

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zaměstnanecké výhody v IKEA

Employee benefits in IKEA

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

VEDOUCÍ PRÁCE

PhDr. Markéta Šnýdrová, Ph. D.

NĚMCOVÁ

KATEŘINA

2017

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

| | | | | | |
|-------------------------|---|--------|----------|---------------|--------|
| Příjmení: | Němcová | Jméno: | Kateřina | Osobní číslo: | 420120 |
| Fakulta/ústav: | Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS) | | | | |
| Zadávací katedra/ústav: | Oddělení pedagogických a psychologických studií | | | | |
| Studijní program: | Ekonomika a management | | | | |
| Studijní obor: | Personální management v průmyslových podnicích | | | | |

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Zaměstnanecké výhody v IKEA

Název bakalářské práce anglicky:
Employee benefits in IKEA

Pokyny pro vypracování:
Cílem této bakalářské práce je analyzovat dosavadní systém benefitů v IKEA a navrhnout optimalizaci benefitů pro lepší uspokojení potřeb a požadavků zaměstnanců.
Přínos: Podnik zjistí, jak má nastavený systém benefitů vzhledem k požadavkům svých zaměstnanců a dostane návrh na optimalizaci systému benefitů.
Osnova: 1. Úvod, 2. Teoretická část - odměňování pracovníků, zaměstnanecké benefity (dělení benefitů, systém benefitů, daňový a odvodový režim, současné trendy benefitů) 3. Praktické část - IKEA - základní informace o společnosti, historie společnosti, organizační struktura, současný systém benefitů (plošné a individuální), průzkum spokojenosti s benefity a jeho vyhodnocení, shrnutí a návrh nového systému.

Seznam doporučené literatury:
ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. Praha : Grada Publishing a.s., 2009.
ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. 1. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007.
JANOŠKOVÁ, Jana s Helena KOLIBOVÁ. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha : Grada Publishing a.s., 2005.
KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personální. 5. Praha : Management Press, s. r. o., 2015.
MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. Praha : C. H. Beck, 2010.
PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha : Leges, 2011.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
PhDr. Markéta Šnýdrová, Ph.D., Vysoká škola ekonomie a managementu, katedra lidských zdrojů

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5. 12. 2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5. 5. 2017
Platnost zadání bakalářské práce: 31.8. 2018

Podpis vedoucí(ho) práce

Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

29-03-2017
Datum převzetí zadání

Němcová
Podpis studenta(ky)

NĚMCOVÁ, Kateřina. *Zaměstnanecké výhody v IKEA*. 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 vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění 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: 05. 05. 2017

Podpis:

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala PhDr. Markétě Šnýdrové, za její ochotu a vstřícnost, se kterou se mi během psaní mé práce věnovala. Dále bych chtěla poděkovat všem mým spolupracovníkům ve firmě IKEA za jejich čas strávený vyplněním dotazníku, a především Anetě Putirkové za pomost s výzkumem. V neposlední řadě děkuji mé rodině a přátelům za jejich podporu v době mého studia.

Abstrakt

Dnes jsou zaměstnanecké výhody dostupné u všech větších zaměstnavatelů, ale ne vždy jsou nastavené přímo na potřeby zaměstnanců. Cílem této bakalářské práce je analyzovat dosavadní systém benefitů v IKEA a navrhnout doporučení na zlepšení systému benefitů dle potřeb a požadavků zaměstnanců.

Klíčová slova

Zaměstnanecké výhody, odměňování, zaměstnanci, daně

Abstract

Nowadays every large employer provides some benefits for their employees, but these are not always set directly on the needs of employees. The aim of this thesis is analyse the existing benefit system in IKEA and propose recommendations to improve the system of benefits according to the needs and demands of employees.

Key words

Employee benefits, compensation, employees, tax

Obsah

| | |
|--|-----------|
| Úvod | 6 |
| 1 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY | 9 |
| 1.1 Cíle a význam zaměstnaneckých výhod | 10 |
| 1.2 Dělení zaměstnaneckých výhod | 11 |
| 1.3 Systém zaměstnaneckých výhod | 14 |
| 1.4 Daňový a odvodový režim | 15 |
| 1.4.1 Daňový režim | 16 |
| 1.4.2 Odvodový (pojistný) režim | 17 |
| 1.5 Současné trendy v oblasti benefitů | 18 |
| 1.5.1 Průzkum benefitů Pojišťovnou a penzijní společnosti NN | 20 |
| 1.5.2 Průzkum benefitů PPM Factum research | 21 |
| 1.5.3 Průzkum benefitů Hays | 23 |
| 2 IKEA | 27 |
| 2.1 Historie společnosti | 28 |
| 2.2 IKEA Group | 28 |
| 2.3 Současný systém zaměstnaneckých benefitů | 29 |
| 2.3.1 Společná část | 30 |
| 2.3.2 Flexibilní část | 34 |
| 2.3.3 Lokální část | 35 |
| 2.3.4 Pracovní prostředí | 36 |
| 3 PRŮZKUM SPOKOJENOSTI S BENEFITY | 37 |
| 3.1 Identifikační údaje všech respondentů | 37 |
| 3.2 Vyhodnocení průzkumu spokojenosti | 38 |
| 4 SHRUTÍ A NÁVRH OPATŘENÍ | 46 |
| Závěr | 48 |
| Seznam použité literatury | 50 |
| Seznam interních dokumentů | 53 |
| Seznam tabulek | 54 |
| Seznam grafů | 55 |

| | |
|---|-----------|
| Seznam příloh..... | 56 |
| Příloha 1 – Organizační struktura v OD Zličín | 57 |
| Příloha 2 – Organizační struktura IKEA Group | 58 |
| Příloha 3 – Celkové nabídka IKEA | 59 |
| Příloha 4 – Dotazník pro zaměstnance IKEA | 60 |
| Příloha 5 – Tabulky výsledků z dotazníků | 66 |

Úvod

Každý zaměstnavatel očekává od svého zaměstnance určitou míru odpovědnosti, spolehlivosti a také míru loajality vůči dané organizaci. Zaměstnavatel může toto chování zaměstnance kladně podpořit pomocí stimulace. Nejčastější stimulace zaměstnance je prováděna právě přes zaměstnanecké výhody, poslední dobou označovány jako benefity.

Organizace přicházejí s odměňováním svým zaměstnanců pomocí benefit především proto, že zaměstnanecké benefity mohou: zlepšovat pověst a konkurenceschopnost podniku na trhu práce, zvyšovat spokojenost a zamezovat fluktuaci zaměstnanců, podporovat a zlepšovat zaměstnanecké vztahy a také v neposlední řadě přinášet organizaci i zaměstnancům daňové zvýhodnění (Urban, 2005).

Zaměstnanecké výhody jsou přínosné pro obě strany, pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Zaměstnanec z benefitů nemusí odvádět to co by musel odvést na dani z příjmů ze závislé činnosti a na odvodech sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění a zaměstnavatel danými výhodami stimuluje své zaměstnance k vyšším pracovním výkonům a má možnost některé benefity zahrnout do daňově uznatelných nákladů (Pelc, 2011 stránky 15-16).

Velmi často jsou právě benefity považovány za důležité kritérium při výběru nového zaměstnavatele. Proto by měl zaměstnavatel cílit, aby jeho benefitní program byl stavěný na míru jeho pracovníkům. A pokud se ukáže, že benefitní program koliduje s potřebami zaměstnanců, je potřeba ho přenastavit. Pokud benefitní program skvěle funguje je posilován vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Celý program zaměstnaneckých výhod je nejen náročný na finance ale i na administrativní správu (sledování nároku jednotlivých zaměstnanců na benefity a jejich následné čerpání).

Cílem této bakalářské práce je analyzovat dosavadní systém benefitů v IKEA a navrhnout optimalizaci benefitů pro lepší uspokojení potřeb a požadavků zaměstnanců.

Práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou.

V teoretické části jsou teoretická východiska vztahující se k problematice zaměstnaneckých benefitů. Jsou vysvětleny cíle a význam zaměstnaneckých benefitů, dělení zaměstnaneckých benefitů, systém zaměstnaneckých benefitů a jejich daňový a odvodový režim. Na konci teoretické části jsou zobrazeny současné trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů podpořené průzkumy benefitů společností Pojišťovna a penzijní společnost NN, PPM Factum research a Hays.

V praktické části je nejdříve představena společnost IKEA Česká republika, s.r.o. Dále je analyzovaná současná nabídka zaměstnaneckých benefitů a pomocí dotazníkového šetření je provedena analýza názorů zaměstnanců na stávající systém zaměstnaneckých benefitů. V závislosti na cíli práce jsou zvoleny tři výzkumné otázky, na které bylo pomocí dotazníkového šetření odpovězeno:

1. Jsou zaměstnanci dostatečně informováni o benefitech?
2. Jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity, chybí jim nějaký?
3. Jak zaměstnanci dostupné benefity čerpají, nejsou některé nevyužité?

Na jejich základě odpovědí na výzkumné otázky jsou navržena vhodná opatření ke zefektivnění systému zaměstnaneckých benefitů.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

Zaměstnanecké výhody jsou formou odměny, které organizace poskytuje svým zaměstnancům pouze z titulu zaměstnaneckého poměru. Obvykle nejsou, na rozdíl od mezd či platů, vázány na výkon pracovníka. Někdy se však může přihlížet k funkci, postavení, zásluhám nebo délce zaměstnání pracovníka (Koubek, 2015 str. 319).

Armstrong (2007 str. 595) zaměstnanecké benefity na rozdíl od Koubka definuje velmi jednoduše, a to jako složky odměny, které jsou poskytované ke mzdě či platu. Ale zahrnují i položky, které nejsou přímo odměnou (např. každoroční dovolená na zotavenou).

I Šikýř (2012 str. 143) má ohledně zaměstnaneckých benefit velmi podobný názor: *„Benefity jsou dodatečná peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v souvislosti se zaměstnáním.“*

Dvořáková (2012 str. 120) uvádí další dvě definice benefitů, které dále dokreslují postavení zaměstnaneckých benefitů: *„Benefity jsou takové zaměstnanecké výhody, které nestanovává zákon nebo které nejsou finančním produktem podporovaný státem, např. privátní zdravotní péče.“* a *„Benefity jsou jakákoliv forma příjmu ze závislé činnosti, které není mzdou za vykonanou práci.“*

Pokud jsou zaměstnanecké benefity v souhře s ostatními podněty, jako je rozvoj kariéry, stabilní zaměstnavatel nebo přátelské pracoviště, dochází k účelné stimulaci zaměstnance k práci (Kislingerová, a další, 2005 str. 347).

Slovo benefit, má kořeny ve 14. století jako dobrý nebo vznešený skutek, pocházející z anglicko-francouzského *benfet* „dobře vykonaný“, který je původem z latinského *benefactum* „dobrý skutek“ (Harper, ©2001-2017).

Benefice dříve označovala koncert, divadelní představení nebo vystoupení na počest někoho, nebo finančně ve prospěch někoho, a to při významných výročích nebo neočekávaných událostech. Dnes se jedná o kulturní akci a výdělek z ní je určen pro humanitární účely. Dnes se jedná o akci s charitativním rázem pořádaných po mimořádných událostech charakteru přírodní pohromy nebo na zmírnění následků válečných konfliktů, hladomoru apod., a to ve prospěch postižených osob. Může mít také charakter mimořádného kulturního představení, jehož výtěžek je určen konkrétním osobám, nadacím nebo obcím (Heřmanová, 2012).

Dnes benefit obecně označuje určitý druh výhody nebo systému hodnocení (Klimeš, 2005).

V této práci se význam slova benefit vztahuje na význam výhod vyplývajících z pracovně právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy zaměstnanecké výhody (v zahraničí často používaný termín *employee benefits*).

1.1 Cíle a význam zaměstnaneckých výhod

Organizace přicházejí s odměňováním svým zaměstnanců pomocí benefitů především proto, že benefity mohou: zlepšovat pověst a konkurenceschopnost podniku na trhu práce, zvyšovat spokojenost a zamezovat fluktuaci zaměstnanců, podporovat a zlepšovat zaměstnanecké vztahy a také v neposlední řadě přinášet organizaci i zaměstnancům daňové zvýhodnění (Urban, 2005).

Bajžíková s kolektivem (2004 str. 154) definuje čtyři cíle, které mají splňovat zaměstnanecké výhody: 1. konkurenceschopnost na trhu práce, vůči ostatním organizacím, 2. nákladová efektivnost, 3. přizpůsobení se potřebám a žádostem zaměstnanců v nejvyšší možné míře a 4. soulad se zákony.

Armstrong (2007 str. 595) definuje velmi podobné cíle, ale zmiňuje zde ještě potřebu posilovat oddanost a vědomí závazku zaměstnanců vůči organizaci.

Zaměstnanecké výhody jsou přínosné pro obě strany, pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Zaměstnanec z benefitů nemusí odvádět to co by musel odvést na dani z příjmů ze závislé činnosti a na odvodech sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění a zaměstnavatel danými výhodami stimuluje své zaměstnance k vyšším pracovním výkonům a má možnost některé benefity zahrnout do daňově uznatelných nákladů (Pelc, 2011 stránky 15-16).

Duda (2005 str. 14) uvádí výhody zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance, které jsou: velmi snadná dostupnost i pro rodinné příslušníky; benefity zvyšují příjem, ale nezvyšují daň z příjmu; benefity nepodléhají inflaci; snižuje výdaje za služby a zboží na trhu. Déle také uvádí výhody pro zaměstnavatele: konkurenceschopnost na trhu práce; stabilizace zaměstnanců a snížení fluktuace; zvýšit spokojenost při práci, zlepšit pracovní atmosféru a výkon (posiluje se zaměstnancova důvěra k zaměstnavateli); možnost zvyšovat celkový příjem zaměstnance i přes regulační opatření vlád v oblasti mezd a tím vytvářet lákavou image firmy; náklady na sociální služby a výhody podnik vede jako běžné obchodní náklady nepodléhající daňovým odvodům; možnost ovlivňovat zaměstnance (omezení vlivu odborů).

Avšak díky bohatým a originálním benefitům se zaměstnavatel nestane dobrým či oceňovaným zaměstnavatelem. Benefity jsou pouze jednou ze součástí atraktivní zaměstnavatelské značky, nejsou jejím zásadním pilířem (Thielová, 2015).

Pelc (2011 str. 16) odhaduje, že hodnota poskytovaných benefitů činí asi 10 % hrubých příjmů zaměstnanců.

Armstrong (2009 str. 382) ještě specifikuje důvody existence zaměstnaneckých výhod. Podle něj se tedy jedná o nástroj zvyšování oddanosti zaměstnanců k organizaci a demonstrují péči zaměstnavatele o blahobyt jeho zaměstnanců. Ne však všem zaměstnavatelům jde o blahobyt zaměstnanců, ale i tito zaměstnavatelé benefity poskytují, neboť by pro potenciální uchazeče nebyly dostatečně atraktivní oproti konkurenci.

1.2 Dělení zaměstnaneckých výhod

Benefity můžeme dělit z hlediska důvodu poskytování do tří hlavních skupin: povinné benefity, vyžadované zákonem či jiným obecně platným předpisem nebo zakotvené v kolektivní smlouvě nadpodnikové úrovně; smluvní benefity, zakotvené v kolektivní smlouvě organizace; dobrovolné benefity, která jsou obrazem cílů firemní personální politiky (Urban, 2005).

Benefity můžeme dělit podle různých kritérií, např. podle daňové a odvodové výhodnosti, podle jejich orientace atd.

Dělení podle daňové a odvodové výhodnosti

Mimořádně výhodné benefity

Tyto benefity jsou daňovým výdajem pro zaměstnavatele, a pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob, proto nespádají do vyměřovacího základu, ze kterého se vyměřuje odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (neplatí se z nich pojistné) (Pelc, 2011 str. 17).

Do této kategorie patří například stravenky, penzijní připojištění, životní pojištění, ale vše s určitými omezeními (Urban, 2007).

Jako příklad poslouží příspěvek na penzijní připojištění. Pro zaměstnavatele je celý tento příspěvek daňově uznatelným výdajem a pro zaměstnance je částka až do výše 24 000 Kč za rok osvobozena od daně z příjmu.

Částečně výhodné benefity

Tyto benefity jsou buď daňovým výdajem pro zaměstnavatele, ale pro zaměstnance jsou daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a jsou součástí vyměřovacího základu, ze kterého se vyměřuje odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (např. benzínové karty, slevy na zboží). Nebo tyto benefity nejsou daňovým výdajem zaměstnavatele a u zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny (např. příspěvky na kulturu a sport, nápoje na pracovišti, půjčky) (Pelc, 2011 str. 18).

Částečně výhodným benefitem je například služební vozidlo, které je možné používat i k soukromým účelům. Pro zaměstnavatele nemá vliv na daňový základ, a tak daň z příjmu neplatí. Ale pro zaměstnance je automobil nepeněžní příjmem a je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob ze zákona určené výši 1 % měsíčně ze vstupní ceny vozidla s DHP (min. 1 000 Kč).

Dělení podle orientace benefitů

Orientace na podporu zaměstnaneckého vztahu související s prací

Mezi tyto benefity patří např. příspěvek na dopravu do zaměstnání nebo příspěvek na ubytování – tento benefit je nutný v oblastech s horší přístupností nebo nedostatkem zaměstnanců dané kvalifikace (Pelc, 2011 str. 18).

Orientace na osobní rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

Tyto benefity jsou významné pro zvýšení konkurence schopnosti zaměstnavatele (jedná se o tvorbu znalostního potenciálu nejenom zaměstnanců ale i zaměstnavatele). Patří mezi ně např. jazykové a další vzdělávací kurzy a výuka (Pelc, 2011 str. 18).

Orientace na zdraví zaměstnanců

Benefity spojené s péčí a ochranou zaměstnancova zdraví např. závodní či individuální lékařská péče, příspěvek na dovolenou, týden (týdny) dovolené navíc, poskytnutí vitamínů, očkování (nejčastěji proti chřipce), příspěvek na zdravotní obuv, služby lékařských specialistů atp., sick day (volný den na nemoc bez požadování lékařského potvrzení).

Orientace na sociální postavení zaměstnanců

Např. podpora a půjčky při složitějších sociálních situacích.

Orientace na benefity pro volný čas

Tyto benefity jsou nejčastěji charakteru kulturního a sportovního např. permanentky do divadla, vstupy do sportovních zařízení (fitness, plavání, sauna atd.) (Pelc, 2011 str. 18).

Dělení na finanční a nefinanční benefity

Benefity se dají dělit dle hmotných či nehmotných financí/peněz:

Z pohledu zaměstnavatele: finanční – zaměstnavatel na daný benefit vydává finanční prostředky (příspěvek na dovolenou), a nefinanční – benefit je poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele (např. poskytování vlastních výrobků za sníženou cenu, poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely zaměstnance) (Pelc, 2011 str. 19).

Z pohledu zaměstnance: u peněžních benefitů zaměstnanec obdrží danou finanční částku, u nepeněžních benefitů částku neobdrží (Pelc, 2011 str. 19).

Finanční benefity mohou být nárokovatelné (zaměstnanec je má zaručeny v pracovní smlouvě) nebo dobrovolné (odvíjejí se od velikosti zisku společnosti). Nárokovatelný finanční benefit je vyplácení takzvaného 13. nebo 14. platu. Dobrovolné finanční benefity se obvykle vyplácí ve čtvrtletních, půlročních nebo ročních intervalech a závisí na ekonomickém výsledku společnosti za předchozí účetní rok. Odměna se obvykle vyplácí jako určité procento z čistého zisku společnosti (Profesia.cz, 2008).

Dělení z hlediska času

Pelc (2011 str. 22) benefity dělí z hlediska času na *benefity jednorázové* (např. poskytnutí půjčky), na *benefity krátkodobé* (např. příspěvky na stravování) a na *benefity dlouhodobé* (např. příspěvek na penzijní připojištění).

Dělení dle věcného hlediska

Urban (2005) benefity ještě třídí dle věcného hlediska do tří kategorií:

Zaměstnanecké benefity mají vztah k práci a jsou poskytované na pracovišti

Např.: příspěvek na stravování (závodní stravování nebo příspěvek ve formě stravenek), občerstvení na pracovišti, nadstandartní pracovní volno (5. týden dovolené), vzdělání a rozvoj zaměstnanců nad rámec jejich potřeb, zajištění dopravy do zaměstnání či příspěvek na hromadnou dopravu.

Hmotné vybavení a pracovní pomůcky zaměstnance, využívané i pro osobní potřebu

Jejich čerpání se neváže jen na pracovní potřebu ale i na zaměstnancovo postavení v organizaci. Nejčastěji to jsou tyto benefity: notebook a telefon, osobní automobil, příspěvek na oblečení a zvýhodněné nebo bezplatné bydlení.

Zaměstnanecké výhody osobní a sociální povahy (zahrnující i finanční služby)

Mezi tyto benefity patří: zdravotní péče pro zaměstnance, příspěvek na dovolenou, finanční výpomoc v těžší životní situaci, pojištění a připojištění, platové dorovnání v případě nemoci (tzv. sick days), dárky při speciálních příležitostech (Vánoce, svatba, životní jubileum) a prodej podnikových produktů za zvýhodněné ceny.

1.3 Systém zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat plošně, tedy pro všechny zaměstnance, nebo je poskytovat flexibilně, tedy umožnit zaměstnancům, aby si sami zvolili, jaký benefit chtějí a budou čerpat.

Není výlučné nutné, aby zaměstnavatelé poskytovali pouze jeden ze systému benefitů, ale je zde možnost oba tyto systémy skombinovat.

Fixní (plošný) systém benefitů

Zaměstnavatel předem vybere konkrétní zaměstnanecké výhody s čerpáním pro všechny zaměstnance. Zaměstnanec se poté sám rozhodne, zda tyto benefity čerpat bude nebo nebude.

Hlavním problémem tohoto systému je, že zaměstnavatel investuje čas a peníze do určitého benefitu, který je ale posléze pro jeho zaměstnance neatraktivní a tedy nevyužívaný (Macháček, 2010 str. 14).

Flexibilní systém benefitů (Cafeteria systém)

Jedná se o systém, kde z přednastaveného firemního balíčku benefitů si zaměstnanec konkrétně vybere ty benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat.

Nejčastěji je stanoven určitý počet bodů, za které potom zaměstnanec vyměňuje benefity, které následně čerpá. Zaměstnanec má tak možnost si sestavit optimální skladbu benefitů k uspokojení jeho potřeb. Tito body zaměstnanec získává nejen z titulu své pozice v organizaci, ale i které může získávat v průběhu celého roku za mimořádný výkon od přímého nadřízeného, který má určen měsíční limit (Urban, 2006).

Janoušková a Kolibová (2005 stránky 39-40) udávají základní výhody jako transparentní a průhledný systém nefinančního odměňování, svobodný výběr zaměstnance dle jeho potřeb a preferencí. Dále také udávají základní dvě nevýhody: udržování celého systému je velmi drahé a složité a samotná možnost volby může být problémem jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Sodexo Pass Česká republika

V České republice je velmi často jako flexibilní systém benefitů používáno řešení pomocí poukázek od firmy Sodexo Pass Česká republika. Zaměstnavatel zajistí tyto poukázky pro své zaměstnance a poté jim je rozdává k čerpání.

Firma Sodexo Pass na svých internetových stránkách poskytuje přehled druhů poukázek na trávení volného času (Sodexo, 2016) :

- Flexi Pass – využití v partnerských provozovnách v oblastech kultury, sportu, relaxace, cestování, podpory zdraví a osobního rozvoje
- Fokus Pass – využití k cestování, vzdělávání a ke kulturnímu či sportovnímu vyžití
- Relax Pass – zaměření na podporu aktivit v oblasti kultury, sportu a relaxace
- Vital Pass – podpora péče o zdraví (optiky, lázeňská a rehabilitační zařízení)
- Holiday Pass – podpora rekreace a cestování po České republice i do zahraničí
- Smart Pass – rozvoj znalostí a dovedností (jazykové a umělecké kurzy, autoškoly)

1.4 Daňový a odvodový režim

Při vybírání benefitů je pro zaměstnavatele důležitým kritériem, zda jsou jednotlivé benefity zvýhodněny legislativou. Zaměstnavatelé tyto zvýhodněné benefity volí nejčastěji, protože jim přinesou vyšší nákladové úspory díky daňovým a odvodovým zvýhodněním.

Zákony, kterými by se měl zaměstnavatel řídit, a které vstupují do daňového a odvodového režimu jsou:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Podle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů se sleduje, zda je benefit u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a zda je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti.

1.4.1 Daňový režim

Daňový režim můžeme sledovat jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

Podle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů mohou z daňového hlediska nastat tyto 3 situace benefitního plnění:

- benefit je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele a také na straně zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- benefit není daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele, ale na straně zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- benefit není daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele a také na straně zaměstnance není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Daňový režim ze strany zaměstnavatele

Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů udává, že náklad pro zaměstnavatele u daného benefitu může, ale nemusí být nákladem daňově uznatelným podle daně z příjmů právnických osob nebo fyzických osob, pokud je zaměstnavatel fyzickou osobou. Pokud je náklad daňově uznatelným nákladem, dochází ke snížení základu daně.

Pokud je zaměstnavatel právnickou osobou, vztahuje se na něj sazba daně z právnických osob podle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 21. Sazba této daně činí 19 % ze základu daně, od kterého se odečtou položky snižující základ daně a odčitatelné položky od základu daně zaokrouhleného na celé tisíce Kč dolů.

Podle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 24 odst. 2 písm. j) mohou být daňově uznatelným nákladem např. „výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na pracovně lékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy“.

Daňový režim ze strany zaměstnance

Příjem z benefitního plnění může být, ale nemusí být osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Zaměstnavatel má povinnost za zaměstnance platit daně, takže je povinen k peněžnímu příjmu zaměstnance přičíst částku v hodně daného benefitu.

Na zaměstnance se vztahuje sazba daně z příjmů fyzických osob podle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 16. Tato daň ze základu daně sníženého o nezdanitelnou část nákladu daně a o odčitatelné položky od základu daně zaokrouhleného na celá sta Kč dolů činí 15 %.

1.4.2 Odvodový (pojistný) režim

U daného zaměstnaneckého benefitu je nutné také sledovat odvodový režim. Tedy zda je či není příjem součástí základu pojistného pro odvod pojištění na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Na pojistné se ze základu pojistného odvádí určitá procentuálně část stanovená podle sazeb platných od 1. ledna 2016 viz tabulka 1.

Tabulka 1 Sazby na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

| | ZAMĚSTNAVATEL | ZAMĚSTNANEC | CELKEM |
|-----------------------------|---|-------------------------|--------|
| SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ | 25 % (21,5 % důchodové poj. 2,3 % nemocenské poj. 1,2 % státní politika zaměstnanosti) | 6,5 % | 31,5 % |
| ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ | 9 % (2/3 z 13,5 %) | 4,5 % (1/3 z 13,5 %) | 13,5 % |
| CELKEM | 34 % | 11 % | |

Zdroj: vlastní zpracování dle § 7 Zákona č. 589/1992 Sb. a § 2 Zákona č. 592/1992 Sb.

Dle tabulky 1 zaměstnavatel odvádí 25 % z pojistného základu na sociální zabezpečení a 9 % z pojistného základu na zdravotní pojištění, zaměstnanec odvádí na sociální zabezpečení 6,5 % z pojistného základu a 4,5 % z pojistného základu. Celkem tedy zaměstnavatel odvede 34 % a zaměstnanec 11 %. Celkem je odvedeno na sociální zabezpečení 31,5 % a na zdravotní pojištění 13,5 %.

1.5 Současné trendy v oblasti benefitů

V současnosti se znatelně mění potřeby zaměstnanců a zaměstnavatelé se snaží tyto potřeby uspokojit. Spoustě zaměstnancům už dnes nestačí stravenky a služební telefon, ale vstupují do hry i více trendové věci jako např. sick days nebo pet friendly office.

Sick days

Sick days, dny zdravotního volna, jako benefit svým zaměstnancům nabízí řada firem. Jedná se o poskytnutí několika dnů volna zaměstnanci v době nemoci na zotavení – bez nutnosti potvrzení o pracovní neschopnosti. Obvykle jsou poskytovány na dobu 3 až 5 dnů v kalendářním roce (Janovský, nedatováno).

Ze dnů placeného volna je potřeba odvést zdravotní a sociální pojištění. Na uvedené peníze se nevztahuje § 6 odstavce 9 písmena s) Zákona o daních z příjmů a je potřeba je řádně zdanit. Zaměstnavatel poskytuje tuto náhradu ze mzdy v souladu s §24 odstavce 2 písmene j) bod 5 Zákona o daních z příjmu může zahrnout mezi daňově uznatelné náklady (Daňový portál, 2015).

„Podle průzkumu Asociace poskytovatelů personálních služeb je sick day vnímán ze strany zaměstnanců jako příjemná třešnička na dortu firemních benefitů, ale není to rozhodující faktor při výběru zaměstnání“ (Kučerová, 2015).

Příspěvky na zdravotní péči

Doby, kde zaměstnavatel poslal svého nového pracovníka jen na povinnou vstupní prohlídku a dále se o jeho zdraví nestara jsou nenávratně pryč. Od roku 2012 zaměstnavatel musí proplácet zaměstnanci pracovní neschopnost, a tak je péče o zdraví pracovníka z pohledu nákladů vysoce efektivní. Zaměstnanci navíc ve svém volném čase více sportují, pečují o svoje zdraví a snaží se celkově žít zdravě. Pokud je jejich zaměstnavatel v této snaze podpoří, berou to jako cenný benefit, který je může stimulovat k vyšším pracovním výkonům a ochotě u zaměstnavatele zůstat (iPodnikatel.cz, 2011).

Pokud se zaměstnavatel např. rozhodne přispět zaměstnanci třeba na nadstandardní zdravotní péči částkou 3 000 Kč. Zaměstnavateli se nabízí dvě možnosti (Janovská, 2006):

1. Zaměstnavatel může zaměstnanci zvýšit hrubou mzdu o 3 000 Kč, například formou mimořádné prémie, v tomto případě ovšem přilepší zaměstnanci pouhými 2 126 Kč čisté mzdy, protože zaměstnanec odvádí sociální pojištění (240 Kč), zdravotní pojištění (135 Kč) a daň z příjmů (499 Kč).

2. Zaměstnavatel může proplatit celou částku v poukázkách v hodnotě 3 000 Kč. Zaměstnanec v tomto případě neodvádí žádné pojistné ani daň z příjmů a je odměněn hodnotou v plné výši 3 000 Kč. Získává tedy o 41,1 % vyšší hodnotu než v prvním případě.

„Stejně finanční úspory, jako u poskytování poukázek, by firma dosáhla i tehdy, kdyby péči zajistila sama v konkrétním zdravotním středisku. Nicméně v takovém případě se velmi často střetává s negativní reakcí zaměstnanců, většinou vyplývající z pocitu omezení ve výběru zařízení a služby podle vlastních preferencí a potřeb. Poukázka nabízí přístup ke službám daleko širšího počtu těchto zařízení.“ (Janovská, 2006).

Zaměstnavatelé nemusí nabízet pouze finanční příspěvky na zdravotní péči ale i příspěvky na vitamíny či očkování proti chřipce, poukazy na masáže, příspěvky na plavání, cvičení ve fitness centrech nebo lázeňské či ozdravné pobyty. Nebo zaměstnavatel může investovat do vybavení vlastní firmy a zakoupit do kanceláří gymnastické míče, na kterých mohou sedět u počítače a zároveň posilovat páteř nebo může ve společných prostorách společnost zřídit vlastní malou tělocvičnu s rotopedem nebo pingpongovým stolem (Janečková, 2009).

Firemní školky

Mnoho firem má kvalitní a stálé zaměstnance právě ve věku, kdy se rozhodují o rodičovství. Zároveň jsou však z finanční stránky rodiče nuceni, aby se vraceli do zaměstnání brzy, neztráceli se svojí profesí kontakt a nepřišli tak o své pracovní místo. Výhodou může být například firemní mateřská školka (Hlaváčková, 2009).

Jelínková a další (2013) udává že firemní škola je určena pro děti ve věku 3–7 let, lze přijímat i děti mladší, pokud jsou způsobilé jak duševně, tak tělesně. Školku může zaměstnavatel zřídit sám nebo může zřízená a provoz outsourcovat. Dnes rozlišujeme dva typy školek:

- Akreditovaná firemní školka – její fungování upravuje Zákon č 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, určuje hlavně provozní a personální podmínky a také administrativu spojenou s provozem. Tato zařízení musí být zapsána v rejstříku školských právnických osob. Zařízení podléhá kontrolám hygienické stanice a kontrolám České školní inspekce. S dětmi mohou pracovat pouze pedagogičtí pracovníci.
- Neakreditovaná firemní školka – toto zařízení poskytuje mimoškolní výchovu na základě živnostenského oprávnění (Zákon č. 544/1991 Sb., o živnostenském oprávnění). Nezapisuje se do rejstříku školských právnických osob a není tudíž tak přísně regulováno a kontrolováno školní inspekcí. Počet pečovatelských pracovníků a dětí zde není omezen, rozhoduje zřizovatel, který však nese za děti odpovědnost. Pouze u dětí do tří let věku musí být v denním režimu 1 diplomovaná sestra (bez ohledu na počet dětí v zařízení).

„V Česku v současnosti funguje zhruba 30 firemních školek či mini školek, kromě Prahy také v Jihomoravském, Libereckém a Moravskoslezském kraji. Celkově je navštěvuje kolem jednoho tisíce dětí. Obvyklá kapacita firemní školky je 25 dětí.“ (Biddle, 2012).

Hlaváčková (2009) jmenuje hlavní výhody firemní školky pro firmu jako: zlepšení konkurenceschopnosti na trhu práce, omezení fluktuace zaměstnanců, vytváření sociálního zázemí pro zaměstnance, zvyšování loajality zaměstnanců a jejich motivace, zvýšení prestiže firmy a uplatnění rovných příležitostí na trhu práce pro zaměstnance. Hlavní nevýhodou je velmi velká finanční náročnost (tj. pro firmu nejdražší zaměstnanecký benefit), omezující legislativa, či nemožnost si náklady spojené s provozem školky odečíst z daní.

Pet friendly office

Nejnovějším novinkou v oblasti nabízených benefitů je pet friendly office, aneb kancelář, kde je čtyřnohý mazlíček zaměstnanci vítaný. České firmy s tímto benefitem začínají po vzoru v zahraničí, například v Americe si lidé mohou brát psy do práce automaticky a od roku 1996 se 26. června slaví Den se psem v práci – Take your dog to work day (GIT.cz, 2014).

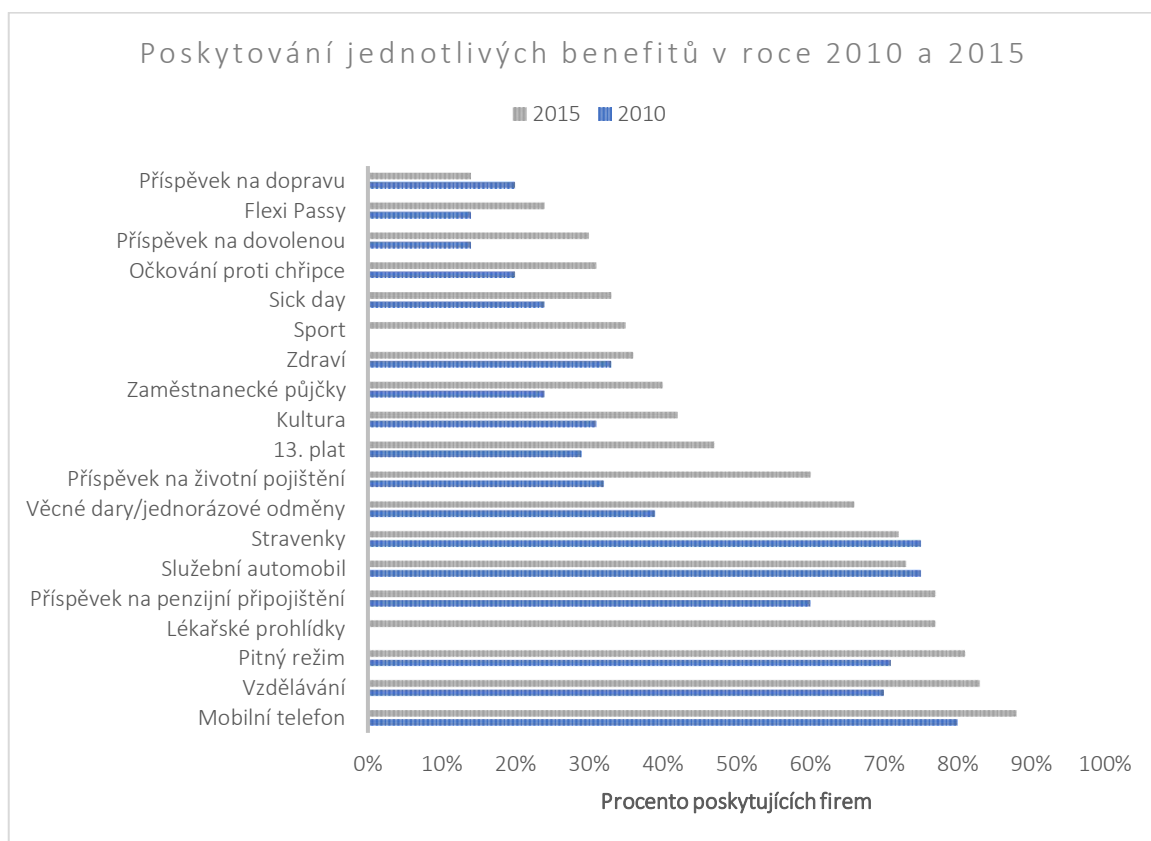
„Svému majiteli přináší relaxaci, pohodu a také možnost na chvíli se od práce odpoutat a vyvenčením či pomazlením psa si vyvětrat hlavu a vzápětí přijít s novým nápadem. Také se objevují studie, že v kancelářích, kde jsou psi, se lidé cítí spokojenější, vyrovnanější, komunikativnější a soudržnější. Zvířata v práci zkrátka působí na zaměstnance pozitivně. Lidé si nejčastěji do práce berou čivavy, jorkšíry, Jack Russelly, ale výjimkou nejsou ani labradoři nebo jiní retrívři“ (GIT.cz, 2014).

1.5.1 Průzkum benefitů Pojišťovnou a penzijní společnosti NN

Průzkum zaměstnanecký benefitů realizovala NN Pojišťovnou a penzijní společnost letos již podeváté. Sběr dat probíhal ve dnech 30. června až 30. července 2015 s účastí 110 společností z České republiky.

Podle tohoto průzkumu nabídka benefitů za posledních pět let zaznamenala posun od hmotných výhod k dlouhodobé podpoře zaměstnanců. Největším skokanem pětiletí jsou pojistné produkty (životní pojištění vzrostlo o 21 % a příspěvek na penzijní spoření o 17 %). Naopak již několik let klesá zájem o stravenky, v porovnání roku 2010 a 2015 zaznamenaly největší propad, v grafu 1 je znázorněné poskytování v roce 2010 a 2015.

Graf 1 Poskytování jednotlivých benefitů v roce 2010 a 2015



Zdroj: Průzkum benefitů Pojišťovnou a penzijní společnosti NN za rok 2015

Graf 1 ukazuje, že nabídka zaměstnaneckých benefitů se každým rokem zvětšuje. V roce 2010 české firmy poskytovali průměrně pouze 8 zaměstnaneckých benefitů, v roce 2015 to již bylo 12 zaměstnaneckých benefitů. Nemění se jenom počet ale i složení. V roce 2010 žebříčku vedl mobilní telefon, stravenky a služební auto; v roce 2015 žebříčku vede mobilní telefon, vzdělávání a pitný režim.

1.5.2 Průzkum benefitů PPM Factum research

Společnost PPM Factum research provedla průzkum ve firmách s 25 a více zaměstnanci pomocí telefonického dotazování ohledně zaměstnaneckých benefitů. Průzkum probíhal v období 18. až 31. října 2016. Průzkum se zaměřoval hlavně na spokojenost se stravenkami, velmi častým zaměstnaneckým benefitem.

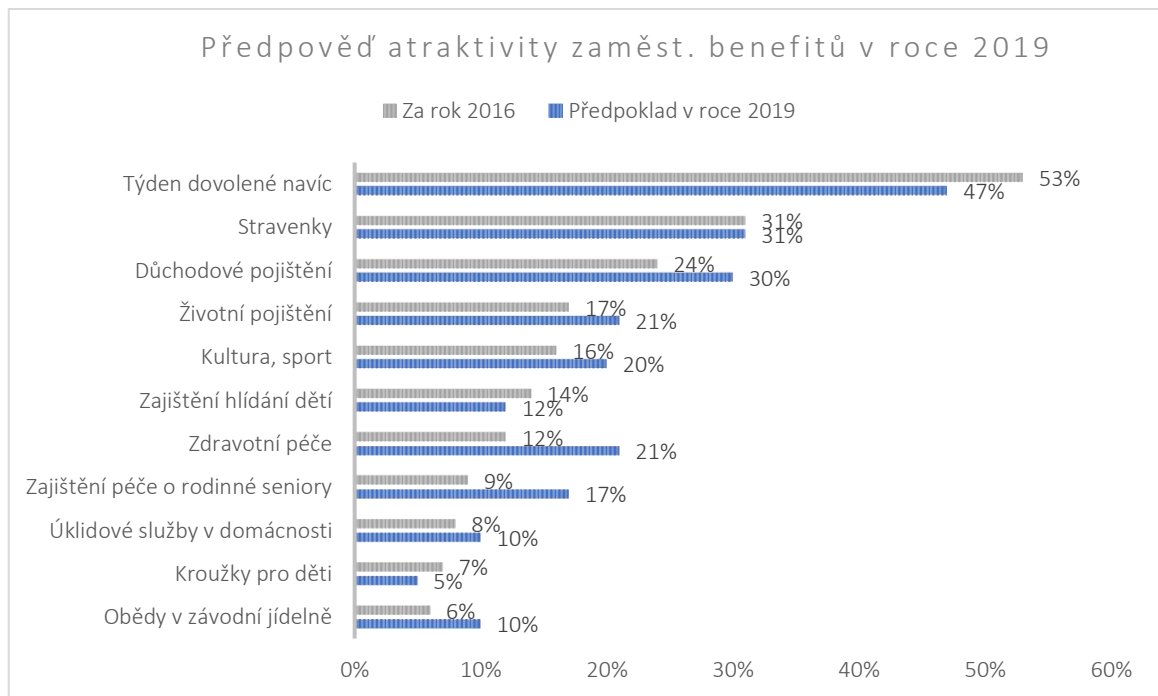
„95 % zaměstnavatelů považuje za důležité, aby zaměstnanci měli možnost pořádat si plnohodnotný oběd a 93 % zaměstnavatelů souhlasí s tím, že by zaměstnanci v rámci podpory zdraví a produktivity práce měli pravidelně obědovat“ uvádí průzkum společnosti PPM Factum research.

Dále si téměř 3/5 zaměstnanců myslí, že stravenky zaměstnance motivují k pravidelným obědům a že zaměstnanci, kteří stravenky dostávají chodí na obědy častěji než ti, kteří je nedostávají. (PPM Factum research, 2016).

Tento průzkum také zjistil trend v nárůstu stravenek s vyšší hodnotou a nejčastější poskytovaná hodnota stravenek je 80 Kč (PPM Factum research, 2016).

Průzkum společnosti PPM Factum research se dále zabýval příspěvky na volnočasové aktivity: „Dvě třetiny firem, které poskytují stravenky, přispívají zaměstnancům i na volnočasové benefity a zdravotní péči.“

Graf 2 Předpověď atraktivity zaměstnaneckých benefitů v roce 2019



Zdroj: Platový průzkum 2016 (Hays, 2016)

Podle průzkumu penzijní pojištění poskytuje 61 % dotazovaných zaměstnavatelů, týden dovolené 56 % zaměstnavatelů, 48 % příspěvky na kulturu a sport a pouze 40 % zaměstnavatelů přispívá na životní pojištění a zdravotní péči.

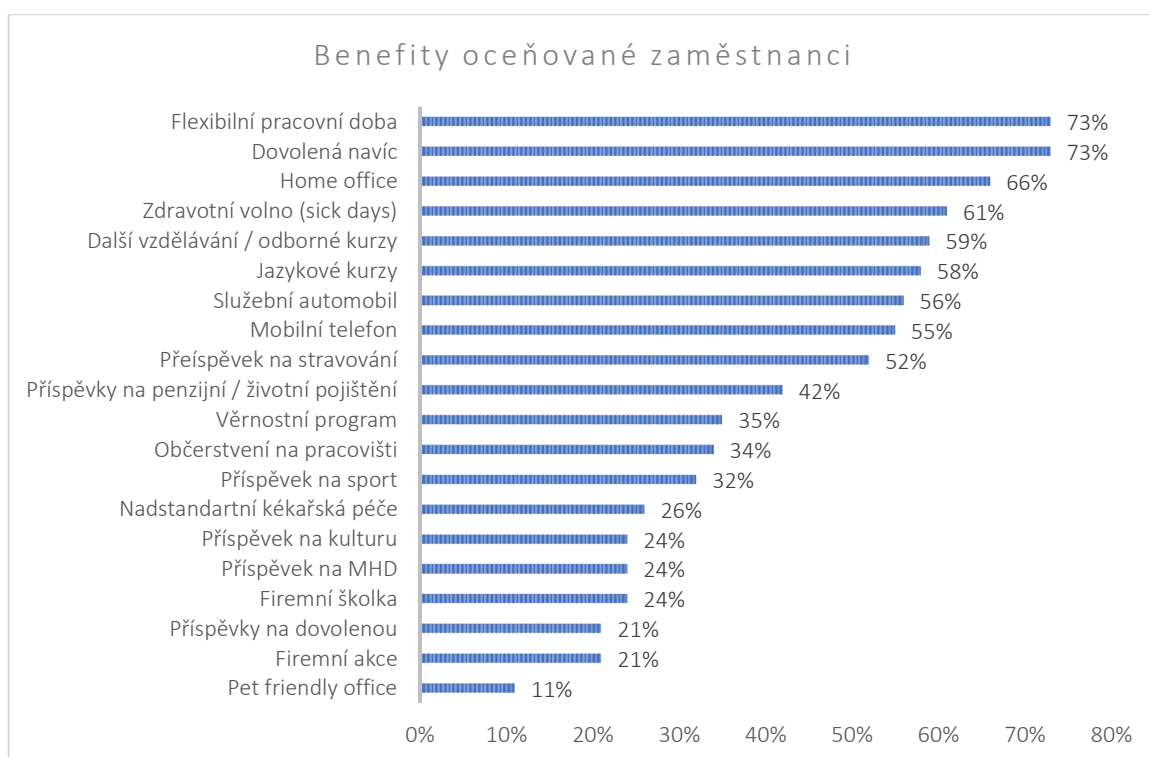
Průzkum benefitů společnosti PPM Factum research se ještě zaměřil na predikci atraktivit zaměstnaneckých benefitů. V grafu 2 je znázorněna tato předpověď atraktivity benefitů v roce 2019, předpokládá se snížení u týdnu dovolené navíc a to o 6 %, markantní nárůst se očekává o 9 % u zdravotní péče a u zajištění zdravotní péče pro rodinné seniory, stravenky by měli zůstat na 31 %.

1.5.3 Průzkum benefitů Hays

Personální agentura Hays provedla v prosinci 2015 průzkum týkající se oblasti nábory, mzdové politiky a změny v benefitech. Společnost Hays provedla průzkum i v roce 2016, ale průzkum se týkal pouze platového ohodnocení. Osloveno bylo 400 společností a 1500 potenciálních uchazečů o zaměstnání (Hays, 2016).

První část průzkumu byla zaměřena na zaměstnance a jejich přání. „Téměř 5 % námi oslovených zaměstnanců v roce 2016 očekává změnu pozice v rámci firmy, ať už se jedná o povýšení nebo o přechod na jinou roli. 37 % lidí chce práci změnit a dalších 40 % respondentů změnu zaměstnavatele v roce 2016 nevyklučuje.“ (Hays, 2016).

Graf 3 Benefity oceňované zaměstnanci

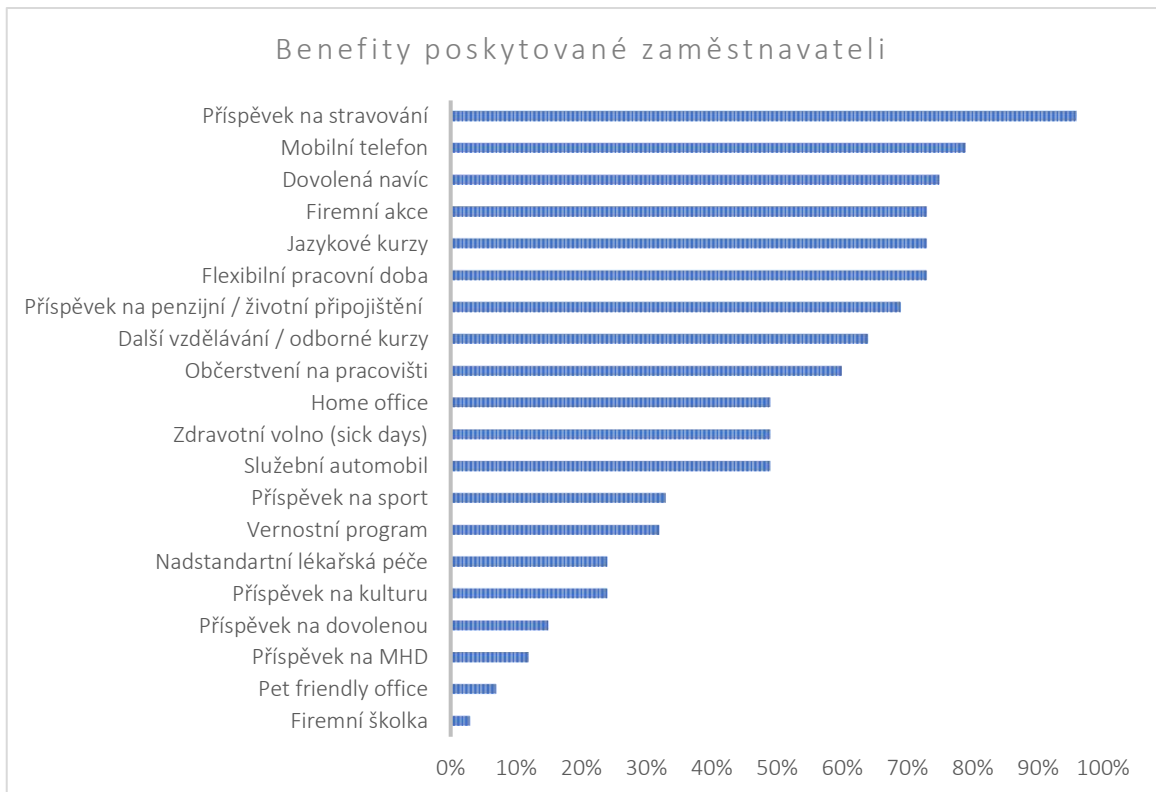


Zdroj: Platový průzkum 2016 (Hays, 2016)

Průzkum se ptal, jaké nové benefity by zaměstnanci ocenili. Graf 3 zobrazuje jednotlivé benefity, které by zaměstnanci ocenili. Největší zájem by byl o flexibilní pracovní dobu (73 %), dovolenou navíc (73 %), home office (66 %) a sick days (61 %). Naopak relativně nízký zájem projevují námi oslovení zaměstnanci o firemní akce, příspěvky na kulturu, MHD či dovolenou (Hays, 2016).

„Benefity na základě potřeb zaměstnanců se chystá upravovat 42 % společností, dalších 18 % firem bude ke stávající nabídce přidávat benefity nové. 40 % společností změny v systému benefitů neplánuje. Mezi společnostmi, které jsme v průzkumu oslovili, se nenašla ani jediná, která by aktuálně neposkytovala žádný firemní benefit.“ (Hays, 2016).

Graf 4 Benefity poskytované zaměstnavateli



Zdroj: Platový průzkum 2017 (Hays, 2017)

Druhá část průzkumu byla zaměřená na zaměstnavatele, na to, jaké benefity poskytují nebo plánují poskytovat. Graf 4 zobrazuje jednotlivé benefity poskytované zaměstnavateli. Nejčastějšími poskytovanými benefity jsou příspěvek na stravování (96 %), mobilní telefon (79 %) a dovolená navíc (75 %), zatímco velmi ojedinělá je firemní školka (3 %) a pet friendly office (7 %) (Hays, 2016).

Na rok 2017 personální agentura Hays provedla další průzkum, a v tomto průzkumu se zaměřila jaké benefity upřednostňují zaměstnanci v daných sektorech.

Tabulka 2 Oblíbené benefity v jednotlivých pracovních sektorech

| | BENEFITNÍ PROGRAMY | BONUSY Z PRODEJE | BONUSY, 13. / 14. PLAT | CAFETERIE | DOVOLENÁ NAVÍC | FIREMNÍ STRAVOVÁNÍ | FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA | HOME OFFICE | HRAZENÁ NEMOCENSKÁ | JAZYKOVÉ KURZY | MOBILNÍ TELEFONY | PROFESNÍ RŮST | SLUŽEBNÍ AUTOMOBIL | STRAVENKY | VZDĚLÁVÁNÍ | ZDRAVOTNÍ VOLNO |
|---------------------------|--------------------|------------------|------------------------|-----------|----------------|--------------------|--------------------------|-------------|--------------------|----------------|------------------|---------------|--------------------|-----------|------------|-----------------|
| FINANCE | | | • | | • | | • | • | | | | • | | | • | |
| BANKOVNICTVÍ | • | | | | • | | • | • | | | | | • | | | |
| OFFICE PROFESS. MARKETING | | | | | • | | • | • | | | | | | | • | • |
| LOGISTIKA | | | | | • | | • | • | • | | | | | | | • |
| RETAIL | | • | | | • | | • | | | | • | | | | | |
| LITE SCIENCES | | | | • | • | | • | • | | | | | | | | • |
| IT | | | • | | | | • | • | | | | • | | | • | |
| VÝROBA | | | | | • | • | | | | | | | • | • | • | • |
| NÁKUP | | | | • | • | | • | • | | | | | • | | | • |
| STAVEBNICTVÍ | | | | | • | • | | • | | | | • | • | | • | |
| BUSINESS SER. | | | | • | | • | • | | | • | | | | | • | |

Zdroj: Platový průzkum 2017 (Hays, 2017)

Tabulka 2 znázorňuje požadavky na benefity jednotlivých sektorů, napříč všemi sektory jsou nejoblíbenějším benefitem: dovolená navíc, flexibilní pracovní doba a home office (Hays, 2017).

PRAKTICKÁ ČÁST

2 IKEA

Společnost IKEA patří klídrům mezi prodejci nábytku, nejen v České republice, ale celosvětově. Její úspěch tkví v moderním designu za přijatelnou cenu. IKEA je i pro mnoho zákazníků zdroj inspirace, jak si svůj domov zařídit, neboť roomsety¹ v IKEA navrhuje zkušený designéři. Zákazníci si mohou nejenom vystavené produkty prohlédnout, ale také i vyzkoušet.

Obchodní domy IKEA se snaží uspokojit celou rodinu. Pro rodiče s dětmi je u vstupu do obchodního domu dětský koutek SMÅLAND², kde můžou svoje děti ve věku 3–9 let nechat po dobu dvou hodin, pro děti je zajištěné hlídání i program na zabavení. V prvním patře je restaurace kde se mohou zákazníci před i po nákupu zasytit švédskou i českou kuchyní. K restauraci spadá IKEA Café, kde je možnost dát si kávu a zákusek. Za pokladnami se nachází IKEA Bistro vhodné pro rychlé občerstvení po nákupu.

Výrobky IKEA tvoří jednotnou podnikovou identitu. Široký sortiment je dostupný za přijatelnou cenu, proto aby pokryl co nejvíce lidí. V souladu s tímto zní i vize společnosti IKEA:

„Vytvářet lepší každodenní život pro co nejvíce lidí.“

Obchodní domy jsou po celém světě stavěné se stejným konceptem, mají dvě patra, kde v prvním patře je vystavené zboží a ve spodním patře je prodejní plocha a samoobslužný sklad. Obchodní domy stejně jako uniformy zaměstnanců laděny do švédských národních barev, do žluté a modré.

Obchodní dům IKEA na Zličíně byl postaven v roce 1993, má celkem 478 zaměstnanců, kteří jsou rozděleni do jednotlivých oddělení: komunikace a vnitřní design, vztahy se zákazníky, lidské zdroje, informační technologie (IT), logistika, marketing a komunikace, restaurace (IKEA Food), prodej, udržitelnost a TQE, recovery a Business Navigation & Operations manager. Organizační struktura obchodního domu na Zličíně je zobrazena v příloze č.1.

¹ Vystavené a plně zařízené pokoje na prodejně

² Ze švédštiny: malý svět

2.1 Historie společnosti

Firma IKEA byla založena Ingvarem Kampradem v roce 1943 ve Švédsku. Zkratka IKEA je vytvořena z iniciál zakladatele (I. K.) a první písmena z názvů farmy Elmtaryd (E) a města Agunnaryd (A), kde Kamprad vyrůstal. IKEA nejdříve prodávala pera, peněženky, rámečky, ubrusy, hodinky, šperky a nylonové punčochy – snažil se vyhovět potřebám zákazníků nabídkou výrobků za snížené ceny (IKEA History, 2005).

Výrobou a prodejem nábytku se IKEA začala zabývat v 50. letech. Od roku 1963 se obchodní domy začínají stavět i mimo Švédsko, nejdříve po Evropě, pak v Severní Americe, a nakonec i v Austrálii. V roce 1991 zahajuje IKEA prodej i v České republice, v obchodním centru DBK na stanici metra Budějovická. Tento obchodní dům se v roce 1993 stěhuje na Zličín. Postupně jsou v České republice otevřeny ještě další tři obchodní domy IKEA, 1998 – Brno, 2001 – Ostrava a 2004 – Černý Most. Do budoucna se plánuje otevření třetího obchodního domu v Praze, pravděpodobně v Čestlicích.

2.2 IKEA Group

Skupina společností IKEA Group (INGKA Holding B.V. a jí řízené společnosti) má vlastnickou strukturu, jež ji zajišťuje nezávislost a dlouhodobou perspektivu. Vlastníkem IKEA je INGKA Foundation se sídlem v Nizozemsku. Finance této nadace je možné využívat dvojím způsobem: lze je investovat zpět do IKEA Group nebo darovat na charitativní projekty prostřednictvím nadace Stichting IKEA Foundation. INGKA Holding B.V. je mateřskou společností IKEA Group a sídlí v nizozemském Leidenu (IKEA Group Yearly Summary FY16, 2017).

IKEA Group provozuje obchodní domy IKEA na základě franšizové dohody uzavřené s Inter IKEA Systems B.V., vlastníkem konceptu IKEA a celosvětovým poskytovatelem franšíz. Inter IKEA Systems B.V. sídlí v Nizozemsku a jejím vlastníkem je Inter IKEA Group. Inter IKEA Group a IKEA Group jsou dvě samostatné skupiny společností s odlišným vedením a různými vlastníky (IKEA Group Yearly Summary FY16, 2017).

IKEA Group působí v rámci celého hodnotového řetězce od strategie sortimentu přes vývoj a výrobu výrobků až po distribuci a maloobchodní prodej. Její součástí jsou jak vlastní výrobní jednotky, tak nákupní organizace, distribuční centra a centra pro distribuci výrobků zákazníkům, nákupní centra a 328 obchodních domů ve 28 zemích. Celkově tak má IKEA Group své provozy ve 43 zemích světa (IKEA Group Yearly Summary FY16, 2017).

Organizační struktura IKEA Group, kde IKEA Group vlastní INGKA Holding B. V. a tu zastřešuje Stichting INGKA Foundation. IKEA Group se potom dělí na Group Staff Functions, Industrial Groups, Retail a Range Strategy, Product Development & Supply Chain viz příloha č. 2.

2.3 Současný systém zaměstnaneckých benefitů

„IKEA si klade za cíl být společností, který neustále rozvíjí své podnikání prostřednictvím lidí a chce být ceněna jako skvělé místo pro práci.“ (Compensation package in CZ, 2015)

Aby se IKEA stala dobrým zaměstnavatelem, který dokáže lidi zaujmout, motivovat a udržet, potřebuje víc než jen mzdu a benefity. Výhodou společnosti IKEA před konkurencí je právě jedinečná kombinace pět i různých oblastí.

První základní oblastí jsou mzdové podmínky, které se skládají ze základní mzdy, One IKEA Bonusu a programu Tack!, druhou základní oblastí jsou zaměstnanecké výhody. Za mimořádnou oblastí nabídky jsou považovány oblasti rozvoje, pracovního prostředí a kultury. Schéma celkové nabídky IKEA je v příloze č. 3.

IKEA si v první řadě klade za cíl být dobrým zaměstnavatelem, se spokojenými zaměstnanci, kteří mají pocit, že se jim za práci dostává patřičné odměny. Balíček benefitů platí pro každého zaměstnance IKEA, který má pracovní smlouvu s IKEA, bez ohledu na počet pracovních hodin. Noví zaměstnanci mají po podepsání smlouvy s IKEA a po uplynutí zkušební doby nárok na proporcionalní část příspěvku do konce finančního roku podle délky pracovního poměru.

IKEA nabízí svým zaměstnancům různé benefity. Některé benefity jsou poskytovány na globální úrovni (všichni zaměstnanci IKEA na světě), některé na regionální úrovni (všichni zaměstnanci IKEA v České republice, Slovensku a Maďarsku) a některé benefity jsou platné pouze na lokální úrovni (pouze v jedné zemi nebo v jednom obchodním domě).

Na základě tohoto rozdělení jsou benefity strukturovány do tří částí: společné části, flexibilní části a lokální části.

1. Společná část, benefity, které má každý zaměstnanec IKEA v každém státě a v každém obchodním domě
2. Flexibilní část, zaměstnanec si zde může vybrat z portfolia benefitů
3. Lokální část, zvláštní slevy vycházející z místních možností

Protože si IKEA klade za cíl být dobrým zaměstnavatelem se spokojenými zaměstnanci od 1. září 2011 portfolio benefitů pokrývá a podporuje dlouhodobé zajištění pro zaměstnance, zdravotní péči, benefity podle různých životních etap, přínos ke zlepšení životního prostředí, péči o dítě.

2.3.1 Společná část

Část benefitů, která je společná pro všechny zaměstnance IKEA ve všech zemích. Každý zaměstnanec, který má se společností IKEA pracovní smlouvu, tyto výhody čerpá.

One IKEA Bonus Program

One IKEA Bonus Program je bonusový program pro všechny IKEA Group zaměstnance, který je spojen s individuální mzdou zaměstnance a je vyplácen jednou ročně, pokud se dosáhne stanovených cílů. V téže jednotce má každý zaměstnanec, který byl zaměstnán během finančního roku po dobu nejméně šesti měsíců bez přerušení (Compensation package in CZ; 2015).

Za finanční rok 2016 byl stanoven cíl zisku pro obchodní dům Zličín. Obchodní dům Zličín tento cíl splnil na 129 % a proto všem zaměstnancům obchodního domu byl v prosinci 2016 vyplacen One IKEA Bonus ve výši 129 % jejich průměrné mzdy ve finančním roce 2016.

Tack!

Tack! Je IKEA Group Loyalty Program inspirovaný přáním Ingvara Kamprada podělit se o úspěch IKEA se spolupracovníky. Jedná se o podporu po odchodu do důchodu. Každý zaměstnanec IKEA od 1. září 2013 dostane za každý odpracovaný finanční rok přidělené prostředky v rámci programu Tack!. Částka jeho osobního příspěvku bude každý rok uspořena a pokud bude zaměstnanec pracovat u IKEA po dobu pěti po sobě jdoucích finančních let, dostane po pěti letech příspěvek ke svému penzijnímu spoření. Tento příspěvek jde na individuální soukromé penzijní připojištění uzavřené v rámci třetího pilíře penzijního systému. Pokud ale zaměstnanec odejde z IKEA v průběhu kvalifikačního období přijde o veškeré přidělené prostředky (Compensation package in CZ).

Ve švédštině slovo Tack! znamená Děkuji.

Zaměstnanecká sleva

Každý zaměstnanec může nakupovat zboží IKEA pro svou vlastní potřebu se slevou 15 %, tuto slevu může využívat i v případě, že odejde na mateřskou/rodičovskou dovolenou nebo do důchodu (Compensation package in CZ).

Tato zaměstnanecká sleva je poskytována na veškeré výrobky bytového vybavení, včetně výprodejových výrobků, IKEA Family výrobků a výrobků prodávaných v oddělení zlevněného zboží.

Restaurace pro zaměstnance (kantýna)

V každém obchodním domě IKEA je pro zaměstnance IKEA k dispozici zaměstnanecký kantýna. V kantýně je pro zaměstnance zdarma k dispozici káva, čaj a nealkoholické nápoje z postmixu. Na hlavní jídlo IKEA přispívá, takže zaměstnanec platí sníženou cenu.

Tabulka 3 Snížená cena jídla pro zaměstnance v kantýně

| SNÍŽENÁ CENA PRO ZAMĚSTNANCE | |
|-------------------------------------|-------|
| POLÉVKA | 5 Kč |
| HLAVNÍ JÍDLO | 20 Kč |
| PŘÍLOHA | 5 Kč |
| SALÁTOVÁ MISKA | 7 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 3 jsou znázorněny ceny jídla v zaměstnanecké kantýně, které platí pro zaměstnance.

Příplatky pro práci o víkendech, státní svátcích a noční směny

IKEA se snaží o své zaměstnance starat, a proto jim chce speciální směny kompenzovat nad rámec zákonných příplatků.

Tabulka 4 Příplatky za práci v IKEA vs. zákonné příplatky

| | IKEA PŘÍPLATEK | MINIMÁLNÍ PŘÍPLATEK ZE ZÁKONA |
|------------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| SOBOTY A NEDĚLE | 50 % | 10 % |
| STÁTNÍ SVÁTKY | 100 % | 100 % |
| NOČNÍ SMĚNY | 20 % | 10 % |

Zdroj: vlastní zpracování dle Compensation package in CZ, 2015 a Zákonu č. 262/2006 Sb.

V tabulce 4 jsou zobrazeny IKEA příplatky za práci ve srovnání se zákonnými minimálními příspěvky. Pro práci o víkendu IKEA připlácí pětkrát více než je zákonné minimum. Státní svátky nejsou hrazeny dnem volna, a proto IKEA dodržuje zákon a vyplácí příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku. Pro noční směny IKEA nabízí dvakrát větší příplatek, než je zákonné minimum.

Jako noční směna se u IKEA považuje práce od 20:00 hod do 6:00 hod.

Dovolená

Od 1. ledna má každý zaměstnanec 25 dní dovolené za rok, celková doba dovolené se ale upravuje podle počtu odpracovaných hodin týdně.

Tabulka 5 Nárok na dny dovolené v závislosti na odpracovaných hodinách za týden

| ODPRACOVANÉ HODINY | DNY DOVOLENÉ |
|--------------------|--------------|
| 5 hodin týdně | 3 |
| 10 hodin týdně | 6 |
| 15 hodin týdně | 9,5 |
| 20 hodin týdně | 12,5 |
| 25 hodin týdně | 15,5 |
| 30 hodin týdně | 18,5 |
| 35 hodin týdně | 22 |
| 40 hodin týdně | 25 |

Zdroj: interní dokument Compensation package in CZ, 2015

V tabulce 5 je zobrazen nárok na dny dovolené v závislosti s odpracovanými hodinami.

Dárek k pracovnímu výročí

IKEA chce svým pracovníkům poděkovat za přínos dárkem po odpracování 10, 15, 20, nebo 25 let. Zaměstnanec dostane jako dárek nabitou dárkovou kartu IKEA a k tomu společnou večeři s ředitelem obchodního domu a dalšíma pracovníkem co také slaví výročí. V tabulce 6 je zobrazen přehled dárku za odpracované roky.

Tabulka 6 Přehled dárků od firmy za odpracované roky

| LÉTA U IKEA | HODNOTA DÁRKOVÉ KARTY | DÁREK |
|-------------|-----------------------|-------------------------------------|
| 10 | 1 000 Kč | Společná večeře + stříbrný špendlík |
| 15 | 1 500 Kč | Společná večeře |
| 20 | 2 000 Kč | Společná večeře |
| 25 | 2 500 Kč | Společná večeře + zlatý špendlík |

Zdroj: interní dokument Compensation package in CZ, 2015

Dárky k životním událostem

Pokud zaměstnanec oslavuje své kulaté narozeniny, nebo prožívá významnou životní událost (narození dítěte nebo svatba) IKEA mu dá jako dárek nabitou dárkovou kartu.

Tabulka 7 Hodnota dárkové karty k životní události

| UDÁLOST | DÁRKOVÁ KARTA IKEA |
|-------------------|--------------------|
| Kulaté narozeniny | 1 500 Kč |
| Narození dítěte | 1 500 Kč |
| Svatba | 1 500 Kč |

Zdroj: interní dokument Compensation package in CZ, 2015

V tabulce 7 je zobrazena hodnota dárkové karty k určitým životním událostem.

Pokud je zaměstnanec rodičem nastávajícího prvňáčka, IKEA mu poskytne jeden den placeného volna, aby ho mohl do 1. třídy doprovodit.

Příspěvek na penzijní/životní pojištění

Pokud si zaměstnanec spoří na penzijní nebo životní pojištění, IKEA mu pomáhá s pravidelnými příspěvky.

Vánoční dárek a letní/novoroční party

Každé Vánoce dostane každý zaměstnanec vánoční dárek. O Vánocích 2016 to bylo bambusové prkénko APTILIG (v hodnotě 249 Kč), křehký vícezrný chléb KNÄCKEBRÖD FLERKORN (v hodnotě 39 Kč), polotvrdý sýr OST HERRGÅRD (v hodnotě 99 Kč) a nabitá dárková karta IKEA v hodnotě 1 000 Kč. Celkem tedy každý zaměstnanec dostal vánoční dárek v hodnotě 1 387 Kč.

Jednou za rok obchodní dům organizuje dvě zaměstnanecké party, jednu novoroční, která se koná v lednu a druhou letní, která se koná v srpnu. Obě dvě party jsou kostýmové. Zváni jsou všichni zaměstnanci IKEA, a kromě občerstvení zdarma, jsou uspořádány různé soutěže o zajímavé ceny (hlavní cena pro Letní černobílou party 2016 byla mobilní telefon Samsung Galaxy A5).

Společná aktivita oddělení

Proto aby byly jednotlivé týmy více ucelené IKEA přispívá 1 000 Kč na každého zaměstnance na jeden finanční rok. Aktivitou může být večeře, večírek nebo společná akce.

Program HELP³

Jedná se o poradenskou službu pro zaměstnance IKEA v těžkých životních situacích. Tuto službu může zaměstnanec využívat po telefonu, webu nebo e-mailu.

³ Tento benefit byl spuštěn pro zaměstnance od dubna 2017 a proto není bohužel zahrnut v dotazníkovém šetření

2.3.2 Flexibilní část

Každý zaměstnanec má každý finanční rok k dispozici 10 000 Kč, které jsou určeny k čerpání flexibilních benefitů. Na začátku finančního roku si zaměstnanec vybere z flexibilní části portfolia benefitů to, co by chtěl čerpat a svůj výběr oznámí na oddělení HR do konce září.

Poukázky na aktivity ve volném čase

IKEA poskytuje pro své zaměstnance poukázky Sodexo Pass Flexipass, které jsou využitelné na sport, lekce jazyků, vzdělávání, dovolenou zdravotní péči či kulturu. Tyto poukázky se distribují dvakrát za finanční rok, a to v říjnu a v dubnu.

Příspěvek na hromadnou dopravu

IKEA se snaží podporovat udržitelnost, a proto i přispívá na dopravu zaměstnance do práce pomocí hromadné dopravy. Tento příspěvek je možné využít k nákupu časové jízdenky na městskou nebo příměstskou dopravu. Zaměstnanec má nárok na proplacení jedné časové jízdenky za finanční rok.

Příspěvek na doplňkové penzijní spoření

Od 1. září 2014 může každý zaměstnanec čerpat příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Příspěvek se použije na úhradu individuálních příspěvků na doplňkové penzijní spoření.

Extra příspěvek na doplňkové penzijní spoření / penzijní připojištění / životní pojištění

IKEA jednou ročně nabízí zvláštní příspěvek na doplňkové penzijní spoření, penzijní připojištění nebo životní pojištění zaměstnanců.

Příspěvek na péči o dítě

IKEA přispívá rodičům dětí v předškolním věku na služby denní předškolní péče, ať už ve státních nebo soukromých zařízeních.

2.3.3 Lokální část

Každá země nebo obchodní dům IKEA může pro zaměstnance zajistit i další nabídky na základě místních možností. IKEA Zličín nabízí pro své zaměstnance 5 nabídek od smluvních partnerů.

Citibank

Na základě dohody, společnost Citibank nabízí zaměstnancům IKEA založení bankovního účtu, půjčku nebo Citilife kreditní kartu s lepšími podmínkami a menší administrativou (Local part in CZ, 2015).

UniCredit Bank

Společnost UniCredit Bank nabízí zaměstnancům IKEA bankovní účet U KONTO zdarma a zvýhodněné produkty (např. hypoteční úvěr bez poplatků, spotřebitelský úvěr zcela bez poplatků, kreditní karta bez měsíčního poplatku) (UniCredit Bank – Skupina IKEA, 2015).

Česká spořitelna

Společnost Česká spořitelna nabízí pro zaměstnance IKEA službu Blue service a otevření bankovního účtu se speciálními podmínkami (Local part in CZ, 2015).

EXIM tours

Společnost EXIM tours a.s. nabízí slevu pro zaměstnance společnosti IKEA ve výši 8 % z konečných cen katalogových nabídek a slevu 4 % z končených cen nabídek LAST MINUTE. Cenu zájezdu je možné platit FLEXI PASSY (Local part in CZ, 2015).

Hewlett-Packard

Společnost Hewlett-Packard nabízí speciální slevy v rámci zaměstnaneckého programu HP (HP Employee Purchase Program). V rámci tohoto programu může zaměstnanec IKEA zakoupit produkty z portfolia společnosti HP se slevou až 25 % a využít poukaz v hodnotě 100 Kč na první nákup (HP Employee Purchase Program, 2015).

Švandovo divadlo na Smíchově

Švandovo divadlo v Praze nabízí zaměstnancům společnosti IKEA nákup lístků na vybrané představení se slevou 40 % (Švandovo divadlo na Smíchově – Nabídka pro členy klubu přátelených firem, 2017).

TOYOTA MOTOR CZECH

Společnost TOYOTA MOTOR CZECH, s.r.o. nabízí zaměstnancům IKEA možnost zakoupit osobní vozy TOYOTA se slevou (Local part in CZ, 2015).

Květiny

Stánek s květinami před OD TESCO nabízí zaměstnancům IKEA slevu 20 % na řezané květiny (Local part in CZ, 2015).

2.3.4 Pracovní prostředí

Kromě benefitů nabízí IKEA navíc i jedinečné pracovní prostředí s následujícími výhodami.

Firemní kultura IKEA

„Kultura IKEA odráží švédské kořeny z oblasti Småland na jihu Švédska. Zdejší lidé jsou pracovití, praktičtí, vzájemně si pomáhají a žijí v bezprostředním kontaktu s okolní přírodou. Tyto aspekty se promítají do hodnot IKEA, které tvoří základ kultury IKEA“ (Testament obchodníka s nábytkem, 2007)

Hodnoty IKEA:

1. Vedení příkladem
2. Neustále se snažíme o nová řešení
3. Pospolitost a nadšení
4. Hospodárnost
5. Držíme se reality
6. Pokora a pevná vůle
7. Odvážit se být jiní
8. Přijmout a delegovat odpovědnost

Lékařská péče

Lékařskou péči vyžadovanou zákonem (např. vstupní lékařskou prohlídku) hradí IKEA.

Zaměstnanecké parkoviště

Zaměstnanec své kolo nebo auto může zaparkovat na parkovišti vyhrazeném pro zaměstnance.

Internet zdarma

Každý zaměstnanec má zdarma přístup k internetu na vymezeném místě v obchodním domě.

3 PRŮZKUM SPOKOJENOSTI S BENEFITY

Dotazníkové šetření proběhlo na přelomu března a dubna 2017 v Obchodním domě Zličín. Dotazník pro všechny zaměstnance obsahuje celkem 16 otázek ohledně spokojenosti s benefity a 5 identifikačních otázek viz příloha 4. Dotazník byl rozeslán na 478 emailových adres a dotazník vyplnilo 114 zaměstnanců, tedy 25,5 % návratnost.

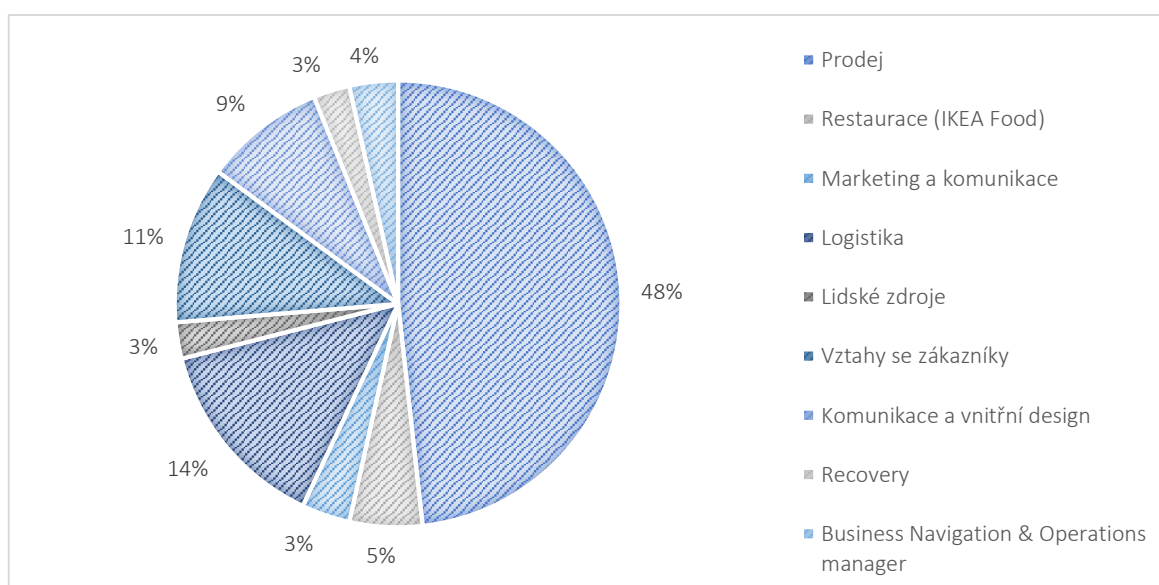
3.1 Identifikační údaje všech respondentů

Posledních 5 otázek bylo zaměřeno na zjištění základních identifikačních údajů respondentů. Na jejich pohlaví, věk, oddělení, ve kterém pracují, jak mají velký úvazek a jak dlouho v IKEA pracují.

Dotazník vyplnilo celkem 54 mužů (47,4 %) a 60 žen (52,6 %). Pouze jeden respondent byl ve věku do 20 let (0,9 %), ve věkovém rozmezí 21 až 30 let bylo 42 respondentů (36,8 %), v rozmezí 31 až 40 let 32 respondentů (28,1 %), v rozmezí 41 až 50 let 30 respondentů (26,3 %) a nad 50 let bylo 9 respondentů (7,9 %).

Graf 5 zobrazuje rozložení respondentů dle jejich oddělení, nejvíce respondentů bylo z oddělení prodeje a to 55 (48,2 %), dále se průzkumu zúčastnilo 6 respondentů (5,3 %) z oddělení restaurace a IKEA Food, 4 respondenti (3,5 %) z oddělení marketingu a komunikace, 16 respondentů (13,2 %) z oddělení z logistiky, 3 respondenti (2,6 %) z oddělení lidských zdrojů, 13 (14 %) respondentů z oddělení vztahy se zákazníky, 10 respondentů (8,8 %) z oddělení komunikace a vnitřní design, 3 respondenti (2,6 %) z oddělení recovery a 4 respondenti (3,5 %) z oddělení bussines navigation & operations manager.

Graf 5 Rozložení respondentů dle jejich oddělení



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Dotazník vyplnilo 77 respondentů (67,5 %) s úvazkem 40 hodin týdně, 17 respondentů (14,9 %) s úvazkem 30 hodin týdně, 12 respondentů (10,5 %) s úvazkem 20 hodin týdně, 2 respondenti (1,8 %) s úvazkem 15 hodin týdně, 5 respondentů (4,4 %) s úvazkem 10 hodin týdně a 1 respondent (0,9 %) s úvazkem 5 hodin týdně.

Méně, než jeden rok v IKEA pracuje 21 respondentů (18,4 %), jeden až dva roky 19 respondentů (16,7 %), tři až pět let 17 respondentů (14,9 %), šest až deset let 28 respondentů (24,6 %), jedenáct až patnáct let 8 respondentů (7%) a více než patnáct let 21 respondentů (18,4 %).

3.2 Vyhodnocení průzkumu spokojenosti

V závislosti na cíli práce, byly zvoleny tři výzkumné otázky, na které bylo pomocí dotazníků odpovězeno:

- Jsou zaměstnanci dostatečně informováni o benefitech?
- Jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity, chybí jim nějaký?
- Jak zaměstnanci dostupné benefity čerpají, nejsou některé nevyužité?

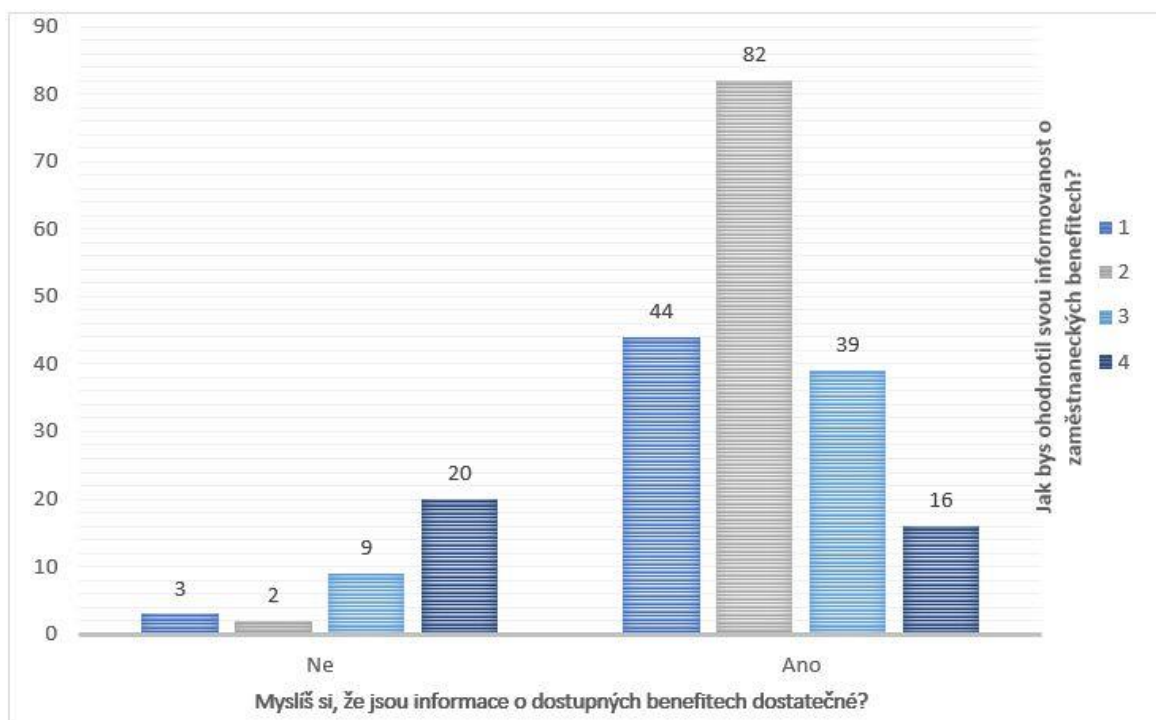
Jsou zaměstnanci dostatečně informováni o benefitech?

První otázka se zaměřila na to, jestli si zaměstnanci myslí, že jsou dostatečně informováni o nabízených benefitech. Informovanost u 89 respondentů (78 %) je dostatečná, 47 respondentů ohodnotili svou informovanost na 1 a 42 respondentů na 2. Zbýlých 25 respondentů (22 %) není dostatečně informováno, z toho 16 respondentů ohodnotilo svoji informovanost na 3 a dokonce 4 respondenti ohodnotili svoji informovanost na 4.

Dalším bodem dotazníku bylo zjištění odkud zaměstnanci čerpají informace o jednotlivých benefitech. Celkem 62 respondentů (54,4 %) informace čerpá z HR nástěnky, 46 respondentů (40,4 %) informace čerpá z emailu, 41 respondentů (36 %) čerpá informace z brožury „Celková nabídka benefitů“, 25 respondentů (21,9 %) čerpá informace z intranetu, dále respondenti uvedli že čerpají z úvodního školení (10 respondentů; 8,8 %) a na meetingách s vedoucími a kolegy (17 respondentů; 14,9 %).

Další otázka se zabývala, jestli si zaměstnanec myslí, že jsou informace o dostupných benefitech dostatečné. Většina respondentů (102 respondentů; 89,5 %) odpověděla že ano, zbýlých 12 respondentů (10,5 %) si toto nemyslí. Respondenti, kteří si nemyslí že je informovanost dostatečná se mohli vyjádřit proč si to nemyslí. Nespokojení respondenti hlavně uváděli, že nikde není kompletní přehled dostupných benefitů viz.: „Zaměstnanci nemají jednoduchý přístup k seznamu benefitů, že je nějaká brožurka skoro nikdo v mém okolí neví.“, „Jsou neustále doplňující informace, pak je to matoucí.“ a „Nikde není kompletní přehled.“

Graf 6 Informovanost zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového průzkumu

Graf 6 zobrazuje, jak hodnotili respondenti svoji informovanost v závislosti, jestli považují informace o benefitech dostatečné. 85 respondentů (74,6 %) si myslí že jsou informace o benefitech dostatečné a také svoji informovanost hodnotí známkami jedna a dvě, 17 respondentů (14,9 %) si myslí, že jsou informace o benefitech dostatečné ale svoji informovanost hodnotí známkami tři a čtyři tzn. nedostatečně. 4 respondenti (3,5 %) si nemyslí, že jsou informace dostatečné ale svoji informovanost hodnotí dobře a 8 respondentů (7 %) si nemyslí, že jsou informace dostatečné a zároveň svoji informovanost hodnotí jako nedostatečnou.

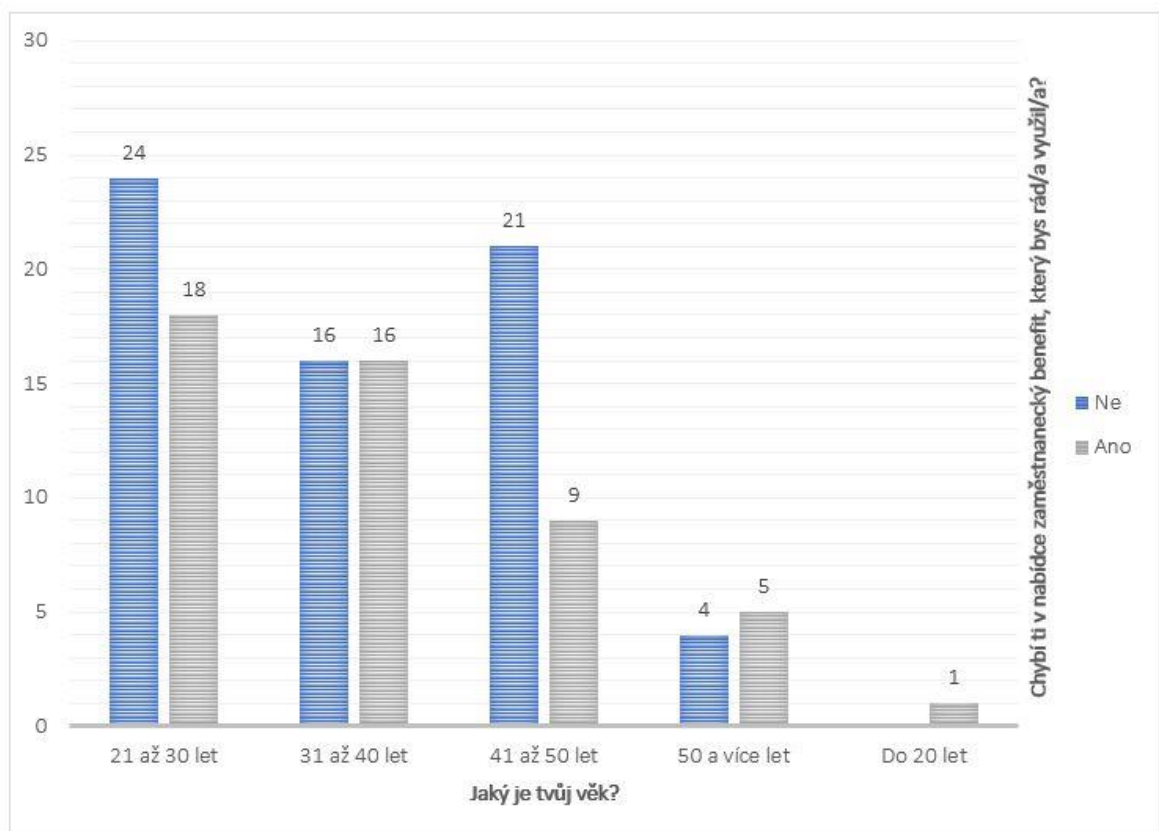
Informovanost třetiny zaměstnanců je hodnocena jako 1-2, ale rozhodně je důležité informovanost celkově zlepšit. Většina zaměstnanců si myslí, že informace o benefitech jsou dostatečné.

Jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity, chybí jim nějaký?

Otázky čtyři a pět byly zaměřeny na pozitiva a negativa systému benefitů v IKEA. Jako pozitiva nejčastěji zaměstnanci hodnotili možnost výběru ve velké nabídce, větší motivaci pro práci a také větší motivaci pro práci v IKEA, rovné nastavení pro všechny zaměstnance s jasnými pravidly a jsou transparentní. Jako hlavní negativum bylo hodnoceno to, že na benefity má právo, každý zaměstnanec ve stejné výši bez ohledu na výši jeho úvazku či odpracovaných hodin za měsíc, dále by zaměstnanci ocenili větší variabilitu vzhledem k jejich věku a potřebám. Myslí si, že zaměstnanecká sleva ve výši 15 % je nedostatečná, zvláště pokud se ještě poté musí zdanit.

Další otázka měla zjistit, jestli zaměstnancům chybí nějaký benefit. Benefit chybí 49 respondentům (43 %). Každý zaměstnanec, kterému nějaký chybí se vyjádřil, jaký další benefit by rád čerpal. Nejvíce by respondenti ocenili sick day, firemní školku a stravenky jako alternativu k dotovanému jídlu v zaměstnanecké kantýně. Další zajímavé nápady se týkali výuky cizích jazyků, vyšší zaměstnanecké slevy, bezúročné půjčky od zaměstnavatele, výhodný telefonní paušál, hlídané zaměstnanecké parkoviště, možnost benefitní karty (flexipassy v digitální podobě), příspěvek na dopravu pro mimopražské, příplatek za příchod na směnu navíc a CSS karta.

Graf 7 Chybějící benefity v závislosti na věku



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového průzkumu

Graf 7 zobrazuje kolika respondentům chybí benefit v závislosti na jejich věku, 42,9 % respondentů ve věku 21 až 30 let, 50 % respondentů ve věku 31 až 40 let, 30 % respondentů ve věku 41 až 50 let, 55,5 % respondentů starších 50 let, a právě jeden respondent, který vyplnil dotazník, ve věku do 20 let postrádá nějaký zaměstnanecký benefit.

Dále dotazník zjišťoval, zda nabídka benefitů ovlivnila respondentovo ucházení o práci v IKEA. Nejvíce, 49 respondentů (43 %) předem o benefitech nevědělo, 32 respondentů (28,1 %) benefity neovlivnili, 21 respondentů (18,4 %) benefity ovlivnili a 12 respondentů (10,5 %) tuto skutečnost neumělo posoudit.

Zaměstnanci jsou se systémem benefitů většinou spokojeni, ale polovina z nich by uvítala nové benefity nebo aktualizovala ty stávající.

Jak zaměstnanci dostupné benefity čerpají, nejsou některé nevyužité?

Poslední část dotazníku měla zanalyzovat využívání jednotlivých benefitů zaměstnanci.

Jako první se dotazník zaměřil na hodnocení jednotlivých společných benefitů, zaměstnanci měli možnost tyto benefity ohodnotit jako výborný, dobrý nebo jako zbytečný, pokud zaměstnanec tento benefit nijak neovlivňuje mohl uvést, že na tento benefit nemá názor.

ONE IKEA Bonus program byl nejčastěji hodnocený jako výborný (66 respondentů; 57,9 %), poté jako dobrý (30 respondentů; 26,3 %) a názor nemá 18 respondentů (15,8 %). Tack! byl nejčastěji hodnocený jako výborný (82 respondentů; 17,9 %), poté jako dobrý (19 respondentů; 16,7 %) a názor nemá 13 respondentů (11,4 %). Zaměstnanecká sleva 15 % byla nejčastěji hodnocená jako dobrá (73 respondentů; 64 %), poté jako výborná (37 respondentů; 32 %), pro tři respondenty (2,6 %) je tento benefit zbytečný a jeden respondent nemá názor.

Nápoje zdarma v kantýně byly nejčastěji hodnoceny jako výborné (95 respondentů; 83,3 %), poté jako dobré (18 respondentů; 15,8 %) a pro jednoho respondenta je tento benefit zbytečný. Ovoce zdarma v kantýně bylo nejčastěji hodnoceno jako výborné (92 respondentů; 80,8 %), poté jako dobré (20 respondentů; 17,5 %), pro jednoho respondenta je tento benefit zbytečný a jeden respondent nemá názor. Pátý týden dovolené navíc byl nejčastěji hodnocený jako výborný (96 respondentů; 82,4 %), poté jako dobrý (15 respondentů; 13,2 %) a názor nemají tři respondenti (2,6 %).

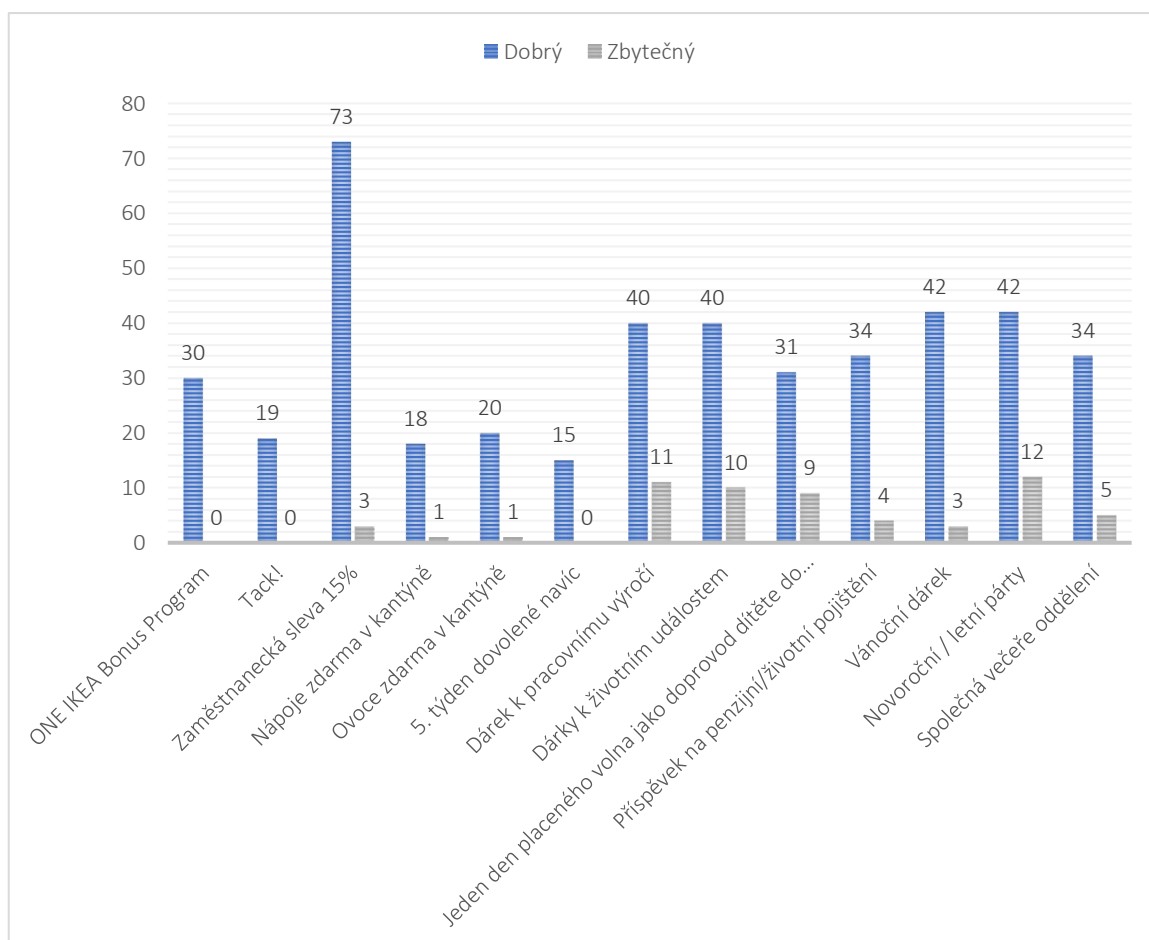
Dárek k pracovnímu výročí byl nejčastěji hodnocen jako výborný (58 respondentů; 50,9 %), poté jako dobrý (40 respondentů; 35,1 %), pro 11 respondentů (9,6 %) je tento benefit zbytečný a názor nemá pět respondentů (4,4 %). Dárky k životním událostem byly nejčastěji hodnoceny jako výborné (59 respondentů; 51,8 %), poté jako dobré (40 respondentů; 35,1 %), pro 10 respondentů (8,8 %) je tento benefit zbytečný a názor nemá pět respondentů (4,4 %).

Jeden den placeného volna jako doprovod dítěte do první třídy byl nejčastěji hodnocen jako výborný (61 respondentů; 53,5 %), poté jako dobrý (31 respondentů; 27,2 %), pro devět respondentů (7,9 %) je tento benefit zbytečný a názor nemá 13 respondentů (11,4 %). Příspěvek na penzijní nebo životní pojištění byl nejčastěji hodnocen jako výborný (71 respondentů; 62,3 %), poté jako dobrý (34 respondentů; 29,8 %), pro čtyři respondenty (3,5 %) je tento benefit zbytečný a názor nemá pět respondentů (4,4 %). Vánoční dárek byl nejčastěji hodnocen jako výborný (66 respondentů; 57,8 %), poté jako dobrý (42 respondentů; 36,8 %), pro tři

respondenty (2,6 %) je tento benefit zbytečný a názor nemají také tři respondenti (2,6 %).

Novoroční nebo letní party byla nejčastěji hodnocena jako výborná (58 respondentů; 50,9 %), poté jako dobrá (42 respondentů; 36,8 %), pro 12 respondentů (10,5 %) je tento benefit zbytečný a dva respondenti nemají názor. Společná večeře oddělení byla nejčastěji hodnocena jako výborná (70 respondentů; 61,4 %), poté jako dobrá (34 respondentů; 29,8 %), pro pět respondentů (4,4 %) je tento benefit zbytečný a názor také nemá pět respondentů (4,4 %).

Graf 8 Spokojenost se společnými benefity



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového průzkumu

Graf 8 zobrazuje spokojenost respondentů se společnými benefity na úrovni hodnocení dobrý a zbytečný. Za nejvíce zbytečné jsou považovány tyto benefity: novoroční nebo letní party (12 respondentů; 10,5 %), dárek k pracovnímu výročí (11 respondentů; 9,6 %), dárky k životním událostem (10 respondentů; 8,8 %) a jeden den placeného volna jako doprovod dítěte do první třídy (9 respondentů; 7,9 %).

Protože firma IKEA poskytuje svým zaměstnancům na jeden finanční rok balíček 10.000 Kč, ze kterého mohou zaměstnanci čerpat jednotlivé částky, byl dotazník i zaměřen na čerpání jednotlivých finančních částek.

Většina, 92 respondentů (80,7 %) čerpá všech 10 000 Kč ve formě Flexipassů, 7 respondentů čerpá Flexipasy ve výši 6 000 – 6 999 Kč, 7 respondentů čerpá Flexipasy ve výši 5 000 Kč – 5 999 Kč a 2 respondenti uvedly, že Flexipasy nečerpají vůbec.

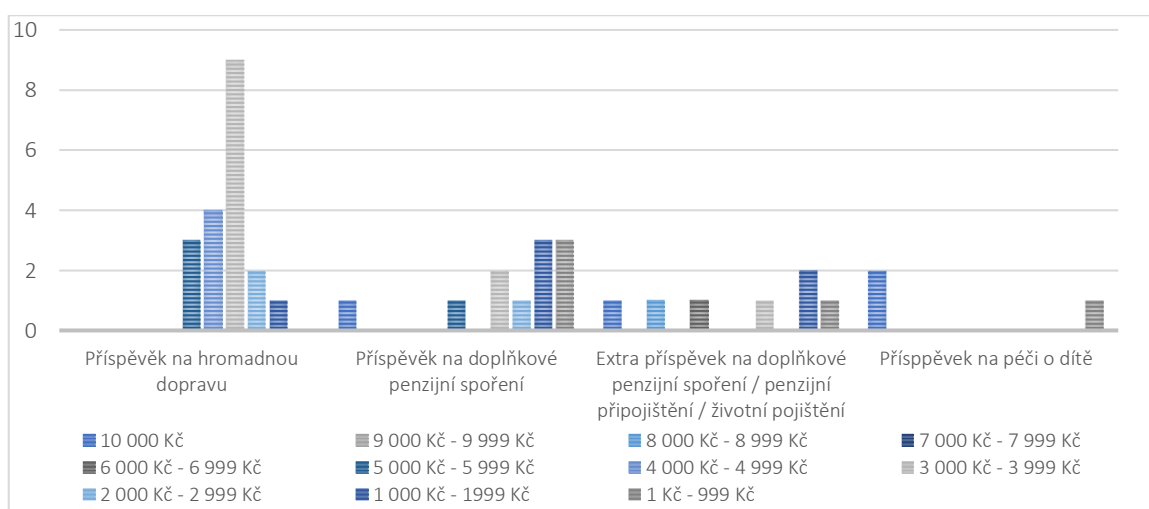
Příspěvek na hromadnou dopravu je nejčastěji čerpán ve výši 3 000 Kč – 3 999 Kč, a to devíti respondenti, tři respondenti čerpají příspěvek 5 000 Kč – 5 999 Kč a také tři respondenti čerpají příspěvek 4 000 Kč – 4 999 Kč. Příspěvek 2 000 Kč – 2 999 Kč čerpají dva respondenti, jeden respondent čerpá příspěvek 1 000 Kč – 1 999 Kč, většina respondentů (96 respondentů; 84,2 %) ale tento příspěvek nevyužívá.

Příspěvek na doplňkové penzijní spoření většina respondentů (103 respondentů; 90,4 %) nečerpá. Jeden respondent čerpá plných 10 000 Kč, příspěvek 5 000 Kč – 5 999 Kč čerpá také jeden respondent, příspěvek 3 000 Kč – 3 999 Kč čerpají dva respondenti, příspěvek 2 000 Kč – 2 999 Kč čerpá jeden respondent, příspěvek 1 000 Kč – 1 999 Kč čerpají tři respondenti a tři respondenti čerpají příspěvek ve výši 1 Kč – 999 Kč.

Extra příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění nebo životní pojištění většina respondentů (107 respondentů; 93,9 %) opět nečerpá, dva respondenti čerpají příspěvek 1 000 Kč – 1 999 Kč. Příspěvky 10 000, 8 000 Kč – 8 999 Kč, 6 000 Kč – 8 999 Kč, 6 000 Kč – 6 999 Kč, 3 000 Kč – 3 999 Kč a 1 Kč – 999 Kč jsou čerpány vždy právě jedním respondentem.

Příspěvek na dítě čerpají pouze tři respondenti, dva respondenti ve výšce příspěvku 10 000 Kč a jeden respondent ve výšce příspěvku 1 Kč – 999 Kč, zbytek, 111 respondentů (97 %) uvedlo, že tento příspěvek nečerpají.

Graf 9 Čerpání jednotlivých příspěvků



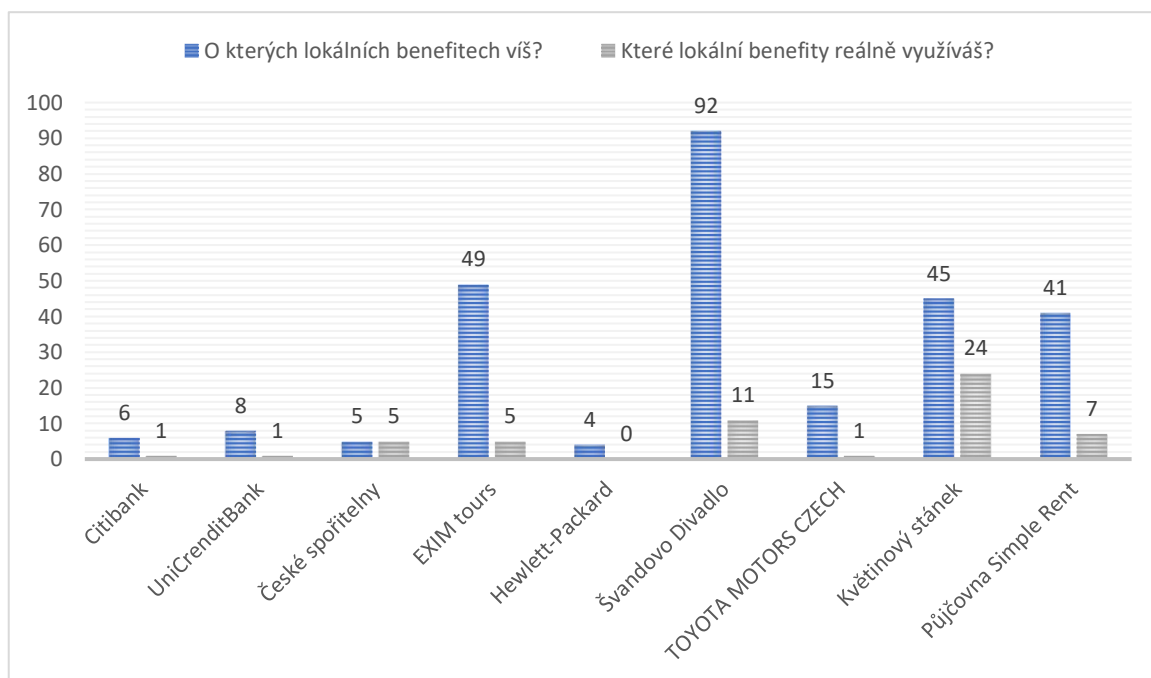
Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového průzkumu

Graf 9 názorně zobrazuje čerpání jednotlivých benefitů, kromě Flexipassů. Čerpání je rozděleno do 11 kategorií, první kategorie je čerpání benefitu v plné výši 10 000 Kč, zbylé kategorie jsou již odstupňovány po částce 1 000 Kč.

Poslední část dotazníku se zaměřila na lokální benefity, na to, jak o nich zaměstnanci ví, jak je využívají nebo jak by je chtěli využívat. Nejvíce respondentů vědělo o zlevněných lístkách na vybraná představení do Švandova Divadla (92 respondentů; 80,7 %), dále potom respondenti věděli o slevě na dovolenou od EXIM tours (49 respondentů; 43 %), o 20 % na květiny před OD Tesco (45 respondentů; 39,5 %) a o slevě na juniorské půjčovně v půjčovně Simple Rent (41 zaměstnanců; 36 %), o zbytku lokálních benefitů v průměru ví 8 respondentů, 12 respondentů (10,5 %) se vyjádřilo, že o žádném lokálním benefitu nevědí.

Z dotazníku bylo zjištěno, že 71 respondentů (62,3 %) žádný lokální benefit nevyžívá. 24 respondentů (21,1 %) využívá 20 % slevu na květiny před OD Tesco, 11 respondentů (9,6 %) využívá zlevněné lístky do Švandova divadla, 7 respondentů (6,1 %) využívá 20 % slevu na juniorské půjčovně v půjčovně Simple Rent a pouze 5 respondentů (4,4 %) využívá zvýhodněné bankovní služby České spořitelny a slevu na dovolenou do EXIM tours.

Graf 10 Informovanost o lok. benefitech a jejich využití



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového průzkumu

Graf 10 zobrazuje srovnání informovanosti zaměstnanců o lokálních benefitech v závislosti na jejich reálném čerpání. Zvýhodněné bankovní služby České spořitelny jsou čerpány na 100 % 5 zaměstnanci, 20 % slevu v květinovém stánku před OD Tesco čerpá 53,3 % respondentů, kteří o této slevě vědí. Zlevněné juniorské půjčovně v půjčovně Simple Rent čerpá 17,1 % informovaných respondentů. I když zlevněné

lístky do Švandova divadla mají nejlepší informovanost mezi respondenty (80,7 % všech dotazovaných respondentů), čerpá ji pouze 12 % respondentů, kteří o této slevě vědí a slevu na dovolenou od EXIM tours čerpá 10,2 % informovaných respondentů.

Dotazník dále zjišťoval, které lokální benefity by chtěli zaměstnanci skutečně čerpat. Více jak čtvrtina respondentů by chtěla čerpat slevu na dovolenou do EXIM tours (49 respondentů; 43 %), 20 % slevu na květiny před OD Tesco (38 zaměstnanců; 33,3 %), zvýhodněné bankovní služby České spořitelny (30 respondentů; 26,3 %) a zlevněné lístky do Švandova divadla (33 respondentů; 28,9 %). Žádný lokální benefit nemá zájem čerpat 22 respondentů (19,3 %).

Všechny benefity jsou čerpány, některé většinou zaměstnanců, u některých benefitů by čerpání markantně vzrostlo, díky lepší informovanosti, neboť zaměstnanci mají o tyto benefity zájem.

4 SHRNUTÍ A NÁVRH OPATŘENÍ

V dotazníkovém šetření bylo shromážděno 114 odpovědí od celkem 487 zaměstnanců, respondenti byly ze 48,2 % z oddělení prodeje, což reflektuje skutečné složení zaměstnanců v obchodním domě a tento vzorek se dá považovat za reprezentativní v rámci celého základního souboru.

Podle výsledků dotazníků přibližně 60 % respondentů nepocituje že by jejich informovanost o benefitech byla výborná. Informovanost o dostupných benefitech je velmi důležitá, protože zaměstnanec nemůže čerpat benefity o kterých neví.

„Nejlepší společnosti se neliší od průměrných v tom, že nabízejí svým zaměstnancům delší seznam benefitů, ale v tom, že lépe zvládají právě komunikaci. Úspěšné společnosti jsou si také vědomy toho, že komunikace celkového odměňování není úkolem pouze personálního oddělení. A proto trénují své manažery, aby byli schopni efektivně komunikovat systém odměňování svým podřízeným v rámci běžné manažerské práce a rovněž potencionálním zaměstnancům ve fázi nábory.“ (Sochorovská, a další, 2009).

Existuje sice brožurka „Celková nabídka benefitů“ ale moc zaměstnanců o ní neví, proto by bylo optimální, aby Personální oddělení na začátku každého finančního roku (září), popřípadě v průběhu roku, pokud dojde k nějaké významné změně v oblasti benefitů, aktualizovalo brožuru o aktuálních dostupných benefitech a tuto brožuru nejenom rozeslali emailem všem zaměstnancům, ale také v papírové podobě vyvěsili na nástěnkou u šaten a u zaměstnanecké kantýny. Zvýšením informovanosti by se zvýšilo i čerpání lokálních benefitů, o které mají podle dotazníku zaměstnanci zájem, ale bohužel o nich předem nevěděli.

Za nejpozitivněji hodnocené benefity se respondenti shodli na ONE IKEA Bonus program, Tack!, pátém týdnu dovolené a na nápojích a ovoci zdarma v zaměstnanecké kantýně. Nejhůře byla hodnocena 15procentní zaměstnanecká sleva, která se zdá zaměstnancům velmi nízká, zvláště, když z ní pak ještě musí odvést daň. Určitě by bylo pro zaměstnance zajímavé, kdyby byla zaměstnanecká sleva navýšena např. na 30 %.

Mezi nejžádanějšími benefity byly u respondentů tzv. sick days neboli placené krátkodobé volno na zotavení z nemoci či zranění, ke kterému nemusí být doložena neschopenka od lékaře. Zavedení benefitu sick days, by rozhodně zvýšilo motivovanost a loajálnost zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Protože IKEA finanční rok se rozděluje na tři tercie, měl by každý zaměstnanec právo čerpat jeden sick days za tercií. Nevyčerpané sick days by se nekumulovaly a vždy s koncem tercií by propadly. Vláda České republiky plánuje do budoucna uzákonit sick days jako povinný benefit, proto by bylo vhodné ho zavést už teď.

Jako další chybějící benefity pro respondenty byly stravenky. Zvedení stravenek pro zaměstnance, kteří nemají zájem se stravovat v zaměstnanecké kantýně a nevyužívají tedy firemní dotaci na jídlo. Stravenka by byla v hodnotě 80 Kč za každých 6 hodin naplánovaných hodin v docházce, počet stravenek by se zaokrouhloval směrem nahoru na jednotky stravenek. Tzn. zaměstnanec, který má naplánováno 40 týdně v daném měsíci, by na daný měsíc dostal 27 stravenek v celkové hodnotě 2 160 Kč.

Zavedení nových benefitů však nezáleží pouze na potřebách a přáních zaměstnanců. Důležité je brát v úvahu finanční situaci společnosti a finanční zatížení nového benefitu. Z tohoto důvodu nový systém benefitů nezahrnuje zaměstnanci velmi chtěný benefit – firemní školku, neboť tento benefit je velmi finančně náročný jak na zavedení, tak na provoz, a navíc obchodní dům IKEA Zličín, nemá požadované prostory.

Velmi velké procento zaměstnanců si v dotazníku stěžovalo na neodpovídající hodnotu čerpaných Flexipassů v porovnání s množstvím odpracovaných hodin.

Byly by proto vhodné upravit čerpání celého balíčku v hodnotě 10 000 Kč, ze kterého mají zaměstnanci možnost si vybrat co budou konkrétně čerpat (poukázky Sodexo Pass Flexipass, příspěvek na hromadnou dopravu, příspěvek na doplňkové penzijní spoření, extra příspěvek na doplňkové spoření nebo pojištění a příspěvek na péči o dítě) např. vnitropodnikovou směrnicí.

Pro zaměstnance, kteří si odpracují 40 hodin týdně by balíček zůstal nezměněný tzn. celých 10 000 Kč, pro zaměstnance s menším počtem odpracovaných hodin by se procentuálně zmenšoval. Tato změna by byla motivující pro zaměstnance, aby odpracovali více hodin a zároveň by změnil i demotivující pocit zaměstnanců, kteří odpracují plný úvazek. V tabulce 8 je příkladně zobrazeno nové přerozdělení.

Tabulka 8 Návrh přerozdělení finančního balíčku

| POČET ODPRACOVANÝCH HODIN | PŮVODNÍ ČÁSTKA | NOVÁ ČÁSTKA |
|---------------------------|----------------|-------------|
| 40 hodin týdně | 10 000 Kč | 10 000 Kč |
| 30 hodin týdně | 10 000 Kč | 7 500 Kč |
| 20 hodin týdně | 10 000 Kč | 5 000 Kč |
| 10 hodin týdně | 10 000 Kč | 2 500 Kč |
| 5 hodin týdně | 10 000 Kč | 1 250 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Možnost rozložení čerpání balíčku 10 000 Kč na jednotlivé dílčí benefity, byla mezi respondenty chválena, a proto by rozdělení na pět druhů čerpání rozhodně mělo zůstat. I když poslední druh, příspěvek na péči o dítě je čerpán nejméně, zaměstnanci, kteří ho čerpají jsou s ním nad míru spokojeni, neboť se z něho dá uhradit například školné v mateřské školce.

Závěr

V systému odměňování jsou kromě finančních složek velmi důležité zaměstnanecké benefity. Na zaměstnanecké benefity se pohlíží jako na plnění, které je poskytováno nad rámec sjednané mzdy. Zaměstnanecké benefity mohou být pro potenciální zaměstnance velmi atraktivním prvkem, nejenom jako konkurenceschopnost oproti ostatním zaměstnavatelům, ale také jako motivační prvek nebo jako vyjádření zájmu zaměstnavatele o své zaměstnance, zaměstnanec si chce získat jejich loajalitu a tu si pak i udržet.

Systém zaměstnaneckých benefitů by měl vycházet z podnikové strategie a z pravidelné analýzy potřeb a požadavků zaměstnanců, pokud tomu tak bude tak bude systém benefitů efektivní. Zaměstnavatel může poskytovat širokou škálu benefitů, ale pokud je zaměstnanci nebudou čerpat, bude jejich poskytování zbytečné a zaměstnavatel nedosáhne cíleného efektu. Pokud zaměstnanci nebudou pravidelně informováni o aktuální škále nabízených benefitů a o změnách v jejich struktuře, tak také nemůže být dosaženo cíleného efektu.

Z daňového hlediska se každý benefit posuzuje, zda se jedná pro zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad, zdaněný příjem zaměstnance, a jestli spadá do základu výměru pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytovat benefit, které pro něj nejsou daňově zvýhodněny, dává tím najevo jak moc jsou pro něj zaměstnanci důležití a že si je chce udržet.

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat dosavadní systém benefitů v IKEA a navrhnout optimalizaci benefitů pro lepší uspokojení potřeb a požadavků zaměstnanců.

Obchodní dům IKEA Zličín společnosti IKEA Česká republika s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům benefity na třech úrovních: společné, flexibilní a lokální benefity. Společná část zahrnuje 13 benefitů, které mohou čerpat zaměstnanci IKEA na celém světě, flexibilní část je vytvořena jako balíček 10 000 Kč, rozložení čerpání mezi jednotlivé možnosti si každý zaměstnanec stanoví sám, podle svým požadavků a potřeb. Poslední lokální část zahrnuje benefity pouze pro zaměstnance obchodního domu IKEA na Zličíně.

Podle dotazníkového šetření pouze 40 % dotazovaných zaměstnanců ohodnotila svoji informovanost o zaměstnaneckých benefitech na jedničku, ale většina (90%) si myslí že informace jsou dostatečné. Zaměstnanci hodnotí poskytované benefity jako průměrné či lehce nadprůměrné oproti jiným společnostem.

Zaměstnanci, kteří vyplnili dotazník v rámci šetření, vyjádřili největší spokojenost s ONE IKEA Bonus programem, Tack!, pátým týdnem dovolené a s nápoji a ovoci zdarma v zaměstnanecké kantýně. Nejhůře byla hodnocena 15procentní zaměstnanecká sleva, která se zdá zaměstnancům velmi nízká, zvláště, když z ní pak ještě musí odvést daň.

V dotazníku se projeví jako nejžádanější benefity zaměstnanců sick days, zavedení stravenek a navýšení hodnoty zaměstnanecké slevy.

Dotazník měl odpovědět na tři výzkumné otázky:

1. Jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity, chybí jim nějaký?
Informovanost třetiny zaměstnanců je hodnocena jako 1-2, ale rozhodně je důležité informovanost celkově zlepšit. Většina zaměstnanců si myslí, že informace o benefitech jsou dostatečné.
2. Jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity, chybí jim nějaký?
Zaměstnanci jsou se systémem benefitů většinou spokojeni, ale polovina z nich by uvítala nové benefity nebo aktualizovala ty stávající.
3. Jak zaměstnanci dostupné benefity čerpají, nejsou některé nevyužité?
Všechny benefity jsou čerpány, některé většinou zaměstnanců, u některých benefitů by čerpání markantně vzrostlo, díky lepší informovanosti, neboť zaměstnanci mají o tyto benefity zájem.

Na základě analýzy výsledků dotazníkového šetření ohledně zaměstnaneckých benefit v IKEA byly formulovány návrhy, které by mohli zvýšit spokojenost zaměstnanců. Návrhy se hlavně týkali zavedení sick days, stravenek a upravení čerpání částky ve flexibilní části vzhledem k počtu odpracovaných hodin (viz kapitola 4. *Shrnutí a návrh opatření*).

Přínosem pro obchodní dům IKEA Zličín může být to, že zaměstnanci, kteří vyplnili dotazník si připomněli strukturu benefitů, které jsou jim nabízeny. Výstup z dotazníkového ošetření byl poskytnut personálnímu oddělení s doporučením vystavením na HR nástěnce. Pro společnost IKEA bude tato práce doplňujícím podkladem pro další rozhodování v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

Seznam použité literatury

- Armstrong, Michael. 2009. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing a.s., 2009. 978-80-247-2890-2.
- Armstrong, Michael. 2007. *Řízení lidských zdrojů*. 10. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 978-80-247-1407-3.
- Bajzíková, Ľubica, a další. 2004. *Manažment ľudských zdrojov*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislavě, 2004. 80-23-1910-4.
- Biddle, Kamila. 2012. Společnosti vnímají firemní školky jako dobrý zaměstnanecký benefit. *E15.cz*. [Online] 6. 3 2012. [Citace: 28. 3 2017.] <http://zpravy.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/spolecnosti-vnimaji-firemni-skolky-jako-dobry-zamestnanecky-benefit-749095>.
- Daňový portál. 2015. Zaměstnavatelé a poskytování „sick days“. *Daňový portál*. [Online] 25. 5 2015. [Citace: 1. 3 2017.] <http://www.danovy-portal.com/aktuality/zamestnavatele-a-poskytovani-sick-days>.
- Duda, Jiří. 2005. *Zaměstnanecké výhody v systému motivace zaměstnanců*. Brno : Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2005. 80-7157-895-9.
- Dvořáková, Zuzana. 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : C. H. Beck, 2012. stránky 325-328. 978-80-7400-347-9.
- GIT.cz. 2014. Dog Friendly Office. *Pressweb - tiskové zprávy a PR*. [Online] 19. 4 2014. [Citace: 28. 3 2017.] <http://www.pressweb.cz/tiskova-zprava/19420168864-dog-friendly-office>.
- Harper, Douglas. ©2001-2017. Benefit. *Online Etymology Dictionary*. [Online] ©2001-2017. [Citace: 2. Prosinec 2016.] <http://www.etymonline.com/index.php?term=benefit>.
- Hays. 2016. Platový průzkum 2016. *Hays*. [Online] 2016. [Citace: 28. 3 2017.] <https://www.hays.cz/poradime-vam-s-vasi-karierou/platov%C3%BD-pr%C5%AFzkum-2016-1585920>.
- Hays. 2017. Platový průzkum 2017. *Hays*. [Online] 2017. [Citace: 28. 3 2017.] <https://www.hays.cz/platov%C3%BD-pr%C5%AFzkum/index.htm>.
- Heřmanová, Eva. 2012. Benefice. *Arts Lexikon*. [Online] 30. 6 2012. [Citace: 26. 2 2017.] <http://www.artslexikon.cz//index.php?title=Benefice>.
- Hlaváčková, Běla. 2009. Firemní školka: zaměstnanecký benefit s budoucností. *iDnes.cz*. [Online] 26. 5 2009. [Citace: 28. 3 2017.] <http://zpravy.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/spolecnosti-vnimaji-firemni-skolky-jako-dobry-zamestnanecky-benefit-749095>.
- iPodnikatel.cz. 2011. Zdravotní benefity – podpora zdraví zaměstnanců. *iPodnikatel.cz*. [Online] 11. 1 2011. [Citace: 28. 3 2017.] <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zdravotni-benefity-podpora-zdravi-zamestnancu.html>.
- Janečková, Pavla. 2009. Benefity pro zaměstnance: Investujte do zdravotní péče. *Superkariera.cz*. [Online] 27. 8 2009. [Citace: 28. 3 2017.] <https://www.superkariera.cz/poradna/pro-firmy/benefity-pro-zamestnance-investujte-do-zdravotni-pece.html>.

- Janoušková, Jana a Kolibová, Helena. 2005. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha : Grada Publishing a.s., 2005. 80-247-1364-0.
- Janovská, Iva. 2006. Zaměstnanecké výhody. *Účetní kavárna*. [Online] 5. 10 2006. [Citace: 28. 3 2017.] <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d842v818-zamestnanecke-vyhody/>.
- Janovský, Dušan. nedatováno. Práce na internetu. *Sick Day*. [Online] nedatováno. [Citace: 1. 3 2017.] <https://prace.rovnou.cz/pojem/sick-day.html>.
- Jelínková, Soňa, Michnová, Vladimíra a Minářová, Martina. 2013. Firemní školky v praxi. *APERIO - společnost pro zdravé rodičovství*. [Online] 2013. [Citace: 28. 3 2017.] http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/20_PMF_Firemni_skolky_v_praxi.pdf.
- Kislíngerová, Eva a Nový, Ivan. 2005. *Chování podniku v globalizujícím se prostředí*. Praha : C. H. Beck, 2005. 80-7179-847-9.
- Klimeš, Lumír. 2005. *Slovník cizích slov*. Praha : SPN a.s., 2005. 978-80-7235-446-7 .
- Koubek, Josef. 2015. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 5. Praha : Management Press, s. r. o., 2015. 978-80-7261-288-8.
- Kučerová, Dagmar. 2015. Vyplatí se zaměstnavatelům poskytování takzvaných „sick days“? *Průvodce vaším podnikáním*. [Online] 20. 5 2015. [Citace: 1. 3 2017.] <http://www.podnikatel.cz/clanky/vyplati-se-zamestnavatelum-poskytovani-takzvanych-sick-days/>.
- Macháček, Ivan. 2010. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha : C. H. Beck, 2010. 978-80-7400-301-1.
- Pelc, Vladimír. 2011. *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. 978-80-87212-66-0.
- PPM Factum research. 2016. Zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnavatelů. [Online] 2016. infoservis.insite.cz/data/ppm/PPM_Factum_14_11_2016.pdf.
- Profesia.cz. 2008. Finanční a nefinanční benefity. *Profesia*. [Online] 2008. [Citace: 1. 3 2017.] <http://www.profesia.cz/cms/kariera-v-kostce/pracuji/mzdy-a-benefity/financni-a-nefinancni-benefity/41526>.
- Sodexo. 2016. Sodexo Benefity. *Sodexo Česká republika*. [Online] 2016. [Citace: 24. 3 2017.] <http://cz.sodexo.com/home/nase-sluzby/sodexo-benefity.html>.
- Sochorovská, Eugénia a Popelková, Tereza. 2009. Trendy v odměňování: váha bonusů a benefitů roste. [Online] 28. 1 2009. [Citace: 21. 4 2017.] <http://hrm.ihned.cz/c1-33432590-trendy-v-odmenovani-vaha-bonusu-a-benefitu-roste>.
- Šikýř, Martin. 2012. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha : Grada Publishin, a.s., 2012. stránky 325-326. 978-80-247-415-2.
- Thielová, Klára. 2015. Benefity - jaké jsou a jak fungují. *Přímo z pece - BrandBakers*. [Online] 14. říjen 2015. [Citace: 28. prosinec 2016.] http://www.brandbakers.cz/primo_z_pece/clanek/248.
- Urban, Jan. 2007. Cíle, problémy a efektivita benefitů. *Finanční management*. [Online] 23. 4 2007. [Citace: 1. 3 2017.] <http://financnimanagement.ihned.cz/c1-20976060-cile-problemy-efektivita>.

Urban, Jan. 2006. Pracovní spokojenost a její faktory. *Mzdová praxe*. [Online] 9. únor 2006. [Citace: 28. prosinec 2016.] <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d685v661-pracovni-spokojenost-a-jeji-factory/>.

Urban, Jan. 2005. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Daňový portál profesionálů a daňových poradců*. [Online] 6. 10 2005. [Citace: 13. 12 2016.] <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>.

Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. 11. 1992, o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*.

Zákon č. 589/1992 Sb. ze dne 20. 11. 1992, o pojistném na sociální zabezpečení. In: *Sbírka zákonů České republiky*.

Zákon č. 592/1992 Sb. ze dne 20. 11. 1992, o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*.

Seznam interních dokumentů

1. Compensation package in CZ, Inter IKEA Systems B. V. 2015.
2. HP Employee Purchase Program. 2015.
3. IKEA Group Yearly Summary FY16, Inter IKEA Systems B. V. 2017.
4. IKEA History. Inter IKEA Systems B.V. 2005.
5. Local part in CZ, Inter IKEA Systems B. V. 2015.
6. Our swedish heritage and foundation. Inter IKEA Systems B. V. 2004.
7. Švandovo divadlo na Smíchově – Nabídka pro členy klubu spřátelených firem. 2017.
8. Testament obchodníka s nábytkem, Inter IKEA Systems B. V. 2007.
9. UniCredit Bank – Skupina IKEA. 2015.

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1 Sazby na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění..... | 17 |
| Tabulka 2 Oblíbené benefity v jednotlivých pracovních sektorech | 25 |
| Tabulka 3 Snížená cena jídla pro zaměstnance v kantýně..... | 31 |
| Tabulka 4 Příplatky za práci v IKEA vs. zákonné příplatky | 31 |
| Tabulka 5 Nárok na dny dovolené v závislosti na odpr. hodinách za týden | 32 |
| Tabulka 6 Přehled dáreků od firmy za odpracované roky | 32 |
| Tabulka 7 Hodnota dárkové karty k životní události..... | 32 |
| Tabulka 8 Návrh přerozdělení finančního balíčku..... | 47 |

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1 Poskytování jednotlivých benefitů v roce 2010 a 2015 | 21 |
| Graf 2 Předpověď atraktivity zaměstnaneckých benefitů v roce 2019 | 22 |
| Graf 3 Benefity oceňované zaměstnanci..... | 23 |
| Graf 4 Benefity poskytované zaměstnavateli..... | 24 |
| Graf 5 Rozložení respondentů dle jejich oddělení | 37 |
| Graf 6 Informovanost zaměstnanců | 39 |
| Graf 7 Chybějící benefity v závislosti na věku | 40 |
| Graf 8 Spokojenost se společnými benefity | 42 |
| Graf 9 Čerpání jednotlivých příspěvků..... | 43 |
| Graf 10 Informovanost o lok. benefitech a jejich využití..... | 44 |

Seznam příloh

Příloha 1 – Organizační struktura IKEA – Zličín

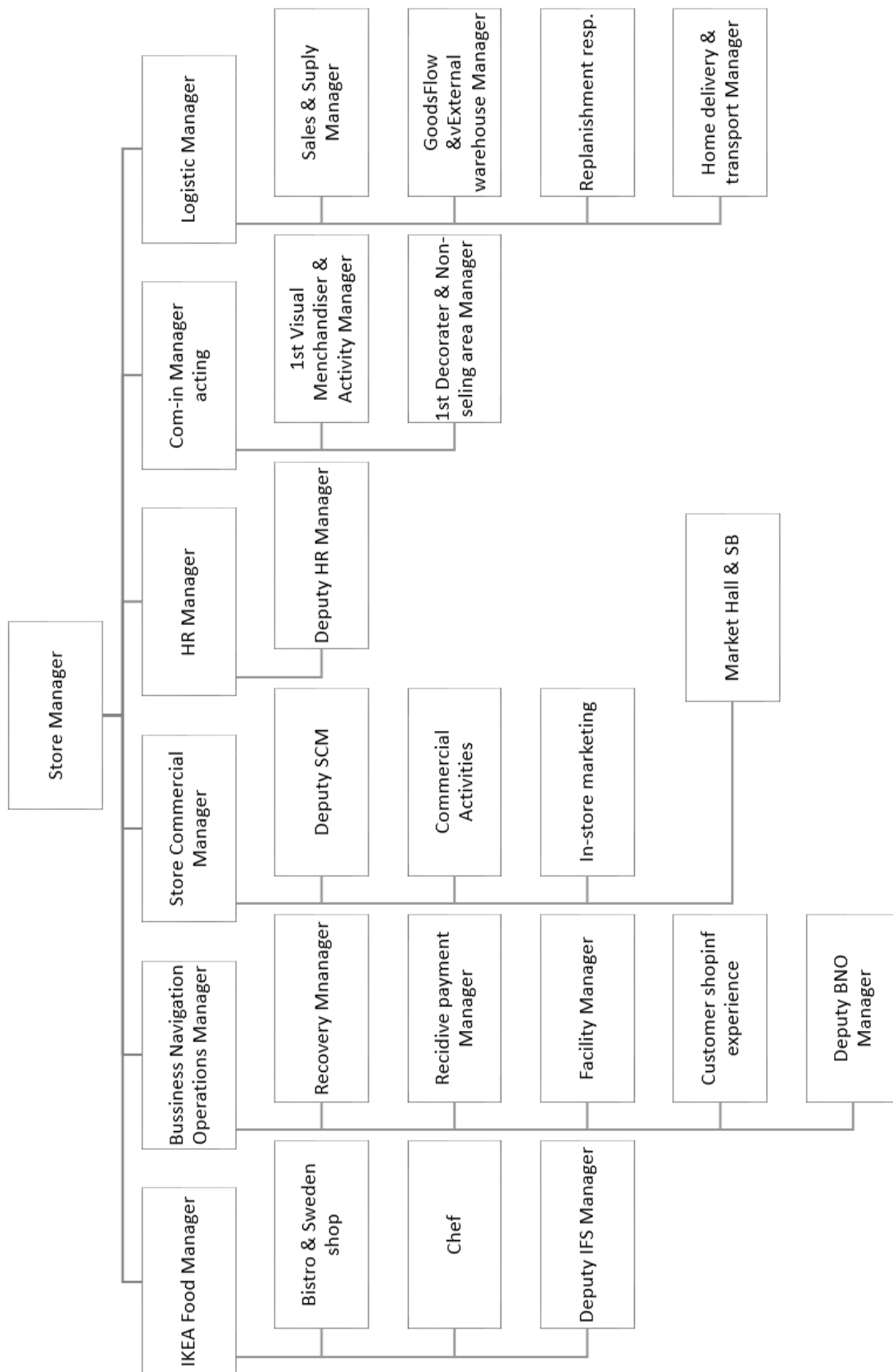
Příloha 2 – Organizační struktura IKEA Group

Příloha 3 – Celkové nabídka IKEA

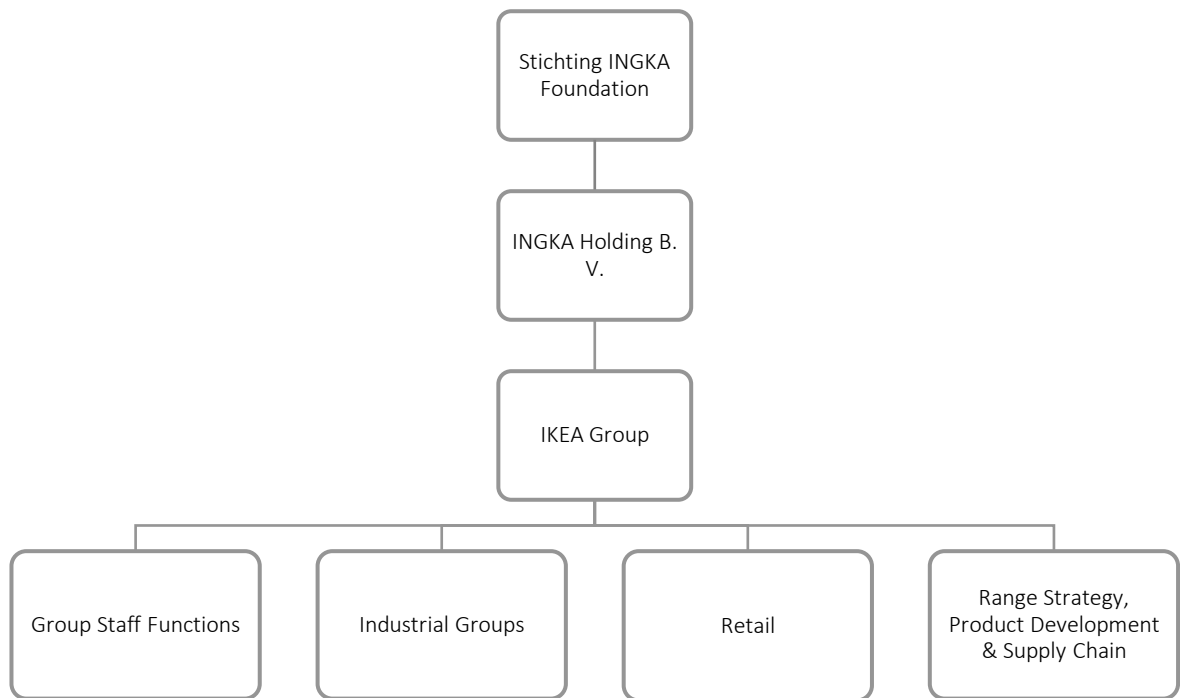
Příloha 4 – Dotazník pro zaměstnance IKEA

Příloha 5 – Tabulky výsledků z dotazníků

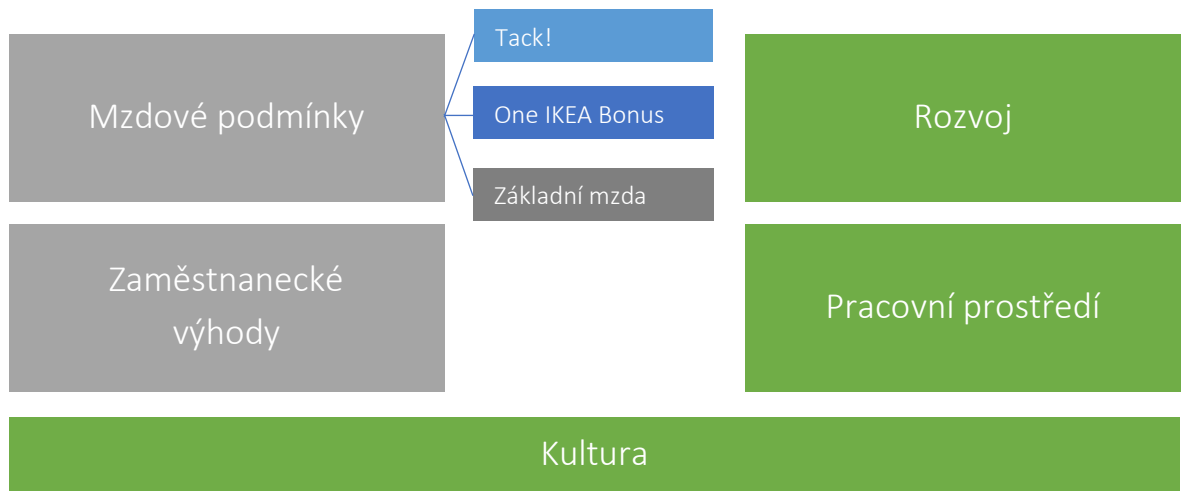
Příloha 1 – Organizační struktura v OD Zličín



Příloha 2 – Organizační struktura IKEA Group



Příloha 3 – Celková nabídka IKEA



Příloha 4 – Dotazník pro zaměstnance IKEA

AHOJ!

Chtěla bych tě poprosit o vyplnění následujícího dotazníku ohledně zaměstnaneckých výhod. Jeho vyplnění ti nezabere více než 5 minut. Tento dotazník je anonymní a slouží jako podklad pro moji bakalářskou práci. Personální oddělení o tomto průzkumu ví a jeho anonymní výsledky dostane také k dispozici.

Děkuji Katka Němcová – IKEA FAMILY

I. Zaměstnanecké benefity v IKEA

1. Jak bys ohodnotil svou informovanost o zaměstnaneckých benefitech?

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------|
| Výborná | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Nulová |

2. Odkud čerpáš informace o zaměstnaneckých benefitech?

- Brožura „Celková nabídka benefitů v IKEA“
- Nástěnka HR
- Intranet
- E-mail
- Jiné:

3. Myslíš si, že jsou informace o dostupných benefitech dostatečné?

- Ano
- Ne – uveď proč:

4. Jaká jsou podle tebe pozitiva systému benefitů v IKEA?

.....

5. Jaká jsou podle tebe negativa systém benefitů v IKEA?

.....

6. Chybí ti v nabídce zaměstnanecký benefit, který bys rád/a využil/a?

- Ne
- Ano – uveď jaký:

7. Ovlivnila nabídka benefitů tvoje ucházení o práci v IKEA?

- Ano
- Ne
- Předem jsem o nich nevěděl/a
- Neumím posoudit

II. Společná část zaměstnaneckých benefitů

8. Vyjádři svůj názor na jednotlivé společné benefity

| | Výborný | Dobry | Zbytečný | Nemám názor |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ONE IKEA Bonus Program | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tack! | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zaměstnanecká sleva 15 % | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nápoje zdarma v kantýně | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ovoce zdarma v kantýně | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. týden dovolené navíc | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dárek k pracovnímu výročí | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dárky k životním událostem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Den placeného volna jako doprovod dítěte do první třídy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Příspěvek na penzijní/životní pojištění | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vánoční dárek | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Novoroční / letní party | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Společná večeře oddělení | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

III. Flexibilní část zaměstnaneckých benefitů

Za celý finanční rok máš nárok na 10 000 Kč v hrubé částce.

Prosím vyplň, v jakém poměru tuto částku čerpáš na jednotlivé benefity.

9. Poukázky na aktivity ve volném čase – Sodexo Pass Flexipass

- Nečerpám
- 10 000 Kč
- 9 000 Kč - 9 999 Kč
- 8 000 Kč - 8 999 Kč
- 7 000 Kč - 7 999 Kč
- 6 000 Kč - 6 999 Kč
- 5 000 Kč - 5 999 Kč
- 4 000 Kč - 4 999 Kč
- 3 000 Kč - 3 999 Kč
- 2 000 Kč - 2 999 Kč
- 1 000 Kč - 1 999 Kč
- 1 Kč - 999 Kč

10. Příspěvek na hromadnou dopravu

- Nečerpám
- 10 000 Kč
- 9 000 Kč - 9 999 Kč
- 8 000 Kč - 8 999 Kč
- 7 000 Kč - 7 999 Kč
- 6 000 Kč - 6 999 Kč
- 5 000 Kč - 5 999 Kč
- 4 000 Kč - 4 999 Kč
- 3 000 Kč - 3 999 Kč
- 2 000 Kč - 2 999 Kč
- 1 000 Kč - 1 999 Kč
- 1 Kč - 999 Kč

11. Příspěvek na doplňkové penzijní spoření

- Nečerpám
- 10 000 Kč
- 9 000 Kč - 9 999 Kč
- 8 000 Kč - 8 999 Kč
- 7 000 Kč - 7 999 Kč
- 6 000 Kč - 6 999 Kč
- 5 000 Kč - 5 999 Kč
- 4 000 Kč - 4 999 Kč
- 3 000 Kč - 3 999 Kč
- 2 000 Kč - 2 999 Kč
- 1 000 Kč - 1 999 Kč
- 1 Kč - 999 Kč

12. Extra příspěvek na doplňkové penzijní spoření / penzijní připojištění / životní pojištění

- Nečerpám
- 10 000 Kč
- 9 000 Kč - 9 999 Kč
- 8 000 Kč - 8 999 Kč
- 7 000 Kč - 7 999 Kč
- 6 000 Kč - 6 999 Kč
- 5 000 Kč - 5 999 Kč
- 4 000 Kč - 4 999 Kč
- 3 000 Kč - 3 999 Kč
- 2 000 Kč - 2 999 Kč
- 1 000 Kč - 1 999 Kč
- 1 Kč - 999 Kč

13. Příspěvek na péči o dítě

- Nečerpám
- 10 000 Kč
- 9 000 Kč - 9 999 Kč
- 8 000 Kč - 8 999 Kč
- 7 000 Kč - 7 999 Kč
- 6 000 Kč - 6 999 Kč
- 5 000 Kč - 5 999 Kč
- 4 000 Kč - 4 999 Kč
- 3 000 Kč - 3 999 Kč
- 2 000 Kč - 2 999 Kč
- 1 000 Kč - 1 999 Kč
- 1 Kč - 999 Kč

IV. Lokální část zaměstnaneckých benefitů

14. O kterých lokálních benefitech víš?

- Zvýhodněné bankovní služby Citibank
- Zvýhodněné bankovní služby UniCredit Bank
- Zvýhodněné bankovní služby České spořitelny
- Sleva na dovolenou od EXIM tours
- Sleva na produkty z portfolia Hewlett-Packard
- Zlevněné lístky na vybraná představení ve Švandově Divadlu
- Sleva na nákup vozu od společnosti TOYOTA MOTOR CZECH
- 20% sleva na květiny ve stánku před OD TESCO
- Sleva juniorské půjčovně (sjezd, snowboard, běžky, kolo) v půjčovně Simple Rent
- O žádném lokálním benefitu nevím

15. Které lokální benefity reálně využíváš?

- Zvýhodněné bankovní služby Citibank
- Zvýhodněné bankovní služby UniCredit Bank
- Zvýhodněné bankovní služby České spořitelny
- Sleva na dovolenou od EXIM tours
- Sleva na produkty z portfolia Hewlett-Packard
- Zlevněné lístky na vybraná představení ve Švandově Divadlu
- Sleva na nákup vozu od společnosti TOYOTA MOTOR CZECH
- 20% sleva na květiny ve stánku před OD TESCO
- Sleva juniorské půjčovně (sjezd, snowboard, běžky, kolo) v půjčovně Simple Rent
- Žádný lokální benefit nečerpám

16. Které lokální benefity bys chtěl/a využívat?

- Zvýhodněné bankovní služby Citibank
- Zvýhodněné bankovní služby UniCredit Bank
- Zvýhodněné bankovní služby České spořitelny
- Sleva na dovolenou od EXIM tours
- Sleva na produkty z portfolia Hewlett-Packard
- Zlevněné lístky na vybraná představení ve Švandově Divadlu
- Sleva na nákup vozu od společnosti TOYOTA MOTOR CZECH
- 20% sleva na květiny ve stánku před OD TESCO
- Sleva juniorské půjčovně (sjezd, snowboard, běžky, kolo) v půjčovně Simple Rent
- Žádný lokální benefit nechci využívat

V. Identifikační údaje

Jsi žena nebo muž? *

- Žena
- Muž

Jaký je tvůj věk? *

- Do 20 let
- 21 až 30 let
- 31 až 40 let
- 41 až 50 let
- 50 a více let

V jakém oddělení IKEA pracuješ? *

- Komunikace a vnitřní design
- Vztahy se zákazníky
- Lidské zdroje
- Informační technologie (IT)
- Logistika
- Marketing a komunikace
- Restaurace (IKEA Food)
- Prodej
- Udržitelnost a TQE
- Jiné:

Jak velký je tvůj úvazek? *

- 5 hodin týdně
- 10 hodin týdně
- 20 hodin týdně
- 30 hodin týdně
- 40 hodin týdně

*Jak dlouho pracuješ v IKEA? **

- Méně než jeden rok
- 1 až 2 roky
- 3 až 5 let
- 6 až 10 let
- 11 až 15 let
- 15 a více let

Příloha 5 – Tabulky výsledků z dotazníků

Otázka č. 1

| Jak bys ohodnotil svou informovanost o zaměstnaneckých benefitech? | Respondentů |
|--|-------------|
| 1 | 47 |
| 2 | 42 |
| 3 | 16 |
| 4 | 9 |
| 5 | 0 |

Otázka č. 2

| Odkud čerpáš informace o zaměstnaneckých benefitech? | Respondentů |
|--|-------------|
| Brožura „Celková nabídka benefitů v IKEA“ | 41 |
| Nástěnka HR | 62 |
| Intranet | 25 |
| E-mail | 46 |
| Meetingy | 3 |
| Kolegové | 5 |
| Úvodní školení | 10 |
| Osobní zkušenosti | 1 |
| Vedoucí | 9 |
| Komunikace s HR | 6 |

Otázka č. 3

| Myslíš si, že jsou informace o dostupných benefitech dostatečné? | Respondentů |
|--|-------------|
| Ano | 102 |
| Ne | 12 |

| Pokud ne, tak proč? |
|--|
| Pro nováčky jsou spíš tápavé |
| O brožuru „Celková nabídka benefitů v IKEA“ jsem vůbec nevěděl. |
| Zaměstnanci nemají jednoduchý přístup k seznamu benefitů, že je nějaká brožurka skoro nikdo v mém okolí neví |
| Jsou neustále doplňující informace, pak je to matoucí |
| Nejsou aktualizované, neobsahují všechny benefity |
| Nikdy není kompletní přehled |
| Mohly by se o nich informovat častěji, aby se dostali do podvědomí |
| Nedostatečné informovanost |
| Nedostupné informace |
| Protože o nich nikdo moc nemluví |

Otázka č. 4

| |
|---|
| Jaké jsou podle tebe pozitiva systému benefitů v IKEA? |
| Možnost výběru (2) |
| Motivace (2) |
| Vzhledem k velké nabídce si vybere každý |
| Každý si může najít to, co ho zajímá |
| Větší motivace pro práci |
| Pestrost, neustále se vyvíjí |
| Jedna z věcí, jak si udržet zaměstnance |
| Široká nabídka |
| Různorodost v sociální oblasti |
| Je to další výhoda k platu, snižuje fluktuaci, dělají IKEA zajímavějším zaměstnavatelem |
| Jsou pro mě příjemnějším za mou práci |
| Jsou pro všechny stejné |
| Můžeš si vybrat, co vyhovuje tvým potřebám |
| Je to příjemný bonus |
| Motivuje zaměstnance a vytváří lepší podmínky v zaměstnání i na trhu práce |
| Pomoc svým zaměstnancům ve všech směrech |
| Možnost výběru a kombinací |
| Můžeme si vybrat z několika benefitů |
| Personalisté se snaží udržovat nabídku benefitů na vyšší úrovni než ostatní firmy |
| Variabilita |
| Jsou nastavena rovnou měrou pro všechny zaměstnance, mají jasná pravidla a jsou transparentní |
| Umožňuje různé formy čerpání |
| Široká nabídka, motivace |
| Možnost flexipassů v rámci bonusu, 5 týdnů dovolené pro nové zaměstnance, TACK |
| Je zde mnoho výhod pro zaměstnance. Zaměstnanec je dostává různě v průběhu roku |
| Každý benefit je pozitivum. Ukazuje, jak se firma stará o své zaměstnance |
| Pořad se to mění |
| Velký výběr |
| Jednoduchost, transparentnost, stejné pro všechny úrovně |
| Prostě je fajn, když člověk dostane za svou práci něco navíc než jen plat – je to motivátor |
| Jsou stejné pro všechny zaměstnance bez rozdílu pohlaví, pozice, délky zaměstnání |
| Množství benefitů oproti konkurenci |
| každý si najde něco, co se mu hodí |
| Flexipassy |
| Vylepšení finanční i životní situace zaměstnanců |
| Benefitů je hodně |
| Zvyšují komfort v zaměstnání |
| Více peněz díky flexipassům |
| Jednoduchost, dobré využití |
| Největší pozitivum je, že mi šetří peníze. |
| Vím, že za svou práci budu odměněn více než jen výplatou |
| Dělení na společnou část, flexibilní, lokální – nabízí tak široké spektrum možností |
| Mohu si koupit za flexipassy dovolenou |
| Dostupnost |
| Její pestrost a hlavně univerzálnost |

| |
|---|
| Že máme k dispozici něco navíc |
| Velký výběr, zahrnují různé oblasti, každý si vybere |
| Pro mě osobně je velké pozitivum, že IKEA třeba mnoho věcí proplácí je to super |
| Sleva na dovolenou |
| Všestrannost |
| Různorodost |
| Zaměstnanecké benefity příjemní i dny volna |
| Je to další odměna za práci |
| Možnost výběru benefitů |
| Motivují současné zaměstnance k doporučování budoucích kolegů |
| Komplexní péče o zaměstnance ve všech ohledech... |
| Ušetřené peníze pro život, jako takový. Možnost relaxace a zábavy. |
| Motivace pro nové uchazeče |
| Snižují výdaje |
| je jich mnoho |
| Mohou částečně nahradit nízký plat. |
| Benefity, které se dají využít (relevantní) |
| Díky benefitům získám přístup k aktivitám, které bych si jinak nemohl dovolit |
| Částečná motivace |
| ceny v kantýně, stravenky, uniforma, příplatky za víkend |
| Je to dobrá inspirace proč pracovat v IKEA |
| Volba benefitů na různé aktivity |
| Systém benefitů v IKEA je vesměs pozitivní |
| Je to velké plus k našemu ohodnocení |
| Člověk si může vybrat ze škály benefitů jaký zrovna potřebuje |

Otázka č. 5

| |
|---|
| Jaké jsou podle tebe pozitiva systému benefitů v IKEA? |
| Zařadila bych výuku cizích jazyků a školku pro zaměstnance (případně kam dát na pár hodin dítě při výkonu práce, když ještě nemá věk do školky) |
| mají na ně stejný nárok všichni zaměstnanci bez ohledu na pracovní výkon |
| zatím jsem o tom neuvažoval |
| Nezohledňují zcela různorodost v potřebách |
| někteří zaměstnanci na systému parazitují, např. i při minimálním úvazku 2hod/týdně dostanou plnou částku ve flexipasech |
| v určitém věku člověka by ocenil jiné druhy benefitů |
| Netransparentnost |
| Nutnost danit příspěvek na lítačku |
| Nenapadá mě |
| Dnes nás už napodobila spousta firem na trhu |
| Málo výhod pro dlouhodobější zaměstnance. Chybějící benefity jako třeba sick day. Zaostávání za ostatními zaměstnavateli na trhu. |
| Flexipassy by mohly mít větší uplatnění. |
| Všichni máme stejné benefity, i brigádníci |
| Neselektivnost - např.se mi nelíbí, že nárok na benefit 10000 za rok mají stejně lidé, kteří tu dřou takřka denně a lidé, kteří sem chodí v úterý a na jaře.....! Rozhodně to nepodněcuje k vyšší výkonnosti...jo a taky zaměstnanecká sleva by mohla být vyšší |

| |
|--|
| Uvítala bych, aby benefity byly poskládány tak, aby korespondovali se současnou osobní situací zaměstnance, aby to byla opravdu kafeterie benefitů = zaměstnanec si může benefity sám poskládat z nabídky benefitů |
| Nepropojenost s reálným výkonem zaměstnance, myslím si že některé benefity ani nikdo nevyužívá tzn. jsou zbytečné |
| Jsou mnoho let stejná, nerostou ani se nemění |
| V současné době jsou u společností, které mají zájem o udržení a rozvoj svých zaměstnanců, benefity na vyšší úrovni |
| Ztrácejí motivační efekt, zaměstnanci je považují za samozřejmost |
| Jen jednou ročně |
| Má je téměř každá větší firma |
| Ubývají |
| Jediné, co mě napadá, je zdanění zaměstnanecké slevy. |
| Chtělo by je zaktualizovat a změnit vzhledem k situaci na trhu a motivací zaměstnanců |
| Pokud se nechceš stravovat v kantýně není jiná možnost benefitu |
| Chybí osobní přístup |
| Nedostatek informací |
| Danění... |
| Jsou omezené, mohlo by jich být více |
| Flexipassy jsou výborné, ale platební karta je lepší. Je vždy po ruce a rozhodně příjemnější, pokud se platí větší částka |
| Daně |
| Zdanění, vyplácení důchodového připojištění po 5 letech |
| Pouze 15% sleva pro zaměstnance, vzhledem ke konkurenci by mohlo být benefitů více |
| Mohlo bych jich být klidně víc. |
| Malá zaměstnanecká sleva |
| Nelze využít na dopravu do práce pro mimopražské. |
| Danění určitých benefitů |
| Některé benefity, např. program HELP určitě stojí mnoho peněz a tyto prostředky by se jistě daly využít lépe |
| Ne o všech vím |
| Nevím kdy a v jaké hodnotě dostanu flexipassy |
| Málo zohledňují zaměstnance který jsou déle zaměstnaný v IKEA. |
| Mohli by být vyšší, když to porovná s benefity u jiných firem |
| Negativa jsou, že všichni čerpají stejně, ač odpracuje někdo měsíčně 20 hod nebo plný úvazek cca 160hod! |
| Je jich tolik že v tom mám bordel |

Otázka č. 6

| Chybí ti v nabídce zaměstnanecký benefit, který bys rád/a využil/a? | Respondentů |
|---|-------------|
| Ano | 49 |
| Ne | 59 |

| |
|---|
| Pokud ano, tak jaký: |
| Stravenky (3) |
| Sick days (5) |
| Zařadila bych výuku cizích jazyků a školku pro zaměstnance (případně kam dát na pár hodin dítě při výkonu práce, když ještě nemá věk do školky) |

| |
|--|
| Indispozicí den 1x za tercií |
| Sick days, půjčka od zaměstnavatele |
| Den volna při nemoci / sick day |
| Možnost využívat IKEA korporátní telefonní tarif, nebo telefon v manažerské pozici |
| Sick days (tři dny na chřipku, bez nutnosti navštívit lékaře a přinést neschopenku) placené |
| Firemní školka (2) |
| Hlídané parkoviště |
| Možnost benefitové karty, nutnost sebou všude nosit flexíky v papírové podobě |
| Výuka angličtiny v práci |
| Zkrácený pracovní týden / 35 hodin |
| Sick day, zdravá strava v kantýně |
| Výhodný paušál, sick days, bezúročná půjčka |
| IKEA nemá operátora, který bych nám nabídnul třeba levnější paušál, zaměstnanecká bezúročná půjčka |
| příplatek na benzín |
| 35 hodinová pracovní doba |
| mít kafeterii benefitů |
| Sick day, kurzy angličtiny – jinak než přes flexi passy, v budoucnu firemní školka |
| stravenky, pokud nechci jíst v kantýně |
| Sick days, výhodná nabídka mobilního operátora, bezúročná půjčka |
| Home office, "sick day" |
| Možnost laciného půjčení služebního vozidla, výhodný tarif na telefon |
| Sick day, školka v práci |
| Příspěvek na dovolenou |
| Např. den volna, když máš narozeniny, nebo den placeného volna, když jsem nemocná |
| Tarify od operátora |
| Příplatek za příchod na směnu, když ji oficiálně nemám. |
| Telefon tarif, třeba půjčku některé firmy ji mají pro zaměstnance |
| Větší sleva, více dovolené |
| Bezúročná půjčka, zaměstnanecký tarif mobilního operátora, sick day |
| Navíc 13. plat |
| Bezúročná půjčka |
| CCS karta |
| Příspěvek na dopravu i pro mimopražské |
| Firemní posilovna |
| Stravenky místo dotovaných jídel, vyšší zam. sleva, možnost venkovního posezení |
| Možnost bezplatných masáží. |
| Stravenky, pokud se nerozhodnu stravovat v Kantýně |
| Psychologický poradce, protože často je to tady na nervy! |

Otázka č. 7

| Ovlivnila nabídka benefitů tvoje ucházení o práci v IKEA? | Respondentů |
|---|-------------|
| Ano | 21 |
| Ne | 32 |
| Předem jsem o nich nevěděl/a | 49 |
| Neumím posoudit | 12 |

Otázka č. 8

| Vyjádří svůj názor na jednotlivé společné benefity. | Respondentů | | | |
|---|-------------|-------|----------|-------------|
| | Výborný | Dobrý | Zbytečný | Nemám názor |
| ONE IKEA Bonus Program | 66 | 30 | 0 | 18 |
| Tack! | 82 | 19 | 0 | 13 |
| Zaměstnanecká sleva 15 % | 37 | 73 | 3 | 1 |
| Nápoje zdarma v kantýně | 95 | 18 | 1 | 0 |
| Ovoce zdarma v kantýně | 92 | 20 | 1 | 1 |
| 5 týden dovolené navíc | 96 | 15 | 0 | 3 |
| Dárek k pracovnímu výročí | 58 | 40 | 11 | 5 |
| Dárky k životním událostem | 59 | 40 | 10 | 5 |
| Jeden den placeného volna jako doprovod dítěte do první třídy | 61 | 31 | 9 | 13 |
| Příspěvek na penzijní / životní pojištění | 71 | 34 | 4 | 5 |
| Vánoční dárek | 66 | 42 | 3 | 3 |
| Novoroční / letní party | 58 | 42 | 12 | 2 |
| Společná večere oddělení | 70 | 34 | 5 | 5 |

Otázka č. 9

| Poukázky na aktivity ve volném čase – Sodexo Pass Flexipass | Respondentů |
|---|-------------|
| Nečerpám | 2 |
| 10 000 Kč | 92 |
| 9 000 Kč - 9 999 Kč | 0 |
| 8 000 Kč - 8 999 Kč | 1 |
| 7 000 Kč - 7 999 Kč | 1 |
| 6 000 Kč - 6 999 Kč | 7 |
| 5 000 Kč - 5 999 Kč | 7 |
| 4 000 Kč - 4 999 Kč | 2 |
| 3 000 Kč - 3 999 Kč | 2 |
| 2 000 Kč - 2 999 Kč | 0 |
| 1 000 Kč - 1 999 Kč | 0 |
| 1 Kč - 999 Kč | 0 |

Otázka č. 10

| Příspěvek na hromadnou dopravu | Respondentů |
|--------------------------------|-------------|
| Nečerpám | 96 |
| 10 000 Kč | 0 |
| 9 000 Kč - 9 999 Kč | 0 |
| 8 000 Kč - 8 999 Kč | 0 |
| 7 000 Kč - 7 999 Kč | 0 |
| 6 000 Kč - 6 999 Kč | 0 |
| 5 000 Kč - 5 999 Kč | 3 |
| 4 000 Kč - 4 999 Kč | 3 |

| | |
|---------------------|---|
| 3 000 Kč - 3 999 Kč | 9 |
| 2 000 Kč - 2 999 Kč | 2 |
| 1 000 Kč - 1 999 Kč | 1 |
| 1 Kč - 999 Kč | 0 |

Otázka č. 11

| Příspěvek na doplňkové penzijní spoření | Respondentů |
|---|-------------|
| Nečerpám | 103 |
| 10 000 Kč | 1 |
| 9 000 Kč - 9 999 Kč | 0 |
| 8 000 Kč - 8 999 Kč | 0 |
| 7 000 Kč - 7 999 Kč | 0 |
| 6 000 Kč - 6 999 Kč | 0 |
| 5 000 Kč - 5 999 Kč | 1 |
| 4 000 Kč - 4 999 Kč | 0 |
| 3 000 Kč - 3 999 Kč | 2 |
| 2 000 Kč - 2 999 Kč | 1 |
| 1 000 Kč - 1 999 Kč | 3 |
| 1 Kč - 999 Kč | 3 |

Otázka č. 12

| Extra příspěvek na doplňkové penzijní spoření / penzijní připojištění / životní pojištění | Respondentů |
|---|-------------|
| Nečerpám | 107 |
| 10 000 Kč | 1 |
| 9 000 Kč - 9 999 Kč | 0 |
| 8 000 Kč - 8 999 Kč | 1 |
| 7 000 Kč - 7 999 Kč | 0 |
| 6 000 Kč - 6 999 Kč | 1 |
| 5 000 Kč - 5 999 Kč | 0 |
| 4 000 Kč - 4 999 Kč | 0 |
| 3 000 Kč - 3 999 Kč | 1 |
| 2 000 Kč - 2 999 Kč | 0 |
| 1 000 Kč - 1 999 Kč | 2 |
| 1 Kč - 999 Kč | 1 |

Otázka č. 13

| Extra příspěvek na doplňkové penzijní spoření / penzijní připojištění / životní pojištění | Respondentů |
|---|-------------|
| Nečerpám | 111 |
| 10 000 Kč | 2 |
| 9 000 Kč - 9 999 Kč | 0 |
| 8 000 Kč - 8 999 Kč | 0 |

| | |
|---------------------|---|
| 7 000 Kč - 7 999 Kč | 0 |
| 6 000 Kč - 6 999 Kč | 0 |
| 5 000 Kč - 5 999 Kč | 0 |
| 4 000 Kč - 4 999 Kč | 0 |
| 3 000 Kč - 3 999 Kč | 0 |
| 2 000 Kč - 2 999 Kč | 0 |
| 1 000 Kč - 1 999 Kč | 0 |
| 1 Kč - 999 Kč | 1 |

Otázka č. 14

| O kterých lokálních benefitech víš? | Respondentů |
|---|-------------|
| Zvýhodněné bankovní služby Citibank | 6 |
| Zvýhodněné bankovní služby UniCredit Bank | 8 |
| Zvýhodněné bankovní služby České spořitelny | 5 |
| Sleva na dovolenou od EXIM tours | 49 |
| Sleva na produkty z portfolia Hewlett-Packard | 7 |
| Zlevněné lístky na vybraná představení ve Švandově Divadle | 92 |
| Sleva na nákup vozu od společnosti TOYOTA MOTOR CZECH | 15 |
| 20% sleva na květiny ve stánku před OD TESCO | 45 |
| Sleva juniorské půjčovně (sjezd, snowboard, běžky, kolo) v půjčovně Simple Rent | 41 |
| O žádném lokálním benefitu nevím | 12 |

Otázka č. 15

| Které lokální benefity reálně využíváš? | Respondentů |
|---|-------------|
| Zvýhodněné bankovní služby Citibank | 1 |
| Zvýhodněné bankovní služby UniCredit Bank | 1 |
| Zvýhodněné bankovní služby České spořitelny | 5 |
| Sleva na dovolenou od EXIM tours | 5 |
| Sleva na produkty z portfolia Hewlett-Packard | 0 |
| Zlevněné lístky na vybraná představení ve Švandově Divadle | 11 |
| Sleva na nákup vozu od společnosti TOYOTA MOTOR CZECH | 1 |
| 20% sleva na květiny ve stánku před OD TESCO | 24 |
| Sleva juniorské půjčovně (sjezd, snowboard, běžky, kolo) v půjčovně Simple Rent | 7 |
| Žádný lokální benefit nečerpám | 71 |

Otázka č. 16

| Které lokální benefity bys chtěl/a využívat? | Respondentů |
|--|-------------|
| Zvýhodněné bankovní služby Citibank | 2 |
| Zvýhodněné bankovní služby UniCredit Bank | 8 |
| Zvýhodněné bankovní služby České spořitelny | 30 |
| Sleva na dovolenou od EXIM tours | 49 |

| | |
|---|----|
| Sleva na produkty z portfolia Hewlett-Packard | 17 |
| Zlevněné lístky na vybraná představení ve Švandově Divadle | 33 |
| Sleva na nákup vozu od společnosti TOYOTA MOTOR CZECH | 18 |
| 20% sleva na květiny ve stánku před OD TESCO | 38 |
| Sleva juniorské půjčovně (sjezd, snowboard, běžky, kolo) v půjčovně Simple Rent | 23 |
| Žádný lokální benefit nechci využívat | 22 |

