



IV ogólnopolskie forum praktyków 2010

**KADRY I PŁACE**



KONFERENCJE WIP.pl

# Jak zbudować nowoczesny system świadczeń pozapłacowych?

**Małgorzata Zachorowska**  
Zachorowska & Partners

## Dlaczego firmy, mimo obecnych przepisów o podatku dochodowym i ZUS, oferują pracownikom system świadczeń pozapłatcowych?





**Definicja: Świadczenia pozapłacowe (oferowane zwykle w formie rzeczowej a nie finansowej) to** część wynagrodzenia całkowitego pracownika (obok wynagrodzenia zasadniczego i premii).

### **Najczęściej stosowane świadczenia pozapłacowe:**

- opieka medyczna (często także dla rodziny pracownika),
- grupowe ubezpieczenie na życie i od nieszczęśliwych wypadków,
- fundusz emerytalny lub program oszczędnościowy (firma wpłaca na konto pracownika taką samą kwotę jaką pracownik sam oszczędza),
- opcje na akcje,
- pakiet rekreacyjno-sportowy,
- bony świąteczne.

**Problem: większość firm oferuje podobny pakiet świadczeń tak więc ich oferta niewiele różni się od innych na rynku.**



## **Dlaczego firmy stosują system świadczeń pozapłacowych?**

### **Świadczenie pozapłacowe:**

- Wzbogacają pakiet wynagrodzeniowy,
- Pozwalają pracodawcy różnicować się od konkurencji (jeśli pakiet jest rzeczywiście różny od większości na rynku),
- Pozwalają pracodawcy zróżnicować rodzaj i koszt pakietu świadczeń dla poszczególnych grup zawodowych (różne pakiety opieki medycznej dla poszczególnych grup zawodowych),
- Budują markę pracodawcy (np. świadczenia zdrowotne potwierdzają, że firmie zależy na zdrowiu pracowników),
- W czasie kryzysu, pozwalają stosunkowo łatwo obniżyć koszty płacowe w firmie.

# Jakie są typy pakietów świadczeń pozapłacowych?



## System świadczeń

### Kafeteryjny

**Zdefiniowany**

Pakiet świadczeń określany przez pracodawcę

#### Pracodawca

Definiuje:

- Wartość pakietu
- Pulę świadczeń do wyboru

#### Pracownik

Sam dokonuje wyboru świadczeń w ramach dostępnej puli

### System kafeteryjny stosowany jest gdy:

- Profil demograficzny i potrzeby pracowników są zróżnicowane
- Kultura jest zorientowana na indywidualizm, różnorodność i inicjatywę
- Firma chce oferowanym pakietem odróżnić się na rynku – marka pracodawcy

- **Coraz więcej firm w Polsce stara się zróżnicować całkowity pakiet wynagrodzeń. Taki efekt można uzyskać oferując pracownikom świadczenia typowe i nietypowe**
  
- **Cele nowoczesnego pakietu świadczeń:**
  - Wzmocnić markę pracodawcy i przyciągnąć z rynku pracowników o wysokim potencjale rozwojowym,
  - Spełnić indywidualne oczekiwania pracowników,
  - Zwiększyć retencję pracowników.



## Jakie świadczenia, oprócz systemu kafeteryjnego, mogą różnicować pakiet wynagrodzeń oferowany przez firmę od rynku?

### Nietypowe świadczenia:

- Nieoficjalny strój w pracy,
- Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy z domu (szczególnie cenne dla powracających z urlopu macierzyńskiego mam i dla pracowników, dojeżdżających z daleka),
- Krótszy wymiar pracy w piątek (godziny odrabiane są w tygodniu),
- Sponsorowana przez firmę opieka dla dzieci (przedszkola, zielona szkoła wakacyjna),
- Programy edukacyjne dotyczące zdrowego trybu życia,
- Bezpłatne urlopy (studia, dłuższe wyjazdy) i dodatkowy urlop,
- Możliwość skorzystania z porady prawnej (prawnik korporacyjny dostępny przez kilka godzin w tygodniu dla pracowników).



**Coraz więcej firm na rynku „dzieli się” ze swoimi pracownikami uzyskanymi przez pracodawcę zniżkami, oferując na przykład zniżki na:**

- Ubezpieczenia samochodu, mienia,
- Przy otwarciu i prowadzeniu osobistego konta bankowego w banku, z którego usług korzysta firma,
- Na bilety lotnicze i inne u przewoźnika, z którego usług firma korzysta,
- Na rozmowy w firmowej sieci komórkowej.

**Oprócz tego wiele firm pozwala pracownikom na zakup amortyzowanego sprzętu komputerowego, telefonów komórkowych przy ich wymianie oraz samochodów służbowych.**

➤ **Według Corporate Leadership Council najbardziej cenionymi świadczeniami są (w skali 5-cio punktowa):**

- Opieka medyczna (4.19),
- Emerytura (3.93),
- Dodatkowy urlop (3.60),
- Opcje na akcje (3.57),
- Programy dotyczący zdrowego trybu życia i równowagi pomiędzy pracą i życiem osobistym (3.13).



# Jak budować nowoczesny system świadczeń pozapłacowych?





## Proces budowy nowoczesnego systemu świadczeń pozapłacowych:

### ETAP I - ZBIERANIE DANYCH:

- Ankieta wśród pracowników,
- Ocena istniejącego systemu świadczeń socjalnych przez wybranych pracowników, reprezentujących różne grupy zawodowe i demograficzne (tzw. Focus Groups),
- Zebranie danych rynkowych w sposób formalny (raport płacowy – pokazujący najczęstsze świadczenia stosowane w branży oraz trend na rynku) i nieformalny (wywiad dotyczący świadczeń oferowanych przez bezpośrednią konkurencję),
- Zebranie danych demograficznych o pracownikach firmy (płeć, wiek, itp.).

### Według popularnego raportu płacowego, 11% firm stosuje system świadczeń „kafeteryjny”, gdzie:

- Pracownik ma swój budżet na świadczenia,
- Pracownik sam wybiera świadczenia z oferty/menu.

### Średni roczny budżet na świadczenia wynosi:

- 1,440 PLN poziom dyrektorski,
- 1,200 PLN poziom menedżerski,
- 1,000 PLN poziom poniżej menedżerskiego.



## Proces budowy nowoczesnego systemu świadczeń pozapłacowych:

### ETAP II – ANALIZA ZEBRANYCH DANYCH:

- Analiza zebranych danych rynkowych oraz danych o populacji pracowników,
- Analiza ankiety pracowniczej (preferencje poszczególnych grup zawodowych) oraz koszt najczęściej wybieranych przez pracowników świadczeń),
- Wstępny podział budżetu na proponowane świadczenia zróżnicowany w zależności od grupy zawodowej (zwykle według hierarchii w firmie oraz preferencji populacyjnych).

### ETAP III – DECYZJA:

- Podjęcie decyzji przez Zarząd/Kadrę Dyrektorską dotyczącą oferowanego pakietu świadczeń pozapłacowych,
- Przygotowanie planu wdrożenia.

## Co należy zrobić aby oferowany pakiet świadczeń pozapłacowych był przez pracowników doceniany?





**Według badań Corporate Leadership Council, pracownicy nie Doceniają pakietu świadczeń pozapłacowych, który stanowi od 20% do 40% całkowitego wynagrodzenia**

**Dlatego też niektórzy pracodawcy przygotowują szczegółowe dokumenty, które opisują całkowity pakiet wynagrodzeń i spełniają rolę edukacyjną, pokazując koszt pracodawcy i wartość wynagrodzenia całkowitego pracownika**

## **Firmy korzystają z różnych środków celem zakomunikowania wartości oferowanego pakietu świadczeń:**

- Intranet i materiały audio-wizualne,
- Broszura dla pracowników,
- Gazetka firmowa,
- Wkładki do pasków wynagrodzeń lub indywidualne listy do pracowników.

## **Korzyści wynikające z zakomunikowania pakietu świadczeń:**

- Podwyższone morale,
- Zwiększona satysfakcja z pracy,
- Pełniejsze zrozumienie wkładu pracodawcy w indywidualny pakiet.



## Państwa pytania lub uwagi?

### Państwa doświadczenia z wdrażania pakietu świadczeń pozapłacowych?





IV ogólnopolskie forum praktyków 2010

**KADRY I PŁACE**



KONFERENCJE **WIP.pl**

***Dziękuję***

**Małgorzata Zachorowska**

Zachorowska & Partners