

BestJobs: Provocarile socio-economice din 2022 au accentuat tendința beneficiilor extra-salariale „la alegere”

Piața muncii a fost în 2022 de partea candidaților, majoritatea sectoarelor confruntându-se cu deficit de personal specializat. Eforturile de recrutare au fost îngreunate și de contextul socio-economic, iar bugetele angajatorilor pentru a atrage și reține personalul au trebuit maximizate. Astfel, potrivit datelor de pe platforma BestJobs, companiile mari au lansat o noua tendință în materie de beneficii, oferind candidaților posibilitatea de a-și personaliza schema extra-salarială în funcție de nevoi.

Datele platformei de recrutare online BestJobs arata ca multinaționalele și companiile mari realizează liste de beneficii personalizate în funcție de contextul socio-economic, cerințele și nevoile reale ale angajaților, acestea fiind reevaluate și modificate periodic.

„În 2022 a fost o provocare pentru companii să găsească talentele potrivite. Din acest motiv, angajatorii au încercat să adapteze pachetele de beneficii cât mai eficient, atât pentru nevoile candidaților, cât și pentru maximizarea bugetului intern. Spre exemplu, pentru un angajat cu copii mici, pachetul poate cuprinde program flexibil, zile libere suplimentare, asigurare medicală și extinderea acestui beneficiu și către membrii familiei, acces la evenimente pentru copii, bonusuri și prime de sărbători și chiar bonus pentru grădinița sau bonă. Tot așa, un alt angajat poate opta pentru abonament la sală, asigurare medicală și contribuție la pensia privată. Practic, candidații pot alege pachetul care se potrivește nevoilor și stilului lor de viață, simțind cu adevărat beneficiile pentru ei”, spune **Ana Vișian**, *Marketing Manager BestJobs*.

Beneficiile tradiționale rămân de baza în pachetul extra-salarial

Chiar dacă angajații au acum acces la un pachet mixt de beneficii, anunțurile de joburi menționează în continuare beneficii tradiționale precum tichete de masă (70%), bonusuri de performanță (62%), asigurare medicală (57%), dar și cursuri de specializare sau de dezvoltare personală (60%). Pe aceste liste, se numără totodată și teambuilding-urile (40%), primele de sărbători (50%) și laptop sau telefon mobil (47%).

În ultimii ani, pachetul de beneficii suplimentare s-a diversificat, cu program flexibil, plata utilităților de acasă sau gustări la birou

Pe fondul dificultăților din ultimii ani, au început să apară tot mai multe beneficii care să corespundă mai bine nevoilor actuale ale angajaților. Astfel, de anul trecut și până acum, numărul anunțurilor care precizează beneficii de well-being a crescut cu peste 15%. În plus, angajatorii țin cont și de nevoia tot mai mare de flexibilitate a angajaților, facilitând munca de la distanță chiar și în cazul lucrătorilor cu baze de date și oferind un program flexibil.

Astfel, 70% dintre anunțuri precizează posibilitatea de a lucra remote atunci când angajatul simte nevoia, 37% oferă ca beneficiu personalizarea programului de lucru, iar aproape 40% pun la dispoziție cafea și gustări pentru angajații de la birou.

Mai mult, angajații care lucrează permanent sau preponderent de acasă pot beneficia de plata utilităților (5%), pe când cei ce vin la birou pot primi compensații pentru transport (30%). De asemenea, ieșirile cu echipa, în timpul sau după programul de lucru, pentru a acoperi nevoile de interacțiune și socializare ale angajaților, contribuie la coeziunea echipelor și constituie un beneficiu oferit din ce în ce mai des de companii.

Nu în ultimul rând, angajatorii continuă să faciliteze munca de la distanță, oferind angajaților posibilitatea de a

accesa de oriunde datele companiei. Acest lucru se aplica în special persoanelor care lucreaza cu baze de date sau au nevoie de acces la serverele companiei. Astfel, implementarea unor protocoale de securitate îi ajuta pe angajați sa se logheze de oriunde și faciliteaza modele remote de munca. Din acest motiv, angajatorii includ în oferta de beneficii plata utilităților pentru angajații care lucreaza de acasa.

„Noua legislație va aduce mai multe schimbări în 2023, precum modificarea plafonului neimpozabil pentru beneficii extra-salariale, prevazuta de ordonanța nr. 16/2022. Cu alte cuvinte, pentru anumite tipuri de beneficii, din ianuarie 2023, angajatorii vor fi nevoiți sa se încadreze într-un plafon lunar de 33% din salariul de baza al angajaților, neimpozabil. Deși cele mai comune dintre beneficiile primite de angajați, precum tichetele de masa sau tichetele cadou nu se vor raporta la acel plafon, recomandam ca angajatorii sa le pastreze în pachetul acordat sau sa evalueze necesitatea lor în funcție de preferințele angajaților”, adauga Ana Vișian.