



BENEFITY PRACOWNICZE W DOBIE PANDEMII

RAPORT NATIONALE-NEDERLANDEN

SPIS TREŚCI

- I. INFORMACJE O BADANIU
- II. WPŁYW PANDEMII NA KONDYCJĘ FINANSOWĄ PRZEDSIĘBIORSTW
- III. BENEFITY PRACOWNICZE
- IV. ZAINTERESOWANIE FIRM DODATKOWYMI ŚWIADCZENIAMI
- V. GRUPOWE UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE – UDZIAŁ PRACODAWCÓW W SKŁADKACH



Informacje o badaniu

Badanie ilościowe – firmy



Czas realizacji: styczeń 2021 r.



Jednostka badania: Firmy z wyłączeniem firm jednoosobowych



Wielkość próby: N = 300 (w tym: 25% liczba pracowników 2-19 (n = 75), 50% liczba pracowników 20-250 (n = 150), 25% - liczba pracowników 250+ (n = 75))



Miejsce badania: Badanie ogólnopolskie

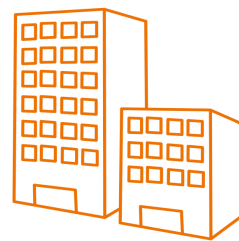
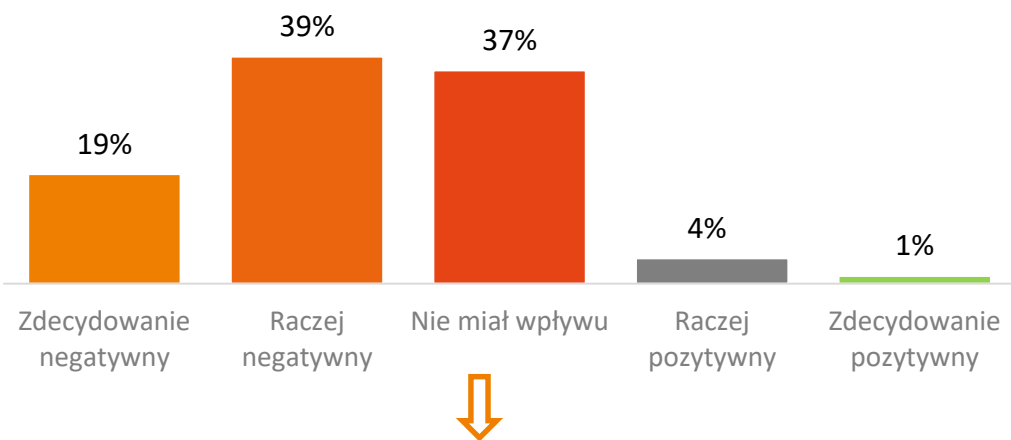


Technika badawcza: Badanie zrealizowane metodą telefonicznych standaryzowanych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo (CATI) przez Instytut Badań Rynkowych i Społecznych IBRiS



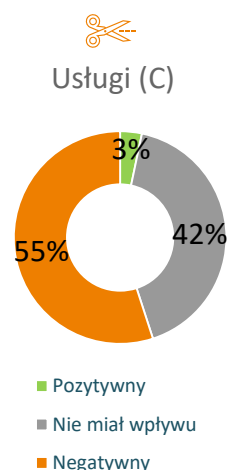
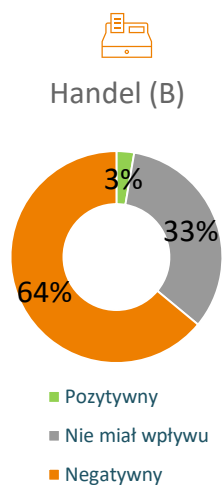
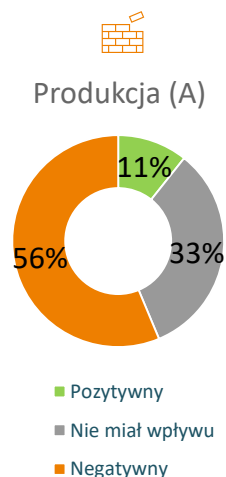
6 na 10 przedsiębiorstw boleśnie odczuło skutki pandemii COVID-19

Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację finansową firmy



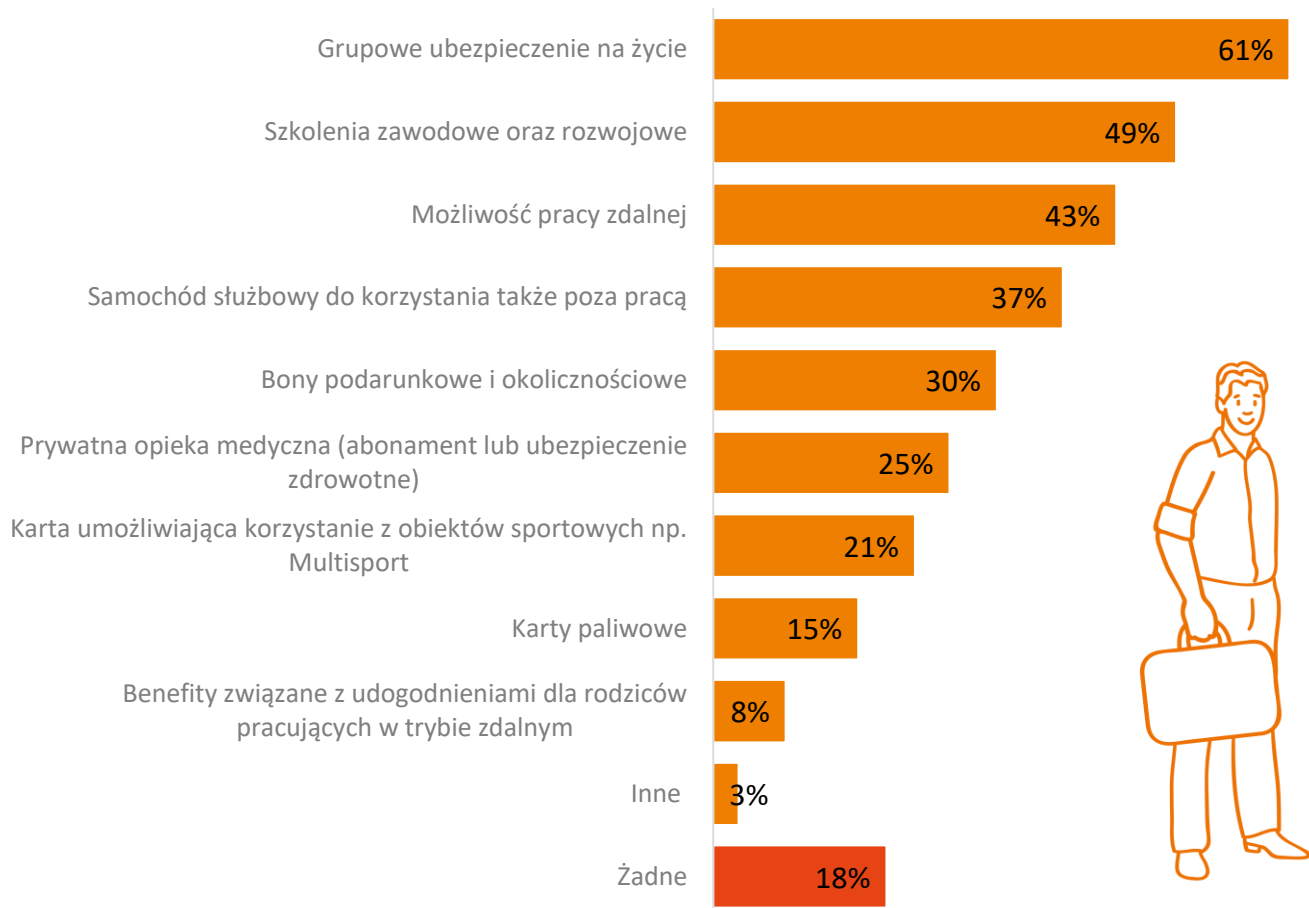
- Pandemia miała negatywny wpływ na kondycję finansową wielu przedsiębiorstw. łącznie odnotowano 58 proc. takich wskazań.
- **Blisko jedna piąta badanych uznaje wpływ pandemii za zdecydowanie negatywny.**
- 2/3 ankietowanych firm z branży handlowej potwierdza, że w wyniku trwającej pandemii pogorszyła się ich sytuacja finansowa.
- **Ok. 1/3 firm nie odczuła zmian finansowych w związku z pandemią.**
- Natomiast pozytywny wpływ pandemii na kondycję finansową firmy zauważa zaledwie 5 proc. ankietowanych przedsiębiorców.
- Co dziesiąta firma z branży produkcyjnej, biorąca udział w badaniu, deklaruje, że pojawienie się wirusa pozytywnie wpłynęło na wyniki finansowe.

Branże



Blisko 80 proc. polskich firm udostępnia różnego rodzaju benefity

Benefity aktualnie oferowane przez firmy



N = 300

Jakie benefity, poza wynagrodzeniem Państwa firma oferuje aktualnie swoim pracownikom?

- Prawie osiem na dziesięć badanych firm, oferuje swoim pracownikom pozapłacowe korzyści.

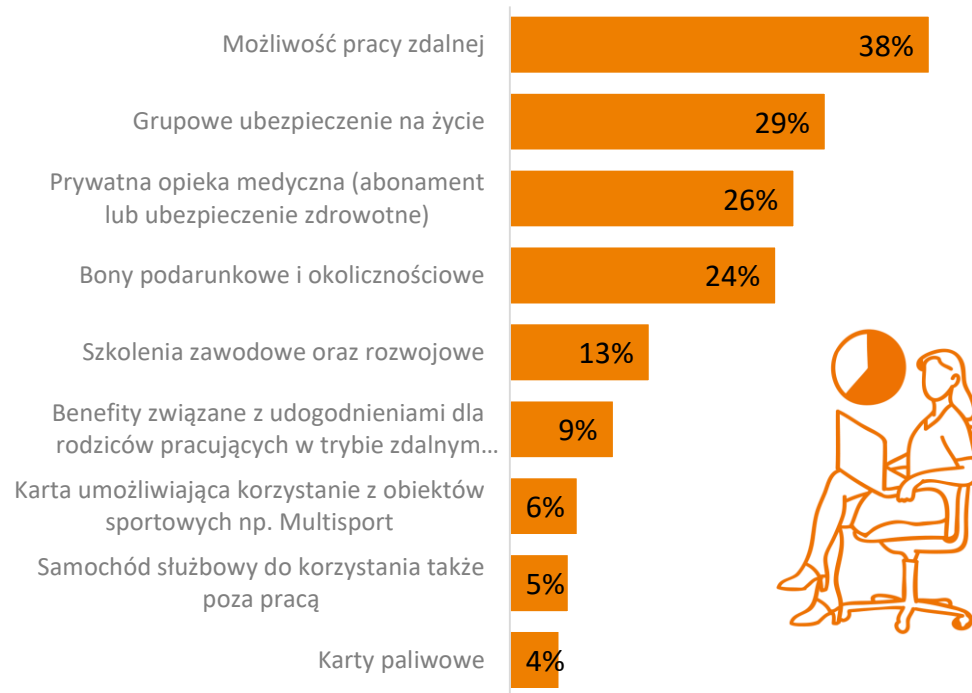
- Najpopularniejszym benefitem jest grupowe ubezpieczenie na życie. Takie świadczenie deklaruje aż 61 proc. ankietowanych przedsiębiorców.

- Dość często oferowane benefity to także szkolenia zawodowe (49 proc.) oraz możliwość pracy zdalnej (43 proc.).

- Blisko jedna piąta firm nie oferuje osobom zatrudnionym dodatkowych świadczeń.

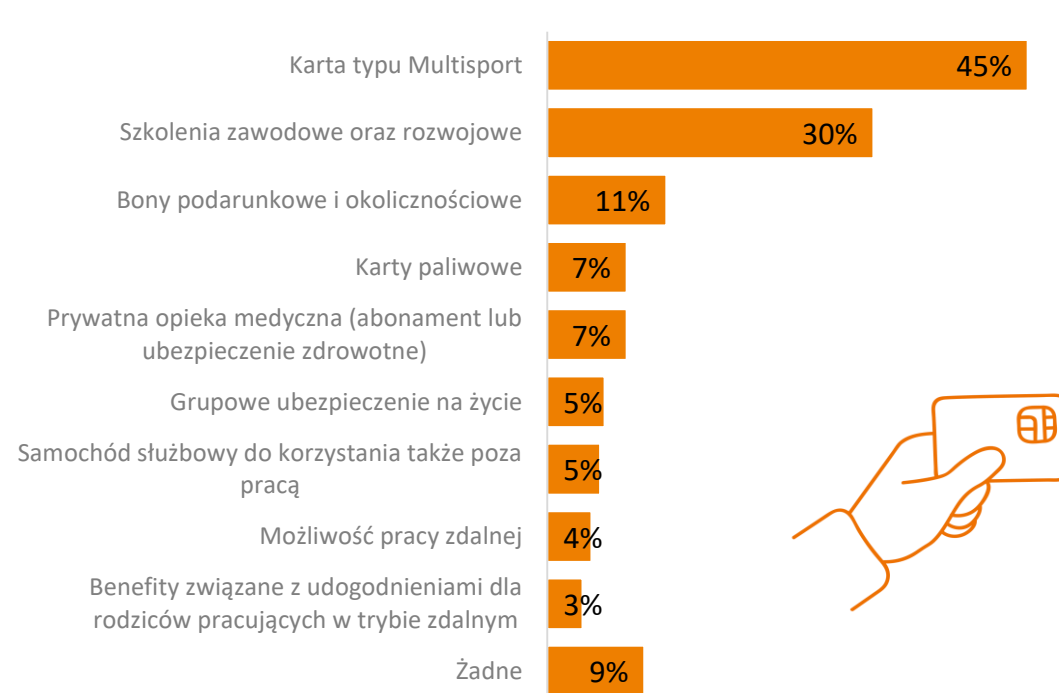
Pandemia zwiększyła obawy o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

Benefity, które w dobie pandemii COVID-19 zyskały na znaczeniu



Proszę wskazać benefity, które w dobie pandemii Covid-19 Pana/i zdaniem zyskały na znaczeniu?

Benefity, które w dobie pandemii COVID-19 straciły na znaczeniu



Proszę wskazać benefity, które w dobie pandemii Covid-19 Pana/i zdaniem straciły na znaczeniu?

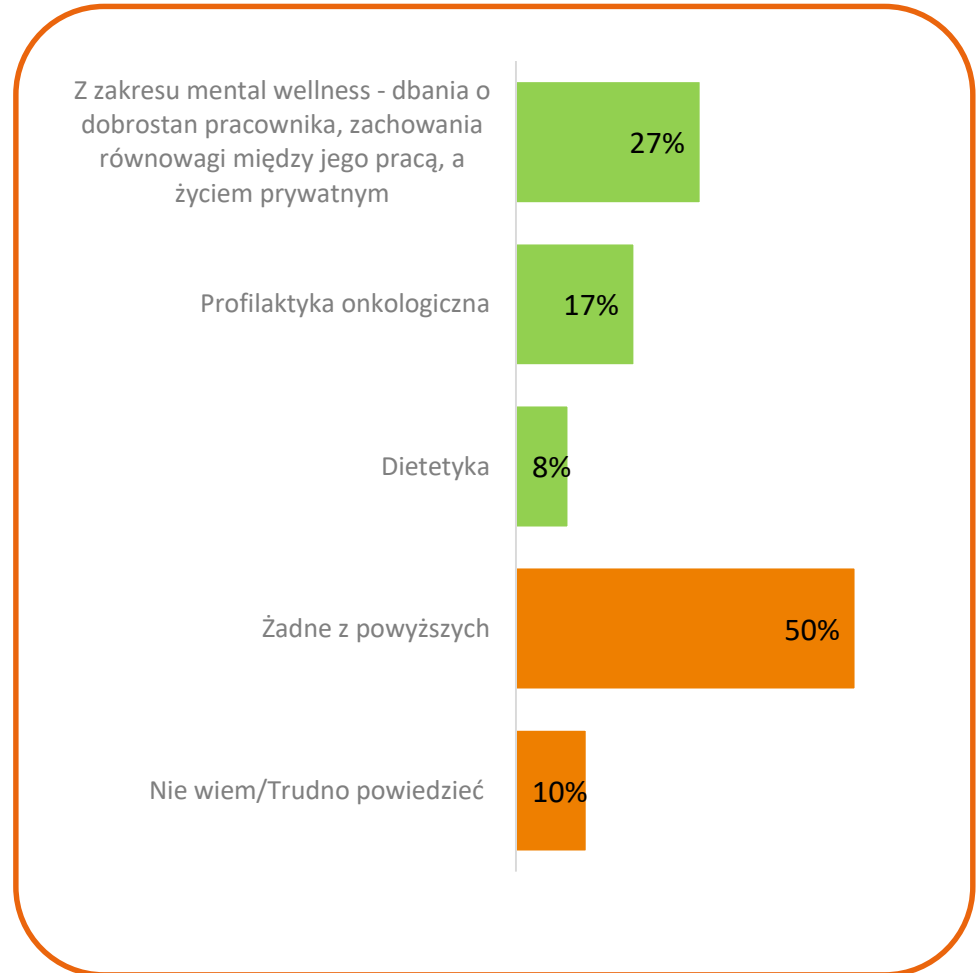
- W ocenie przedsiębiorców w dobie pandemii na znaczeniu najbardziej zyskała możliwość pracy zdalnej – tak uważa 38 proc. badanych.
- Na kolejnych pozycjach znalazły się grupowe ubezpieczenie na życie (29 proc.), prywatna opieka medyczna (26 proc.) oraz bony podarunkowe i okolicznościowe (24 proc.).
- Dodatkowo, który zdaniem badanych przedstawicieli firm najbardziej stracił na znaczeniu jest karta typu Multisport (45 proc.). Co ciekawe, przedsiębiorcy stosunkowo często wskazywali także na spadek znaczenia szkoleń zawodowych (30 proc.).
- Zdaniem co dziesiątej firmy nie ma benefitu, który w obliczu pandemii straciłby na znaczeniu.

Ponad ¼ przedsiębiorców gotowa jest dbać o dobrostan pracowników

- Co druga firma biorąca udział w badaniu byłaby zainteresowana dodatkowymi benefitami dla swoich pracowników.
- Przedsiębiorstwa, które potencjalnie rozważają rozszerzenie pakietu korzyści pozapłacowych wskazywały głównie na takie, które dbają o dobrostan pracownika (*mental wellness, work-life balance*) – 27 proc. wskazań.
- Blisko jedna piąta pracodawców deklaruje zainteresowanie benefitami wokół profilaktyki onkologicznej.



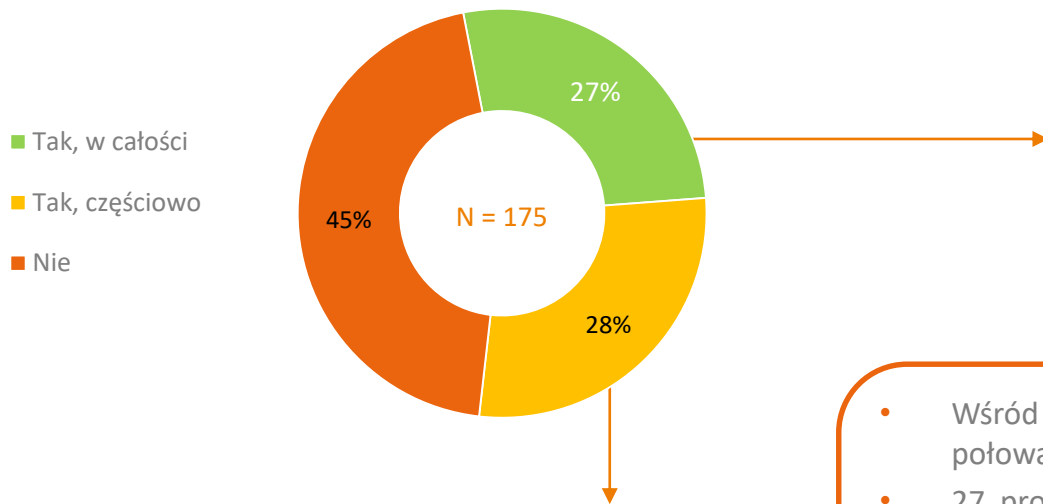
Zainteresowanie firm dodatkowymi benefitami



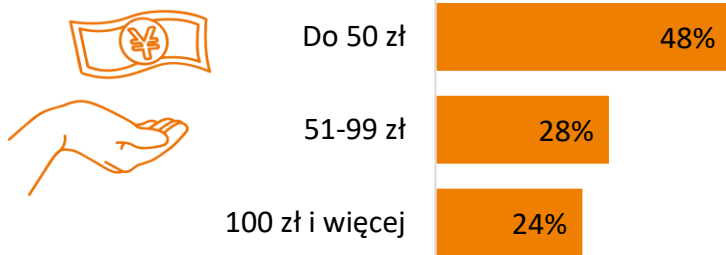
Jakimi dodatkowymi benefitami dla pracowników byłiby Państwo zainteresowani?

Formy zaangażowania pracodawców w składki

Sponsorowanie pracownikom ubezpieczenia na życie



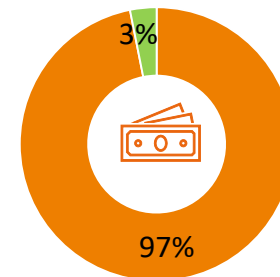
Wysokość składki ubezpieczenia na życie, którą sponsorują lub współsponsorują pracodawcy



N = 71

Czy suma ubezpieczenia na życie jest wyrażona w złotych czy jako krotność wynagrodzenia pracownika?

- Wysokość świadczenia wyrażona jest kwotowo – w złotych (kwota stała)
- Proporcjonalnie do wynagrodzeń pracownika – krotność miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika



N = 96

- Wśród organizacji, które oferują pracownikom grupowe ubezpieczenie na życie, ponad połowa pracodawców deklaruje, że opłaca pracownikowi ubezpieczenie na życie.
- 27 proc. przedsiębiorców wskazuje, że pokrywa koszty składki w całości, natomiast 28 proc., że partycypuje w nich częściowo.
- Zazwyczaj wysokość składki na taką polisę jest kwotą stałą i wynosi około 50 zł na osobę.

OKIEM EKSPERTA



Choć firmy deklaratywnie wykazują duże zaangażowanie w składkach, to rzeczywistość już tego nie potwierdza. Bazując na naszym doświadczeniu i wieloletniej obserwacji rynku możemy powiedzieć, że na udział w finansowaniu ubezpieczenia decyduje się około 15 proc. firm. Przypuszczamy jednak, że pandemia koronawirusa przyczyni się do tego, że coraz więcej pracodawców będzie partycypować w kosztach związanych z tym świadczeniem. To przejaw dużej odpowiedzialności i troski o bezpieczeństwo osób zatrudnionych oraz budowania lojalności i przywiązania pracowników do miejsca pracy.

Ewa Dąbrowska, Dyrektor Pionu Klienta Korporacyjnego w Nationale-Nederlanden

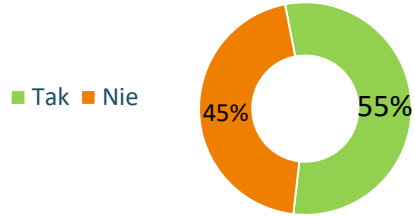
Czy Państwa firma sponsoruje pracownikom ubezpieczenie na życie?

Ile wynosi wysokość składki ubezpieczenia na życie na pracownika, którą Państwo sponsorują lub współsponsorują? Proszę podać średnią stawkę.

Czy suma ubezpieczenia na życie jest wyrażona w złotych czy jako krotność wynagrodzenia pracownika?

Grupowa polisa na życie jako element budowania lojalności pracowników

Sponsorowanie pracownikom ubezpieczenia na życie

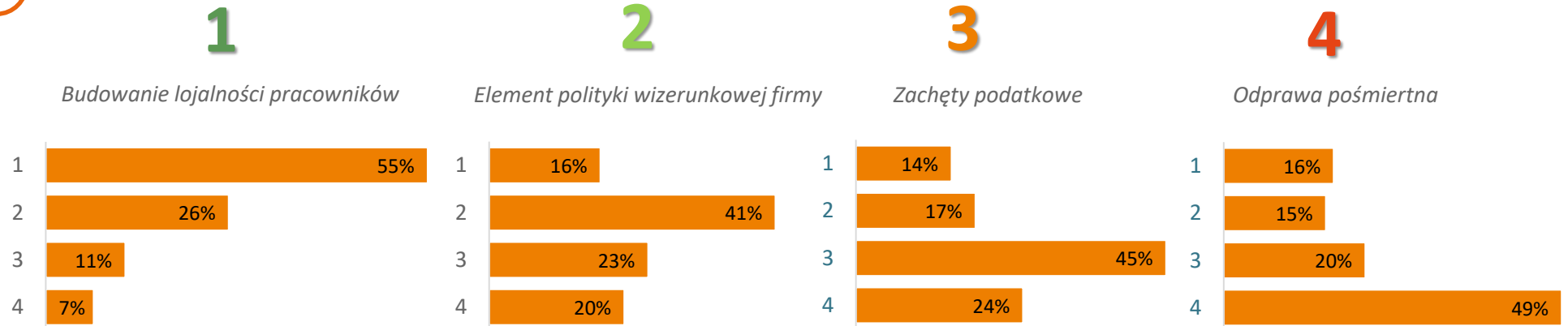


N = 175

Czynniki decydujące o udziale pracodawcy w składkach ubezpieczenia na życie – uszeregowane według znaczenia

NAJWIĘKSZE
ZNACZENIE

NAJMNIEJSZE
ZNACZENIE



N = 87

- Firmy sponsorujące ubezpieczenie na życie dla pracowników, jako główny powód wskazują na chęć budowania lojalności pracowników (55 proc. wskazań), a następnie politykę wizerunkową firmy (41 proc. wskazań). Mniejsze znaczenie mają dla nich zachęty podatkowe i kwestia odprawy pośmiertnej.



**nationale
nederlanden**