

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Zaměstnanecké benefity z pohledu Generace Y
a trend vývoje v době ekonomické krize

Diplomová práce

Autor práce: Bc. Zuzana Rotterová

Vedoucí práce: Ing. Jitka Šišková

© 2010 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zaměstnanecké benefity z pohledu Generace Y a trend vývoje v době ekonomické krize" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne

Poděkování vedoucí diplomové práce

Děkuji paní Ing. Jitce Šiškové za odborné konzultace, cenné připomínky a vedení při zpracování této diplomové práce. Cílem bylo vytvořit ucelený teoretický přehled současných zaměstnaneckých benefitů a tyto poznatky využít při průzkumu, jak se staví dnešní mladí lidé k zaměstnaneckým benefitům a jakým pro ně mají význam.

Zaměstnanecké benefity z pohledu Generace Y a trend vývoje v době ekonomické krize

Souhrn:

Zaměstnanecké benefity se stávají rok od roku stále významnějším prvkem v řízení lidských zdrojů ve společnosti. Již dávno neplatí, že zaměstnanec je motivován pouze mzdovým ohodnocením a nasvědčují tomu také personální trendy. Pokud v dnešní době nahlédneme do novin, zcela určitě v rubrice „zaměstnání“ nalezneme většinu pozic, kde zaměstnavatelé lákají potenciální zaměstnance na stravenky, firemní automobil či mobilní telefon. Ovšem rovněž tyto výhody jsou již přežitkem. V dnešní době nelze brát pracovní kolektiv jako jednoho člověka se stejnými pocity a požadavky, nýbrž jako individualitu, k níž je třeba také specifickým způsobem přistupovat. Trend by měl tedy směřovat ke komplexnosti, ovšem s přihlédnutím k určité míře jedinečnosti. Zaměstnanecké výhody jsou v dnešní době součástí téměř všech manažerských pozic, cílem by však mělo být motivovat nejen tuto skupinu, ale rovněž i jejich podřízené. Tímto způsobem lze zvyšovat pocit zaměstnanců, že jejich místo v podniku je nezastupitelné a rovněž také posilovat jejich sounáležitost s podnikem. Pokud je motivační program „ušit“ přímo na míru společnosti, lze tímto způsobem relativně podstatně minimalizovat fluktuaci zaměstnanců.

Klíčová slova:

Zaměstnanecký benefit, trend, Cafeteria, poukázka, daňový výdaj, péče, mzdové náklady, Generace Y, sociální fond

Employee benefits from the perspective of Generation Y and their development in time of economic crisis

Summary:

Year by year, employee benefits are playing more significant role in human resources management of companies. It is no longer true that an employee is solely motivated by his salary and this fact can be tracked in actual trends of personal management too. When browsing through newspapers, you will find a lot of employment offers where employers try to attract potential employees by meal vouchers, a company car or a mobile phone. But also these employee benefits are nowadays “out of fashion”. It is no longer possible to view a working team as a man with exactly the same feelings and needs but rather as an individuality which desires very specific approach. The trend should, therefore, tend to a complexity but with certain measure of individuality. All managers are usually entitled to receive some of the employee benefits but employers should not underestimate the motivation of subordinates. That is the best way how to strengthen the solidarity of employees with a company and give them a feeling that they are essential part of the company. With a “tailor-made” portfolio of benefits is it possible to avoid or, at least, minimize a labor turnover

Keywords:

Employee benefit, trend, Cafeteria, coupon, fiscal costs, care, labor costs, Generation Y, social fund

Obsah:

1. Úvod.....	9
2. Cíl práce a metodika.....	11
3. Literární rešerše.....	12
3.1 Péče o zaměstnance, plat a mzda.....	12
3.2 Mzdové náklady v podvojném účetnictví.....	16
3.3 Legislativní hlediska poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	18
3.4 Sociální fond.....	19
3.5 Zaměstnanecké výhody.....	20
3.5.1 Charakteristika zaměstnaneckých výhod.....	21
3.5.3 Výhody a nevýhody zaměstnaneckých benefitů.....	23
3.5.4 Rizika a efektivita benefitů.....	24
3.6 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmů.....	25
3.7 Jednotlivé zaměstnanecké výhody a jejich daňový dopad.....	27
4. Praktická část.....	38
4.1 Trend vývoje zaměstnaneckých výhod a ekonomická krize.....	38
4.1.1 Průzkum Merces.cz.....	41
4.2 Zaměstnanecké benefity a generace Y.....	42
4.2.1 Po čem touží Generace Y?.....	45
4.2.2 Analýza pohledu mladých lidí na zaměstnanecké benefity.....	46
5. Závěr.....	63
6. Seznam použitých zdrojů.....	65
7. Přílohy.....	67

1. Úvod

Již jsme se vymanili z dob, kdy zaměstnanec byl pouze nástrojem, který ráno přijde do práce, odpracuje svoji poměrnou část a na konci pracovní doby odchází znechucen a neuspokojen ze svého zaměstnání. V dnešní době se již zaměstnavatelé snaží své zaměstnance motivovat a to nejen v podobě flexibilního platového ohodnocení, ale rovněž také v mnoha odlišných, často naturálních, hodnotách. Péče o zaměstnance, různé sociální programy a jejich zaměstnanecké výhody hrají významnou roli při stabilizaci pracovních sil ve společnosti, ale také se stávají významným lákadlem pro potenciální „posily“ podniku a v neposlední řadě zlepšuje povědomí o podniku, jakožto o sociálním článku společnosti, který má zájem na kvalitě a spokojenosti svých zaměstnanců.

Vzhledem k všeobecně narůstající globalizaci a tedy i k rostoucí konkurenci, je velice složité a náročné, nejen finančně, udržovat konkurenceschopnost samotného podniku. Vzhledem k již zmíněnému faktu, že je třeba posilovat význam zaměstnanců, je nutné reagovat na tyto rozvojové změny ekonomického trhu nejen z pohledu výrobních procesů a postupů, ale rovněž také z pohledu benefitů a spokojenosti zaměstnanců. Bohužel stále, především v České republice, si zaměstnavatelé a majitelé firem příliš neuvědomují, že spokojený zaměstnanec s největší pravděpodobností odvede také mnohem kvalitnější práci. Vždyť co může být stimulem pro jednoho, nemusí být pro druhého. Pokud chceme tedy posílit motivační povědomí zaměstnanců, je účelné individuálně vytvořit takový systém odměn, který přihlédne k jejich typu a způsobu života. Například celoplošné benefity, jako jazykové kurzy či stravenky, které jsou poskytovány všem zaměstnancům podniku, již v dnešní době nejsou příliš motivující a po určité době svou funkci motivačního prvku částečně či zcela ztrácejí. Zaměstnanci si totiž uvědomují, že podobné výhody mohou v dnešní době získat skoro v každém podniku a tedy při sebemenší nespokojenosti není relativně žádný problém současné zaměstnání opustit.

I přesto, že dosud nebyl prokázán významný vliv benefitů na motivaci a výkonnost zaměstnanců, je ze současné personalistické praxe zřejmé, že společnost, který svým zaměstnancům nenabízí určité portfolio výhod, částečně ztrácí body v soutěži o kvalitní zaměstnance. Nelze tedy spoléhat pouze na zvučné jméno firmy, což se mnohdy uplatňuje v České republice.

Co se týče nákladovosti motivačního systému společnosti, většina firem se v dnešní době snaží orientovat spíše na benefity, které lze z daňového hlediska uplatnit jako náklad. Položky v tomto seznamu výhod se v posledních několika letech měnily, a proto mnoho firem na tuto skutečnost rovněž začalo reagovat. I z pohledu zaměstnance je výhodnější získat část mzdy v podobě poukázek na sport či kulturu, protože pokud by hodnota těchto poukázek byla zahrnuta pouze ve mzdě, došlo by i k navýšení odvodu zdravotního a sociálního pojištění, což mnohdy může být i několik tisíc.

V dnešní době se prosazuje komplexnost ve všech směrech a rovněž podniková kultura a zázemí by mělo být bráno jako jednotný celek, který aby mohl fungovat, je třeba patřičně rozvíjet jednotlivé články tohoto systému, tedy zaměstnance. Je mylné se domnívat, že čím více benefitů poskytujeme, tím více budou zaměstnanci spokojeni. Nelze pouze přebírat inspiraci od ostatních podniků a žádným způsobem ji nepřizpůsobovat vlastnímu podniku. Některé zaměstnanecké kolektivy jsou složeny především z mladších ročníků, jsou tedy vhodné například příspěvky na sport či penzijní připojištění, naopak starší kolektivy jistě přivítají spíše poukázky na kulturu či různé odborové zvýhodněné rekreace a pobyty v přírodě.

Proč by měly firmy investovat čas a finance do motivačních programů? Jaké jsou výhody a nevýhody jednotlivých benefitů? Podle čeho vybírat zaměstnanecké výhody? Podle jakých hledisek přistupovat k hodnocení zaměstnanců? V jakých časových periodách by mělo docházet k přehodnocení mzdových ohodnocení v podniku? Jak přizpůsobit politiku společnosti zaměstnancům a naopak? Je rozdíl v tvorbě motivačních stimulů v nadnárodní společnosti a v menším podniku? Právě tyto otázky a mnoho dalších jsou spojeny s tímto tématem a odpovědi na ně budou zcela či alespoň částečně zodpovězeny v této práci.

2. Cíl práce a metodika

Vytvoření kvalitního podnikového motivačního programu je velice složité a mnohdy manažeři a personalisté nemají přístup k dostatečnému množství informací o trhu zaměstnaneckých benefitů.

V souladu se zadáním je diplomová práce rozdělena do kapitol, přičemž těmi hlavními je literární rešerše a praktická část. Literární rešerše obsahuje zpracovaná teoretická východiska tohoto tématu. Obsahuje souhrnný přehled, jak lze účtovat o mzdových nákladech v podvojném účetnictví a dále obsahuje obecnou charakteristiku jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, jejich význam, členění i možná rizika. Teoretická část vychází převážně z literárních zdrojů knihovny České národní banky a také z elektronických zdrojů. Nejčastěji používanou metodou v této části je metoda popisná a srovnávací.

Praktická část bude vycházet z teoretických poznatků literární rešerše a její zpracování bude hlavním cílem této práce. Vzhledem k tomu, že v současné době výrazně klesá množství nabízených benefitů ze strany zaměstnavatelů, podstatou praktické části bude v první řadě analyzovat trend a vývoj zaměstnaneckých benefitů, dle publikovaných článků a výzkumů. Rozbor by měl potvrdit nebo vyvrátit hypotézy, zda by měli začít zaměstnavatelé více diferencovat nabízená portfolia benefitů, či zda se poptávka nijak výrazně nemění a není tedy nutné se trendům přizpůsobovat. Největší část vlastní práce se bude zabývat zaměstnaneckými benefity z pohledu mladých lidí narozených na počátku 80. let 20. století, tedy tzv. generace Y. Podstatou bude charakteristika Generace Y a jejich zástupců, jak ji vidí současná společnost a média, a především analýza jejího přístupu k zaměstnání a zaměstnaneckým benefitům. Cílem bude zjistit, jaká kritéria jsou pro mladé lidi důležitá při nástupu do zaměstnání popřípadě vyzdvihnout nejzajímavější návrhy možných benefitů. Tato skupina byla zvolena z toho důvodu, že nese vysoký potenciál a její spokojenost v pracovním procesu může mít podstatný vliv na podnik a jeho postavení v konkurenčním prostředí. Podkladem pro zpracování praktické části budou výstupy z dotazníkového šetření, které probíhalo na počátku roku 2010, informace jsou tedy zcela aktuální a časově nezkrácené. V praktické části bude nejvíce využita metoda analytická, především při rozboru dat získaných dotazováním.

3. Literární rešerše

3.1 Péče o zaměstnance, plat a mzda

Každý podnik je součástí určitého společenského systému a svým způsobem v něm plní určité funkce, tedy vyrábí zboží či poskytuje služby. Hlavním cílem je dosahování hospodářských výkonů tedy žádoucích zisků. Za prioritu podnikání však nelze považovat pouze shromažďování zisku, horizont úspěchů podniku je měřen také v míře intelektuálního kapitálu, dobré pověsti a v získávání trhu. Obrazně řečeno je proces podnikání „během na dlouho trať“ a tedy důraz na krátkodobou maximalizaci zisku je obvykle méně úspěšným postupem. Dlouhodobá prosperita by měla vycházet z mapování stavu a měla by být stavěna na optimalizaci reality v několika elementárních oblastech:

- ziskovost vyjádřenou ziskem na jednu akcii či návratnost majetku
- produktivitu
- relativní podíl na trhu (konkurenční postavení)
- rozvoj zaměstnanců
- vztahy na pracovišti, zodpovědnost vůči veřejnosti.

Plánování lidských zdrojů se odvíjí od podnikových cílů a je nezbytnou součástí jejich dosažení. Jde to nepřetržitý a především systematický proces, který negarantuje jen personální manažer, ale musí se na něm podílet každý manažer nebo vedoucí. Realita potvrzuje spojitost zdokonalování a úspěchu podniku s kvalitou lidských zdrojů, které se jako červená nit proplétají všemi strategickými cíli.

Předtím nežli budou rozebrány samotné důvody odměňování, je třeba vyjasnit pojmy, které jsou často mylně zaměňovány. I přesto, že jejich význam je v podstatě stejný, používají se v jiné souvislosti. „Zaměstnanci státu, územních samosprávních celků (krajů a obcí), státních fondů a zásadně (až na výjimky) i příspěvkových organizací, resp. školských právnických osob a veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení jsou odměňováni platem. Zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů jsou odměňováni mzdou.“¹

¹ ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2009*. Olomouc: Anag, 2009. s. 94.

Odměňování pracovníků je velice komplikovaná a ne vždy zcela jasná problematika. Aby se předešlo sporům, měl by být systém odměňování oboustranně přijatelný, tedy jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Systém je efektivní právě tehdy, pokud se dosáhne žádoucí produktivity, současně je spravedlivý k zaměstnancům a je jedním z nejdůležitějších faktorů, který udržuje harmonii ve firmě. Kromě peněžní odměny v podobě mzdy nebo platu jsou v moderní personalistice odměny charakterizovány rozsáhleji, zahrnují např. zaměstnanecké výhody, povýšení pracovníka, vzdělávání pracovníka, formální uznání, pověřování významnými úkoly, dobré vztahy na pracovišti aj. Všechny tyto zmíněné odměny, které má podnik svým způsobem pod kontrolou, se nazývají vnější odměny. Určitou odměnou jsou však také vnitřní pocity, které souvisejí s vykonávanou prací, a to pocit úspěšnosti a užitečnosti, pocit seberealizace, neformální uznání okolí či naplňování vysněné kariéry. Tyto odměny se řadí mezi vnitřní odměny. Jsou zcela individuální a závisí na hodnotách, které zaměstnanec má a jak vidí své potřeby a přání. Z pohledu zaměstnavatele je důležité snažit se tyto vnitřní odměny monitorovat, protože souvisejí se spokojeností pracovníka a ovlivňují tedy i jeho přístup k práci a výkon.

*„Úkolem mzdových forem je mzdově ocenit výsledky práce pracovníka i všechny aspekty jeho výkonu s přihlédnutím k těm mzdovorným faktorům, které jsou pro práci ve firmě důležité.“*² Každý podnik by si měl uvědomit, že systém odměňování se nevytváří na celý život podniku, ale je to oblast, která se musí neustále sledovat, zlepšovat a přizpůsobovat situaci podniku. Při tvorbě mzdových forem je důležité rozhodnutí, zda budeme platit zaměstnance za odpracovanou dobu, za jejich výkon nebo za jiné zásluhy. V případě odměňování za výkon je rovněž důležité určit, zda se odměna bude vázat na individuální, skupinový nebo celofiremní výkon (KOUBEK, 2007).

1. Časová (základní) mzda nebo plat

Výhody- jednoduchá a administrativně nenáročná, snadné odhadování a plánování mzdových nákladů, srozumitelný pro obě strany, vyvolává méně sporů a nespokojenosti, administrativně levnější.

² KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách, 3., aktualizované a rozšířené vydání.* Praha: Grada Publishing, 2007. s. 171.

Nevýhody- nepodněcuje ke zvyšování výkonů a k produktivitě práce, líní pracovníci parazitují na firmě a na těch pracovitějších jedincích, vyžaduje intenzivní kontrolu.

2. Zásluhová mzdová forma

Výhody- může vést ke zvýšení kvantitativní stránky výkonu zaměstnanců nebo ke zlepšení kvalitativní stránky, může vést ke zvýšení pracovní morálky, k vyšší spokojenosti pracovníků, ke zlepšení hospodářské situace firmy při větším objemu výroby.

Nevýhody- těžké zavádění a provádění, měření individuálního či skupinového výkonu může být obtížné a časově náročné, obtížné plánování mzdových nákladů, orientace na množství práce se může projevit v její kvalitě.

- *Úkolová mzda-* vhodná při dělnických pracích, zaměstnanec je odměněn za každou jednotku práce, kterou odvede, odměna za jednotku se odvíjí od spravedlivého ohodnocení, s přihlédnutím k situaci na trhu práce, v regionu, v odvětví i ve vztahu ke konkurenci.
- *Podílová mzda-* nejčastěji v obchodních činnostech i v některých službách, odměna je zcela nebo zčásti závislá na prodaném množství nebo poskytnutých službách,
- *Mzdy a platy za očekávané výsledky v práci-* odměna za dohodnutý soubor prací nebo výkon, který pracovník splní ve firmě za určité období a to v určité kvalitě a množství.
- *Mzdy a platy za schopnosti-* váže se na to, zda je zaměstnanec schopen kvalifikovaně a efektivně zvládat roli nebo vykonávat úkoly několika pracovních míst nebo prací.
- *Mzdy a platy za přínos-* jde o relativně nový přístup, spojuje odměňování za výsledky (output) a i za schopnosti (input).

3. Dodatková mzdová forma

Těchto forem odměn je obecně několik, nejčastější je však prémie. Ta může být poskytována periodicky za určité období, kdy se přihlíží k odvedenému výkonu, nebo jednorázově, kdy je odměna poskytována za mimořádný výkon. Kromě

prémie může být dodatkovou odměnou třináctý plat, vánoční příspěvek, odměna za zvýšení kvalifikace i příspěvek na dovolenou (KOUBEK, 2007).

Důvody pro zapojení lidí jsou různé. Platí však, že všeobecný vztah k práci je mnohem silnější než vztah ke konkrétnímu zaměstnání. Práce má svůj význam nejen proto, že integruje člověka do společnosti a dává jeho životu jistý společenský kontext, ale také mu umožňuje upřednostnit činnost před nicneděláním.

Obr. č. 1: Důvody pracovního zapojení



Zdroj: JANOUŠKOVÁ, J.- KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanec a daně*. Praha: Grada Publishing, 2005. Str. 9.

Mezi významné faktory ovlivňující pracovní zapojení patří např. **instrumentální důvody**, které lze vyjádřit jako snahu získat prostředky potřebné pro život ať už pro vlastní či pro rodinný. Mzda může mít značný význam, pokud neexistují jiné příjmy, ovšem ne v případě, že zaměstnanec na ní není závislý. Význam platu může být brán z pohledu zajištění živobytí, výše platu hraje určitou roli při hierarchickém zařazení nejen na pracovišti, ale také v rodině či mezi sousedy a přáteli, a konečně v neposlední řadě je zvýšení mzdy potvrzením, že zaměstnanec odvádí svou práci kvalitně a svědomitě.

Emocionální důvody lze charakterizovat jako stav vnímaného potěšení. Zájem lidí, kteří se uspokojí s nevelkým ohodnocením, může svědčit o jejich relativně nízké motivaci.

Motivace může být pro leckoho dostatečným hnacím motorem, pro někoho nikoliv. Zde nastupují **sociální důvody**, které představují v podstatě spojení člověka se společností. Člověku, jehož rodinný život je v kratším či delším horizontu neklidný, může pracovní prostředí poskytnout mnoho sociálních interakcí a tím způsobem mu zajistit určitou satisfakci. Nepopiratelným sociálním důvodem je také fakt, že profesí si

člověk zajišťuje určitý sociální statut a tedy i určitou identifikační vypovídací hodnotu. Poznáním profese osoby, s kterou komunikujeme, nám o něm podává podstatnou informaci, na níž stavíme další úsudky a hodnocení.

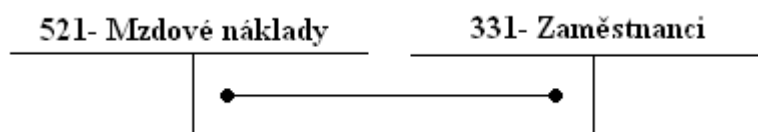
Jak již bylo řečeno, člověk je v základě individualitou a tedy v určité míře má tendence směřovat k určité seberealizaci, odtud tedy *seberealizační důvody*. Lidé obecně inklinují k práci, která je naplňuje a umožňuje jim co možná nejlépe realizovat jejich zájmy a schopnosti (JANOUSHKOVÁ-KOLIBOVÁ, 2005).

3.2 Mzdové náklady v podvojném účetnictví

Mzda je obecně nákladem podniku na výrobu nebo na jinou činnost. „Význam mzdové problematiky z hlediska účetního je dán i tím, že na mzdu za práci lze nahlížet jako na prostředek vzájemných vazeb mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž mzda je jednou z rozhodujících nákladových položek (účetních i daňových nákladů) podnikatelských a jiných subjektů.“³

Z hlediska účetních předpisů patří mzda mezi osobní náklady, o nichž se účtuje v rámci účetní skupiny **52- Osobní náklady** a souvztažně na účtové skupiny **33- Zúčtování se zaměstnanci a institucemi** a **36- Závazky ke společníkům a sdružení a ke členům družstva**.

Mzdy se účtují za období, kdy byla práce vykonána, ovšem nevyplácí se ihned při sestavování zúčtovací a výplatní jistiny. Proto vzniká podniku závazek vůči zaměstnanci, který se zachycuje ve prospěch účtu **331- Zaměstnanci**.



Zdroj: MUNZAR, V.- BŘEZINOVÁ, H. *Základy podvojného účetnictví : učebnice Vzdělávacího centra Svazu účetních*. Praha: Bilance, 1995. s. 139.

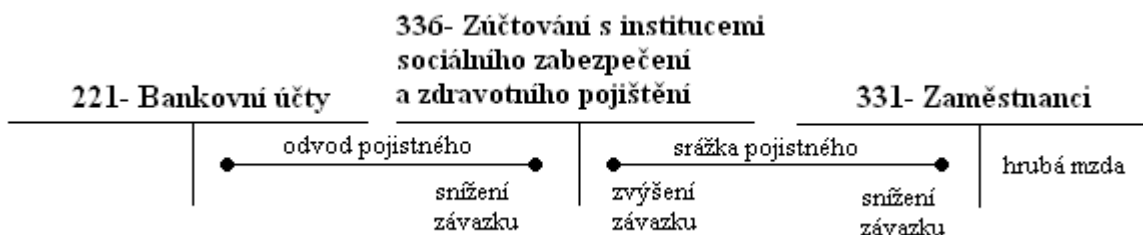
Z takovéto zaúčtované mzdy se rovněž odpočítávají různé srážky, především jde o zálohu na daň z příjmů fyzických osob. Vzhledem k tomu, že tato částka se odvádí do státního rozpočtu prostřednictvím finančních úřadů, dochází k tomu, že i přes snížení závazků vůči zaměstnancům, na druhé straně rostou závazky vůči státní správě **342- Ostatní přímé daně**.

³ VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2008: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 328.



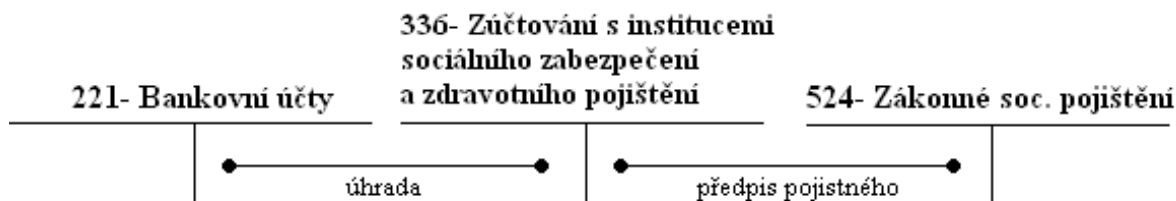
Zdroj: MUNZAR, V.- BŘEZINOVÁ, H. *Základy podvojného účetnictví : učebnice Vzdělávacího centra Svazu účetních*. Praha: Bilance, 1995. s. 139.

Kromě zálohy na daň z příjmů fyzických osob se z příjmů sráží také pojistné na sociální a zdravotní pojištění, přičemž o jeho správu se starají instituce sociálního zabezpečení. Srážka placená zaměstnanci, znamená snížení závazku vůči zaměstnanci a, obdobně jako u předchozího příkladu, dochází k souvztažnému růstu závazku, tentokrát ovšem u institucí k tomu příslušných.



Zdroj: MUNZAR, V.- BŘEZINOVÁ, H. *Základy podvojného účetnictví : učebnice Vzdělávacího centra Svazu účetních*. Praha: Bilance, 1995. s. 140.

Je nutné si ovšem uvědomit, že pojistné platí z větší části také zaměstnavatel, v současné době je to 34 % z hrubých mezd, a z menší části zaměstnanec, pro rok 2009 je to 13 % z hrubých mezd. Vedle běžných mzdových nákladů se tedy podniku zahrnuje do nákladů také pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, které musí podnik odvádět za své zaměstnance. Vše se eviduje na účtu **524- Zákonné sociální pojištění**.



Zdroj: MUNZAR, V.- BŘEZINOVÁ, H. *Základy podvojného účetnictví : učebnice Vzdělávacího centra Svazu účetních*. Praha: Bilance, 1995. s. 140.

Kromě těchto účtů v účtové skupině 33 existují dále:

335- Pohledávky za zaměstnanci. Účtujeme při srážkách ze mzdy, např. z důvodu zaviněného manka nebo škody, nebo při poskytnuté záloze na služební cestu.

333- Ostatní závazky. Zde se účtují závazky vůči zaměstnancům, které nejsou z titulu mzdy. Většinou jde o závazky z titulu zúčtování služebních cest, kdy zaměstnanci vznikly náklady v rámci služební cesty a ty jsou pohledávkou vůči zaměstnavateli.

379- Jiné závazky. Zde se účtují např. srážky mezd ve prospěch třetích osob.

3.3 Legislativní hlediska poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mohou být jedním ze způsobů, jak může zaměstnavatel získat, udržet si zaměstnance a rovněž je i motivovat k dobré pracovní morálce a vysokým výkonům. Většinou záleží také na tom, v jaké firmě je zaměstnanec zaměstnán, na její velikosti, nepostradatelnosti zaměstnance a významu jeho pracovní pozice. U malých firem bývá většinou problémem, že se podnikatelé neorientují v dané problematice benefitů, bojí se zvýšení administrativních úkonů a tudíž je využívání benefitů vyhýbají.

V oblasti zaměstnaneckých výhod je největším motivačním prvkem pro zaměstnavatele zejména:

- možnost daňových úspor a úspor v souvislosti s odvodem zdravotního a sociálního pojištění (jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance)
- díky přitažlivému portfoliu zaměstnaneckých získává firma nové zaměstnance a současně může snižovat fluktuaci pracovníků ve firmě
- benefity tvoří jednu z velmi důležitých konkurenčních výhod
- budování dobrého jména firmy.

Samotní zaměstnanci vnímají peníze, jakožto mzdu, a zaměstnanecké výhody rozdílně. Peníze jsou považovány za neosobní ohodnocení, které je svým způsobem „samozřejmé“, ovšem pomocí různých výhod a benefitů lze ke každému zaměstnanci přistupovat částečně individuálně. Pokud bude zaměstnavatel přispívat svým zaměstnancům na stravování, volný čas, zdraví apod., zaměstnanec bude podvědomě vnímat určitou sounáležitost s firmou a že jejich zaměstnavateli na nich záleží a považuje za důležité se o ně starat i nad rámec pracovního vztahu.

Portfolio benefitů, které je ze strany společnosti nabízeno, je omezeno platnou legislativou, např.:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

Výběr samozřejmě závisí také na zaměstnavateli, zda bude vybírat pouze pro něj výhodné benefity, či bude zaměstnancům poskytovat výhody i dle jejich individuálních požadavků (JANOUSHKOVÁ-KOLIBOVÁ, 2005).

3.4 Sociální fond

Samotný pojem „sociální fond“ není v české legislativě nijak vymezen a definován, nicméně v textu je několikrát zmiňován a je tedy nutné vysvětlit jeho význam a podstatu.

Jde o účelově vytvořený fond, do nějž jsou pravidelně odváděny finanční prostředky určené k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších podobných potřeb zaměstnanců. Tento zvláštní fond může tvořit každý zaměstnavatel (fyzická i právnická osoba) a rovněž může takových fondů, dle svého rozhodnutí, tvořit libovolný počet. „*Je to fond, z něhož jsou finanční prostředky poskytovány ze zisku po jeho zdanění. Znamená to, že prostředky vyplacené ze sociálního fondu zaměstnavatelem zaměstnancům nejsou daňovými výdaji (na straně zaměstnavatele), nejsou tedy daňově účinné, nejde o plnění, která by byla daňovým výdajem (nákladem) poplatníka-zaměstnavatele.*“⁴ Je tomu proto, že, tyto výdaje nejsou výdaji vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení příjmů a ani k těmto výdajům není zaměstnavatel nijak legislativně nucen.

Sociální fond může být tvořen například ve výši předem určeného procenta z hrubých mezd odvedených všem zaměstnancům, nebo částkou vyjádřenou v nominální hodnotě násobenou počtem zaměstnanců. Jak již bylo řečeno, samotná tvorba fondu je dle rozhodnutí zaměstnavatele o nakládání se svým ziskem a je tedy

⁴ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity, čili, Sociální fond v praxi*. Praha: Sonda, 2005. s. 10.

určen bez rozdílu všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich odbornost, organizovanost či kariérní postavení. O užití fondu sice zaměstnavatel rozhoduje sám, nicméně musí postupovat podle pravidel dohodnutých v kolektivní smlouvě, popř. podle vnitřního předpisu v podniku, v němž nepůsobí odborová organizace.

Stejně jako fond kulturních a sociálních potřeb, je i sociální fond určen pro zaměstnance v pracovním poměru k zaměstnavateli. Základním předpokladem je, že se zaměstnanec v pracovním poměru podílí svou prací na plnění úkolů zaměstnavatele a za to je odměňován mzdou.

Čerpání fondu může být využito na tyto účely:

- Příspěvky na provoz zařízení sloužícího kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců (kulturní, rekreační a sportovní zařízení, nákup vitamínových prostředků, pracovní oděvy atd.)
- Bezúročné půjčky a sociální výpomoci zaměstnancům
- Závodní stravování zaměstnanců
- Kultura, tělovýchova a sport (vstupenky na akce a doprava na ně)
- Dary (věcné nebo peněžní)
- Pojištění (celý příspěvek nebo pouze část na penzijní připojištění se státním příspěvkem a ostatní druhy životního pojištění) (PELC, 2005).

3.5 Zaměstnanecké výhody

Z obecného hlediska je poskytování benefitů zaměstnavatelem svým zaměstnancům mnohem výhodnější, nežli jim navyšovat mzdu. Ta je totiž zatížena daněmi a odvody na zdravotní a sociální pojištění, naopak benefity jsou často daňově i odvodově zvýhodněné a to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Hodnota benefitů tvoří v poměru k hrubým příjmům odhadem 10 %.

Benefit lze tedy charakterizovat jako plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci a to navíc k běžné mzdě. Na tyto benefity není žádný právní nárok, jsou poskytovány dle rozhodnutí zaměstnavatele. Výhody získává pracovník dle zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli a z velké části bez souvislosti s pracovním výkonem a zčásti pak podle pracovního zařazení či podle délky pracovního poměru. *„Zaměstnanecké benefity slouží především k posílení pozitivního vztahu k podniku,*

stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci. Počet a charakter benefitů vychází z možností zaměstnavatele, potřeb pracovníků a ze srovnání s nabídkou obdobných zaměstnavatelů na trhu práce, a jsou často předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, popř. jsou obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele či v individuálních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci.“⁵

3.5.1 Charakteristika zaměstnaneckých výhod

Obecně významů poskytování zaměstnaneckých výhod je několik. Z ekonomického hlediska jde především o úsporu mzdových nákladů s přihlédnutím k již zmíněnému daňovému zvýhodnění. Samotné poskytování benefitů je součástí personální politiky podniku a je tedy účinným nástrojem personálního managementu. Jeho cílem je především udržovat si současné zaměstnance, lákat nové potenciální pracovníky, zvyšovat loajalitu, produktivitu, motivaci a tedy všeobecnou fluktuaci pracovníků v podniku. Motivace, to je tedy hlavní důvod, proč poskytovat benefity. Motivace je ovšem dlouhodobá personální činnost, která vyžaduje systematický přístup manažera či personalisty a je nutná znalost především psychologie a sociologie práce.

Podle toho, jaké podnik poskytuje výhody, se lze značně odlišit od konkurence a pro mnohé zájemce o zaměstnání to může být při rozhodování velice důležitým aspektem. Kromě získání konkurenční výhody dochází i k posílení firemní kultury a zvyšování hodnoty značky, jména a v neposlední řadě také ke zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele.

Členění benefitů

Pravděpodobně nejdůležitější aspekt členění benefitů, jak z pohledu zaměstnavatele, tak zaměstnance, je z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti:

- **mimořádně výhodné**- jde o benefity, které jsou daňovým výdajem jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, a jsou tedy osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění
- **s dílčí výhodností**- jsou variantou, která je výhodná pouze částečně. Může jít o výhody, které jsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně

⁵ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. Praha: Linde, 2008. s. 11.

zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem, ale již nejsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.

Z pohledu věcného lze rozlišit benefity orientované:

- **na přímou podporu související s pracovním zařazením** zaměstnance, např. poskytnutí firemního vozu i pro osobní účely, příspěvek na dopravu do zaměstnání či zajištění ubytování (při nedostatku vhodných zaměstnanců v dané lokalitě)
- **na osobní rozvoj kvalifikace a vzdělání**, např. jazykové a vzdělávací kurzy, školení,
- **na sociální a zdravotní aspekty života zaměstnanců**, např. půjčky v obtížných životních situacích, závodní lékařská péče, příspěvky na očkování, na dovolenou, rehabilitační a ozdravné pobyty
- **volný čas**, např. kulturní, sportovní akce.

Především na straně zaměstnavatele je nutné rozlišovat benefity z hlediska toho, zda při jejich poskytování vydává finanční prostředky, či jde o nefinanční výhody (např. poskytování vlastních výrobků a služeb zaměstnancům a to za sníženou cenu, využívání firemního vozu i pro osobní účely)

Stejně tak z pohledu zaměstnance lze benefity členit podle formy příjmu, a to na **peněžní** a **nepeněžní**. Tedy v případě peněžního obdrží zaměstnanec přímou finanční částku, v opačném případě nikoliv. K nepeněžním výhodám patří především bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům, ať už jde o oblast zdravotní, rekreační, sportovní, kulturní apod. Pojem „nepeněžní“ plnění se prolíná nejen zákonem o daních z příjmů, ale také vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb, a v neposlední řadě by měl být užíván také v podnikové kolektivní smlouvě či individuálních pracovních smlouvách (PELC, 2008).

Zaměstnanecké výhody určené pro všechny zaměstnance mohou být tvořeny dvěma způsoby:

Fixní systém benefitů- zaměstnavatel vytvoří balíček základní zaměstnaneckých benefitů, které jsou určeny pro všechny zaměstnance a na nich samotných je, zda jich využijí či nikoliv. Největší nevýhodou plošného poskytování výhod je, že zaměstnavatel

může investovat nemalé finanční prostředky, ale zaměstnanci již těchto výhod nemusejí využívat (např. permanentky do fitcentr, vstupenky na kulturní akce, očkování aj.).

Flexibilní systém benefitů (často mylně nazývaný „cafeteria systém“)- jde o systém, kdy zaměstnavatel bere ohled na individualitu každého zaměstnance a tvoří portfolio výhod dle struktury pracovní skupiny. Většinou jde o větší škálu variant a umožňuje zaměstnavateli flexibilně reagovat na strukturu zaměstnanců a rovněž na měnící se životní hodnoty dnešní společnosti. Každý zaměstnanec si může z nabídky společnosti vytvořit vlastní bonusový program šitý na míru, ovšem nutno podotknout, že v mnoha společnostech jsou některé benefity často podmíněny odpracovanými měsíci či jsou poskytovány až při dosažení určité pozice ve firmě.

Plošné benefity jsou obecně relativně stabilnější a jsou poskytovány vymezenou dobu, např. více let. Z hlediska uspokojení individuálních potřeb zaměstnanců je však smíšený či zcela volitelný systém efektivnější, zpravidla je postaven na takovém principu, že každý zaměstnanec má svůj osobní účet výhod (nastaven finanční limit). Ten může být závislý na délce pracovního poměru, pozici či ohodnocení znalostního potenciálu. Finanční limit bývá často vyjádřen v bodech, kdy každý benefit je vyjádřen určitým počtem a tím dochází k rovnocennému ocenění výhod, podle toho, jaký mají daňový a odvodový vliv (MACHÁČEK, 2007).

3.5.3 Výhody a nevýhody zaměstnaneckých benefitů

„Výhody poskytování benefitů pro zaměstnavatele:

- *úspora mzdových nákladů s ohledem na daňové úlevy*
- *účinný nástroj personálního managementu přispívající ke zvýšení loajality, motivace a produktivity, snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů*
- *zvýšení image a atraktivity společnosti zaměstnavatele.*

Výhody pro zaměstnance:

- *získání atraktivních finančních i naturálních prostředků zvolenou formou, nezátížených daňovými odvody (sociální a zdravotní)*
- *využití množstevních slev, které dostane od poskytovatele většiny těchto finančních či naturálních plnění zaměstnavatel v porovnání se situací, kdy by*

například penzijní připojištění sjednával zaměstnanec individuálně „za své peníze“

- *při dobrém provázání systému benefitů s bonusovými programy získá zaměstnanec přímou kontrolu nad částí svých příjmů v závislosti na svém výkonu.“⁶*

Každá ekonomická problematika má ovšem i své stinné stránky a nevýhody. Pro zaměstnavatele může být největším nebezpečím nevyužívání benefitů zaměstnanci, což je většinou způsobenou špatnou strategií při tvorbě portfolia zaměstnaneckých benefitů. Vynaložené finanční náklady tak budou neefektivně investovány s minimální až zápornou návratností.

Z pohledu zaměstnance pak existuje možnost, že nabízené zaměstnanecké výhody pro něj nejsou nijak atraktivní, tedy nemá důvod je čerpat a po určité době může docházet i ke snížení pracovního nasazení.

Těmto problémům lze však částečně předejít, a to využitím již zmíněného flexibilního systému poskytování zaměstnaneckých výhod, který zcela zobrazuje požadavky a potřeby zaměstnanců daného podniku. Kromě jiného je rovněž důležité, aby si zaměstnavatelé předem ujasnili, čeho chtějí poskytováním konkrétních zaměstnaneckých výhod dosáhnout. Pokud je v pracovním kolektivu napjatá atmosféra, může zaměstnavatel dát přednost tzv. „teambuilding“ aktivitám, jejichž cílem je podpora kolektivu a týmového ducha. Naopak pokud jde například o fyzicky náročnou práci, může zaměstnavatel jít směrem benefitů, které zlepšují fyzickou a psychickou kondici. Všechny tyto aspekty jsou ovšem zcela podmíněny blízkou a otevřenou komunikací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

3.5.4 Rizika a efektivita benefitů

Největším rizikem při uplatňování zaměstnaneckých výhod je chybné aplikování daňových a odvodových zákonů, které může mít různé následky, např. dodanění. K těmto chybám dochází buď zcela vědomě a úmyslně, či z nedostatku odborných informací.

⁶ Druhy zaměstnaneckých benefitů [online]. 2009 [cit. 2009-9-25]. Dostupné z: <http://www.asistentka.cz/node/544>.

Proto, aby mohlo dojít k daňovému zvýhodnění, je nutné jednoznačně dodržet předem dané zákonné parametry, jedině poté je možné zvýhodnění uplatnit. Zejména u volitelných benefitních programů by si měl zaměstnavatel dát pozor, jaký mají jednotlivé benefity daňový a pojistný režim. Například v případě poukázky, kdy jde o nepeněžní plnění, k využití sauny, jde zásadně o odlišný daňový a pojistný režim, nežli u poukázky na nákup potravinářského zboží. Škála možností, z které mají zaměstnanci na výběr, obsahuje tedy daňově a pojistně nesourodé a neporovnatelné benefity, proto by měl zaměstnavatel dávat velký zřetel na daňovou a pojistnou obsluhu.

Je tedy mylné se domnívat, že zaměstnavatel pouze rozdává poukázky a víc se o nic nestará. Každý příjem zaměstnance a obdobně výdaj zaměstnavatele, který je s ním spojen, je nutné prověřit z hlediska daňových a pojistných režimů, tedy daňové (ne)znatelnosti příjmů zaměstnance, daňové (ne)znatelnosti výdajů pro zaměstnavatele a z toho také plynoucí odvodový režim zdravotního a sociálního pojištění.

Z pohledu efektivity zaměstnaneckých výhod je nejdůležitější hledisko daňového a pojistného zatížení či zvýhodnění. Samotná nominální hodnota není vždy reálná, alespoň co se daní týče. Pokud má zaměstnanec sjednanou mzdu v nominální výši sto peněz, reálně nikdy tuto částku nedostane díky nutnému zdanění a odvodu pojistného. Úroveň výhodnosti benefitů z pohledu daňového a odvodového lze kombinovat rozličně podle toho, zda jsou či nikoliv daňovým výdajem ze strany zaměstnavatele, zda jsou na straně zaměstnancem zdaňovaným příjmem nebo jsou od daně z příjmu fyzických osob osvobozeny a v neposlední řadě s tím také souvisí, zda uvedené příjmy jsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění (PELC, 2008).

3.6 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmů

a) Daňový režim na straně zaměstnavatele

Daňový režim zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnavatele vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 a z § 25 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů (dále jen „ZDP“) s účinností od 1. 1. 2007.

- **Ustanovení § 25 odst. 1 písm. d) ZD-** výdaje (náklady), které nelze pro daňové účely uznat jako výdaje (náklady) k dosažení, zajištění a udržení zdanitelných

příjmů. Např. výdaje nad limity stanovené tímto zákonem nebo zvláštními předpisy, výdaje (náklady) převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob s výjimkou § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 3 a s výjimkou výdajů (nákladů) na přechodné ubytování zaměstnanců, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, přičemž výdaje (náklady) i příjmy se posuzují za každé zařízení k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob, samostatně

- **Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP** – daňově uznatelnými jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců, přičemž tato práva vycházejí z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy. V případě, že peněžní či nepeněžní plnění nebudou předmětem práv vycházejících ze zmíněných smluv, je možné je na straně zaměstnavatele považovat za daňově uznatelné v případě, že budou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.

a) Daňový režim na straně zaměstnance

Při daňovém řešení na straně zaměstnance je vždy nutné zkoumat, zda se v dané situaci jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud tomu tak je, je dále nutné zjistit, zda jde o příjem podléhající dani z příjmů anebo je od této daně osvobozen dle § 6 odst. 9 ZDP. V převážné části případů se osvobození od daně z příjmů váže na poskytování benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb, popřípadě ze sociálního fondu u podniku, které tvoří tento fond. Daný postup osvobození je uplatňován například v těchto situacích:

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, podoba nepeněžního plnění
- využívání rekreačních, zdravotnických, vzdělávacích aj. zařízení zaměstnanci, podoba nepeněžního plnění
- nepeněžní dary do výše 2 000 Kč ročně na jednoho zaměstnance.

Dle § 6 odst. 9 ZDP jsou u některých plnění stanoveny limity, do výše kterých je poskytován benefit na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud je tedy hodnota benefitu poskytnuta nad tento limit, plnění na straně zaměstnance podléhá zdanění. Limity jsou určeny např. u těchto zaměstnaneckých výhod:

- výše náhrad cestovních výdajů spojených s výkonem práce
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění (MACHÁČEK, 2007).

3.7 Jednotlivé zaměstnanecké výhody a jejich daňový dopad

Jakým způsobem motivovat své zaměstnance a zároveň optimalizovat daňové zatížení podniku? Jak držet krok s ostatními firmami, ale zároveň nezatěžovat již tak omezené finanční prostředky? Právě nad těmito otázkami, z pohledu benefitů, se personalisté a zaměstnavatelé zamýšlejí nejčastěji, a to právě před koncem kalendářního roku, kdy ve většině případů dochází nejen k uzavírání účetních knih, ale také ke tvorbě rozpočtu na další hospodářské období. Většina firem se v dnešní době orientuje při tvorbě motivačních programů především na konkurenceschopnost při získávání kvalitních zaměstnanců a na rostoucí platové požadavky zaměstnanců. Ovšem aby mohl efektivněji využívat benefitů a současně nezatěžoval již tak napjatý rozpočet, je nutné respektovat hledisko uznatelnosti jednotlivých výhod jako daňového výdaje. Cílem by tedy mělo být především prosazení takových výhod, které nejsou v naší legislativě zatíženy daní z příjmů fyzických osob nebo na odvody zdravotního a sociálního pojištění. „Některé firmy u nás jako zaměstnanecké výhody prezentují to, co stejně ze zákona svým pracovníkům poskytovat musejí.“⁷

Zda jsou zaměstnanecké benefity pro zaměstnavatele daňově výhodné, je možné určit podle tří základních hledisek:

- benefit je zahrnut do daňově uznatelných nákladů
- benefit je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob
- benefit je vyňat z vyměřovacího základu na pojistné.

⁷ KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*, 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 188.

Právě podle těchto hledisek je možné všechny zaměstnanecké výhody rozdělit do třech pomyslných skupin, viz tab. č. 1.

Tab. č. 1: Rozdělení benefitů podle daňové výhodnosti

Skupina	Daňové posouzení	Splnění počtu požadavků
1	Daňově optimální <ul style="list-style-type: none"> - Vzdělávání, školení - Penzijní připojištění se státním příspěvkem - Soukromé životní pojištění - Stravování a pitný režim na pracovišti 	Všechny
2	Daňově přijatelné <ul style="list-style-type: none"> - Poskytnutí služebního vozidla - Přejíždění ubytování zaměstnanců - Doprava do zaměstnání - Prodloužená dovolená a zdravotní dny volna 	Alespoň jeden
3	Daňově nevýhodné <ul style="list-style-type: none"> - Rekreace a rekreační zařízení - Sport, kultura - Motivační plnění ve formě nepeněžních darů - Zaměstnanecké půjčky 	Žádný

Zdroj: *Zaměstnanecké výhody a daně* [online]. 2008 [cit. 2009-9-12]. Dostupné z:

<http://www.deloitte.com/dtt/article/0,1002,sid%253D12562%2526cid%253D141871,00.html>.

a) Vzdělávání, školení

Jednou z účinných motivací pro zaměstnance je i účast zaměstnavatele na prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Dochází tak ke zvyšování jejich ceny na trhu práce, přičemž absolvování těchto kurzů jde na účet zaměstnavatele. Nejoblíbenější a nejčastěji nabízené jsou jazykové kurzy. Podle ustanovení § 227 zákoníku práce pečuje zaměstnavatel o odborný rozvoj zaměstnanců. Za tuto péči lze považovat:

1. Školení a doškolování v oborech, jež přímo souvisejí s podnikatelskou činností zaměstnavatele. Nepochází ke zvyšování kvalifikace, pouze k průběžnému doplňování kvalifikace. Na straně zaměstnavatele jde o daňový výdaj bez limitu. Na straně zaměstnance jde o nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmu a zároveň není součástí vyměřovacího základu pro pojistné.
2. Vzdělávání, které souvisí s oborem podnikání a kdy dochází ke změně hodnoty kvalifikace. Pokud je splněna podmínka, že zvyšování kvalifikace zaměstnance

je nezbytné pro výkon dané činnosti v podniku, pak výdaje vynaložené na toto vzdělání jsou pro zaměstnavatele daňově účinnými. Na straně zaměstnance však zákon o daních z příjmů neosvobozuje od daně z příjmu fyzických osob a současně tento nepeněžitý příjem není vyjmut z vyměřovacího základu pro pojistné.

Stále diskutovanou oblastí jsou studia v programech typu MBA, LL. M. apod. V současné době praxe rozlišuje mezi vzděláváním, při kterém dochází či nedochází k dosažení vyššího stupně vzdělání. Pokud se studiem zvyšuje stupeň vzdělání, popřípadě i v zcela jiném zaměření, nelze je dle současného výkladu považovat za daňově uznatelný náklad.

b) Penzijní připojištění se státním příspěvkem

V poslední době jde o velice oblíbený benefit, který může být atraktivní nejen pro starší, ale i mladší ročníky. Zájem o tyto finanční produkty neustále stoupá, možná také díky hospodářské krizi lidé začínají více myslet na budoucnost. Princip spočívá ve spoření určité částky na soukromý účet zaměstnance, jenž je veden u příslušné pojišťovny a to po předem dané období. Výhodou je, že za předpokladu splnění určitých podmínek umožňuje legislativa zvýhodnění jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele:

- pro zaměstnance, jakožto příjemce, je tato výhoda od daně z příjmů osvobozena
- současně pro zaměstnavatele, který je poskytovatelem výhody, jde o daňový výdaj.

Za základní podmínku lze považovat nutné uzavření smlouvy mezi fyzickou osobou a příslušným penzijním fondem. Ve prospěch tohoto fondu klient zasílá příspěvky a po celou dobu spoření má rovněž nárok na státní příspěvek a to až do výše 150 Kč, tj. 1 800 Kč ročně. Této výše podpory však klient dosáhne pouze za předpokladu, že měsíčně si bude spořit více než 500 Kč a více, tedy při menších částkách se i podpora degresivně snižuje. Finanční prostředky, které jsou fondu svěřeny, jsou cíleně zhodnocovány za účelem dosažení určitého zisku a tím tedy klientům nabízejí větší zhodnocení jejich vložených prostředků, nežli ostatní termínované vklady a běžné účty v bankách.

Jak již bylo řečeno, na spoření se může určitou částkou podílet i zaměstnavatel. Do roku 2007 byla maximální částka, kterou zaměstnavatel mohl vynaložit z daňově uznatelných nákladů 3 % úhrnu vyměřovacích základů pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Od ledna roku 2008 však zákon o daních z příjmů umožňuje, aby byl tento benefit pro zaměstnavatele daňovým výdajem bez limitu. Toto plnění plynoucí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem však musí být upraveno a dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise či individuální smlouvě.

Z pohledu zaměstnance byl v roce 2007 příspěvek na penzijní připojištění osvobozen maximálně do výše 5 % vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. V současné době je u zaměstnance osvobozen pouze nepeněžní příjem do výše 24 000 Kč za kalendářní měsíc. Příjem nad tento limit se pak klasicky zdaňuje daní z příjmů fyzických osob. Podmínkou je, že příspěvek od zaměstnavatele jde rovnou na účet zaměstnance vedeného u příslušného penzijního fondu.

Současně je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance osvobozen od platby sociálního a zdravotního pojištění, tedy o stimul více pro investovat odměnu zaměstnance do tohoto finančního produktu.

c) Soukromé životní pojištění

Podobně oblíbeným benefitem je také příspěvek na životní pojištění zaměstnance. Toto pojištění je finanční produkt, který kryje riziko smrti. U životního pojištění jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele jsou stanoveny přesně dané podmínky:

- tři druhy pojištění- pro případ dožití, pro případ smrti či dožití, na důchodové pojištění
- výplata pojistného plnění může nastat nejdříve po uplynutí 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy (tj. po pěti letech)
- zároveň nejdříve v kalendářním roce, kdy klient dosáhne 60 let
- smlouva musí být uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která má oprávnění k provozování pojišťovací činnosti v České republice

- právo na plnění v případě splněných podmínek má pojištěný zaměstnanec, popřípadě je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, dědí osoby podle § 817 občanského zákoníku, tj. postupně druhý z manželů, děti, rodiče atd.).

Co se týče daňového zatížení v tomto případě, stejně jako u penzijního připojištění je příspěvek osvobozen od daně z příjmů fyzických osob maximálně do výše 24 000 Kč. Rovněž tento příjem není součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

d) Stravování a pitný režim na pracovišti

K nejčastějším zaměstnaneckým výhodám patří zajisté poskytování či příspěvky na stravování zaměstnanců a to v různých formách. Samotným stravováním v rámci pracovněprávních vztahů se zabývá zákoník práce a to v ustanovení § 236. „*Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.*“⁸ Povinností zaměstnavatele tedy není zajistit zaměstnancům stravování, nýbrž jim ho pouze umožnit a určitým způsobem lépe zpřístupnit. Toto privilegium je zcela na uvážení zaměstnavatele a jde o fakultativní plnění.

Poskytování stravování zaměstnancům může být upraveno buď kolektivní smlouvou, nebo ho lze stanovit ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Co se týče dalších podmínek pro vznik práv na stravování, může být přesně vymezena např. finančního účast zaměstnavatele, bližší vymezení okruhu zaměstnanců, organizace zajišťující stravování či způsob jeho provádění a financování z pohledu zaměstnavatele.

Právě finanční zajištění může probíhat trojím způsobem. První možností je zajišťování stravování ve vlastní závodní jídelně. Zde se za daňově účinné výdaje považují náklady na provoz tohoto zařízení tj. nákup přístrojů a jejich postupné odepisování, výdaje na nádobí, přístroje, energii, mzdové náklady apod.), naopak výdaje za potraviny jsou daňově neúčinné. Druhou možností jsou příspěvky na stravování, které zajišťují jiné organizace a to až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání cesty 5 až 12 hodin. Poslední, nejčastější i nejoblíbenější variantou jsou stravenky. Tento systém příspěvku je pro zaměstnavatele nejméně administrativně náročný a zaměstnanci umožňuje stravovat se

⁸ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. s. 27.

tam, kde mu chutná. „Legislativa týkající se stravenek umožňuje zaměstnavatelům do svých nákladů započítat 55 % ceny jednoho jídla (hodnoty stravenky). Tato částka byla od 1. 1. 2010 zvýšena na 51,10 Kč (původně 50,40 Kč) na jednu stravenku. Nejvýhodnější nominální hodnota činí 92,- Kč.“⁹ I přesto, že se samotné stravenky často nepoužívají na oběd v rámci pracovní směny, nýbrž na rodinný nákup, stále jsou jednou z legálních možností.

Příklad č. 1: Výhodnost stravenek z pohledu zaměstnavatele

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci na každý pracovní den stravenku v hodnotě 70 Kč. V daném měsíci bylo 20 pracovních dní. Hrubá měsíční mzda u zaměstnance činí 10 000 Kč.

Celková hodnota stravenek	70 x 20	1 400
Příspěvek zaměstnavatele	55 % z 1 400	770

Hrubá měsíční mzda	10 000
25 % pojistné na sociální zabezpečení	2 500
9 % pojistné na zdravotní pojištění	900
Příspěvek na stravenky	770

Mzdové náklady u zaměstnavatele v tomto případě činí celkem 14 170 Kč. Pokud by zaměstnavatel neinvestoval danou částku do stravenek, ale navýšil by zaměstnanci mzdu, pak by situace byla následující:

Hrubá měsíční mzda	10 770
25 % pojistné na sociální zabezpečení	2 693
9 % pojistné na zdravotní pojištění	970

Mzdové náklady činí v tomto případě 14 433 Kč. Celková úspora v tomto případě na daného zaměstnance činí 263 Kč na daný jeden měsíc.

Zdroj: JANOUŠKOVÁ, J.- KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing, 2005. s. 78-79.

⁹ Stravenky Gastro Pass [online]. 2010 [cit. 2010-1-28]. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darkey/zamestnanecke-benefity/stravovani/stravenky/stravenky.asp>.

Z tohoto příkladu tedy jednoznačně vyplývá, že varianta stravenek je pro zaměstnavatele výhodnější, nežli pokud by docházelo k navyšování samotné mzdy. Zaměstnavatel může zaměstnanci uhradit samozřejmě i celou částku, ovšem výdaje nad 55 % již nebudou daňově účinnými a musí je uhradit ze zisku po zdanění (např. sociální fond, fond kulturních a sociálních potřeb). V případě zaměstnance je od daně z příjmů osvobozena celá hodnota nepeněžního plnění a současně je osvobozena od odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

Samozřejmě kromě pravidelné stravy musí také člověk dodržovat dostatečný pitný režim a to nejen v letních měsících, kdy mnohdy dochází k přehřátí organismu v neklimatizovaných místnostech. Pokud tedy zaměstnavatel na pracovišti poskytne nealkoholické nápoje, či menší občerstvení, zlepšuje tak sociální podmínky na pracovišti. Dle § 6. odst. 9 písm. b) a c) je pro zaměstnance poskytnutí této nepeněžní výhody osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Musí ovšem dojít ke splnění dvou podmínek: musí se jednat o nepeněžní plnění a ke konzumaci musí docházet pouze na pracovišti.

e) **Poskytnutí služebního vozidla**

Jak již bylo řečeno, v dnešní době je služební automobil od určité pozice standardem. Legislativně je tento benefit omezen v § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů. Vozidlo může zaměstnanci poskytnout každý zaměstnavatel, ať už jde o právnickou či fyzickou osobu a současně může jít o jakýkoliv typ motorového vozidla (automobil, nákladní automobil, motocykl aj.) Pokud má zaměstnanec toto privilegium, považuje se za nepeněžní plnění částka ve výši 1 % vstupní ceny vozu, minimálně však 1000 Kč. Každý (i započatý) kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Tento nepeněžní příjem se každý měsíc připočítává ke zdanitelné mzdě zaměstnance při stanovení měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti, ovšem již se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení ani pro výpočet pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Dle zákona současně není omezen počet firemních vozidel, která může zaměstnanec využívat pro vlastní potřebu. Možnou variantou z pohledu zaměstnavatele je také hrubé snížení platu, které je výhodné díky úspoře pojistného, a tuto hodnotu naopak použít na financování nákupu či pronájmu automobilu.

Náklady, které jsou spojené s provozem vozidla, především náklady na pohonné hmoty, jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Podmínkou ovšem je, že musí pravidelně docházet k vyúčtování soukromých jízd zaměstnance, aby nedocházelo k jejich zaúčtování, natož pak k uplatňování DPH na vstupu. U dalších nákladů spojených s provozem vozidla je nutné se rozhodnout, které náklady jsou spojeny se soukromými či služebními účely a rovněž tyto náklady poměrem započítat a zúčtovat.

Příklad č. 2: Zaměstnanec, je ženatý, podepsal u zaměstnavatele prohlášení. Pro služební účely používá osobní automobil zaměstnavatele, jehož vstupní cena je 525 000 Kč. Má souhlas zaměstnavatele použít toto auto i pro soukromé účely. Hrubá mzda činí 20 000 Kč.

Hrubá mzda	20 000,-
1 % ze vstupní ceny	5 250,-
Celkem	25 250,-
Pojistné sociální (6,5 % z 20 000 Kč)	- 1 300,-
Pojistné zdravotní (4,5 % z 20 000 Kč)	- 900,-
Měsíční základ daně	23 050,-
Nezdanitelná část na poplatníka	- 2 070,-
Zdanitelná mzda	20 980,-
Zaokrouhleno	21 000,-
Záloha- daň	3 150,-

Zdroj: JANOUŠKOVÁ, J.- KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing, 2005. s. 59- 60.

f) Přechodné ubytování zaměstnanců

Obzvláště ve větších městech je mnohdy velice nákladné ubytování, proto někteří zaměstnavatelé nabízí možnost dočasného ubytování. Velice často se tato forma využívá u expertů, kteří se „zapůjčují“ z jiné firmy či přicestují ze zahraničí, popřípadě, pokud zaměstnanec firmy musí v rámci pracovních povinností pobývat delší dobu mimo své trvalé bydliště. Z pohledu zákona o daních z příjmů je přechodné ubytování poskytnuté v nepeněžitě formě (poskytnuté v obci, kde zaměstnanec nemá trvalé bydliště) na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob a to do

limitu 3 500 Kč měsíčně, současně se tato hodnota nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné.

Z pohledu zaměstnavatele platí, že výdaj na přechodné ubytování zaměstnanců může být daňovým výdajem, pokud bude toto ubytování jako právo zaměstnanců dohodnuto v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, nebo upraveno v pracovní či jiné smlouvě. V takovém případě je tento výdaj pro zaměstnavatele daňovým výdajem bez omezení, tedy bez limitu.

g) Doprava do zaměstnání

V některých případech může být pro zaměstnance benefitem i zajištění dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, které obstarává zaměstnavatel. Ten se může podílet buď peněžní či nepeněžní formou. Peněžní forma je zřejmá, jde například o nákup kupónů na městskou hromadnou dopravu (zaměstnanec si většinou alespoň část uhradí sám). Naopak nepeněžní forma je většinou ve formě zajištění dopravy ve vlastní režii, popřípadě poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek pro zaměstnance.

V případě příspěvků na dopravu do zaměstnání je tento výdaj pro zaměstnavatele daňovým výdajem, ovšem za předpokladu, že tato skutečnost je sjednána v kolektivní smlouvě, rozhodnuta ve vnitřním předpise, nebo dohodnuta v individuální či pracovní smlouvě. Pro zaměstnance je toto plnění, peněžní či nepeněžní, zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Nejde totiž o příjem, jenž by byl dle zákona o daních z příjmů fyzických osob osvobozen, tedy zcela se zahrnuje do dílčího základu pro výpočet daně z příjmů fyzických osob. Vzhledem k této skutečnosti je tato částka zatížena i odvodem na sociální a zdravotní pojištění.

h) Rekreace a rekreační zařízení

Za rekreaci, ať už v tuzemsku či zahraničí, lze považovat určitou formu odpočinku, jejímž hlavním cílem je nabytí nových sil do další práce. Pro zaměstnance jde o velice příjemný benefit a často z něj mohou čerpat i rodinní příslušníci. Tato výhoda může být poskytována dvojím způsobem: zaměstnavatel má vlastní rekreační zařízení (chata, penzion) nebo zaměstnanci poskytnou poukaz na rekreaci. Pokud disponuje zaměstnavatel rekreačním zařízením a umožňuje zde zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům pobývat za zvýhodněnou cenu, tyto náklady jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a zároveň tento benefit nespadá do vyměřovacího základu

pro pojistné. Pokud zaměstnavatel podobné zařízení nevlastní a přispívá zaměstnancům na rekreaci např. pomocí poukázek, jde o podobný daňový dopad. Podmínkou však je, že musí jít o poskytnutí nepeněžního příjmu. Aby mohla být tato výhoda osvobozena od daně a pojistného, nesmí za kalendářní rok převýšit částku 20 tis. Kč. Hodnota příjmů nad tento limit se v případě překročení připočítává ke mzdě zaměstnance a klasicky se z něj vypočítá daň z příjmů fyzických osob a rovněž odvod zdravotního a sociálního pojištění. Z pohledu zaměstnavatele však nejde o výdaj na dosažení, zajištění a udržení příjmů, tedy v plné výši jde o nedaňový výdaj.

i) Sport, kultura

Obecně může zaměstnavatel přispívat na kulturní, sportovní a tělovýchovné akce buď vlastní, nebo pořádané jiným subjektem. Mezi kulturní akce lze zahrnout filmová a divadelní představení, návštěvy výstav, galerií, muzeí, hradů, zámků a jiných památek. Zároveň lze do skupiny kulturních akcí zahrnout také vánoční večírek, který pořádá zaměstnavatel pro své zaměstnance, většinou v restauračním zařízení s hudbou, večeří a předáním drobného dárku. V případě sportu může jít o pronájem různých sportovišť, ať už jde o bazén, multifunkční hřiště, tělocvična, posilovna, ale také o různé vstupenky a poukázky do sportovních zařízení.

Zaměstnavatel platí tento výdaj ze sociálního fondu a dle § 25 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů nelze tento nepeněžní benefit zahrnout do výdajů daňových.

j) Ostatní

Prodloužená dovolená a zdravotní dny volna:

- zaměstnavatel- daňový výdaj bez limitu
- zaměstnanec- příjem je v peněžní formě, stává se dílčím základem daně z příjmů fyzických osob
- pojistné- příjem je součástí vyměřovacího základu pro pojistné.

Motivační plnění ve formě nepeněžních darů:

- zaměstnavatel- výdaj placen ze sociálního fondu
- zaměstnanec- příjem je do limitu 2000 Kč osvobozen od daně z příjmů fyzických osob
- pojistné- osvobozený příjem není součástí vyměřovacího základu.

Zaměstnanecké půjčky:

- zaměstnavatel- půjčka je poskytována ze sociálního fondu společnosti
- zaměstnanec- příjem je do limitů (např. na bytové účely do 100 tis., tíživá finanční situace do 20 tis. Kč)
- pojistné- osvobozený příjem není součástí vyměřovacího základu pro pojistné.

I přesto, že tyto benefity jsou spojeny se všemi negativy zmíněnými výše, jsou zařazovány do mnoha motivačních programů. Může jít např. o úhradu pohonných hmot, které byly spotřebovány pro soukromé účely, úhrada soukromých hovorů atd. Tyto benefity jsou často pro zaměstnance výhodné, protože je neplatí ze svých zdaněných příjmů, ovšem zaměstnavatel by měl před jejich poskytnutím zvážit svou finanční situaci.

Výše zmíněné benefity nejsou na trhu jediné, proto tedy záleží zcela na uvážení manažerů a personalistů v jaké míře budou kreativní a čím hodlají motivovat své zaměstnance. Daňové dopady jednotlivých benefitů jsou rovněž uvedeny v příloze č. 1. Zde jsou porovnány především z časového hlediska, za rok 2006, 2007 a 2008 a dále podle toho, zda jde o uznatelný náklad zaměstnavatele, zda spadá pod zdanitelný příjem zaměstnance a zda se z něj odvádí sociální a zdravotní pojištění. Jak lze vidět při bližším pohledu do tabulky, v roce 2008 přibýly i nové položky, jako např. pitná voda na pracovišti.

4. Praktická část

4.1 Trend vývoje zaměstnaneckých výhod a ekonomická krize

Poptávka zaměstnanců po benefitech se v jednotlivých sektorech ekonomiky a profesích liší. Například mezi žádané výhody v oblasti informačních a komunikačních technologií patřily v roce 2007 jazykové a jiné vzdělávací kurzy, poskytnutí firemního automobilu pro osobní účely, týden dovolené navíc a také přenosný počítač s mobilním internetem, který umožňuje práci z domova.

Trend jednoznačně směřuje k tomu, že zaměstnanci budou očekávat takové výhody, které budou sladovat jejich osobní a pracovní život. Tedy půjde o to orientovat se na spotřebu a požitky, nikoliv v takové míře na vytváření nadstandardních pracovních podmínek. V posledních dvou letech v České republice roste význam krátkodobých benefitů, tedy těch, které přinesou zaměstnanci okamžitý užitek. Sociologické výzkumy se při analýze zaměřují na množství společností, které poskytují výhody, četnost poskytování jednotlivých benefitů, výši nákladů na jednotlivé benefity i samotnou výši poptávky po nich ze strany zaměstnanců. Na prvních místech se již několik let drží stravenky a jím podobné poukázkové výhody. Ty jsou pro zaměstnavatele výhodné z hlediska relativně malé administrativní náročnosti. Mezi tyto poukázky patří především stravenky, poukázky na sport, kulturu, či na nákup drogistického zboží a oblečení. Velkým tahákem pro zaměstnance je také delší dovolená a pracovní volno. Běžné čtyři týdny jsou prodlouženy na celý měsíc a umožňují tak zaměstnanci lépe relaxovat a tím zvyšovat své pracovní nasazení.

Aktuální situace v oblasti zaměstnaneckých benefitů však poukazuje na fakt, že společnosti si začínají uvědomovat odlišné potřeby a zájmy svých zaměstnanců. Snižují podíl plošných výhod a orientují se na ty, které zvyšují uspokojení současných i potencionálních zaměstnanců. V České republice poskytuje benefity okolo 80 % firem a toto číslo rok od roku mírně narůstá. Podle portfolia výhod v podniku, z pohledu uchazeče o zaměstnání, lze dobře usoudit, jaká nálada zde panuje. Pokud podnik šetří, kde se dá, určitě mu to nijak nepomůže, naopak přichází o velice významnou konkurenční výhodu. Podle průzkumu zaměstnaneckých výhod v České republice,

který provedla ING oslovením podniků umístěných v žebříčku Czech Top 100¹⁰, vyplývá, že téměř polovina dotazovaných firem přispívá svým zaměstnancům na penzijní připojištění naopak na životní pojištění již pouze jedna desetina dotazovaných. Odborníci očekávají, že tímto směrem se bude postupem času ubírat mnohem více firem. Nasvědčuje to také tomu, že lidé, i v době ekonomických krizí, konečně přestávají počítat každou korunu a začínají myslet na budoucnost a zcela objektivně cítí vlastní odpovědnost za finanční zabezpečení.

Benefity budoucnosti, tak lze nazvat ty, které nám umožní minimalizovat propast mezi pracovním a osobním životem. Velmi žádanou se stává umožnění práce z domova či firemní školky. Ty jsou v České republice stále díky nepružným českým zákonům a striktním hygienickým podmínkám zatím zatracované, nicméně pokud se firma rozhodne jít touto cestou, existuje na trhu již několik firem, které zajišťují zřízení firemní školky „na klíč“. Mezi výhody jistě patří zamezení či alespoň zmírnění fluktuace proškolených zaměstnankyň z důvodu tříleté mateřské dovolené a také zvýšení jejich koncentrace na práci, která by byla snížena v důsledku obav o dítě, které je například v mateřské školce.

Velkou neznámou pro personalisty se také začíná stávat generace Y, tedy mladí lidé, kteří se narodili na začátku 80. let 20. století. Podle dnešních názorů lidí ve středním věku (generace X) jsou jejich hodnoty a představy relativně odlišné a odrážejí měnící se trend společnosti, především z pohledu samostatnosti a cílevědomosti. Na první pohled se mnohým může zdát, že dnešní mladí lidé jsou neochotní pracovat, nelajální a jejich požadavky jsou mnohdy ne zcela reálné. Naopak, z průzkumu společnosti PricewaterhouseCoopers „Současná mladá generace v zaměstnání“ (podzim 2008) vyplývá, že dnešní absolventi vysokých škol dávají přednost individuálnímu přístupu, flexibilitě a na následná místa řadí rozvoj kariéry a vzdělávání. Není jim cizí ani příležitost práce v zahraničí a rovněž míra společenské odpovědnosti daného podniku (tzv. Corporate Responsibility).¹¹

¹⁰ Zaměstnanecké benefity a jejich trendy [online]. 2008 [cit. 2009-10-2]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>.

¹¹ Po čem mladí touží [online]. 2009 [cit. 2010-1-28]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cs/clanky-2009/po-čem-mladí-touží.jhtml>.

Pokud je tedy pracovní prostředí podniku tvořeno touto mladou generací, je účelné orientovat se na vzdělávání a individuální přístup. Leč se tato metoda může zdát více finančně i administrativně náročná, přináší své ovoce. Mladí absolventi vysokých škol, kteří mají bohužel po většinu velice málo odborné praxe, jsou velice dobrou přidanou hodnotou podniku, protože dosud nejsou ovlivněni či „zkaženi“ jiným zaměstnavatelem a tím je mnohem jednodušší s nimi pracovat a vést je žádoucím směrem.

Je ekonomická krize pouze nafouknutá bublina médií, nebo jde opravdu o celosvětový problém, na jehož počátku stál krach několika amerických hypotečních bank? Na tuto otázku pravděpodobně nelze zcela objektivně odpovědět, nicméně i Česká republika pocítila vliv tohoto „strašáka“. Reakce podniků se dala očekávat a jediným řešením, jak ustát toto nelehké období je snižování nákladů. Středně velké podniky omezují nejen produkci, ale dochází také ke snižování pracovních sil. Ty podniky, které dosud přežily a nebyly nuceny k propouštění, alespoň částečně snižují platy a s tím souvisí také odpouštění od zaměstnaneckých výhod. Největší škrty se očekávají v oblasti méně častých výhod, například volných jízdenek a příspěvků na hromadnou dopravu, věcných odměn, 13. platů a také zaměstnaneckých půjček.

Tab. č. 2: Změny v poskytování benefitů v době ekonomické krize

Změny v poskytování daňově nezvýhodněných benefitů (procenta se vztahují ke společnostem, které danou výhodu (ne)nabízejí)				
benefit	zruší	sníží	zachovají	zavedou
služební auto	4,3 %	2,1 %	93,6 %	0 %
mobilní telefon	2 %	0 %	98 %	0 %
příspěvek na kulturu	16,1 %	3,2 %	80,7 %	0 %
příspěvek na sport	17,2 %	3,5 %	79,3 %	0 %
školení a kurzy	15,6 %	6,3 %	78,1 %	0 %
péče o zdraví (vitamíny, rehabilitace apod.)	23,1 %	0 %	76,9 %	6,9 %
flexi poukázky	30 %	0 %	70 %	0 %
věcné dary či jednorázové odměny	50 %	5 %	45 %	0 %
příspěvek na dovolenou	4,8 %	19 %	76,2 %	2,9 %
pitný režim na pracovišti	0 %	0 %	100 %	0 %
zvýhodněné půjčky zaměstnancům	37,5 %	4,5 %	58 %	0 %
třináctý plat	31 %	69 %	0 %	0 %
Změny v poskytování daňově zvýhodněných benefitů				

(procenta se vztahují ke společnostem, které danou výhodu (ne)nabízejí)					
benefit	zruší	sníží	zachovají	navýší	zavedou
stravenky	2,4 %	0 %	97,6 %	0 %	0 %
příspěvek na vzdělávání	11,1 %	3,7 %	85,2 %	0 %	0 %
penzijní připojištění	3,3 %	0 %	80 %	16,7 %	15,2 %
životní pojištění	8,4 %	0 %	82,6 %	9 %	52,3 %
příspěvek na dovolenou	42,7 %	0 %	57,3 %	0 %	6,7 %
volné jízdenky či příspěvek na MHD	68,8 %	0 %	31,6 %	0 %	0 %
očkování proti chřipce	11,7 %	0 %	88,2 %	0 %	0 %

Zdroj: Firmy ruší třinácté platy, omezují i další výhody [online]. 2009 [cit. 2009-9-25]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=638600>.

4.1.1 Průzkum Mercedes.cz

Z rozsáhlého platového průzkumu Mercedes.cz, do kterého se zapojilo téměř 100 tis. zaměstnanců, vyplývá, že počet lidí, kteří dostávají odměny, se za poslední rok snížil zhruba o 6 %.

„Pokles ekonomiky nutí firmy stále více šetřit. Jako obvykle jsou první na řadě zaměstnanecké benefity, finanční i nefinanční. Pokračuje tak vlastně vývoj, který jsme zaznamenali v předchozích analýzách. Pro zaměstnavatele je stále mnohem jednodušší omezovat nefinanční benefity a snižovat odměny. Naproti tomu snížení mezd a další úspory mimo personálie jsou náročnější opatření,“ říká jednatel společnosti Profesia Dalibor Jakuš.¹²

Jak lze vidět v příloze č. 2, při porovnání třetího kvartálu roku 2008 a 2009 došlo k největšímu poklesu nefinančních benefitů u poskytování dovolené nad zákonné minimum, které se snížilo o více než deset procentních bodů. O něco menší pokles čekalo poskytování nápojů na pracovišti, příspěvek na penzijní připojištění a překvapivě také vzdělávání zaměstnanců na náklady podniků. Naopak téměř žádné změny neproběhly u příspěvků na zdravotní pojištění.

K samotnému škrtnání odměn docházelo během minulého roku nejvíce v menších firmách do 50 zaměstnanců (viz příloha č. 3). Nejvíce krácenými benefity byly nápoje na pracovišti (Ø 13,7 %), mobilní telefon pro soukromé účely (Ø 10,9 %) a příspěvek

¹² Průzkum platů [online]. 2009 [cit. 2010-2-2]. Dostupné z: http://www.merces.cz/analyzy?cms_id=42266&detail=1.

na stravování nad rámec zákona (Ø 7,9 %). Na druhé straně se světová krize relativně méně dotkla podniků s více než 250 zaměstnanci, kde nejvíce docházelo ke snížení příspěvků na vzdělávání a (Ø 8,8 %) a dovolené nad rámec zákona (Ø 8,2 %).

Co se týče průměrné mzdy, ta podle Dalibora Jakuše kopíruje krizi na pracovním trhu. Z grafu v příloze č. 4 je patrné, že svého maxima dosáhla výše mezd v ČR ve čtvrtém kvartálu roku 2008. V této době se krize projevovala zatím pozvolna a zaměstnavatelé zatím neměli důvod reagovat. Od této doby se však dle průzkumu Merces.cz průměrné mzdy snižují.

4.2 Zaměstnanecké benefity a generace Y

Co je to vlastně Generace Y? Jaký má potenciál? Kdo jsou její zástupci? To jsou otázky, které se začínají v poslední době ve společnosti a v médiích mnohem častěji objevovat. Každá generace má svá určitá specifika, kterými ji lze odlišit od té předchozí či následující. Jednotlivé generace mezi sebou svým způsobem soupeří a to jak rozumově tak i emocionálně. Právě tato energie může působit na obě generace pozitivně, působí na jejich posun a pokrok v názorech a hledá nové cesty, jak být lepší než předešlá či přicházející generace. Ale právě tato základní hybná síla je zcela přirozená a na společnost má více než pozitivní vliv.

V průběhu 20. století došlo k určitému vývoji, ve kterém lze charakterizovat několik generací, které jsou významné a každá se projevuje svým specifickým chováním a projevem. Zástupci první generace byli tak zvaní „Baby boomers“, narodili se v poválečné době zhruba mezi lety 1946 až 1964. Do této skupiny lze zařadit většinou rodiče Generace Y. Jde o lidi, kteří jsou starší než 45 let, mají zpravidla zaběhlý rodinný život a v průběhu života vystřídali již několik zaměstnání. Z pohledu zaměstnavatele je tato skupina významná pro své dlouholeté zkušenosti a znalosti, nicméně čím dál více je vytlačována a nahrazována vlastními potomky, kteří jsou mnohdy nekonvenční a mohou společnosti nabídnout novou energii, která jí chybí. Po této době nastupuje dnes nazývaná Generace X, tedy lidé narození po roce 1965 až do roku 1980. Je pro ni charakteristické, že jde o populaci ve středním věku, tedy stále nese znaky mládí, chuť učit se, inovovat, ale rovněž přicházejí první znaky stárnutí, tedy pomalu se vytrácí energie a to nejen fyzická, ale i emocionální. A konečně poslední Generace Y, tedy ti, kteří se narodili po roce 1980. Z pohledu personalistů lze zástupce

této skupiny rozdělit na dvě podskupiny, první jsou mladí nad 25 let, kteří mají svým chováním a přístupem částečně blízko ke Generaci X, naopak druhá skupina je mladší 25 let a tedy často jde stále o studenty vysokých a středních škol.

Jako každá generace, tak i tito mladí lidé mají určitý specifický způsob života, hodnoty i požadavky a to nejen v běžném životě, tak především pracovním vztahu. Pokud přistoupíme k porovnání hlavních dvou generací v současné době, tedy Generace X a Y, zjistíme, že každá má zcela jiné požadavky, přístupy a očekávání při výběru práce a tvorbě kariéry. Jak potvrzují výzkumy společnosti Manpower, Generace Y je více ekonomicky aktivní, orientuje se na životní úroveň a mnohem větší důraz klade na sociální jistoty a to nejen v přítomném čase, ale také do budoucna. S podivem je, že oproti Generaci X, klade vysoký důraz také na rodinu, partnerské a osobní vztahy, tyto faktory byly totiž u předešlé skupiny posunuty spíše na spodní příčky priorit. Oběma generacím je společné, že jsou otevřeny všemu novému, nebojí se experimentovat, využívají všech možností, které jim především zaměstnavatelé nabízejí, ovšem ne za cenu toho, že by jim měl být jakýmkoliv způsobem snížen komfort osobního života. Právě z tohoto důvodu se v posledních letech často využívá, jako jednoho z benefitů, flexibilní pracovní doby. Mladí lidé si chtějí čas organizovat sami, vidí přínos v odevzdané práci nikoliv v odsezených hodinách na pracovišti. Kromě času stráveného v práci se zaměřují na místo zaměstnání, jsou ochotnější cestovat za prací, především do zahraničí, kde hledají rozmanitější práci, při které se využívá mnoha moderních prostředků a přístupů. Kariéra, klíčové slovo, které je charakteristické právě pro Generaci Y.

Při dalším srovnání s Generací X je zřejmé, že jedním z rozdílů je také vztah k financím, který se zákonitě odráží i v dalších sférách života. Pro Generaci X mají peníze význam pouze určité hodnoty, ovšem Generace Y vidí v penězích mnohem větší potenciál a využívá jich jako prostředku, který je posune dál. Z toho plyne, že mladší generace se mnohem méně, možná na svou škodu, nebojí zadlužování a využívá všech možných hypoték a úvěrů. Stejně tak je pro ni důležité stabilní pracovní místo. Dle průzkumů v prvních několika letech aktivního pracovního života mladí lidé vystřídají několik zaměstnání. Důvodem nejsou vždy neshody a nespokojenost se současným pracovním závazkem, ale mladí lidé se hledají a co je problémem řady z nich, často ani po vysoké škole nemají zcela jasnou představu, jaké pracovní místo by je zajímalo a

zcela naplňovalo. Změny probíhají nejen v pracovním životě, ale také v osobním. Jak již bylo zmíněno výše, dnešní mladí lidé se mnohem více orientují na osobní a rodinný život, ovšem je nutné zmínit, že tento osobní život často odkládají a považují ho za určitý komfort, který nemůže fungovat bez stabilního finančního zajištění a bez vlastního bydlení. Oproti Generaci X se však Generace Y snaží při založení rodiny skloubit soukromí a kariéru. Zde přichází otázka, zda by zaměstnavatelé neměli přistoupit k takovému systému, který by byl flexibilní a umožňoval právě těmto lidem využít alternativních pracovních poměrů, jako jsou částečné úvazky nebo třeba tzv. Home office.

Velký význam při formování mladé generací hrají také moderní technologie a to často již od mladého věku. Dá se říci, že většina mladých lidí dnes žije jakýsi dvojitý život, tedy ten běžný, kdy mají určitý zaběhnutý systém, chodí do práce či do školy, věnují se rodině či partnerovi a pak je ten druhý život, který má virtuální podobu. Ano, je řeč o sociálních sítích. Ty zažívají v posledních dvou letech největší rozmach. Stávají se jakýmsi fenoménem, strašákem, ale také pomocníkem. Lidé je využívají nejen ke sdělování svých aktuálních pocitů a nálad, ale také zde hledají zaměstnání a partnery. Dalo by se říci, že se tímto způsobem izolují, ale na druhou stranu jim to umožňuje komunikovat s lidmi, kteří se nepohybují přímo v jejich okolí. Nesporným argumentem pro sociální sítě a jiné komunikační prostředky škodí, je fakt, že vysedáváním u Facebooku, Skypu, MySpacu apod. se zcela objektivně snižuje přímé setkávání a tím dochází k potlačování schopnosti, především mladých lidí, komunikovat s lidmi tváří v tvář.

Oproti starší generaci je odlišný i přístup k pracovnímu uplatnění, způsoby hledání práce i budování kariéry. A jak mohou těchto mezigeneračních specifik využít právě zaměstnavatelé? Zjednodušeně lze říci, že zástupci Generace Y chtějí vše, hodně toho nabízejí, ale vše musí být v souladu s jejich osobním životem. Změnil se také přístup a komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mladí lidé jsou odvážní, pokud vědí, jakou mají cenu na trhu práce, jsou schopni si diktovat požadavky. Pokud zaměstnavatel přistoupí na tyto požadavky a vyjde jim vstříc, může si být jist, že získá vstřícné, loajální a flexibilní zaměstnance, kteří se budou chtít učit a rozvíjet nejen pro svůj prospěch, ale také pro ten firemní. Cílem mladých je získat dlouhodobý efekt a to nejen v práci, osobním životě, vzdělání, ale také v investicích. Podle průzkumu si mladí

nejvíce cení celoživotního vzdělávání a rozvíjení jejich pracovního potenciálu. Stejně tak kladou důraz na smysluplnost vykonávané práce a na otevřenou komunikaci mezi kolegy. Z toho vyplývají pro zaměstnavatele hlavní dvě přidané hodnoty dnešní mladé generace, a to vysoká informační a technologická gramotnost a vysoká efektivita práce v případě spokojenosti v zaměstnání.

Především zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že Generace Y bude tvořit v horizontu deseti budoucích let největší část populace v produktivním věku. Jejich požadavky jsou zcela specifické a je teda zcela na uvážení společnosti, zda budou tyto faktory tolerovat a přizpůsobovat se jim. Pro statické podniky, které nereagují na situaci na trhu a tedy i na tom pracovním, bude velice těžké udržet se v bitevním poli konkurence. Trendem je progresivita, která se projevuje v přijímání zástupců Generace Y a přizpůsobování modelu řízení jejich možnostem a schopnostem, tak aby došlo k obecnému prospěchu pro všechny zaměstnance podniku, bez ohledu na generaci.

Tím, že se lidé v dnešní době běžně dožívají osmdesátky, děti mají kolikrát rodiče, prarodiče i praprarodiče. Co však generace, to jiné přemýšlení a hodnoty. Už jen to, že v dnešní době se děti s prarodiči stýkají méně, snižuje možnost starší generace předávat své zkušenosti mladším, čímž dochází k prohlubování rozdílů mezi generacemi.

4.2.1 Po čem touží Generace Y?

Na tuto otázku se snaží najít odpověď většina dnešních personalistů a manažerů. Jde o velkou neznámou na pracovním trhu, protože tato skupina potenciálních zaměstnanců má relativně nestabilní požadavky a její představy a hodnoty se mění rok od roku. Na první pohled se může zdát, že dnešní mladí lidé jsou neloajální, mají spoustu nereálných požadavků a nejsou ochotni pracovat ve vysokém tempu. Ovšem jestli tomu tak je a co vlastně mladí absolventi od zaměstnavatele očekávají, se pokusí objasnit tato práce.

Na konci roku 2008 provedla společnost PricewaterhouseCoopers sérii průzkumů „Jak řídit zaměstnance zítřka?“. Součástí byla také analýza „Současná mladá generace v zaměstnání“ (Millenials at Work), která vznikla na základě rozhovorů s více než 4200 absolventy vysokých škol po celém světě. Podstatou a cílem tohoto projektu bylo zjistit, jaká jsou očekávání Generace Y v oblasti zaměstnání a kariéry.

Z průzkumu je patrné, že nelze potvrdit ani vyvrátit neloyalitu a odmítání tradičních pracovních postupů, ovšem překvapivě se došlo k závěru, že pro většinu dnešních mladých lidí je důležitá flexibilita pracovního poměru a možnost dalšího rozvoje kariéry. Tři čtvrtiny dotazovaných v České republice očekávají, že jim bude umožněno skloubit pravidelnou a pružnou pracovní dobu. Jednoznačně vítězným benefitem je školení a rozvoj osobnosti.

Tab. č. 3: Kterých benefitů si v příštích pěti letech nejvíce ceníte?

	první volba	druhá volba	třetí volba
Všichni respondenti	školení a rozvoj (53%)	finanční bonusy (41%)	pružná pracovní doba (41%)
Asie	školení a rozvoj (64%)	finanční příspěvky na bydlení (46%)	finanční bonusy (39%)
Australasie a Pacifická oblast	školení a rozvoj (58%)	pružná pracovní doba (45%)	finanční bonusy (42%)
Střední a východní Evropa	školení a rozvoj (61%)	finanční bonusy (40%)	pružná pracovní doba (36%)
Západní Evropa	školení a rozvoj (57%)	pružná pracovní doba (38%)	finanční bonusy (36%)
Střední Východ a Afrika	pružná pracovní doba (55%)	školení a rozvoj (46%)	finanční bonusy (42%)
Severní Amerika a Karibská oblast	pružná a pracovní doba (53%)	finanční bonusy (43%)	soukromá zdravotní péče zdarma (38%)
Jižní a Střední Amerika	školení a rozvoj (73%)	finanční bonusy (45%)	pružná pracovní doba (41%)

Zdroj: *Po čem mladí touží* [online]. 2009 [cit. 2010-1-28]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cs/clanky-2009/po-čem-mladí-touží.jhtml>.

4.2.2 Analýza pohledu mladých lidí na zaměstnanecké benefity

Generace Y, Millennials, Echo Boomers, E-generace, to jsou názvy, které mají jedno společné. Jsou názvem pro generaci mladých lidí, kteří přinášejí nové přístupy

k práci v mnohém kreativní a často zcela radikální. Jak již bylo zmíněno výše, cílem této práce je zhodnotit postoj dnešních mladých lidí k práci a konkrétně k zaměstnaneckým výhodám. Běžné zaměstnanecké benefity zná jistě každý, je jich několik a nelze říci, že jde o ustálený seznam. Benefity se během několika let měnily a současně i nabízená portfolia jednotlivých firem. Pravděpodobně každý by při otázce zmínil ty nejvíce známé, zpravidla daňově zvýhodněné, např. příspěvek na stravování v podobě stravenek, služební automobil používaný i pro soukromé účely, či příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Ovšem slovo výhoda může být zcela subjektivní, proto lze za benefity považovat i takové věci, které by měli být v řadě firem samozřejmostí a přesto jsou v inzerátech nabízejících pracovní místa vyzdvihována jako něco mimořádného. Sem lze zařadit např. přátelské prostředí či stabilita pracovního místa. Řada průzkumů a již publikovaných článků polemizuje o tom, zda se přizpůsobovat této generaci. Možná právě média, stejně jako většinu problémů, pouze nafukují a vůbec tato generace nemá žádný potenciál.

Jediné a nesporné je, že tato generace je vysoce počítačově gramotná, hodiny denně tráví u PC a notebooků, nejen z důvodu studia a hledání potřebných informací, ale především z důvodu komunikace na sociálních sítích.

Nejznámější sociální síť Facebook je postavena na pyramidovém systému. Proto byl zvolen jako prostředek pro získání respondentů dotazníkového šetření týkajícího se tohoto tématu. Samotný dotazník byl vytvořen na stránkách www.vyplnto.cz. Jde o dotazníkovou službu, která umožňuje komukoliv vystavit dotazník z jakékoliv oblasti. Dotazníky se vystavují zpravidla na jeden týden a je možnost zveřejnění veřejného nebo skrytého průzkumu. Po ukončení šetření systém vygeneruje výsledky a rovněž nabídne soubor grafů popřípadě zjištěných závislostí mezi jednotlivými otázkami.

Samotný dotazník je tvořen z patnácti otázek a ty jsou rozděleny do třech pomyslných částí (viz. Příloha č. 5). První část je koncipována tak, aby umožnila odpovědět obecně o tom, jak stabilní jsou pracovní poměry dotazovaných, jakou mají dosud dosaženou praxi a jakým pracovním poměrem jsou zaměstnání. Součástí je také otázka, v jakých firmách dotyční pracují a to proto, že bylo cílem zjistit, jaké firmy převažují při zaměstnávání mladých lidí a zda to má nějaký vliv na výsledky v druhé části.

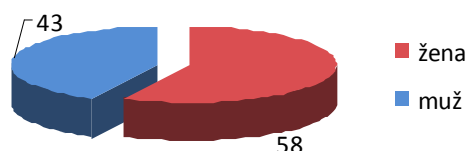
Druhá část dotazníku se přímo dotýká preferencí dotazovaných při hledání zaměstnání a při rozhodování, zda do společnosti nastoupit či nikoliv. Jednotlivé faktory, které měly být poskládány dle důležitosti, jsou převážně již výše zmíněné subjektivní benefity. Samotný cíl je ovšem zjistit, zda se mladí lidé rozhodují podle poskytovaného portfolia zaměstnaneckých benefitů, jaké pro ně mají význam a popřípadě jaké benefity by si přáli zavést v současném zaměstnání.

Poslední část je obecná, respondenti zde odpovídali pouze na tři otázky, které se týkají jejich pohlaví, věku a vzdělání.

Je nutné podotknout, že obecně vyplňování dotazníků není zcela oblíbenou záležitostí a pokud respondenti neslíbíte určitou satisfakci či ho opakovaně neurgujete k vyplnění, je často obtížné ho zaujmout natolik, aby vyplnil. V tomto případě bylo riziko sníženo tím, že odpovídali přátelé a známí autorky. Rovněž počet otázek byl limitní, protože se zvětšujícím množstvím otázek se snižuje ochota dotazovaných vyplňovat a může se stát, že je dotazník odradí a pravděpodobně ho nedoporučí ani dalším dotazovaným.

Dotazníkového šetření se za týden zúčastnilo celkem 101 mladých lidí. Aniž by bylo možné jakýmkoliv způsobem ovlivnit množství a pohlaví dotazovaných, nakonec se vyplňování zúčastnilo relativně vyrovnaný počet mužů a žen, stejně tak věkový rozptyl byl podobný. Na výběr měli dotazovaní ze škál 19- 24 let a 25- 30 let. Toto rozdělení vycházelo z definice generace Y, tedy mladší generace, která je těsně po střední škole či stále studuje a starší generace, která se určitými vlastnostmi blíží generaci X, ale stále jde o mladé lidi, kteří jsou zpravidla čerstvými absolventy.

Graf č. 1: Jste?



Zdroj: Autor

Graf č. 2: Váš věk?

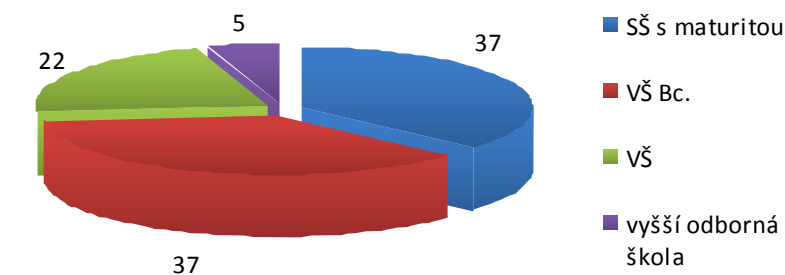


Zdroj: Autor

Vzhledem k tomu, že je poměr skupin, jak věkový, tak dle pohlaví, relativně vyrovnaný, nemohlo tak dojít ke zkreslení dat, ke kterému by pravděpodobně došlo při nerovnoměrnosti.

Co se týče dosaženého vzdělání respondentů, nejvíce bylo mladých lidí, kteří do této doby zakončili své vzdělávání minimálně střední školou s maturitou či

Graf č. 3: Dosažené vzdělání?



Zdroj: Autor

bakalářským stupněm na některé z vysokých škol. Rovněž zde je vidět určitá vyrovnanost, více než třetina dotazovaných stále studuje a za předpokladu, že studují formou denního studia, jsou zaměstnaní na některý z částečných úvazků, což má na množství využívaných benefitů rovněž určitý vliv. Stejně silnou skupinou dotazovaných byla skupina mladých se střední školou ukončenou maturitou.

I přesto, že systém dotazníkového šetření, který probíhal na serveru VypInTo.cz umožňuje získat data od každého účastníka zvlášť, analýza je brána souhrnně za Generaci Y, nezkoumá tedy přístup např. žen či mužů a jejich vztah k jednotlivým skupinám benefitů. Ovšem to ani nebylo cílem a za daných okolností a omezení by to bylo zcela nemožné.

Dostáváme se k vyhodnocení druhé části dotazníku. Cílem první otázky bylo zjistit, jaké společnosti převažují při zaměstnávání mladých lidí, zda jde o finanční instituce, výrobní podniky, či podniky poskytující jiné druhy služeb. Na první pohled se může zdát, že tato otázka není příliš relevantní, ale dává jakýsi přehled o tom, jaká odvětví jsou atraktivní pro Generaci Y a především, která odvětví jim jsou otevřena. Existovalo určité riziko zkreslení výsledků z toho důvodu, že odpovídalo relativně velké množství současných studentů zaměstnaných na zkrácený úvazek, ale rovněž zde bylo mnoho těch, kteří jsou v pracovním procesu již několik let, výsledky by tedy měly být zcela objektivní.

Nedá se říci, že by dle výsledků některá skupina podniků převažovala, nicméně jde odvodit několik důležitých poznatků. Dalo by se očekávat, že mladí lidé budou dávat přednost soukromému sektoru, nejen z důvodu finančního, ale rovněž

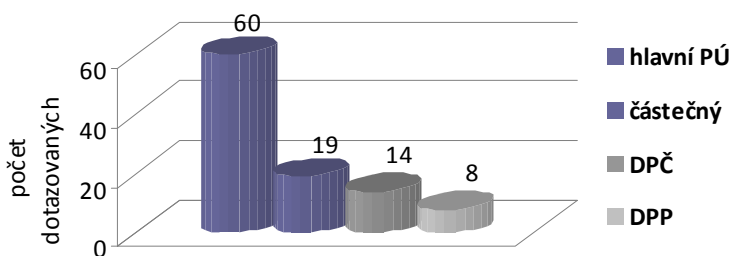
profesionálního. I přes předsudek tabulkového platu a toho, že lidé, kteří pro stát pracují, jsou pouze nespokojenými kancelářskými krysami, několik dotazovaných se vydalo tímto směrem. V odpovědích se objevilo např. Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo financí, Česká pošta, Magistrát hl. m. Prahy, Městská policie hl. m. Prahy, nejmenovaný obecní úřad, ale také dvě základní školy. Stejně tak by se dalo očekávat, že určitý počet dotazovaných odpoví, že je zaměstnáno v jedné ze společností tzv. velké čtyřky¹³, protože právě ty jsou neaktivnější co do hledání budoucích mladých zaměstnanců, především na pracovních veletrzích. Dle odpovědí však pouze jediná dotazovaná pracuje v KPMG Česká republika. Jedinou společností, která se v odpovědích objevila nejvíce, je Hewlett-Packard Česká republika, kde je v současné době zaměstnáno pět dotazovaných. Co se týče ostatních odpovědí, nelze říci, že by převažoval jeden určitý typ společnosti. Řada dotazovaných pracuje v některé z finančních institucí (Pojišťovna Slavia, GE Money Bank, ČSOB) a několik respondentů v obchodě, restauraci či hotelu (Rock Point, Krásný Ztráty, Hilton). Závěrem lze k této otázce říci, že žádná z firem nepřevažuje a tedy nelze objektivně říci, zda některé jsou více či méně otevřené zaměstnávání mladých lidí.

Pokud by bylo možné rozšířit dotazníkové šetření a jeho vyhodnocování by bylo možné provést osobním setkáním s dotazovanými, navrhla bych otázku, jaký je druh práce, kterou mladí lidé vykonávají, zda jde spíše o administrativní práce, manuální, či zcela odborně zaměřené.

Je nutné podotknout, že díky tomu, že větší polovina dotazovaných je zaměstnána na hlavní pracovní úvazek, je zcela pravděpodobné, že v současné době mají přístup a především nárok na většinu

benefitů ve společnosti a tedy i jejich odpovědi jsou podloženy určitými zkušenostmi. Dle logického úsudku i dle grafu č. 2 je patrné, že většina dotazovaných zaměstnaných na hlavní PÚ jsou mladí nad 24 let. Jde tedy zpravidla o lidi, kteří jsou čerstvími

Graf č. 4: Formou jakého pracovního úvazku jste zaměstnáni?



Zdroj: Autor

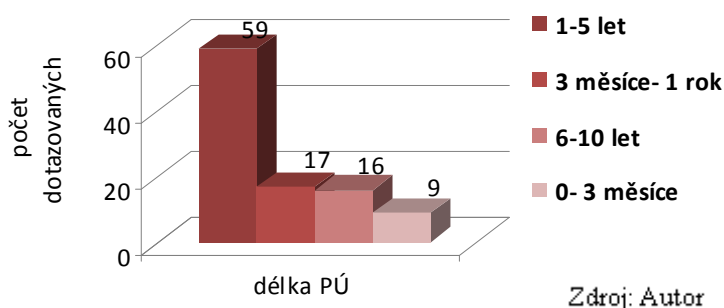
¹³ PricewaterhouseCoopers, KPMG, Deloitte a Ernst & Young.

absolventy, či mají střední školu a v pracovním procesu se tak pohybují již řadu let. Ostatní dotazovaní jsou zaměstnaní nejvíce formou částečného PÚ, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Se stejnou pravděpodobností lze usoudit, že v tomto případě jde o studenty, kteří si v průběhu studia pouze přivydělávají.

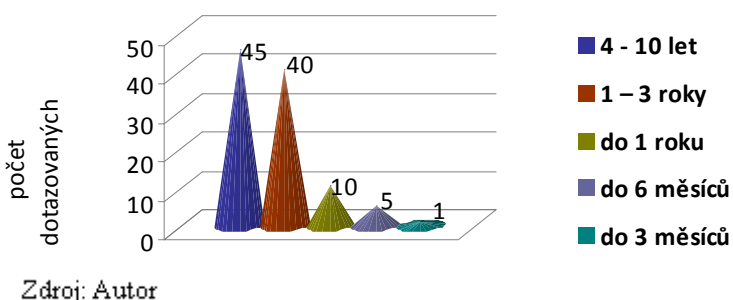
Aby bylo možné dokončit analýzu druhé části, je nutné zjistit, jak je na tom Generace Y, co do stability zaměstnání a dosud dosažené praxe. Tyto informace mohou dát odpověď na to, zda jsou mladí lidé zvyklí setrvávat delší dobu u jednoho zaměstnavatele či se nebojí fluktuovat k jiným společnostem, aby získali lepší podmínky i nové přístupy. Z odpovědí je patrné, že téměř nadpoloviční většina je v současné době v pracovním poměru od jednoho roku do pěti let. Vzhledem k tomu, že jde o odpovědi mladých lidí, tato odpověď se dala předpokládat. Ať už po střední, tak po vysoké škole, absolventi často nemají zcela reálnou představu, jaké zaměstnání by je uspokojovalo. Vyzkouší tedy několik zaměstnání, selektují své představy a požadavky jen na ty reálné a zakotví v zaměstnání, které jim vyhovuje. Téměř stejný počet dotazovaných je zaměstnáno od tří měsíců do jednoho roku, naopak extrémem jsou ti, kteří pracují u jedné společnosti po dobu od šesti do deseti let.

A jak jsou na tom mladí lidé s praxí? Jak je patrné z grafu č. 6, většina z nich již určitou praxi má. Výsledky očividně úzce souvisí s grafem č. 5, tedy téměř 45 dotazovaných odhadlo délku své dosavadní

Graf č. 5: Jak dlouho pracujete v této společnosti?



Graf č. 6: Odhadněte délku dosud dosažené praxe.



praxe na 4-10 let, což je optimální pro absolventy vysoké školy. Naopak extrémem jsou ti, co mají praxi pouze v maximální délce jednoho roku. Vzhledem k tomu, že věkový rozsah je určen tak, aby mezi dotazovanými měli všichni alespoň střední školu, je tolerován tento výsledek, ovšem domnívám se, že pokud lidé chtějí získat dobré zaměstnání, měli by minimálně od maturity začít získávat pracovní zkušenosti a otkrávat se tak na pracovním trhu.

Závěrem lze k druhé části dotazníku říci, že Generace Y je na tom velice dobře, co do přístupu k zaměstnání, délce pracovního poměru i dosažené praxe. Velká část dotazovaných je zaměstnána v průměrné délce tří let a z pohledu benefitů je tedy zcela pravděpodobné, že mají již nárok na většinu benefitů, které podnik zaměstnancům poskytuje.

Konečně poslední a nejdůležitější část obsahuje vyhodnocení otázek, které se týkají samotných benefitů a přístupu mladých lidí k jejich poskytování. Cílem analýzy odpovědí bylo zjistit, které faktory jsou u mladých lidí důležité při rozhodování o budoucím zaměstnání a zda je jedním z faktorů právě portfolio nabízených benefitů ve společnosti. S tím také úzce souvisí, zda jsou mladí lidé vůbec spokojeni s benefity, popřípadě jaké benefity by si přáli zavést v současném zaměstnání.

Dle průzkumu společnosti PWC, který byl již zmiňován výše, je nejvyšší poptávka mladých lidí ve střední a východní Evropě po různých odborných školeních a rozvoji osobnosti, která jim

Tab. č. 4: Seřad'te podle významnosti jednotlivá kritéria, která jsou pro Vás důležitá při výběru zaměstnání. (1- nejdůležitější, 9- nedůležitě)

Hodnota	Zaměstnanecký benefit	Počet dot.
1	Přátelské pracovní prostředí	36
1	Vyšší nástupní plat	26
1	Stabilita pracovního místa	13
2	Vyšší nástupní plat	23
2	Přátelské pracovní prostředí	19
2	Stabilita pracovního místa	17
3	Stabilita pracovního místa	22
3	Vyšší nástupní plat	18
3	Vyšší míra samostatnosti a odpovědnosti	12
	
7	Vyšší míra samostatnosti a odpovědnosti	19
7	Zaměstnanecké benefity	19
7	Dobré jméno firmy	18
8	Minimální množství přesčasů	19
8	Možnost práce v zahraničí	16
8	Vyšší míra samostatnosti a odpovědnosti	14
9	Minimální množství přesčasů	31
9	Možnost práce v zahraničí	31
9	Vyšší míra samostatnosti a odpovědnosti	9

Zdroj: Autor

umožňují rozvíjet a upevňovat informace, které získali na střední nebo vysoké škole. Je tomu ale opravdu tak i v České republice? Jak je patrné z tabulky č. 3, kde měli dotazovaní seřadit jednotlivá kritéria při výběru zaměstnání dle důležitosti, na prvním místě se nejčastěji objevilo přátelské pracovní prostředí (\emptyset pořadí = 3,099). Toto kritérium umístilo na první nebo druhé místo více než polovina dotazovaných. Lze z toho usoudit, že mladí lidé potřebují cítit určitou loajalitu a pochopení ze strany nadřízených a současně očekávají přirozenou, nicméně ne agresivní míru rivality mezi kolegy na pracovišti. Zdravá konkurence je jednoznačně prospěšná, jde o hnací motor pracovních týmů, všichni jsou totiž svým způsobem soutěživí. Otevřená komunikace a možnost poradit se kdykoliv se zkušenějšími kolegy, to je jedna z představ Generace Y.

Co se týče obecně prvních třech pozic v tabulce, očividně se zde střídají prakticky pouze tři kritéria a to zmíněné pracovní prostředí, vyšší nástupní plat (\emptyset pořadí = 3,465) a stabilita pracovního místa (\emptyset pořadí = 4,208). Mladí lidé si jsou tedy jednoznačně jistí svou cenou a nebojí se si ji prosadit. Oproti tomu, že nabízejí nové přístupy a pohledy, očekávají určitou jistotu, že právě toto zaměstnání jim zajistí na delší dobu odpovídající příjem. Dnešní mladí lidé jsou známí tím, že se nebojí zadlužovat a mnohem častěji přistupují k těmto druhům financování, ať už jde o hypoteční či spotřební úvěry. Překvapením by mohlo být, že na první, popřípadě druhou, pozici umístilo vyšší investice do vzdělávání v součtu pouze okolo deseti dotazovaných, nejvíce bylo toto kritérium zařazováno na páté místo (\emptyset pořadí = 5,149). Stejným překvapením, i když z dalších výsledků bude patrný stejný závěr, je umístění zaměstnaneckých benefitů v preferencích Generace Y. Stejně jako vzdělávání i výhody jsou pro mladé lidi důležité pouze z poloviny. Většina dotazovaných zařadila toto kritérium rovněž okolo středu, tedy okolo hodnoty pět (\emptyset pořadí = 5,168). Ke středu se blíží také míra samostatnosti a odpovědnosti za odvedenou práci (\emptyset pořadí = 5,317). Podle tohoto výsledku se zdá, že současná generace zaměstnanců chce cítit určitý smysl vykonávané práce a kromě týmové práce má zájem také na individuálních úkolech, kde je možné lépe ocenit vlastní přínos.

Na posledních příčkách se opět střídají tři hodnoty a to dobré jméno firmy (\emptyset pořadí = 5,535), možnost práce v zahraničí (\emptyset pořadí = 6,505) a množství přesčasů (\emptyset pořadí = 7,02). Dle čísel je patrné, že se mladí lidé při hledání zaměstnání částečně podvědomě zaměřují na známé podniky, ovšem proč tomu tak je o tom lze pouze

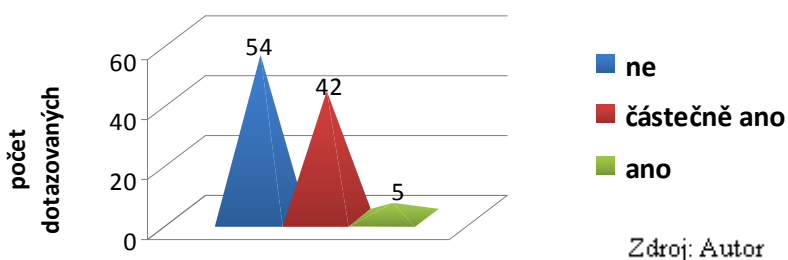
polemizovat. Není totiž ničím zcela podloženo, že známost podniku úměrně zvyšuje prestižnost zaměstnání nebo výši ohodnocení. Třetina dotazovaných pravděpodobně neočekává či nemá takové ambice vycestovat do zahraničí, nepovažují to ani za důležité kritérium. Stejný počet zařadilo na poslední místo také množství přesčasů.

Do dotazníku byla rovněž zahrnuta otázka, zda byli zaměstnanci během přijímacího pohovoru obeznámeni s benefity, na které budou mít nárok. Překvapivě z odpovědí vyplývá, že 22 % dotazovaných nebylo s nabídkou výhod předem seznámeno. Patrně je to ale z toho důvodu, že na benefity nemají nárok díky druhu pracovního úvazku, nebo jde o společnost, která prostě benefity svým zaměstnancům nenabízí. Zpravidla šlo totiž o společnosti státního sektoru a o neziskové organizace. Domnívám se však, že toto číslo se bude, i za předpokladu státních organizací, postupem času zvyšovat, vzhledem k tomu, že se podniky snaží šetřit, kde je to jen možné.

Dostáváme se k otázce, která měla za cíl zjistit, pro jaké procento dotazovaných bylo důležité portfolio nabízených benefitů při nástupu do zaměstnání. Z grafu č. 7 lze jednoduše vyčíst, že

pro nadpoloviční většinu dotazovaných nejsou benefity natolik důležité při výběru zaměstnání, ale stejně tak pro dvaadvacet dva dotazovaných jsou

Graf č. 7: Bylo pro Vás při rozhodování o současném zaměstnání důležité právě portfolio poskytovaných benefitů ve společnosti?

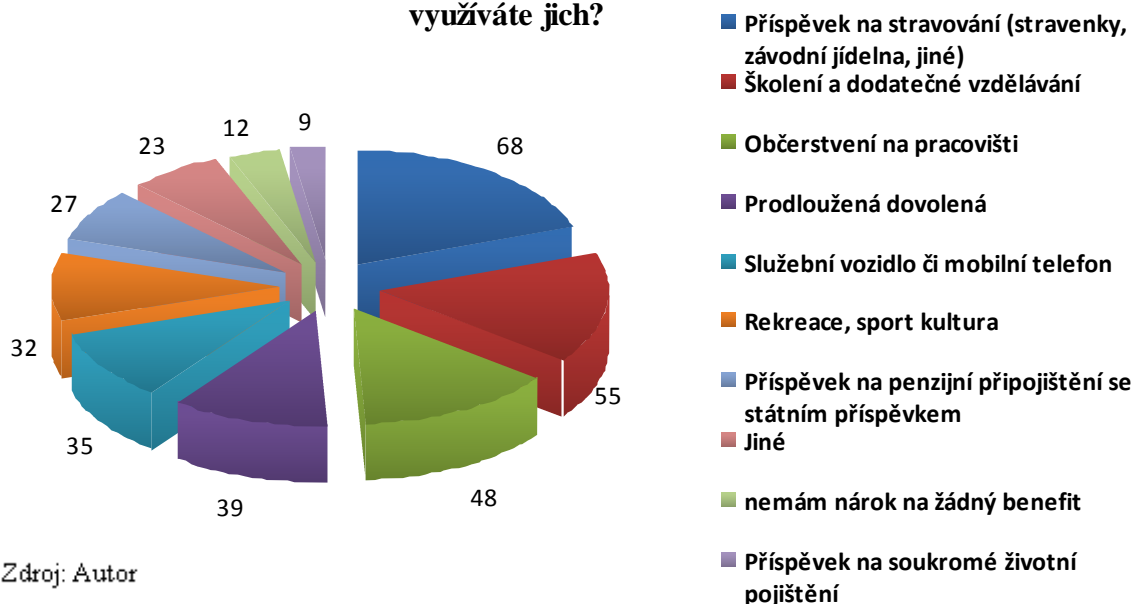


důležité částečně. Pouze pro pět dotazovaných jsou zaměstnanecké výhody skutečně významné. Tento výsledek je překvapující, je totiž možné, že tento pomyslný nezáměr pramení z neznalosti daňového zvýhodnění benefitů. Pokud se zaměstnanci nezajímají o benefity na které mají nárok, je to pravděpodobně buď tím, že je benefiční systém podniku špatně nastaven, nebo jednoduše nevidí důvod, proč benefitů využívat a tím ošizují sami sebe ve prospěch státu a podniku.

Trend směřuje k tomu, že zaměstnanci budou požadovat takové výhody, které jim umožní skloubit jejich osobní a pracovní život. Snahou zaměstnavatelů by tedy měla být větší orientace na spotřebu a požitky, nikoliv v takové míře na vytváření nadstandardních pracovních podmínek.

Jak lze vyčíst z grafu č. 8, více než tři pětiny dotazovaných má v současné době nárok na příspěvek na stravování a to buď v podobě stravenek či závodní jídelny. Tento výsledek není překvapující, i když hodnota by mohla být vyšší. Přeci jen je to jeden z mála benefitů, který je pro zaměstnavatele nepochybně výhodný finančně i administrativně a zaměstnancům umožňuje pravidelně se stravovat a zlepšovat tak svůj

Graf č. 8: Na které z těchto benefitů máte v současné době nárok a využíváte jich?



denní stravovací režim. O něco méně dotazovaných využívá v zaměstnání různých školení a vzdělávání v oboru, nebo jazykových kurzů. Zde je otázka, jakým směrem se bude tato hodnota ubírat do budoucna. Je totiž patrné, že poptávka ze strany zaměstnanců, a nejen těch mladých, je vysoká, a nepochybně samotný příspěvek na prohlubování znalostí přináší zaměstnavateli značné zisky a to nejen finanční, ale také konkurenční. Relativně vysoký podíl má také možnost občerstvení na pracovišti. Zpravidla jde pouze o zajištění pitné vody, ať už v podobě balených vod nebo barelů, ale už i to svědčí o tom, že zaměstnavatelé mají zájem na pohodlí na pracovišti.

Při pohledu na graf je tedy patrné, že hodnoty jsou zcela očekávané. Příspěvek na stravu je v dnešní době téměř standardem, naopak příspěvek na soukromé životní pojištění či penzijní připojištění se státním příspěvkem je spíše výjimkou.

Je tedy známo, na jaké benefity mají mladí lidé zpravidla v zaměstnání nárok, ale plní tato nabídka skutečně jejich představy a uspokojuje jejich potřeby? V další otázce měli dotazovaní seřadit benefity z předešlé otázky podle jejich důležitosti. Jak je

patrné z tabulky č. 3, na předních příčkách se dle očekávání nejčastěji umístil příspěvek

Tab. č. 5: Zhodnoťte prosím, do jaké míry jsou pro Vás důležité jednotlivé benefity uvedené v předešlé otázce.

Odpověď	Průměrné pořadí
Příspěvek na stravování (stravenky, závodní jídelna, jiné)	3.426
Prodloužená dovolená	3.495
Školení a dodatečné vzdělávání	3.723
Služební vozidlo či mobilní telefon	4.069
Rekreace, sport kultura	4.861
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem	5.248
Občerstvení na pracovišti	5.495
Příspěvek na soukromé životní pojištění	5.881

Zdroj: Autor

na stravování, prodloužená dovolená a dodatečné vzdělávání. Tento výsledek tedy odpovídá výzkumu společnosti PWC, který zjistil největší zájem mladých lidí o školení, ale rovněž se zabývá tím, že jejich prioritou je skloubení osobního a pracovního života, čemuž jistě prodloužená dovolená přispívá. Naopak méně důležité jsou pro současnou generaci příspěvky na soukromé typy pojištění, především příspěvek na soukromé životní pojištění. Na sedmé či osmé místo ho umístilo okolo padesáti dotazovaných. Jednoznačně lze říci, že odpovědi relativně korespondují s předešlou otázkou, tedy že nabídka benefitů ve firmách většinou odpovídá prioritám zaměstnanců, ovšem ne každý z nich má nárok na všechny benefity.

Z tohoto důvodu byla do dotazníkového šetření zahrnuta otázka, zda v jejich současném zaměstnání existují nějaké benefity, které jsou poskytovány úměrně délce pracovního poměru či pracovní pozici. Tato otázka byla vypisovací, tedy nelze výsledky předvést na grafu či tabulce, nicméně i přesto patnáct dotazovaných neví o žádných benefitech, které by byly takto omezeny. Dále z šetření vyšly velice zajímavé poznatky. Zde je několik citací odpovědí:

„Ano- Příklad, jako benefit užíváme služeb společnosti Benefit-plus.cz. Zatímco zaměstnanec na běžné pozici má určitou výši tzv. Benefit bodů, za které si objednává benefity z nějaké nabídky společnosti Benefit Plus. Zaměstnanec na pozici „manager“ má dvojnásobnou výši těchto bodů a tudíž dvojnásobně více benefitů. Ve firmě je více rozdílných úrovní pro Benefit body, dle funkce a zkušeností pracovníka.“ (Hewlett-Pacard Česká republika).

„Po delší době strávené ve firmě dostávají zaměstnanci jednorázovou finanční odměnu (např. po 10 letech atd.). Finanční příspěvek dostanou i ti, co mají svatbu, nebo se jim narodí dítě.“ (Siemens, s.r.o.)

„Stravenky mají pouze administrativní pracovníci - ostatní nikoliv, služební telefon naopak odborní zaměstnanci.“ (nejmenovaná advokátní kancelář).

„V našem podniku jsou benefity jen za stravu a pokud paní, co vydává obědy je nemocná či má dovolenou, tak jsem bez obědů a náhradní stravenku nedostáváme. Příplácení nám jen na oběd, ale náhradní strava či zmiňovaná stravenka zajištěna není v případě nemoci nebo dovolené.“ (Státní veterinární ústav Praha).

Tyto odpovědi byly vybrány z toho důvodu, že určitým způsobem vybočovaly a stejně tak byly dle mého pohledu zajímavé. Podle odpovědí, je obecně nejčastější podmínkou vůbec samotného nároku na benefity forma pracovního úvazku, převážně je to hlavní pracovní úvazek. Kromě toho se nejčastěji v odpovědích objevovaly služební automobily a mobilní telefony, na které mají zpravidla nárok pouze manažeři. Stejně jsou omezeny příspěvky na soukromá pojištění, která jsou obvykle poskytována zaměstnanci až po tříměsíční pracovní době či po jednom roku ve firmě. Kromě stravování nejsou ve většině podniků benefity obecně zadarmo. Vždy si je musí zaměstnanci zasloužit a tím se pro ně stávají určitým motivačním prvkem. Velice mne zaujala myšlenka z první citace, kde dotazovaný zmiňuje tzv. flexibilní benefiční systém od společnosti Benefit Plus. Tedy zaměstnavatel nemá pevně stanovené portfolio výhod, ale každý zaměstnanec má dle své pozice nárok na určitý počet tzv. Benefit bodů. Ty si může kdykoliv zkontrolovat na serveru BP a dle jejich výše si může vybrat ty benefity, které odpovídají jeho zájmům a potřebám. I přesto, že jsou tyto systémy zpravidla řešeny outsourcingem a tedy náklady se tím mohou o něco zvýšit, je to podle mého názoru jediná metoda, která umožňuje zcela pružně reagovat na změny v preferencích zaměstnanců. Další výhodou je minimální administrativa na straně

zaměstnavatele, protože má uzavřenu jednu smlouvu a dostává jednu fakturu. Stejně tak jde o finančně efektivnější systém, protože na rozdíl od fixních systémů, kde 80- 90 % sociálního fondu čerpá pouze 30- 40 % zaměstnanců, u bodového systému čerpají zaměstnanci pouze to, co chtějí, a zaměstnavateli tak nestojí peníze na něčem, o co není zájem. I přesto, že ne každá společnost může díky předmětu podnikání zavést tento systém, měla by se snažit se mu alespoň z části přizpůsobit. Pro mladé lidi může být odstupňované poskytování benefitů jedním z vodítek, jak si stojí v dané společnosti a současně tím tlačí na jejich výkony.

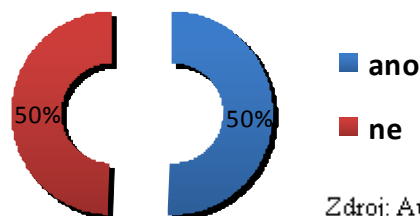
Následující graf by měl být důležitý především pro personalisty a manažery, kteří se přímo účastní řízení lidských zdrojů v podniku. Pokud chtějí oslovit ve větší míře mladší pracovníky, musí se jim snažit přizpůsobit. I přes výsledky předešlých otázek, je z grafu č. 9 zřejmé, že celá polovina dotazovaných není v současné době spokojeno s benefity, které jim podnik nabízí.

Nabízí se zde další otázka, zda je to z toho důvodu, že jim nevyhovuje samotné složení balíčku benefitů nebo pouze podmínky jejich poskytování. Mladí lidé si musí uvědomit, že nikdy nedostanou vše zadarmo a musí zpravidla

tvrdě pracovat, aby byli solidně ohodnoceni. Naopak zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že se nelze řídit pouze pravidlem „náš zákazník, náš pán“, ale rovněž podobným a neméně důležitým „spokojený zaměstnanec, kvalitní práce“. Mladí lidé jsou flexibilní, nehledají tedy zaměstnání na padesát let, jdou tam, kde je to pro ně zajímavé a tato změna je pro ně mnohem jednodušší a přirozenější nežli tomu bylo u Generace X. Jednoduše pokud je práce nebaví, neuspokojuje a nemají se již jak dále rozvíjet, dokážou odejít mnohem rychleji, než přišli.

Jaké benefity by si mladí lidé, ale skutečně přejí? V poslední otázce, která se týká pohledu na zaměstnanecké benefity, měli dotazovaní napsat, jaké výhody by si přáli zavést v podniku, kde jsou v současné době zaměstnání. Rovněž tato otázka byla vypisovací a měli by se zde objevit odpovědi pouze těch, kteří u minulé otázky

Graf č. 9: Přejí/a byste si změnit poskytované výhody?



Zdroj: Autor

odpověděli „ano“. Kromě dvou kuriózních odpovědí, kdy by si dotazovaní přáli na pracovišti zavést občerstvení v podobě vychlazeného piva, nebo poskytnutí 13. a 14. platu, byly některé odpovědi velice zajímavé a mohly by být i inspirující.

Tři dotazovaní by si přáli zavést tzv. FlexiPassy. Jde o poukázkový systém společnosti Sodexo, který umožňuje jednoduchým a pružným způsobem motivovat zaměstnance. Je charakteristický tím, že si mohou zaměstnanci vybrat benefity podle přání a to z oblasti zdraví, sportu, cestování, vzdělání, kultury atd. Stejně jako u bodového systému od společnosti Benefit Plus, tak i tento systém je pro zaměstnavatele minimálně administrativně náročný, daňově výhodný jako běžné výhody a především je atraktivní svou volností při výběru služeb.

Na českém pracovním trhu se v poslední době začínají objevovat také pojmy „sick days“ a „personal days“. První benefit využívají zaměstnavatelé pro kompenzaci českého systému zdravotnictví, kdy nejsou hrazeny první tři dny nemocenské. Proto systém „sick days“ umožňuje zaměstnancům zůstat určitý počet dní doma, pokud se necítí krátkodobě fit a především zaměstnavateli nemusí předkládat neschopenku od lékaře. Zpravidla je povolena délka 3-5 dní. Tzv. „personal days“ zatím nejsou tolik rozšířené, vycházejí však vstřícně těm zaměstnancům, kteří si potřebují urgentně zařídit na úřadech osobní záležitosti, ať už je to vyřízení půjčky nebo registrace vozidla. Pro tento benefit se v dotazníku přimlouvají dva dotazovaní. Podle názoru autora může být tento benefit velice vstřícným krokem ze strany zaměstnavatele, protože mnohdy jde pouze o krátkodobou indispozici, kvůli které není nutné ihned navštěvovat lékaře, ale stačí ji vyležet jeden den s hrnkem čaje.

Další návrhy, které se v odpovědích objevily, jsou např. práce z domova, pružná pracovní doba a proplácení přesčasů. Pokud bychom se blíže zabývali pracovním trhem např. ve Spojených státech, zjistili bychom, že právě zde je práce z domova benefitem číslo jedna, ať už z důvodu zvyšujících se nákladů na dopravu do zaměstnání nebo pouze lepší koncentrace na práci. Je nepochybné, že u některých typů zaměstnání tento systém není možný, ovšem pokud převažuje činnost administrativní, není téměř důvod proč nepřistoupit k tomuto typu úvazku, např. na dva dny v týdnu. V dnešní elektronické době, kdy jsou podniky propojeny všemi možnými informačními systémy, je relativně efektivnější umožnit lidem pracovat z domova, samozřejmě za předem daných a striktních podmínek. Jak již bylo řečeno, hlavním cílem Generace Y je

skloubení osobního života a kariéry, s tím souvisí také pružná pracovní doma. Mnoho firem již toto umožňuje, a to formou určených intervalů, zpravidla dvě hodiny, ve kterých se musí zaměstnanec dostavit do práce, ale zároveň o tuto dobu musí zůstat déle večer. Zaměstnavatelé tak vycházejí vstříc těm, kteří si chtějí jít večer například zacvičit, a tedy potřebují odejít ze zaměstnání dříve a stejně tak těm, kteří si rádi přispí a naopak pracují raději ve večerních hodinách.

Mladí lidé jsou ale především velice aktivní, neustále potřebují spotřebovávat svou přebytečnou energii. Několik z nich se proto v odpovědi vyslovilo pro příspěvek na sport i kulturu, dokonce i přesto, že měli určit pouze benefity, které nejsou zmíněny výše.

„Výhoda, která není uvedena výše a náš podnik ji nabízí, jsou společné snídane. Každý druhý pátek je pro zaměstnance připravena snídaně formou švédských stolů v závodní jídelně. Účelem je sblížit se s pracovníky z jiných oddělení než pouze z těch, se kterými přímo spolupracujeme.“ Takto odpověděl rovněž zaměstnanec společnosti Hewlett-Packard Česká republika. Tato myšlenka je velice zajímavá. Potvrzuje fakt, že tato společnost se snaží svým zaměstnancům vyjít vstříc a všemožným způsobem jim zpříjemnit pobyt v práci. K takovému smýšlení má však bohužel daleko většina zaměstnavatelů. Podniky si musí uvědomit, že kromě půdy a kapitálu je zdrojem i práce, pokud obdělávají půdu a zhodnocují kapitál, měli by se stejně kvalitně starat i o zaměstnance.

Stejně jako předešlé generace, tak i Generace Y má svá specifika. Může jít o přístup ke hledání zaměstnání, k samotnému budování kariéry, ale především je to odlišnost v postojích, požadavcích a očekáváních. Generace zaměstnanců ve středním věku, dnes nazývaná Generace X, je oproti dnešním mladým lidem méně ekonomicky aktivní, snaží se udržet se na dobré pracovní pozici a jednoznačně oddělit rodinu od kariéry. Naopak dnešní mladí lidé se nebojí zadlužit a peníze berou obecně jako prostředek, a zároveň musí dojít k určité souhře mezi soukromím a zaměstnáním. Možná právě proto se tato generace zajímá při hledání zaměstnání nejvíce o flexibilitu. Při nástupu do zaměstnání je pro tyto potenciální pracovníky důležité v první řadě příjemné pracovní prostředí, kde není příliš citelná rivalita či hierarchické uspořádání. Na dalších příčkách se těsně drží vysoký nástupní plat a stabilita pracovního místa. Je

tedy patrné, že mladí lidé si jsou vědomi své ceny. Vědí, že jsou pro zaměstnavatele zdrojem a konkurenční výhodou a díky tomu se nebojí často i nadhodnotit své schopnosti. Oproti tomu, že nabízejí kreativitu a přináší do podniku novou energii, očekávají od zaměstnavatele určitou jistotu pracovního místa a pravidelného příjmu. Naopak nejméně důležité je pro Generaci Y možnost práce v zahraničí a minimální množství přesčasů.

Z odpovědí respondentů jednoznačně vyplývá, že zaměstnanecké benefity jsou pro mladé lidi atraktivní pouze zčásti. V otázce, kde měli dotazovaní seřadit určitá kritéria pro ně důležitá při výběru zaměstnání, většina z nich právě zaměstnanecké benefity umístilo na páté místo, tedy zlatý střed. Stejně tak když se měli dotazovaní jednoznačně vyjádřit, zda pro ně bylo důležité portfolio výhod při nástupu do zaměstnání, rovněž větší polovina odpověděla, že nikoliv. Otázkou však zůstává, zda je to z důvodu neznalosti finanční výhodnosti benefitů na straně zaměstnanců, nebo špatně nastaveného balíčku výhod v podniku.

Co se týče samotné nabídky a poptávky na trhu zaměstnaneckých benefitů, zde je znát určitá vyrovnanost, kterou potvrzují i výstupy z dotazníkového šetření. Téměř tři čtvrtiny dotazovaných má v současné době nárok na příspěvek na stravování, méně pak na školení a občerstvení na pracovišti. Tomuto výsledku neočekávaně odpovídá i oblíbenost jednotlivých benefitů mezi mladými lidmi. Nebyla prokázána žádná významná závislost mezi odpověďmi žen a mužů či jednotlivými věkovými skupinami, pořadí benefitů bylo tedy skutečně založeno pouze na osobních preferencích. Pro někoho je díky dojíždění důležitý firemní automobil, někdo naopak preferuje příspěvek na sport a kulturu. Co je však pro mladé lidi společné, většina z nich řadí mezi první pozice také prodlouženou dovolenou. Pravděpodobně proto, že většina mladých lidí bylo zvyklých na dlouhé studentské prázdniny a víceméně ze dne na den se jim jejich volný čas během roku snížil až dvakrát.

I přesto, že velká většina dotazovaných není natolik zainteresována v problematice zaměstnaneckých benefitů, celá polovina dotazovaných odpověděla, že není v současné době spokojena s výhodami, které jim podniky nabízí. Dotazovaní měli i možnost rozepsat se, které benefity by si přáli zavést v současném zaměstnání. Nejvíce hlasů bylo pro pružnou pracovní dobu a práci z domova. Zde se tedy opět potvrzuje zájem dnešní generace na jejich flexibilitě. I přesto, že se v řadě společností k tomuto

systemu přistupuje, stále jde o velice malé množství. Je to patrně z předsudku, že pokud nemá zaměstnavatel neustálou možnost kontroly zaměstnancem, snižuje se tak pravděpodobnost kvalitně odvedené práce. Toto možné riziko se však dá zcela dobře podchytit a už jen z toho důvodu, že podniky v současné době využívají velice kvalitních informačních systémů, se kterými se lze spojit on-line z jakéhokoliv počítače.

Společnost, která dle odpovědí naslouchá svým zaměstnancům a snaží se jim co nejvíce zpříjemnit pracovní prostředí je Hewlett-Packard Česká republika. I přesto, že poskytování zaměstnaneckých výhod řeší outsourcingem u společnosti Benefit Plus a odpadá jim tedy téměř veškerá administrativní zátěž, připravují pro své zaměstnance každý druhý pátek snídaně, kde se mohou potkávat kolegové z různých oddělení. Jde tedy o významnou příležitost, jak lze rozvíjet a udržovat příjemnou firemní kulturu.

5. Závěr

Výroky politiků a ekonomů o blížícím se konci ekonomické krize zatím nejsou v souladu se situací v podnicích. Ty se snaží současný hospodářský útlum řešit především šetřením a bohužel pro zaměstnance jsou právě mzdové náklady jedním z největších výdajů podniků. Kromě snižování stavu pracovníků a jejich mezd se v posledním roce řada firem přiklonila k jednodušší variantě, kdy ustupují od poskytování zaměstnaneckých výhod. Jednou z metod, jak ušetřit a zároveň se vyhnout plošnému rušení, je omezení daňově nevýhodných benefitů a naopak orientace na ty daňově optimální.

Trend je zdá se v této oblasti jednoznačný. Světová krize slouží podnikům pouze jako výmluva, pokud totiž skutečně dojde k omezení benefitů, není pravděpodobné, že se vedení společnosti někdy rozhodne vrátit k původnímu stavu. Problémem zůstává, že nabídka na trhu zaměstnaneckých benefitů je řadu let stejná, naopak poptávka zaměstnanců se rok od roku mění a podniky téměř nereagují ani na to, že na trhu zaměstnaneckých benefitů se objevily i jiné formy výhod, než pouze obyčejné stravenky.

V posledních dvou letech roste v České republice význam krátkodobých benefitů, tedy těch, které přinesou zaměstnanci okamžitý užitek. Benefity budoucnosti, tak lze nazvat ty, které umožní minimalizovat propast mezi pracovním a osobním životem. To je cílem především dnešním mladých zaměstnanců, tzv. Generace Y. Tato internetová generace přináší především nové přístupy k práci, mnohdy velice kreativní a radikální. Oproti tomu však od zaměstnání očekávají především příjemné pracovní prostředí a vysoké a pravidelné příjmy. Naopak zaměstnanecké benefity jsou pro ně důležité pouze z poloviny, jestli je to však z důvodu neznalosti výhod benefitů, nebo špatně nastaveného balíčku benefitů v podniku, to by bylo na delší diskuzi.

Z odpovědí respondentů jednoznačně vyplývá, že se čím dál více mezi mladými lidmi zvyšuje potřeba flexibility a to jak v podobě pružné pracovní doby, tak i práce z domova, tzv. Home office. Jednou z ideálních možností, jak vyjít vstříc všem požadavkům zaměstnanců, ušetřit náklady a vyhnout se administrativní zátěži je např. outsourcingově řešený systém od společnosti Benefit plus. V tomto systému má každý zaměstnanec svůj účet, na kterém si hromadí „body“ přidělené dle pracovní pozice a tyto body může čerpat na libovolné benefity z nabídky dané společností. I přesto, že je

tato varianta vhodná spíše pro větší společnosti, kde převažuje práce administrativního charakteru, jistě by bylo možné tento model odměňování modifikovat a aplikovat i na menší podniky např. výrobního charakteru.

Dnešní mladá generace má bezpochyby veliký potenciál co do vývoje pracovního trhu. Jsou dobrými týmovými hráči, komunikativní, chovají se uvolněně, ale zároveň profesionálně. Jediné, co jim z pohledu starších generací chybí, je pokora. Sebevědomí mladým lidem nechybí, vědí, jakou mají cenu a nebojí se si o ní říci, i přesto, že jejich schopnosti jsou mnohdy nadhodnocené. Zjednodušeně chtějí vše, ale jsou ochotni málo obětovat. Pokud tedy chtějí podniky nalákat zástupce této moderní generace, musí jim přizpůsobit pracovní podmínky a řízení lidských zdrojů, ne však na úkor ostatních generací.

6. Seznam použitých zdrojů

Literatura:

1. ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha: Grada, 1999. 792 s. ISBN 80-7169-614-5.
2. JANOUŠKOVÁ, J.- KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing, 2005. 116 s. ISBN 80-2471364-0.
3. KOCOUREK, J.- TRYLČ, V. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 4. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2004. 839 s. ISBN 80-7263-226-4.
4. Kolektiv autorů. *Mzdy, účetnictví a daně*. Svaz účetních Praha 2007. 64.s
5. KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách, 3., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, 2007. 261 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
6. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. 153 s. ISBN 978-90-7357-368-3.
7. MUNZAR, V.- BŘEZINOVÁ, H. *Základy podvojného účetnictví: učebnice Vzdělávacího centra Svazu účetních*. Praha: Bilance, 1995. 164 s.
8. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity, čili, Sociální fond v praxi*. Praha: Sondy, 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.
9. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2008. 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.
10. ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2009*. Olomouc: Anag, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2.
11. VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2008: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2008. 394 s. ISBN 978-80-247-2538-3.
12. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
13. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
14. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
15. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Elektronické zdroje:

1. Čermáková, Věra. *Benefity – nutné zlo, nebo...* [online]. 2009 [cit. 2009-9-25].
Dostupné z: http://www.deloitte.com/view/cs_CZ/cz/sluzby/poradenstvi/lidske-zdroje/article/b9b753a622701210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm.
2. *Druhy zaměstnaneckých benefitů* [online]. 2009 [cit. 2009-9-25]. Dostupné z: <http://www.asistentka.cz/node/544>.
3. *Firmy ruší třinácté platy, omezují i další výhody* [online]. 2009 [cit. 2009-9-25].
Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=638600>.
4. *Po čem mladí touží* [online]. 2009 [cit. 2010-1-28]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cs/clanky-2009/po-cem-mladi-touzi.jhtml>.
5. *Průzkum platů* [online]. 2009 [cit. 2010-2-2]. Dostupné z: http://www.merces.cz/analyzy?cms_id=42266&detail=1.
6. Rotterová, Z. – *Mladí lidé a zaměstnanecké benefity (výsledky průzkumu)* [online]. 2010 [cit. 2010-2-20]. Dostupné z: <http://mladi-lide-a-zamestnanecke-benefity.vyplnto.cz>.
7. *Stravenky Gastro Pass* [online]. 2010 [cit. 2010-1-28]. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darkey/zamestnanecke-benefity/stravovani/stravenky/stravenky.asp>.
8. *Zákony a právní normy* [online]. 2010 [cit. 2010-1-15]. Dostupné z: <http://business.center.cz/>.
9. *Zaměstnanecké benefity a jejich trendy* [online]. 2008 [cit. 2009-10-2]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>.
10. *Zaměstnanecké výhody a daně* [online]. 2008 [cit. 2009-9-12]. Dostupné z: <http://www.deloitte.com/dtt/article/0,1002,sid%253D12562%2526cid%253D141871,00.html>.

7. Přílohy

Příloha č. 1: Benefity poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům

	Uznatelný náklad zaměstnavatele		Zdanitelný příjem zaměstnance		Pojistné na sociální zabezpečení		Pojistné na zdravotní pojištění		
	do 31.12. 2006	od 1.1. 2007	do 31.12. 2006	od 1.1. 2007	do 31.12. 2006	od 1.1. 2007	do 31.12. 2006	od 1.1. 2007	od 1.1. 2008
Dovolená nad základní výměru	A	A	A	A	A	A	A	A	A
Závodní stravování	A/N	A/N	A/N	N	N	N	N	N	N
Nealko nápoje na pracovišti	A	A/N	N	A/N	N	A/N	N	A/N	N
Pitná voda		A		N		N			N
Peněžité příspěvek na dovolenou	N	A	A	A	A/N	A	A/N	A	A
Poskytnutí rekreace v nepeněžitě formě do 20 tis. Kč	N	A/N	N	A/N	N	A/N	N	A/N	N
Poskytnutí rekreace v nepeněžitě formě nad 20 tis. Kč	N	A/N	A	A	A/N	A	A/N	A	A
Nadlimitní cestovní náhrady	N	A	A	A	A	A	A	A	A
Možnost sportovního nebo kulturního vyžití	N	A/N	N	A/N	N	A/N	N	A/N	N
Prohloubení kvalifikace - Kurzy, školení, MBA	A	A	A	N	N	N	N	N	N
Zvýšení kvalifikace - školné na soukromé VŠ	N	A/N	N	A/N	N	A/N	N	A/N	N
Rekreace ve vlastním středisku	A/N	A/N	N	A/N	A/N	A/N	A/N	A/N	N
Svoz zaměstnanců do práce	A/N	A/N	A	A	A	N	N	N	A
Přechodné ubytování zaměstnanců	A/N	A/N	A	A/N	A/N	A/N	A/N	A/N	A/N
Závodní preventivní péče	A	A	A	N	N	N	N	N	N
Nadstandardní zdravotní péče	N	A/N	N	A/N	N	A/N	N	A/N	N
Pojistné na úrazové pojištění	N	A/N	A	A	N	A	N	A	A
Pojistné na důchodové a životní pojištění nad 24 tis. Kč									A
Pojistné na důchodové a životní pojištění nad 12 tis. Kč	N	A/N		A	A	A	N	A	
Odstupné	A	A	A	A	A	N	N	N	N
Služební vozidlo pro soukromé použití	A	A	A	A	A	N	N	N	A
Výrobky a služby za cenu nižší než obvyklou	A	A	A	A	A/N	A	A/N	A	A
Odměňování prostřednictvím opce na nákup CP	N	A	A	A	A/N	A/N	A/N	A/N	A
Odměny členům statutárních orgánů									N
Jízdenky na hromadnou dopravu (pouze u dopravce)									A/N

Zdroj: Ing. Dana Trezziová, Ministerstvo financí

Příloha č. 2: Porovnání počtu lidí pobírajících nefinanční benefity (3q 2009/2008)

Nefinanční benefity	3Q 2008	3Q 2009	Srovnání
Dovolená navíc	38%	27%	-11%
Nápoje na pracovišti zadarmo	31%	21%	-10%
Příspěvek společnosti na důchodové spoření	36%	27%	-9%
Vzdělávání zaměstnanců	36%	27%	-9%
Flexibilní pracovní čas	33%	25%	-8%
Příspěvek na stravu nad rámec zákona	33%	25%	-8%
Mobilní telefon i pro soukromé účely	26%	19%	-7%
Notebook i pro soukromé účely	15%	11%	-4%
Předplatné sportovních a kulturních aktivit	12%	9%	-3%
Služební auto i pro soukromé účely	11%	8%	-3%
Firemní víkendové akce	7%	4%	-3%
Předplatné dopravy do práce	8%	5%	-3%
Nadstandardní zdravotní péče	4%	2%	-2%
Příspěvek na zdravotní připojištění	6%	5%	-1%

Zdroj: Průzkum platů [online]. 2009 [cit. 2010-2-2]. Dostupné

z:http://www.merces.cz/analyzy?cms_id=42266&detail=1.

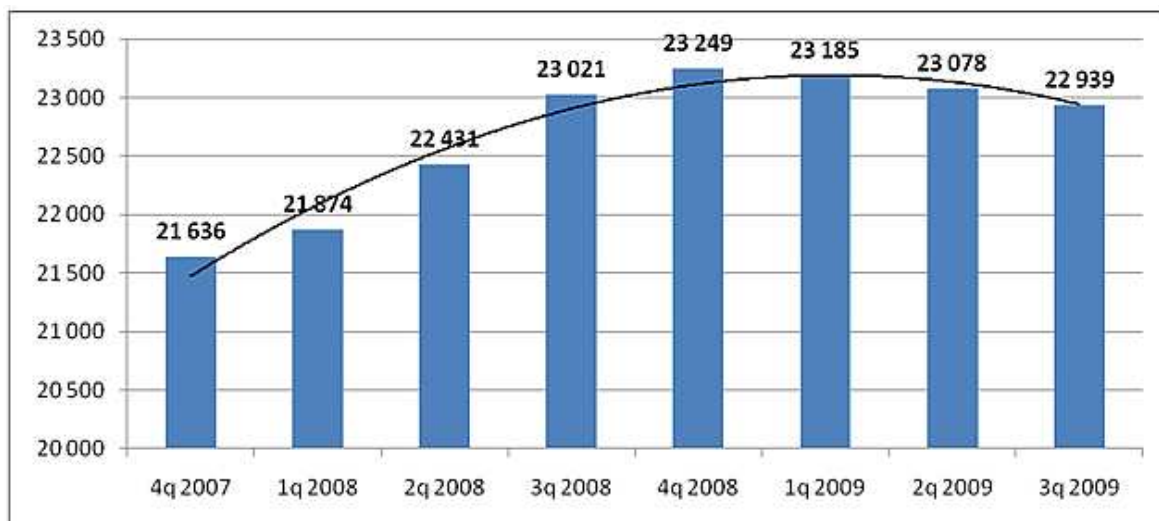
Příloha č. 3: Nefinanční benefity dle velikosti společností, které je poskytují

Nefinanční benefity	do 10	11 až 20	21 až 50	51 až 250	251 až 1000	nad 1000
Dovolená navíc	-6,5	-7,4	-7,4	-8,0	-6,6	-9,8
Firemní víkendové akce	-2,2	-3,4	-2,6	-3,0	-2,9	-2,3
Flexibilní pracovní čas	-16,3	-9,8	-7,5	-6,3	-5,1	-4,0
Mobil pro soukromé účely	-13,9	-8,7	-10,2	-6,5	-4,0	-0,8
Nadstandardní zdravotní péče	-0,4	-0,7	-1,0	-0,8	-1,2	-2,2
Nápoje na pracovišti zdarma	-13,9	-13,0	-14,3	-8,9	-6,4	-5,6
Notebook na soukromé účely	-6,5	-3,6	-5,0	-2,8	-2,8	-2,6
Doprava do práce zdarma	-3,6	-2,7	-2,5	-2,1	-1,4	-2,2
Sport. a kult. aktivity zdarma	-1,0	-0,6	0,2	-2,6	-4,0	-1,6
Příspěvek na stravu	-7,8	-6,2	-9,6	-6,6	-1,3	-6,4
Příspěvek na zdrav. pojištění	-0,5	-1,1	-1,2	-0,7	-1,2	-1,9
Příspěvek na důch. připojištění	-3,2	-3,8	-6,5	-6,5	-2,7	-8,2
Služební auto na soukr. účely	-6,8	-6,2	-5,5	-2,8	-1,6	-0,8
Vzdělávání zaměstnanců	-6,5	-7,3	-6,3	-7,1	-9,9	-7,6

Zdroj: Průzkum platů [online]. 2009 [cit. 2010-2-2]. Dostupné

z:http://www.merces.cz/analyzy?cms_id=42266&detail=1.

Příloha č. 4: Mzdy podle čtvrtletí 2009/2008/2007



Zdroj: Průzkum platů [online]. 2009 [cit. 2010-2-2]. Dostupné z: http://www.merces.cz/analyzy?cms_id=42266&detail=1

Příloha č. 5: Dotazník „Mladí lidé a zaměstnanecké benefity“

1. V jaké společnosti v současné době pracujete?

(text)

2. Jak dlouho pracujete v této společnosti?

0- 3 měsíce 3 měsíce- 1 rok 1-5 let 6-10 let

3. Formou jakého pracovního úvazku jste zaměstnání?

částečný PÚ hlavní PÚ DPP DPČ

4. Odhadněte délku dosud dosažené praxe.

do 3 měsíců do 6 měsíců do 1 roku 1 – 3 roky 4 - 10 let

5. Seřad'te podle významnosti jednotlivá kritéria, která jsou pro Vás důležitá při výběru zaměstnání (1- nejdůležitější, 9- nedůležitá).

Zvolte prosím u každé odpovědi nějaké (jedinečné) pořadí:

Zaměstnanecké benefity: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.

Vyšší nástupní plat: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Možnost práce v zahraničí:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Dobré jméno firmy:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vysoká investice do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Vyšší míra samostatnosti a odpovědnosti:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Přátelské pracovní prostředí:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Stabilita pracovního místa:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Minimální množství přesčasů:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Když jste byl/a přijímán/a do zaměstnání, byl/a jste obeznámen/a se zaměstnaneckými benefity na které máte nárok?

ano ne

7. Bylo pro Vás při rozhodování o současném zaměstnání důležité právě portfolio poskytovaných benefitů ve společnosti?

ano ne částečně ano

8. Na které z těchto benefitů máte v současné době nárok a využíváte jich?

- Školení a dodatečné vzdělávání
- Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem
- Příspěvek na soukromé životní pojištění
- Příspěvek na stravování (stravenky, závodní jídelna, jiné)
- Občerstvení na pracovišti
- Služební vozidlo či mobilní telefon
- Prodloužená dovolená
- Rekreační, sportovní kultura
- Jiné
- nemám nárok na žádný benefit

9. Zhodnoťte prosím, do jaké míry jsou pro Vás důležité jednotlivé benefity uvedené v předešlé otázce.

Zvolte prosím u každé odpovědi nějaké (jedinečné) pořadí:

Školení a dodatečné vzdělávání:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvek na soukromé životní pojištění:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvek na stravování (stravenky, závodní jídelna, jiné):	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Občerstvení na pracovišti:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Služební vozidlo či mobilní telefon:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prodloužená dovolená:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Je ve Vašem podniku poskytování některých benefitů závislé na pozici, době působení ve firmě atd.? Pokud ano, vypište, prosím, které a jaká je podmínka poskytování.

11. Přejel/a byste si změnit poskytované výhody?

ano ne

12. Uvedte výhody, které nebyly zmíněny výše a které byste si přál/a zavést v podniku, kde pracujete?

13. Jste?

muž žena

14. Váš věk?

19-24 let

25-30 let

15. Dosažené vzdělání?

SŠ s maturitou

vyšší odborná škola

VŠ Bc.

VŠ

Zdroj: Rotterová, Z. – *Mladí lidé a zaměstnanecké benefity (výsledky průzkumu)* [online]. 2010 [cit. 2010-2-20].

Dostupné z: <http://mladi-lide-a-zamestnanecke-benefity.vyplnto.cz>.