

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Analýza zaměstnaneckých výhod v příspěvkové organizaci KTN

Analysis of the Benefits in the Budgetary Organization KTN

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

VEDOUcí PRÁCE

RNDr. Jitka Jurková M.A.

KOŠŤÁL

JAN

2017

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Košťál Jméno: Jan Osobní číslo: 6438606
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Zadávající katedra/ústav: Katedra inženýrské pedagogiky
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika průmyslového podniku

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Analýza zaměstnaneckých výhod v příspěvkové organizaci KTN

Název bakalářské práce anglicky:
Analysis of the Benefits in the Budgetary Organization KTN

Pokyny pro vypracování:

Osnova: Odměňování zaměstnanců, motivace, benefity, zaměstnanecké benefity v České republice, členění zaměstnaneckých benefitů představení společnosti, zaměstnanecké výhody dané společností, vyhodnocení

Cíl práce: Prozkoumat a zhodnotit spokojenost s aktuálním systémem zaměstnaneckých benefitů a navrzení doporučení pro danou společnost

Přínos práce: Zhodnocení dosavadních benefitů v daném podniku, nové druhy benefitů

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků, 2009; ARMSTRONG, Michael. Personální management, 1993; KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, 2007; MACHÁČEK Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně, 2013; PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011, 2011; STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. Personalistika, 2007


Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:


RNDr. Jitka Jurková M.A. MÚVS ČVUT - Katedra inženýrské pedagogiky

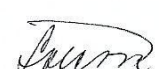
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 12.1.2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 8.5.2016

Platnost zadání bakalářské práce: konec letního sem. 2017


Podpis vedoucí(ho) práce

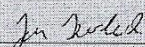

Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry


Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

17-01-2016

Datum převzetí zadání


Podpis studenta(ky)

KOŠTÁL Jan. *Analýza zaměstnaneckých výhod v příspěvkové organizaci KTN*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 25.4. 2017

podpis: .....

Poděkování

Dovoluji si touto cestou poděkovat vedoucí bakalářské práce RNDr. Jitce Jurkové M.A ,vedení Knihovně a tiskárně pro nevidomé K.E. Macana a všem zúčastněným zaměstnancům za spolupráci, která přispěla k vypracování bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými výhodami. Cílem práce je analyzovat systém využívání zaměstnaneckých benefitů, daní a její uplatnění v neziskové organizaci. První část se zabývá současnou teorií problematiky zaměstnanecký benefitů. Druhá část obsahuje informace o neziskové organizaci a nabízených benefitech. Třetí část obsahuje dotazníkové šetření, analyzuje výsledky a návrhy na zlepšení systému zaměstnaneckých benefitů v dané organizaci.

Klíčová slova

Zaměstnanecké výhody, zaměstnanec, zaměstnavatel, daně, benefity, motivace, odměňování

Abstract

Bachelor thesis deals with topic of employee benefits. The aim of thesis is to analyze the use of the system of employee benefits, taxation and its application in non-profit organizations. The first part deals with the current problems of the theory of employee benefits. The second part contains information about the nonprofit organization and the benefits offered. The third part contains a survey, analyzing the results and suggestions for improving the system of employee benefits in the organization.

Key words

Employee benefits, employee, employer, taxes, benefits, motivation, rewarding

Obsah

Úvod	3
Teoretická část	4
1. Systém odměňování.....	4
1.1. Systém odměňování podle Armstronga.....	4
1.2. Politika odměňování	5
1.3. Základní peněžní odměna	5
1.4. Hlavní formy dodatečných odměn.....	6
2. Motivace.....	7
2.1. Definice motivace.....	7
2.2 Vnitřní a vnější motivace.....	7
3. Benefity	11
3.1. Historie	11
3.2. Definice zaměstnaneckých výhod	11
3.3. Členění zaměstnanecký výhod.....	12
3.3.1. Členění z hlediska daňové a odvodové výhodnosti	12
3.4. Druhy zaměstnanecký benefitů	13
3.5. Role zaměstnanecký benefitů	18
3.6. Zaměstnanecké benefity v České republice.....	18
3.7. Důvody vytváření zaměstnaneckých benefitů	20
4. Mzda/Plat	20
4.1. Mzdové/platové struktury	20
4.2. Faktory určující úroveň mezd a platů.....	20
4.3. Ekonomické faktory ovlivňující úroveň mezd a platů	21
Praktická část	22
5. Charakteristika podniku:	22
5.1. Všeobecná charakteristika	22
5.2. Organizační struktura a přehled hlavních činností organizace	23
5.3. Charakteristika jednotlivých oddělení	23
5.4. Hodnocení hlavní činnosti.....	24
6. Fond kulturních a sociálních potřeb.....	24
7. Benefity organizace KTN	25
Praktická část – dotazníkový průzkum	28

8. Výsledky dotazníkového průzkumu	28
8.1. Struktura zaměstnanců	28
9. Výzkumné otázky	31
10. Další výsledky	36
11. Vyhodnocení dotazníkového šetření a doporučení pro organizaci KTN	39
Závěr	41
Seznam použité literatury	43
Internetové zdroje.....	44
Seznam obrázků	44
Seznam tabulek	44
Seznam grafů.....	44
Seznam příloh.....	46
Příloha: Dotazník	51

Úvod

Bakalářská práce se zabývá seznámením obvyklých zaměstnaneckých výhod v České republice a následně analýzou zaměstnaneckých benefitů ve firmě KTN.

V dnešní době se stává poskytování benefitů nedílnou součástí každého zaměstnání. V současnosti se zaměstnavatelé potýkají s problémem, že v dnešní době je málo kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců. Zaměstnanecké výhody se tedy mohou pro mnoho lidí dnes stát hlavním faktorem pro výběr zaměstnání a jeho udržení. Firmy se tedy snaží pomocí benefitů nalákat a udržet své zaměstnance.

Nabídka nabízených zaměstnaneckých benefitů se často odvíjí od velikosti firmy. Často se můžeme setkat s tím, že čím má firma větší postavení na trhu tím, může nabídnout více benefitů.

Výhodou pro zaměstnavatele může být, že si některé benefity může vložit do nákladů a tím sníží svůj zisk před úroky a zdaněním. Ze strany zaměstnance se jedná o příjem nad rámec jeho mzdy a v některých případech může být osvobozen od poplatků za zdravotní a sociální pojištění nebo od daně z příjmu.

Základním cílem této bakalářské práce je provést rozbor zaměstnaneckých benefitů ve firmě KTN a doporučit případné zlepšení daného systému zaměstnaneckých výhod.

Tato bakalářská práce je rozdělena do tří částí. První část se zabývá teoretickými východisky, odměňování a dále zaměstnaneckými benefity. Z odborných knižních zdrojů jsou zde shrnuty základní poznatky o charakteristice a hlavních úlohách zaměstnaneckých benefitů. Druhá část obsahuje charakteristiku podniku a jeho nabídku zaměstnaneckých benefitů.

Poslední část se zabývá analýzou zaměstnaneckých benefitů. Tato analýza je aplikovaná na vybraný podnik na základně poznatků z teoretické části.

Analýzu zaměstnaneckých výhod jsem realizoval prostřednictvím dotazníkového šetření. Sestavil jsem výzkumné otázky: 1. Zaměstnanci nejvíce využívají stravenky. 2. Zaměstnanci by mezi nové benefity rádi zařadili nově i 13. plat a příspěvek na dovolenou. 3. Zaměstnanci jsou dobře informováni, jaké benefity mohou využívat.

Teoretická část

1. Systém odměňování

Odměňování pracovníků patří k nejvýznamnějším činnostem personální agendy. Stojí v popředí zájmu jak pracovníků, tak i vedení organizace.

Odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznamena pouze plat nebo mzdu, ale také jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi jako kompenzaci za vykonanou práci. Moderní pojetí odměňování představuje mnohem rozsáhlejší problematiku, než je běžná agenda personálního oddělení. Zahrnuje povýšení pracovníka na vyšší pozici v pracovním procesu, jeho formální uznání a také zaměstnanecké výhody, které mají zpravidla nepeněžní podobu a organizace je poskytuje pracovníkovi nezávisle na jeho pracovním výkonu. Problematika odměňování se stále mění v závislosti na změnách daňového systému a ve filosofii vedení organizace vůči zaměstnancům. Vedle systému odměn vnějších- „hmatatelných“, které lze vyjádřit penězi, se stále více prosazují odměny vnitřní- ty nemají povahu hmotnou, ale jejich význam přesto stále roste. Souvisí bezprostředně s osobou pracovníka, s jeho potřebou být uznán a být platným členem pracovního týmu. - (Koubek, 2007, s. 283-284.)

1.1. Systém odměňování podle Armstronga

Systém odměňování zaměstnanců se skládá ze vzájemně propojených pracovněprávních strategií procesů a praktických postupů organizace při odměňování zaměstnanců v závislosti na jejich přínosu pro organizaci, na jejich teoretických znalostech a schopnosti aplikovat tyto znalosti v pracovním procesu. Z těchto atributů vychází firma při hodnocení pracovníka a tím určuje jeho „tržní hodnotu“. Z uvedeného vyplývá, že systém odměňování je u různých organizací odlišný. Co se benefitů týká, neexistuje žádné direktivní nařízení ze strany státu a tedy žádné obecné hledisko, jak v této oblasti jednotně postupovat. Navíc je známou skutečností, že k poskytování benefitů pracovníkům přistupuje často velmi odlišně vedení organizace v státním a v soukromém sektoru. (Armstrong, 1999, s. 593)

1.2. Politika odměňování

Politika odměňování, jak již bylo uvedeno výše, je velmi rozsáhlá činnost. Ve větších organizacích – často v obchodních společnostech typu s.r.o. a a.s. se jí zabývá celé personální oddělení, v menších organizacích mají na starosti tuto činnost jeden nebo dva personální pracovníci.

V praxi patří do politiky odměňování zpravidla tyto činnosti:

Odměňování dle tarifních platů: tarifní platy se přesto u různých organizací mohou více či méně lišit. Odměňování u některých organizací z těchto tarifních platů vychází, mají tedy jen orientační význam.

Odměňování za výkon: tento druh odměňování se týká spíše pracovníků dělnických profesí, kteří pracují tzv. úkolově. To znamená, že výše jejich odměňování závisí na jejich výkonu- např. na počtu vyrobených součástek za směnu.

-Podíl na hospodářském výsledku: je nenároková forma odměňování. To znamená, že odměny jako podíl na hospodářském výsledku každý pracovník dostat nemusí. Rozhodnutí o to, zdali pracovník odměnu dostane a v jaké výši, rozhoduje jeho nadřízený.

Zabezpečení spravedlivého systému odměňování úzce souvisí s politikou zaměstnaneckých vztahů. Politika zaměstnaneckých vztahů vyjadřuje obecně vztah vedení managementu firmy ke svým zaměstnancům a utváří dobré nebo špatné klima ve firmě, s čímž úzce souvisí míra fluktuace v dané firmě. Je-li klima ve firmě „zdravé“, potom zaměstnanci mají svůj hlas a ten má u vedení organizace váhu. Další možnosti jsou odbory na pracovišti, které – mají-li plnit svou funkci- zastupují zaměstnance ve sporu a jsou pro management uznávaným partnerem. (Armstrong, 1999, s. 189)

1.3. Základní peněžní odměna

Základní peněžní odměna je plat (ve státní sféře) nebo mzda (v soukromém sektoru), kterou představuje sazba za určitou práci.

Rozlišujeme:

a/úkolovou mzdu: Její výše je úměrná množství výkonů, lze ji vypočítat např. skutečně vyrobený počet ks výrobků. Zde odměňování probíhá v tzv. úkolové sazbě, což je sazba v Kč za jeden vyrobený kus. Používá se většinou u dělnických profesí.

b/časovou mzdou: závisí na odpracovaném čase, a to:

jako hodinová sazba – pro obsluhující personál a dělníky nebo jako měsíční stálý plat zejména u duševně pracujících zaměstnanců

Základní peněžní odměna může být platformou pro učení dodatečných odměn v závislosti na výkonu, dovednostech nebo schopnostech a dalších faktorech. Ze základní peněžní odměny se vychází při výpočtu penzijních nároků zaměstnanců, a pokud organizace přispívá svým zaměstnancům na platbu životního pojištění nebo penzijního připojištění, pak i v tomto případě o výši příspěvku ze strany organizace může rozhodovat výše základní peněžní odměny – tj. výše platu nebo mzdy.(Armstrong, 1999, s. 594.)

Úroveň základní peněžní odměny může vycházet z dávno vytvořených postupů, které se v průběhu doby postupně měnily. Na těchto změnách se vždy podílel ekonomický vývoj dané země – především vývoj makroekonomických veličin, ukazatelů, jako např. inflace a míra nezaměstnanosti. Svou nezaměnitelnou roli zde má i úroveň vyjednávání jak mezi zaměstnaneckými svazy a představiteli státu, tak i v rámci organizace mezi managementem a odbory (Armstrong, 1999, s. 594.)

1.4. Hlavní formy dodatečných odměn

Individuální výkonnostní odměny – pohyblivá složka mzdy nebo platu – jsou závislé na individuálním výkonu zaměstnance a vycházejí z hodnocení jeho výkonu ze strany zaměstnavatele. Jsou výraznou motivační složkou. (Armstrong, 1999, s. 595.)

Mimořádné odměny jsou odměny za kvalitní výkon, které jsou vypláceny jako pevná částka v závislosti na výsledcích dosažených jednotlivými pracovníky nebo větší skupinou zaměstnanců, eventuálně se týkají všech zaměstnanců organizace. Existence provize je spojena s určitými druhy pracovní činnosti. Výše provize pak záleží na schopnostech zaměstnance prodat nabízený produkt. Příplatky tato složka odměn má svou oporu v zákoně, nezávisí tedy na „libovůli“ zaměstnavatele. Podrobně se problematikou příplatků zabývá Zákoník práce. V této souvislosti je zohledněna především práce v noci, o víkendy a o svátcích. (Armstrong, 1999, s. 595.)

2. Motivace

2.1. Definice motivace

Motivace vychází z lidského chování, které vědomě sleduje určité cíle. Lidé očekávají, že na základě jejich motivačního chování dojde k naplnění jejich potřeb. V pracovní sféře k tomu směřuje jejich pracovní úsilí. V praxi to často znamená dvě roviny: individuální- zaměstnanec má potřebu svému okolí dokázat, že má pro svou práci odpovídající schopnosti a dovednosti. Druhá rovina spočívá v pocitu odpovědnosti pracovníka vůči „své“ organizaci. Je hrdý na to, že na naplnění cílů organizace, jejíž je součástí, se podílel i on sám. (Armstrong, 2009, s. 295-296.)

2.2. Vnitřní a vnější motivace

K pracovní motivaci mohou vést individuální cíle pracovníků - práce uspokojuje jejich individuální potřeby vykonávat smysluplnou práci. Ve druhém případě závisí míra motivace zaměstnanců na tom, jak je motivuje zaměstnavatel. (Armstrong, 2009, s. 298.)

Rozlišujeme dva druhy motivace:

Vnitřní motivace – je individuální stav jedince, který má potřebu vlastního uspokojení. Pracovník, který je vnitřně motivovaný, je ambiciózní, a proto je i disciplinovaný, důsledný a zodpovědný. (Armstrong, 2009, s. 299.)

Vnější motivace – pracovník jedná na základě vnějších motivačních činitelů – podnětů, které přicházejí z vedení organizace. Jsou to: povýšení, pochvala, zvýšení platu. Je překvapivé, že za vnější motivaci / tedy nikoliv demotivaci/ považuje Armstrong i potrestání zaměstnance za nesplnění stanovených úkolů. Zaměstnanci je například za zásadní pochybení odepřeni plat, může s ním být i vedeno disciplinární řízení. Tato opatření mají vést k tomu, že zaměstnanec se ze svých chyb poučí a nebude je opakovat. (Armstrong, 2009, s. 299.)

Teorie pracovní motivace

Je přehled, jehož obsahem je přehled motivačních faktorů, které mají pomoci k tomu, aby pracovníci vynaložili na zadanou práci odpovídající čas a pracovní nasazení a dosáhli tak odpovídajícího výkonu.

Teorie zaměřená na obsah

Cílem obsahově zaměřených teorií je poznání motivačních příčin, v souvislosti s mobilizováním člověka, jeho podporou ze strany vedení organizace nebo posuzováním jeho chování. Motivačními příčinami jsou nejčastěji neuspokojené potřeby jedince, kterým sám přikládá důležitost a má snahu o jejich nápravu. Žádoucí je posilovat stimuly, které vedou k uspokojování co největšího počtu určitým způsobem uspořádaných potřeb. (Dvořáková, Z. 2012. s 237.)

Do této problematiky patří teorie potřeb, jejímž autorem je Američan Abraham Maslow, dvoufaktorová teorie Fredericka Herzbergera, teorie XY McGregora, teorie ERG Claitona Alderfera.

Maslovova teorie vychází z postupného uspokojování potřeb. Základnu této pyramidy tvoří základní lidské potřeby, které musí být uspokojovány nejprve. Postupná hierarchie potřeb směřuje k vrcholu pyramidy, který představuje potřeba seberealizace. Neprokázano se, že člověk po uspokojení fyziologických potřeb a potřeby bezpečí okamžitě pocítí nutnost uspokojit potřeby na vyšším stupni. Souvisí to zejména s individualitou člověka a různorodostí potřeb lidí (Adair, J. 2004. s.37)

Obrázek1: Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: http://www.filosofie-uspechu.cz/jak-motivovat-zamestnance/maslowova_pyramida/

Herzbergerova dvoufaktorová teorie může pomoci řídicím pracovníkům ovlivňovat pocit spokojenosti vedených pracovníků. Vnější pobídky - dissatisfactory, nazývané také hygienické faktory, slouží jako prostředky k udržování určitého stupně spokojenosti pracovníků. Jsou-li hygienické faktory nepříznivé, mají za následek pocit pracovní nespokojenosti. Existují ve škále v rozsahu žádná pracovní nespokojenost neboli spokojenost až po pracovní nespokojenost. Základem dobrého výkonu a tudíž pracovní spokojenosti jsou vnitřní podněty, tzv. motivátory neboli satisfaktory. Nacházejí se v rozsahu pracovní spokojenost až nulová pracovní spokojenost. Je logické, že jejich aplikace má smysl až při dosažení úrovně nespokojenosti. Jestliže jsou pracovní podmínky neuspokojivé, nevyvolávají satisfaktory přímo nespokojenost, pracovníci v takovém případě nejsou ani spokojeni, ani nespokojeni. Na pozitivní motivaci pracovníků nepůsobí. V případě, že pracovní podmínky jsou příznivé, je pravděpodobné, že pracovníci budou spokojeni a jsou pozitivně motivováni. (Fuchsová K., Kravčáková G. 2004. s 32.)

Teorie zaměřené na proces

K základním procesním teoriím, které se zabývají poznáním procesu motivace, patří především teorie spravedlnosti (rovnosti), teorie očekávání, stanovení cílů a atributativní teorie.

Základem teorie spravedlnosti je zkoumání motivace, jak zaměstnanci vnímají odměny. Podstatou této teorie je spravedlnost. John Stacy Adams dospěl k poznání, že motivaci pracovníka ovlivňuje pocit spravedlnosti ve dvou úrovních. Na jedné straně se při uplatnění srovnatelných měřítek jeví pracovníkovi odměna vzhledem k jeho odvedenému výkonu přiměřená, na druhé straně je také adekvátní, tj. spravedlivá vůči ostatním pracovníkům. Je jasné, že pocit spravedlivého odměňování motivuje pracovníky k většímu pracovnímu úsilí. Pracovníci nemají potřebu získat nejvyšší odměnu, snahou je dosažení pocitu spravedlnosti. V případě, že pracovníci byli ohodnoceni stejně, přičemž náročnost zadané úlohy je rozdílná, nelze hovořit o spravedlnosti. V praxi toto znamená, že tato teorie vede ke správnému rozdělování odměn pracovníkům. Tato teorie obsahuje jak peněžní, tak nepeněžní odměny. (Arnold, J. 2007. s 315)

Pracovník subjektivně (vnitřně) posuzuje, zda je jeho odměna přiměřená vzhledem k jeho pracovnímu nasazení a poměruje výši své odměny s odměnami ostatních pracovníků. Nadhodnocení nebo podhodnocení pracovníka je tak z jeho strany subjektivně vnímáno jako nespravedlnost. Pracovník se snaží tuto nepříznivou situaci změnit.

Vroomova teorie očekávání má širší uplatnění a nevztahuje se jen na řízení organizace, ale také na motivaci pracovníků. Vychází z poznání, že každý člověk v pracovním procesu vychází ze subjektivního názoru, zdali je jemu svěřený úkol a tedy cíl dosažitelný a atraktivní. V této souvislosti si pracovník zodpoví tyto otázky: Je pro mě cíl zajímavý? Můžu ho splnit? Můžu očekávat, že při splnění úkolu budu odměněn podle mých představ? Předpokladem Victora Vroom je svobodné a samostatné rozhodování pracovníka. Výkon pracovníka ovlivňuje subjektivní názor pracovníka, že má odpovídající schopnosti pro splnění stanoveného úkolu a vědomí, že za svou kvalitně odvedenou práci bude podle svého očekávání odměněn. (Armstrong, M. 2011. s 52)

Teorie předpokladů autorů Portera a Lawlera je doplněna Vroomova teorie o fakt, že pracovníkovo úsilí by mělo být efektivní. Efektivní úsilí ovlivňují v praxi schopnosti a charakterový profil pracovníka. Je to souhrn jeho znalostí, dovedností a jeho inteligence. Efektivní úsilí je také utvářeno tím, jak pracovník vnímá svou roli v dané organizaci. Ideální je, když organizace vnímá roli pracovníka jako on sám. (Bělohlávek, F.; Košťan P.; Šuleř, O. 2006. s 540.)

Teorie stanovení cílů autorů Lathama a Locka vychází z předpokladu, že pracovník dosahuje vyššího výkonu v závislosti na vyšší motivaci, má-li stanovený jasný cíl. Tento cíl musí být jasně formulován a musí být splnitelný. Samozřejmostí je zpětná vazba ze strany zaměstnavatele a jeho kontrola stanovených cílů. (Armstrong M. 2011.s.233)

3. Benefit

3.1. Historie

Počátek zaměstnaneckých výhod v Čechách se datuje již za Rakouska- Uherska.

Již v této době bylo poskytováno zaměstnancům státní drah uhlí. Baron Ringhofer, zakladatel nejen pivovaru ve Velkých Popovicích, byl ve své době velmi pokrokovým podnikatelem. Zaměstnanci, kteří u něj pracovali více než 40 let, (a těch byla většina) dostávali k důchodu ještě další stálý finanční příspěvek.

Za velkým rozvojem zaměstnaneckých výhod, ke kterému došlo na začátku minulého století, stojí úspěšný celosvětový podnikatel a průkopník moderní doby Tomáš Baťa. Mezi svoji podnikatelskou strategii zahrnul právě péči o zaměstnance. Vycházel z faktu, že je výhodné pečovat o zaměstnance a zajistit jim sociální podmínky. Například svým zaměstnancům zavedl závodní stravování, dosáhl tedy lepšího využití pracovní doby a postaral se o jejich bydlení - postavil vilky, které slouží svému účelu dodnes. (Lešingrová, 2008, s. 27)

3.2. Definice zaměstnaneckých výhod

„Zaměstnanecké výhody jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Na rozdíl od mezd nebo platů nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci a práci jakou zaměstnanec vykonává.“ (Koubek, 2007, s. 319)

„Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc v různých formách peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je každoroční dovolená na zotavenou“. (Armstrong, 2007, s. 595.)

Důvodem, proč organizace poskytují svým zaměstnancům zaměstnanecké výhody, je ocenit jejich pracovní nasazení a následně tím uspokojit jejich individuální potřeby. I dobře nastavené zaměstnanecké výhody pomáhají snížit fluktuaci zaměstnanců

v dané organizaci a přispívají k „věrnosti“ zaměstnanců vůči firmě. (Armstrong, 2007, s. 595)

3.3. Členění zaměstnanecký výhod

3.3.1. Členění z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

Pro zaměstnavatele i zaměstnance je zásadní, jaký má nabízený benefit daňový vliv. Zaměstnanecké výhody dělíme na základě jejich daňové a odvodové výhodnosti na mimořádně výhodné a na benefity s dílčí daňovou výhodností. U mimořádně výhodných benefitů je pro zaměstnavatele maximálně výhodné, když je daný benefit daňově uznatelným nákladem, neboli snižuje daňový základ, a současně je částka benefitu osvobozena od daně z příjmu fyzických osob a její výše se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro stanovení odvodu zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. (Pelc, 2009, s. 14.)

Zaměstnanecké benefity dělíme také na finanční a nefinanční. U finančních zaměstnaneckých výhod vydává zaměstnavatel finanční prostředky např. na příspěvek na mobilní telefon, na dovolenou, atd.). Nefinanční zaměstnanecké výhody spočívají v tom, že jsou poskytovány bez finančního výdaje vedení organizace (půjčování sportovního vybavení – stany, kola atd.) Ze strany zaměstnance můžeme zaměstnanecké výhody dělit na peněžní a nepeněžní. Peněžní zaměstnanecké výhody jsou samozřejmě spojeny s obdržetím finanční částky, kterou přidělí zaměstnavatel svému pracovníkovi. Nepeněžní zaměstnaneckou výhodou, kterou může dostat zaměstnanec je např. poskytnutí služebního auta nebo notebooku – jedná se o služby bezplatné. Nepeněžní částka může být zcela hrazena zaměstnavatelem – např. příspěvek na dopravu nebo příspěvek na stravování, kdy zaměstnavatel hradí zcela náklady, spojené se stravováním. Tato situace je však spíše výjimečná. V praxi obvykle přispívá organizace svému zaměstnanci částkou, dosahující 55% z celkové částky na stravné. Do výše této částky se jedná o daňově uznatelný náklad, snižuje se tím totiž daňový základ pro výpočet daně z příjmu zaměstnavatele. (Pelc, 2009, s. 16.)

Benefity dále členíme podle hlediska, zda jsou plošné nebo volitelné. Zaměstnanecké benefity plošné využívají buď všichni zaměstnanci nebo většina z nich. Typickými plošnými benefity je příspěvek na stravování, na dopravu, příspěvek na penzijní připojištění. Volitelné benefity mají tu výhodu, že si je zaměstnanec sám zvolí ze

škály, kterou mu nabídne zaměstnavatel. Princip Cafeteria umožňuje vedení firmy nabídnout svým zaměstnancům kvalitní nepeněžní benefity, které si zaměstnanec sám vybere. Princip nabídky volitelných benefitů spočívá v tom, že každý benefit je ohodnocen body a zaměstnanec si určí, který benefit chce. Počet získaných bodů a podle nich množství benefitů, které může zaměstnanec získat, závisí na jeho pracovní pozici, délce pracovního poměru apod. (Pelc, 2009. s. 17-18)

3.4. Druhy zaměstnanecký benefitů

Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen dle Zákoníku práce (§ 236) umožnit zaměstnancům stravování. Zaměstnavatel může nabídnout stravovací služby ve svém vlastním stravovacím zařízení- např. v podnikové jídelně/kantýně . Toto je nepeněžní forma příspěvku na stravování. Druhá možnost je poskytování stravenek v určité výši. Jak velký to bude příspěvek, o tom často rozhoduje ve větších firmách výsledek jednání vedení firmy s odbory. Poskytování stravenek je pro zaměstnavatele výhodné, tím splní svou povinnost, vyplývající ze zákona. Naopak pro zaměstnance tato forma příspěvku na stravování ze strany organizace nemusí být vždy výhodná: výše příspěvku může být tak nízká, že nepokryje ani z poloviny oběd v průměrné restauraci. V některých restauračních zařízeních „ na stravenky nevracejí“. Naopak výhodou pro zaměstnance je to, že se nemusí vázat na jediné stravovací zařízení. (Macháček, 2009, s.34.)

Příspěvek na dovolenou

Zaměstnavatel může přispět finanční částkou zaměstnancům na dovolenou, jak v tuzemsku, tak i v zahraničí. Tato skutečnost bývá zakotvena v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel může přispívat na dovolenou v rekreačním zařízení, které vlastní. Podobně může přispět zaměstnanci na dovolenou, organizovanou jinými subjekty. Pokud zaměstnavatel přispívá na rekreaci ve vlastním rekreačním zařízení, jedná se o výdaj na provoz vlastního rekreačního zařízení do výše zdanitelných příjmů z provozu toho zařízení. (Pelc, 2009, 83-84.)

Nabídka poukázek na volnočasovou aktivitu

Organizace zaměstnancům nabízí poukázky na volnočasové aktivity. Zaměstnavatel, který používá flexibilní systém benefitů, nejprve obstará tyto poukázky a potom je nabídne zaměstnancům k čerpání. Dále se jedná o poukázky na podporu zdraví (flexi passy), např. do lékáren a sportovních center. Výhodou je, že využití této poukázky není vázáno na jednu sportovní zařízení v jednom místě. Pracovník si může vybrat dle nabídky sportovního zařízení a vzdálenosti od svého bydliště. Zaměstnavatel tak podporuje zdravý životní styl svých zaměstnanců a snižuje tak míru nemocnosti pracovníků. To se odráží v úspoře finančních prostředků, které musí zaměstnavatel vydávat v případě pracovní neschopnosti zaměstnanců. (Pelc, 2009, s. 19.)

Příspěvek na dopravu

Zaměstnancům na dopravu do a ze zaměstnání má různé formy: zcela bezplatná přeprava pracovníků – jedná se často o přepravu zaměstnanců ze vzdálených míst, kdy dojíždění do zaměstnání by bylo pro pracovníky časově velmi náročné a tedy komplikované. Jiná varianta je nabídka zlevněných lístků na veřejnou dopravu. Tato varianta se uplatňuje u pracovníků, kteří sami dojíždějí do zaměstnání každý den např. vlakem. Pokud zaměstnanec poskytuje pracovníkům příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání a tento fakt je zakotven v kolektivní smlouvě, potom je pro zaměstnavatele tento příspěvek daňovým výdajem. (Pelc, 2009, s. 36.)

Příspěvek na penzijní připojištění

Tento benefit, mezi zaměstnanci velmi oblíbený, je výhodný jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Tato zaměstnanecká výhoda je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob do limitu 24000,- Kč za rok. Toto nařízení platí pro rok 2017. Týká se těch zaměstnanců, kteří jsou v trvalém pracovním poměru u dané organizace a odpracovali minimálně jeden rok u dané firmy. Ze strany vedení organizace je běžně akceptované uzavření smlouvy s jakýmkoliv penzijním fondem. Pro zaměstnavatele je tento benefit daňově uznatelným nákladem. Oblíbeným je tento benefit především u starších pracovníků, kteří se blíží důchodovému věku. Je to pro ně ne zdaleka zanedbatelné finanční přilepšení k brzkému důchodu. (Pelc, 2009, 34.)

Dary zaměstnancům

Tento zaměstnanecký benefit má i svůj nezanedbatelný psychologický význam. Pracovníka, který v organizaci pracuje již delší dobu samozřejmě těší, že na něj „jeho“

podnik myslí. Tyto benefity realizuje organizace často u příležitosti životního jubilea svých zaměstnanců. Jedná se většinou o „kulatá“ výročí- jubileum k padesátinám, šedesátinám. Stejně tak je potěšující, když podnik eviduje, jak dlouho pracovník v jeho organizaci pracuje. Často po práci pro organizaci v délce 10, 20, dokonce i 30 let může být pracovník zaměstnavatelem odměněn. Zaměstnavatel vydává tyto finanční prostředky nebo nepeněžní dary na jubilea svých zaměstnanců z fondu FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zdaněného zisku. (Krbečková, Plesníková, 2014, s. 46.)

Dary z fondu FKSP - jedná se především o životní jubilea, dárcovství krve a obzvláště významné aktivity pro zaměstnavatele.

Ze sociálního fondu zaměstnavatel poskytuje dary za obdobných podmínek jako v případě FKSP. Je zde však určitý rozdíl: finanční prostředky ve FKSP mají svůj limit, což neplatí o finančních prostředcích ze sociálního fondu. Zde obvykle platí, že dary jsou poskytovány do výše, stanovené v kolektivní smlouvě.

Částka daru zaměstnancům nepodléhá dani z příjmu fyzických osob a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro povinný odvod platby na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Výdaje na dary peněžního i nepeněžního charakteru nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů. (Krbečková, Plesníková, 2014, s.47)

Půjčky zaměstnancům

Zaměstnavatel může poskytnout svým zaměstnancům i půjčku. Její výše a doba splácení jsou závislé na organizaci samotné, na jejích finančních možnostech. Podmínky pro poskytování půjček jsou podrobně popsány v kolektivní smlouvě nebo v interní směrnici dané organizace.

Některé organizace půjčují finanční prostředky svým pracovníkům dokonce bezúročně. V takovém případě je návratnost bezúročné půjčky poměrně krátká. Je jasné, že o bezúročné půjčky je mezi zaměstnanci mimořádný zájem, na druhé straně finanční prostředky, které může organizace svým pracovníkům půjčit, nejsou neomezené.

Zaměstnavatel poskytuje půjčku obvykle ze sociálního fondu. Pokud půjčka na bytové účely překročí částku 100.000,- Kč nebo 1 000.000,- nebo byl-li zaměstnanec postižen živelnou pohromou (např. povodní), podléhá taková půjčka zdanění příjmu fyzických osob. Pokud zaměstnanec dostal půjčku od své organizace za účelem

překlenutí těžkých životních podmínek ve výši vyšší než 20.000,- Kč, zaměstnanec je osvobozen od platby daně z příjmu. (Pelc, 2009, s. 45.)

Příspěvky na kulturní, společenské a sportovní akce

Tento benefit je organizacemi často poskytováný. Je pochopitelné, že pracovníci nežijí jenom prací. Potřeba kulturních a sportovních zážitků je přirozenou kompenzací pracovních výkonů. Tento benefit se může vztahovat i na rodinné příslušníky, takže zážitek ze sportovní nebo společenské akce upevňuje rodinné vazby.

Tento benefit má dvě podoby: peněžní a nepeněžní.

Peněžní podoba představuje situaci, kdy zaměstnanec dostane od zaměstnavatele určitou finanční částku na kulturní, společenské nebo sportovní vyžití, které si sám vybere. Platba se realizuje ze sociálního fondu. Zaměstnanec platí z tohoto benefitu daň z příjmu fyzických osob. (Pelc, 2009, s. 42.)

Nepeněžní podoba tohoto benefitu znamená např., že organizace zakoupí podle zájmu zaměstnanců např. vstupenky do divadla, vstupenky na fotbalový nebo hokejový zápas nebo na jinou akci. Toto nepeněžní plnění probíhá také ze sociálního fondu a zaměstnanec neplatí z tohoto plnění daň z příjmu fyzických osob. Tento příjem není ani součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2009, s. 42.)

Vzdělávání zaměstnanců

V tomto případě se jedná o další profesní rozvoj zaměstnanců nebo o jejich rekvalifikaci v případě, že jejich dosavadní pracovní pozice byla např. zrušená nebo z jiných důvodů byl dotyčný zaměstnanec přeřazen na jinou pracovní pozici. (Krbečková, Plesníková, 2014, s. 33.)

Další vzdělávání zaměstnanců je přínosné pro obě strany-jak pro zaměstnance samotného, tak i pro jeho zaměstnavatele. Zaměstnanec získá vyšší kvalifikaci a zaměstnavatel získá pracovní sílu s vyšší kvalifikací. V některých případech je však kontinuální vzdělávání zaměstnanců nutné. Týká se to oborů, jejichž rozvoj je velmi rychlý. Stálé vzdělávání je nutné např. u IT specialistů. (Krbečková, Plesníková, 2014, s. 33.)

V současnosti platí, že daňové výdaje zaměstnavatele jsou náklady na provoz vlastního vzdělávacího střediska nebo výdaje, spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a s rekvalifikací zaměstnanců, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Daňově uznatelnými výdaji jsou všechny výdaje vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj svých zaměstnanců- jedná se o výdaje na prohlubování kvalifikace zaměstnanců, dále na zvyšování jejich kvalifikace, popř. na jejich rekvalifikaci. (Krbečková, Plesníková, 2014, s. 33.)

Přechodné ubytování

Je to někdy jediná možnost, jak pracovník může být zaměstnán v určité organizaci na pracovní pozici, pro kterou má příslušnou kvalifikaci.

Tento benefit umožňuje mobilitu pracovní síly a organizace ho poskytuje pracovníkům, jejichž pracovní zařazení a kvalifikace jsou pro organizaci přínosné, někdy nepostradatelné. Zaměstnanec tak nemusí dojíždět několik hodin do místa výkonu jeho práce.

Organizace může náklady spojené s přechodným ubytováním svých zaměstnanců zahrnout do daňových výdajů podle výše, dohodnuté v kolektivní smlouvě nebo v interní směrnici. Toto nezahrnuje ubytování zaměstnance, vyslaného na služební cestu. Místo přechodného ubytování zaměstnance nemůže být logicky totožné s místem jeho bydliště. (Krbečková, Plesníková 2014, s. 42)

Tento benefit je pro organizaci daňovým výdajem a není limitovaný. Zaměstnanec neplatí daň z příjmu fyzických osob do výše benefitu 3500,- Kč měsíčně. (Pelc, 2009, s.60)

Jednotlivé typy méně obvyklých zaměstnanecký benefitů

Sick Days

Jedná se o neformální benefit ze strany zaměstnavatele, který se snaží nahradit stav českého zdravotnictví a nabízí svým zaměstnancům zůstat určitý počet dní doma, většinou se jedná o 3-5 dní. Výhodou pro zaměstnavatele je nemusí platit nemocenskou dovolenou, kterou by mu předepsal lékař. Ze strany zaměstnance je to výhoda, že nepřijde o snížený plat v prvních dnech nemoci.

Zřizování firemních školek

Jedná se o benefit, který není státem podporovaný a je velmi nákladný a společnosti ho zatím moc nenabízejí. Tento benefit umožňuje pracovníkům snazší návrat do zaměstnání např. po mateřské dovolené. Jedná se o částečný úvazek pro matky, které se vrací z mateřské dovolené nebo třeba o firemní školy.

Personal days

Tento benefit poskytuje zaměstnanci jeden až dva dny osobního volna v roce, aby si mohl zařídit své osobní věci, které, když je v práci nemůže vykonat. Jedná se například o registraci vozidla nebo vyhotovení nového občanského průkazu.

(Internetový zdroj : <http://www.podnikatel.cz/clanky/5-netradicnich-benefitu-ktere-muzete-nabidnout-svym-zamestnancum/>)

3.5. Role zaměstnanecký benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměstnancům má více významů. Z hlediska ekonomického jde o daňovou optimalizaci. Vladimír Pelc říká „Poskytovat zaměstnancům benefity je levnější a efektivnější než zvyšovat mzdu. Mzda je totiž zatížena daněmi a odvody na pojistné, na rozdíl od toho benefity jsou častokrát daňově a odvodově zvýhodněny, z toho důvodu jsou taková plnění zaměstnavateli používána“. Dále také slouží k získání nových uchazečů a snahou odlišit se od konkurence a udržet si stále zaměstnance. (Pelc, 2009, s.9)

3.6. Zaměstnanecké benefity v České republice

ING Pojišťovna a Svaz průmyslu a dopravy ČR seznámily veřejnost s výsledky svého pravidelného průzkumu, týkajícího se poskytování zaměstnaneckých výhod v České republice. Tohoto průzkumu s názvem „Zaměstnanecké benefity v roce změn“, který probíhal prostřednictvím online dotazníku od 1. do 17. července 2013, se zúčastnilo celkem 155 českých firem. (<http://www.hrnews.cz/>)

Mezi nejoblíbenější benefity dlouhodobě patří mobilní telefon a vzdělávání (převážně jazykové kurzy), které svým zaměstnancům poskytuje 85 procent firem. Stejně jako v předchozím roce různé druhy vzdělávání zaměstnanců patří k nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým výhodám. Vzdělávání a zvyšování kvalifikace pracovníků je pro firmu zcela rozhodující v procesu, jak čelit konkurenci a jak dosahovat růstu. Zaměstnancům je tímto způsobem ze strany vedení organizace

sděleno, že jsou pro ni perspektivní. Zájem o mobilní telefon jako benefit postupně ztrácí u zaměstnanců oblíbenost tím spíše, že služební mobily mají většinou jenom vedoucí pracovníci. Zajímavá situace je i v případě nabídky služebních vozidel. Zatímco v minulosti bylo služební auto poměrně běžným standardem středního a vyššího managementu, dnes je poskytováno také těm, kteří je nezbytně potřebují k výkonu svého povolání. Služební vůz v současnosti poskytují tři čtvrtiny českých firem, přičemž na pomyslném žebříčku oblíbenosti se letos lépe umístily stravenky a pitný režim (shodně 82 procent).

Vedle tradičních zaměstnaneckých výhod české organizace nabízejí svým zaměstnancům i dosud neobvyklé benefity. Meziročně tak například vzrostla nabídka příspěvků na kulturu z 33 na 41 procent. Do nabídky se ale dostávají i benefity související s legislativními změnami, například lékařské prohlídky, které firmy proplácejí. Stále oblíbenější jsou tzv. sick days. Jsou to dny, kdy zaměstnanci není zcela dobře, ale nedomnívá se, že návštěva lékaře je nutná. Tento benefit u nás využívá již třetina firem. (<http://www.penize.cz/zamestnani/259044-jak-nas-hyckaji-ktere-zamestnanecke-vyhody-letos-frci>)

Tabulka 1: Nejčastěji poskytované benefity mezi roky 2010 až 2014

Zaměstnanecké benefity: vývoj 2010 až 2014

Zaměstnanecké benefity	Procento poskytujících firem				
	2010	2011	2012	2013	2014
Mobilní telefon	80%	84%	75%	87%	89%
Vzdělávání	70%	78%	82%	85%	81%
Lékařské prohlídky	-	-	-	75%	78%
Pitný režim	71%	79%	71%	82%	75%
Stravenky	75%	68%	81%	82%	74%
Služební automobil	75%	80%	75%	76%	74%
Věcné dary/jednorázové odměny	57%	64%	64%	71%	68%
Příspěvek na penzijní připojištění	60%	71%	74%	68%	68%
Příspěvek na životní pojištění	39%	54%	43%	53%	49%
Sport	33%	32%	39%	40%	42%
13. plat	32%	37%	37%	39%	39%
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24%	31%	35%	36%	39%
Kultura	29%	28%	33%	41%	35%
Zaměstnanecké půjčky	31%	32%	36%	38%	34%
Očkování proti chřipce	24%	28%	25%	35%	27%
Příspěvek na dovolenou	20%	24%	28%	32%	27%
Dny volna tzv. sick day	-	-	-	30%	25%
Flexi – poukázky	14%	13%	12%	24%	26%
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14%	20%	15%	22%	20%

Zdroj: ING Pojišťovna a Svaz průmyslu a dopravy ČR

3.7. Důvody vytváření zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody představují ve světě neustále se zvyšující složku celkových odměn, takže jsou stále významnější nákladovou položkou. Volitelný systém benefitů (pracovník si sám vybere z nabídky zaměstnaneckých výhod) je úspornější a poskytuje možnost větší kontroly nákladů. V důsledku vývoje společnosti i v hodnotových orientacích lidí některé tradiční výhody pozbyly na významu. Naopak se stále objevují nové potřeby a z nich plynoucí zaměstnanecké výhody, které tyto potřeby mohou uspokojovat. Systém se stává hospodárnějším a to umožňuje účelnější vynakládání prostředků a také rozšíření škály zaměstnaneckých výhod. Systém se pak stává pestřejším a přitažlivějším. To, že pracovník si sám zvolí benefity vede k podstatnému zvýšení všeobecné informovanosti o zaměstnaneckých výhodách. Zaměstnanecké výhody jako motivační prostředek jsou nástrojem získání a stabilizace pracovníků. Volitelný systém může mít pozitivní dopad na postoje a názory pracovníků na firmu. Lidé volitelný systém oceňují, mají dojem, že jsou pro danou firmu nepostradatelní nebo aspoň velmi důležití. Z hlediska evidence a kontroly zaměstnaneckých benefitů lze konstatovat, že volitelné systémy lze lépe sledovat, protože volba každého pracovníka je registrována a může být evidováno i čerpání výhod. Některé zaměstnanecké výhody jsou zdanitelné a některé naopak ne. (Koubek, 2007, s. 321.)

4. Mzda/Plat

4.1. Mzdové/platové struktury

Mzdová/platová struktura organizace definuje různé úrovně mezd a platů u jednotlivých pracovních pozic. Ty mohou být zařazeny do platových tříd, ke každé třídě je přiděleno mzdové či platové rozpětí, které poskytuje prostor pro růst mzdy/platu v závislosti na výkonu, dovednostech, schopnostech, zkušenostech nebo době zaměstnání daného pracovníka.

4.2. Faktory určující úroveň mezd a platů

Vnější hodnota práce – hodnocení pracovní síly na trhu práce- je dána ekonomickými faktory působícími na trhu práce. Vnitřní hodnota práce – relativní hodnota pracovní síly v rámci podniku. Ta vyplývá z formálního nebo neformálního hodnocení pracovní síly dané pracovní pozice nebo konkrétně daného pracovníka. Hodnota jedince –

přiznávaná jednotlivým pracovníkům. Vyplývá z formálních nebo neformálních hodnocení ze strany managementu nebo z procesů řízení pracovního výkonu. (Armstrong, 1999, s.598.)

4.3. Ekonomické faktory ovlivňující úroveň mezd a platů

Trhy práce – stejně jako jiné trhy má i trh práce stranu nabídky a stranu poptávky. Mzdy a platy na interním trhu práce uvnitř firmy jsou ovlivňovány rozhodnutím o tom, jak by měli být pracovníci odměňováni za svůj mimořádný přínos a zkušenosti k rozvoji firmy, bez ohledu na tržní sazby běžné pro jejich práci. (Armstrong, 1999, s. 598.)

Nabídka a poptávka – klasická ekonomická teorie říká, že úroveň mezd na trzích práce jsou ovlivňovány nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Při jinak nezměněné situaci, pokud nabídka zaměstnání přesahuje poptávku po něm, úroveň mezd se logicky zvyšuje v důsledku nedostatku pracovníků. V opačném případě, jestliže nabídka pracovních sil je vyšší než poptávka po nich, mzdy klesají. Mzdy a platy se stabilizují, když se vytvoří mzdová rovnováha.(Armstrong, 1999, s. 599.) RNDr. Jitka Jurková M.A.

Praktická část

5. Charakteristika podniku:

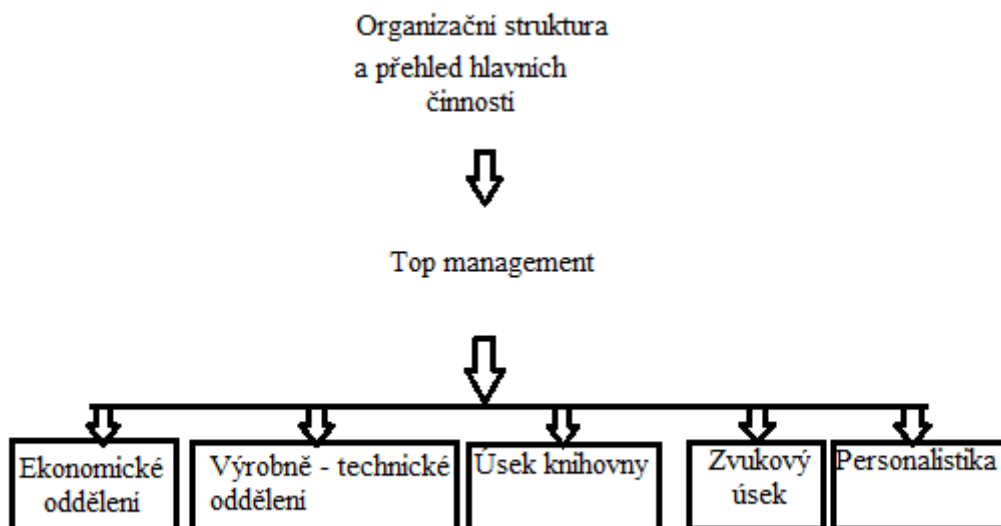
Pro praktickou část mé bakalářské práce jsem si vybral firmu KTN- Knihovna a tiskárna pro nevidomé K.E. Macana se sídlem v Praze. Později budu uvádět pouze zkratku KTN. Informace o základní charakteristice jsem čerpal z internetových stránek firmy, z firemních brožur a z informací od zaměstnanců.

5.1. Všeobecná charakteristika

Firma KTN zprostředkovává nevidomým a těžce zrakově postiženým lidem informace i umělecké hodnoty, a to pomocí Braillova slepeckého písma, zvukových záznamů a digitálních textů. Pro uživatele je půjčovně bodových i zvukových knih osobně nebo poštou zdarma. V současnosti firma KTN sídlí v centru hlavního města. Prvopočátky knihoven a tiskáren pro nevidomé na území České republiky těsně souvisejí s existencí slepeckých útvarů. V 19. století se do českých zemí dostává Braillovo slepecké písmo. V roce 1918 vznikl spolek se jménem Český slepecký tisk - lze říci, že se jedná o přímého předchůdce právě dnešní Knihovny a tiskárny pro nevidomé. U založení tohoto spolku stál nevidomý skladatel, pedagog Karel Emanuel Macan a nyní se podle něj jmenuje tato organizace. V roce 1989 firmu KTN převzalo Ministerstvo kultury ČR jako národní kulturně-osvětovou instituci pro nevidomé. Momentálně počet uživatelů rok od roku roste a nároky na knihovnu se zvyšují. Ministerstvu kultury záleží na tom, aby se toto zařízení stále rozvíjelo a modernizovalo a aby osobám, které jsou těžce zrakově postižené, sloužilo co nejlépe. Firma využívá nejmodernější tiskařské stroje a nejlepší technická řešení, má vysoké požadavky na odbornou znalost při manipulaci se stroji. Tyto požadavky se vzhledem k rychlému a technickému pokroku neustále zvyšují.

5.2. Organizační struktura a přehled hlavních činností organizace

Obrázek 2: Organizační struktura k 31.12.2015



Zdroj: (vlastní zpracování)

5.3. Charakteristika jednotlivých oddělení

Top management

Na vrcholu top managementu společnosti se nachází ředitel, který zodpovídá za celou firmu. Má specifické výkonové pravomoci.

Ekonomické oddělení

Řediteli podléhá vedoucí ekonomického úseku, statutární zástupce ředitele, který má na starosti vedení účetnictví firmy, jednotlivé zakázky a správu firemních financí.

Výrobně – technické oddělení

Pracovníci toho oddělení se starají o celkovou správu chodu jak tiskařských strojů, tak například i o výměnu starých komponentů, programování, instalují nové stroje a zabývají se technickou podporou čtenářů. V současnosti v tomto oddělení pracuje 16 osob.

Úsek knihovny

Metodika a tvorba knihovních fondů, půjčování médií a digitální knihovna. V tomto oddělení pracuje vedoucí úseku společně s knihovníky. Celkově má tento úsek 12 zaměstnanců.

Zvukový úsek

Zde se kompletuje a sestavuje zvuková tvorba audio knih. Zde pracují vedoucí úseku, mistři zvuku a zvukaři

Personalistika

Má za úkol nábor nových zaměstnanců, vedení evidence pracovníků, přípravu smluv, zajišťuje školení a konzultace pro pracovníky.

Přehled hlavních činností organizace

KTN je knihovnou s univerzitním knihovním fondem, jenž zprostředkovává informace zrakově postiženým občanům. KTN také nabízí možnost přístupu ke všem veřejným knihovnickým a informačním službám. (zdroj: výroční zpráva)

5.4. Hodnocení hlavní činnosti

Hlavním úkolem knihovny je poskytnout nevidomým a slabozrakým lidem informace i umělecké hodnoty pomocí Braillova písma, zvukových stop a digitalizovaných textů. Knihovna nabízí dva druhy fondů, a to fond knihovny v Braillově písmu, který tvoří celkem 6227 titulů, tištěné publikace, a také v digitalizované textové podobě nabízí 837 knih. Fond zvukové knihovny představuje populárně naučnou literaturu, kdy 3848 titulů je na kazetách a 4538 je ve formátu mp3. Knihovna obsahuje také studijní literaturu pro studenty ze základních škol až pro studenty z vysokých škol. V oddělení služeb můžete zakoupit slepecký papír, kalendáře a další tiskoviny. KTN momentálně spolupracuje se sítí veřejných knihoven pro zrakově postižené. V České republice jich dnes najdeme 66.

6. Fond kulturních a sociálních potřeb

Tento fond je zřizován zaměstnavateli, kteří jsou organizační složkou státu a spadají pod ministerstva. Organizace KTN např. spadá pod Ministerstvo kultury. Jedná se o příspěvkovou organizaci zřízenou územními samosprávnými celky. Pravidla, podle kterých tito zaměstnavatelé FKSP vytvářejí, a základní rámec pro výdaje z tohoto

fondu upravuje vyhláška ministerstva financí. O použití peněz z tohoto fondu spolurozhoduje odborová organizace, pokud u zaměstnavatele působí, Fond slouží k poskytování příspěvků, které jsou zaměstnanci vnímány jako tzv. benefity. Jedním z nejběžnějších je příspěvek na stravování, který využívá i organizace KTN. Z fondu může být zaměstnanci poskytnuta půjčka na pořízení bydlení či koupi bytového zařízení.

7. Benefity organizace KTN

Organizace KTN nabízí celou řadu různých druhů zaměstnaneckých benefitů, patří sem příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní a sociální pojištění, Sportovní karta Multi-sport, půjčky na bytové účely, dary zaměstnancům. Organizace poskytuje benefity, kterou jsou pro zaměstnavatele daňový výdaj bez limitu a pro zaměstnance mají výhodu, že nemusí platit daň z příjmu, sem patří příspěvek na penzijní a sociální pojištění. U benefitů jako jsou dary zaměstnanců a půjčky na bytové účely, tak v těchto případech zaměstnanec nehradí a ze strany zaměstnavatele je to hrazeno z fondu FKSP. Zaměstnanecké benefity organizace KTN hodnotím jako přijatelné z důvodu, že se tato organizace spadá pod Ministerstvo kultury. A tyto organizace, jelikož se jedná o příspěvkové, které nedostávají příliš velké množství peněz. Organizace KTN využívá fondu Fond kulturních a sociálních potřeb.

Sportovní karta Multi-sport

Jeden z nepeněžitých benefitů pro zaměstnance. Podle mého názoru byl výběr tohoto benefitu správný. Každý zaměstnavatel dnes ví, že kvalitní výkon podá jen zdravý zaměstnanec a právě tento benefit je cestou, jak pečovat o zdraví svých zaměstnanců. Zaměstnanci mladší i starší si mohou vybrat ze široké nabídky sportovních aktivit, které tato sportovní centra nabízí. Tato karta platí na celém území České republiky – sportovat lze tedy téměř kdekoliv. Tato nepeněžní forma zaměstnanecké výhody má i své daňové plus – je to nezdanitelná část příjmu na straně zaměstnance. Za zmínku stojí, že vedení firmy nabídlo zaměstnancům i další benefit k relaxaci a sportovnímu vyžití – totiž permanentky na plavání, ale o tento způsob sportovního vyžití však nebyl mezi zaměstnanci velký zájem.

Poukázky na stravování

Zaměstnanci dostávají příspěvek na stravování v hodnotě 80 Kč, kdy zaměstnanec platí 27 Kč a podnik 42 Kč. Výše příspěvku z FKSP zaměstnancům na stravování je

stanovena ve výši 11,- Kč na jedno hlavní jídlo a den, při odpracování na pracovišti minimálně 3 hod. Tento příspěvek je přiznán všem zaměstnancům za odpracované dny v KTN v hlavní pracovním poměru. Tento benefit má výhody pro zaměstnavatele, protože se jedná o uznatelný výdaj až do výše 55% z hodnoty stravenky, provozních výdajů. Využití příspěvku z fondu FKSP – pro zaměstnavatele se nejedná o nákladovou položku. Tento benefit hradí zaměstnanec srážkou z platu, v KTN se jedná cca o 20% z hodnoty stravenky. Organizace KTN bude v blízké době využívat možnosti stravenek v elektronické podobě formou platební karty, tak odpadnou výdaje na dopravu a balné. Může také dojít k dohodě s dodavatelem stravenek i o snížení provize za zprostředkování. U zaměstnavatele má tato volba výhodu, že odpadne i administrativa při předání papírových stravenek zaměstnanci. Ze strany zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, neplatí daň z příjmu a není součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Při využití elektronické podoby lze čerpat finanční hotovost bez omezení od 1 Kč do 500 Kč. Tuto formu benefitů mohou využívat všichni zaměstnanci v pracovním poměru.

Příspěvek na penzijní a životní připojištění

Tento příspěvek na penzijní a životní připojištění se poskytuje zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu s Penzijní společností České spořitelny a.s., a Penzijní společností České pojišťovny a.s. Příspěvek na penzijní a životní připojištění se poskytuje po jednom roce od nástupu do KTN, na základě písemné žádosti zaměstnance. Výše příspěvku je stanovena na 100 – 500 Kč dle finančních možností organizace. Měsíční platba, kterou zaměstnanec uhradí na penzijní připojištění nebo na životní pojištění bez příspěvku FKSP musí dosahovat minimálně 300 Kč. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr, má povinnost oznámit příslušné pojišťovně nebo penzijnímu fondu ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatelem.

Dary zaměstnancům

Organizace KTN může poskytnout zaměstnanci při životních výročních peněžité dar. Pro osoby, které dovršili 50 let věku je tento příspěvek ve výši 500 Kč. Při dovršení 60 let věku se jedná také o 500 Kč. O poskytnutí peněžitého daru a jeho výši rozhoduje vedení organizace a rozhodnutí předkládají k realizaci personalistice KTN.

Půjčky na bytové účely

Tyto půjčky na bytové účely slouží na pořízení vybavení bytu, členský družstevní podíl, příspěvek na koupi bytu. Pro zaměstnavatele to má výhodu, že se jedná o

bezhotovostní plnění – finance zasílá zaměstnavatel na základě předložených faktur a smluv. Jedná se o návratnou půjčku splatnou do 2 let. Výše půjčky může být až 100 000 Kč.

Praktická část – dotazníkový průzkum

8. Výsledky dotazníkového průzkumu

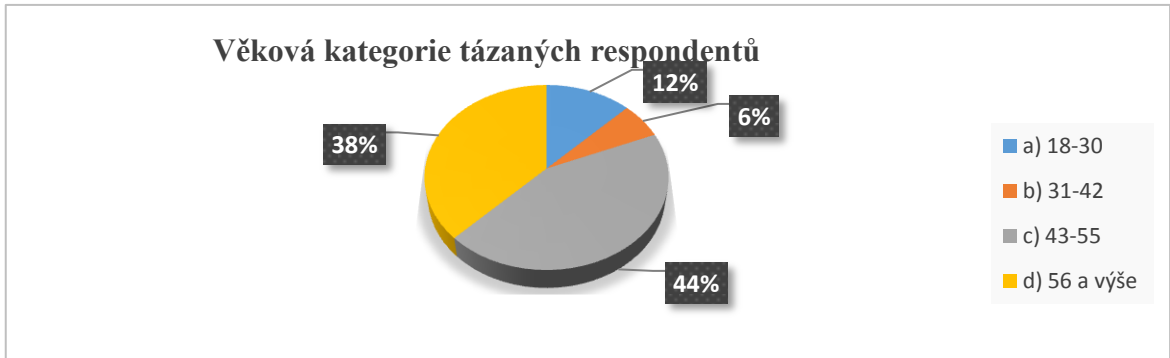
Za účelem zjištění aktuální spokojenosti zaměstnanců organizace KTN se zaměstnaneckými benefity a z důvodů navržení nových benefitů byla aplikována metoda dotazníkového šetření s cílem získat pravdivé údaje nebo zamítnutí budoucích výzkumných otázek. První výzkumná otázka obsahovala otázku, v jaké míře zaměstnanci firmy KTN využívají příspěvek na stravování. Tuto výzkumnou otázku jsem zahrnul do souboru otázek vzhledem k tomu, že se jedná o jeden z nejrozšířenějších benefitů ve firmách a chtěl jsem tedy zjistit pravdivost tohoto tvrzení. Druhá výzkumná otázka byla, zdali by zaměstnanci ocenili jako nový benefit 13. plat a příspěvek na dovolenou. Třetí otázka zkoumá, zdali jsou zaměstnanci informováni o tom, jaké benefity mohou využívat. Dotazníkové šetření probíhalo přímo v dané společnosti, kdy jsem všem zaměstnancům předložil dotazníky pouze v papírové podobě a poprosil je o vyplnění. Šetření probíhalo jeden týden a to v době od 20 do 25.3. 2017. Během tohoto týdne jsem dostal od 30 zaměstnanců vyplněné dotazníky a mohl jsem je vyhodnotit.

8.1. Struktura zaměstnanců

Ve společnosti KTN v současné době pracuje 40 interních a 12 externích pracovníků. Interní pracovníci pracují na plný úvazek a externí pracovníci mají dohodu o pracovní činnosti. Externí pracovníci jsou využíváni podle potřeby jednotlivých projektů. Převážná část externích pracovníků tvoří lidé z vysokých škol. Mohou tím získat potřebnou praxi v technickém úseku, tak i ekonomickém. Do užšího zkoumání struktury zaměstnanců podle pohlaví, věku a vzdělání, nebudu tyto externí pracovníky zahrnovat z důvodu zkreslení výsledků. Převážnou část externistů tvoří studenti, jsou to osoby do 25 let, které na svém dosavadním vzdělání ještě pracují.

Z grafu je možné vyčíst, že největší zastoupení pracovníků má společnost ve věkové kategorii od 43-55 let, jedná v podstatě o dělnické profese a o zaměstnance, kteří pracují ve firmě už dlouho a nejen vzhledem k věku pracovní místo měnit nechtějí. Naopak mě překvapilo, že počet mladých lidí tvoří jen 12% všech zaměstnanců této firmy. Je to jistě důsledek i toho, že se jedná zde o úzce specializované profese (tiskař, zvukař). O tyto profese mladí lidé nemají zájem.

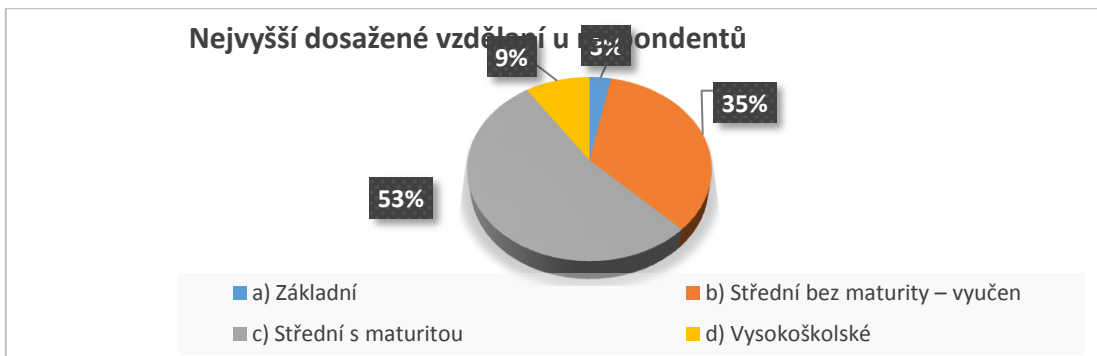
Graf 1: Věková kategorie tázaných respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že převážná část respondentů má střední školu s maturitou. Je to dáno tím, že pro většinu vykonávaných pracovních pozic ve firmě není potřebné vysokoškolské vzdělání. Například v technickém a zvukovém úseku pracuje hodně pracovníků v dělnických profesích, proto se jedná o druhou nejpočetnější skupinu respondentů. V ekonomickém úseku většina respondentů má vysokoškolské vzdělání, jedná se tedy o 9%.

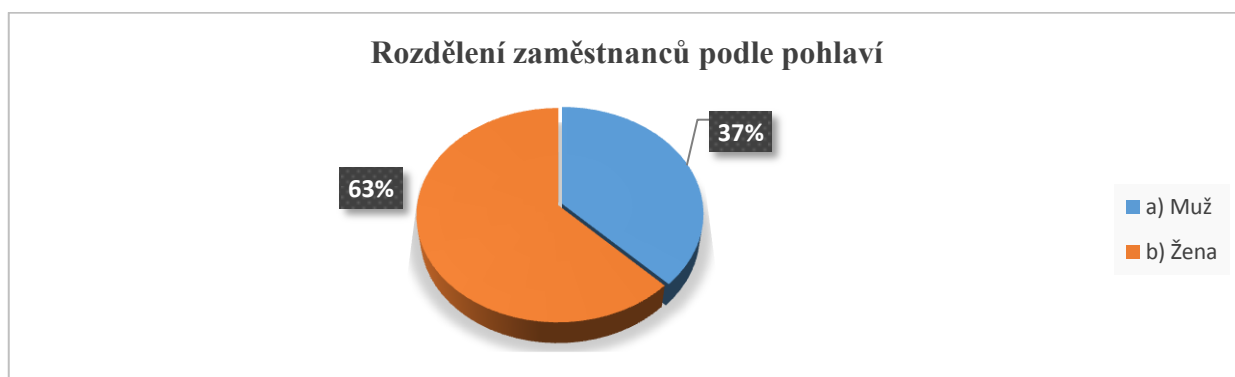
Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání u respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu můžeme poznat, že převážnou většinu respondentů tvoří ženy. Ve firmě pracuje 63% žen a 37% mužů. Zajímavostí je, že většina žen je zaměstnaných v technickém a zvukařském úseku. Muži jsou zastoupeni především ve vedení firmy a v ekonomickém úseku. V ostatních případech je počet respondentů namíchan.

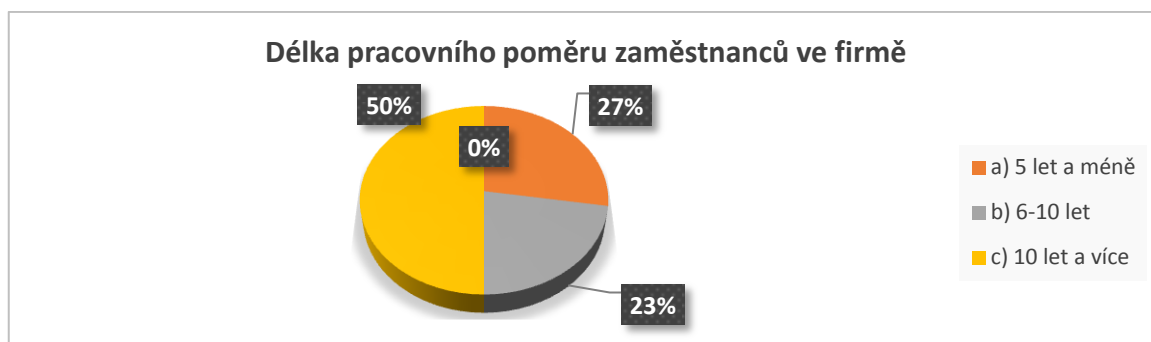
Graf 3: Struktura zaměstnanců firmy podle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu můžeme poznat, že většina respondentů pracuje ve firmě déle než 10 let, přesně se jedná o 20 pracovníků, to je polovina všech respondentů. Je to dle mého názoru způsobeno tím, že pracovníci mají vyšší věkový průměr a potřebují jistotu stabilního zaměstnání. Dále je potřeba uvést, že pracovní náplň některých zaměstnanců je poměrně úzce specifická-např. profese zvukaře a tiskaře. Mezi zbylými dvěma variantami respondentů není výrazný rozdíl.

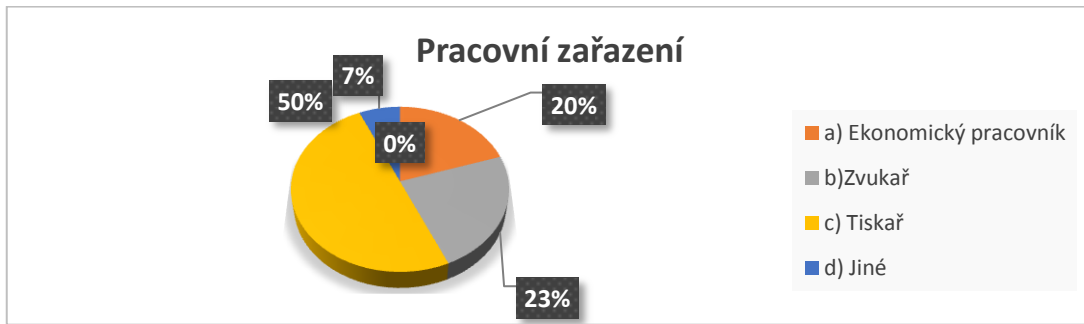
Graf 4: Délka pracovního poměru zaměstnanců ve firmě



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 5. se zabývá zařazením respondentů podle jejich pracovní pozice. Jak lze vidět, přesně polovina respondentů jsou tiskaři. Je to proto, že základní činností této organizace je tisk pro nevidomé. Proto je pochopitelné, že polovinu mnou oslovených respondentů jsou tiskaři. Tiskaři tvoří největší pracovní úsek v organizaci KTN. Druhou zastoupenou profesí jsou zvukaři, kteří tvoří téměř jednu čtvrtinu všech respondentů. Jejich práce-nahrávání audiozáznamů pro nevidomé - tvoří v pořadí druhou nejvíce zastoupenou skupinu respondentů.

Graf 5: Pracovní zařazení



Zdroj: Vlastní zpracování

9. Výzkumné otázky

Z grafu můžeme určit, že dotazovaní respondenti nejvíce využívají stravenky. Na základě tohoto šetření mohu říci, že první výzkumnou otázku, která zní „ Zaměstnanci nejvíce využívají stravenky“ nepopírám.

Příspěvek na stravování dle dotazníkového šetření využívají dokonce všichni respondenti. Stravenky většinou zaměstnanci využívají několikrát týdně nebo někteří i denně. Pouze 11 % procent dotázaných respondentů uvedlo, že stravenky využívají pouze méně než jednou týdně. Výhodou stravenek je, že zaměstnanci je nemusejí vyčerpat každý měsíc, ale mohou si je ponechat do budoucna, avšak vždy maximálně do konce roku. V blízké době firma KTN přejde na formu stravenek prostřednictvím elektronických poukázek v podobě platební karty. Mezi výhody této formy patří, že odpadnou výdaje na dopravu a balné stravenek a ze strany zaměstnavatele odpadne i administrativa při předání papírových stravenek zaměstnanci. Tento krok je podle mého názoru správný.

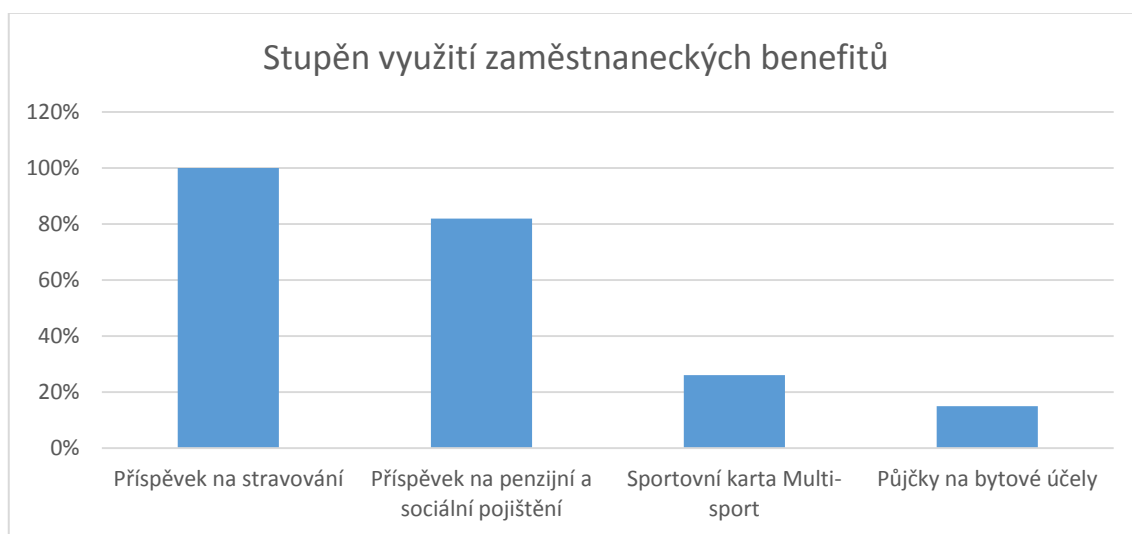
Druhým nejvytíženějším benefitem je příspěvek na penzijní a životní připojištění. Tento využívá 82 % dotázaných respondentů. Je to hlavně zapříčiněno tím, že většina respondentů myslí na své stáří a chtějí se do budoucna zabezpečit. Příspěvek na penzijní a životní připojištění řadíme mezi mimořádně výhodné benefity, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Ze strany zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem a z tohoto důvodu nemusí zaměstnanec neplatit daň z příjmu fyzických osob. U zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj bez omezení, ale jen v případě, že je plnění dohodnuto jako pracovně-právní nárok.

Kartu- Multi-sport dle dotazovaného šetření využívá 26% respondentů, jedná se tedy o benefit, který není až tolik využíváný. Velká část respondentů uvedla, že ho využívá alespoň několikrát do měsíce.

Půjčky na bytové účely: tento benefit patří mezi nejméně využívané benefity, avšak pro mnoho zaměstnanců je užitečný. Jedná se o bezúročné půjčky až do výše 100 000 Kč. Zaměstnanec musí půjčku splatit do 2 let, ale v případě, že zaměstnání opustí dříve, než je doba splatnosti, tak musí celou částku uhradit. Tento benefit využívá jen 15% respondentů. Důvodem je fakt, že půjčky nejsou u respondentů tak časté.

Dary zaměstnancům jsem do grafického zpracování nezahrnul, protože řada respondentů ještě nedovršila uvedený věk, tudíž by tento benefit nemohli využívat všichni respondenti.

Graf 6: Stupeň využití zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování

Příspěvek na dovolenou a 13. plat

Z grafu, ze kterého zjistíme odpověď na druhou výzkumnou otázku, vyplývá, že respondenti by z nově navrhovaných benefitů nejvíce ocenili 13. plat a příspěvek na mobilní telefon. Z vybraných respondentů by pro 13. plat hlasovalo 50% dotázaných. Za druhý nejpopulárnější nově navrhovaný benefit si 35% respondentů zvolilo příspěvek na mobilní telefon. Na posledním místě skončil příspěvek na dovolenou s 15%.

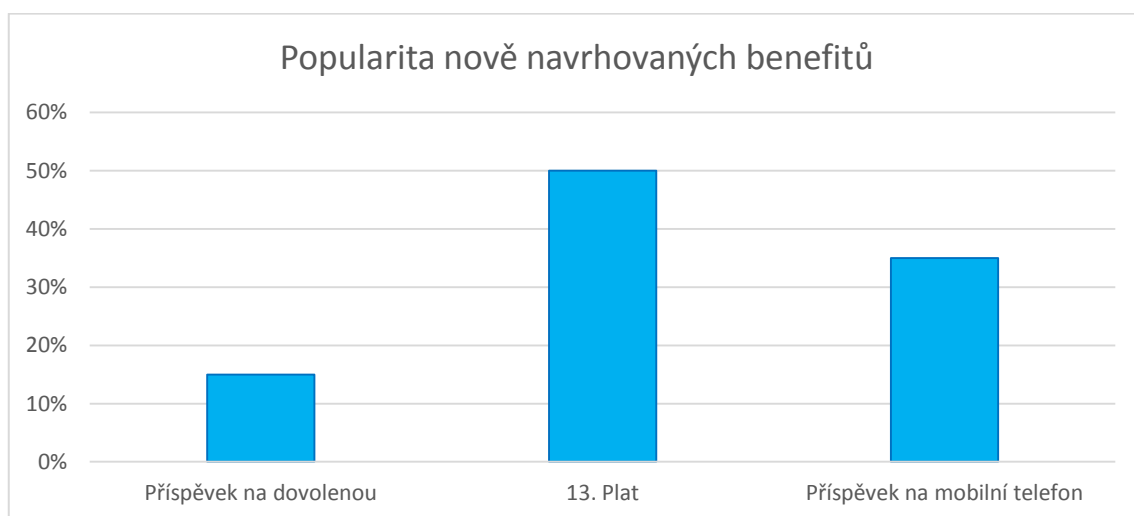
Jestliže zaměstnanec dostane od zaměstnavatele 13. plat znamená to, že výše 13. platu se odvíjí od výše základního platu zaměstnance. Platí zde, že čím výše postavený člověk s vyšším základním platem, tím vyšší bude i jeho 13. plat.

Další navrhovaný benefit se může vztahovat i na rodinné příslušníky, jedná se o příspěvek na dovolenou, který by byl až do výše 5000 Kč ročně, je to tedy výhodné pro obě strany. Pro zaměstnavatele to znamená, že jedná o nedaňový náklad a u zaměstnance tento benefit činí daňově osvobozený příjem v případě, že se jedná o nepeněžní plnění. Je tím tedy myšleno, že zaměstnanec neobdrží částku v penězích, ale zaměstnavatel mu zakoupený zájezd uhradí. Pokud by zaměstnanec obdržel uvedené peníze v hotovosti nebo na účet, musely by být zdaněny, a to včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Posledním navrhovaným novým benefitem by byl příspěvek na mobilní telefon v hodnotě 5000 Kč. Tento nový benefit by uvítalo 35% respondentů. Jedná se o stejný případ jako u příspěvku na dovolenou, tedy, že zaměstnanec neobdrží finanční hotovost na vybraný telefon, ale zaměstnavatel mu ho dle zaměstnancova přání pořídí. Tuto volbu respondenti si pod mého názoru vybrali, protože příspěvek na mobilní telefon považují jako za předmět každodenního použití.

Druhá výzkumná otázka potvrdila pravdivost jen z poloviny, protože jak ukázal dotazníkový průzkum, respondenti by nejvíce jako nově navrhované benefity uvítali 13. plat a to přesněji 50% dotazovaných respondentů a příspěvek na mobilní telefon by uvítalo 35% dotazovaných. O příspěvek na dovolenou respondenti příliš velký zájem nemají, pouze 15% pracovníků by tento nový krok uvítalo. Vzhledem k zjištěným údajům zamítám tuto hypotézu, že pro respondenty by byl nejoceňovanějším benefitem příspěvek na dovolenou a 13. plat.

Graf 7: Které z nově navrhovaných benefitů by zaměstnanci ocenili

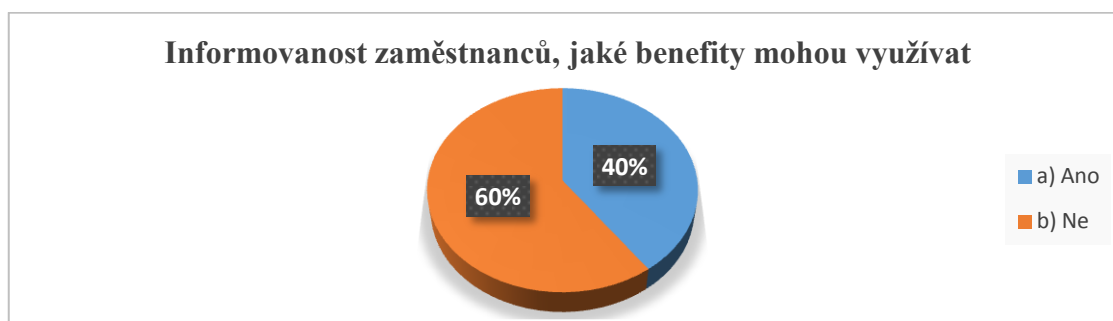


Zdroj: Vlastní zpracování

Informovanost zaměstnanců o možnosti nabízených benefitů

Z grafu vidíme, že zaměstnanci nejsou správně informováni jaké zaměstnanecké benefity mohou využívat. Takže lze potvrdit, že podle tohoto výsledku výzkumnou otázku zamítám. Celkem 60% dotazovaných respondentů si myslí, že nejsou dobře informováni o benefitech, které organizace nabízí. V této souvislosti lze konstatovat, že především zaměstnanci pracující na pozici zvukař a tiskař zastávají názor, že mají nedostatek informací o nabízených zaměstnaneckých výhodách. Celkem 40% dotázaných respondentů se domnívá, že je informováno dostatečně. Z dotazníkového setření vyplývá, že téměř polovina informovaných respondentů - 47% pracují na různých pozicích v ekonomické úseku. Důležitý je také zdroj informovanosti zaměstnanců o možnosti čerpání nabízených benefitů. Odpověď na tuto otázku vidíme v grafu 9.

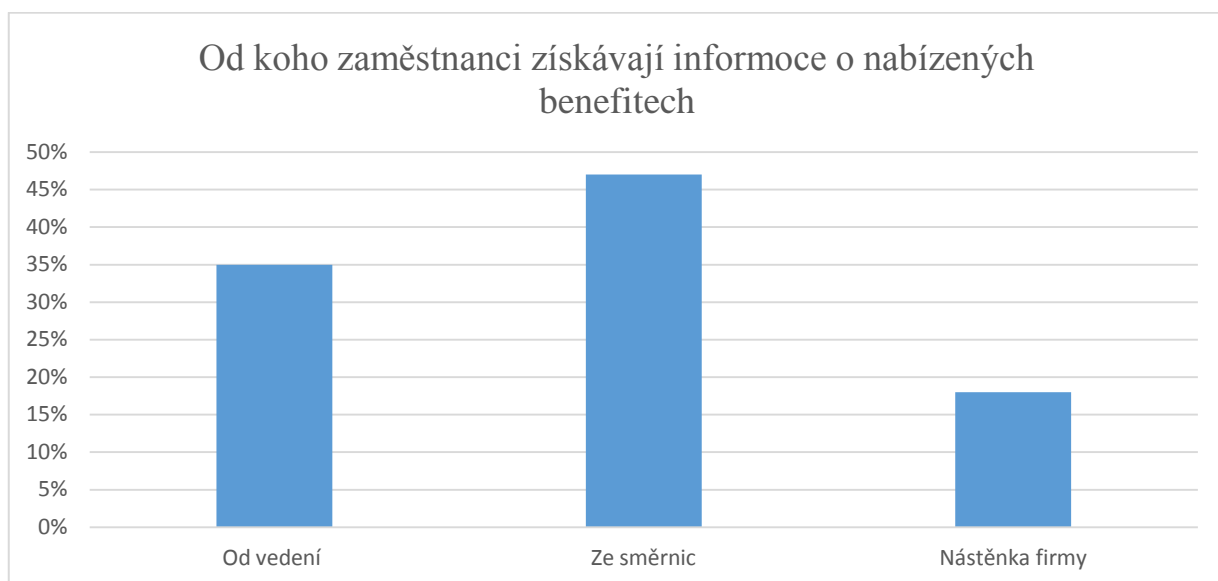
Graf 8: Informovanost zaměstnanců, jaké benefity mohou využívat



Zdroj: Vlastní zpracování

Z uvedeného grafu lze zjistit, že většina dotazovaných respondentů, přesněji 47%, dostává informace o nabízených benefitech prostřednictvím směrnice. Tyto směrnice vydává každý rok vedení firmy, jsou tedy stále aktualizovány. Druhým zdrojem, ze kterého mohou zaměstnanci získat informace o nabízených benefitech, je podle 35% oslovených respondentů přímo vedení organizace. Na pravidelných poradách, kterých se zúčastňují všichni zaměstnanci organizace, vedení firmy pravidelně informuje o nových benefitech platných pro dotyčný rok. Při vstupním pohovoru s uchazečem o danou pozici je v organizaci KTN zcela běžné, že zástupce personálního oddělení potenciálního zaměstnance informuje i o zaměstnaneckých výhodách, které organizace KTN svým zaměstnancům aktuálně nabízí. Pouze 18% mnou oslovených respondentů využívá nástěnku proto, aby byli informováni o aktuálním dění ve své organizaci.

Graf 9: Od koho zaměstnanci získávají informace o nabízených benefitech



Zdroj: Vlastní zpracování

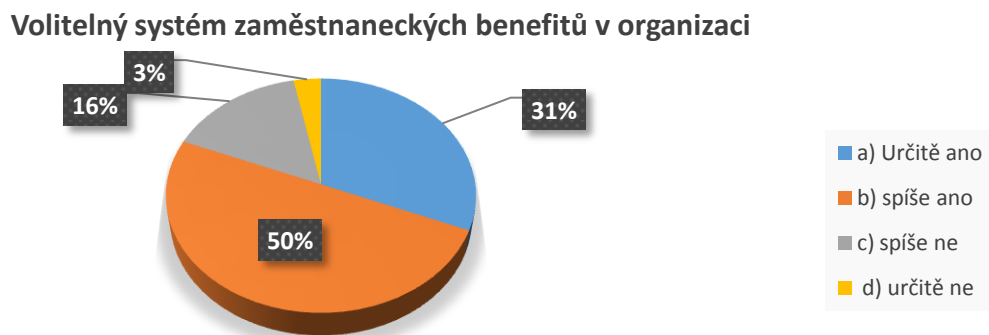
Je zajímavé, že podstatná část respondentů, kteří se domnívají, že vedení organizace neinformuje dostatečně své zaměstnance o nabízených benefitech., pracuje v organizaci méně než 5 let. Celkem si toto tvrzení myslí 60% dotazovaných respondentů z této skupiny. Z celkově 47% respondentů, kteří mají středoškolské vzdělání odpovědělo, že, jsou dobře informováni, jaké benefity mohou využívat. Většina dotázaných respondentů, kteří mají pouze výuční list, nejsou spokojeni s informovaností ohledně nabízených zaměstnaneckých výhod. Tuto odpověď zvolilo 65% respondentů. Z velké části se jedná o tiskaře a zvukaře, naopak zaměstnanci ekonomického úseku z velké části odpověděli a to přesně 77%, že jsou určitě dobře informováni, jaké benefity mohou využívat.

10. Další výsledky

Z grafu lze vidět, jaká by byla úspěšnost, kdyby si zaměstnanci mohli sami zvolit zaměstnanecké benefity podle svého uvážení. Přesná polovina dotázaných respondentů odpověděla, že by spíše uvítala volitelný systém benefitů, podle mého názoru je to zapříčiněno tím, že by si zaměstnanci zvolili skutečně ty benefity, které sami využívají. Na druhém místě přesněji 31% respondentů by tuto volbu určitě uvítala. Malá menšina respondentů, přesněji 16% by spíše toto řešení vlastní volby nevolila a pouze 3% by to určitě nepovažovala za vhodné. Zajímavostí je, že většina respondentů, která by uvítala volitelnou volbu benefitů, byla ve věku v rozmezí 18-30 let. Myslím, že hlavním důvodem, proč by tuto volbu uvítali mladí lidé je, že se může

jednat o nabídku moderních benefitů pro lidi, kteří se zajímají o techniku a zdravý životní styl.

Graf 10: Volitelný systém zaměstnaneckých benefitů v organizaci

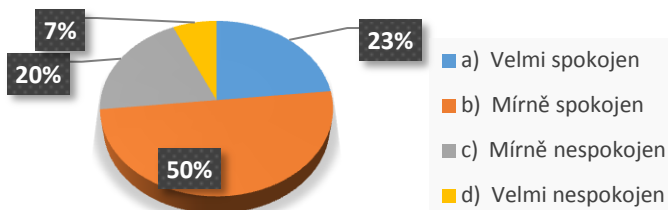


Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je možné vidět, že zaměstnanci jsou spokojeni s možností nabízených benefitů. Přesně 50% respondentů je mírně spokojeno a 23% respondentů je velmi spokojeno. Zbýlých 27% respondentů uvedlo, že jsou mírně nebo dokonce velmi nespokojeni. Na základě tohoto grafu lze obecně konstatovat, že zaměstnanci jsou spokojeni s nabídkou benefitů, které jim organizace nabízí. Velká část respondentů, kteří jsou velmi spokojeni, pracují v organizaci déle než 10 let. Celkem tak odpovědělo 67% respondentů. Více než polovina velmi spokojených respondentů má vysokoškolské vzdělání, přesněji 68%. Zde jsou z 34% nejvíce zastoupeni respondenti, kteří pracují na ekonomické úseku. Podle mého názoru je to zapříčiněno tím, že ekonomičtí pracovníci jsou vždy přesně a včas informováni o jakýkoliv rozhodnutích vedení firmy, tj. i o aktuálně nabízených benefitech. Respondenti, kteří jsou mírně spokojeni, pracují v organizaci zhruba 6-10 let. Z 62% oslovených respondentů se jedná o zaměstnance, kteří mají středoškolské vzdělání a pracující na pozici zvukař. Z dotazovaných respondentů, kteří z 20% odpověděli, že jsou mírně nespokojeni, jsou většinou tiskaři. Zde se jedná o mladé respondenty, 67% dotázaných respondentů je ve věku 18-30 let. Je to odůvodněné tím, že mladí lidé, kteří po ukončení vzdělání nastupují do zaměstnání, mají příliš velká očekávání. Naproti tomu zaměstnanci, kteří pracují v dané organizaci delší dobu, vycházejí z reálných finančních možností dané firmy.

Graf 11: Spokojenost zaměstnanců se současnými benefity

Spokojenost zaměstnanců se současnými benefity

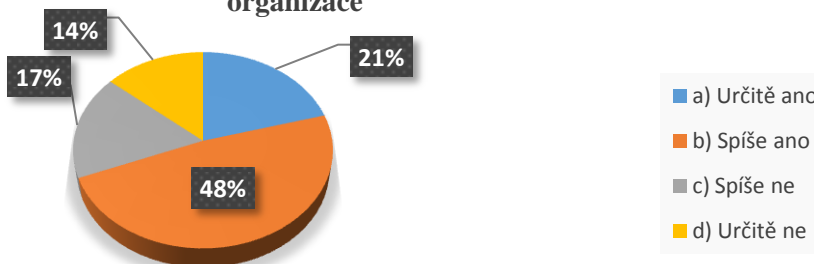


Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu můžeme vidět, že téměř polovina respondentů si myslí, že zaměstnanecké výhody také přispívají k nízké fluktuaci zaměstnanců z organizace. Je to dáno tím, že sice nějaké zaměstnanecké výhody nabízejí téměř všechny firmy, na druhou stranu je spektrum nabízených benefitů v jednotlivých firmách velmi rozdílné. Nelze ovšem opomenout fakt, že nabízení zaměstnaneckých výhod je z daňového hlediska výhodné pro obě strany, jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Z celkového počtu mnou oslovených respondentů si 21% procent respondentů myslí, že atraktivita nabízených benefitů skutečně výrazně snižuje fluktuaci v dané firmě. Naopak 17% oslovených respondentů je jiného názoru. Domnívají se, že nabízení zaměstnaneckých výhod nemá podstatný vliv na fluktuaci zaměstnanců v dané firmě. 14% dotázaných respondentů jsou toho názoru, že zaměstnanecké výhody určitě neovlivňují fluktuaci v dotyčné firmě. Zbýlých 48% oslovených respondentů si myslí, že zaměstnanecké výhody spíše pozitivně ovlivňují zaměstnanost v dané firmě.

Graf 12: Pomáhají zaměstnanecké výhody snižovat odchody zaměstnanců z organizace

Pomáhají zaměstnanecké výhody snižovat odchody zaměstnanců z organizace



Zdroj: Vlastní zpracování

Na poslední otázku, zda podle mnou oslovených respondentů mají nabízené benefity zásadní vliv na zaměstnanost v dané organizaci, odpovědělo 69% dotázaných, že podle jejich názoru zaměstnanecké benefity nemají zásadní vliv na výběr zaměstnání. 31% mnou oslovených respondentů se domnívá, že nabídka zaměstnaneckých benefitů poměrně významně ovlivňuje volbu nového zaměstnání.

11. Vyhodnocení dotazníkového šetření a doporučení pro organizaci KTN

Po zjištění výsledků z dotazníkového šetření nemohu zamítnout výzkumnou otázku, že zaměstnanci nejvíce využívají příspěvek na stravování. Druhá výzkumná otázka, která se zabývala otázkou, jestli by zaměstnanci jako nově zvolené benefity zvolili 13. plat a příspěvek na dovolenou. Tuto výzkumnou otázku zamítám, protože ji mohu potvrdit jen z poloviny z důvodu, že dotazníkového šetření vyšlo najevo, že zaměstnanci by jako nově navrhovaný benefit uvítali 13. plat a příspěvek na mobilní telefon. Poslední výzkumná otázka, která se zabývala informovaností zaměstnanců o nabízených benefitech zamítám.

Příspěvek na stravování je nejvyužívanějším benefitem, tento benefit využívá 100% dotázaných respondentů. Příspěvek na penzijní a sociální pojištění využívá všech 82 % dotázaných respondentů, jde o druhy nejvíce využívaný benefit. Sportovní kartu Multi-sport využívá pouze 26% respondentů. Je to odůvodněno tím, že v organizaci KTN pracují převážně lidé ve věku 43-55 let a tento benefit využívají hlavně respondenti ve věkovém rozmezí 18-30. Půjčky na bytové účely se řadí mezi benefity, které jsou nejméně využívané z důvodu vysoké nákladnosti pro zaměstnance.

Podle dotazníkové šetření by zaměstnanci nově uvítali 13 plat, tento benefit by si vybralo 50% respondentů je to zapříčiněno i tím, že se jedná o nejvýhodnější benefit ze strany zaměstnance. Na druhém místě by respondenti uvítali příspěvek na mobilní telefon, tento benefit by rádo využívalo 35% respondentů, podle mého očekávání tato výzkumná otázka byla potvrzena jen z poloviny, protože příspěvek na dovolenou by si vybralo pouze 15% respondentů.

Podle očekávání se čekalo, že zaměstnanci budou dobře informováni o nabízených benefitech, které mohou využívat. Respondenty bylo potvrzeno, že 40 % dotázaných je informováno o tom jaké benefity mohou využívat. Zde bych tedy doporučoval

určité zlepšení, ze strany organizace, které by vedlo k větší informovanosti zaměstnanců.

Naopak po provedení a vyhodnocení dotazníkové šetření bylo zjištěno, že až 73% respondentů je spokojeno s benefity, které jim organizace nabízí. Toto zjištění shledávám, jako velmi pozitivní a alespoň jeden benefit využívají všichni zaměstnanci. Doporučoval bych tedy přidat jako nový benefit 13. plat, protože by ho uvítala polovina dotázaných respondentů. Pro organizaci má volba 13. platu výhodu, že nemusí kvůli tomuto benefitu zvyšovat svým zaměstnancům plat.

Organizace KTN nabízí svým zaměstnancům benefity, které jsou částečně výhodné např. příspěvek na stravování, ale také nabízí i příspěvek na penzijní a sociální pojištění, který je mimořádně výhodný a využívá ho většina respondentů.

Závěr

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době stále populárnější a stávají se nedílnou součástí odměn pracovníků. Nabízením zajímavých zaměstnaneckých výhod se může organizace odlišovat od jiných organizací a pomocí nadstandardního systému těchto benefitů může tak získat potenciálněho perspektivního zaměstnance dříve, než jiná organizace. Benefity mají vliv na spokojenost zaměstnanců a zvyšují jejich loajalitu vůči zaměstnavateli. Dalším hlediskem je i to, že v benefitech spočívá i výhoda v daňové oblasti U řady benefitů, které respondenti využívají, nemusí odvádět daň z příjmu, jedná se tedy o nepeněžní příjem.

Cílem mé bakalářské práce bylo vypracovat analýzu zaměstnaneckých benefitů v organizaci Knihovna a tiskárna pro nevidomé Karla Emanuela Macana a navrhnout zlepšení systému zaměstnaneckých odměn. Praktická část je zaměřena na rozbor zaměstnaneckých benefitů v organizaci KTN. Dotazníky byly v rámci jednoho týdne rozdány zaměstnancům organizace a počet respondentů činil 70%. Na základě získaných výsledků dotazníkového šetření byla provedena analýza zaměstnaneckých výhod v organizaci KTN.

Na základě zjištěných výsledků mohu říci, že průzkumu se zúčastnili převážně zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou, celkově se jedná o 53% respondentů ve věku 43-55 let. V organizaci pracuje 63% žen.

Dle očekávaných předpokladů pracovníci nejvíce využívají příspěvek na stravování, podle dotazníkové šetření se jedná o všechny zaměstnance KTN. Tento příspěvek je výhodný pro obě strany, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Jednak se jedná o daňově uznatelný výdaj do výše 55% z hodnoty stravenky pro zaměstnavatele této organizace. Je možné i využít příspěvku z fondu FKSP – pro zaměstnavatele se nejedná o nákladovou položku. Zaměstnanec hradí 45% z celkové části stravenky, které jsou zaměstnanci strhávány z platu. Pro zaměstnance má tento benefit výhodu v tom, že z této částky neplatí neplatí daň z příjmu a tato částka také nepodléhá vyměřovacímu základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

Druhá výzkumná otázka zjistila, které zaměstnanecké benefity organizace nenabízí, ale zaměstnanci by je uvítali. Pracovníci by si nejvíce přáli 13. plat, celkově by tento příspěvek uvítalo 50% zaměstnanců. Jako druhý nový zaměstnanecký benefit by zaměstnanci přivítali příspěvek na koupi soukromého telefonu, celkově jde o 35%

respondentů. Pro zaměstnavatele je to nedaňový náklad a u zaměstnance se jedná o daňově osvobozený příjem v případě, že se jedná o nepeněžní plnění. Jestliže organizace KTN bude v budoucí době uvažovat, jaké zaměstnanecké benefity zaměstnancům nově přidělit, doporučoval bych zvolit tyto zmíněné benefity, konkrétně se jedná o 13. plat a příspěvek na mobilní telefon.

Poslední výzkumná otázka se zabývala tím, zdali jsou zaměstnanci včas a úplně informováni, jaké zaměstnanecké výhody jejich organizace nabízí. Výsledky výzkumu odhalily, že až 60% zaměstnanců není dobře informováno, jaké benefity mohou využívat. Z toho vyplývá, že organizace neposkytuje pracovníkům dostatečné informace o možnostech využití benefitů. Na rozdíl od toho 40% respondentů odpovědělo, že jsou dobře informováni. Je to způsobeno tím, že o benefitech jsou pracovníci informováni jen v interních směrnících, které si ne každý zaměstnanec pozorně prostuduje.

Z dotazovaného šetření vyplývá, že zaměstnanci nejvíc využívají příspěvek na stravování a jsou i spokojeni s nabídkou benefitů. Organizace KTN by tedy přesto měla přehodnotit, jakým způsobem zaměstnance informuje o možnostech zaměstnaneckých výhod v jejich organizaci.

Seznam použité literatury

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3

ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999, 963 s. ISBN 80-7169-614-5.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha : GradaPublishing, a.s., 2009. 442 s. ISBN 97880-247-2890-2. s

LEŠINGROVÁ, Romana. *Batůvka soustava řízení*. 2. vyd. Uherské Hradiště: Lešingrová Romana, 2007. ISBN 8090380840.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha 3: ASPI, a.s. ISBN 978-80-7357-386-3.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009, 233 s. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2014, 183 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-865-9.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi : cesta k efektivitě a výkonnosti*. Přel.: Josef Koubek. 1. vyd., překlad 4. rev. vy. Praha: Fragment, 2011. 400 s. ISBN 978-80-253-1198-1.

FUCHSOVÁ, Katarína.; KRAVČÁKOVÁ, Gabriela. *Manažment pracovnej motivácie*. 1. vyd. Bratislava: Iris, 2004. 170 s. ISBN 80-89018-66-1.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 9788074003479.

ADAIR, John. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004. 233 s. ISBN 8086851-00-1.

BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich.. Management. 1. vyd. Brno: Computer Press a.s., 2006.724 s. ISBN 80-251-0396-X

URBAN, Jan, Jiří STYBLO a Margerita VYSOJAKOVA. *Meritum – Personalistika 2007/2008*. Praha: ASPI, 2007. 924 s. edice Meritum. ISBN 978-8-7357-239-6

Internetové zdroje

<http://www.penize.cz/zamestnani/259044-jak-nas-hyckaji-ktere-zamestnanecke-vyhody-letos-frci>

<http://www.hrnews.cz/>

<http://www.podnikatel.cz/clanky/5-netradicnich-benefitu-ktere-muzete-nabidnout-svym-zamestnancum/>

Seznam obrázků

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb

Obrázek 2: Organizační struktura k 31.12.2015

Seznam tabulek

Tabulka 1: Nejčastěji poskytované benefity mezi roky 2010 až 2014

Seznam grafů

Graf 1: Věková kategorie tázaných respondentů

Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání u respondentů

Graf 3: Struktura zaměstnanců firmy podle pohlaví

Graf 4: Délka pracovního poměru zaměstnanců ve firmě

Graf 5: Pracovní zařazení

Graf 6: Stupeň využití zaměstnaneckých benefitů

Graf 7: Jaké z nově navrhovaných benefitů by zaměstnanci nově ocenili

Graf 8 Informovanost zaměstnanců, jaké benefity mohou využívat

Graf 9: Od koho zaměstnanci získávají informace o nabízených benefitech

Graf 10: Volitelný systém zaměstnaneckých benefitů v organizaci

Graf 11: Spokojenost zaměstnanců se současnými benefity

Graf 12: Pomáhají zaměstnanecké výhody snižovat odchody zaměstnanců z organizace

Seznam příloh

Příloha 1: Odvodový a daňový seznam zaměstnaneckých výhod

Benefit	Daňový režim výdajů	Daňový režim příjmů	Odvodový režim příjmů
Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.
Platba na provoz vlastního stravovacího zařízení	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů (stravenky)	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (do výše 55% z ceny jídla)	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Příspěvky na stravování ze sociálního fondu	Ze sociálního fondu	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Poskytnutí pracovního oblečení	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální

Benefit	Daňový režim výdajů	Daňový režim příjmů	Odvodový režim příjmů
			zabezpečení a zdravotní pojištění
Odborný rozvoj ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Odborný rozvoj zaměstnanců zajišťovaný jinými subjekty	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Benefit	Daňový režim výdajů	Daňový režim příjmů	Odvodový režim příjmů
Odborný rozvoj zaměstnanců zajišťovaný jinými subjekty	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění	Ze sociálního fondu	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob	Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Poskytnutí přechodného	Daňový výdaj pro zaměstnavatele	Zaměstnanec neplatí daň	Není součástí vyměřovacích

Benefit	Daňový režim výdajů	Daňový režim příjmů	Odvodový režim příjmů
ubytování	(bez limitu)	z příjmu do limitu 3500 Kč	základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdnek zaměstnancům	Nemá vliv na daňový základ	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob	Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Používání služebního vozu pro soukromé účely	Nemá vliv na daňový základ	Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob (zdaňovaným příjmem je 1% ze vstupní ceny vozidla)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Poskytnutí sociální výpomoci nejbližším pozůstalým	Ze sociálního fondu	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Poskytnutí rekreace užitím vlastního zařízení	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (do výše zdanitelných příjmů z provozu zařízení)	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Poskytnutí příplatku na rekreaci	Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu)	Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob	Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na

Benefit	Daňový režim výdajů	Daňový režim příjmů	Odvodový režim příjmů
			sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Příspěvky na kulturní, sportovní a společenské akce	Ze sociálního fondu	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Dary zaměstnancům (nepeněžní)	Ze sociálního fondu	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Půjčka na bytové účely	Ze sociálního fondu	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Půjčka na překlenutí tíživé situace	Ze sociálního fondu	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Sleva na vlastní výrobky nebo služby	Nemá vliv na daňový základ	Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob	Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Zapůjčení majetku	Nemá vliv na daňový základ	Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob	Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Benefit	Daňový režim výdajů	Daňový režim příjmů	Odvodový režim příjmů
Sociální výpomoc slouží k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy	Ze sociálního fondu	Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (do limitu)	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
Další sociální výpomoci	Ze sociálního fondu	Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob	Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

(Pelc, 2011, s. 156-161.)

Příloha: Dotazník

Věková kategorie respondentů

- a) 18-30
- b) 31-42
- c) 43-55
- d) 56 a výše

Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví

- a) Muž
- b) Žena

Délka vašeho pracovního poměru

- a) 5 let a méně
- b) 6-10 let
- c) 10 let a více

Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) Základní
- b) Středoškolské – vyučen bez maturity
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vysokoškolské

Pracovní zařazení

- a) Ekonomický pracovník
- b) Zvukař
- c) Tiskař
- d) Jiné

Spokojenost s nabídkou nabízených benefitů

- a) Velmi spokojen
- b) Mírně spokojen
- c) Mírně nespokojen
- d) Velmi nespokojen

Jste dostatečně informováni o jaké benefity využívat

- a) Ano
- b) Ne

Jak získáváte informace o nabízených benefitech

- a) Od vedení
- b) Nástěnka firmy
- c) Ze směrníc
- d) Jiné

Jaké zaměstnanecké benefity využíváte a jak často?

- 1) Stravenky
 - a) Každý den
 - b) několikrát týdně
 - c) několikrát v měsíci
- 2) Sportovní karta Multi-sport
 - a) každý den
 - b) každý týden
 - c) každý měsíc
 - d) jednou za půl roku
- 3) půjčky na bytové účely
 - a) ano
 - b) ne

Jaký další zaměstnanecký benefity byste uvítali?

- a) Příspěvek na mobilní telefon
- b) 13 plat
- c) Příspěvek na dovolenou

Uvítali byste volitelný systém zaměstnaneckých benefitů ve vašem zaměstnání?

- a) Určitě ano
- b) Asi ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

Myslíte si, že zaměstnanecké výhody pomáhají snižovat odchody zaměstnanců?

- a) Určitě ano
- b) Asi ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

