

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Zaměstnanecké benefity dle požadavků různých generací a trend jejich vývoje

Bc. Irena Kasemová

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Irena Kasemová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Zaměstnanecké benefity dle požadavků různých generací a trend jejich vývoje

Název anglicky

Employees benefits depending on the requirements of different generations and their development

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu a trend jejich vývoje. Na modelových příkladech výpočtu čisté mzdy bude komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance a na základě výsledků statisticky vyhodnoceného dotazníkového šetření bude vyhodnocena optimální struktura zaměstnaneckých benefitů dle vybraných kritérií.

Metodika

Rešeršní část diplomové práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů.

V praktické části diplomové práce budou vytvořeny modelové příklady výpočtu čisté mzdy a jejich komparace s variantou daňově výhodných mzdových benefitů u různých příjmových skupin zaměstnanců.

Na základě získaných obecných poznatků bude provedeno dotazníkové šetření pro získání informací o zaměstnaneckých benefitech, jejich motivačních faktorech a kritériích vývoje jejich využití.

Dotazníkové šetření bude statisticky vyhodnoceno, získané údaje vzájemně komparovány a pomocí dedukce bude zpracován návrh optimální struktury benefitů.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, daňová problematika, čistý příjem, motivace, generace, zaměstnání

Doporučené zdroje informací

- ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- BEDNÁŘ, Vojtěch. Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji. Praha: Grada, 2018. Manažer. ISBN 978-80-271-0648-6.
- BERG, Monika van den. Jak se vzájemně chápat: generace X, Y, Z. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-247-2139-2.
- HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.
- KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 7.vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-261-8.
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-361-9.
- MARKOVÁ, Hana. Daňové zákony 2021: úplná znění platná k 1. 1. 2021 : včetně daňového balíčku. 32. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-3130-3.
- TEGZE, Jan. Jak hledat zaměstnance v 21. století: techniky moderního recruitmentu. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-0551-9.
-

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 15. 11. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 16. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 11. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zaměstnanecké benefity dle požadavků různých generací a trend jejich vývoje" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů 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 30. 11. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné rady při vedení závěrečné práce, rovněž bych ráda poděkovala své rodině za podporu v průběhu celého studia.

Zaměstnanecké benefity dle požadavků různých generací a trend jejich vývoje

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá zaměstnaneckými benefity. Vzhledem k tomu, že trh práce je v současné době multigenerační, jsou tyto benefity zkoumány z pohledu jednotlivých generací. V teoretické části jsou popsány charakteristiky generací, rozdělení benefitů, způsob jejich poskytování, význam a výhody z hlediska daní. V praktické části jsou zpracovány modelové příklady výpočtu čisté mzdy a jejich komparace s variantou benefitů dle daňového kritéria. Cílem práce bylo vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska. Na základě dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 423 respondentů, jsou identifikovány odlišnosti v preferencích mezi generacemi a budoucí trendy vývoje. Je navržena optimální struktura benefitů s ohledem na daňovou výhodnost.

Klíčová slova: benefity, daňové náklady, generace, mzda, trendy, zaměstnanec, zaměstnavatel

Employees benefits depending on the requirements of different generations and their development

Abstract

This diploma thesis deals with employee benefits. Nowadays, the labor market is multigenerational, therefore employee benefits are examined from the perspective of each generation. The theoretical part describes the characteristics of each generation, employee benefits, the way they are provided and tax benefits. In the practical part, there are examples of net salary calculations and their comparison with different kinds of benefits from a tax point of view. The aim of the work is to evaluate the personal costs and employee benefits from a tax perspective. There are identified different preferences for each generation and future development trend based on a questionnaire survey with 423 respondents. An optimal benefit structure is proposed considering tax advantages.

Keywords: benefits, deductible expenses, generations, salary, trends, employee, employer

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce.....	13
2.2 Metodika.....	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Generace	15
3.1.1 Tichá generace.....	17
3.1.2 Poválečná generace	17
3.1.3 Generace X.....	18
3.1.4 Generace Y	19
3.1.5 Generace Z.....	20
3.1.6 Odlišnosti mladých generací z hlediska vývoje	21
3.1.7 Odlišnosti mladých generací z hlediska charakteristiky	21
3.1.8 Generace na trhu práce v ČR.....	22
3.2 Mzda a motivace	24
3.3 Benefity (zaměstnanecké výhody).....	25
3.3.1 Benefity a jejich zákonná úprava	26
3.3.2 Benefity z hlediska daní	27
3.3.3 Účtování benefitů u podnikatelských subjektů.....	28
3.3.4 Formy benefitů	28
3.3.5 Benefity z hlediska daní optimální	28
3.3.6 Benefity z hlediska daní výhodné.....	32
3.3.7 Benefity z hlediska daní neutrální	34
3.3.8 Benefity z hlediska daní nevýhodné	35
4 Praktická část	36
4.1 Modelové výpočty daňově optimálního benefitu	36
4.2 Modelové výpočty daňově výhodného benefitu	38
4.3 Modelové výpočty daňově neutrálního benefitu	39
4.4 Dotazníkové šetření	41
4.4.1 Výsledky dotazníkového šetření z pohledu ekonomicky aktivního obyvatelstva.....	43
4.4.2 Výsledky dotazníkového šetření dle jednotlivých generací	49
5 Výsledky a diskuse	63
5.1 Zhodnocení dotazníkového šetření	63
5.2 Trend vývoje benefitů.....	67

5.3	Diskuse.....	68
5.4	Návrh optimální struktury benefitů.....	70
6	Závěr	73
7	Seznam použitých zdrojů	75
8	Seznam tabulek, grafů a zkratk.....	78
8.1	Seznam tabulek	78
8.2	Seznam grafů.....	78
9	Příloha.....	80

1 Úvod

V současné době je na trhu práce velký nedostatek pracovních sil. Počet volných míst citelně převyšuje počet evidovaných nezaměstnaných. Jak uvádí Český statistický úřad (ČSÚ, 2022) na jedno volné pracovní místo v ČR připadá 0,8 zájemců o zaměstnání, v hlavním městě dokonce 0,4 zájemců. Podíl nezaměstnaných osob dle Úřadu práce ČR je trvale nízký, v říjnu 2022 činil 3,5 % (Úřad práce ČR, 2022), tedy nejméně z celé EU. Dle průzkumu společnost ManpowerGroup 49 % firem, tj. každý druhý zaměstnavatel, obtížně obsazuje volná pracovní místa (ManpowerGroup, 2022).

Na trhu práce je nedostatek uchazečů, nabídka práce převyšuje poptávku, a to i přes zhoršující se ekonomické prognózy. Je tedy těžké najít kvalitní a loajální zaměstnance s potřebnými dovednostmi a je ještě těžší si je udržet. Aby firmy získaly nové pracovníky a udržely současné, je velký tlak na zvyšování mezd, především řadových pracovníků. Dle zpravodajského portálu České hospodářské komory je současné tempo zvyšování platů dlouhodobě neudržitelné (Růžička, 2022).

Dle průzkumu personální agentury Randstad Employer Brand Research z června 2022 (Randstad, 2022) je pro respondenty při hledání zaměstnání nejdůležitější výše mzdy a nabídka zaměstnaneckých benefitů. Dále pak respondenti na dalších místech uvedli finanční zdraví firmy, jistotu zaměstnání, příjemnou atmosféru a zajímavou náplň práce.

A právě na zaměstnanecké benefity je zaměřena tato diplomová práce. Na benefity z pohledu jednotlivých generací. Pracovní trh je v současné době multigenerační. Věková diverzifikace (Pruden, 2022) je pro společnosti prospěšná. Právě různorodé týmy vedou k úspěšnosti firem. V zaměstnání se tedy setkávají nejméně čtyři generace. Ty se od sebe odlišují názory (Berg, 2020), hodnotami a postoji. Každá generace vyrůstala v jiné době. Mají rozdílné zkušenosti, rozdílný postoj ke svému životu i k práci. Charakteristika jednotlivých generací je obsažena v teoretické části této práce. Je potřeba pochopit tendence vývoje jednotlivých generací a tím lépe porozumět jejich chování i potřebám. Usnadní se tím nejen soužití generací v osobním životě, ale i zaměstnavatelé budou lépe vědět, jak zaměstnance jednotlivých generací zaujmout na trhu práce, získat je a poté si je v zaměstnání i udržet.

Při volbě struktury benefitů je nutné přihlížet nejen k preferencím jednotlivých generací, ale i k daňovým dopadům jak na zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Výhodné benefity budou takové, které přinášejí firmám úsporu osobních nákladů a zaměstnancům vyšší příjem.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu a trend jejich vývoje. Na modelových příkladech výpočtu čisté mzdy bude komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance a na základě výsledků statisticky vyhodnoceného dotazníkového šetření bude vyhodnocena optimální struktura zaměstnaneckých benefitů dle věkových kategorií.

2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce je zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů.

V praktické části diplomové práce jsou vytvořeny modelové příklady výpočtu čisté mzdy a jejich komparace s variantou daňově výhodných a optimálních mzdových benefitů. Na základě získaných obecných poznatků je provedeno dotazníkové šetření pro získání informací o zaměstnaneckých benefitech, jejich motivačních faktorech a kritériích vývoje jejich využití. Pro dotazník jsou využity otázky uzavřené. Dotazníkové šetření je provedeno prostřednictvím online dotazníku s elektronicky distribuovaným odkazem. Pomocí dotazníkového šetření jsou zpracovány odpovědi od 423 respondentů. Výsledky jsou statisticky zpracovány a jsou prezentovány pomocí grafů.

Vzhledem k tomu, že mezi odborníky neexistuje jednoznačná shoda na přesném časovém vymezení jednotlivých generací, byla pro potřeby dotazníkového šetření provedena operacionalizace jednotlivých generací. Rozdělení generací pro účely praktické části této práce je uvedeno v tabulce 1 a 2. V Tabulce 1 je uvedeno rozdělení generací dle roku narození, v tabulce 2 je názorně ukázáno věkové rozpětí zástupců jednotlivých generací k 1. 1. 2022.

Tabulka 1 Operacionalizace generací (rok narození)

Generace	Rok narození	
	od	do
Tichá generace	1925	1942
Poválečná generace	1943	1960
Generace X	1961	1981
Generace Y	1982	1995
Generace Z	1996	2004

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 2 Operacionalizace generací (věk respondentů k 1.1. 2022)

Generace	Věkové složení respondentů	
	od	do
Tichá generace	80	
Poválečná generace	62	79
Generace X	41	61
Generace Y	27	40
Generace Z	18	26

Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníkové šetření je statisticky vyhodnoceno nejprve z pohledu ekonomicky aktivního obyvatelstva jako celku a poté z pohledu jednotlivých generací vyskytujících se na trhu práce. Získané údaje jsou vzájemně komparovány a pomocí dedukce je zpracován návrh optimální struktury benefitů.

3 Teoretická východiska

3.1 Generace

Současný svět Evropy je typický tím, že se prodlužuje věk dožití a na pracovišti se setkává více generací, které spolu musejí vycházet. Pro vzájemné pochopení je důležité znát charakteristiky jednotlivých generací (Berg, 2020, s. 140).

William Strauss a Neil Howe, autoři tzv. generační teorie (Berg, 2020, s. 130), upozorovali generační cykly, které se v historii opakují s určitými vzorci vývoje. Každý cyklus obvykle trvá dvacet let (Berg, 2020, s. 144), což je zhruba rozpětí jedné generace. Teorie představuje střídání čtyř období vzestup/jaro, probuzení/léto, odhalení/podzim, krize/zima. Lidstvo se tedy pohybuje ve dvou základních extrémech, od velmi silné role institucí a rodiny (vzestup) až po stav, kdy role instituce téměř zmizí a většina rodin se rozpadá (krize). Generace je vždy formována zkušeností z období, ve kterém prožívala dětství.

Dle autorů teorie existují čtyři archetypy. Charakteristiku archetypu (Berg, 2020, s. 146) nese celá generace.

- Prorok – lidé narozeni po válce nebo krizi, v období vzestupu, probuzení, typicky poválečná generace
- Nomád – lidé vyrůstající v období probuzení, nepříliš ochraňované děti, chránící mladé generace, pragmatici, vůdci, typicky generace X
- Hrdina – lidé vyrůstající v období odhalení, sebevědomí jedinci, týmoví hráči, typicky generace Y
- Umělec – jedinci narozeni v období krize, příliš ochraňování rodiči, vyrůstali v přebytku, stanou se z nich citliví a empatictí lidé. Představiteli generace umělců je generace Z.

Generace je seskupení lidí narozených v určitém časovém úseku. Jsou ovlivněny stejnými historickými událostmi ve stejné životní fázi, jsou formovány v období dětství a dospívání. Sdílejí společné názory a mají společné vnímání k určité generaci. Mezi odborníky neexistuje jednoznačná shoda na přesném časovém vymezení jednotlivých generací, zvláště těch mladších. Tabulka 3 ukazuje rozdíly v časovém vymezení dle autorů.

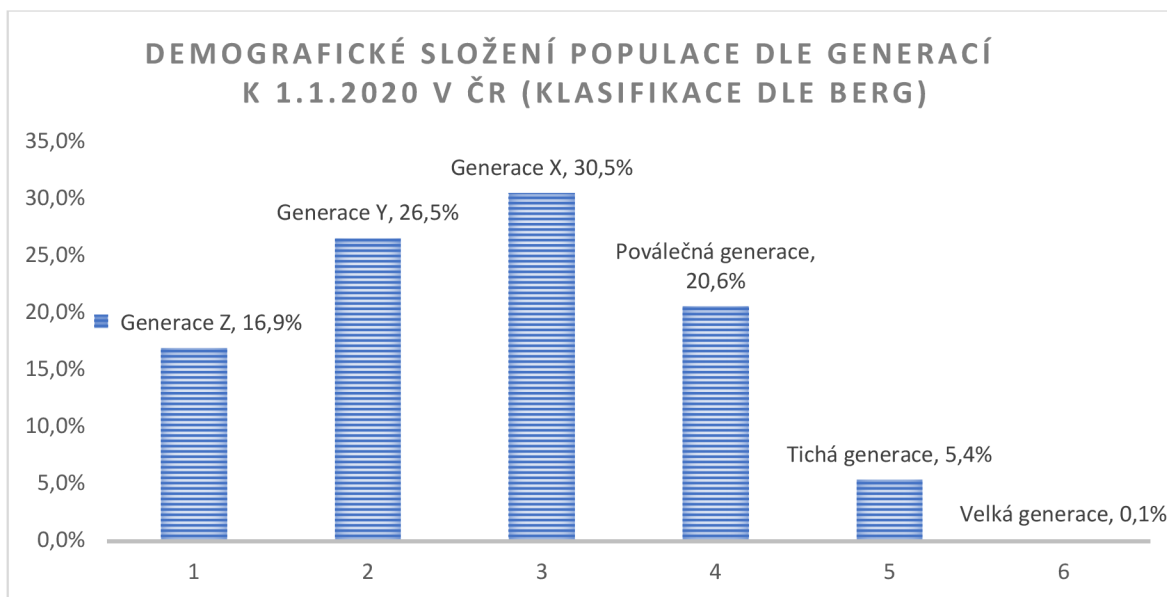
Tabulka 3 Klasifikace generací dle jednotlivých autorů

Autor	Tichá generace	Poválečná generace	Generace X	Generace Z	Generace Y	Generace Alfa
Strauss, Howe (1992)	1925-1942	1943-1960	1961-1981	1982-2003	2004-dosud	x
Berg (2020)	1925-1942	1943-1960	1961-1981	1982-2004	2005-dosud	x
Horváthová, Bláha, Čopíková (2016)	1925-1945	1946-1964	1965-1981	1982-1995	1996-2010	2011-dosud

Zdroj: vlastní zpracování dle Berg (2020), Horváthová, Bláha, Čopíková (2016)

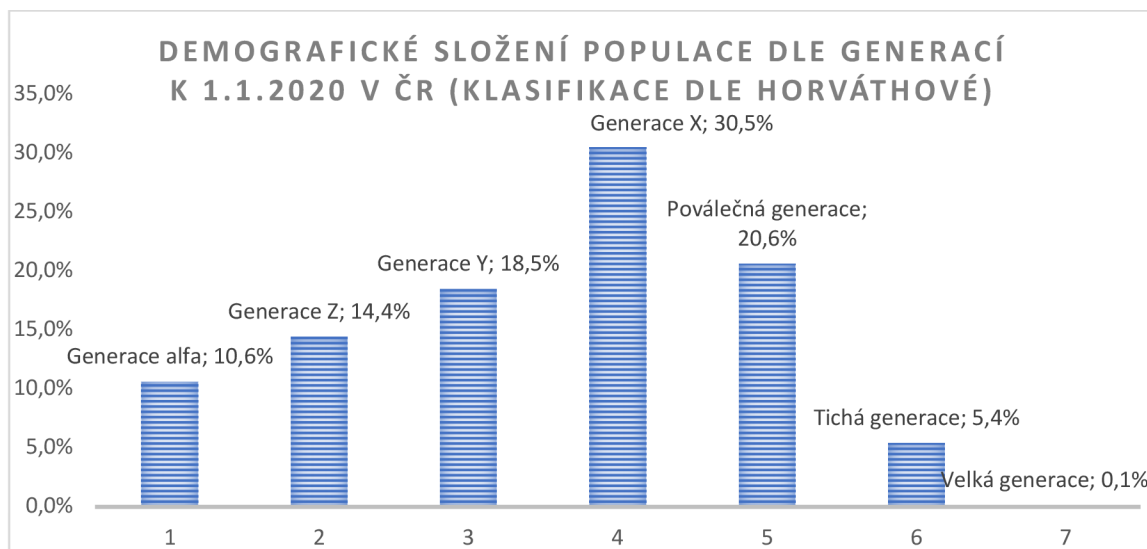
Graf 1 a 2 je zpracován na základě údajů z časových řad Českého statistického úřadu o demografickém složení populace v ČR k 1. 1. 2020. Názorně ukazuje, jak se změnil podíl generací v ČR při rozdílném časovém vymezení generací dle různých autorů. Procentuální zastoupení od Velké generace až po generaci X zůstává stejné. Změnil se procentuální zastoupení mladších generací. Graf číslo 1 ukazuje demografické rozdělení dle Moniky van den Berg (2020). Generace Y je dle tohoto rozdělení zastoupena z 26,5 %, generace Z z 16,9 %. Generace Alfa zastoupena není. Graf číslo 2 ukazuje demografické rozdělení populace v ČR dle Horváthové (2016). Generace Y je dle tohoto rozdělení zastoupena 18,5 %, generace Z 14,4 % a generace Alfa 10,6 %.

Graf 1 Demografické složení populace v ČR, klasifikace generací dle Berg



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z časových řad Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2021)

Graf 2 Demografické složení populace v ČR, klasifikace generací dle Horváthové



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z časových řad Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2021)

3.1.1 Tichá generace

Příslušníci Tiché generace (1925-1942) zažili druhou světovou válku, období chudoby a nedostatku. *"Narodili se příliš pozdě na to, aby mohli být válečnými hrdiny a příliš brzy na to, aby byli zasaženi poválečnou bezstarostností a uvolněním"* (Horváthová, 2016, s. 133). Mají obrovskou vůli. Jsou profesionály ve svém oboru. Práci považují za privilegium. Tvrdě pracují. *"Když jim docházejí síly k práci, jejich strategií je vytěžit je z hloubi své bytosti"* (Berg, 2020, s. 131).

U nás tato generace (Berg, 2020, s. 131-132) zažila násilné nenávratné odebrání majetku. Příslušníci Tiché generace respektují autority, zákony, jsou konzervativní, důvěřují kamenným institucím a tradičním vzdělávacím systémům. Vyznávají tradiční rodinu, kde otec má hlavní slovo, děti musejí poslouchat. Jejím nejstarším příslušníkem je 97 let, nejmladším 80 let. Až na malé výjimky již nepracují. U nás se této generaci říká také rozhlasová generace.

3.1.2 Poválečná generace

Poválečná generace (1943-1960) je generací lidí narozených většinou po druhé světové válce. Jedná se o nejpočetnější generaci. Vyrostli v relativně bezpečných dobách.

Celosvětově byla tato generace ovlivněna studenou válkou a válkou ve Vietnamu, na území tehdejšího Československa (Berg, 2020, s. 132) byla ovlivněna především nástupem Komunistické strany a budováním socialismu. Tato generace nastoupila do směnného provozu, byla přesvědčena o důležitosti týmové práce, měla vysoké pracovní nasazení. Typickým rysem této doby byl nástup žen do zaměstnání. Obrovská část inteligence byla naverbována do dělnických profesí. Jde o generaci zvyklou pracovat o víkend. Zažila dvě měnové reformy v letech 1945 a 1953.

Její nejstarším příslušníkem je 79 let, nejmladším 62 let. Věří v tvrdou práci. V ČR se této generaci říká televizní generace nebo Baby Boomers.

3.1.3 Generace X

Generace X (1961-1981) je generací, která vyrůstala v období studené války (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016, s. 137-138), neexistoval globalizovaný svět. Postupně docházelo k masivnímu rozvoji technologií, objevuje se hrozba užívání drog, AIDS, zvyšuje se rozvodovost. Děti vyrůstaly za socialismu, neexistoval pojem nezaměstnanost. Tuto generaci v tehdejší Československu nejvíce ovlivnilo Pražské jaro roku 1968. Generace X (Berg, 2020, s. 14-15) jsou děti vychovávané pracujícími matkami. Kvůli pracovnímu zaneprázdnění svých rodičů byly často doma samy. Jsou proto soběstačnější a schopnější než předchozí generace. Jsou úzkostní při výchově svých dětí. Mají neustálé výčitky, že na ně nemají dostatek času. Patří k tzv. sendvičové generaci, starají se o nedospělé děti a zároveň rodiče. Nejvíce ze všech generací cestují.

Na počátku 70 let (Berg, 2020, s. 133) se v tehdejší Československu začala podporovat rodina. Děti bylo proto mnoho, učilo se v početných třídách, děti se musely více snažit a prosazovat. Mladí vyrůstali s technikou jako je televize, rozhlas, magnetofon, gramofon, až později stolní počítač. S nejnovějšími dnešními technologiemi nevyrostali, museli se vše naučit. Tato generace se snaží neustále vzdělávat. Kladou důraz na udržení dobrého jména.

Nejstarším příslušníkem (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016, s. 136) generace X je 61 let, nejmladším 41 let. Této generaci se také říká Husákovy děti. Peníze jsou pro ně hodnotou, cílem. Nejdůležitější položkou v žebříčku hodnot je práce. Karierní růst považují za velmi důležitý. Spoléhají na sebe, hromadí hodnoty, neutráci a spoří. Neradi si půjčují.

Jsou loajální k firmě. Mají rádi své jistoty, nevyhledávají změny. Nejtypičtější rys této generace je stálost v zaměstnání. Většina lidí si našla práci hned po dokončení škol a v této společnosti zůstali. Necítí se dobře ve velké společnosti. Umí tvrdě pracovat a na rozdíl od mladších generací se neptají proč. Přesčasy považují za něco normálního. Pociťují nedůvěru v instituce. Mají snahu odvést dobrou práci, očekávají odměny, časem povýšení.

3.1.4 Generace Y

Generace Y (dle Berg 1982-2004, dle Horváthové, Bláhy, Čopíkové 1982-1995) je generací, která vyrůstala v období velkých změn. Příslušníci této generace zažili pád železné opony, třetí průmyslovou revoluci, nástup internetu a virtuálního světa (Berg, 2020, s. 15). V této době započala obnova demokracie a podnikání, došlo k rozpadu federace, ale také k dramatickému růstu kriminality a zadluženosti státu. Generace Y je považována za první globální a technologicky zdatnou generaci, ale také technologicky závislou generaci. Vyrůstali v období dostatku, jejich rodiče pracovali, zakládali firmy, aby děti měly vše, co potřebují. Jejich rodiče je vychovávali volně (Berg, 2020, s. 15), bez pravidel, byli přehnaně starostliví a měli potřebu je neustále chránit. Vyrůstali v prostředí neustálé chvály, jsou přehnaně sebevědomí. Většina žije u rodičů nebo v pronajatém bytě s kamarády. Přemýšlí globálně. Respektují rasy, náboženství, pohlaví i sexuální orientaci. Jsou nejžádanější generací na trhu práce. Jsou mladí, online, stále cestují.

Mezi techniku, se kterou vyrůstali patří televize, počítač, počítačové hry, CD a DVD přehrávače a mobil. Co se týká sociálních sítí, vyrostli na Facebooku. Nejstarším příslušníkům je dle Berg 40 let, nemladším 18 let, dle Horváthové je nestarším příslušníkům generace Y 40 let, nejmladším 27 let.

Nedůvěřují autoritám a politikům. Nemají rádi příkazy a direktivní způsob řízení, potřebují mentora k osobnímu rozvoji. Za klíč k úspěchu považují vzdělání. Peníze považují za prostředek, nikoliv za cíl. Nebojí se zadlužit. Na rozdíl od starších generací v mnohem větší míře využívají možnosti hypoték. Nemají problém změnit svoje pracovní místo za výhodnější či zajímavější. Změny jsou pro tuto generaci běžnou součástí života. Nemají rádi čekání. Usilují o vyváženost (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016, s. 145) pracovního a soukromého života. Chtějí být úspěšní a zároveň si užít života. Práci si vybírají, aby je

těšila. Chtějí moderně technicky vybavené pracoviště, otevřenou komunikaci. Vyžadují pružnější pracovní dobu, zkrácené úvazky, nefinanční benefity. Práce jim musí dávat smysl.

Odmítají pracovat přesčas. U nás se jí také říká počítačová generace, nebo Havlový děti či Mileniálové. Hlavním zdrojem informací jsou pro ně sociální média.

3.1.5 Generace Z

Generace Z (2005 dosud dle Berg, dle Horváthové od roku 1996 dosud) je generací sociálních médií a digitálního světa, je první generací, která nezná život bez mobilního telefonu, počítače a internetu. Děti generace Z se většinou rodí mnohem starším rodičům než předchozí generace, protože průměrný věk prvorodiček se neustále zvyšuje. Děti tak mají mnohem větší majetkovou a finanční jistotu než předchozí generace. Jsou ovlivněny technologickými vymoženostmi, jako jsou chytré telefony a tablety. Ovlivnil je vstup do Evropské unie i množící se teroristické útoky. Jsou proto opatrnější. Ovládají multitasking, jsou schopni rychle přecházet od jednoho úkolu k druhému. Nemají materiální nedostatek, ale mají nedostatek kontaktu s přírodou. Neznají život starší generace, nečtou tištěné knihy, vše sdílejí na sociálních sítích, hodně fotografují. Informace, které potřebují, dokážou najít během několika minut. Velmi je ovlivňují youtubeři (Berg, 2020, s. 16) a určují žebříček jejich hodnot. Žijí na sociálních sítích, jejich život na sociální síti je obrazem toho, jak chtějí, aby je viděli ostatní, ale rozhodně není reálným obrazem. Jsou uzavření ve svém vlastním světě. Žijí osamoceni s počítačem a virtuálními kamarády. Generace Z je považována za nejrychleji dospívající generaci vůbec. Nebojí se projevovat své názory. Technika, se kterou vyrůstali je tablet, notebook, mobil a 3D hry. Používají Instagram, Snapchat, YouTube a mnoho dalších aplikací (Berg, 2020, s. 16). Facebook a televize jim již nic neříkají. Pracují se zápallem jako ostatní generace, jen v jinou denní dobu. Nejstarším příslušníkům této generace je 17 let dle Moniky van den Berg, dle Petry Horváthové je nejstaršímu příslušníku této generace 26 let. Nevěří klasickým reklamám v televizi či rozhlase. Preferují práci z domova.

3.1.6 Odlišnosti mladých generací z hlediska vývoje

V období první republiky byla žena vdána za muže. Muž byl živitelem rodiny, určoval pravidla, měl vždy poslední slovo. Názor dětí nikoho nezajímal. Partneři se museli podporovat a držet spolu. Děti byly vychovávány příkazy a zákazy. Nesměly se ptát proč. V současné době v rodinách již neplatí, že otec má vždy poslední slovo, rozhodují všichni členové rodiny. Někdy se rodiče ptají dětí na názor až příliš často ve snaze dopřát jim svobodu. Ve skutečnosti je příliš zatěžují rozhodnutími.

V současném světě dochází k odcizení se přírodě, lidé se odcizují sociálně, sami sobě a svým blízkým (Berg, 2020, s. 19). Svět se proměnil ve svět procesů. Stoupá počet depresí. Klesá schopnost navazovat vztahy s ostatními. I když se věk dožití zvyšuje a množství generací žijících vedle sebe přibývá, společenské povědomí o tom, že důchodce je pro společnost neužitečný, se bohužel nemění (Berg, 2020, s. 154). Stáří se dnes odkládá do ústavů, mladí se neučí, že stárnutí je přirozené, neumí přijímat starší generaci, nechápou ji a neumí s ní ani komunikovat.

3.1.7 Odlišnosti mladých generací z hlediska charakteristiky

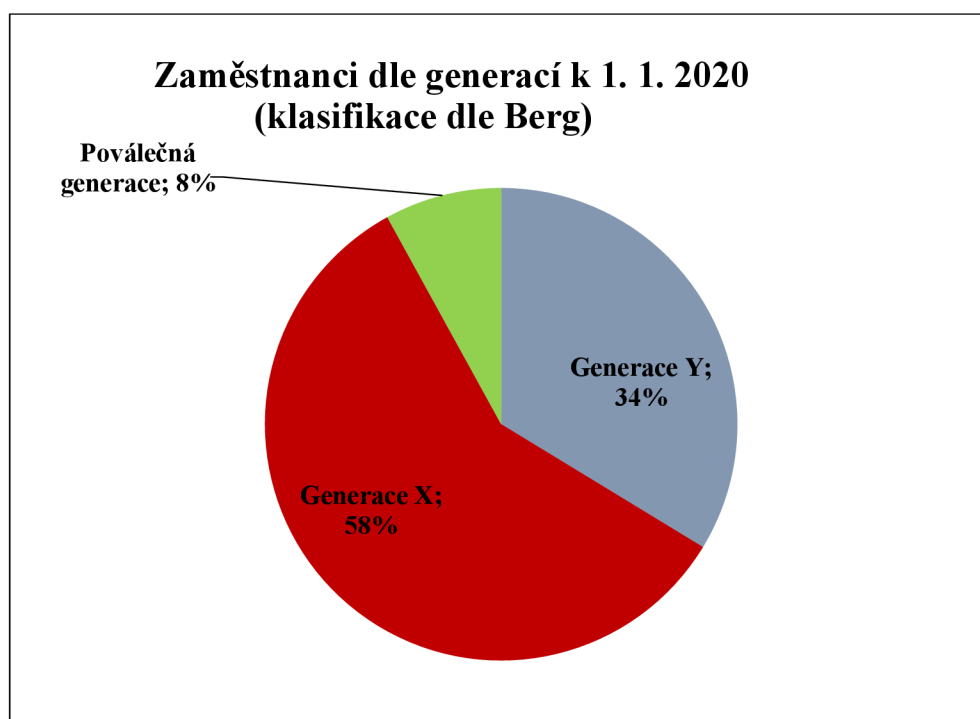
Na odcizení v dnešním světě mladí reagují po svém. Nevěří institucím, nechtějí struktury. Spojují se na sociálních sítích. Nevěří reklamám, nakupují na doporučení svých kamarádů, převážně na e-shopech. Zajímají se o ekologii, udržitelný rozvoj. Firma, která nemá ve své vizi udržitelný rozvoj, ztrácí kredit. Ptají se proč, kladou důraz na smysluplnost práce, práce je musí bavit.

Jsou orientováni na práci v týmu, vyžadují humanitu v pracovním procesu. Nesnesou autoritativní řízení, chtějí mít místo nadřazeného mentora. Jsou orientováni na úkol, splní pouze ten zadaný. Mohou pracovat kdykoliv a kdekoliv, touží po sebepoznání, chtějí zpětnou vazbu. Rozhodují se na základě emocí, netouží po pravidelném postupu v kariéře. Nevidí nic špatného na střídání zaměstnání. Jsou zvyklí mít cokoli hned. Uvítají možnost se poradit se staršími kolegy. V pracovním prostředí chtějí moderní technické vybavení a otevřenou komunikaci, flexibilní pracovní dobu a nepeněžní benefity. Preferují práci z domova. Jsou vysoce digitálně gramotní. Chtějí být úspěšní a zároveň si užít života.

3.1.8 Generace na trhu práce v ČR

Na současném trhu práce se v ČR setkávají až čtyři generace. Graf 3 a 4 ukazuje procentuální zastoupení zaměstnanců jednotlivých generací dle klasifikace různých autorů. Graf číslo 3 je zpracován na základě údajů z časových řad Českého statistického úřadu o demografickém složení populace v ČR k 1. 1. 2020 a ukazuje rozdělení generací na trhu práce dle klasifikace od Moniky Van den Berg (2020). Na trhu se dle její klasifikace setkávají 3 generace, a to Poválečná generace s 8% zastoupením, generace X s 58,3 % a generace Y s 33,7 %. Generace Z zastoupena není.

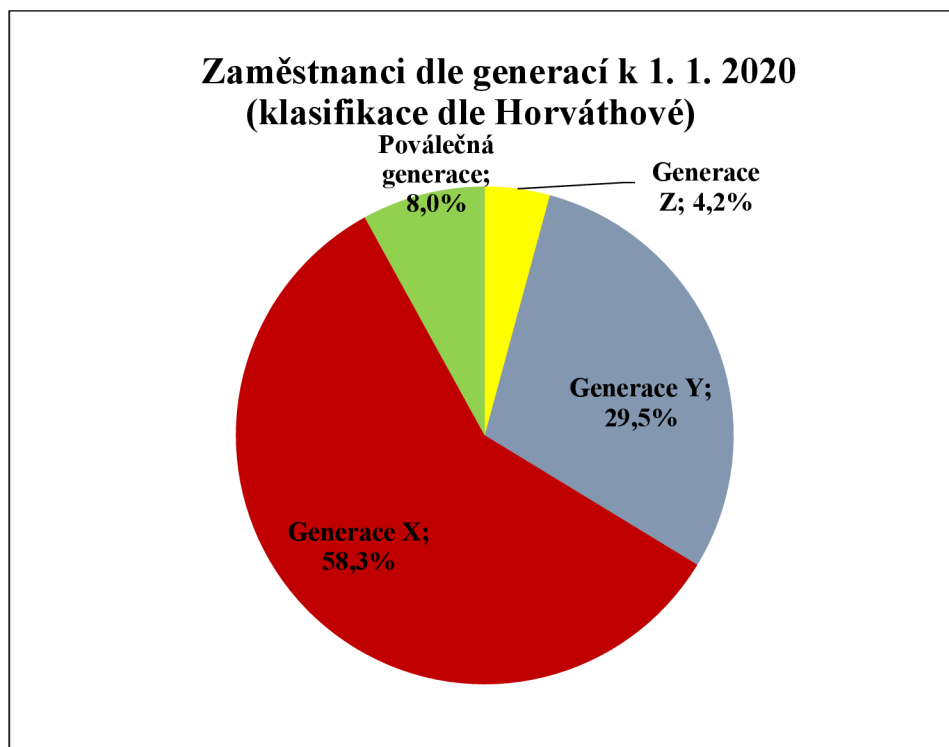
Graf 3 Zaměstnanci v ČR (klasifikace generací dle Berg)



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z časových řad Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2021)

Graf č. 4 ukazuje složení generací na trhu práce v ČR k 1. 1. 2020 dle Horváthové (2016). Dle této klasifikace se na trhu práce setkávají 4 generace. Poválečná generace s 8% zastoupením, generace X s 58,3 %, generace Y s 29,5 % a generace Z s 4,2 %.

Graf 4 Zaměstnanci v ČR (klasifikace generací dle Horváthová, Bláha, Čopíková)



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z časových řad Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2021)

Je potřeba do budoucna počítat s tím, že na trhu práce bude ubývat poválečné generace a nejpočetnější generace X. Naopak bude přibývat příslušníků generace Y a Z. Trh práce se změnil a ti, kdo ho nyní řídí jsou uchazeči. V současnosti na jednoho uchazeče existuje pět volných pracovních míst (Tegze, 2018, s. 312). Nová generace na trhu práce tzv. Mileniálové, lidé narození na přelomu tisíciletí, jsou důležití pro rozvoj každé firmy. Jejich podíl na trhu práce bude růst. Potřebují práci, která jim bude dávat smysl. Potřebují firemní kulturu, s kterou se budou moc ztotožnit, firmu s odpovědným přístupem k životnímu prostředí nebo společensky prospěšnými produkty či službami. Chtějí vytvářet lepší svět. Hledají místo, kde bude vyslyšen jejich názor. Potřebují pocit sounáležitosti, osobní rozvoj, odborné vedení a zaměstnanecké výhody (Tegze, 2019, s. 301). Chtějí pracovat ve firmě, která bude podporovat jejich odborný rozvoj a další vzdělávání.

Zajímá je, kdy a jak budou svou práci dělat, možnost práce z domova a v jakém pracovním prostředí.

3.2 Mzda a motivace

Odměna za práci je ohodnocení práce v pracovním poměru ve formě mzdy, u zaměstnanců státu, územních samosprávných celků a příspěvkových organizací ve formě platu. K formám odměňování patří základní či pevná mzda, odměna vázaná na osobní schopnosti zaměstnance, výkonová (pohyblivá) složka mzdy, mzdové příplatky a zaměstnanecké výhody.

Otázka, jak dosáhnout trvale vysokého pracovního výkonu pracovníků je velmi aktuální, je věnována zvýšená pozornost nejvhodnějším způsobům motivování pracovníků (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016, s. 21). Jeden z nejčastěji používaných modelů pracovní motivace je tzv. Maslowova pyramida potřeb. Abraham Maslow vychází z toho (Urban, 2016, s. 13), že potřeby, které práce uspokojuje, mají hierarchickou povahu. Jedná se o pět potřeb:

- potřeby fyziologické, základní potřeby, jejich uspokojení je podmínkou přežití (mzda za práci),
- potřeby jistoty, bezpečí a zdraví, to jsou pracovní podmínky a prostředí,
- potřeby sociální, tj. příjemná atmosféra na pracovišti, sociální kontakty,
- potřeby uznání, tj. ocenění, úspěch, respekt,
- potřeby seberealizace, tj. potřeba se rozvíjet, řešit problémy.

Z jeho teorie vyplývá, že pracovní motivaci ovlivňují především potřeby neuspokojené.

Další motivační teorií je teorie Herzberga z roku 1966 (Urban, 2016, s. 18-19), který dělí motivační faktory na tzv. motivátory a hygienické faktory. Motivátory vedou k tomu, že zaměstnanci pracují s vyšším nasazením. Mezi motivátory patří finanční odměna (prémie, bonus, provize), možnost karierního růstu, vyšší pravomoc, získávání nových znalostí, pochvala, uznání, společenský status spojený s prací a jejími výsledky, pochvala, respekt. Hygienické faktory nemají motivační účinky, ale pokud schází, mohou demotivovat. Mezi hygienické faktory patří základní plat, pracovní jistoty, spravedlivé odměňování, zaměstnanecké výhody, vztahy na pracovišti a pracovní prostředí, pravidla organizace,

informovanost zaměstnanců, komunikace s vedoucími pracovníky. Zlepšení hygienických faktorů vyvolá vyšší spokojenost.

Z Herzbergovy teorie (Urban, 2016, s.19) vyplývají dva závěry. Nespokojené zaměstnance lze motivovat jen s obtížemi, jejich motivace je potom dražší. Nespokojení zaměstnanci chápou práci jako méně významnou součást života, pracují pod úrovní svých možností. Druhým jeho závěrem je, že i když dojde k odstranění nespokojenosti, nemusí to nutně vést k jejich motivaci. Zvýšení základní mzdy, příjemné pracovní prostředí, nejruznější zaměstnanecké výhody samostatně k vyšší motivaci nepovedou. Scházejí-li zaměstnancům motivátory, nepracují srdcem, ale jen pro výdělek.

3.3 Benefity (zaměstnanecké výhody)

Jedním z hlavních důvodů (Urban, 2017, s. 145), proč podniky nabízejí svým zaměstnancům zaměstnanecké výhody, je snaha získat kvalitní zaměstnance a poté si je v pracovním poměru i udržet. Zaměstnavatelé se snaží nabídnout zaměstnancům i uchazečům o práci takové pracovní podmínky, které budou zvyšovat jejich spokojenost.

Poskytování benefitů (Macháček, 2019, s. 1) může mít formu peněžní či nepeněžní. Je to dobrovolné plnění zaměstnavatele nad rámec sjednané mzdy. Přispívá k motivaci a spokojenosti zaměstnance, posiluje pozitivní vztah k zaměstnavateli. Správně nastavený systém zaměstnaneckých benefitů spolu s funkčním firemním systémem odměňování přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele při získávání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků na trhu práce.

Z hlediska způsobů poskytování je v této práci uvedeno rozdělení benefitů dle Koubka (2011), Macháčka (2019) a Urbana (2017).

Dle Koubka (2011, s. 186) se benefity rozdělují na:

- výhody sociální povahy (penzijní připojištění, životní pojištění, půjčky),
- výhody zkvalitňující využívání volného času (příspěvek na rekreaci, kulturu a sport),
- výhody mající vztah k práci (stravenky, vzdělání, pracovní oděv, firemní výrobky se slevou),
- výhody spojené s postavením ve firmě (používání firemních vozů pro soukromé účely, mobilní telefon, notebook apod.).

Dle Macháčka lze benefity rozdělit (2019, s. 1):

- zdravotní benefity (benefity podporující zdraví, tj. zdravotní volno, dovolená navíc, příspěvek na dentální hygienu),
- důchodové benefity (příspěvek na penzijní připojištění),
- benefity poskytované na pracovišti (poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti),
- benefity zaměřené na využití pracovního volna (příspěvek na sport a kulturu),
- benefity směřující ke vzdělání (příspěvek na prohlubování či zvyšování kvalifikace),
- platové a finanční benefity (bonusy, prémie, 13. plat),
- benefity směřující k vybavení zaměstnance (notebook, mobil).

Dle Urbana (2017, s. 146):

- výhody vztahující se k práci (příspěvek na stravování, bezplatné občerstvení na pracovišti, delší dovolená, studijní volno, vzdělávání),
- pracovní pomůcky i pro osobní potřebu (automobil, notebooky, telefony),
- výhody osobní a sociální povahy (nadstandardní zdravotní péče, příspěvek na dovolenou, sport, kulturu, na penzijní a životní pojištění).

Další dělení dle Urbana (2017, s. 146):

- plošné, ty jsou nabízeny všem zaměstnancům,
- pružné, ty dávají možnost si výhody zvolit dle finančního limitu, který je diferencován pro jednotlivé skupiny, např. v závislosti na postavení či délce zaměstnání,
- kombinace plošného a flexibilního poskytování.

3.3.1 Benefity a jejich zákonná úprava

Mezi nejdůležitější předpisy, které upravují poskytování zaměstnaneckých výhod patří:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,

- zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,
- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

3.3.2 Benefity z hlediska daní

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být dle Macháčka (2019, s. 3) u zaměstnavatele:

- poskytovány na vrub daňově uznatelných nákladů (výdajů),
- na vrub daňově neuznatelných nákladů (výdajů),
- poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb (státní podniky, organizační složky státu a státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky) nebo z obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění.

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být dle Macháčka (2019, s. 3) u zaměstnance:

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a na základě tohoto osvobození nezahrnovány do vyměřovacího základu pro stanovení odvodu na sociální a zdravotní pojištění,
- zdaňovány daní z příjmu ze závislé činnosti a většinou zahrnovány do vyměřovacího základu pro stanovení odvodu na sociální a zdravotní pojištění.

Dle ustanovení zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů §24 odst.2. písm. j) bod 5 jsou náklady (výdaje) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců nákladem vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Podmínkou této daňové uznatelnosti nákladů je, že práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak (Marková, 2021, s. 36). Závazek zaměstnavatele lze vyjádřit dle Beránka (2021, s. 13) i dodatkem k pracovní smlouvě.

Zaměstnanecké benefity (Macháček, 2019, s. 3.) mohou být poskytovány všem zaměstnancům firmy nebo pouze vybrané skupině či jen individuálně.

3.3.3 Účtování benefitů u podnikatelských subjektů

Nejjednodušší a zároveň daňově nejvýhodnější (Beránek, 2021, s. 8) způsob, jak účtovat benefity u podnikatelských subjektů, je účtování přímo do nákladů na základě individuálního posouzení. Benefity, které lze uplatnit jako daňově uznatelné, se účtují na účet 527 - Zákonné sociální náklady. Daňově neuznatelné benefity se účtují na účet 528 - Ostatní sociální náklady.

V případě, že by podnikatelské subjekty poskytovaly benefity z fondu tvořeného ze zisku (Beránek, 2021, s. 10), žádný benefit by nesnižoval základ daně u zaměstnavatele, a to dle § 25 odst. 1) ZDP a § 24 odst. 2 písm. zr) ZDP.

3.3.4 Formy benefitů

Rozlišují se benefity peněžní a nepeněžní. Nepeněžní formu benefitu (Beránek, 2021, s. 22) lze dodržet tak, že zaměstnavatel benefit pořídí, tzn. objedná, uhradí a poté předá věc či právo odebrat službu zaměstnanci. Druhou možností, jak dodržet nepeněžní formu benefitů, je předání zaměstnanci jednoúčelové či víceúčelové poukázky hrazené zaměstnavatelem.

3.3.5 Benefity z hlediska daní optimální

Za optimální, tj. daňově nejvýhodnější zaměstnanecké benefity, lze dle Macháčka (2019, s. 3) považovat takové, které jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (výdajem), který snižuje základ daně z příjmu a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnují se proto do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Přiznání těchto benefitů je dle Macháčka (2019, s. 63) pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější než prosté zvyšování mzdy.

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění

Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a soukromé životní pojištění patří mezi nejčastější benefity (Macháček, 2021, s. 65). Tento benefit je daňově optimální v případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci tento příspěvek ve formě nepeněžního plnění (platba zaměstnavatele na účet zaměstnance u penzijní společnosti) a to do výše 50 000 ročně. Tento příspěvek je pro zaměstnavatele daňově účinný bez omezení, a to dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. U zaměstnance je tato výhoda osvobozena od daně z příjmu do výše 50 000 za rok, a to dle §6 odst. 9 písm. p) ZDP (zákona o daních z příjmů). Limit 50 000 ročně je celkový limit jak pro příspěvek na penzijní připojištění zaměstnanců, tak životní pojištění zaměstnanců. Lze ho kombinovat v libovolném poměru v celkové výši až 50 000 za rok. Pro daňovou uznatelnost (Macháček, 2021, s. 66) jsou důležité podmínky ve smlouvě:

- výplata plnění z pojištění až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy,
- a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný 60 let,
- pro příspěvek na životní pojištění ještě podmínka, že není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy.

V případě porušení podmínek pro osvobození příspěvků hrazených zaměstnavatelem na soukromé životní pojištění zaměstnancem, je zaměstnanec povinen ve smyslu § 38g odst. 6 ZDP dodat příspěvky poskytnuté v uplynulých 10 letech, počínaje rokem 2015, v daňovém přiznání, a to dle § 10 ZDP. Tento příjem ale nepodléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnance

Pokud poskytne zaměstnavatel benefit na odborný rozvoj zaměstnanců či jejich rekvalifikaci (Macháček, 2019, s. 84) ve formě nepeněžního plnění a vzdělání bude souviset s předmětem podnikání zaměstnavatele, je tento příspěvek pro zaměstnavatele daňově uznatelný, a to dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP. Na straně zaměstnance je osvobozen od daně z příjmu na základě § 6 odst. 9 písm. a) ZDP. Toto osvobození se vztahuje jak na prohlubování kvalifikace dle § 230 ZP, tak na zvyšování kvalifikace dle § 231 ZP. Může se jednat o jednodenní školení, ale i o studium vysoké školy zvyšující kvalifikaci zaměstnance (Beránek, 2021, s. 81).

Do této kategorie patří i teambuilding. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21Cdo 5060/2007, 21Cdo 997/2011 a Cdo2259/2011 vyplývá (Děrgel, 2020, s. 61), že je-li cílem teambuildingu prohlubování vzájemných mezilidských vazeb mezi zaměstnanci a prohlubování jejich schopnosti spolupráce, jedná se o účast na školení k prohlubování kvalifikace, která je pro zaměstnavatele daňovým nákladem a pro zaměstnance je osvobozená od daně z příjmu. Teambuilding tedy nesmí mít povahu jen placené zábavy.

Motivační příspěvek na vzdělání budoucího zaměstnance

Motivační příspěvek se poskytuje v případě (Macháček, 2019, s. 93), kdy se zaměstnavatel dohodne se studentem střední nebo vysoké školy, že ten po ukončení studia nastoupí do pracovního poměru u zaměstnavatele. Na základě smlouvy o smlouvě budoucí se uzavře dle § 1746 odst. 2 ObčZ smluvní vztah. Výše motivačního příspěvku činí až 5 000 Kč pro žáka střední školy, až 10 000 Kč pro žáka vysoké školy. Pro zaměstnavatele je tento příspěvek daňově uznatelný, a to dle § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP. Pro studenta je tento příspěvek podroben dani z příjmu na základě § 6 odst. 1 písm. d) ZDP. Student ale může podepsat u zaměstnavatele prohlášení k dani poplatníka dle § 38k odst. 4. Zaměstnavatel tak srazí zálohu na daň ve výši 15 % a odečte od ní slevu na poplatníka, výsledná záloha na daň bude tedy nulová. I když je tento příspěvek podroben dani z příjmu ze závislé činnosti, nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, a to dle § 3 odst. 1 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a dále dle § 8 odst. 2 písm. a) zákona o veřejném zdravotním pojištění. V ustanovení ZDP není v souvislosti s poskytováním tohoto příspěvku definována délka poskytování příspěvku, typ pracovního poměru ani doba, na kterou žák setrvá po ukončení studia u zaměstnavatele. To by mělo být ošetřeno smlouvou.

Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování patří mezi nejčastější benefity v ČR. Podmínkou pro tento příspěvek je přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny alespoň 3 hodiny. Nejvíce je využíváno (Macháček, 2019, s. 43) poskytování stravenek zaměstnavatelem. Dle § 236 ZP je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům stravování, a to ve všech

směnách. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům na pracovní cestě. Zaměstnavatel umožňuje stravování :

- zajišťované ve vlastním zařízení (závodní stravování). Potom jsou daňovými výdaji podle §24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP výdaje vynaložené na provoz stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin,
- prostřednictvím jiných subjektů. Poskytnutí stravenek (Macháček, 2019, s. 46–47) se považuje za zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů. Daňovým nákladem je pro zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP příspěvek zaměstnavatele až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu (dle stanoviska MF se za cenu jednoho jídla považuje jmenovitá hodnota stravenky) a zároveň maximálně do 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, a to dle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP.

V případě nepeněžního plnění se pro zaměstnance jedná o nepeněžní příjem, který je od daně z příjmu osvobozen v plné výši, a to dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP (Macháček, 2019, s. 44).

Horní hranice stravného je pro rok 2022 118 Kč, maximální daňová uznatelnost je 82,60 Kč (Beránek, 2021, s. 43) za jednu směnu. Optimální hodnota stravenky pro rok 2022 je 150 Kč.

Od 1. 1. 2021 mohou zaměstnavatelé poskytovat tzv. stravenkový paušál (alternativa ke stravenkám). Jedná se o finanční příspěvek, který je možné poslat zaměstnanci na účet s výplatou. Daňově uznatelný pro zaměstnavatele a pro zaměstnance osvobozený od daně z příjmu je až do výše 82, 60 Kč za den za předpokladu, že zaměstnanec je v práci přítomen alespoň 3 hodiny.

Přechodné ubytování nových zaměstnanců

Tento příspěvek se poskytuje za účelem získání kvalifikovaných pracovníků, kteří pocházejí ze vzdálenějších lokalit. Příspěvek na ubytování (Beránek, 2021, s. 53) se poskytuje v blízkosti pracoviště. V případě, že se jedná o nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce, v maximální výši do 3 500 měsíčně, je toto plnění pro zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu dle § 6 odst. 9 písm. i). Pro zaměstnavatele se jedná o daňově

uznatelný výdaj (náklad), a to dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, není podstatné, zda se jedná o ubytování v pronajatém bytě, vlastních prostorách zaměstnavatele či hotelu.

Příspěvek na cestování do práce v souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy

Tento příspěvek se poskytuje rovněž za účelem získání kvalifikovaných pracovníků, kteří do práce dojíždějí. Podmínkou tohoto benefitu (Beránek, 2021, s. 57) je poskytnutí náhrad zaměstnanci, který má bydliště v jiné obci, než je sjednané pracoviště. Benefit musí být sjednán hned při přijetí do pracovního poměru. Příspěvek se poskytuje na první čtyři roky, pokud se zaměstnanec nepřestěhuje. V případě, že je sjednán při nástupu do zaměstnání, je tento benefit dle §24 odst. 2 písm. zh) ZDP pro zaměstnavatele daňově uznatelným a lze ho poskytovat dle § 177 zákoníku práce až do výše cestovních náhrad, kterou by zaměstnanec obdržel, kdyby tato cesta byla cestou pracovní.

3.3.6 Benefity z hlediska daní výhodné

Výhodné benefity z hlediska daní budou ty, které budou na straně zaměstnavatele nedaňovým nákladem (výdajem) a na straně zaměstnance budou osvobozeny od daně z příjmu a nebudou vstupovat do vyměřovacího základu pro povinné odvody na zdravotní a sociální pojištění. Od daňově optimálních benefitů se tedy liší tím, že si společnost nemůže snížit svoji daňovou povinnost v případě, že vykazuje zisk (Beránek, 2021, s. 28).

Nepeněžní příspěvek na rekreaci

Nepeněžní příspěvek na rekreaci pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky je dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozen od daně z příjmu až do výše 20 000 za zdaňovací období. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelné výdaje dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 1. Podstatné je, že zaměstnavatel objednává rekreaci či zájezd na své jméno, na základě fakturace ji bezhotovostně uhradí a zaměstnanci předá poukaz, voucher.

Příspěvek na kulturu a sport

Nepeněžní plnění tohoto příspěvku je pro zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozeno od daně z příjmu. Pro zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

Jedná se např. o tato nepeněžní plnění:

- zakoupení knih včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50% plochy,
- zakoupení vstupenek na kulturní pořady, sportovní akce, permanentky do divadla či do sportovních zařízení (fitness centra, bazény, provozovny bowlingu).

Příspěvek na zdravotní služby od zdravotních zařízení

Nepeněžní plnění tohoto příspěvku je pro zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP rovněž osvobozeno od daně z příjmu. Pro zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Jedná se např. o tato nepeněžní plnění:

- zakoupení masáže,
- zakoupení služby dentální hygieny,
- poskytnutí služby ve zdravotnickém zařízení nehrazené pojišťovnou, např. rehabilitaci,
- zdravotní obuv, dioptrické brýle.

Je nutné splnit (Macháček, 2019, s. 123) dvě podmínky. Služba musí být pořízena od zdravotnického zařízení, které je definováno v § 4 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., tzn. poskytovatel zdravotních služeb je registrován v Národním registru poskytovatelů zdravotních služeb, a zároveň poskytnuté služby musí mít charakter zdravotní, léčebný či hygienický.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci poukázky nebo budou výrobky či služby vyfakturovány dodavatelem přímo zaměstnavateli a ten je bezhotovostně uhradí. Nesmí se jednat o hotovostní nákup a následné proplacení na základě předloženého dokladu zaměstnancem.

Poskytování nealkoholických nápojů poskytovaných na pracovišti

Daňovým výdajem pro zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP jsou výdaje na pořízení ochranných nápojů v rozsahu stanovených zvláštními předpisy (nařízení vlády č. 495/2001 Sb.). Jedná se například o pitnou vodu v barelech nebo PET lahvích. Toto nepeněžní plnění pro zaměstnance není předmětem daně.

Občerstvení poskytnuté zaměstnavatelem v nepeněžní formě ke spotřebě na pracovišti a v pracovní době je u zaměstnance osvobozené od daně z příjmu na základě § 6 odst. 9 písm. b) ZDP a u zaměstnavatele je nedaňovým výdajem na základě § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Jedná se např. o společné snídaně na pracovišti, firemní svačiny apod. Stejný režim bude mít i poskytnutí nealkoholických nápojů, a to dle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP ke spotřebě na pracovišti, např. káva, čaj, limonády, džusy.

V případě, že by poskytoval zaměstnavatel např. peněžní příspěvek na svačiny, jednalo by se o nedaňový výdaj pro zaměstnavatele a o zdanitelný příjem pro zaměstnance, který by vstupoval do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Potom by se jednalo o benefit "daňově nevýhodný".

Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele

Pokud poskytne zaměstnavatel zaměstnanci nepeněžní plnění na prohloubení nebo zvýšení jeho kvalifikace, či na rekvalifikaci, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, bude toto plnění pro zaměstnance osvobozeno, a to na základě § 6 odst. 9 písm. d) bod 1, resp. § 6 odst. 9 písm. a). Pro zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2.

3.3.7 Benefity z hlediska daní neutrální

Benefity daňově neutrální (Beránek, 2021, s. 30) jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem, pro zaměstnance vstupují do vyměřovacího základu pro povinné odvody na zdravotní a sociální pojištění a jsou předmětem daně z příjmu. Daňový dopad je u daňově neutrálních benefitů stejný jako u mzdy, resp. odměny. Do daňově neutrálních benefitů patří např. týden dovolené navíc, zdravotní volno či firemní vůz k soukromým účelům.

Firemní vůz poskytnutý i k soukromým účelům, tzv. manažerské vozidlo

Vozidlo může být bezplatně poskytnuto zaměstnavatelem pouze fyzickým osobám, které jsou podle § 6 odst. 2 ZDP považovány za zaměstnance. Bezplatně může být poskytnuto jakékoliv motorové vozidlo (osobní, nákladní, dodávkové, motocykl), které je

zahrnuto v obchodním majetku nebo pořízeno zaměstnavatelem formou nájmu (operativní leasing) či v rámci finančního leasingu (Macháček, 2019, s. 100).

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k použití i pro soukromé účely, vznikne zaměstnanci ve smyslu § 6 odst. 6 ZDP nepeněžní příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla včetně DPH za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla pro soukromé účely, minimálně 1000 korun. Tento nepeněžní příjem vstupuje do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění. Pro zaměstnavatele se jedná o daňový náklad (bod 26 k § 24 odst. 2 pokynu GFŘ č. D-22), neuplatňuje se režim poměrné výše výdajů. Na straně zaměstnavatele má bezplatné poskytnutí vozu i pro soukromé účely dopady na straně DPH (nárok na odpočet daně jen v poměrné výši). Zaměstnavatel nemůže použít u tohoto vozidla paušální výdaj na dopravu. Rovněž se musí daňově dořešit pohonné hmoty spotřebované k soukromým účelům, a to z hlediska daně z příjmu a daně z přidané hodnoty.

3.3.8 Benefity z hlediska daní nevýhodné

Benefity z hlediska daní nevýhodné (Beránek, 2021, s. 31) jsou ty, které jsou pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem a u zaměstnance podléhají zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. U těchto benefitů je výhodnější poskytnout zaměstnanci odměnu za práci. Jedná se většinou o peněžní plnění benefitů. Daňová nevýhodnost činí tento benefit neatraktivním. Jedná se např. o stravenkový paušál nad limit stanovený zákonem, peněžní příspěvky na rekreaci, peněžní příspěvek na kulturní nebo sportovní akce.

4 Praktická část

Vhodně zvolené benefity mohou být výhodnější než prosté zvýšení mzdy o stejnou částku. V praktické části této práce budou vytvořeny modelové příklady výpočtu čisté mzdy. Bude provedena jejich komparace s variantou daňově optimálního, výhodného a neutrálního mzdového benefitu z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Dále budou na základě dotazníkového šetření vyhodnoceny získané údaje o zaměstnaneckých benefitech dle preferencí jednotlivých generací.

4.1 Modelové výpočty daňově optimálního benefitu

Daňově optimální benefit je takový benefit, který na straně zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem a na straně zaměstnance je osvobozen od daně ze závislé činnosti. Příkladem daňově optimálního benefitu je např. příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. Tento produkt je podporován státem, pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad a u zaměstnance je do celkové výše 50 000 Kč ročně osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti.

V tabulce 4 a 5 je uveden příklad výpočtu čisté mzdy fiktivního zaměstnance v I. pásmu zdanění a jeho komparace s daňově optimálním benefitem v podobě příspěvku na penzijní připojištění z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Benefit je zvolen v maximálně daňově výhodné výši.

Na základě výpočtu v tabulce 4 je patrné, že příspěvek na penzijní připojištění ve výši 4 160 Kč je pro zaměstnavatele výhodnější než prosté zvýšení mzdy, a to o 1 406 Kč měsíčně za jednoho zaměstnance, tj. o 16 872 Kč ročně.

Tabulka 4 Komparace optimálního benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnavatele (I. pásmo zdanění)

Výpočet u zaměstnavatele	Zvýšení mzdy odměnou	Zvýšení mzdy příspěvkem na penzijní připojištění
Hrubá mzda	39160	35000
Pojistné hrazené zaměstnancem (33,8%)	13236	11830
Příspěvek na penzijní připojištění		4160
Osobní náklady celkem	52396	50990

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výpočtu v tabulce 5 je rovněž patrné, že příspěvek je výhodnější i pro zaměstnance, obdrží o 1 088 Kč měsíčně vyšší příjem, tj. o 13 056 Kč ročně.

Tabulka 5 Komparace optimálního benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnance (I. pásmo zdanění)

Výpočet u zaměstnance	Zvýšení mzdy odměnou	Zvýšení mzdy příspěvkem na penzijní připojištění
Základní mzda	35000	35000
Odměna	4160	0
Hrubá mzda	39160	35000
Pojistné hrazené zaměstnancem (11%)	4308	3850
Základ daně zaokrouhlený	39200	35000
Záloha na daň	5880	5250
Sleva na dani	2570	2570
Čistá mzda	31542	28470
Příspěvek na penzijní připojištění	0	4160
Příjem zaměstnance	31542	32630

Zdroj: vlastní zpracování

4.2 Modelové výpočty daňově výhodného benefitu

Daňově výhodný benefit je takový benefit, který na straně zaměstnavatele není daňově uznatelným nákladem, ale na straně zaměstnance je osvobozen od daně ze závislé činnosti. Příkladem daňově výhodného benefitu je např. příspěvek zaměstnavatele na rekreaci.

V tabulce 6 a 7 je uveden příklad výpočtu čisté mzdy fiktivního zaměstnance v I. pásmu zdanění a jeho komparace s daňově výhodným benefitem v podobě příspěvku na rekreaci z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Tento benefit je zvolen v maximálně daňově výhodné výši, tj. 20 000 Kč za rok.

Jak je vidět z tabulky 6, i když je tento benefit daňově neúčinný na straně zaměstnavatele, je pro něj výhodnější než prosté zvýšení mzdy. Zaměstnavatel ušetří na odvodech na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance 33,8 % z 20 000 Kč, tj. 6 760 Kč.

Tabulka 6 Komparace výhodného benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnavatele (I. pásmo zdanění)

Výpočet u zaměstnavatele	Zvýšení mzdy odměnou	Zvýšení mzdy příspěvkem na penzijní připojištění
Hrubá mzda	55000	35000
Pojistné hrazené zaměstnancem (33,8%)	18590	11830
Příspěvek na rekreaci		20000
Osobní náklady celkem	73590	66830

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výpočtu v tabulce 7 je rovněž patrné, že příspěvek na rekreaci je výhodnější i pro zaměstnance, obdrží o 5 200 Kč vyšší příjem.

Tabulka 7 Komparace výhodného benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnance (I. pásmo zdanění)

Výpočet u zaměstnance	Zvýšení mzdy odměnou	Zvýšení mzdy příspěvkem rekreaci
Základní mzda	35000	35000
Odměna	20000	0
Hrubá mzda	55000	35000
Pojistné hrazené zaměstnancem (11%)	6050	3850
Základ daně zaokrouhlený	55000	35000
Záloha na daň	8250	5250
Sleva na dani	2570	2570
Čistá mzda	43270	28470
Příspěvek na rekreaci	0	20000
Příjem zaměstnance	43270	48470

Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Modelové výpočty daňově neutrálního benefitu

Daňově neutrální benefity vstupují do vyměřovacího základu pro povinné odvody na zdravotní a sociální pojištění a jsou předmětem daně z příjmu stejně jako mzda. Příkladem daňově neutrálního benefitu může být benefit dovolená navíc, zdravotní volno či poskytnutí motorového vozidla i pro soukromé účely.

V tabulce 8 a 9 je uveden příklad výpočtu čisté mzdy fiktivního zaměstnance v I. pásmu zdanění a jeho komparace s daňově neutrálním benefitem v podobě bezplatného poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům. Pořizovací cena vozidla je 500 000 Kč. Pro zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem ve výši 1 % vstupní ceny poskytnutého vozidla za každý kalendářní měsíc, v minimálním ocenění 1000 Kč za měsíc. Tento nepeněžní příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na zdravotní a sociální pojištění pro zaměstnance i zaměstnavatele a je předmětem daně z příjmu.

Tabulka 8 Komparace neutrálního benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnavatele (I. pásmo zdanění)

Výpočet u zaměstnavatele	Zvýšení mzdy odměnou	Mzda + auto k soukromým účelům
Hrubá mzda	35000	35000
Odměna	5000	
Nepeněžní příjem		5000
Pojistné hrazené zaměstnancem (33,8%)	13520	13520
Osobní náklady celkem	53520	48520

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 9 Komparace neutrálního benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnance (I. pásmo zdanění)

Výpočet u zaměstnance	Zvýšení mzdy odměnou	Mzda + auto k soukromým účelům
Základní mzda	35000	35000
Odměna	5000	
Nepeněžní příjem		5000
Příjem ke zdanění	40000	40000
Pojistné hrazené zaměstnancem (11%)	4400	4400
Základ daně zaokrouhlený	40000	40000
Záloha na daň	6000	6000
Sleva na dani	2570	2570
Čistá mzda	32170	27170

Zdroj: vlastní zpracování

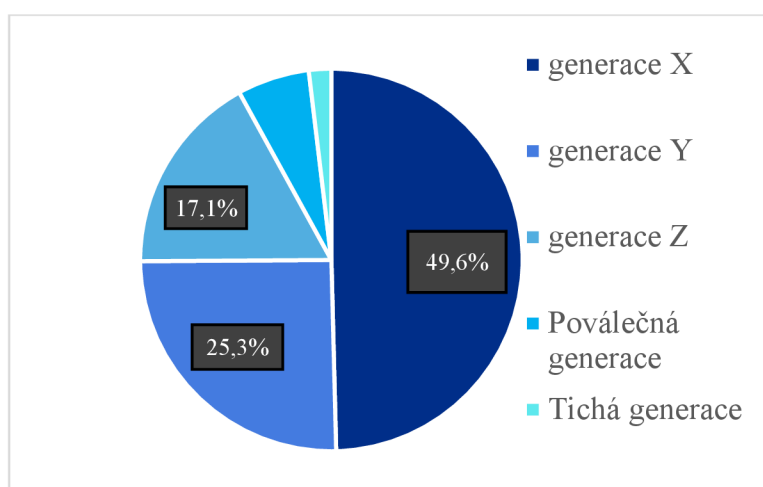
Z výpočtů v tabulce 8 a 9 je patrné, že z hlediska zdanění je tento benefit neutrální, zdanění je stejné jako u prostého navýšení mzdy.

4.4 Dotazníkové šetření

Před zahájením dotazníkového šetření proběhla pilotáž dotazníku s osmi respondenty. Cílem bylo ověření srozumitelnosti otázek. Po ověření pilotní verze bylo provedeno vlastní dotazníkové šetření prostřednictvím portálu survio.com. Dotazník obsahoval 15 otázek. Návratnost dotazníku činila 52,8 %. 84,1 % respondentů vyplnilo dotazník za méně než 5 minut. Pomocí dotazníkového šetření byly zpracovány odpovědi od 423 respondentů, 228 žen a 195 mužů. Odpovědi žen tvořily 53,9 %, mužů 46,1 %. Výsledky byly statisticky zpracovány a jsou prezentovány pomocí grafů.

V odpovědích byly zastoupeny všechny věkové generace, které se vyskytují na trhu práce. 49,6 % tvořily odpovědi generace X, 25,3 % generace Y, 16,3 % generace Z. Poválečná generace byla zastoupena 6,1 % a Tichá generace 1,9 %. Složení respondentů v dotazníkovém šetření (graf 5) odpovídá rozložení generací na trhu práce s výjimkou generace Z.

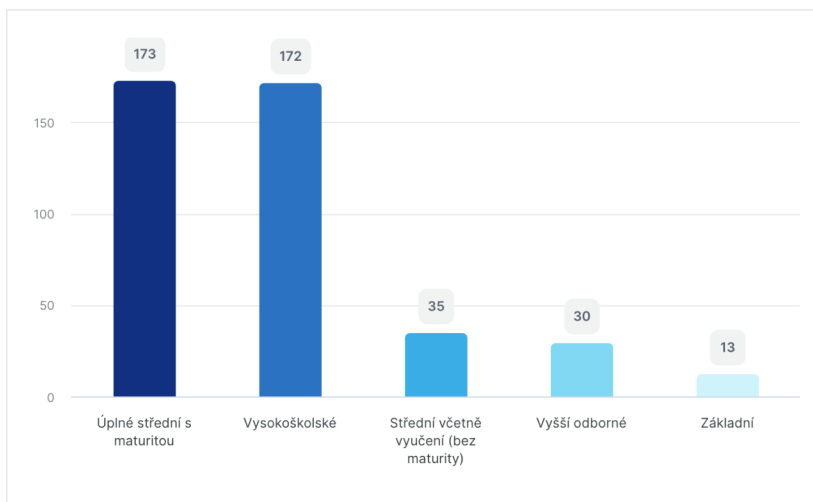
Graf 5 Věkové složení respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Z následujícího grafu (graf 6) je patrné, že nejvíce odpovědi na dotazníkové šetření pochází od respondentů s úplným středním vzděláním s maturitou, a to 40,9 % a od respondentů s vysokoškolským vzděláním, 40,7 %. Odpovědi respondentů s vyšším odborným vzděláním tvořily 7,1 %, se středním vzděláním bez maturity 8,3 % a základním vzděláním 3,1 %. Alespoň střední vzdělání s maturitou mělo 88, 7 % respondentů.

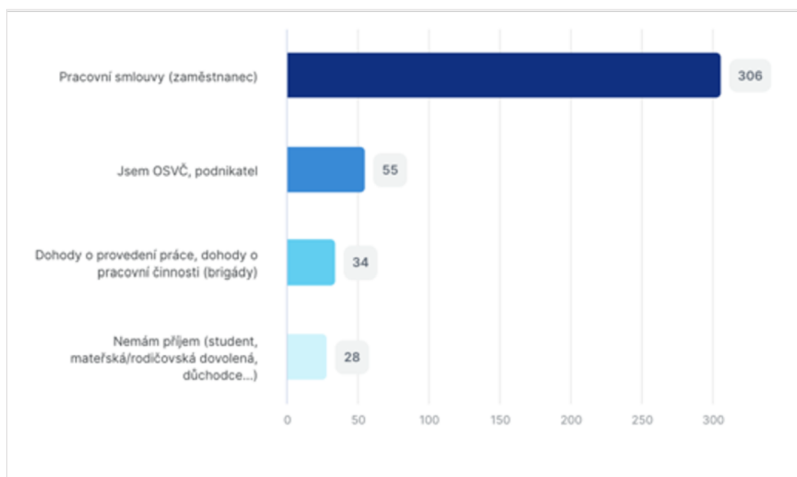
Graf 6 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Pro 72,3 % respondentů bylo hlavním zdrojem příjmu zaměstnání, 13 % podnikání, 8 % dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. 6,6 % respondentů bylo toho času na mateřské či rodičovské dovolené, v důchodu či se připravovalo na své budoucí povolání.

Graf 7 Hlavní zdroj příjmu respondentů



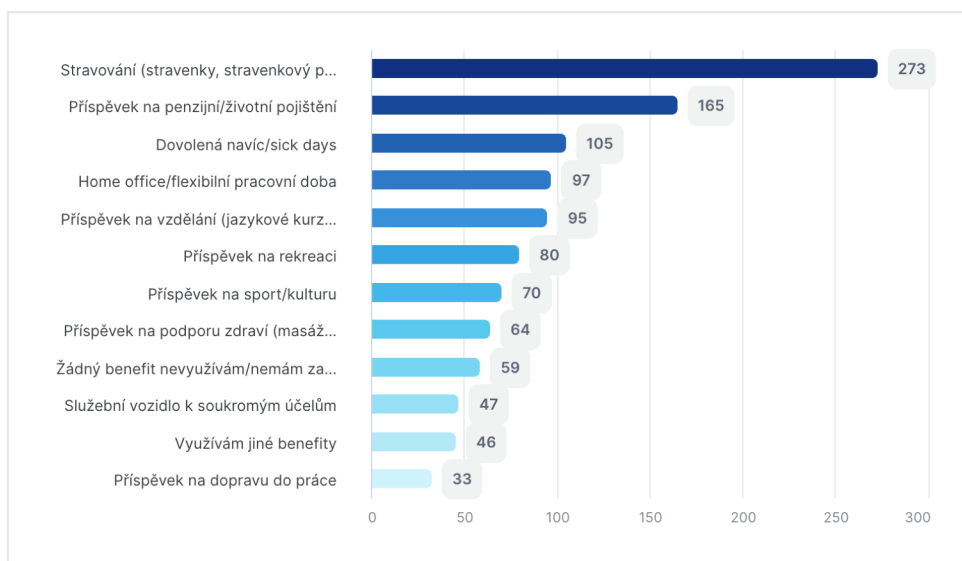
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

4.4.1 Výsledky dotazníkového šetření z pohledu ekonomicky aktivního obyvatelstva

V této kapitole jsou prezentovány výsledky dotazníkového šetření za ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tzn. za všechny generace vyskytující se na trhu práce.

Na otázku, jaké benefity v současnosti u svého zaměstnavatele využíváte, mohli respondenti vybrat odpovědi dle počtu využívaných benefitů. Odpovědi jsou znázorněny v grafu 8. Nejrozšířenějším zaměstnaneckým benefitem v současnosti je dle odpovědí respondentů bezkonkurenčně stravování, tzn. stravenky, stravenkový paušál či závodní stravování. Dalším velmi rozšířeným benefitem je příspěvek na penzijní nebo životní pojištění. Následuje dovolená navíc/sick days, flexibilní pracovní doba/home office, příspěvek na vzdělání a příspěvek na rekreaci.

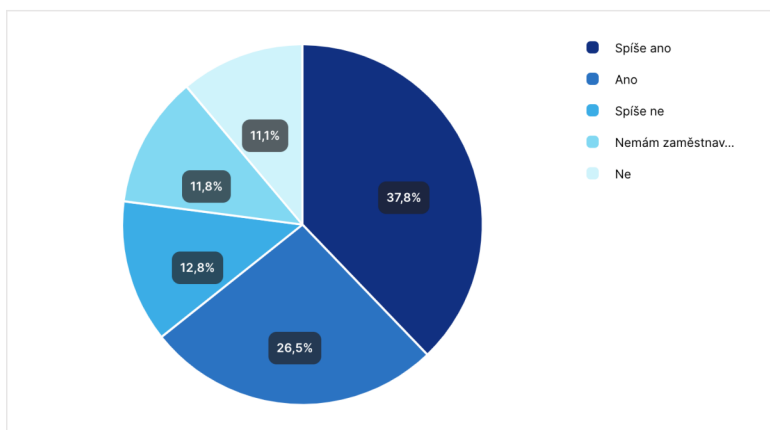
Graf 8 Využívané benefity u zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na otázku, jste spokojen se stávající nabídkou benefitů, které poskytuje Váš zaměstnavatel, měli respondenti možnost odpovědi ano, spíše ano, spíše ne, ne a odpověď nemám zaměstnavatele. Všechny odpovědi jsou znázorněny v grafu číslo 9. S nabídkou benefitů jsou respondenti z 64,3 % spokojeni či spíše spokojeni. Kategoricky nespokojeno je jen 11,1 % zaměstnanců.

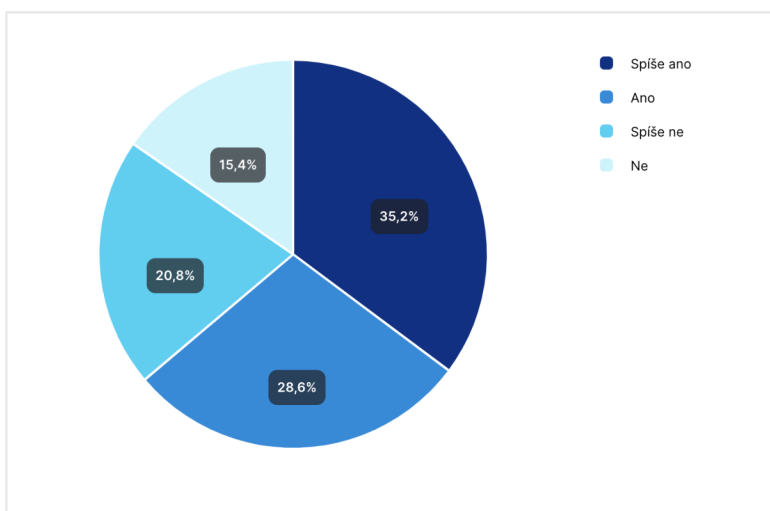
Graf 9 Spokojenost s nabídkou benefitů u zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další otázkou bylo zjišťováno, zda respondenty zaměstnanecké benefity motivují k lepším pracovním výkonům. Téměř 64 % odpovědělo kladně. Kategoricky záporně odpovědělo 15,4 % respondentů. Jednotlivé odpovědi jsou zpracovány v grafu č. 10.

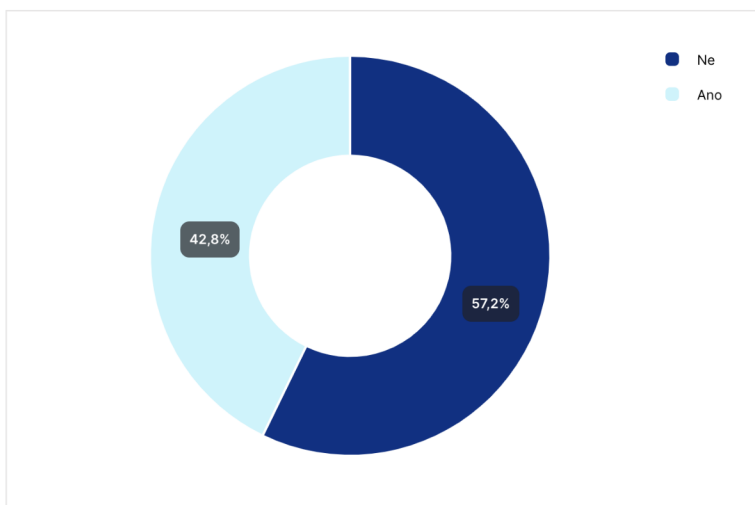
Graf 10 Motivace zaměstnaneckými benefity k lepším pracovním výkonům



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na otázku, znáte daňové výhody zaměstnaneckých benefitů, odpovědělo 57,2 % respondentů záporně (graf č. 11). Povědomí o daňových výhodách benefitů má tedy jen 42,8 % respondentů.

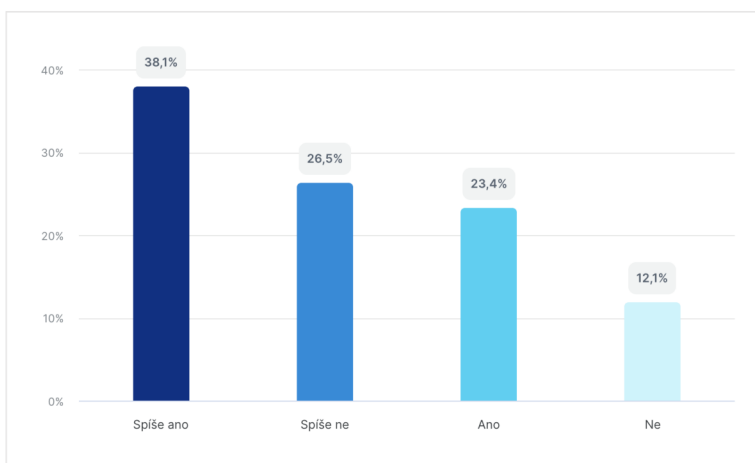
Graf 11 Povědomí o daňových výhodách benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další otázkou bylo zjišťováno, zda jsou zaměstnanecké benefity důležité při volbě budoucího zaměstnavatele. Z následujícího grafu je patrné, že pro 61,5 % je nabídka benefitů důležitá při výběru budoucího zaměstnavatele tzn., že při rozhodování o volbě zaměstnavatele se uchazeči zajímají nejen o vyšší mzdy, ale i nabízené benefity.

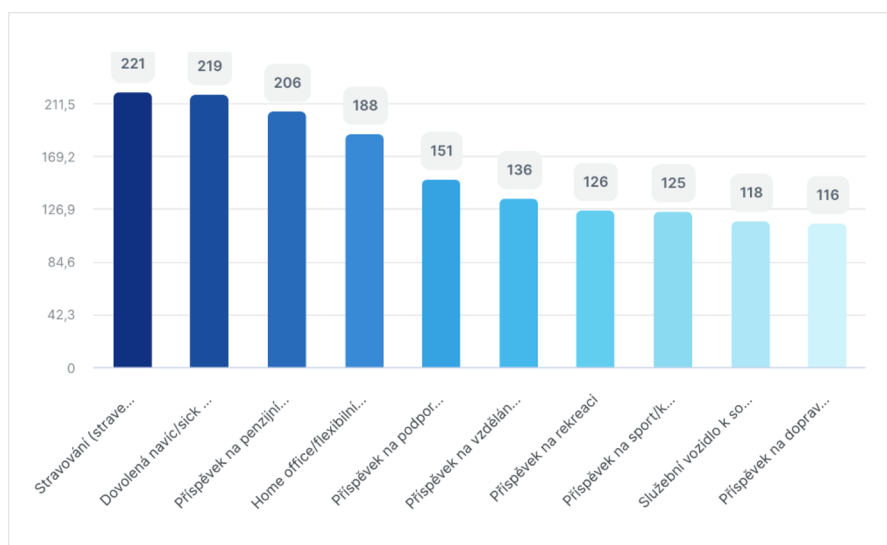
Graf 12 Důležitost benefitů při výběru zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na otázku, které benefity preferujete v budoucím zaměstnání mohli respondenti vybrat až pět benefitů. Mezi nejoblíbenější benefity (graf 13) patří stravování, dovolená navíc/sick days, příspěvek na penzijní/životní pojištění, flexibilní pracovní doba či home office a příspěvek na podporu zdraví (masáže, dentální hygiena,...).

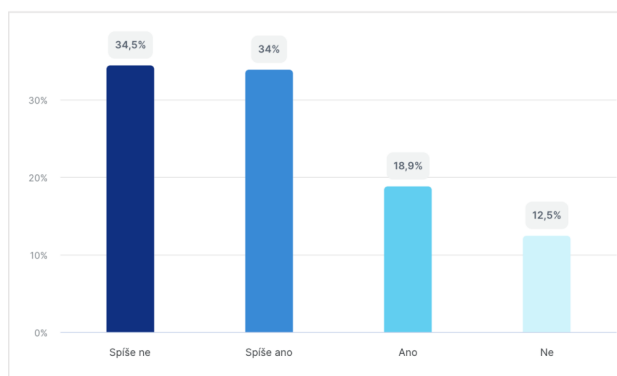
Graf 13 Preference benefitů u budoucího zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další dotaz se týkal upřednostnění peněžního benefitu před nepeněžním, i když za cenu nižší hodnoty. Jak je vidět na grafu 14 celkem 53 % respondentů by upřednostnilo peněžní benefit před nepeněžním i za cenu nižší hodnoty.

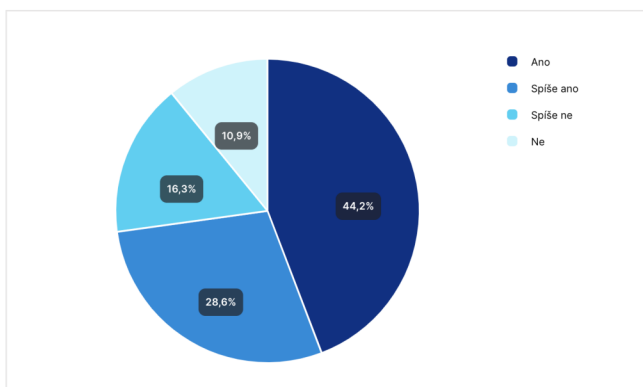
Graf 14 Upřednostnění peněžního benefitu před nepeněžním, i když za nižší hodnotu



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na otázku, zda je příspěvek na penzijní pojištění pro respondenty atraktivní, odpovědělo kladně 72,8 % (44,2 % ano, 28,6 % spíše ano). Znamená to, že příspěvek na penzijní pojištění je mezi ekonomicky aktivní populací velmi oblíbený. Jednotlivé odpovědi jsou znázorněny v grafu č. 15.

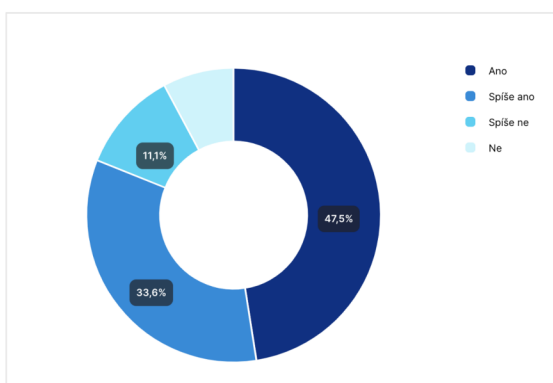
Graf 15 Atraktivita příspěvku na penzijní pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Možnost sestavit si vlastní strukturu zaměstnaneckých benefitů by zajímala dle dotazování 81,1 % respondentů. Tato možnost rezolutně nezajímala jen 7,8 % respondentů. Odpovědi jsou zachyceny v grafu č. 16.

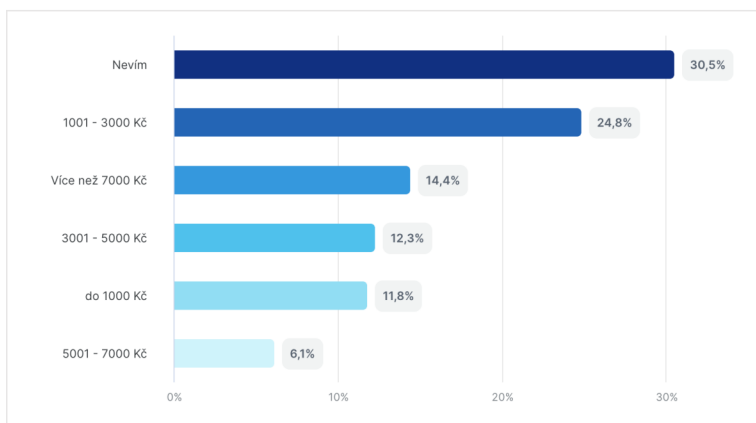
Graf 16 Možnost sestavit si vlastní strukturu benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na otázku, jaká je výše benefitů (graf 17), které poskytuje respondentům zaměstnavatel, odpovědělo 30,5 % nevim. Jsou zde zahrnuti i odpovědi respondentů, které v současnosti nepobírají benefity nebo v daný okamžik nespádají do kategorie zaměstnanců. O čerpaných benefitech nemá nejvíc přehled generace Z, která tvořila většinu odpovědí nevim. Nejčastěji zaměstnavatelé poskytují benefity v rozmezí 1001 až 3000 Kč.

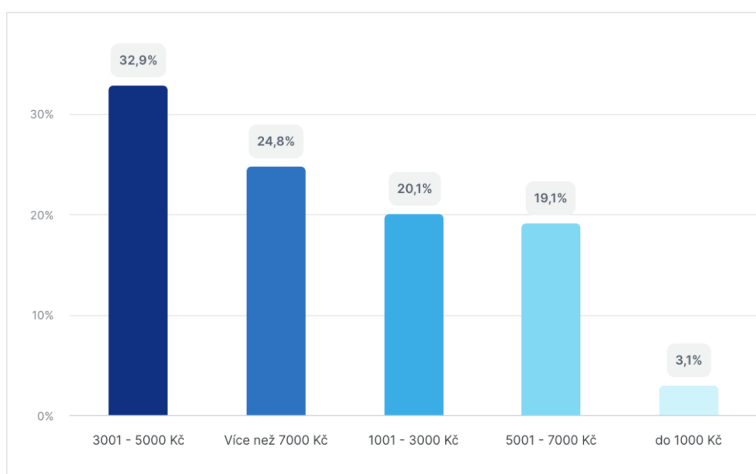
Graf 17 Hodnota poskytovaných benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Dotazovacím šetřením byl také zjišťován názor, jaká by měla být výše měsíčních zaměstnaneckých benefitů, aby byla pro zaměstnance motivující. Jak je vidět na grafu 18, pro největší část respondentů, konkrétně pro 32,9 % je motivující hodnota benefitů v rozmezí 3001 až 5000 Kč. Pro 76,8 % respondentů by měla být minimální hodnota motivujících benefitů 3000 Kč, pro 43,9 % dokonce 5 000 Kč. Je tedy zřejmé, že výše benefitů, které v současnosti poskytují zaměstnavatelé není motivující.

Graf 18 Hodnota motivujících měsíčních benefitů



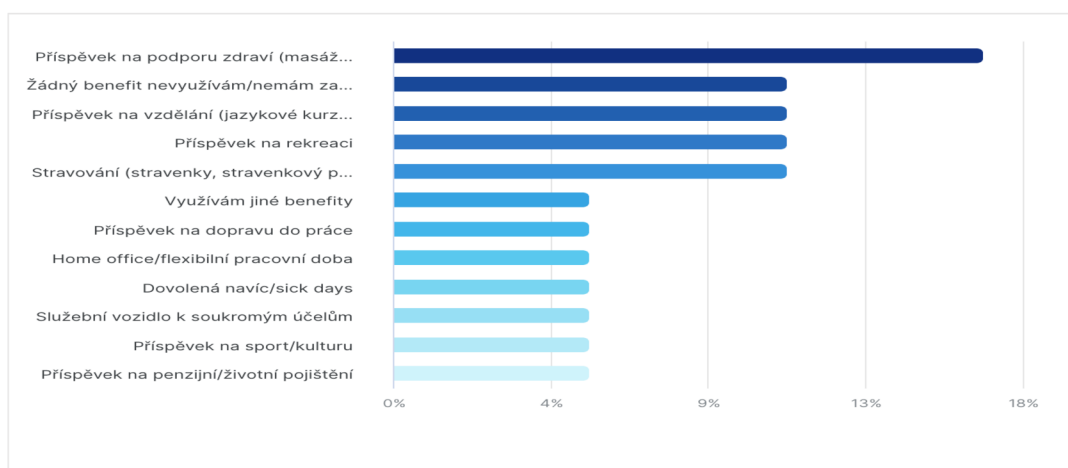
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

4.4.2 Výsledky dotazníkového šetření dle jednotlivých generací

Trh práce je v současné době multigenerační. V této kapitole jsou prezentovány výsledky dotazníkového šetření dle jednotlivých generací vyskytujících se na trhu práce. Grafy 19 až 23 ukazují nejvíce využívané benefity dle jednotlivých generací, jsou zde vidět velké mezigenerační rozdíly. Jedná se o nejvíce využívané zaměstnanecké benefity, záleží tedy na nabídce zaměstnavatelů.

Mezi nejvíce využívané benefity uvedli zástupci Tiché generace příspěvek na podporu zdraví, dále příspěvek na vzdělání, rekreaci a stravenky (graf 19).

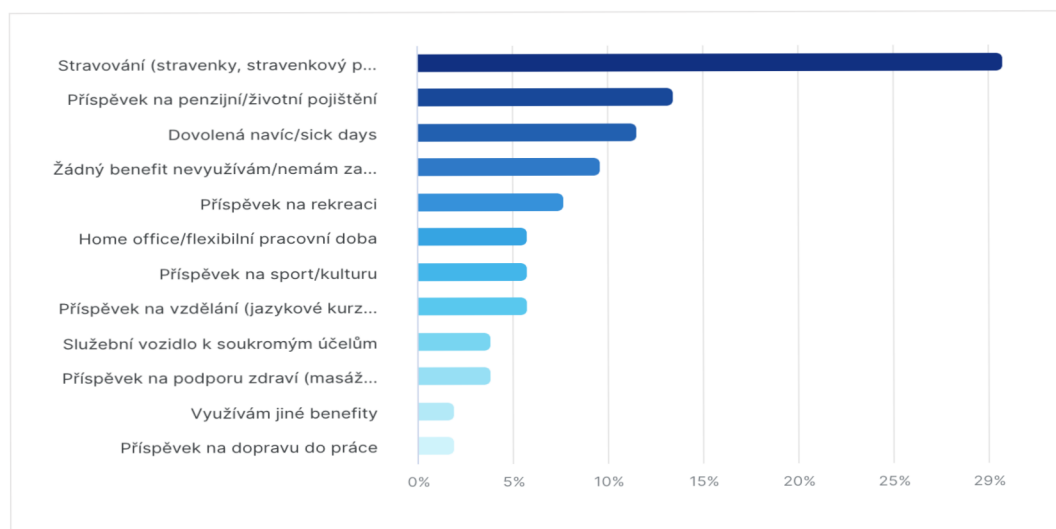
Graf 19 Nejvíce využívané benefity Tichou generací



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Prislušníci Poválečné generace uvedli mezi nejčastější benefity s velkou převahou stravování, dále příspěvek na penzijní/životní pojištění, dovolenou navíc/sick days a příspěvek na rekreaci (graf 20).

Graf 20 Nejvíce využívané benefity Poválečnou generací

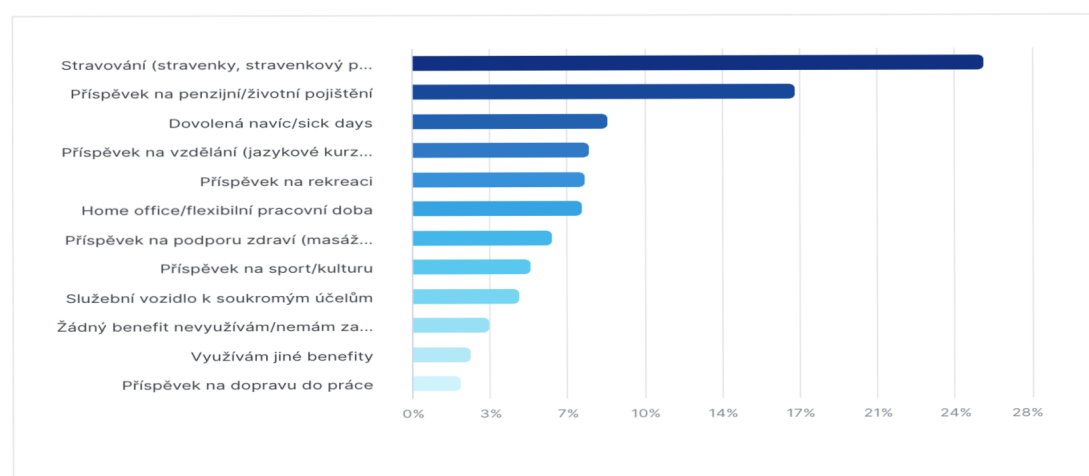


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Dle odpovědí respondentů z generace X jsou typickými benefity stravování a příspěvek na penzijní/životní pojištění, dále dovolená navíc/sick days, příspěvek na vzdělání a rekreaci, též home office (graf 21).

Nejméně využívaným je příspěvek na cestu do práce. Tento příspěvek je relativně nový a je vztažen k novému zaměstnání a pro generaci X je typickým znakem stálost zaměstnavatele.

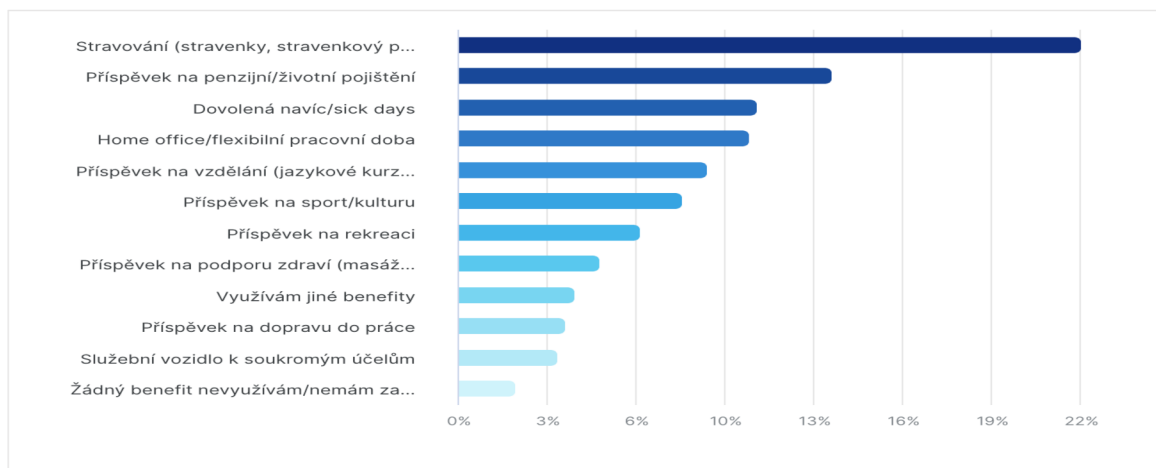
Graf 21 Nejvíce využívané benefity generací X



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Generace Y využívá stejné benefity jako zástupci generace X, jen místo příspěvku na rekreaci více využívá home office/pružná pracovní doba (graf 22).

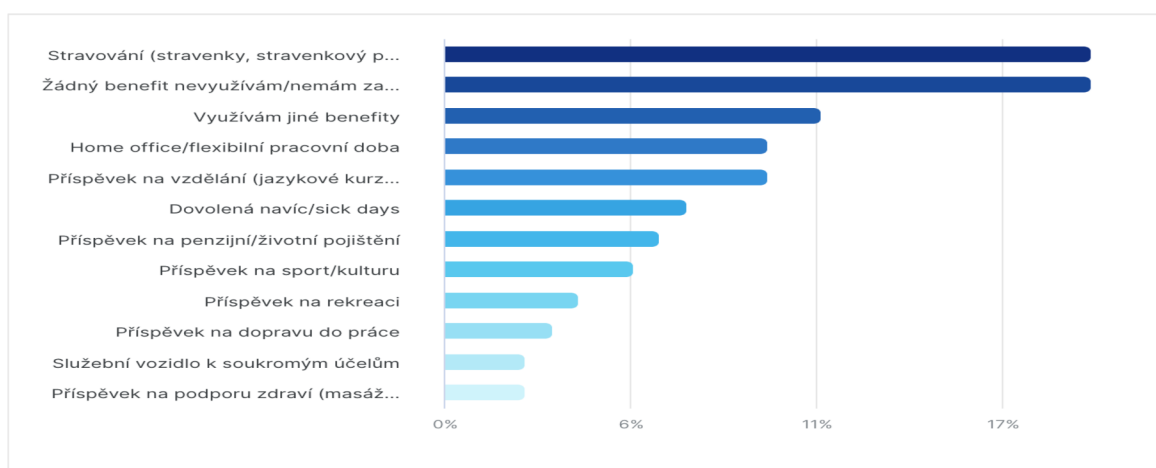
Graf 22 Nejvíce využívané benefity generací Y



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Nejmladší generace, která trh práce bude postupně obsazovat, zatím neměla v dostatečné míře možnost čerpat benefity, předpokládá se, že její preference se ale budou od předchozích generací lišit. Jak je z grafu 23 patrné, nejvíce využívá benefit stravování, flexibilní pracovní dobu či home office a příspěvek na vzdělání.

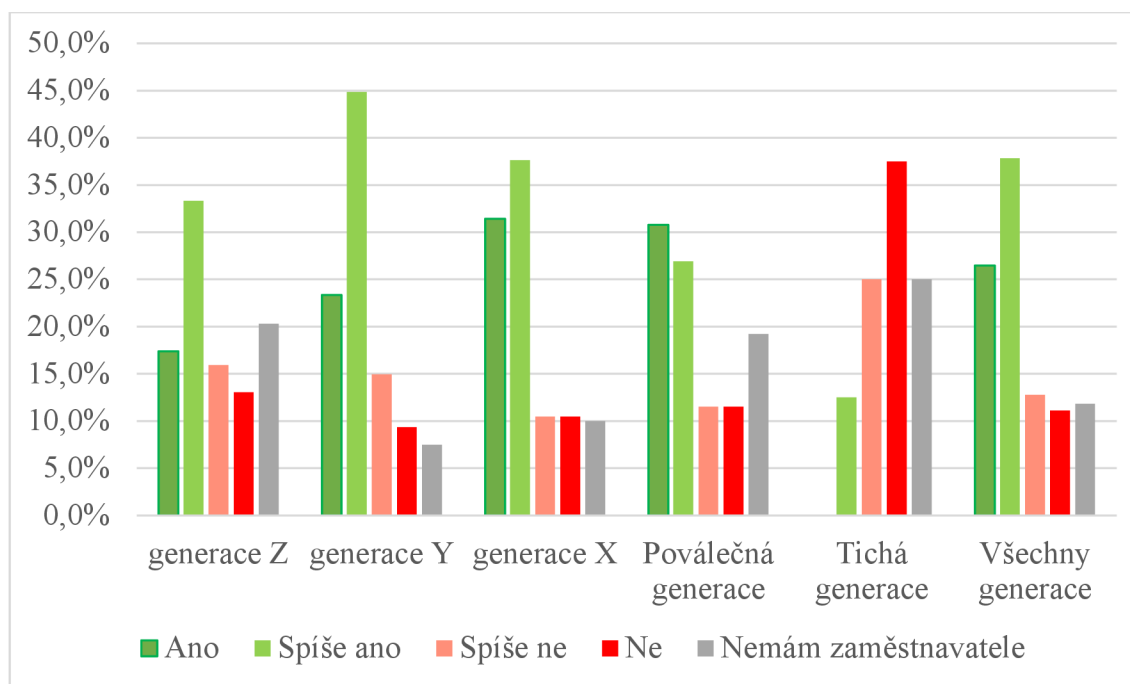
Graf 23 Nejvíce využívané benefity věková skupina 18-26



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na otázku, jak jsou respondenti spokojeni se stávající nabídkou benefitů se odpovědi generací odlišují. Zatímco zástupci Tiché generace jsou velmi nespokojeni, ostatní generace dle grafu 24 vyjadřují spokojenost (Poválečná generace 57,7 %, generace X 69 %, generace Y 68,3 %, generace Z 50,7 %).

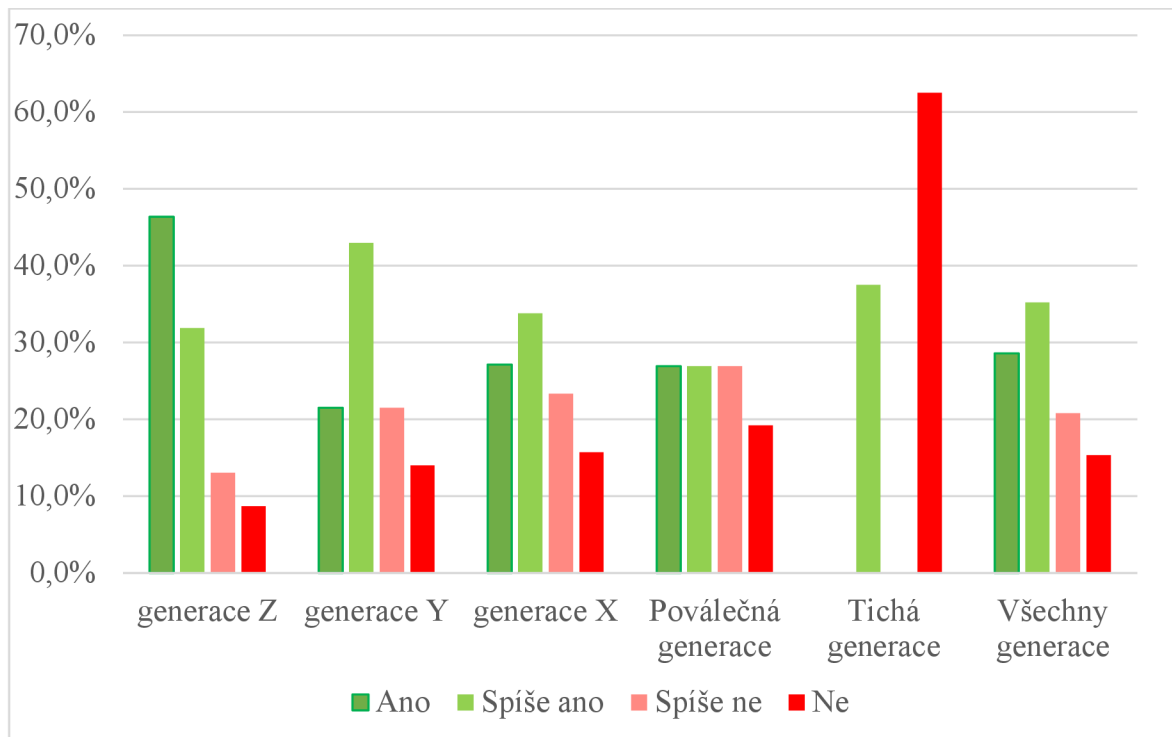
Graf 24 Spokojenost s nabídkou benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Zda jsou zaměstnanecké benefity motivující k lepším pracovním výkonům odpovědělo z Tiché generace kladně 37,5 % respondentů, z Poválečné 53,8 %, z generace X 60,9 % respondentů. Za generaci Y 64,5 %, za generaci Z 78,3 %. Z grafu 25 je patrné, že důležitost benefitu jako motivačního nástroje se zvyšuje a v budoucnu budou zaměstnanecké benefity důležitým nástrojem k udržení pracovní výkonnosti.

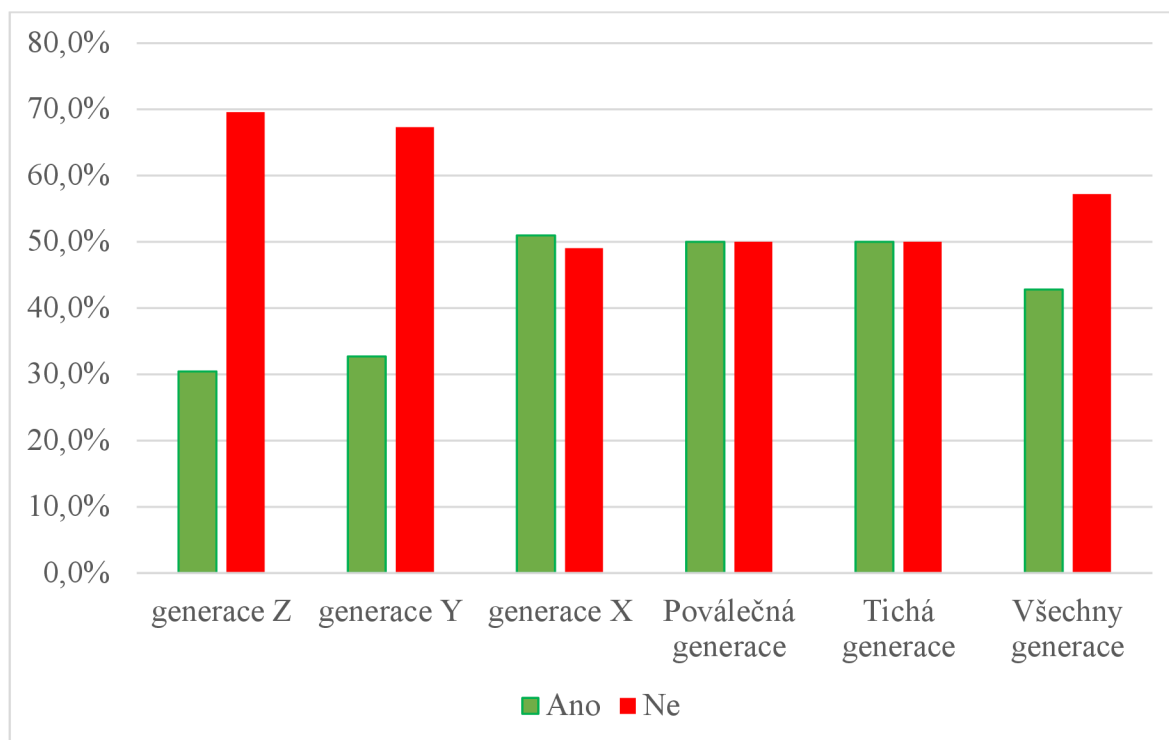
Graf 25 Motivace benefitů k lepším pracovním výkonům



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Zda znají respondenti daňové výhody zaměstnaneckých benefitů, odpověděli shodně zástupci Tiché i Poválečné generace, a to 50 % zná daňové výhody. Za generaci X zná daňové výhody 51 %. Mladší generace jsou na tom se znalostí daňových výhod hůře. Generace Y z 67,3% daňové výhody neznají, generace Z dokonce z 69,6 %.

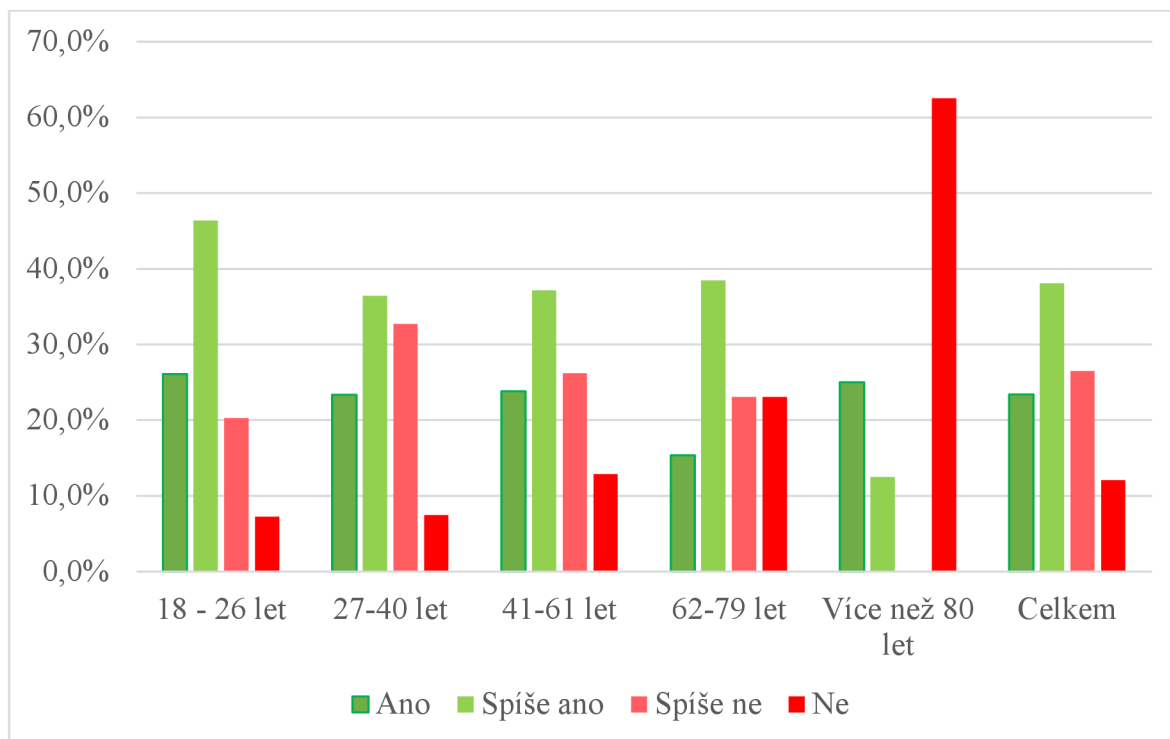
Graf 26 Znalost daňových výhod



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Důležitost benefitů při výběru zaměstnavatele dle odpovědí zástupců jednotlivých generací je znázorněna v grafu 27. Čím mladší generace, tím je nabídka benefitů při výběru zaměstnavatele důležitější. Důležitá je pro 37,5 % respondentů z Tiché generace, pro 53,9 % z Poválečné generace, 60,9 % z generace X. Generace Y pro 59,8 % respondentů, u generace Z pro 72,5 % respondentů.

Graf 27 Důležitost benefitů při výběru zaměstnavatele

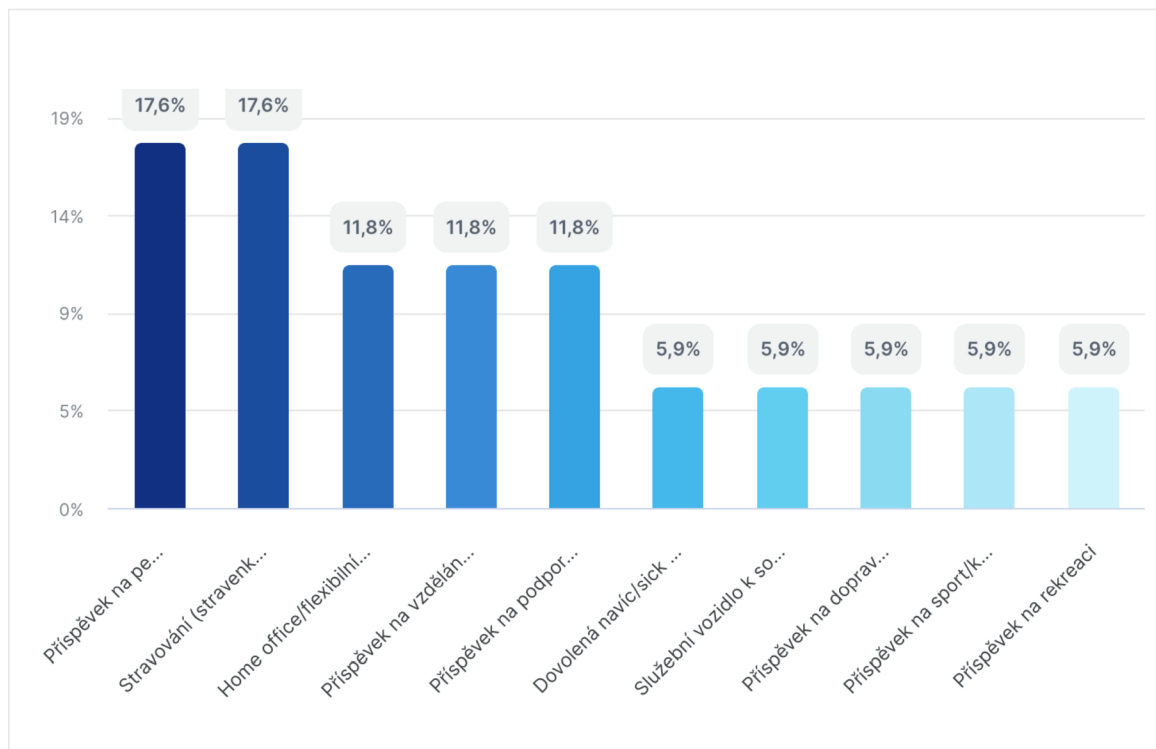


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Grafy 28–32 ukazují, které zaměstnanecké benefity by jednotlivé generace uvítaly u svého budoucího zaměstnavatele. Z grafů jsou patrné rozdíly v preferencích benefitů u jednotlivých generací. Zatímco příslušníci Tiché generace, Poválečné i generace X preferují shodně na prvních dvou místech benefit stravování a příspěvek na penzijní pojištění, respondenti z generace Y preferují na prvních místech home office/flexibilní pracovní doba a dovolenou navíc/sick days a až na dalších místech stravování, příspěvek na penzijní pojištění a vzdělání. Souvisí to zřejmě se snahou této generace sladit profesní a osobní život. Respondenti z generace Z na prvních dvou místech preferují dovolenou navíc/sick days a stravování, až na dalších místech pak home office/flexibilní pracovní doba, příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na sport či kulturu.

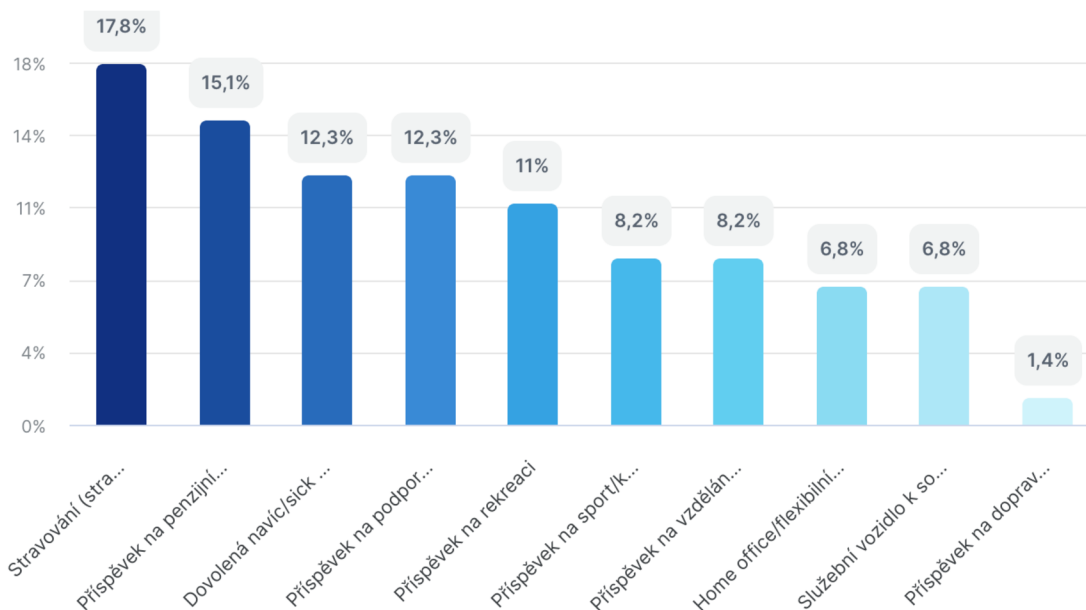
Zástupci generace X až na dalších místech preferují dovolenou navíc/sick days, home office/flexibilní pracovní doba a příspěvek na podporu zdraví. Mezi méně preferované benefity u všech generací patří použití služebního vozidla i pro soukromé účely. Zajímavá je preference benefitu home office. Jednoznačně tento benefit upřednostňuje generace Y, u ostatních generací pro tento benefit hlasovalo přibližně 11 % zástupců.

Graf 28 Preference benefitů Tiché generace



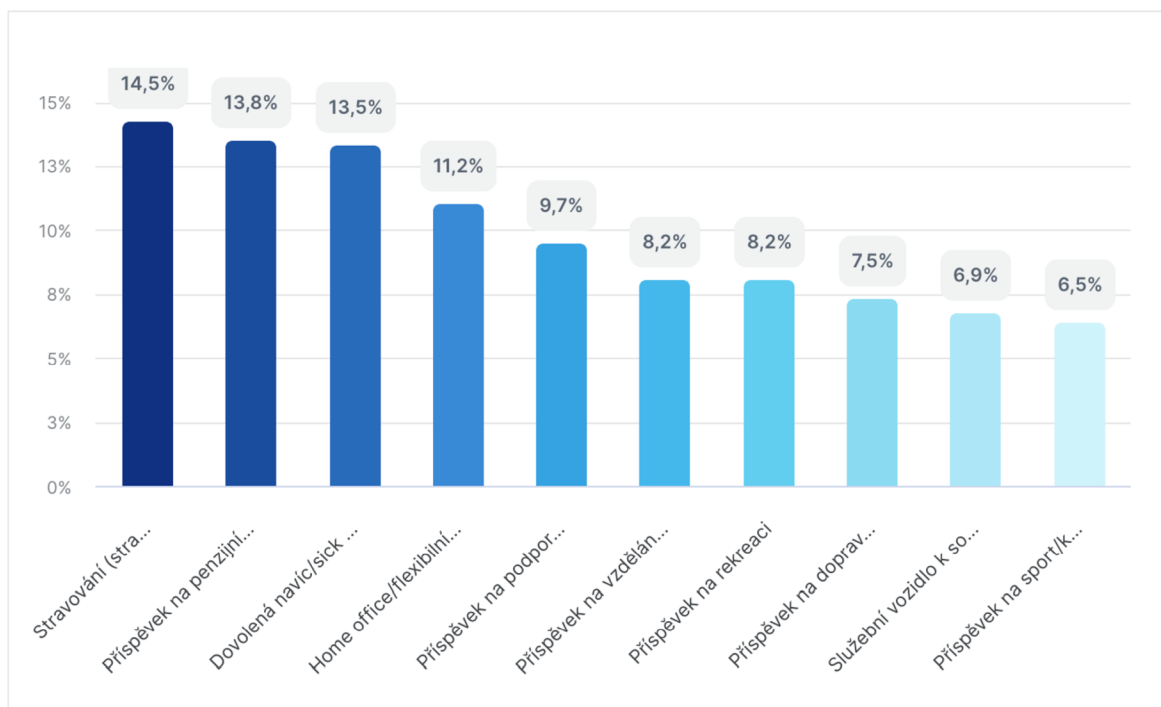
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Graf 29 Preference benefitů Poválečné generace



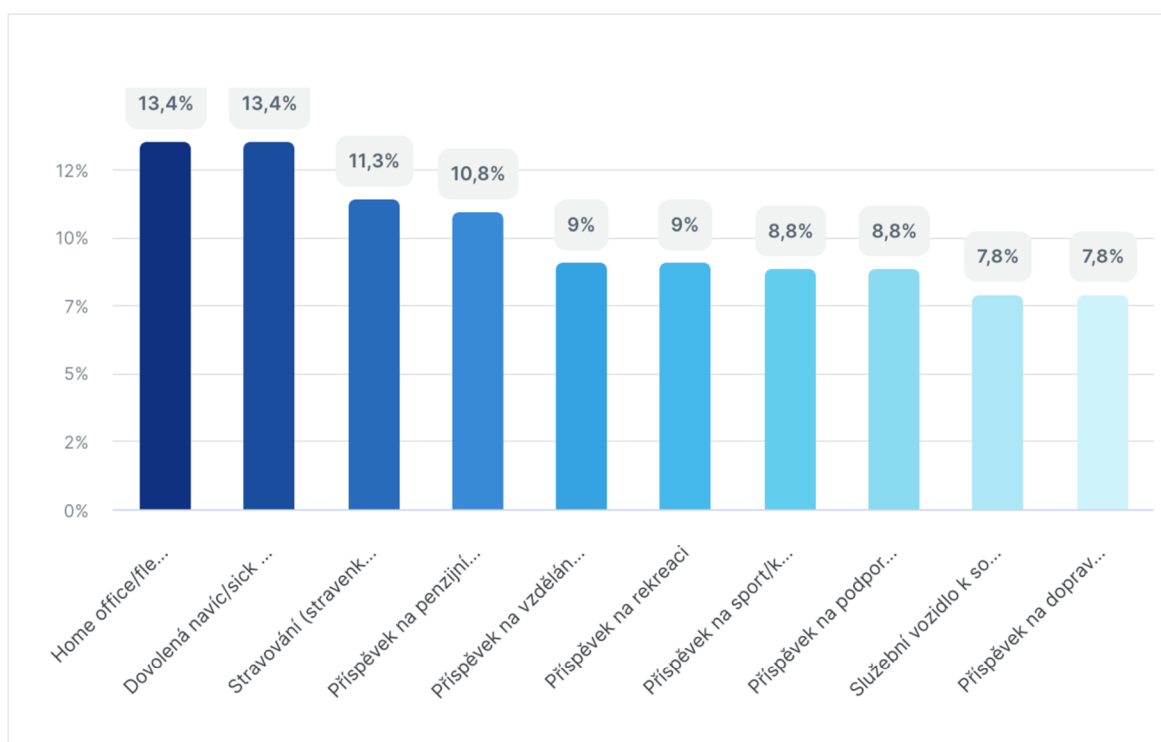
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Graf 30 Preference benefitů generace X



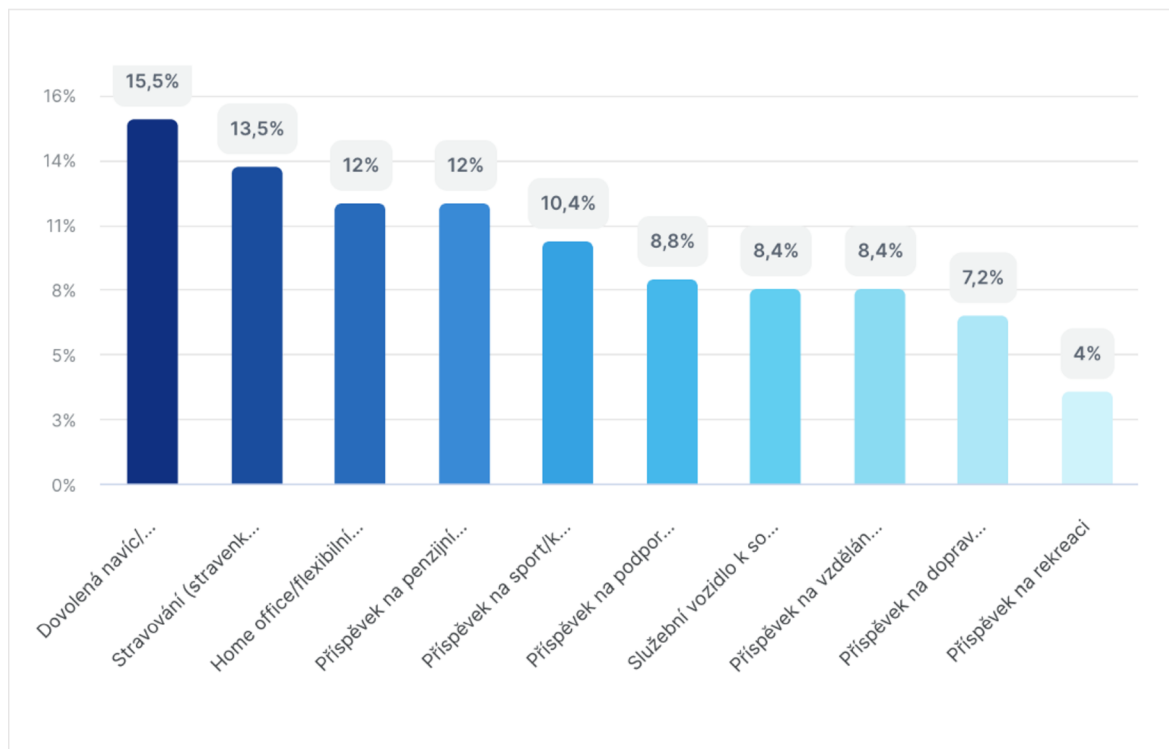
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Graf 31 Preference benefitů generace Y



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

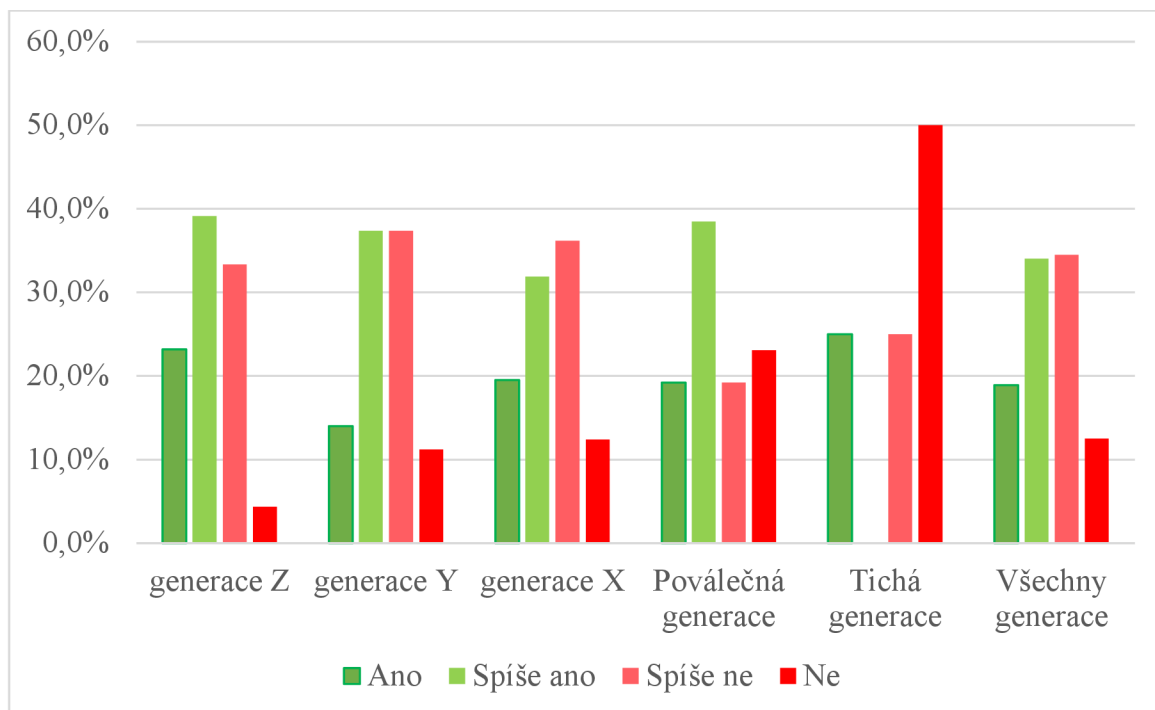
Graf 32 Preference benefitů generace Z



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na odpověď, zda by upřednostnili respondenti peněžní příjem před nepeněžním i za cenu nižší hodnoty odpovědělo ano a spíše ano za Tichou generaci jen 25 %, za Poválečnou generaci 57,7 % . Respondenti za generaci X a Y odpověděli shodně ano v 51,4 % a za generaci Z dokonce v 62,3 % .

Graf 33 Upřednostnění peněžního benefitu

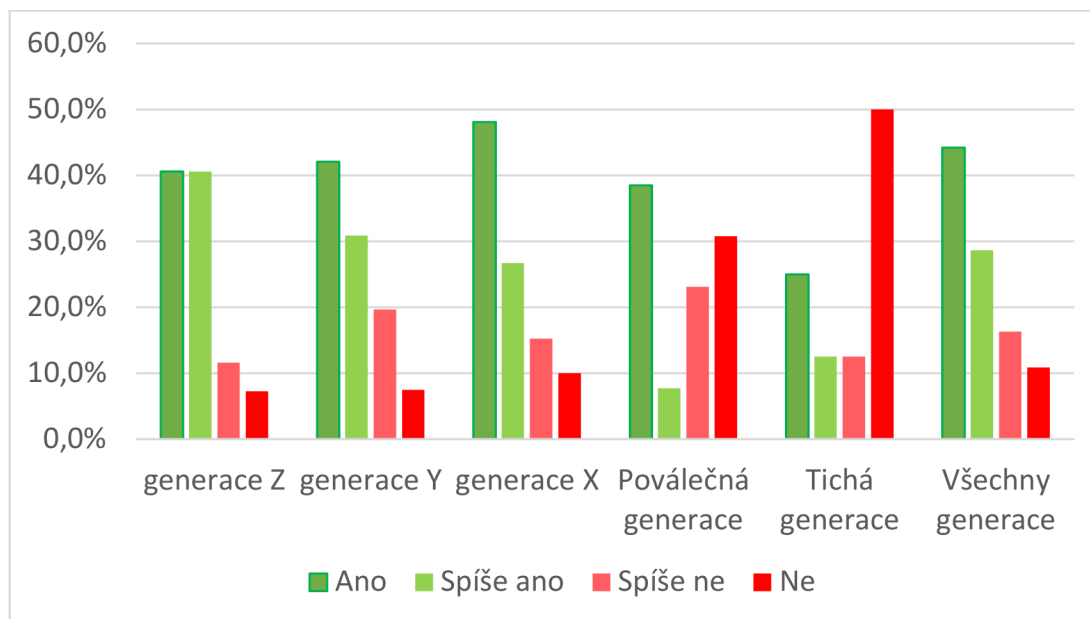


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další otázka směřovala na zjištění atraktivity penzijního pojištění. Z následujících dvou grafů je patrné, že se zvyšujícím se věkem klesá atraktivita penzijního pojištění. Nejatraktivnějším je tento benefit pro nejmladší věkovou generaci Z, a to pro celých 81,2 %. Výsledek dotazníkového šetření v otázce atraktivity tohoto benefitu je překvapující.

V minulosti mladé generace nepřemýšlely tak dopředu. Příčinou může být nedávná doba spojená s pandemií Covid 19, která změnila myšlení a hodnoty lidí či zvyšující se finanční gramotnost mladých lidí, kteří si uvědomují důležitost přípravy na důchodový věk.

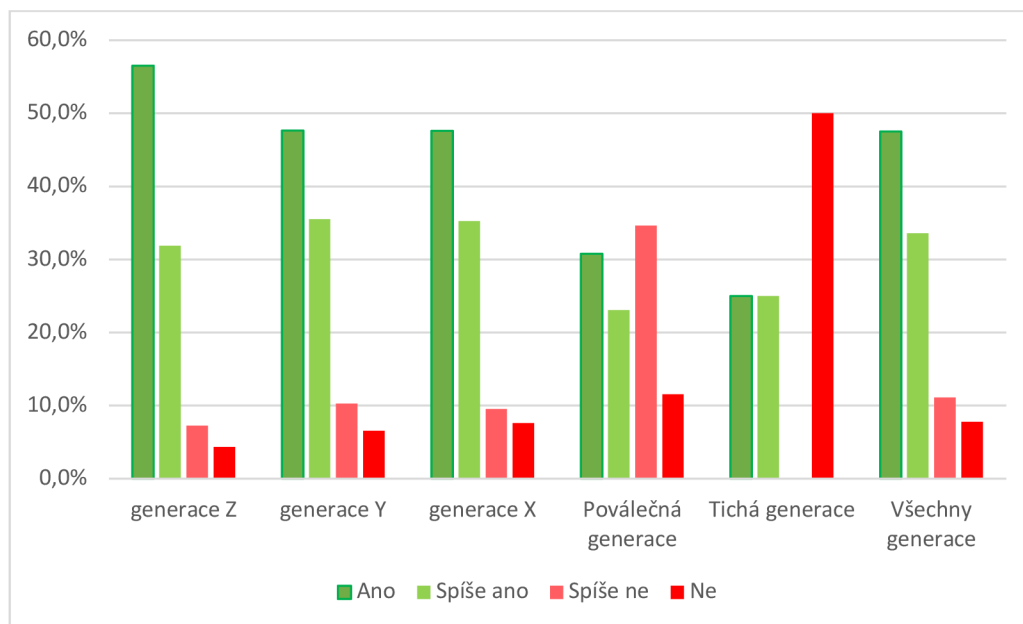
Graf 34 Atraktivita penzijního pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na otázku, zajímala by Vás možnost sestavit si vlastní strukturu zaměstnaneckých benefitů, odpověděly všechny generace kladně. Zajímavá je tato možnost pro víc jak 82 % z nich. Nejmladší generace Z by uvítala možnost sestavit si vlastní strukturu benefitů ze všech skupin nejvíce, a to z 88,4 %.

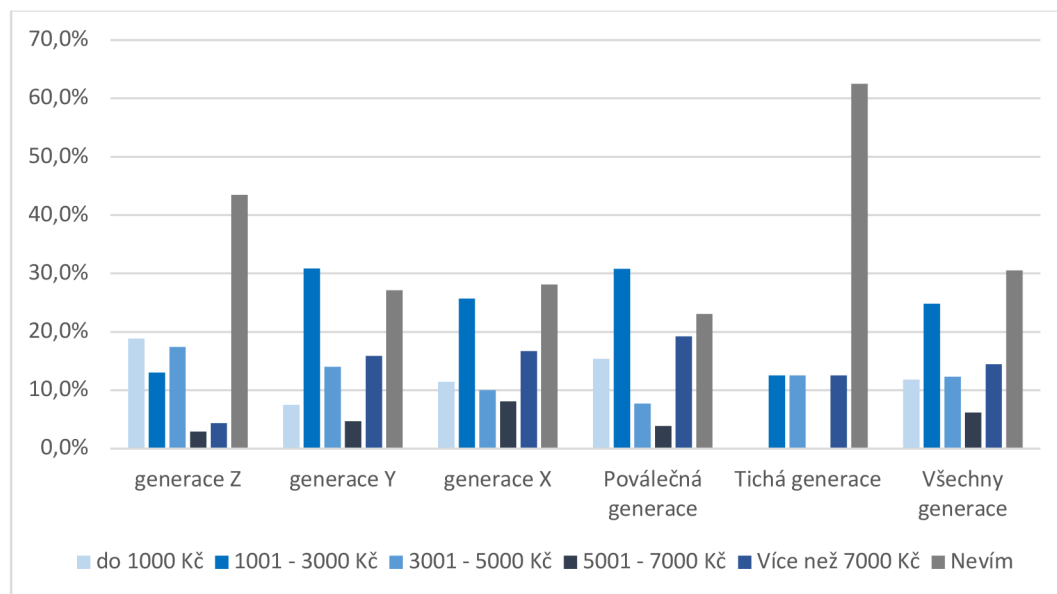
Graf 35 Možnost sestavení vlastní struktury benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na otázku, v jaké hodnotě Vám poskytuje Váš zaměstnavatel benefity, byla nejčastější odpověď, že zaměstnavatel poskytuje benefity v rozmezí 1001 až 3000 Kč. Nejmladší generaci Z jsou poskytovány nejčastěji benefity do 1000 Kč nebo v rozmezí 3001 až 5000 Kč. To zřejmě souvisí s tím, že část mladých teprve vstupuje na trh práce.

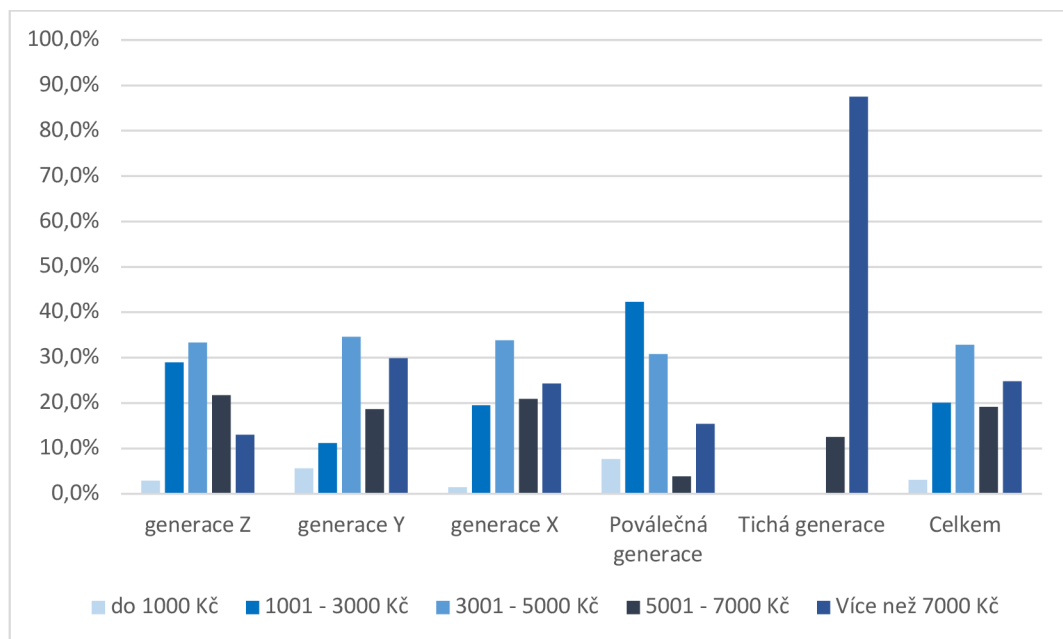
Graf 36 Hodnota poskytovaných benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení otázky, jaká by měla být motivující hodnota benefitů ukazuje graf 37. Pro Poválečnou generaci je nejčastěji zvolená motivující hodnota benefitů 1000 až 3000 Kč, pro generaci X, Y, i Z 3001 až 5000 Kč.

Graf 37 Motivující hodnota benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Z grafů 36 a 37 je patrné, že rozdíl mezi nabízenou hodnotou benefitů a požadovanou motivující hodnotou benefitů je zřetelný. Zatímco zaměstnavatelé nabízejí nejvíce benefity v rozmezí 1001 až 3 000 Kč, zaměstnanci požadují benefity vyšší hodnoty, nejčastěji v rozmezí 3 001 až 5 000 Kč. 30 % respondentů z generace Y dokonce považuje za motivující benefity v hodnotě nad 7 000 Kč.

5 Výsledky a diskuse

Na základě dotazníkového šetření jsou v následující kapitole zhodnoceny výsledky výzkumu. Jsou porovnány preference benefitů v rámci jednotlivých generací. Na základě výsledků statisticky vyhodnoceného dotazníkového šetření je navržena optimální struktura zaměstnaneckých benefitů.

5.1 Zhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkovým šetřením byly statisticky zpracovány odpovědi od 423 respondentů. V odpovědích byly zastoupeny všechny věkové generace, které se vyskytují na trhu práce. Složení respondentů v dotazníkovém šetření odpovídá rozložení generací na trhu práce s výjimkou generace Z, která má v odpovědích početnější zastoupení. Alespoň střední vzdělání s maturitou mělo 88,7 % respondentů.

Daňové výhody benefitů znají spíše starší generace, generace X z 51 %, mladší generace znají daňové výhody jen z 30 %. S nabídkou benefitů bylo spokojeno či spíše spokojeno 64,3 % respondentů. Kategoricky nespokojeno bylo 11,1 %. Zatímco 69 % respondentů z řad generace X a Y vyjádřilo spokojenost s nabízenými benefity, nejméně spokojeni byli zástupci generace Z, a to z 50,7 %. Možnost sestavit si vlastní strukturu zaměstnaneckých benefitů by zajímala dle dotazování 81,1 % respondentů.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že pro 61,5 % respondentů je nabídka benefitů při výběru zaměstnavatele důležitá. Důležitá je pro 37,5 % respondentů z Tiché generace, pro 53,9 % z Poválečné generace, 60,9 % z generace X, z generace Y pro 59,8 % respondentů, u generace Z pro 72,5 % respondentů. Čím mladší generace, tím je nabídka benefitů při výběru zaměstnavatele důležitější. Benefity motivují k lepším pracovním výkonům 64 % respondentů. Čím mladší generace tím vyšší motivace benefity. Benefity jsou motivující pro 60,9 % respondentů z generace X, 64,5 % z generace Y a dokonce 78,3 % z generace Z. Důležitost benefitu jako motivačního nástroje se zvyšuje. 53 % respondentů by upřednostnilo peněžní benefit před nepeněžním i za cenu nižší hodnoty, respondenti za generaci X a Y odpověděli shodně ano v 51,4 % a za generaci Z dokonce v 62,3 % .

Tabulka 10 ukazuje rozdíly mezi využívanými benefity u současného zaměstnavatele a očekávanými benefity u budoucího zaměstnavatele, v členění dle jednotlivých generací.

Z tabulky je patrný nesoulad mezi nabídkou zaměstnavatelů a poptávkou zaměstnanců, především u mladších generací.

Tabulka 10 Pořadí využívaných a preferovaných benefitů u jednotlivých generací

Generace	Využívané benefity dle nabídky zaměstnavatele	Preferované benefity
generace Z	Stravování	Dovolená navíc
	Jiné benefity	Příspěvek na stravování
		Home office
		Příspěvek na penzijní/životní pojištění
		Příspěvek na sport
		Příspěvek na podporu zdraví
generace Y	Příspěvek na stravování	Home office
	Příspěvek na penzijní/životní pojištění	Dovolená navíc
	Dovolená navíc	Příspěvek na stravování
	Home office	Příspěvek na penzijní/životní pojištění
	Příspěvek na vzdělání	Příspěvek na vzdělání
	Příspěvek na sport	Příspěvek na sport
generace X	Příspěvek na stravování	Příspěvek na stravování
	Příspěvek na penzijní/životní pojištění	Příspěvek na penzijní/životní pojištění
	Dovolená navíc	Dovolená navíc
	Příspěvek na vzdělání	Home office
	Příspěvek na rekreaci	Příspěvek na podporu zdraví
	Home office	Příspěvek na vzdělání
Poválečná generace	Příspěvek na stravování	Příspěvek na stravování
	Příspěvek na penzijní/životní pojištění	Příspěvek na penzijní/životní pojištění
	Dovolená navíc	Dovolená navíc
	Příspěvek na rekreaci	Příspěvek na podporu zdraví
		Příspěvek na rekreaci
Tichá generace	Příspěvek na podporu zdraví	Příspěvek na penzijní/životní pojištění
	Příspěvek na vzdělání	Příspěvek na stravování
	Příspěvek na rekreaci	Home office
	Příspěvek na stravování	Příspěvek na vzdělání
		Příspěvek na podporu zdraví

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

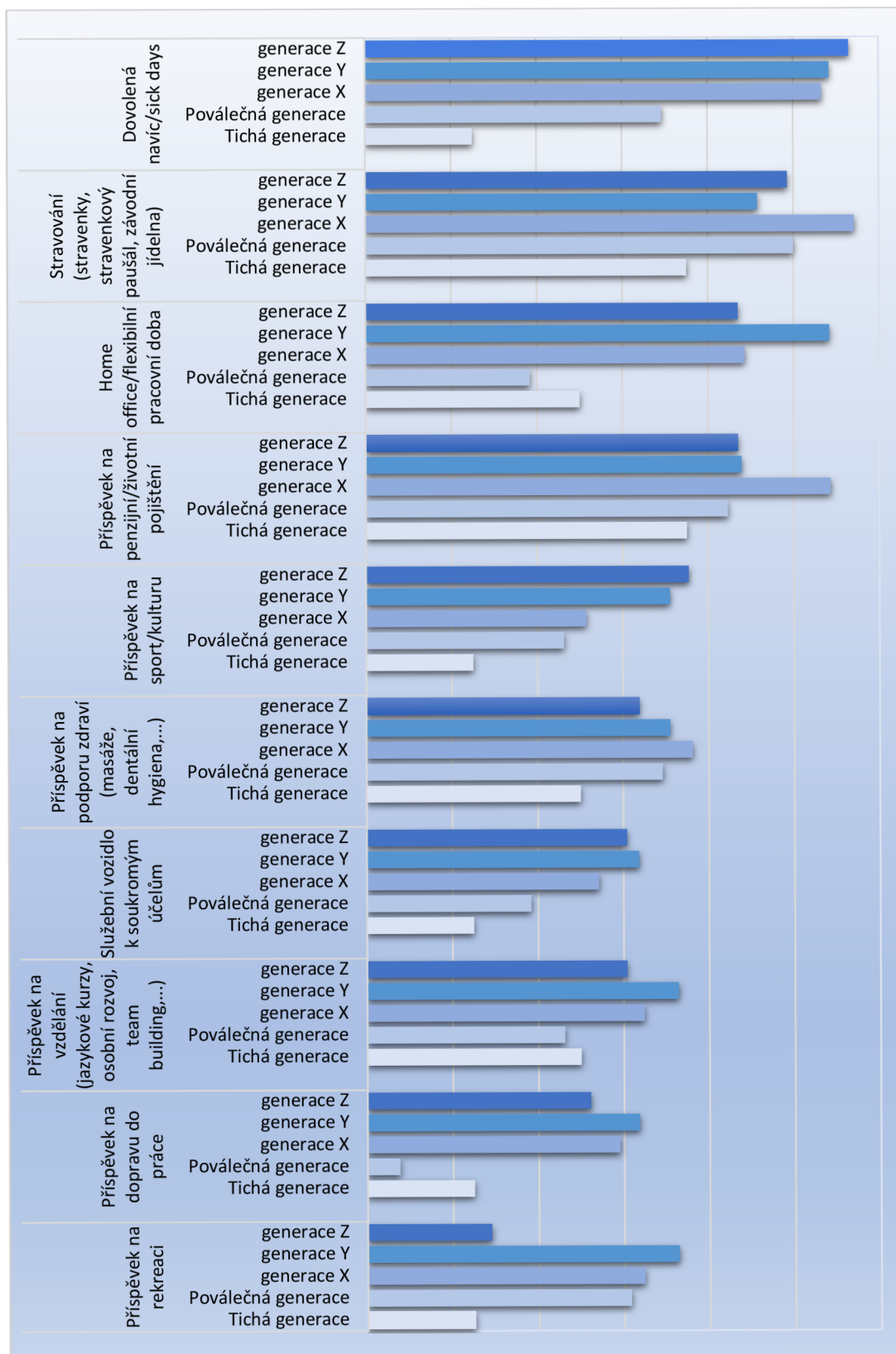
Na základě odpovědí respondentů je patrné, že rozdíly v preferencích benefitů dle jednotlivých generací jsou velké. Zatímco příslušníci Tiché generace, Poválečné i generace X preferují shodně na prvních dvou místech benefit stravování a příspěvek na penzijní pojištění, respondenti z generace Y preferují home office/flexibilní pracovní doba a dovolenou navíc/sick days. Generace Z preferuje dovolenou navíc/sick days a příspěvek na stravování. Mladší generace více preferují benefity, které jim umožňují sladit soukromý a pracovní život.

Na dalších místech preferují zástupci generace X dovolenou navíc/sick days, home office/flexibilní pracovní doba a příspěvek na podporu zdraví. Zástupci generace Y preferují na dalších místech stravování, příspěvek na penzijní pojištění a vzdělání a zástupci generace Z home office/flexibilní pracovní doba, příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na sport či kulturu. Roste obliba dovolené navíc, případně zdravotního volna, a to zejména u mladších generací.

Výzkumem byly zjištěny velké rozdíly mezi jednotlivými generacemi. Je potřeba nabídky benefitů individualizovat dle preferencí jednotlivých generací. Zajímavá je preference benefitu home office. Jednoznačně tento benefit upřednostňuje generace Y. Opět to souvisí se snahou této generace vytvořit rovnováhu mezi zaměstnáním a osobním životem. Příspěvek na penzijní připojištění je atraktivní pro 72,8 % respondentů, pro nejmladší věkovou generaci Z dokonce pro celých 81,2 %. Znamená to, že příspěvek na penzijní pojištění je mezi ekonomicky aktivní populací velmi oblíbený.

Následující graf názorně ukazuje rozdílnost v oblíbenosti jednotlivých benefitů v závislosti na věku zaměstnance. Je zde názorně vidět komparace generací. Údaje z tohoto grafu budou využity při sestavení doporučeného systému benefitů pro společnosti.

Graf 38 Preference benefitů dle jednotlivých generací



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

- Benefit dovolená navíc, případně zdravotní volno nejvíce preferuje generace Z, ale je zajímavý i pro generaci X a Y.
- Příspěvek na stravování se těší největšímu zájmu u generace X, ale jedná se o velmi oblíbený benefit napříč generacemi.
- Home office, případně flexibilní pracovní doba je nejoblíbenější pro generaci Y, ale může být vhodný i pro generaci X a Z. Nezajímavá je pro starší generace.
- Příspěvek na penzijní či životní pojištění je nejzajímavější pro generaci X, ale je atraktivní pro všechny generace.
- Příspěvek na sport (kulturu) je zajímavý převážně pro mladší generace.
- Příspěvek na podporu zdraví je oblíbeným u generace X, ale může být nabídnut pro všechny generace.
- Příspěvek na vzdělání je nejatraktivnější pro generaci Y, ale může být použit i pro generaci X.
- Příspěvek na rekreaci je atraktivní pro generaci Y, naprosto nezajímavým je pro generaci Z.

5.2 Trend vývoje benefitů

Dle zpravodajského portálu Hospodářské komory (Růžička, 2022) se mnoho společností domnívá, že nejlepším nástrojem k přilákání a udržení zaměstnanců je odměňování. Prosté zvyšování mezd je ale pro mnoho společností do budoucna neudržitelné. Zajímavá nabídka zaměstnaneckých benefitů by tak mohla být účinnější a z hlediska nákladů efektivnější. Benefity, tj. výhody, které zaměstnanci dostávají nad rámec své domluvené mzdy, budou mít do budoucna stále větší význam. Z dobře nastavených benefitů se může stát časem konkurenční výhoda. Pokud chtějí společnosti (Bednář, 2018, s. 39) udržet současné zaměstnance, měly by více pozornosti věnovat i pracovnímu prostředí a komunikaci a spolupráci uvnitř firmy. Zde by mohly sehrát svoji roli teambuildingy.

Během období pandemie přehodnotilo mnoho lidí svůj osobní i pracovní život. Podle průzkumů společnosti ManpowerGroup (Manpowergroup, 2022) se nyní věnuje velká pozornost starosti o zdraví a duševní pohodu zaměstnanců. Mnoho lidí po pandemii a v souvislosti se současnou zhoršující se ekonomickou situací i válkou na Ukrajině trpí úzkostí a nejistotou. Zaměstnavatelé se tedy budou i do budoucna muset více soustředit na zdraví zaměstnanců, vzhledem k situaci bude třeba posilovat jejich odolnost proti stresu.

Poroste tedy obliba zdravotních benefitů, mezi které patří dovolená navíc, zdravotní volno, příspěvek na sport či různé příspěvky na zdraví.

V budoucnu by mohly být velkým trendem (Lmc, 2022) zkrácené úvazky. V Čechách nabízí kratší pracovní dobu jen 6 % zaměstnavatelů. Na podporu rozvoje zkrácených úvazků je v procesu schvalování zákon, který umožní slevu na pojistném. Tato sleva bude možná pro zaměstnavatele, kteří umožní zkrácený úvazek pro konkrétní skupiny v zákoně vyjmenovaných zaměstnanců. Do budoucna se nabízí jako nový motivující benefit, zvláště pro mladé generace, čtyřdenní pracovní doba či neomezená dovolená (Jonášová, 2022).

Mezi trendy (Petržílková, 2022), které budou ovlivňovat způsob řízení lidských zdrojů v budoucnu a tím i nabídku zaměstnaneckých benefitů patří: personalizované benefity, hybridní způsob práce, rozvoj vzdělání, digitalizace a automatizace.

Trendem ve vývoji zaměstnaneckých benefitů budou personalizované benefity, tj. individuálně plánované benefity. Budou zaváděny v rámci řízení lidských zdrojů systémy, které budou schopny odhalit preference jednotlivých zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci využívají zpravidla max. 4 benefity, bude systém caterie vzhledem k administrativní náročnosti méně oblíbeným. Z jedné strany roste obliba práce z domova, z druhé strany roste zájem zaměstnavatelů na návrat zaměstnanců do kanceláří. Dalším trendem bude zřejmě hybridní způsob práce. Část práce z kanceláře, část z domova, kde bude zaměstnanec vybaven kancelářským nábytkem a plnohodnotnou technologií. Bude kladen důraz na celoživotní vzdělání, rozvoj měkkých a tvrdých dovedností. Velký důraz bude kladen na zvládnutí vývoje moderních technologií. To souvisí s procesem digitalizace a automatizace. V dnešní době i školení zaměstnanců probíhají online. Na žebříčku zaměstnaneckých priorit poroste vzdělávání, možnost osobního rozvoje.

5.3 Diskuse

Dle průzkumu personální agentury Grafton Recruitment za srpna 2022 (HR News, 2022), je nejoblíbenější benefitem finanční bonus či prémie. Druhým v pořadí oblíbenosti je dovolená navíc, kterou dle průzkumu agentury upřednostňuje generace Y. V této práci nebyla zkoumána oblíbenost finančních benefitů, ale lze předpokládat, že finanční odměny budou zaměstnanci upřednostněny. Tento předpoklad potvrzuje

i odpověď respondentů, zda by upřednostnili peněžní benefit před nepeněžním i za cenu nižší hodnoty, kdy 53 % respondentů odpovědělo ano. V oblíbenosti benefitu dovolená navíc se výzkum neshoduje se závěry průzkumu agentury Grafton, nejoblíbenějším benefitem dle dotazníkového šetření je příspěvek na stravování, těsně za ním se umístila dovolená navíc, kterou upřednostňuje zejména generace Z, generace Y dává přednost home office.

Naopak v souladu je dotazníkové šetření se závěry výzkumu pro společnost Sodexo Benefits od agentury Ipsos z března 2022 (Loucký, 2022), podle kterého jsou nejrozšířenějším a nejžádanějším benefitem finanční odměny, tj. bonusy, prémie a 13. či 14. plat. Dalším nejrozšířenějším benefitem je příspěvek na stravování.

Dle průzkumu personální agentury Randstad Employer Brand Research z června 2022 (Randstad, 2022) je při hledání nového zaměstnání nejdůležitějším pro respondenty výše mzdy a nabídka zaměstnaneckých benefitů. Tento závěr podporuje i výsledek dotazníkového šetření, z kterého vyplynulo, že pro 61,5 % respondentů je nabídka benefitů při výběru zaměstnavatele důležitá, dokonce pro 59,8 % respondentů z generace Y, a pro 72,5 % z generace Z.

Dle průzkumu společnosti ManpowerGroup z června 2022 (Manpowergroup, 2022) lidé hledají odpovědné zaměstnavatele, kteří jim poskytnou smysluplnou práci, flexibilitu, dobré platové podmínky a rozvoj dovedností. Období nedávné pandemie přineslo důraz na duševní zdraví. Dle průzkumu 43 % věří, že pandemie přinesla konec klasické pracovní doby v kanceláři, většina z nich dle průzkumu preferuje 2-3 dny na home office. Dle dotazníkového šetření v této práci závěry průzkumu odpovídají spíše preferencím generace Y.

Z průzkumu společnosti ManpowerGroup z února 2021 (Rezlerová, 2021) vyplývá, že nejméně se z dlouhodobých home office těšili na návrat do práce Mileniálové, kteří nechtějí dojíždět do práce a nejsou ochotni přijít o získanou flexibilitu. Nejmladší generace Z se na návrat těšila nejvíce. Generace X s návratem do práce pocítovala největší úlevu, neboť potřebuje spolupráci s kolegy a klid na práci, stejně jako Poválečná generace, která upřednostňuje osobní spolupráci.

Výsledky z průzkumu odpovídají i závěrům výzkumu této práce ohledně home office, generace Y preferuje tento benefit na 1. místě, generace Z na 3. místě v žebříčku oblíbených benefitů, generace X na 4. místě a u Poválečné generace zaujímá home office dokonce předposlední místo.

Dle průzkumu StartupJobs ze září 2020 (Lang, 2020) jsou nejoblíbenějším benefitem v pořadí home office, flexibilní pracovní doba, příspěvky na sport, dovolená navíc, příspěvek na vzdělání, stravenky a sick days. Výsledky této práce se od závěru z průzkumu StartupJobs liší zřejmě proto, že autor vycházel z jiného vzorku dat, který odpovídá nejmladším generacím.

Výsledky výzkumu v této práci se naprosto odlišují od průzkumu společnosti Robert Half z roku 2018 (Pruden, 2020). Podle tohoto průzkumu stojí zaměstnanci především o 13. plat, prémie a bonusy, dále firemní automobil a telefon. Popularitu dle výzkumu získávají benefity flexibilní pracovní doba, práce z domova, sick days, dovolená. Tedy benefity, které se zaměřují na vyváženost práce a soukromí. Důvodem odlišnosti výsledku výzkumu od průzkumu z roku 2018 bude zřejmě nedávná doba pandemie, která přinesla změnu chování lidí na trhu práce, kdy je kladen důraz zejména na duševní zdraví.

5.4 Návrh optimální struktury benefitů

Každá generace má v oblasti zaměstnaneckých benefitů své specifické požadavky. Je důležité, aby nabídka benefitů v rámci společnosti byla individualizovaná s ohledem na požadavky jednotlivých generací. Sestavit si vlastní strukturu zaměstnaneckých benefitů dle výzkumu zajímá 81,1 % respondentů.

Proto je doporučen kombinovaný systém plošného a flexibilního poskytování benefitů. Při návrhu optimální struktury benefitů je kladen důraz na daňové kritérium výhodnosti. V návrhu optimální struktury benefitů není přihlíženo k peněžním benefitům jako jsou bonusy, prémie, 13. a 14. plat. Tyto benefity nepředstavují žádnou daňovou úsporu pro zaměstnance, ani zaměstnavatele.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že optimální hodnota motivujících benefitů by měla být v rozmezí minimálně 3001 Kč - 5000 Kč. Pro 76,8 % respondentů by měla být minimální hodnota motivujících benefitů alespoň 3000 Kč, pro 43,9 % dokonce více než 5000 Kč. Zvláště generace Y je náročnější co se týká hodnoty benefitů, 30 % z nich si představuje jako motivující benefity přesahující 7000 Kč měsíčně. Mladší generace znají daňové výhody jen z 30 %, zde by bylo vhodné této generaci věnovat více času a vysvětlit výhody benefitů oproti navýšení mzdy o odměnu. Jako optimální struktura benefitů je doporučena kombinace daňově optimálních a výhodných benefitů a benefitů umožňujících

sladění pracovního a soukromého života. U navržených benefitů se jedná vždy o nepeněžní formu příspěvku.

Tabulka 11 Optimální struktura benefitů dle preferencí a daňové výhodnosti

	Benefit	Generace Z	Generace Y	Generace X	Poválečná generace
1.	Příspěvek na stravování	X	X	XX	X
	Příspěvek na penzijní/životní připojištění	X	X	XX	X
	Příspěvek na vzdělání související s činností zaměstnavatele	X	XX	XX	
2.	Příspěvek na podporu zdraví	X	X	XX	X
	Příspěvek na sport	XX	XX		
	Příspěvek na rekreaci		XX	X	X
3.	Dovolená navíc/sick day	XX	XX	X	
	Home office/flexibilní pracovní doba	X	XX	X	
4.	Příspěvek na dopravu pro nové zaměstnance	X	X	X	

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Tabulka 11 ukazuje navrženou optimální strukturu benefitů dle preferencí jednotlivých generací v rozdělení dle daňové výhodnosti. Označení dvěma křížky znamená velkou atraktivitu pro danou generaci, označení jedním křížkem znamená, že benefit může být pro danou generaci vhodný.

1. skupinu tvoří benefity daňově optimální. Tyto benefity jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné a u zaměstnance od daně osvobozené. Příspěvek na stravování a příspěvek na penzijní, případně životní pojištění je velmi oblíbeným benefitem napříč všemi generacemi, proto je u těchto dvou benefitů navržen plošný systém poskytování benefitů.

U příspěvku na stravování je doporučen pro svoji jednoduchost stravovací paušál v maximální výši, tzn. 82,60 Kč za odpracovanou směnu. Příspěvek na penzijní, případně životní pojištění lze individuálně kombinovat až do výše 50 000 Kč za rok (4 166 Kč měsíčně) a lze ho odstupňovat v závislosti na odpracovaných letech u společnosti či dle pracovní pozice. Příspěvek na vzdělání, které by mělo ideálně souviset s činností zaměstnavatele, lze doporučit zejména pro generaci Y, případně pro generaci X, zde je doporučen flexibilní systém poskytování benefitů.

2. skupinu tvoří benefity výhodné, ty jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelné, ale pro zaměstnance osvobozené od daně. Zde je u všech benefitů z této skupiny doporučen flexibilní systém, co nejvíce individualizovaný s ohledem na generaci. Příspěvek na podporu zdraví lze nabídnout všem generacím, nejoblíbenější je však pro generaci X. Naopak pro nejmladší generace, tedy generaci Y a Z je vhodný příspěvek na sport, například Multisport karta. Příspěvek na rekreaci v hodnotě max. 20 000 Kč za rok lze nabídnout všem s výjimkou generace Z, ideální je pro generaci Y. Preference souvisejí se životním stylem, zástupci generace Y mají v oblibě hodně cestovat. Příspěvek na rekreaci lze nabídnout pro zaměstnance, kteří splňují předem definovaná kritéria, např. odpracovaný počet let. Tento příspěvek by bylo možné přiznat například 1x ročně místo třináctých platů či prémie.

3. skupinu tvoří benefity, které nejsou daňově zvýhodněné, jedná se o daňově neutrální benefity, ale patří mezi požadované benefity, tj. dovolená navíc a zdravotní volno, dále možnost práce z domova či flexibilní pracovní doba. Co se týká benefitu home office (Strouhal, 2022), který preferují zejména Mileniálové, nejnovější studie dle personální agentury Grafton prokázaly, že efektivita z home office se snižuje již čtvrtý den. Začíná se upřednostňovat tzv. hybridní model, kdy zaměstnanec pracuje část týdne z kanceláře a část z domova. Zde lze doporučit společnostem nabídnout zaměstnancům home office, pokud to dovoluje charakter práce, na jeden či dva dny v týdnu.

4. skupinu benefitů tvoří příspěvek na cestu do práce, který patří do daňově optimálních benefitů, ale lze ho využít po časově omezenou dobu a jen pro nové zaměstnance, kteří mají bydliště v jiné obci, než je jejich sjednané pracoviště, a to při podpisu smlouvy.

6 Závěr

Cílem této práce bylo vyhodnotit problematiku zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska a navrhnout optimální strukturu zaměstnaneckých benefitů z pohledu věkových kategorií zaměstnanců. Dotazníkovým šetřením byly identifikovány preference v zaměstnaneckých benefitech ekonomicky aktivního obyvatelstva. Bylo prokázáno, že každá z generací má rozdílné požadavky na tyto benefity. Proto by měly být nabídky zaměstnaneckých výhod co nejvíce přizpůsobeny preferencím jednotlivých generací. Byl navržen systém benefitů dle kritéria daňové výhodnosti s ohledem na preference jednotlivých generací.

Z průzkumu vyplynulo, že nabídka benefitů je nejdůležitější pro generaci Z, kterou benefity zároveň nejvíc motivují k lepším pracovním výsledkům. Zatímco příslušníci Poválečné generace i generace X preferují na prvních dvou místech příspěvek na stravování a příspěvek na penzijní připojištění, tedy tradiční benefity, příslušníci generace Y dávají přednost home office a dovolené navíc. Nejmladší generace Z preferuje dovolenou navíc a příspěvek na stravování. Mladší generace výrazněji upřednostňují benefity, které jim umožňují lépe sladit soukromý a pracovní život.

Trendem budoucnosti je právě vyváženost soukromého a pracovního života, bude kladen větší důraz na zdraví a volný čas zaměstnanců. Poroste obliba zejména zdravotních benefitů, mezi které patří dovolená navíc, zdravotní volno, pružná pracovní doba, různé příspěvky na zdraví, ale i příspěvek na sport. Ze strany zaměstnanců se bude zvyšovat zájem o zkrácené úvazky či čtyřdenní pracovní dobu. Dalším trendem bude zřejmě hybridní způsob práce. Společnosti budou poskytovat možnost jeden až dva dny pracovat z domova, samozřejmě bude poskytnutí potřebného vybavení kancelářským nábytkem a plnohodnotnou technologií.

Vzhledem k tomu, že trh práce je v současné době velmi konkurenční a zaměstnavatelé se snaží přilákat nové kvalitní zaměstnance, kterých je velký nedostatek, poroste význam nabízených zaměstnaneckých benefitů. Budou vznikat nové a netradiční benefity, zejména z oblasti zdraví. Dalším trendem ve vývoji zaměstnaneckých benefitů budou personalizované benefity, tj. individuálně plánované benefity.

Na základě zjištěných výsledků lze konstatovat, že zaměstnavatelé by měli do budoucna aktivněji prověřovat požadavky svých zaměstnanců, pochopit jejich potřeby a pravidelně aktualizovat svoji nabídku benefitů v závislosti na věkové struktuře

zaměstnanců. Zvláště mladším generacím by bylo vhodné představit výhody jednotlivých benefitů, zvláště daňové výhody a dopady na výši jejich čistého příjmu. Aby benefity plnily svoji funkci, musí být přizpůsobeny vývoji společnosti a požadavkům zaměstnanců.

7 Seznam použitých zdrojů

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BEDNÁŘ, Vojtěch. Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji. Praha: Grada, 2018. Manažer. ISBN 978-80-271-0648

BERG, Monika van den. Jak se vzájemně chápat: generace X, Y, Z. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-247-2139-2.

BERÁNEK, Petr, [2021]-. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-342-4.

ČSÚ (2021): *Věkové složení obyvatelstva - 2020* [online]. [cit. 2021-11-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-2020>

ČSÚ (2022): *Počet uchazečů o zaměstnání úřadu práce* [online]. [cit. 2022-11-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-uchazecu-o-zamestnani-v-evidenci-uradu-prace-na-1-pracovni-misto-v-evidenci-uradu-prace-cr-a-kraje>

DĚRGEL, Martin, 2020. *Zaměstnanecké benefity-komplexně. Daně, účetnictví: vzory a případy*. Český Těšín: Poradce, (měsíčník 7-8/2020). ISSN 1213-9270.

HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPIKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

HR News: Dovolena navíc patří mezi tři nejžádanější benefity, stojí o ni stále více zaměstnanců [online], 2022. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/dovolena-navic-patri-mezi-tri-nejzadanejsi-benefity-stoji-o-id-4218968>

JONÁŠOVÁ, Veronika, 2022. *Vířivka, důvěra, volnost. Jak si zajistit spokojené zaměstnance?* [online]. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://forbes.cz/virivka-duvera-volnost-jak-si-zajistit-spokojene-zamestnance/>

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-261-8.

LANG, Václav, 2020. *PRŮZKUM: Nejžádanějším benefitem zůstává home office, teambuildingy netáhnou* [online]. In: . 14. pro 2020 [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://sj.news/pruzkum-2020-benefity/>

Lmc: Trendy pro HR pro rok 2022 budou o flexibilitě, zodpovědném přístupu, smysluplnosti či o datech [online], 2022. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/trendy-pro-hr-pro-rok-2022-budou-o-flexibilite-zodpovednem-pristupu-smysluplnosti-ci-o-datech>

Lmc: Zkrácené úvazky budou výhodnější. Co se chystá v novém zákoně? [online], 2022. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/zkracene-uvazky-budou-vyhodnejisi-co-se-chysta-v-novem-zakone>

LOUCKÝ, Milan, 2022. *Jak se liší pohled zaměstnanců a zaměstnavatelů na firemní benefity?* [online]. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.cfoworld.cz/clanky/jak-se-lisi-pohled-zamestnancu-a-zamestnavatelu-na-firemni-benefity/>

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-361-9.

MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-193-3.

ManpowerGroup: Index trhu práce Q4 2022 [online], 2022. [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/manpowergroup-index-trhu-prace-q4-2022/>

ManpowerGroup: Nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem [online], 2022. In: . [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/talent-shortage-2022/>

ManpowerGroup: Přelomový rok 2022 – pandemie zrychlila trendy na trhu práce a proměnila vztah zaměstnanců a zaměstnavatelů [online], 2022. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/great-realization/>

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2021: úplná znění platná k 1. 1. 2021 : včetně daňového balíčku*. 32. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-3130-3.

Obsidianhr: What Employee Benefits Each Generation Wants [online], 2021. [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: https://www-obsidianhr-com.translate.goog/what-employee-benefits-each-generation-wants/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=cs&_x_tr_hl=cs&_x_tr_pto=sc

PETRŽÍLKOVÁ, Kateřina, 2022. *Novitím: 6 trendů, které ovládnou HR v roce 2022* [online]. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://novitim.cz/%F0%9F%93%88-6-trendu-ktere-ovladnou-hr-v-roce-2022-%F0%9F%93%88/>

PRUDEN, Petra, 2020. *Jakých benefitů si zaměstnanci cení nejvíce?* [online]. In: . 25.08.2020 [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://club.coolpeople.cz/jakych-benefitu-si-zamestnanci-ceni-nejvice/1408.html>

PRUDEN, Petra, 2022. *HR News: Jak oslovit různé generace? Zjistěte, jak nalákat do firmy generaci X, Y a Z!* [online]. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://club.coolpeople.cz/jak-oslovit-ruzne-generace-zjistete-jak-nalakat-do-firmy-generaci-x-y-a-z/1860.html>

Randstad: Průzkum REBR: Češi přikládají příjemné pracovní atmosféře při výběru zaměstnavatele o více než 10 % vyšší význam než před 5 lety [online], 2022. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.randstad.cz/o-nas/randstad-employer-brand-research/pruzkum-rebr-cesi-prikladaji-prijemne-pracovni-atmosfere-pri/>

Randstad: Jak vybírají Češi zaměstnavatele a kdo je letos nejžádanější? [online], 2022. [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: <https://www.randstad.cz/karierni-poradenstvi/zivotopis/jak-vybiraji-cesi-zamestnavatele-a-kdo-je-letos-nejzadanejsi/>

RINDOVÁ, Iva, Petr PELECH, Milan LOŠŤÁK a Jana ROHLÍKOVÁ, 2021. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce ...* 29. vydání. Olomouc: ANAG. Daně (ANAG). ISBN ISBN978-80-7554-307-3.

REZLEROVÁ, Jaroslava, 2021. *Současný trh práce* [online]. In: . 17. 2. 2021 [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/soucasny-trh-prace/>

RŮŽIČKA, Václav, 2022. *Jak vypadá trh práce? Fluktuace, flexibilita a benefity.* [online]. In: . [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://komoraplus.cz/2022/07/28/jak-vypada-trh-prace-fluktuace-flexibilita-a-benefity/>

SACKETT, Heather, 2021. *Amwins: What Employee Benefits Each Generation Wants* [online]. [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: https://www-amwins-com.translate.google/resources-insights/article/the-bottom-line-of-benefits-for-a-5-generation-workforce?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=cs&_x_tr_hl=cs&_x_tr_pto=sc

STROUHAL, Jan a Alena BUREŠOVÁ, 2022. *Vystřízlivění z home officu. Proč nefunguje tak, jak jsme si mysleli?* [online]. In: . 22. 3. 2022 [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://forbes.cz/vystrizliveni-z-home-office-proc-nefunguje-tak-jak-jsme-si-mysleli/>

TEGZE, Jan. *Jak hledat zaměstnance v 21. stole : techniky moderního recruitmentu.* Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-0551-9.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* 6. vydání. Praha: Grada. Manažer. ISBN ISBN978-80-271-0227-3.

Úřad práce ČR: Nezaměstnanost v říjnu zůstala na 3,5 % [online], 2022. [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-rijnu-zustala-na-3-5->

8 Seznam tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam tabulek

Tabulka 1 Operacionalizace generací (rok narození)	14
Tabulka 2 Operacionalizace generací (věk respondentů k 1. 1. 2022)	14
Tabulka 3 Klasifikace generací dle jednotlivých autorů	16
Tabulka 4 Komparace optimálního benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnavatele (I. pásmo zdanění)	37
Tabulka 5 Komparace optimálního benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnance (I. pásmo zdanění)	37
Tabulka 6 Komparace výhodného benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnavatele (I. pásmo zdanění)	38
Tabulka 7 Komparace výhodného benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnance (I. pásmo zdanění)	39
Tabulka 8 Komparace neutrálního benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnavatele (I. pásmo zdanění)	40
Tabulka 9 Komparace neutrálního benefitu a zvýšení mzdy z pohledu zaměstnance (I. pásmo zdanění)	40
Tabulka 10 Pořadí využívaných a preferovaných benefitů u jednotlivých generací	64
Tabulka 11 Optimální struktura benefitů dle preferencí a daňové výhodnosti	71

8.2 Seznam grafů

Graf 1 Demografické složení populace v ČR, klasifikace generací dle Berg	16
Graf 2 Demografické složení populace v ČR, klasifikace generací dle Horváthové	17
Graf 3 Zaměstnanci v ČR (klasifikace generací dle Berg)	22
Graf 4 Zaměstnanci v ČR (klasifikace generací dle Horváthová, Bláha, Čopíková)	23
Graf 5 Věkové složení respondentů	41
Graf 6 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	42
Graf 7 Hlavní zdroj příjmu respondentů	42
Graf 8 Využívané benefity u zaměstnavatele	43
Graf 9 Spokojenost s nabídkou benefitů u zaměstnavatele	44
Graf 10 Motivace zaměstnaneckými benefity k lepším pracovním výkonům	44
Graf 11 Povědomí o daňových výhodách benefitů	45
Graf 12 Důležitost benefitů při výběru zaměstnavatele	45
Graf 13 Preference benefitů u budoucího zaměstnavatele	46
Graf 14 Upřednostnění peněžního benefitu před nepeněžním, i když za nižší hodnotu	46
Graf 15 Atraktivita příspěvku na penzijní pojištění	47
Graf 16 Možnost sestavit si vlastní strukturu benefitů	47
Graf 17 Hodnota poskytovaných benefitů	48
Graf 18 Hodnota motivujících měsíčních benefitů	48
Graf 19 Nejvíce využívané benefity Tichou generací	49
Graf 20 Nejvíce využívané benefity Poválečnou generací	50
Graf 21 Nejvíce využívané benefity generací X	50
Graf 22 Nejvíce využívané benefity generací Y	51
Graf 23 Nejvíce využívané benefity věková skupina 18-26	51

Graf 24 Spokojenost s nabídkou benefitů	52
Graf 25 Motivace benefitů k lepším pracovním výkonům	53
Graf 26 Znalost daňových výhod	54
Graf 27 Důležitost benefitů při výběru zaměstnavatele	55
Graf 28 Preference benefitů Tiché generace	56
Graf 29 Preference benefitů Poválečné generace	56
Graf 30 Preference benefitů generace X	57
Graf 31 Preference benefitů generace Y	57
Graf 32 Preference benefitů generace Z	58
Graf 33 Upřednostnění peněžního benefitu	59
Graf 34 Atraktivita penzijního pojištění	60
Graf 35 Možnost sestavení vlastní struktury benefitů	60
Graf 36 Hodnota poskytovaných benefitů	61
Graf 37 Motivující hodnota benefitů	62
Graf 38 Preference benefitů dle jednotlivých generací	66

9 Příloha

Dotazník

Zaměstnanecké benefity

Dobrý den,

jmenuji se Irena Kasemová a jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty ČZ U. Prosím o vyplnění krátkého dotazníku, který je součástí mé diplomové práce. Dotazník se týká zaměstnaneckých benefitů, je anonymní, zabere Vám do 5 minut času. Předem děkuji za vyplnění a sdílení dotazníku.

1. Jaké je vaše pohlaví?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Muž
- Žena

2. Jaký je váš věk?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Méně než 17 let
- 18-26 let
- 27-40 let
- 41-61 let
- 62-79 let
- Více než 80 let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Základní
- Střední včetně vyučení (bez maturity)
- Úplné střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

4. Mám hlavní příjem na základě:

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Pracovní smlouvy(zaměstnanec)
- Dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti (brigády)
- Jsem OSVČ, podnikatel
- Nemám příjem (student, mateřská/rodičovská dovolená, důchodce...)

5. Jaké benefity v současnosti u svého zaměstnavatele využíváte?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Stravování (stravenky, stravenkový paušál, závodní jídelna)
- Příspěvek na penzijní/životní pojištění
- Příspěvek na podporu zdraví(masáže, dentální hygiena,...)

- Příspěvek na rekreaci
- Příspěvek na vzdělání (jazykové kurzy, osobní rozvoj, team building,...)
- Příspěvek na sport/kulturu
- Příspěvek na dopravu do práce
- Služební vozidlo k soukromým účelům
- Dovolena navíc/sick days
- Home office/flexibilní pracovní doba
- Využívám jiné benefity
- Žádný benefit nevyužívám/nemám zaměstnavatele

6. Jste spokojen se stávající nabídkou benefitů, které poskytuje Váš zaměstnavatel?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nemám zaměstnavatele

7. Jsou pro Vás zaměstnanecké benefity motivující k lepším pracovním výkonům?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

8. Znáte daňové výhody zaměstnaneckých benefitů?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

9. Jsou pro Vás zaměstnanecké benefity důležité při výběru zaměstnavatele?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

10. Jaké uvedené zaměstnanecké benefity preferujete nebo byste je uvítal/a v budoucím zaměstnání?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu až pět možností

- Stravování (stravenky, stravenkový paušál, závodní jídelna)
- Příspěvek na penzijní/životní pojištění
- Příspěvek na podporu zdraví (masáže, dentální hygiena,...)
- Příspěvek na rekreaci
- Příspěvek na vzdělání (jazykové kurzy, osobní rozvoj, team building,...)
- Příspěvek na sport/kulturu

- Příspěvek na dopravu do práce
- Služební vozidlo k soukromým účelům
- Dovolená navíc/sick days
- Home office/flexibilní pracovní doba

11. Upřednostnil/a byste místo nepeněžního benefitu peněžní benefit (finanční odměnu), i když za nižší hodnotu?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12. Je pro Vás příspěvek na penzijní pojištění atraktivní?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

13. Zajímala by Vás možnost sestavit si vlastní strukturu zaměstnaneckých benefitů?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

14. V jaké hodnotě Vám poskytuje váš zaměstnavatel benefity?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- do 1000 Kč
- 1001–3000 Kč
- 3001–5000 Kč
- 5001–7000 Kč
- Více než 7000 Kč
- Nevím

15. Jaká by podle Vás měla být motivující měsíční hodnota benefitů ?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- do 1000 Kč
- 1001–3000 Kč
- 3001–5000 Kč
- 5001–7000 Kč
- Více než 7000 Kč