciąż cenimy pakiety medyczne, lu-

bimy karty umożliwiające nam korzystanie z klubów fitness, ale coraz częściej oczekujemy też bardziej zindywidualizowanej oferty. Jakiej? Zapraszamy do lektury materiałów przygotowanych przez zaproszonych na nasze tamy ekspertów – dowiedzą się z nich Państwo, jak wygląda dziś rynek benefitów i w jakim kierunku zmierza.

WELL-BEING NIEZBĘDNYM ELEMENTEM ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH

Karnet na siłownię, lekcje języka obcego, szkolenia? Do niedawna to właśnie te benefity pozapłacowe pojawiały się w ogłoszeniach o pracę najczęściej. Dziś pracodawcy coraz chętniej wprowadzają świadczenia wellbeingowe. Powód? Nasze życie zawodowe wyraźnie przyspieszyło, a w obszarze życia prywatnego co rusz pojawiają się nowe wyzwania: inflacja, obawa o przyszłość i bezpieczeństwo.

KATARZYNA KUCIEL,

psycholożka życia zawodowego, mentorka i trenerka przywództwa happyworkinglife.pl.

Owocowe czwartki, stoły do gry w piłkarzyki, karty Multisport a do tego krótsza praca w piątki i brak dress code – zazwyczaj takimi benefitami kusily pracowników startupy. W większych firmach stawiano na szkolenia, prywatną opiekę medyczną, lekcje języka, a także dofinansowanie wyżywienia i premie. Zarówno te kwartalne, jak i roczne. Od pewnego czasu widzimy zmianę. Coraz częściej w ogłoszeniach o pracę komunikowane są takie benefity jak wsparcie psychologa czy warsztaty wellbeingowe. Czy to tylko modny dodatek, czy potrzebne wsparcie?

Poczucie braku sensu

Światowa Organizacja Zdrowia szacuje, że pandemia przyniosła 25-procentowy wzrost w występowaniu depresji i za-

burzeń lękowych. Na łamach serwisu LiveCareer.pl przeprowadzono badanie „Zdrowie psychiczne Polaków a ich życie zawodowe”. W ankiecie ponad 1000 respondentów podzieliło się swoimi opiniami i doświadczeniami związanymi z problemami ze zdrowiem psychicznym oraz pracą. Wśród najmłodszych badanych (w wieku 18-25 lat) aż 51 proc. przyznało, że zdarzyło im się zmagać z problemami ze zdrowiem psychicznym.

Odkąd sięgam pamięcią, a współpracuję z działami HR od ponad 20 lat, jeszcze nigdy firmy



nie zauważały tak wielu problemów związanych z obniżeniem samopoczucia i efektywności pracowników. Głównym powodem jest przede wszystkim pandemia a po niej praca w modelu hybrydowym, na którą nie były przygotowane ani firmy, ani pracownicy. W efekcie relacje w firmach uległy zmianie i nie są już takie same jak przed pandemią. Wówczas spotkania przy kawie, na lunchu, biurowe plotki i komentowanie firmowych wydarzeń w kuchni były doskonałą okazją do wymiany myśli, budowania zaufania, niekiedy

stanowiły też naturalny wentyl bezpieczeństwa, gdy zdenerwował nas szef czy kolega z pracy. Te drobne z pozoru zdarzenia sprawiały, że mieliśmy poczucie przynależności do określonej

**KRYZYS ZDROWIA
PSYCHICZNEGO BARDZO
MOCNO WPŁYWA NA
SAMOPOCZUCIE, A TO
Z KOLEI NA EFEKTYWNOŚĆ
I ZAANGAŻOWANIE
PRACOWNIKÓW.**

grupy, która w sytuacjach trudnych dawała nam wsparcie. Dziś, życie zawodowe bardzo mocno koncentruje się wokół spotkań online w tak dużej ilości, że często czasu na luźne rozmowy i spontaniczny przepływ myśli między współpracownikami jest bardzo mało. Świat przyspieszył, a my zmieniliśmy się w tej nowej rzeczywistości, w zakręcone trybiki odhaczające kolejne zadania i niestety, coraz częściej nie dostrzegamy celu i sensu w tym, co robimy. Zapomnieliśmy, że człowiek jako istota społeczna potrzebuje relacji interperso-





nalnych i dotyczy to także sfery zawodowej. Brak takich relacji lub relacje sprowadzone tylko do technicznej komunikacji niosą negatywne konsekwencje zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Bo kryzys zdrowia psychicznego bardzo mocno wpływa na samopoczucie, a to z kolei na efektywność i zaangażowanie pracowników.

Po co ten cały well-being?

Tę sytuację dostrzegają działają HR i są one świadome, że nagromadzenie problemów sprawia, że potrzebne są konkretne działania naprawcze. Stąd coraz większa popularność świadczeń well-beingowych. Doświadczenia pokazują, że osoby, które mają poczucie satysfakcji z życia, cieszą się tzw. dobrostanem psychicznym, co w uproszczeniu można nazwać równoważnikiem zdrowia psychicznego, pracują bardziej efektywnie i produktywnie. Wynika to m.in. z tego,

WARTO INWESTOWAĆ NIE TYLKO W DOBROSTAN PRACOWNIKA, ALE TEŻ JEGO ODPORNOŚĆ NA STRES.

że najczęściej mają wspierające ich relacje z innymi, rzadziej chorują i potrafią pracować dużo ciężiej, jeśli sytuacja w pracy tego wymaga. Dodatkowo poczucie dobrostanu wpływa także na ich zaangażowanie. Pracownicy są bardziej pomysłowi i kreatywni w rozwiązywaniu problemów i radzeniu sobie z sytuacjami trudnymi, niespodziewanymi.

Według badań Virgin Pulse każdy 1\$ zainwestowany w well-being w firmie może wygenerować aż 4\$ zwrotu, a wielu ekspertów uważa, że inwestycje

w zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników mogą znacząco wpłynąć na obniżenie wskaźników rotacji, zwiększenie poziomu zaangażowania, a tym samym poprawę wyników finansowych przedsiębiorstwa.

Od wsparcia psychologa po warsztaty z menopauzy

Warto inwestować nie tylko w dobrostan pracownika, ale też jego odporność na stres. Jedną z opcji jest pomoc specjalisty, czyli psychologa. Pracownicy mogą znaleźć się w różnych, trudnych życiowo sytuacjach, a te okoliczności nie pozostają bez wpływu na ich dobrostan. Nasza demografia wskazuje, że rośnie grupa pracowników będąca opiekunem dla osoby przewlekle chorej (rodzic, partner, ale także dziecko) W takiej sytuacji wsparcie psychologiczne potrafi być bardzo pomocne. Są też inne możliwe sytuacje kryzysowe np. utrata dziecka czy ciąży, niemoż-

ność zajścia w ciążę. Pracownicy i pracowniczki doświadczają takich problemów i pomoc psychologiczna jest wtedy ważna.

Na znaczeniu zyskują webinary z udziałem ekspertów w zakresie zdrowia i well-beingu na różne tematy. To np. temat odporności psychicznej, dbałości o swoje szczęście czy warsztaty dedykowane określonym grupom pracowników. Przykładem mogą być kampanie skierowane do kobiet zwiększające świadomość w kontekście wykrywania raka piersi czy radzenia sobie z menopauzą. To coraz większy problem, bo z badań Kulczyk Foundation wynika, że 82 proc. Polek obawia się objawów menopauzy. Co więcej, prawie sześć na dziesięć kobiet (56 proc.) nie

PRACODAWCY MOGĄ ZAOFEROWAĆ PRACOWNIKOM DOSTĘP DO PLATFORM WELL-BEINGOWYCH Z SZEROKĄ WIEDZĄ: PSYCHOLOGICZNA, DIETETYCZNA, PRAWNĄ CZY W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA FINANSAMI.

powiedziałyby o swojej menopauzie pracodawcy czy przełożonemu, a prawie co druga nie poinformowałaby też o tym szefowej czy pracodawczyni.

Starzenie się społeczeństwa sprawia, że bardzo ciekawą opcją są pakiety medyczne pozwalające ocenić ogólny stan zdrowia oraz kondycję organizmu. Badania, które wchodzi w skład takiego pakietu, umożliwiają m.in.

rozpoznanie zaburzeń w funkcjonowaniu tarczycy, wątroby, nerek, trzustki czy przemian metabolicznych i są cennym wsparciem dla pracowników.

Pracodawcy mogą też zaoferować pracownikom dostęp do platform well-beingowych z szeroką wiedzą: psychologiczną, dietetyczną, prawną czy w zakresie zarządzania finansami.

Nadmierny stres, zmęczenie, poczucie braku osiągalnego celu, a w konsekwencji wypalenie zawodowe to wspólny mianownik wszystkich badań przeprowadzanych wśród pracowników w ostatnich latach. Niech to posłuży jako wskazówkę, by well-being stał się niezbędnym elementem świadczeń pozapłacowych. ■

reklama



VANITYSTYLE
TIME FOR ACTION

**BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW,
DOBRA ENERGIA DLA TWOJEJ FIRMY**

**Zbuduj z nami kulturę organizacyjną,
w której najważniejszy jest człowiek.**

AKTYWNOŚĆ

KARTY SPORTOWE

Fit Profit Fit Sport



RELAKS

KINO, TEATR, MUZEUM,
ZOO, PARKI TEMATYCZNE

Oltura Profit



MOTYWACJA

PLATFORMA ONLINE

STREFA
VANITYSTYLE
PREMIUM



FIRMY STAWIAJĄ NA WELLBEING

Szeroka oferta benefitów pozapłacowych od lat stanowi nieodłączną część oferty rekrutacyjnej wielu przedsiębiorstw. To jednak tylko niewielki ułamek tego, co składa się na pojęcie wellbeingu.

Obok benefitów, dla dobrostanu zespołu ważne jest bowiem także komfortowe biuro, jakość i sposób zarządzania relacjami międzyludzkimi wewnątrz firmy czy sama kultura organizacji. Pracodawcy są tego świadomi i, jak wynika z danych Wellable, aż 64 proc. z nich zamierza w 2023 roku zwiększyć nakłady inwestycyjne przeznaczone na rozwój w tych obszarach¹. Dlaczego zagadnienie to staje się ostatnio jeszcze ważniejsze niż dotychczas?

O programach wellbeingowych zaczęto mówić na świecie w 1979 roku, kiedy firma Johnson & Johnson wprowadziła program „Live for Life”. Jego celem było dostarczenie zatrudnionym osobom narzędzi mających na celu poprawę ich zdrowia poprzez redukcję i właściwe zarządzanie stresem czy odpowiednie odżywianie².

W kolejnych latach dbanie o dobrostan pracowników i pracownic poprzez zapewnienie im benefitów pozapłacowych stało się normą. Z biegiem lat okazało się, że tego typu świadczenia są już niewystarczające. Jednak naprawdę ważnym powodem, dla którego kwestie wellbeingowe stały się istotnym punktem do dyskusji wewnątrz firm, stała się pandemia koronawirusa. Wiele

badań pokazało, że ograniczenia w kontakcie z innymi ludźmi, problemy z opieką nad dziećmi, zmiany w stylu życia i pracy, a także sam strach przed chorobą i niepewność związaną z przyszłością pogorszyły stan zdrowia psychicznego wielu osób.

W odpowiedzi na te wyzwania firmy podjęły działania mające na celu poprawę zdrowia psychicznego swoich pracowników i pracownic. Były to m.in. programy wsparcia i szkolenia dotyczące zarządzania stresem czy ułatwienia w utrzymaniu kontaktów międzyludzkich w środowisku zawodowym.

W tej sytuacji nie powinno zatem dziwić, że wśród obszarów w zakresie dobrostanu, w których pracodawcy planują zwiększyć inwestycje, znajduje się wsparcie zdrowia psychicznego osób zatrudnionych (91 proc.), zarządzanie stresem (77 proc.), czy mindfulness (74 proc.)³.

A jednak wellbeing to o wiele więcej niż tylko benefity pozapłacowe i wspieranie zdrowia, w tym zdrowia psychicznego. Wellbeing Institute wymienia wśród obszarów mieszczących się w tym pojęciu następujące dziedziny: świadomość, zdrowie fizyczne i psychiczne, relacje międzyludzkie, fizyczne warunki miejsca pra-



cy, systemy i procesy oraz kulturę organizacyjną⁴. Odpowiedzialni pracodawcy zdają sobie z tego sprawę, dlatego w swoich programach wspierających dobrostan zespołu uwzględniają kompleksowo każdy z nich. Trend ten nasilił się ostatnio do tego stopnia, że w połowie 2020 roku amerykański Forbes pisał o nowym stanowisku pracy: Chief Wellbeing Officer⁵.

Co stoi za popularnością i rosnącym znaczeniem programów wellbeingowych? Powodów może być kilka.

Sytuacja win-win

Jak podaje Instytut Gallupa, dbałość o wellbeing w przypadku millenialsów i pokolenia Z (a zatem dla osób urodzonych po 1980 roku, stanowiących dużą część populacji pracowników i pracownic) jest najważniejszym aspek-



tem, który biorą pod uwagę, wybierając przyszłego pracodawcę⁶. Z danych Randstad wynika z kolei, że dla ponad połowy (54 proc.) przedstawicieli pokolenia Z programy wellbeingowe są ważne lub bardzo ważne przy wyborze potencjalnego miejsca pracy⁷.

Pracodawcy, którzy chcą rozwijać zrównoważony biznes, nie mogą ignorować tak jasnych komunikatów płynących ze strony zatrudnianych przez nich osób, a także kandydatów i kandydatek. Dbłość o wellbeing zespołu już jakiś czas temu stała się zatem jedną z płaszczyzn, na których konkurują ze sobą organizacje w walce o talenty.

Jest jeszcze jeden powód, dla którego dobre doświadczenia zespołu mają dla pracodawców znaczenie: badania pokazują, że to, jak ludzie czują się w pracy,

Z DANYCH RANDSTAD WYNIKA, ŻE DLA PONAD POŁOWY (54PROC.) PRZEDSTAWICIELI POKOLENIA Z PROGRAMY WELLBEINGOWE SĄ WAŻNE LUB BARDZO WAŻNE PRZY WYBORZE POTENCJALNEGO MIEJSCA PRACY.

wpływa na ich wydajność, liczbę zwolnień lekarskich czy rotację, a przez to bezpośrednio przekłada się na wskaźniki biznesowe. Jak podaje Instytut Gallupa, osoby, które wprawdzie są zaangażowane w pracę, lecz mierzą się z różnego rodzaju problemami osobistymi, są niemal o połowę (48 proc.) bardziej narażone na codzienne doświadczanie stre-

su, złości lub smutku. Rośnie także znacząco (66 proc.) ich szansa na wypalenie zawodowe⁸. A, jak podkreślają autorzy opracowania, dobre samopoczucie i poczucie bezpieczeństwa na płaszczyźnie zawodowej stanowi podstawę wellbeingu każdej osoby.

Wellbeing w praktyce

W Polsce wdrażaniu rozwiązań wellbeingowych w firmach przyglądają się eksperci wrocławskiego Wellbeing Institute. Instytucja ta certyfikuje przedsiębiorstwa wyróżniające się na tle dbałością o dobre samopoczucie swoich zespołów. Instytut przed przyznaniem odznaczenia bada, czy firma posiada skuteczne rozwiązania wspierające dobrostan ludzi w organizacji w sześciu obszarach: świadomości, zdrowia fizycznego i psychicznego, relacji międzyludzkich, fizycznych warunków miejsca pracy, systemów i procesów oraz kultury organizacyjnej.

Niedawno odznaczenie Wellbeing Institute otrzymała firma Capgemini Polska – za, jak podaje instytucja certyfikująca – „stworzenie miejsca pracy, w którym pracownicy czują się spełnieni i zadowoleni, a organizacja osiąga swoje cele biznesowe, stawiając człowieka w centrum i opierając swoją kulturę organizacyjną na idei wellbeingu”. – Od lat koncentrujemy się na dobrostanie naszego zespołu i regularnie wprowadzamy nowe rozwiązania, które mają na celu podnoszenie go tak, by sprostać oczekiwaniom naszych pracowników i pracownic, a nawet je przewyższać – mówi Katarzyna Smuda, Healthy Workplace Lead w Capgemini Polska.

ZROZUMIENIE EMOCJI WAŻNIEJSZE NIŻ PRACOWNICZE BENEFITY

Ostatnie lata, począwszy od okresu pandemii, pokazały, jak duże znaczenie dla pracowników mają elastyczne rozwiązania po stronie biznesu i działów HR. Dziś nie tylko benefity pracownicze, takie jak karty na siłownię czy lekcje języków liczą się dla zatrudnionych. Na pierwszym miejscu stawiają na zdrowie psychiczne w szerokim ujęciu – balans między życiem prywatnym a zawodowym, możliwość pracy z każdego miejsca na ziemi, zrozumienie emocji i dopasowanie się pracodawcy do zmieniającego się świata.

KATARZYNA KONIECZNA,

Senior HR Auditor, Top Employers Institute

Do tego doszło poszanowanie fizjologii kobiet – urlopy menstruacyjne czy wsparcie w okresie menopauzy, a także aspekt neuro różnorodności. Jak firmy mogą dopasować się do wymagań pracownika, aby najlepiej odpowiedzieć na jego potrzeby?

Poszanowanie fizjologii kobiet jako oczywistość

Zmiany, które zachodzą ostatnio w naszym otoczeniu, odciśkają znaczące piętno również na rynku pracy. Firmy muszą stawić czoła nie tylko kwestiom gospodarczo-ekonomicznym, których skutki są jeszcze trudne do przewidzenia, ale również ewolucjom, które mają miejsce w społeczeństwie. Co więcej, wydawać by się mogło, że w czasach, w jakich przyszło nam żyć, jesteśmy

otwarcia na różne potrzeby, w tym te związane z fizjologią. Niestety nie do końca tak jest.

Z raportu przeprowadzonego przez Kulczyk Foundation, aż 80 proc. kobiet boryka się podczas miesiączki z bardzo silnymi dolegliwościami, które utrudniają im pracę. Tylko 14 proc. bierze w tym czasie wolne, co wynika często ze wstydu przed przyznaniem się do menstruacji. Sprawa ma się jeszcze poważniej, jeśli chodzi o menopauzę. Z badania wynika, że 56 proc. uczestniczek wskazało, że nie powiedziałyby o swojej menopauzie pracodawcy czy przełożonemu, a prawie co druga nie po-

**MĄDRZY PRACODAWCY
ZACZĘLI CORAZ CZĘŚCIEJ
OTWIERAĆ SIĘ NA
ZATRUDNIANIE OSÓB
ZE SPEKTRUM I W PEŁNI
WYKORZYSTYWAĆ ICH
WYJĄTKOWY POTENCJAŁ.**

informowałyby też o tym szefowej czy pracodawczyni.

Kobiety nie chcą rozmawiać o swoich problemach, ponieważ boją się utartych stereotypów i często przed działaniem hamuje je brak świadomości i zrozumienia ze strony pracodawców. Na szczęście zagadnienia natury kobiecej są coraz częściej poruszane na różnego rodzaju panelach czy wystąpieniach.

Otwartość na neuro różnorodność

Pocieszające jest, że pracodawcy dostrzegli zalety pracy z osobami o odmiennych predyspozycjach, ponieważ przy odpowiedniej pomocy, przeszkoleniu i działaniu z terapeutą, osoby ze spektrum autyzmu charakteryzują się większą skrupulatnością i dużą dokładnością w powierzonych działaniach.

Mądrzy pracodawcy zaczęli coraz częściej otwierać się na zatrudnianie osób ze spektrum i w pełni wykorzystywać ich wyjątkowy potencjał. Ponadprzeciętne umiejętności, takie jak pamięć wzrokowa czy zdolność do zapamiętywania faktów, to tylko kilka z zalet takich pracowników. Osoby z autyzmem często dostrzegają rzeczy, których nie widać gołym okiem, a to niesamowicie przydatna umiejętność w pracy na projektach.

Bodźce sensoryczne, kontakty z innymi pracownikami czy nawet dojazdy do miejsca pracy mogą być sporym wyzwaniem, dlatego warto dowiedzieć się o potrzebach kandydata i wspólnie z terapeutą zadbać o przygotowanie stanowiska pracy oraz zakresu obowiązków.

Droga do dobrostanu

Poruszone wcześniej kwestie są również mocno związane ze zdrowiem psychicznym pracowników, którego zaniedbanie może wiele kosztować. Dlaczego? Przede wszystkim dlatego, że problemy o podłożu psychicznym realnie przekładają się na nieobecność w pracy, nieefektywność czy niski poziom zaangażowania w powierzone obowiązki. Ponadto sytuacje takie jak pandemia, wojna w Ukrainie i rosnąca inflacja budzą w każdym z nas lęk i niepewność co do przyszłości. Rośnie liczba osób borykających się z chorobami i zaburzeniami psychicznymi,

**ROŚNIE LICZBA OSÓB
BORYKAJĄCYCH
SIĘ Z CHOROZAMI
I ZABURZENIAMI
PSYCHICZNYMI, A MĄDRZY
PRACODAWCY MUSZĄ
REAGOWAĆ – NAJLEPIEJ
JAK NAJSZYBCIEJ.**

a mądrzy pracodawcy muszą reagować – najlepiej jak najszybciej.

Jeśli pracodawcy chcą pomóc swoim pracownikom i zachować

ich efektywność oraz dobrostan psychiczny muszą pamiętać przede wszystkim o tym, że stabilizacja ma dziś dla nich ogromne znaczenie. Ponadto, jak widać, na samopoczucie osób zatrudnionych mogą wpływać także czynniki, na które żadna ze stron nie ma bezpośredniego wpływu, dlatego warto pamiętać, że to, co dzieje się w otoczeniu pracownika, ma wpływ na jego codzienną pracę. Należy więc wspierać psychoedukacją także osobistą sferę życia – opiekować kwestię relacji, szanować kryzysy czy żałoby oraz pamiętać o kwestiach rodzinnych. ■





ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE MOTYWATOREM DO 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.

Zszacunków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej wynika, że w lipcu stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce wyniosła 5 proc. Oznacza to, że praktycznie każdy, kto chce pracować, jest gdzieś zatrudniony. Niewystarczająca liczba pracowników związana jest bezpośrednio ze wskaźnika-

mi 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 szereg 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 zarzą-

dzającej. 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 przyzakładowych 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 Pili-

JEDNĄ Z KONSEKWENCJI SKOKOWEGO WRĘCZ TEMPA WZROSTU PŁACY MINIMALNEJ JEST SPŁASZCZENIE WYNAGRODZEŃ.

powicz. 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 rosnąć w najbliższych latach – podsumowuje Wojciech Rybicki, dyrektor ds. Rozwoju Regionu Centrum w LeasingTeam Group.