



BEZPIECZEŃSTWO FINANSOWE DŹWIGNIA PRODUKTYWNOŚCI

Brak bezpieczeństwa finansowego pracownika ma ogromny wpływ na jego efektywność i przekłada się na:



wyższy poziom
stresu



trudności
z koncentracją



spadek
produktywności

A to kosztuje.

Naukowcy policzyli ile. Posłużyli się terminem utraconej produktywności. Oznacza on koszty wynikające z niższej efektywności pracy, rozproszenia uwagi czy czasu poświęcanego na prywatne sprawy w godzinach pracy.

W skali rynku to nawet **183 miliardy dolarów** rocznie utraconej produktywności, a według innych analiz straty mogą sięgać nawet ponad **1,1 biliona dolarów** rocznie¹.





Na poziomie pojedynczej organizacji oznacza to również wymierne koszty – nawet ok. **1000 dolarów rocznie na pracownika²**.



Koszty związane ze spadkiem produktywności wskutek braku bezpieczeństwa finansowego to jedna strona medalu. Gdy przyjrzymy się drugiej, zobaczymy, że w Polsce wielu pracowników tego bezpieczeństwa nie ma.

Rzeczywistość finansowa zatrudnionych osób jest dość brutalna. 36% z nich żyje od pierwszego do pierwszego. Kolejne 17% ma oszczędności, które w razie utraty dochodu wystarczyłyby na mniej niż tydzień. Jednocześnie tylko 24% firm planuje realne podwyżki³. Nic dziwnego, że hasło „nie ma przestrzeni na wzrost wynagrodzeń” pracownicy słyszą dziś częściej niż słowa „podniesiemy pensje od przyszłego miesiąca”.

Tę lukę w wynagrodzeniach otrzymywanych i oczekiwanych mogą uzupełniać benefity pracownicze. W sytuacji, gdy nie można podnieść pensji, przestają być one miłym dodatkiem, a zaczynają pełnić bardzo konkretną funkcję: ratują domowy budżet. Pracownicy nie szukają kolejnych gadżetów, tylko realnego wsparcia w domowych wydatkach. Potwierdzają to dane.

81% pracowników uważa benefity finansowe za realną ulgę dla portfela, a 77% wprost deklaruje, że zmniejszają one stres związany z pieniędzmi. Gdy benefity realnie pomagają w codziennych wydatkach, pracownik widzi w nich coś więcej niż dodatek do umowy: część swojego wynagrodzenia, dodatkowe wsparcie.

I dzieje się też odwrotnie.

Benefit, który nie pomaga przetrwać do końca miesiąca, coraz częściej ląduje na liście „fajne, ale niepotrzebne”. Skoro pracownik liczy każdą złotówkę, to może benefity powinny wspierać domowy budżet i odpowiadać na konkretne potrzeby. Rzecz w tym, że dla każdej osoby mogą być one różne. I wtedy dobrym wyjściem jest platforma benefitowa.

Bezpieczeństwo finansowe pracownika może realnie wesprzeć platforma benefitowa



Pracodawca przekazuje pracownikowi środki w formie punktów na takiej platformie. Pracownik może wykorzystać je na bieżące potrzeby – od codziennych wydatków, takich jak zakupy czy transport, po większe koszty związane ze zdrowiem, aktywnością czy wypoczynkiem. Sam decyduje, na co przeznaczy środki od pracodawcy. Może wybrać ten obszar swojego życia, w którym akurat doświadcza trudności i który chce wesprzeć. To tak, jakby miał dodatkowy budżet, dzięki któremu może lepiej radzić sobie z codziennymi kosztami.

To wzmacnia poczucie stabilności finansowej.

¹ <https://www.webmdhealthservices.com/blog/financial-stress-in-the-workplace-how-to-help-employees-cope/>

² <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/services/financial-wellness-work/resources/infographic-cost.html>

³ Dane o sytuacji finansowej pracowników i roli benefitów – „Benefit Trendbook 2025”, Pluxee Polska