

RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH

Rynek świadczeń pozapłacowych w Polsce wchodzi w etap dojrzałości, w którym o przewadze konkurencyjnej pracodawców decyduje nie tyle sama obecność benefitów, ile ich jakość, elastyczność i realne dopasowanie do potrzeb pracowników. W warunkach utrzymującej się presji kosztowej, zmian demograficznych oraz rosnących oczekiwań dotyczących work-life balance i wellbeing, benefity stają się jednym z kluczowych narzędzi budowania zaangażowania i retencji.

Organizacje coraz częściej traktują ofertę świadczeń pozapłacowych jako element strategii biznesowej – wspierający employer branding, efektywność zespołów oraz adaptację do zmian technologicznych. Jednocześnie rośnie znaczenie personalizacji i możliwości wyboru, a także rozwiązań cyfrowych, które upraszczają zarządzanie programami benefitowymi.

Raport przedstawia aktualne trendy, kierunki rozwoju oraz wyzwania stojące przed rynkiem świadczeń pozapłacowych, pokazując, jak zmieniają się oczekiwania pracowników i w jaki sposób pracodawcy mogą na nie skutecznie odpowiadać.



Ewolucja rynku pracy wymaga przededefiniowania systemu benefitów pozapłacowych

Rynek pracy zwyczajowo definiowany jest przez potrzeby pracowników lub pracodawców. Jeśli jednak głębiej spojrzymy na procesy, które go kształtują, to definicja ta traci swoją wartość.

KONRAD GRYGO

starszy analityk biznesowy w OLX

Najlepszym dowodem na to jest fakt, że chociaż obecnie mamy rekordowo niskie bezrobocie, to coraz trudniej znaleźć pracę, a równocześnie pracodawcy zwracają uwagę na deficyt talentów na rynku.

Moment głębokiej transformacji

To paradoksalna sytuacja, która pokazuje, że współczesny rynek pracy znajduje się w momencie głębokiej transformacji, a jego charakterystyczną cechą stała się zmienność. Na dynamikę tych zmian wpływa kilka kluczowych czynników. Po pierwsze, na rynku pracy równocześnie funkcjonują obecnie cztery, a wkrótce pięć pokoleń pracowników, różniących się systemem wartości, oczekiwaniami wobec pracy oraz podejściem do stabilności, rozwoju oraz technologii. Po drugie,

nastąpiła trwała zmiana modelu pracy – dzisiaj praca zdalna czy hybrydowa przestała być benefitem, a dla wielu osób stała się warunkiem koniecznym pozostania u obecnego pracodawcy lub podjęcia nowego zatrudnienia. Po trzecie wreszcie, transformacja cyfrowa i dynamiczny rozwój sztucznej inteligencji sprawiają, że coraz więcej powtarzalnych zadań przejmują algorytmy, a tym samym od pracowników oczekuje się elastyczności, gotowości do ciągłego uczenia się i redefinicji swojej roli zawodowej.

Jedyną stałą jest zmienność

W efekcie zarówno pracownicy, jak i pracodawcy funkcjonują w środowisku, w którym jedyną stałą jest zmienność. To świat definiowany jako BANI – charakteryzujący się, między innymi, niepewnością, kruchością oraz brakiem zrozumienia pewnych procesów. Wizja ta, opisująca przyszłość świata w szarych barwach, stawia przed pracodawcami nowe wyzwania.



Dzisiaj muszą oni poszukiwać rozwiązań, które w niepewnym środowisku będą gwarantowały stabilizację w miejscu pracy. Jest to o tyle istotne, że wbrew pozorom pracownicy nie oczekują ciągłych zmian – przeciwnie, coraz silniej artykułują potrzebę stabilizacji, bezpieczeństwa i przewidywalności.

Potwierdzają to wyniki badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca. Stabilność zatrudnienia okazała się najważniejszym czynnikiem skłaniającym pracowników do pozostania u obecnego pracodawcy (tak wskazało

**ŻEBY BENEFITY
SPEŁNIAŁY SVOJĄ
ROLĘ, ZACHĘCAŁY
DO APLIKOWANIA NA
DANE STANOWISKO
I FAKTYCZNIE SŁUŻYŁY
POPRAWIE DOBROSTANU
PRACOWNIKÓW,
MUSZĄ BYĆ
ZINDYWIDUALIZOWANE
I ODPOWIADAĆ NA
REALNE POTRZEBY.**

33 proc. respondentów). Równie istotne są równowaga między życiem prywatnym a zawodowym oraz atrakcyjne wynagrodzenie. Poszukiwanie balansu między życiem zawodowym a prywatnym i dążenie do satysfakcji w obu tych obszarach ma też decydujące znaczenie dla osób, które rozważają zmianę pracy. Aż 90 proc. kandydatów sprawdza informacje o firmie jeszcze przed wysłaniem aplikacji, weryfikując nie tylko warunki finansowe, ale także kulturę organizacyjną, atmosferę i autentyczność deklaracji składanych w ogłoszeniach.





kondycji psychicznej pracowników, podczas gdy aż 62 proc. zatrudnionych oczekuje realnego wsparcia w tym obszarze⁴. W tym miejscu kluczową rolę zaczynają odgrywać benefity – nie jako dodatek „na pokaz”, lecz jako realne narzędzie budowania dobrostanu. Co więcej, jak wynika z analizy ogłoszeń opublikowanych na OLX, informacje o benefitach mają istotne znaczenie już na poziomie rekrutacji. Ogłoszenia, w których znajdują się informacje o świadczeniach pozapłacowych, cieszą się większym zainteresowaniem kandydatów – odpowiada na nie średnio o 10 proc. więcej osób niż na te, w których benefity nie są wymieniane. Równocześnie jednak, mimo udowodnionej skuteczności, zaledwie co czwarte ogłoszenie o pracę zawiera informacje o dodatkowych świadczeniach.

Żeby benefity spełniały swoją rolę

Żeby jednak benefity spełniały swoją rolę, zachęcały do aplikowania na dane stanowisko i faktycznie służyły poprawie dobrostanu pracowników, muszą być zindywidualizowane i odpowiadać na realne potrzeby. Tym samym wydawać mogłoby się, że zunifikowana kateria zaczyna przechodzić do historii. Okazuje się jednak, że pracodawcy są dopiero na początku tej drogi. Doskonale ilustruje to analiza ponad 600 tysięcy ogłoszeń opublikowanych na OLX, w których pojawiły się informacje o benefitach. Najpopularniejszym dodatkiem oferowanym przez pracodawców są szkolenia oraz rozwój zawodowy. Rzadziej pojawiają się pro-

W świetle tych wyników doskonale widać, że szczególnego znaczenia nabiera dbałość o kondycję psychiczną pracowników, która, jak się okazuje, na przestrzeni ostatnich lat uległa wyraźnemu pogorszeniu. Według raportu Wellbee aż 72 proc. zatrudnionych doświadcza lęku i niepokoju o przyszłość¹, a ponad 40 proc. Polaków mierzy się z napięciem, lękiem i depresją związanymi z życiem zawodowym².

Rosnące poczucie samotności

Problem pogłębia rosnące poczucie samotności zawodowej. Boryka się z nią aż 82 proc. pracowników umysłowych, niezależnie od trybu pracy. Stres, nadmiar obowiązków, niepewność zatrudnienia czy brak jasnej ścieżki rozwoju bezpośrednio przekła-

dają się na spadek efektywności, absencje i wypalenie zawodowe³. Mimo to wielu pracodawców nadal bagatelizuje skalę problemu. Tylko około 30 proc. firm podejmuje działania na rzecz poprawy

INWESTOWANIE W DOBROSTAN PRACOWNIKÓW NIE JEST DZIŚ MODĄ, LECZ DECYZJĄ BIZNESOWĄ.

pozycje voucherów, dofinansowanie różnego typu aktywności czy karty sportowe. Z ponad połowy analizowanych ogłoszeń potencjalni kandydaci mogli dowiedzieć się, że przyszły pracodawca oferuje premie i bonusy. Kolejne pod względem częstotliwości pojawiania się w ogłoszeniach były elastyczność i praca zdalna, prywatna opieka medyczna czy PPK i programy emerytalne. Wszystkie te świadczenia są inwestycją w dobrostan pracowników, ale wydaje się, że nadal są dość schematyczne — koncentrują się głównie na zapewnieniu wsparcia w rozwoju zawodowym i utrzymaniu dobrej kondycji fizycznej. Natomiast najistotniejszy we współczesnym świecie komponent – troska o zdrowie

psychiczne – nadal wydaje się być marginalizowany przez pracodawców. Tymczasem, jak pokazują dane Harvard Business Review, firmy dbające o zdrowie psychiczne zespołów notują niższą absencję i rotację, a badania WHO pokazują, że każda zło-

tówka zainwestowana w ten obszar zwraca się wielokrotnie. Zatem inwestowanie w dobrostan pracowników nie jest dziś modą, lecz decyzją biznesową. Benefits pracownicze, które realnie wspierają dobrostan, przekładają się nie tylko na satysfakcję i lojalność pracowników, lecz także na długofalowy rozwój firm, ich odporność, innowacyjność i konkurencyjność na rynku.

**PRACOWNICY NIE
OCZEKUJĄ CIĄGLYCH
ZMIAN – PRZECIWNIE,
CORAZ SILNIEJ
ARTYKUŁUJĄ POTRZEBĘ
STABILIZACJI,
BEZPIECZEŃSTWA
I PRZEWIDYWALNOŚCI.**

1. <https://wellbee.pl/raport-zdrowie-psychiczne>
2. <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/89970:polska-wsrod-liderow-ue-pod-wzgledem-stresu-w-pracy-prawie-polowa-z-nas-ma-ten-problem>
3. <https://swresearch.pl/news/technologie-lagodzi-samotnosc-w-firmach>
4. <https://wellbee.pl/raport-zdrowie-psychiczne>

REKLAMA



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW DOBRA ENERGIA DLA TWOJEJ FIRMY

Zadbaj o zespół kompleksowo



Odwiedź nas
na LinkedIn



ENERGIA

Karty sportowe



RELAKS

Kino, teatr, muzeum,
zoo, parki tematyczne



WYGODA

Aplikacja Vanitystyle
Next



MOTYWACJA

Platforma z materiałami dla
działów HR – Kalendarz HR



Czego pracownicy będą oczekiwać od ubezpieczeń grupowych w 2026 r.?

Liczba osób uczestniczących w ubezpieczeniach grupowych rośnie z roku na rok w tempie co najmniej kilkunastu procent. Polscy pracownicy oczekują też coraz lepszej ochrony. W ubezpieczeniach na życie wybierają coraz wyższe sumy ubezpieczenia i pakiety dodatkowych świadczeń, a w polisach zdrowotnych zwracają uwagę na refundację kosztów leczenia poza siecią placówek partnerskich ubezpieczyciela.

TOMASZ KANIEWSKI
dyrektor biura ubezpieczeń
na życie w EIB

Ubezpieczenie grupowe na życie i zdrowotne kolejny rok cieszą się rosnącą popularnością.

Dane statystyczne publikowane przez Komisję Nadzoru Finansowego pokazują, że już w połowie tego roku liczba ubezpie-



Rosnąca świadomość ubezpieczeniowa napędza polisy

Choć nie mamy jeszcze oficjalnych informacji na temat sytuacji rynkowej pod koniec roku, to moje obserwacje zachowań przedsiębiorców i ubezpieczonych potwierdzają ostatnie dostępne dane. Wynika to przede wszystkim z rosnącej świadomości ubezpieczeniowej polskich pracowników. Chcą oni ochrony, a ubezpieczenie grupowe przygotowane przez pracodawcę jest dla wielu jedynym ubezpieczeniem ochronnym, które posiadają. W związku z tym uważniej niż wcześniej analizują zakres i poziom ochrony. Co więcej, w wielu programach grupowych przekroczyliśmy już barierę 100 zł składki, która jeszcze parę lat temu wydawała się nie do pokonania. Co ciekawe, chęć utrzymania składki na niższym poziomie, nawet

w ubezpieczeniach, za które pracownicy płacą z własnej kieszeni, widzę przede wszystkim po stronie pracodawców. Niejednokrotnie spotkałem się w ostatnich miesiącach z sytuacjami, w których pracodawca uważał, że proponowany przez nas wyższy wariant ubezpieczenia wzbudzi zainteresowanie wyłącznie kadry kierowniczej i większość pracowników wybierze opcję podstawową. Po czym okazywało się, że wybrało go nawet 30-40 proc. załogi. To dobitnie pokazuje, że pracownicy chcą dobrej ochrony i są gotowi za nią więcej zapłacić.

Wyższe sumy i umowy dodatkowe najważniejsze w życiówkach

W ciągu ostatnich lat narasta po stronie pracowników zapotrzebowanie na wyższy poziom i jakość ochrony. Wynika to z dwóch czynników. Po pierwsze, rośnie świadomość, jak ważnym wsparciem może być ubezpieczenie na życie w razie poważnego zachorowania, utraty zdolności do pracy czy śmierci członka rodziny. Niestety, większość Polaków nie posiada oszczędności wystarczających na zmierzenie się z poważnymi problemami zdrowotnymi i związanym z tym wzrostem kosztów i spadkiem zarobków w gospodarstwie domowym. Po drugie, pracownicy zdają sobie sprawę, że standardowe dotychczas sumy ubezpieczenia w grupówkach na poziomie nieprzekraczającym 100 tys. zł, nie oferują obecnie wystarczającego wsparcia. Oczekują zatem o wiele wyższych sum ubezpie-

czonych w ramach grupowych ubezpieczeń na życie wzrosła o 21 proc. rok do roku, czyli o prawie 2,5 mln osób. Kilkunastoprocentową dynamiką wzrostu z roku na rok cieszą się także grupowe ubezpieczenia zdrowotne, wynika z analizy statystyk Polskiej Izby Ubezpieczeń z ostatnich kilku lat. Na koniec 2024 r. było to 12,2 proc., a rok wcześniej było to 14 proc. więcej.

W CIĄGU OSTATNICH LAT NARASTA PO STRONIE PRACOWNIKÓW ZAPOTRZEBOWANIE NA WYŻSZY POZIOM I JAKOŚĆ OCHRONY.

czenia, szczególnie że w przypadku wielu firm nie były one aktualizowane od lat.

Grupowe ubezpieczenia na życie to dziś rozbudowane produkty obejmujące szereg zdarzeń najważniejszych z perspektywy pracownika. Pokrywają najważniejsze ryzyka, wypadki i poważne zachorowania. Jednak w każdej firmie znajdują się grupy osób, dla których zakres ubezpieczenia będzie niewystarczający. Jednym będzie w nim brakować świadczeń rodzinnych, innym, wzmocnienia zakresu ryzyk onkologicznych, a jeszcze kolejnym, rozbudowanej opieki kardiologicznej. Dlatego większość ubezpieczycieli oferuje szereg pakietów dodatkowych, które pracownicy mogą dołączyć do swojego ubezpieczenia, tak, żeby jak najlepiej odpowiadało ich potrzebom. Przyszłość grupowych ubezpieczeń na życie będzie się zatem opierała na dwóch czynnikach – wzrastających sumach ubezpieczenia i liczbie wybieranych przez pracowników pakietów dodatkowej ochrony.

Warto także zauważyć, że w momencie, kiedy pracownicy mają możliwość wyboru i dopasowania ubezpieczenia grupowego do swoich potrzeb (suma ubezpieczenia i pakiety dodatkowe), to są z niego bardziej zadowoleni.

Refundacja decyduje o jakości ubezpieczeń zdrowotnych

Od wielu lat dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne cieszą się wysoką popularnością. Wynika to przede wszystkim z faktu, że



**GRUPOWE
UBEZPIECZENIA NA ŻYCIE
TO DZIŚ ROZBUDOWANE
PRODUKTY OBEJMUJĄCE
SZEREG ZDARZEŃ
NAJWAŻNIEJSZYCH
Z PERSPEKTYWY
PRACOWNIKA.**

coraz więcej osób chce lub jest zmuszona korzystać z prywatnej opieki medycznej w związku z długimi kolejkami do świadczeń publicznych. To doprowadziło jednak do sytuacji, w której i w niepublicznych placówkach medycznych zaczynają tworzyć się zatory i pojawiać problemy z szybką dostępnością niektórych konsultacji specjalistycznych. Wynika to zarówno z rosnącego zapotrzebowania na usługi prywatne, jak i braków kadrowych w systemie



**CORAZ WIĘCEJ
TOWARZYSTW
UBEZPIECZENIOWYCH
ROZSZERZA MOŻLIWOŚĆ
REFUNDACJI KOSZTÓW
LECZENIA POZA SIECIĄ
WSPÓŁPRACUJĄCYCH
Z NIMI PLACÓWEK
MEDYCZNYCH.**

opieki zdrowotnej (publicznym i prywatnym). Według danych statystycznych Naczelnej Izby Lekarskiej w Warszawie (stan na koniec października 2025) mamy zaledwie 164 971 lekarzy i 43 105 dentystów wykonujących zawód. Mamy więc sytuację, w której liczba niektórych specjalistów w całej Polsce nie przekracza nawet 2 tysięcy osób, jak np. w przypadku alergologów (1529), urologów (1541) czy endokrynologów (1828).

W związku z tym coraz więcej towarzystw ubezpieczeniowych rozszerza możliwość refundacji kosztów leczenia poza siecią współpracujących z nimi placówek medycznych. Ta opcja jeszcze niedawno była zarezerwowana wyłącznie dla najwyższych wariantów ubezpieczenia, a nawet jeśli była uwzględniona w podstawowych, to zakładała jedynie niski procent refundacji. Teraz 90 proc. refundacji kosztów leczenia nawet w „najniższym” wariantcie polisy staje

się pożądanym rozwiązaniem. Spodziewam się też, że za jakiś czas pojawią się nawet warianty ubezpieczenia, które będą bazowały wyłącznie na refundacji kosztów poniesionych samodzielnie przez ubezpieczonych. Czy jednak będą cieszyły się popularnością – to już inna kwestia, którą czas zweryfikuje. W przypadku ubezpieczeń zdrowotnych przyzwyczailiśmy się do kompleksowej obsługi, którą zapewnia nam ubezpieczyciel, czyli do zamawiania świadczeń przez infolinię i braku płatności w placówce. W przypadku refundacji kosztów leczenia, to po stronie pacjenta będzie umówienie wizyty, zapłata za usługę i zgromadzenie dokumentacji księgowej, którą przedstawi ubezpieczycielowi do rozliczenia. Po to rozwiązanie sięgają zatem przede wszystkim osoby, którym wyjątkowo zależy na szybkim podjęciu leczenia lub są przyzwyczajeni do opieki w konkretnych placówkach lub konsultacji z konkretnymi specjalistami.



➔ Ewolucja świadczeń pozapłacowych

Od dodatku do elementu strategii HR

Przez lata świadczenia pozapłacowe pełniły w polskich przedsiębiorstwach rolę milego, ale często standaryzowanego dodatku do pensji. Model oparty na „owocowych czwartkach” czy podstawowych pakietach sportowych przestał jednak wystarczać w obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy.

GRZEGORZ ROŻAŁSKI
CEO marki Prezentmarzeń

Dziś benefity ewoluują w stronę zaawansowanych narzędzi strategicznych, które mają za zadanie budować kulturę organizacyjną, wspierać dobrostan pracowni-

ków oraz realnie wpływać na retencję talentów.

Od masowości do personalizacji i doświadczeń
Kluczowym kierunkiem ewolucji jest odejście od świadczeń masowych na rzecz ekonomii doświadczeń. Współczesny pracownik, szczególnie z pokoleń Z i Alpha,

wyżej ceni kolekcjonowanie przeżyć i wspomnień niż posiadanie kolejnych przedmiotów materialnych. Z perspektywy HR, zmiana ta otwiera nowe pole do budowania silniejszej więzi z marką pracodawcy. Prezenty w formie przeżyć – od sesji relaksacyjnych po aktywności ekstremalne – przestają być

postrzegane jedynie jako jednorazowy bonus. Stają się one elementem szerszego dialogu z pracownikiem, sygnałem, że firma dostrzega jego indywidualne potrzeby i pasje.

Mechanizm psychologiczny i trwałość „kapitału wspomnień”

Z punktu widzenia psychologii pracy, przewaga prezentów w formie przeżyć nad gratyfikacją finansową wynika z zjawiska adaptacji hedonistycznej. Premia pieniężna często zostaje przeznaczona na bieżące potrzeby konsumpcyjne, przez co jej efekt motywacyjny wygasa niemal natychmiast. Tymczasem doświadczenie, takie jak skok ze spadochronem czy profesjonalny kurs kulinarny, buduje tzw. kapitał wspomnień. Pracownik, opowiadając o swoim przeżyciu rodzinie czy znajomym, nieświadomie staje się ambasadorem marki pracodawcy. Emocje towarzyszące realizacji marzenia są trwale kojarzone z firmą, co przekłada się na wyższy poziom zaangażowania i poczucie, że organizacja dba o rozwój osobisty i satysfakcję pracownika również poza sferą zawodową.

Celebrowanie kamieni milowych jako element retencji
Nowoczesna strategia HR coraz częściej wykorzystuje świadczenia pozapłacowe do celebrowania tzw. momentów prawdy w życiu pracownika. To podejście przesuwają punkt ciężkości z benefitów abonamentowych na prezenty okolicznościowe, które mają duży ładunek emocjonalny. Do kluczowych obszarów

wykorzystania takich rozwiązań należą:

- Jubileusze i staż pracy – uhonorowanie lojalności pracownika poprzez podarowanie mu możliwości realizacji marzeń (np. lotu balonem czy jazdy supersamochodem) buduje znacznie trwalsze wspomnienie niż premia pieniężna, która często „rozpływa się” w codziennych wydatkach.
- Wydarzenia życiowe – strategiczne wsparcie pracownika w przełomowych chwilach, takich jak ślub czy narodziny dziecka, poprzez vouchery na regenerację w SPA czy rodzinne aktywności, pokazuje ludzką twarz organizacji.
- Docenienie doraźne – szybkie nagrodzenie za ponadprzeciętne wyniki lub zakończenie trudnego projektu za pomocą doświadczenia, które pozwala na szybką regenerację i „naładowanie baterii”.

Akcje tematyczne i budowanie kultury dobrostanu

Ewolucja benefitów to także przejście w stronę działań sys-

temowych. Firmy coraz chętniej realizują akcje tematyczne, które obejmują całe zespoły. Przykładem mogą być dni dedykowane zdrowiu psychicznemu lub fizycznemu, w ramach których pracownicy otrzymują dostęp do profesjonalnych masaży lub voucherów na zabiegi prozdrowotne.

Takie podejście pełni funkcję profilaktyki zdrowotnej i antystresowej. Gdy cała organizacja otrzymuje możliwość regeneracji, benefit staje się elementem wspólnej kultury dbania o dobrostan. Zmienia to postrzeganie benefitu z indywidualnego „dodatku” na wspólny standard pracy, w którym odpoczynek i regeneracja po dużym wysiłku są wpisane w wartości przedsiębiorstwa.

Działania te przestają być traktowane jako koszt, a stają się inwestycją w profilaktykę wypalenia zawodowego. Wspólne doświadczenie pozytywnych emocji sprzyja integracji zespołu i buduje poczucie przynależności do organizacji, która realnie dba o kondycję swoich kadr. Przyszłość rynku świadczeń pozapłacowych należy do rozwiązań elastycznych i nasyconych emocjami. Przejście od logiki „posiadania” do logiki „doświadczenia” pozwala pracodawcom wyróżnić się na konkurencyjnym rynku pracy. Strategiczne włączenie prezentów w formie przeżyć do kalendarza życia firmy to nie tylko sposób na uatrakcyjnienie oferty dla kandydata, ale przede wszystkim potężne narzędzie budowania autentycznego zaangażowania i dobrostanu pracowników.

**GDY CAŁA ORGANIZACJA
OTRZYMUJE MOŻLIWOŚĆ
REGENERACJI, BENEFIT
STAJE SIĘ ELEMENTEM
WSPÓLNEJ KULTURY
DBANIA O DOBROSTAN.**

Czy prywatna opieka medyczna to konieczność?

Grupowe ubezpieczenie zdrowotne czy pakiet medyczny to już nie tylko dodatek do pensji. To jeden z fundamentów bezpieczeństwa pracowników, bo system publiczny nie spełnia oczekiwań pacjentów i sytuacja w najbliższej przyszłości się nie zmieni.

MONIKA WITKOWSKA

zastępca dyrektora ds. rozwoju ubezpieczeń zdrowotnych i pracowniczych w SALTUS Ubezpieczenia

Patrząc na najnowsze dane Barometru WHC z początku 2026 roku, obraz jest ponury – średnio na pojedyncze świadczenie w NFZ czekamy już 4,2 miesiąca. A to tylko średni czas oczekiwania! Dla kogoś, kto zmagą się np. z bólem kręgosłupa i potrzebuje neurochirurga, rzeczywistość jest jeszcze brutalniejsza, bo kolejka do tego specjalisty przekracza 9 miesięcy. Właśnie ta bezradność państwowej służby zdrowia napędza rynek prywatny, a liczba ubezpieczonych, którzy korzystają z dodatko-

wych ubezpieczeń zdrowotnych, przekroczyła granicę 5,39 mln osób już pod koniec 2024 r., jak wynika z danych Polskiej Izby Ubezpieczeń.

Refundacja – odpowiedź na rosnące kolejki

w prywatnych przychodniach
Paradoksalnie, rosnąca popularność prywatnych wizyt i ubezpieczeń zdrowotnych stworzyła nowy problem. Coraz więcej pacjentów kierujących się do placówek prywatnych powoduje, że również tam zaczynają pojawiać się kolejki. Wprawdzie nie są one tak długie jak w systemie publicznym i czas oczekiwania to zwykle kilka, maksymalnie kilkanaście dni, jednak pacjenci prywatni, oczekujący natychmiastowego dostępu do pomocy odczuwają to jako istotne ograniczenie.

Odpowiedzią rynku ubezpieczeń na to wyzwanie jest szeroka, rozproszona sieć placówek współpracujących oraz refundacja kosztów leczenia poza siecią placówek partnerskich. Refundacja to rozwiązanie, które jeszcze kilka lat temu było dostępne tylko w najbardziej rozbudowanych wariantach ubezpieczeń, dziś staje się standardem. Coraz więcej ubezpieczycieli wprowadza możliwość refundacji nawet w podstawowych wariantach ubezpieczenia, a wysokość zwrotu za poszczególne świadczenia systematycznie rośnie. Dlaczego refundacja zyskuje na znaczeniu? Po pierwsze, daje





ubezpieczonym prawdziwą swobodę wyboru. Pacjenci mogą korzystać z pomocy konkretnych lekarzy lub placówek medycznych, z którymi mają już wypracowane relacje i którym ufają, niezależnie od tego, czy współpracują oni z ich ubezpieczycielem. Ta przewidywalność i ciągłość opieki ma ogromne znaczenie, szczególnie dla osób z chorobami przewlekłymi.

Po drugie, refundacja stanowi naturalny mechanizm równoważący popyt. Gdy w sieci partnerskich placówek pojawiają się kolejki, ubezpieczeni mogą skorzystać z pomocy w innych przychodniach, a następnie

**REFUNDACJA TO
ROZWIĄZANIE, KTÓRE
JESZCZE KILKA LAT
TEMU BYŁO DOSTĘPNE
TYLKO W NAJBARDZIEJ
ROZBUDOWANYCH
WARIANTACH
UBEZPIECZEŃ, DZIŚ
STAJE SIĘ STANDARD.**

otrzymać zwrot kosztów. To rozwiązanie daje elastyczność zarówno pacjentom, jak i samemu systemowi umawiania wizyt ubezpieczyciela.

Telemedycyna – znaczące wsparcie

Drugim kluczowym trendem kształtującym grupowe ubezpieczenia zdrowotne są porady zdalne.

Według naszych statystyk, aż 40 proc. wszystkich konsultacji lekarskich w ramach ubezpieczeń zdrowotnych odbywa się obecnie za pośrednictwem telemedycyny. Co więcej, w przypadku wizyt internistycznych

odsetek ten jest znacznie wyższy – 73 proc. wszystkich porad lekarzy POZ realizowanych jest zdalnie. Co więcej, również coraz częściej wizyty specjalistyczne odbywają się online, a najchętniej konsultujemy się w ten sposób z ginekologiem, ortopedą i endokrynologiem.

Popularność telemedycyny wynika z kilku kluczowych czynników. Po pierwsze, wygoda – nie trzeba wychodzić z domu, tracić czasu na dojazd czy siedzieć w poczekalni. Konsultację można umówić na dowolną porę, również wieczorami czy w weekendy. Po drugie, szybkość – czas oczekiwania na teleporadę internistyczną to często zaledwie kilkanaście minut. To kluczowe dla pacjentów/pracowników, dla których najważniejszy jest właśnie szybki dostęp do pomocy.

Ale to nie jedyne korzyści. Z perspektywy ubezpieczycieli i pracodawców telemedycyna to przede wszystkim znacznie

IDEALNY PAKIET MEDYCZNY TO TAKI, W KTÓRYM: PODSTAWĄ SĄ TELEPORADY INTERNISTYCZNE, DOSTĘPNE PRAKTYCZNIE NATYCHMIAST, 24/7.

niższe koszty. Cena telekonsultacji jest około 3-krotnie niższa w porównaniu z wizytą stacjonarną. To ogromna różnica, która przekłada się bezpośrednio na możliwość oferowania bardziej konkurencyjnych cen polis.

Przyszłość: hybrydowy model opieki

Refundacja i telemedycyna to komplementarne rozwiązania. Razem tworzą one nowy, hybrydowy model ubezpieczeń zdrowotnych, który łączy w sobie

elastyczność, dostępność i przewidywalność kosztów, które cenią zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.

Idealny pakiet medyczny to taki, w którym: podstawą są teleporady internistyczne, dostępne praktycznie natychmiast, 24/7. Do tego dochodzi sieć placówek partnerskich dla konsultacji specjalistycznych i badań diagnostycznych. A gdy pacjent potrzebuje skorzystać z pomocy konkretnego lekarza spoza sieci lub gdy w placówkach partnerskich pojawiają się kolejki – wkracza refundacja, dając swobodę wyboru i gwarantując zwrot kosztów.

Taki model jest szczególnie atrakcyjny dla firm działających poza dużymi aglomeracjami, gdzie liczba prywatnych przychodni jest ograniczona. Telemedycyna sprawia, że lokalizacja przestaje mieć znaczenie, a pracownicy mogą otrzymać pomoc medyczną niezależnie od tego, gdzie mieszkają.



Pracownicy produkcji i logistyki doceniają jakość benefitów

Aż 79 proc. pracowników branży produkcyjnej i logistycznej deklaruje, że benefity mają istotny wpływ na decyzję o pozostaniu w firmie, a 42 proc. jest gotowych obniżyć swoje oczekiwania finansowe w zamian za lepszy pakiet świadczeń – wynika z raportu „Siła benefitów w branży produkcyjnej i logistycznej” przygotowanego przez Antal i Sodexo.

Sektor mierzy się z automatyzacją, cyfryzacją i niedoborem kadr, dlatego benefity coraz częściej pełnią funkcję strategiczną. – Wdrażanie rozwiązań AI i IoT wymaga od pracowników ciągłego rozwoju kompetencji, a firmy oferujące benefity wspierające szkolenia cyfrowe i wellbeing lepiej przygotowują swój personel do adaptacji w obliczu szybkich zmian technologicznych. Benefity wspierające rozwój zawodowy, takie jak dofinansowanie szkoleń z obsługi nowoczesnych maszyn czy udział w projektach R&D, nie tylko motywują, ale też budują przewagę konkurencyjną firmy – mówi Roman Zabłocki, Business Unit Director, Engineering & Operation, Antal.

Preferencje różnią się w zależności od stanowiska

Pracownicy fizyczni cenią premie, dopłaty do posiłków i dojazdów, umysłowi – elastyczny czas pracy i pracę zdalną. – W TOP10 wybieranych przez pracowników benefitów są zarówno bonusy, elastyczny czas

pracy, jak i prywatna opieka medyczna, czy dofinansowanie wakacji. Ten przekrój pokazuje, że dla każdego priorytety przedstawiają się inaczej. Benefity odpowiadające indywidualnym potrzebom stanowią jedno z najczęstszych oczekiwań zatrudnionych. To sygnał dla zespołów HR, aby brać pod uwagę zdanie różnych grup pracowników, w czym pomocne będą bezpośrednia rozmowa czy ankieta – podkreśla Magdalena Rutkowska, HR Director Sodexo Polska. Znaczenie mają także codzienne udogodnienia. – Z naszych wieloletnich obserwacji wynika, że w środowiskach o wysokim tempie pracy dobrze zaplanowany posiłek bywa równie ważny

jak dobrze zaplanowany grafik. Przemysłana przestrzeń gastronomiczna realnie wspiera koncentrację, ogranicza spadki energii i pomaga budować zdrowsze nawyki – a to przekłada się na efektywność i zaangażowanie zespołu – wskazuje Marcin Grabiwoda, Food Transformation Director Sodexo Polska.

Lepiej dopasowana

Jednocześnie 53 proc. badanych uważa, że oferta benefitowa mogłaby być lepiej dopasowana, a wraz ze stażem rośnie krytyczna ocena świadczeń. – Wraz z upływem czasu pracownicy stają się bardziej krytyczni wobec oferty benefitowej, więc pracodawcy muszą regularnie przeprowadzać badania satysfakcji i dostosowywać ofertę do zmieniających się oczekiwań, by utrzymać wysoki poziom zaangażowania. Personalizacja benefitów, jak elastyczność w doborze świadczeń czy innowacyjne podejście do zdrowia i wellbeing, jest kluczem do długofalowego utrzymania satysfakcji pracowników – dodaje Roman Zabłocki.

KaMa

**WRAZ Z UPŁYWEM CZASU
PRACOWNICY STAJĄ SIĘ
BARDZIEJ KRYTYCZNI
WOBEK OFERTY
BENEFITOWEJ.**