



pracuj.pl

# Benefits – czyli co motywuje pracowników?

Raport Pracuj.pl

## **Aleksandra Kowalewska**

Specjalista ds. PR i CSR, Grupa Pracuj

*Jak wskazują wyniki badania Pracuj.pl Czy pieniądze szczęścia nie dają, pracujący Polacy najwyżej cenią sobie odpowiednie wynagrodzenie – jest ono wskazywane jako czynnik decydujący przy wyborze nowego miejsca pracy. Jednak obok finansów, istnieje wiele innych aspektów, które mogą mieć znaczenie dla podjęcia decyzji o zmianie pracy lub pozostaniu u obecnego pracodawcy. Jaka w tej hierarchii jest rola benefitów? Czy pracujący Polacy potrzebują świadczeń pozapłacowych? Które są dla nich ważne, a bez jakich mogliby się obyć?*

Zapraszam do lektury.

## **ROZDZIAŁ 1**

<b>Benefity ułatwiające podjęcie decyzji o zmianie pracy</b>	<b>4</b>
--	----------

## **ROZDZIAŁ 2.**

<b>Rzeczywistość, a oczekiwania</b>	<b>7</b>
-------------------------------------	----------

Które benefity najczęściej oferują pracodawcy?	7
--	---

Jakie są oczekiwania pracowników?	8
-----------------------------------	---

## **ROZDZIAŁ 3.**

<b>Młodzi cenią benefity bardziej</b>	<b>12</b>
---------------------------------------	-----------

## **CIEKAWOSTKI**

<b>Najciekawsze benefity, z których korzystają Polacy</b>	<b>14</b>
---	-----------

## **ROZDZIAŁ 4.**

<b>Co oprócz benefitów?</b>	<b>16</b>
-----------------------------	-----------

<b>Podsumowanie</b>	<b>20</b>
---------------------	-----------

# Benefity ułatwiające podjęcie decyzji o zmianie pracy

Benefitami, które najbardziej zachęcają do zmiany pracy są **dofinansowania do urlopów i szkoleń**.

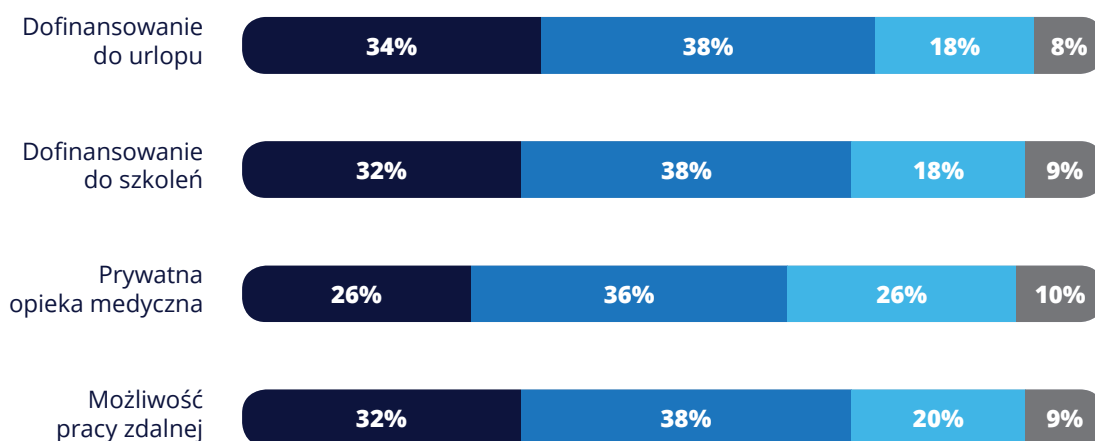
Prywatna opieka medyczna jest coraz częściej traktowana przez polskich pracowników jako standard.

Pracujący Polacy pytani w badaniu *Czy pieniądze szczęścia nie dają* o powody, które skłaniają ich do zmiany pracy, odpowiedzieli w większości, że są to wyższe zarobki. Jednak kiedy zadano im pytanie o konkretne benefity, okazało się, że i one mogły mieć znaczenie przy podejmowaniu decyzji o zmianach zawodowych.



Co miałyby wpływ na Pani/Pana decyzję o zmianie pracy?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie



Badanie Pracuj.pl *Czy pieniądze szczęścia nie dają*

Dla ankietowanych, w momencie zmiany pracodawcy, największe znaczenie miałyby dofinansowanie do urlopu (72%) oraz szkoleń (70%). Nieco mniejsze znaczenie miałyby prywatna opieka medyczna (62%), a najmniejsze – możliwość pracy zdalnej (40%). Wynik ten wskazuje na to, że badani w ofercie pracodawców, najwyżej cenią sobie te benefity, które pozwalają im na oszczędności – czyli wszelkie formy dofinansowań. Cieszy wysoka pozycja dofinansowania do szkoleń, bo pokazuje, że ankietowani nie rozpatrują benefitów wyłącznie w kategorii okazji do odciążenia domowego bu-

dżetu, ale również długofalowej inwestycji w swój rozwój i dalszą karierę. Dość niska ocena prywatnej opieki medycznej może wynikać z tego, że jest ona już w wielu firmach standardem, co oznacza, że przy zmianie pracy, benefit ten jest uznawany za oczywisty.

Praca zdalna natomiast jest najbardziej brana pod uwagę przy zmianie pracy, przez osoby do 40. roku życia – w tym przedziale deklaruje tak, co druga badana osoba. Wraz z wiekiem ankietowanych, rola tego benefitu w znaczący sposób maleje.



**Maciej Bąk,**

ekspert ds. raportów wynagrodzeń w Pracuj.pl

*Zróżnicowane w grupach wiekowych podejście do pracy zdalnej jako do benefitu pracowniczego, może być sygnałem zupełnie nowego trendu w obszarze udogodnień oferowanych pracownikom przez ich firmy. Za granicą benefity określane mianem perks (ang. dodatki) mają niewiele wspólnego z polskimi pozapłacowymi świadczeniami. Coraz częściej są to wyróżniki kultury organizacyjnej firmy i charakteryzują styl pracy w organizacji. Przykłady takich rozwiązań są już widoczne na naszym rynku. Są w Polsce firmy, które jako benefit pracowniczy określają wspólne śniadania jedzone przez pracowników, możliwość przychodzenia do biura ze zwierzętami, czy 4-dniowy tydzień pracy.*

# Rzeczywistość, a oczekiwania

**Prawie ¾ Polaków otrzymuje w pracy przynajmniej jedno świadczenie pozapłacowe.**

Do trójki najpopularniejszych benefitów wśród pracowników należą: **opieka medyczna, dofinansowanie do szkoleń i dofinansowanie do urlopów.**



### Jakie benefity (dodatki pozapłacowe) oferuje pracownikom Twój pracodawca?

(Możliwość wielokrotnego wyboru)

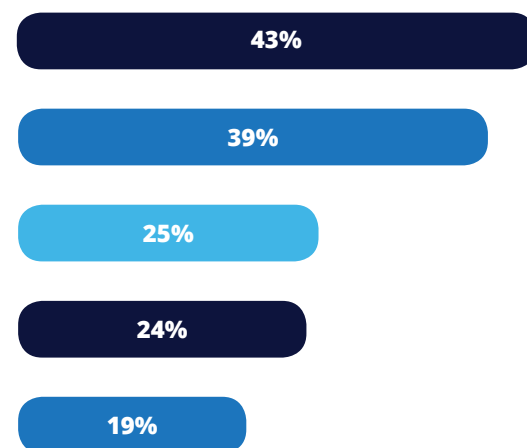
- Opieka medyczna
- Karta sportowa
- Finansowanie szkoleń
- Dofinansowanie urlopów
- Dofinansowanie nauki języków

Badanie Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników*

## Które benefity najczęściej oferują pracodawcy?

Jak wynika z badania Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników\** przeprowadzonego w grudniu 2017 r. na użytkownikach portalu Pracuj.pl, 69% badanych otrzymuje w swej pracy przynajmniej jeden benefit. Pracodawcy najczęściej oferują pracownikom opiekę medyczną, zaraz za nią znajduje się karta sportowa. Nieco mniej, ale wciąż dość popularne są formy dofinansowania: jedna czwarta badanych wskazała, że ich pracodawca dopłaca im do szkoleń lub urlopów, a co piąty respondent może liczyć na dodatek do nauki języka.

Benefity najrzadziej otrzymują ankietowani w przedziale wiekowym od 40 do 49 lat – w tej grupie, aż 37% ankietowanych zadeklarowało, że nie otrzymuje żadnych dodatków pozapłacowych. Część z oferowanych dodatków jest bardzo popularna, część bardzo rzadka, co wcale nie oznacza, że mniej pożądana.

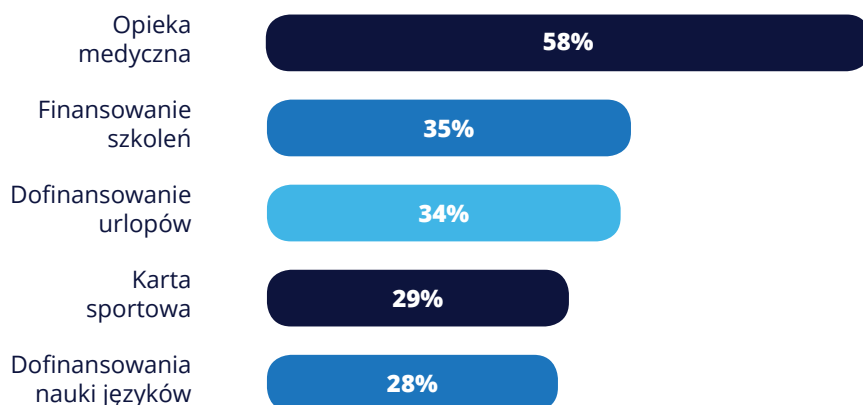


Pracodawcy oferują także swym pracownikom bony zakupowe, dofinansowanie do wydarzeń kulturalnych, owoce dostępne dla wszystkich w biurze (po 15% wskazań respondentów). Na samym końcu stawki znajdują się takie dodatki jak opieka stomatologiczna (4,4%) czy przedszkole/żłobek dla dzieci pracowników (1,9%).

# Jakie są oczekiwania pracowników?



**Które z benefitów są Twoim zdaniem najbardziej atrakcyjne?**  
(Możliwość wyboru trzech odpowiedzi)



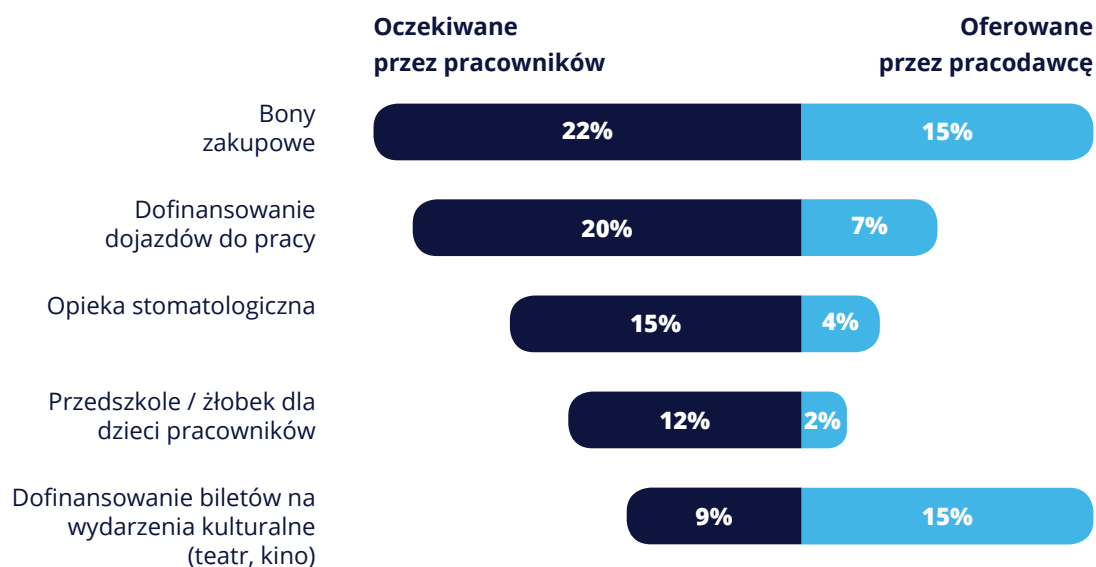
Badanie Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników*

## Czy oczekiwania pracowników pokrywają się z tym, co oferują im pracodawcy?

Pracownicy w większości stawiają na te dodatki, które pozwalają im na oszczędności w domowym budżecie. Dla badanych, najbardziej atrakcyjnym dodatkiem poza płacowym jest prywatna opieka medyczna – tak wskazało niemal 60% respondentów. Na podium znalazły się także dofinansowania szkoleń i urlopów, a na czwartym miejscu karta sportowa.



**Benefity oczami pracownika i pracodawcy**



Badanie Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników*



**Konstancja Zyzik,**  
Pracuj.pl

*Jak widać, benefity, które znalazły się w pierwszej czwórce najczęściej oferowanych przez pracodawców pokrywają się z tymi, które są przez pracowników uznawane za najbardziej atrakcyjne. Widzimy jednak pewne różnice w kolejności wskazań. Opieka medyczna znajduje się w obu przypadkach na pierwszym miejscu – jest to dość oczywiste i nie wymaga wyjaśnień. Natomiast ważnym wskazaniem dla pracodawców jest to, że jednak pracownicy wyżej cenią dofinansowania do szkoleń czy urlopów niż kartę sportową, która jest na drugim miejscu najczęściej oferowanych przez firmy benefitów. Benefit atrakcyjny dla pracownika, to niekoniecznie rozwiązanie bardzo wyszukane, ale po prostu pozwalające mu na oszczędności - pieniędzy, ale i czasu. Warto pamiętać, że na polski rynek coraz odważniej wchodzi dostawcy usług concierge dla pracowników.*



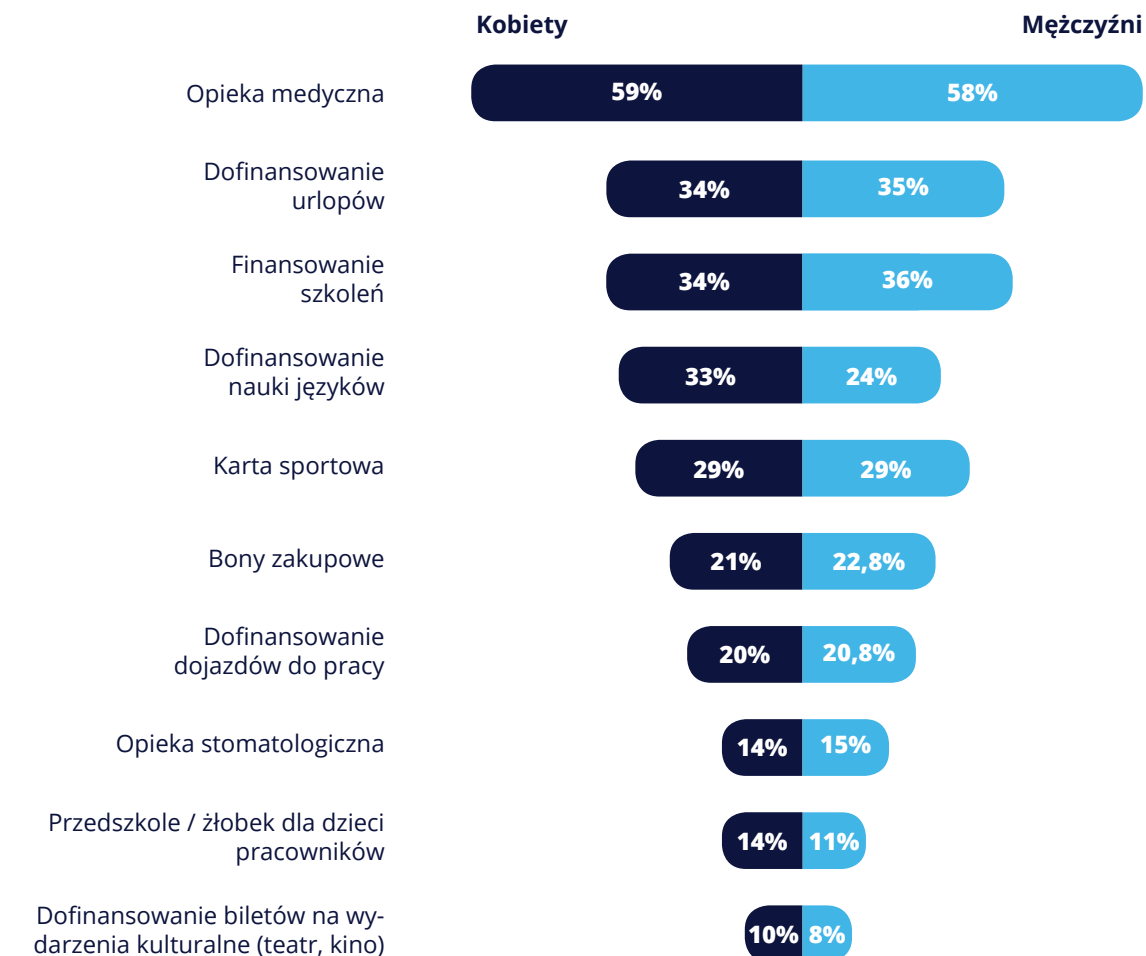
**dr Patrycja Chodnicka-Jaworska,**  
UW, Wydział Zarządzania

*Każdy człowiek ma indywidualne potrzeby, a system motywacji powinien być do nich dostosowany. Problem ten był opisywany dotychczas w dwuczynnikowej teorii Herzberga, teoriach procesu motywacji Vrooma oraz piramidzie Masłowa. Z punktu widzenia pracownika, potrzebą fizjologiczną jest wynagrodzenie za pracę, system emerytalny. Potrzeba przynależności realizowana jest poprzez uczestniczenie w życiu organizacji. Potrzeby emocjonalne w dużej mierze zależą od charakteru i temperamentu człowieka – jest to na przykład stanowisko służbowe. Każdy pracownik powinien dążyć do podnoszenia swoich kwalifikacji poprzez różne szkolenia czy kursy - co wypełnia potrzebę samorealizacji. Zgodnie z teorią Masłowa i jej zasadą deficytu, należy zaspokoić najpierw potrzeby niższego rzędu, aby realizować te wyższego rzędu. Opieka medyczna, karta sportowa w opinii pracowników stanowi realizację potrzeb niższego rzędu. Zasada rozwoju stanowi, że pracownik jest ukierunkowany na rozwój i zamiast premii uznaniowej, czuje się bardziej doceniony poprzez składniki poza-finansowe. Może to być pochwała wyrażająca szacunek dla dokonań pracownika, czy udział w szkoleniach.*





## Płeć a atrakcyjność benefitów



Badanie Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników*

W ogólnym ujęciu, oczekiwania kobiet i mężczyzn wobec benefitów są bardzo podobne. Jedyną naprawdę znaczącą różnicę można zauważyć w podejściu do dofinansowania nauki języków obcych.

Taka możliwość jest atrakcyjna dla 33% kobiet i tylko 24% mężczyzn. W pozostałych obszarach, nawet tych dotyczących żłobków przy miejscach pracy czy oczekiwania kobiet i mężczyzn są niemal zbieżne.



**Konstancja Zyzik,**  
ekspert Pracuj.pl

*Podczas rekrutacji, kandydaci skupiają się głównie na negocjacjach wysokości pensji. Część z nich opiekę medyczną czy karnet na siłownię traktuje raczej jako standardy. Należy pamiętać, że forma pracy, godziny pracy, praca zdalna czy inne benefity to kwestie, które wymagają szczegółowego omówienia podczas rekrutacji, aby kandydat poznał wszystkie elementy oferty. Często jednak, w przypadku gdy rekrutacja nie dotyczy pracy w oparciu o własną działalność, benefity podlegają negocjacji w mniejszym stopniu.*



**dr Agata Trzcńska,**

psycholog ekonomiczny, UW

*Przedstawione powyżej wyniki wskazują, że atrakcyjność różnych benefitów nie jest jednakowa dla wszystkich pracowników. Wynik ten jest niezwykle istotny, jeżeli weźmiemy pod uwagę to, że w wielu firmach zespoły pracownicze są bardzo różnorodne ze względu na wiek, zainteresowania, czy też doświadczenie. Aby dodatki pozapłacowe spełniały swoją funkcję motywacyjną, pracodawcy powinni pamiętać, aby pozostawiać swoim pracownikom wybór najbardziej dla nich atrakcyjnych benefitów. Należy również pamiętać o tym, że każdy pracownik jest inny i to co jest wartościowe dla młodego pracownika (np. dofinansowania do szkoleń), może być zupełnie nieatrakcyjne z punktu widzenia doświadczonego specjalisty albo dla świeżo upieczonej mamy. Pracodawcy, którzy chcą efektywnie motywować swoich pracowników muszą umiejętnie wpisać się w ich potrzeby, czyli tak dostosować system świadczeń pozapłacowych, aby pozwolić pracownikom realizować ich cele zawodowe i osobiste. Biorąc pod uwagę fakt, że nie istnieje taki pakiet benefitów, który zadowoliliby wszystkich pracowników, sensowne wydaje się wprowadzanie takich rozwiązań, które oferowałyby rozbudowaną ofertę świadczeń, spośród których pracownicy mogliby wybierać te, które są dla nich najbardziej atrakcyjne. Pozostawienie pracownikom możliwości wyboru może przekładać się na większe zaangażowanie i przywiązanie do pracodawcy. Jednocześnie może to zwiększyć efekt motywacyjny świadczeń pozapłacowych i zoptymalizować wydatki przeznaczane na ten cel przez pracodawcę.*

# Młodzi cenią benefity bardziej

**1/3 Polaków deklaruje, że w obecnej pracy brakuje im benefitów.**

Zapotrzebowanie na benefity maleje wraz z rosnącym wiekiem respondentów.

Mając do wyboru wyższe wynagrodzenie lub rozbudowany pakiet benefitów, pracujący Polacy zdecydowanie opowiadają się za podwyżką.

Jak wynika z badania Pracuj.pl *Czy pieniądze szczęścia nie dają* stosunek do świadczeń pozapłacowych zmienia się wraz z wiekiem respondentów. Częściej są one atrakcyjne dla najmłodszych pracowników, którzy mogą traktować je jako formę rekompensaty stosunkowo niskich zarobków na początku kariery. Aż 43% osób pomiędzy 18. a 29. rokiem życia wskazuje, że w tym momencie w pracy bardziej brakuje im benefitów, niż podwyżki. Dla porównania - wśród osób powyżej 40. roku życia, z tym stwierdzeniem utożsamia się tylko 30% respondentów. Rola benefitów rośnie wraz ze wzrostem pensji, w gronie osób zarabiających powyżej 4001 zł netto 46% wskazuje, że obecnie w pracy brakuje im benefitów.



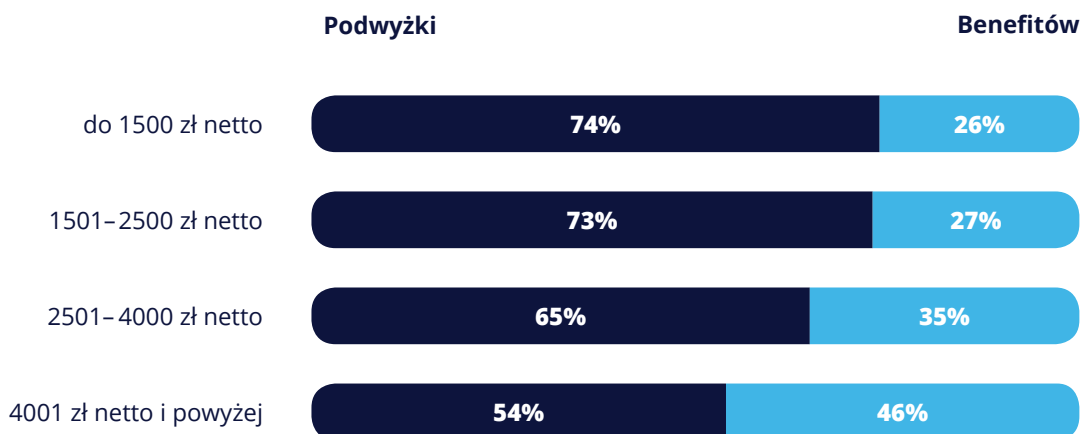
**Czego brakuje Ci obecnie w pracy - benefitów czy podwyżki?**



Badanie Pracuj.pl *Czy pieniądze szczęścia nie dają*



**Czego brakuje Ci obecnie w pracy - benefitów czy podwyżki?**



Badanie Pracuj.pl *Czy pieniądze szczęścia nie dają*



**Maciej Bąk,**

ekspert ds. raportów wynagrodzeń w Pracuj.pl

*Różnice w podejściu do świadczeń pozapłacowych nie powinny zaskakiwać. Raport pokazuje, że rozbieżności wynikają zarówno z wieku respondentów, jak i ich poziomu dochodów. Oczywiście, czynników wpływających na stosunek do benefitów jest dużo więcej. Wśród najważniejszych wymienić można chociażby dostępność oferty benefitowej, która bogatsza jest w dużych miastach, branżę, w której działa pracodawca, czy poziom wykształcenia pracowników.*

*Wciąż jednak benefity postrzegane są przez pracodawców i pracowników głównie przez pryzmat krótkotrwałego narzędzia motywacyjnego, co w mojej opinii jest błędem. Pracownik, który korzysta aktywnie z dofinansowywanych zajęć sportowych, będzie się przecież cieszył lepszym zdrowiem. Dofinansowanie do urlopu, oprócz zadowolenia z oszczędności, może pomóc lepiej wypocząć a tym samym zwiększyć efektywność pracy po powrocie. Szkolenia, oprócz zaspokojenia potrzeby rozwoju pomogą nabyć umiejętności, które przydadzą się w lepszym pełnieniu obowiązków. Benefity przynoszą więc również długotrwałe korzyści, pozwalając zadbać o kondycję zarówno fizyczną jak i psychiczną pracowników. Wraz ze wzrostem świadomości tej zależności zarówno wśród zatrudniających jak i zatrudnianych niewątpliwie rosnąć też będzie znaczenie benefitów w wynagradzaniu pracy.*



**dr Patrycja Chodnicka-Jaworska,**

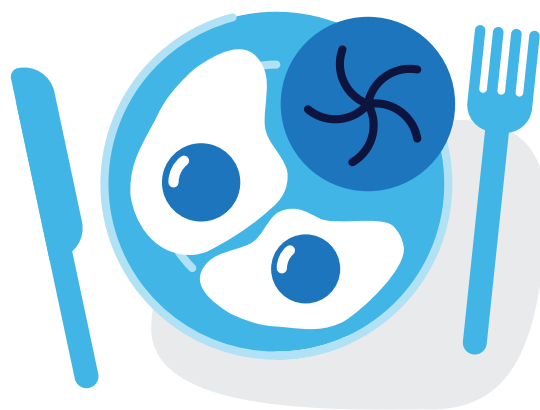
UW, Wydział Zarządzania

*Ze względu na wieloletnią strukturę wynagrodzenia, gdzie kluczowym elementem była płaca zasadnicza, osoby starsze przywiązują większą uwagę do jej wysokości. W tej grupie wiekowej większy wpływ na efektywność wykonywanej pracy wywierają również benefity finansowe, takie jak premie, 13-nastki, itp., czyli elementy podnoszące płacę zasadniczą. Wpływ na taką sytuację mają również zobowiązania finansowe i rodzinne. Wśród kolejnych uwarunkowań można uwzględnić uwarunkowania społeczne i generacje. Dla przykładu, osoby z pokolenia generacji X i Y dużą uwagę przywiązują do benefitów, takich jak np. samochód, designerski sprzęt elektroniczny itp. W związku ze zmianą uwarunkowań kulturowych i globalizacją, następuje modyfikacja instrumentów motywacji.*

# NAJCIEKAWSZE BENEFITY, Z KTÓRYCH KORZYSTAJĄ POLACY

### Darmowe śniadania dla pracowników

Ze wspólnych, darmowych śniadań korzystają pracownicy wrocławskiego Trans.eu i krakowskiej firmy Code-wise. Śniadaniowe menu w obu firmach jest bardzo szerokie, wzbogacane śniadaniami tematycznymi, dzięki którym pracownicy poznają różne kuchnie świata.

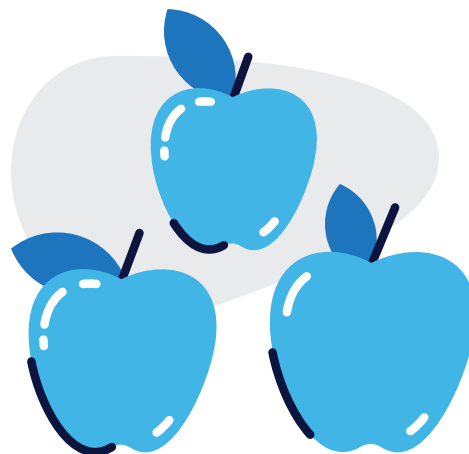


### Możliwość przychodzenia do pracy ze zwierzętami

Mają ją m.in. pracownicy Nestlé Purina. Działanie jest elementem programu „Zobowiązania Puriny w społeczeństwie” (ang. Purina in Society Commitments), czyli 10 inicjatyw firmy w celu przyczynienia się do tworzenia świata, w którym ludzie i zwierzęta mogą lepiej ze sobą żyć. Jedną z nich jest promowanie obecności zwierząt w miejscach pracy.

## Dni owocowe

W Grupie Pracuj, pracownicy korzystają z owocowych poniedziałków. W firmowych kuchniach czekają na nich kosze pełne świeżych owoców.



## Dofinansowanie do dojazdów do pracy na rowerze

Takie rozwiązanie proponuje swoim pracownikom sopocka firma Blue Media. W ramach programu „Złotówka za kilometr” firma premiuje każdy przejechany kilometr złotówką. Benefit wprowadzono od 2014 roku i korzysta z niego ok. jedna trzecia osób zatrudnionych. Wspólnie przejechali 349 537 kilometrów. Rekordzista zarobił w ten sposób już ponad 10 000 złotych.

# Co oprócz benefitów?

**1/3 Polaków przyznaje, że ich pracodawca nie stosuje żadnych form docenienia zespołu.**

Do najpopularniejszych form doceniania pracowników należą premie uznaniowe, premie uzależnione od wyników i podwyżki.



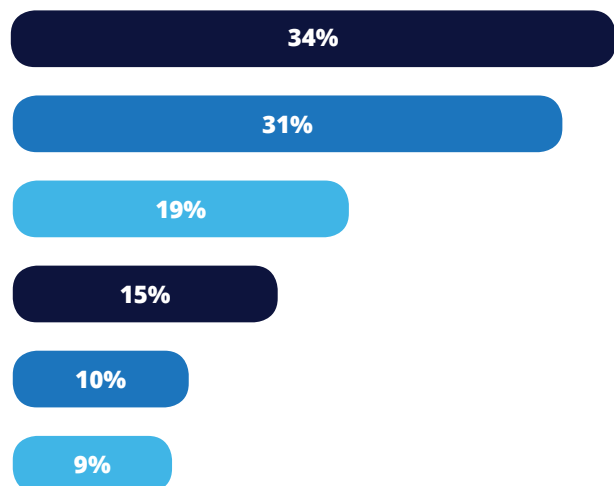
### Jakie formy docenienia pracowników stosuje Twój pracodawca?

- Premie uznaniowe
- Premie uzależnione od wyników
- Podwyżka
- Oficjalne wyróżnienie /pochwała na forum
- Trzynastka
- Dofinansowanie szkoleń

Badanie Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników*

Benefity zwyczajowo są stałymi dodatkami oferowanymi przez pracodawcę niezależnie od wyników osiągniętych przez pracownika czy jego zespół. Pracuj.pl zapytało w ramach badania *Benefity oczami pracowników\** także o to, w jaki sposób pracodawcy doceniają pracowników.

Wśród respondentów, 33% odpowiedziało, że ich pracodawca nie stosuje żadnych form doceniania pracowników.

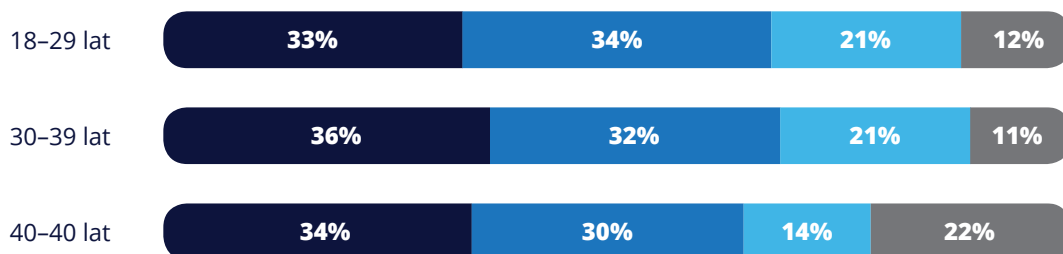


Najczęściej pracodawcy doceniają pracowników poprzez premie uznaniowe oraz uzależnione od wyników. Na trzecim miejscu, ale z różnicą 15 punktów procentowych w stosunku do pierwszego miejsca, znajduje się podwyżka. Nagrody te są wymieniane jako najpopularniejsze, niezależnie do wieku i płci respondentów, choć w grupie osób w wieku od 40 do 49 lat, podwyżka w uznaniu za wyniki jest przyznawana dużo rzadziej, niż w przypadku osób młodszych. Na fakt ten może mieć wpływ to, że osoby w takim wieku są już najczęściej doświadczonymi pracownikami z odpowiednio wysoką pensją i pracodawcy stosują wobec takich pracowników inne formy nagradzania.



### Jakie formy docenienia pracowników stosuje Twój pracodawca? W podziale na grupy wiekowe.

- Premie uznaniowe
- Premie uzależnione od wyników
- Podwyżka
- Trudno powiedzieć

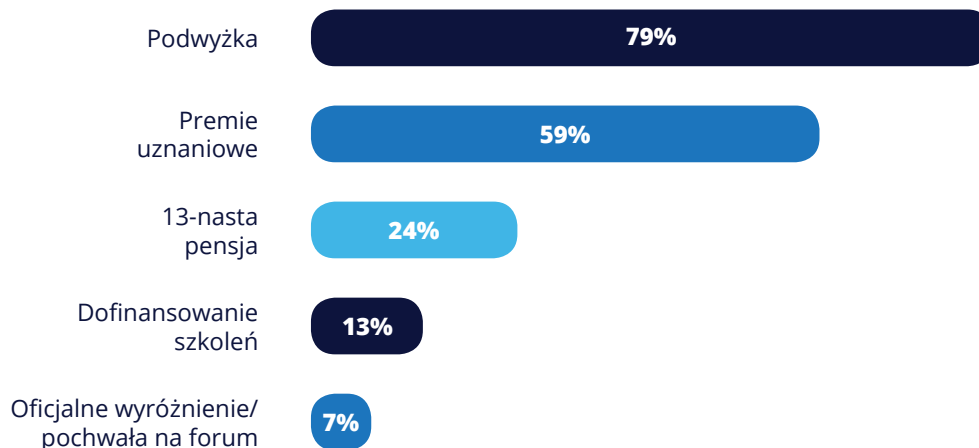


Badanie Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników*

Dla pracowników, niezależnie od wieku i płci, największą wartość mają wszelkie nagrody pieniężne. Najwyżej cenią sobie podwyżkę, tuż za nią znajduje się premia uznaniowa. Oficjalne wyróżnienie czy pochwała na forum jest istotna dla niewielkiej grupy pracowników.



### Jakie formy docenienia są według Ciebie najbardziej atrakcyjne? (wybierz maksymalnie 2)



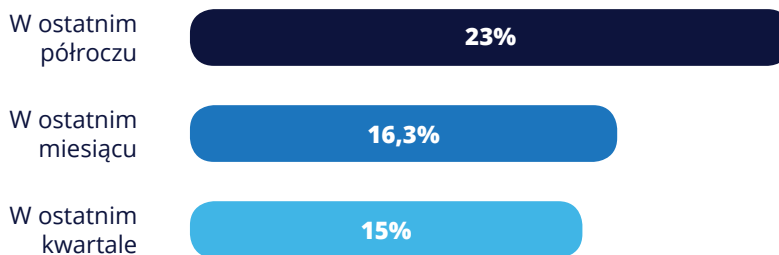
Badanie Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników*

Czy pracodawcy chętnie nagradzają pracowników w swych firmach? Na pytanie: „Kiedy ostatnio twoja praca została doceniona przez pracodawcę?”, aż 34,3% ankieterów odpowiedziało, że nigdy. Najczęściej doceniani są pracownicy w wieku od 40 do 49 lat. W tej grupie, aż 41% osób zadeklarowało, że nigdy nie otrzymało żadnej nagrody.





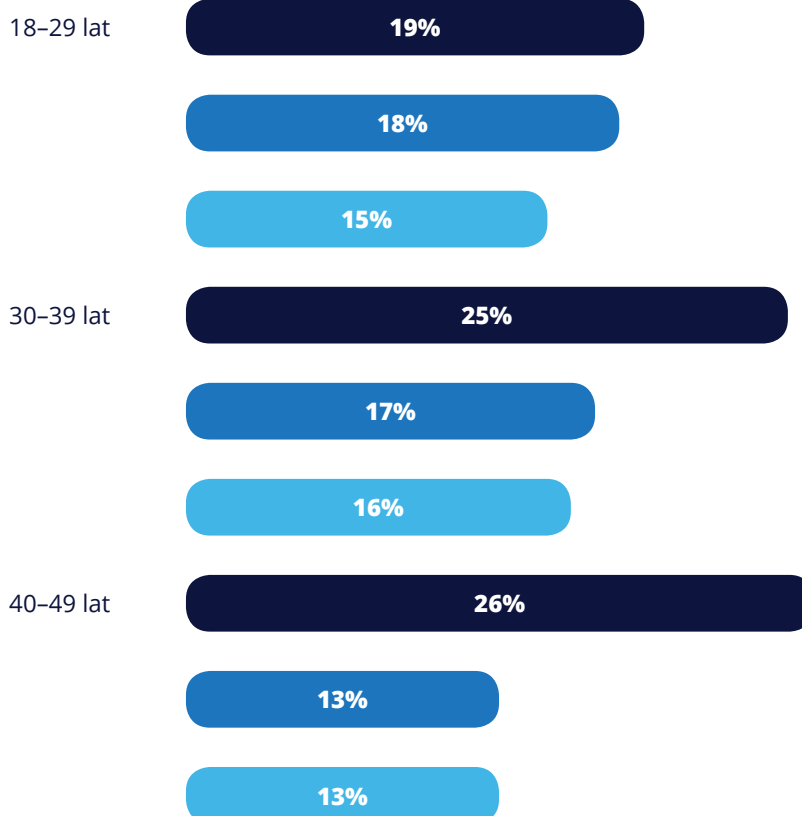
### Kiedy ostatnio Twoja praca została doceniona przez przełożonych?



Badanie Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników*



### Kiedy ostatnio Twoja praca została doceniona przez przełożonych?



Badanie Pracuj.pl *Benefity oczami pracowników*

Jak wynika z danych, jedna piąta pracowników od 18 do 29 lat została nagrodzona w ciągu minionego miesiąca, a jedna czwarta ankietowanych w wieku od 30 do 49 lat – w ostatnim półroczu.

Motywowanie pracowników jest bardzo ważne – potwierdza to odpowiedź ankietowanych na pytanie, jakie zachowania przełożonego wpływają demotywująco na ich pracę. Ankietowani, niezależnie od płci czy wieku, zgodnie odpowiedzieli, że tym, co ich demotyduje najbardziej, jest niedoceniecie – takiej odpowiedzi udzielił co drugi ankietowany.



**Maciej Bąk,**

ekspert ds. raportów wynagrodzeń w Pracuj.pl

*Wraz ze wzrostem wynagrodzenia, każda kolejna podwyżka przynosi coraz mniejszy pozytywny efekt motywacyjny. Wnioski takie wynikają zarówno z danych z prezentowanego raportu, jak i z wielu badań przeprowadzanych regularnie przez ekonomistów na całym świecie. „Próg szczęśliwości” jest oczywiście w różnych krajach umiejscowiony na innym poziomie dochodów. Niezmienne jest jednak to, że od pewnego poziomu zarobków pracownikom bardziej zależy na takich aspektach pracy zawodowej, jak świadczenia pozapłacowe, możliwość rozwoju, atmosfera w pracy i kultura organizacyjna, niż na kolejnym wroście płac.*



**Maja Gojtowska,**

ekspert rynku HR, autorka bloga [www.gojtowska.com](http://www.gojtowska.com)

*Benefity, które wywołają efekt WOW. W najbliższych latach rynek benefitów będzie bardzo ewoluował. Po pierwsze, benefity coraz częściej będą szyte na miarę potrzeb zespołu, a nie narzucane z góry przez pracodawcę. Nie ma bowiem jednego uniwersalnego rozwiązania, które będzie odpowiadało każdemu pracownikowi. Bo w zależności od wieku, stanu cywilnego, stylu życia i zainteresowań - jego potrzeby są różne. Konieczne więc będzie zbudowanie i różnicowanie oferty świadczeń pozapłacowych. Pracodawcy na zachodzie patrzą na pozapłacowe dodatki dla pracowników bardzo szeroko - benefitem jest więc każde rozwiązanie, które sprawia, że pracownikowi pracuje się łatwiej i żyje się lepiej. Firmy coraz częściej stają na głowie, by utrzymać najlepszych pracowników. W Evernote (mobilna aplikacja wspierająca organizację i zarządzanie zadaniami) mogą oni korzystać z darmowego serwisu sprzątającego w ich domach dwa razy w miesiącu. Zespół sklepu internetowego Zappos.com ma do swojej dyspozycji firmową pralnię, myjnię samochodową. Do ich dyspozycji jest też Flonzo - profesjonalny pucybut. Rozwiązania typu corporate concierge, w ramach których pracownicy korzystają z usług prywatnych asystentów załatwiających za nich codzienne sprawunki - pranie, zakupy czy odbiór ubrań od krawca, dostępne są również w Polsce. Druga grupa benefitów, która będzie zyskiwała na popularności, to wszelkie rozwiązania związane z promocją mobilności pracowników - ułatwianie pracy zdalnej czy proponowanie im nielimitowanych, płatnych urlopów (robi tak m.in. Netflix) to kolejny krok w walce o utalentowanych pracowników.*

# Podsumowanie

Z powyższego raportu wynika, że nadal tym, czego najbardziej potrzebujemy, są po prostu pieniądze. Widać to zarówno w obszarze najbardziej pożądanых benefitów, jak i tego, jak chcielibyśmy być nagradzani za swą pracę. Z drugiej strony, dla wielu ankietowanych istotne są te benefity, dzięki którym mogą się rozwijać – takie jak dofinansowanie szkoleń czy nauka języków – co oznacza, że coraz częściej postrzegamy swoje miejsce pracy nie tylko jako źródło zarobków, ale również możliwość rozwoju czy spełnienia.

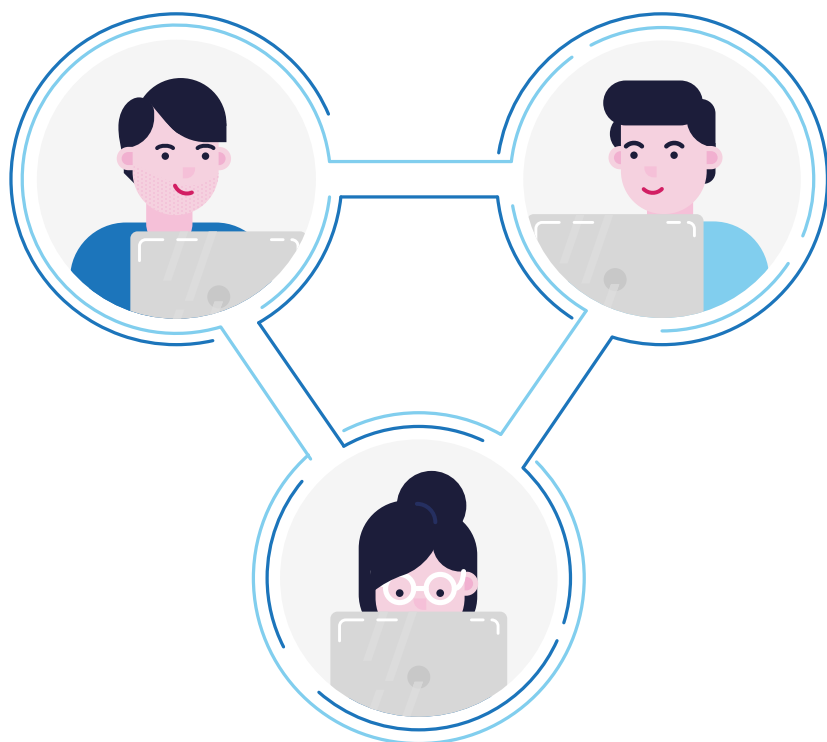


**Benefitów najbardziej  
brakuje najmłodszym  
respondentom.**

**43%**

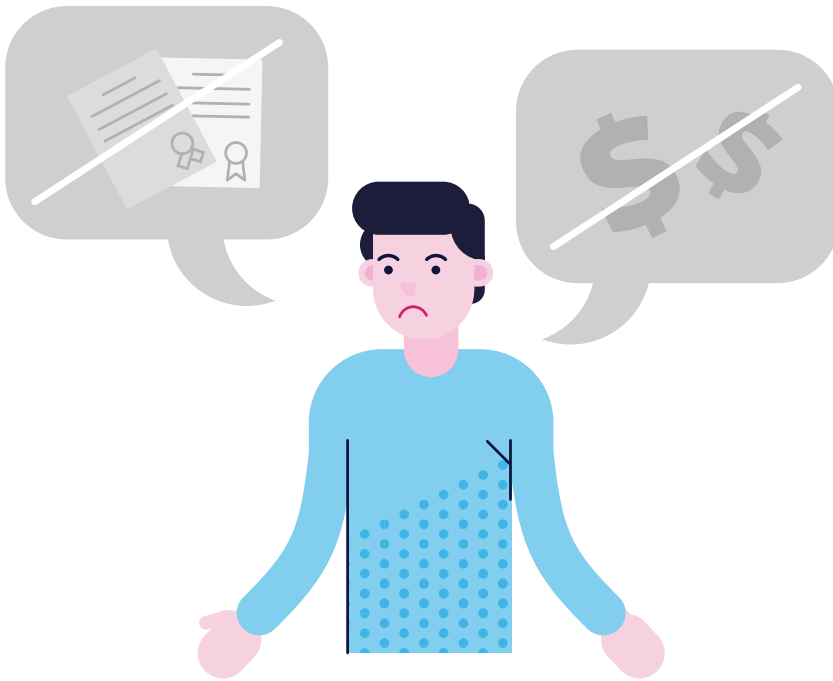
**badanych, w grupie  
osób od 18 do 29  
roku życia, zgłasza  
zapotrzebowanie na  
pozapłacowe dodatki**

**Dla ankietowanych, największe znaczenie przy zmianie pracy miałyby dofinansowanie do urlopu (72%) oraz szkoleń (70%). Nieco mniejsze znaczenie ma prywatna opieka medyczna (62%).**



**53%**

**Praca zdalna jest najbardziej pożądana przez osoby do 40. roku życia, w grupie osób w wieku od 18 do 29 lat ma ona znaczenie dla 53% badanych.**



**46%**

**Brak benefitów  
doskwiera najbardziej  
grupie osób zarabiającej  
powyżej 4001 zł netto**



**69%**

**badanych otrzymuje  
w swej pracy  
przynajmniej jeden  
benefit**



**36,7%**

**Benefity najrzadziej otrzymują anketowani w przedziale wiekowym od 40 do 49 lat – w tej grupie, aż 36,7% ankietowanych zadeklarowało, że nie otrzymuje żadnych dodatków pozapłacowych**



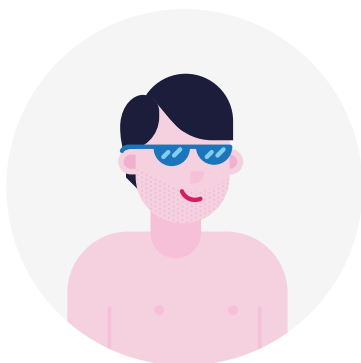
**Najczęściej przyznawanym benefitem jest opieka medyczna**

**43%**

**i karta sportowa**

**39%**

**Najbardziej atrakcyjnymi dla pracowników benefitami są: opieka medyczna (58%), finansowanie szkoleń (35%) i dofinansowanie urlopów (34%). Karta sportowa znalazła się dopiero na czwartym miejscu (29%).**



**Najpowszechniejszą formą doceniania pracowników są premie uznaniowe (34%) oraz premie uzależnione od wyników (31%). Z kolei dla pracowników, najbardziej atrakcyjna jest podwyżka (wskazało ją prawie 80% badanych) oraz premia uznaniowa (59%).**

Badanie *Czy pieniądze szczęścia nie dają* zrealizowane przez Kantar TNS na zlecenie Pracuj.pl, N=1001, wrzesień 2017

Badanie *Benefity oczami pracowników* przeprowadzone wśród użytkowników Pracuj.pl przeprowadzone przez Pracuj.pl, N= 2319, grudzień 2017

Pracuj.pl to wiodący polski serwis rekrutacyjny. Kandydatom dostarcza codziennie ponad 40 tysięcy ofert pracy od atrakcyjnych pracodawców, a także porady specjalistów dotyczące poszukiwania pracy, rozwoju kariery zawodowej oraz zdobywania dodatkowych kwalifikacji. Portal powstał w 2000 r. i należy do Grupy Pracuj, będącej właścicielem wiodących marek na rynku rekrutacji on-line w Polsce i na Ukrainie. [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl)

## Kontakt:

**Aleksandra Kowalewska**

Specjalista ds. PR i CSR

Grupa Pracuj Sp. z o.o.  
ul. Prosta 68, Warszawa  
(+48) 698 171 306

[aleksandra.kowalewska@pracuj.pl](mailto:aleksandra.kowalewska@pracuj.pl)