Vysoká škola ekonomická v Praze

Bakalářská práce

Yekaterina Konstantinova **2014**

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospodářská

Studijní obor: Podniková ekonomika a management



Název bakalářské práce:

Zaměstnanecké výhody

Autor bakalářské práce: Yekaterina Konstantinova

Vedoucí bakalářské práce: Martin John David Quigley, LL.M.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Zaměstnanecké výhody* “ vypracovala samostatně s využitím literatury a informací, na něž odkazuji.

V Praze dne Podpis

Název bakalářské práce:
Zaměstnanecké výhody

Abstrakt:
Cílem bakalářské práce je představit systém zaměstnaneckých výhod ve společnosti Kazzinc, zjistit, jaké zaměstnanecké výhody jsou preferovány zaměstnanci a zda mají zásadní vliv na jejich spokojenost. Neméně významným zjištěním bude i to, jestli jsou zaměstnanci společnosti o současné nabídce zaměstnaneckých výhod dostatečně a dobře informováni. Práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část se zaměřuje na vymezení základních pojmů souvisejících se zaměstnaneckými výhodami. Na základě teoretických znalostí jsou zde uvedeny základní charakteristiky, možná rozdělení a význam zaměstnaneckých výhod. Také jsou zde uvedeny trendy v poskytování benefitů. Praktická část se zabývá představením společnosti Kazzinc a analyzuje systém poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Pro zjištění údajů týkajících se informovanosti zaměstnanců o nabízených zaměstnaneckých výhodách a jejich spokojenosti s nabízenými zaměstnaneckými výhodami je využita metoda dotazníkového šetření.

Klíčová slova:
Řízení lidských zdrojů, odměňování zaměstnanců, zaměstnanecké výhody.

Title of the Bachelor´s Thesis:
Employee benefits

Abstract:
The goal of Bachelor's Thesis is to introduce the system of employee benefits in Kazzinc, to determine what employee benefits are preferred (by employees), and whether they have a significant impact on their satisfaction. Another important finding is whether the employees are sufficiently well-informed about the employee benefits currently being offered by the company. The Bachelor's Thesis is divided into two parts; the theoretical and practical sections. The theoretical part defines the basic terms, and basic characteristics, related to the employee benefits. The practical part deals with the performance of Kazzinc, and the benefits which it offers to the employees. The survey method was used in order to measure the level of employee awareness of the benefits on offer, as well as their level of satisfaction.

Key words:
Human resources management, remuneration of employees, employee benefits.

Poděkování

Chtěla bych tímto poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce Martinu Johnu Davidu Quigleyovi, LL.M. za ochotu, čas a především jeho cenné a užitečné rady. Dále bych také chtěla poděkovat A. Vilgelmovi za poskytnutí potřebných podkladů a zaměstnancům společnosti Kazzinc za vyplnění dotazníků.

Obsah

ÚVOD 2

1. TEORETICKÁ ČÁST 3

1.1 Odměňování zaměstnanců 3
1.1.1 Charakteristika odměňování zaměstnanců 3
1.1.2 Cíle odměňování zaměstnanců 3
1.1.3 Peněžní a nepeněžní odměny 4
1.1.4 Mzda, plat, odměna z dohody 5

1.2 Zaměstnanecké výhody 6
1.2.1 Definování zaměstnaneckých výhod 6
1.2.2 Členění zaměstnaneckých výhod 6
1.2.3 Volitelný systém zaměstnaneckých výhod vs. Plošný systém zaměstnaneckých výhod 8
1.2.4 Význam poskytování zaměstnaneckých výhod 10
1.2.5 Charakteristika vybraných zaměstnaneckých výhod 11
1.2.6 Poskytování zaměstnaneckých benefitů v ČR 16

2. PRAKTICKÁ ČÁST 21

2.1 Prezentace společnosti 21
2.1.1 Historie společnosti 21
2.1.2 Organizační struktura 23

2.2 Přehled poskytovaných zaměstnaneckých výhod 25

2.3 Dotazníkové šetření 30
2.3.1 Charakteristika respondentů 30
2.3.2 Výsledky dotazníkového šetření 31

ZÁVĚR 38

LITERATURA 40

PŘÍLOHA 42

Úvod

V souladu se zákoníkem práce přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda nebo plat. Mzda je a nadále zůstane tou rozhodující motivací k práci. V posledním období ale dochází k řadě významných změn, personální oblast nevyjímaje, a to zásadním způsobem ovlivňuje postoj firem i zaměstnanců, pokud jde o oblast motivace k práci. Praxe ukazuje, že důležitým předpokladem stability a dobrého fungování každé firmy je nejenom dobrý výrobní program, ale i to, jak dovede pracovat s lidským potenciálem, jak dokáže využívat vzdělání zaměstnanců a motivovat je, a to nejenom po stránce finanční, ale i vytvořením optimálních pracovních a sociálních podmínek, v nichž má být práce konána. Firmy se tak vedle mzdy snaží i v dnešní době poskytovat zaměstnancům také další plnění. Pro tato plnění poskytovaná zaměstnavatelem navíc ke mzdě či platu se vžil výraz zaměstnanecké výhody (employee benefits) nebo zjednodušeně benefity[1].

Cílem této bakalářské práce je představit systém zaměstnaneckých výhod ve společnosti Kazzinc, zjistit, jaké zaměstnanecké výhody jsou preferovány zaměstnanci a zda mají zásadní vliv na jejich spokojenost. Neméně významným zjištěním bude i to, jestli jsou zaměstnanci společnosti o současné nabídce zaměstnaneckých výhod dostatečně a dobře informováni.

Práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické.

Teoretická část se zaměřuje na vymezení základních pojmů souvisejících se zaměstnaneckými výhodami. Na základě teoretických znalostí jsou zde uvedeny základní charakteristiky, možná rozdělení a význam zaměstnaneckých výhod. Také jsou uvedeny trendy v poskytování benefitů.

Praktická část se zabývá představením společnosti Kazzinc a analyzuje systém poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Pro zjištění údajů týkajících se informovanosti zaměstnanců o nabízených zaměstnaneckých výhodách a jejich spokojenosti s nimi je využita metoda dotazníkového šetření.

Dotazník je jedním z nejčastějších nástrojů sběru dat pro různé typy průzkumů. Jeho hlavní výhodou je snadné získání potřebných informací a následné zpracování a vyhodnocení výsledků. Dotazníky v elektronické podobě byly rozeslány vybraným zaměstnancům firmy působících v materiálně – technické sekci. Aby měl daný průzkum dostatečnou vypovídací hodnotu, bylo osloveno 90 respondentů.

V závěru práce jsou vyhodnoceny získané informace z dotazníkového šetření a navržena dílčí opatření, která by mohla vést k větší spokojenosti zaměstnanců společnosti.

[1] d'Ambrosová, H. Abeceda personalistiky. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2011. ISBN 978-80-7263-646-4

1. Teoretická část

1.1 Odměňování zaměstnanců

Odměňování pracovníků je jednou z nejstarších a nejdůležitějších personálních činností, která na sebe přitahuje mimořádnou pozornost jak vedení organizací, tak pracovníků[2].

1.1.1 Charakteristika odměňování zaměstnanců

Odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznamená pouze mzdu nebo plat, popř. jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi jako kompenzaci za vykonávanou práci. Moderní pojetí odměňování je mnohem širší. Zahrnuje povýšení, formální uznání (pochvaly) a také zaměstnanecké výhody (zpravidla nepeněžní) poskytované organizací pracovníkovi nezávisle na jeho pracovním výkonu, pouze z titulu pracovního poměru nebo jiného vztahu, na jehož základě pracovník pro organizaci pracuje. Odměny mohou zahrnovat věci či okolnosti, které nejsou zcela samozřejmé, např. přidělení určitým způsobem vybavené kanceláře, zařazení na určité pracoviště, přidělení určitého stroje či zařízení (kancelář s kobercem místo linolea, kancelář v budově ředitelství, přidělení počítače aj.). Stále více je mezi odměny zařazováno i vzdělávání poskytované organizací. Kromě těchto více či méně hmatatelných odměn, které kontroluje a o nichž v podstatě rozhoduje organizace (také se jim říká vnější odměny), se stále více pozornosti věnuje tzv. vnitřním odměnám. Ty nemají hmotnou povahu a souvisejí se spokojeností pracovníka s vykonávanou prací, s radostí, kterou mu práce přináší, s příjemnými pocity vyplývajícími z toho, že se může zúčastňovat určitých aktivit či úkolů, z pocitů užitečnosti a úspěšnosti, z neformálního uznání okolí, z postavení, s osobností pracovníka, jeho potřebami, zájmy, postoji, hodnotami a normami. [3]

Úkolem pracovní motivace je utvářet smýšlení a chování vedených lidí tak, aby bylo v souladu s posláním podniku. Od manažerů se vyžaduje, aby měli schopnost vzbudit u spolupracovníků zájem, ochotu a chuť aktivně se zúčastnit plnění všech činností, které jsou v souladu s cíli firmy.[4]

1.1.2 Cíle odměňování zaměstnanců

Jak z předchozího textu vyplývá, mezi opatření zajišťující pracovní disciplínu patří odměňování pracovníků. Poctivá práce musí být zaměstnavatelem odměněna. Pokud budou na stejné úrovni dobře pracující zaměstnanci se zaměstnanci liknavými, motivace k úspěšné práci klesá.

---

[2] KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. 3. vyd. Praha: Management press.2001. ISBN 80-7261-033-3

[3] KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. 3. vyd. Praha: Management press.2001. ISBN 80-7261-033-3

[4] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2

Spravedlivé a efektivní odměňování zaměstnanců umožňuje[5]:

- získat a stabilizovat schopné a motivované zaměstnance;
- poskytovat zaměstnancům odpovídající kompenzaci za vykonanou práci, ocenit jejich skutečný výkon a stimulovat je k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu;
- nastavit zákonné a konkurenceschopné rozdíly v odměňování zaměstnanců;
- zajistit efektivní řízení nákladů práce a financování systému odměňování.

Aplikace odměňování je jedním z projevů disciplinární pravomoci zaměstnavatele. Právo zaměstnavatele je výběr konkrétních odměn či poskytnutí různých výhod a privilegií, i když v dnešních tržních podmínkách tyto aspekty do značné míry závisí na jeho finanční způsobilosti.

Cíle sytému odměňování jsou pak následující[6]:

- odměňovat zaměstnance podle hodnoty, kterou vytvářejí;
- propojovat postupy v odměňování s cíli podniku a podnikání i s hodnotami a potřebami zaměstnanců;
- odměňovat správné věci, aby bylo jasné, co je důležité z hlediska chování a výsledků;
- pomáhat získávat a udržovat si potřebné vysoce kvalitní zaměstnance;
- motivovat zaměstnance a získávat jejich oddanost a angažovanost;
- vytvářet kulturu vysokého výkonu.

1.1.3 Peněžní a nepeněžní odměny

Charakter odměny může být materiální nebo morální. Odměna, která má nepeněžní charakter, má na zaměstnance pozitivní etický vliv a přináší mu morální uspokojení. Na druhé straně má finanční odměna vždy peněžní hodnotu a spolu s morálním uspokojením umožňuje pracovníkovi získat doplňkové příjmy.

Systém odměňování můžeme rozdělit na[7]:

- Peněžní formy odměňování

  jde o mzdu, plat a všechny její složky, včetně příplatků a podílů na hospodářských výsledcích, dále v penězích poskytované benefity, tj. jednorázová zvýhodnění přiznávaná pracovníkům (např. příspěvky na stravování, dopravu, bydlení, vzdělávání a volnočasové aktivity).

[5] ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 2012. ISBN 978-80-247-4151-2
[6] ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada. 2002. ISBN 80-247-04689-2
[7] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2

- Nepeněžní formy odměňování

zahrnují jednak skupinu odměn hmotné povahy, jako jsou naturální požitky a výrobky nebo služby, jejichž hodnotu lze vyjádřit finančně (např. služební vůz, mobilní telefon, nadstandardní vybavení pracoviště, notebook), a jednak výhody, které nemají hmotnou povahu, ale některé z nich mohou být spojeny s hmotnými výhodami (mimořádná prestižní ocenění pracovníka, uznání okolí, vnitrofiremní titul či status).

1.1.4 Mzda, plat, odměna z dohody

Dále uvádím definicí mzdy, platu a odměny z dohody podle zákoníku práce. V souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce má každý zaměstnanec nárok na mzdu. Ale v případě tzv. zaměstnaneckých výhod jde vlastně o odměny nad rámec zákonných povinností.

§ 109 Mzda, plat a odměna z dohody[8]:

- Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.
- Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.
- Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je
  a) stát,
  b) územní samosprávný celek,
  c) státní fond,
  d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
  e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

- Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

[8] Zákon č. 262/2006 SB., zákoník práce. Obecná ustanovení o mzdě, patu a odměně z dohody. Dostupné z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx

1.2 Zaměstnanecké výhody

V další části své bakalářské prací se pokusím podrobněji rozebrat problematiku zaměstnaneckých výhod.

V dnešní době si podniky uvědomují, že hnacím motorem pro ně jsou zaměstnanci, kteří přinášejí nápady a poznatky. Proto se společnosti stále zaměřují na poskytování různých zaměstnaneckých výhod, jako je například zajištění personálního rozvoje, poskytování péče o zaměstnance a řada dalších sociálních výhod. Díky tomu se úroveň péče o zaměstnance xstává rozhodujícím při hledání zaměstnání.

1.2.1 Definování zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody (benefity) jsou takové formy odměn, které organizace zaměstnancům poskytuje pouze za to, že jsou jejími zaměstnanci. Na rozdíl od mezd a platů a dalších v předchozí části uvedených forem odměňování nebývají zaměstnanecké výhody obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci pracovníka ve společnosti, jeho postavení, době zaměstnání v organizaci a jeho zásluhám. Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny[9].

Poskytované zaměstnanecké výhody dodatečně zvýhodňují zaměstnance, zvyšují atraktivnost zaměstnání a zlepšují pověst zaměstnavatele. Nicméně zaměstnanecké výhody nejsou všemi zaměstnanci považovány automaticky za výhodu, protože mnozí zaměstnanci je vnímají jako přirozenou součást zaměstnání. Jejich neposkytování nebo omezování podněcuje nespokojenost zaměstnanců. Poskytované zaměstnanecké výhody je obtížné omezovat nebo rušit. Jejich poskytování je možné sjednat v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě stanovit vnitřním předpisem[10].

1.2.2 Členění zaměstnaneckých výhod

Členit zaměstnanecké výhody můžeme z řady hledisek. Zde uvádím nejčastěji se vyskytující.

Zaměstnanecké výhody v Česku lze dělit do čtyř skupin[11]:

- Výhody sociální povahy (např. penzijní připojištění, životní pojištění, podnikové půjčky a ručení za půjčky, příspěvky na rekreaci dětí apod.)
- Výhody zkvalitňující využívání volného času (např. kulturní a sportovní aktivity, organizování dotovaných zájezdů, dotování rekreace zaměstnanců apod.)

[9] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2
[10] ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 2012. ISBN 978-80-247-4151-2
[11] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2

- Výhody mající vztah k práci (např. stravování, výhodnější prodej produktů zaměstnancům podniku, vzdělávání hrazené podnikem, podnikové parkoviště aj.)
- Výhody spojené s postavením v organizaci (prestižní podnikové automobily pro vedoucí pracovníky, používání podnikových automobilů pro osobní účely, placení telefonu v bytě, nárok na společenský oděv a jiné náklady reprezentace podniku, bezplatné bydlení apod.)

Další možností členění benefitu[12]:

- „jednotný program benefitů“
  pro všechny zaměstnance firmy (zvýhodněné stravování, příspěvky na využívání rekreačních, kulturních a sportovních zařízení, půjčky na bydlení apod.) plus „nadstandardní balíček“ určený pro vybranou skupinu klíčových zaměstnanců a manažerů;
  Nadstandardní výhody jsou poskytovány navíc, tj. nad rámec plnění určených všem zaměstnancům s cílem udržet kvalitní klíčové manažery (zaměstnance) a zvýšit jejich motivaci a spokojenost (tuto skupinu je dosti obtížné motivovat zvýhodněným stravováním či tisícikorunovým ročním příspěvkem na kulturu). Za „nadstandardní“ výhody lze považovat např. poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely (jde též o to, zda firma hradí nebo nehradí pohonné hmoty spotřebované pro soukromé účely), poskytnutí notebooku, bydlení, mobilního telefonu (jde o to, zda firma hradí všechny hovory zaměstnance, nebo pouze do určitého měsíčního limitu), zajištění individuální zdravotní péče, zvýhodněné životní pojištění, úhrada domácího připojení k internetu atd.
- „jednotný systém benefitů“, jehož součástí jsou některé speciální výhody určené svým zaměřením více pro sociálně slabší zaměstnance. Jde zejména o možnost čerpání sociálních výpomocí, sociálních půjček apod. Je využíván u firem nebo u provozoven, kde převažují méně kvalifikované manuální práce a kde jsou také nižší výdělky. Jde třeba o vytvoření „balíčků“ pro jednotlivé kategorie zaměstnanců s různým obsahem, ale ve finančním vyjádření ve stejné hodnotě.
- „Cafeteria systém“;
  Podstata je v tom, že z nabídky benefitů si zaměstnanec v rámci stanoveného limitu prostředků může vybrat plnění, která mu nejvíce vyhovují (mají pro něj největší hodnotu), tzn. že může volit podle vlastních preferencí. Zpravidla jsou limity stanoveny na rok, ale lze se domluvit i na delší nebo na kratší období.
- Systém „osobních účtů“, nově také „systém virtuálních internetových účtů“.
  Systém je zpravidla určen všem zaměstnancům firmy. Podstata je stejná jako u „cafeteria systému“ – každý zaměstnanec má své konto a na něm určitou sumu peněz (bodů), kterou může použit na plnění podle svého vlastního výběru. Vybírat si může

[12] d’Ambrosová, H. Abeceda personalistiky. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2011. ISBN 978-80-7263-646-4

z jednotné předem stanovené nabídky zaměstnaneckých výhod. Částka může být pro všechny stejná, nebo může být stanovená i diferencovaně. Pokud je zvolen diferencovaný přístup, postupuje se podle předem stanovených kritérií a vždy při respektování zásad rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Při čerpání prostředků z osobního účtu se zaměstnanec nemusí zpravidla rozhodovat předem a ve výběru plnění z předložené nabídky je omezen pouze objemem financí (bodů) přidělených na jeho účet.

V další literatuře se vyskytuje členění zaměstnaneckých výhod z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti[13]:

- Mimořádně výhodné:

To jsou benefity, které jsou (případně do limitu) daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance jsou (opět případně do limitu) osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí (opět případně do limitu) vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (neplatí se z nich pojistné).

- Částečně výhodné (benefity s dílčí výhodností):

Jež jsou např. na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a nejsou například součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, nebo u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem (nejsou daňově účinné) a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny, a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (neplatí se z nich pojistné).

1.2.3 Volitelný systém zaměstnaneckých výhod vs. Plošný systém zaměstnaneckých výhod

Jak bylo uvedeno v předchozí části, systém zaměstnaneckých výhod můžeme členit na plošný a volitelný, kterému se také říká „cafeteria systém“.

Plošný systém umožnuje všem zaměstnancům využívat všechny zaměstnanecké výhody, které zaměstnavatel poskytuje. Volitelný systém, označovaný jako „cafeteria systém“, umožnuje jednotlivým zaměstnancům využívat poskytované zaměstnanecké výhody podle individuálních preferencí[14].

[13] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0

[14] ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 2012. ISBN 978-80-247-4151-2

Volitelný systém se dá aplikovat částečně, kdy se zaměstnancům poskytuje část zaměstnaneckých výhod plošně (příspěvek na stravování, penzijní připojištění, dovolená navíc, placené dny nemoci apod.) a část zaměstnaneckých výhod volitelně (příspěvek na životní pojištění, zdravotní péči, sport, kulturu, rekreaci, apod.), nebo se aplikuje zcela volitelný systém, kdy zaměstnanci využívají preferované zaměstnanecké výhody v rámci předem stanovené nabídky a v rozsahu předem stanoveného rozpočtu na určité období (zpravidla na rok)[15].

Jestliže organizace chce, aby měly zaměstnanecké výhody příznivý dopad na motivaci pracovníků, jejich spokojenost a stabilitu i na dobré vztahy s odbory, měla by se zajímat, které zaměstnanecké výhody pracovnici preferují. Často totiž organizace nabízejí uniformní soubor výhod vybraný personálním útvarem či vedením podniku. Jenom málokdy je záležitost konzultována se zaměstnanci. Řadoví pracovníci však mohou mít zcela odlišné představy a potřeby, než jak to vidí personální útvar či vedení organizace. Každý člověk je individualita, proto nemůžeme předpokládat, že benefity, které podnik nabízí, jsou stejně zajímavé pro všechny zaměstnance. Jejich preference v oblasti zaměstnaneckých výhod jsou ovlivňovány jejich pohlavím, věkem, rodinným stavem, počtem dětí, životními podmínkami a životním prostředím v zázemí pracoviště a bydliště, dobou zaměstnání, povahou vykonávané práce a mnoha dalšími faktory[16].

Volný systém zaměstnaneckých výhod umožňuje podniku[17]:

- Zjistit, které výhody jsou oblíbené a které ne, což umožnuje soustředit zdroje na ty výhody, které jsou pro zaměstnance zajímavé,
- Vypracovat mechanismus řízení nákladů na tyto výhody,
- Informovat zaměstnance o skutečných nákladech na výhody, které jinak považují za zaručené.

Největší výhoda volitelného systému spočívá v tom, že každý jednotlivý pracovník má právo samostatně rozhodnout, podle svého přání a v rozsahu předem daného rozpočtu, jaké benefity mu mají být podnikem poskytovány.

V odborné literatuře se uvádějí další výhody volitelného systému[18]:

- Zaměstnanec si vybírá na základě přidělené hodnoty to, co považuje za nejzajímavější a zaměstnavateli tím odpadá nutnost kontrolovat čerpání jednotlivých navolených

[15] ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 2012. ISBN 978-80-247-4151-2
[16] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2
[17] ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada. 2002. ISBN 80-247-04689-2
[18] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2

benefitů. Efektivita takovéhoto způsobu je průměrně 2-3 krát vyšší než u systému fixních,

- Poskytnutí možnosti volby je pro zaměstnance podstatně více motivující,
- Díky vyšší efektivitě čerpání je možné za stejnou částku poskytnout více benefitů, anebo dokonce při zachování stejného portfolia i výrazně ušetřit (pro zajímavost se takováto úspora pohybuje řádově v desítkách procent),
- Zaměstnanec si své benefity vybírá sám a má tak přehled o tom, co jeho mu společnost může poskytnout. Nenastává tudíž relativně častý případ, kdy zaměstnanec ani netuší, jaké benefity společnost nabízí.
- Tím, že se zaměstnanec často musí některých benefitů vzdát ve prospěch jiných, si uvědomuje lépe hodnotu, kterou mu zaměstnavatel jejich prostřednictvím poskytuje.

Podle posledních průzkumů je cafeteria systém či osobní účty považovány za spravedlivější a finančně efektivnější řešení. Výsledky šetření ukazují, že ve firmách, které tyto systémy uplatňují, čerpají zaměstnanci svůj rozpočet (konto svého osobního účtu) téměř na 100%, u plošného systému je čerpání nižší. V jednotném systému zpravidla pouze část zaměstnanců čerpá veškeré benefity, na které mají právo[19].

Nevýhodou volitelného systému zaměstnaneckých výhod je jeho administrativně náročnost. Zaměstnanci nemusejí vždy rozpoznat své aktuální a zejména perspektivní potřeby a vyberou si nevhodně. Protože často lze výběr měnit až po uplynutí určité doby, musí po určitou dobu nést důsledky své nevhodné volby a to se může odrazit v jejich spokojenosti[20].

1.2.4 Význam poskytování zaměstnaneckých výhod

Význam zaměstnaneckých výhod pro zaměstnavatele[21]:

- Stále rostoucí konkurence firem na trhu práce kvalifikovaných pracovníků při jejich náboru a výběru,
- Nutnost stabilizovat kvalifikované a výkonné zaměstnance a snížit negativní dopady fluktuace,
- Zvýšit spokojenost při práci, zlepšit pracovní klima a výkon (posiluje se důvěra zaměstnanců k zaměstnavateli, který se vzdává části zisku bez zákonného nebo tarifního tlaku),
- Možnost zvyšovat celkový příjem zaměstnance i přes regulační opatření vlád v oblasti mezd a tím být úspěšnější v konkurenci a při vytváření image firmy,
- Náklady na sociální služby a výhody vede podnik jako běžné obchodní náklady nepodléhající daňovým odvodům,
- Zajištění možnosti ovlivňovat zaměstnance (omezení odborářského vlivu).

[19] d'Ambrosová, H. Abeceda personalistiky. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2011. ISBN 978-80-7263-646-4
[20] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2
[21] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2

Význam zaměstnaneckých výhod pro zaměstnance[22]:

- Služby a výhody jsou snadno dostupné, velmi často i pro rodinné příslušníky,
- Nepřímé odměňování zvyšuje příjem, ale často nezvyšuje daň z příjmu zaměstnance,
- Nepodléhají nebo jen minimálně podléhají inflaci,
- Snižují výdaje za služby a zboží na běžném trhu.

1.2.5 Charakteristika vybraných zaměstnaneckých výhod

Následující kapitola se zabývá charakteristikou vybraných zaměstnaneckých výhod.

Dovolená

Podle zákoníku práce mají zaměstnanci nárok na dovolenou v délce minimálně čtyř týdnů během kalendářního roku. Jak vyplývá z různých průzkumů, pět až šest týdnů dovolené jsou považovány za nejoblíbenější zaměstnanecké výhody. To znamená, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům dovolenou prodlouženou o týden či více, než je stanoveno zákonem.

Penzijní připojištění

V České republice je podporována individuální péče o zabezpečení ve stáří, proto je zaveden institut penzijního připojištění. Ten patří mezi nejčastější zaměstnanecké výhody.

Hlavním důvodem využití penzijního připojištění je riziko nízkého důchodu vypláceného z průběžně financovaného systému v budoucnosti. Penzijní připojištění slouží také jako nástroj dlouhodobého spoření. Základní myšlenkou je postupné střádání relativně malých finančních obnosů během ekonomicky aktivního života, které se hromadí na osobním účtu klienta. Ze státního rozpočtu se poskytují ve prospěch účastníků penzijního připojištění státní příspěvky[23].

Stravování

Zaměstnavatel má podle zákoníku práce umožnit svým zaměstnancům během pracovní doby stravování. Pokud neprovozuje vlastní stravovací zařízení, podporuje většinou stravování svých zaměstnanců prodejem stravenek. Stravenky jsou snad nejrozšířenějším benefitem, který poskytuje většina zaměstnavatelů plošně všem svým zaměstnancům. Těmito poukázkami mohou zaměstnanci platit za jídlo v obchodech a restauracích, s nimiž má poskytovatel stravenek uzavřenu smlouvu[24].

[22] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2
[23] Zaměstnanecké výhody v účetnictví. Sagit.cz [online]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/prehlrub.asp?cd=290&typ=c
[24] Využíváte zaměstnanecké výhody? Mesec.cz [online]. Dostupné z: http://www.mesec.cz/clanky/vyuzivate-zamestnanecke-vyhody/

Příspěvky na sportovní a kulturní aktivity a na rekreaci

Jedná se například o nepeněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem ve formě možnosti používat sportovní, vzdělávací, rekreační a zdravotnická zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní a sportovní akce. Benefity z této kategorie přitom může čerpat zaměstnanec i jeho rodinní příslušníci[25].

Kulturními akcemi jsou např. divadelní a filmová představení, návštěva výstav, galerií, muzeí, hradů, zámků a jiných památek, návštěva knihoven atp. Za kulturní akci se považuje třeba i vánoční večírek pořádaný pro zaměstnance v restauračním zařízení s hudbou, večeří a předaním drobného dárku. V případě sportu může jít o pronájmy tělocvičných zařízení, hřišť, sportovišť, bazénů (poskytnutí plavenek apod.), kluzišť, či o příspěvky na vstupné do takových zařízení; jde o vstupenky do bazénů, posiloven, fitness či wellness center, sportovních klubů apod.

Pod pojmem rekreace se rozumí příspěvek zaměstnavatele na rekreační pobyty a zájezdy v tuzemsku i v zahraničí; jde i o příspěvky na ozdravné pobyty dětí zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků (dětskou rekreaci, školy v přírodě, lyžařské kurzy, případně jiné povinné výcvikové kurzy pořádané v rámci výchovně-vzdělávací činnosti, tedy jako součást školní výuky) [26].

Poskytnutí pracovního oblečení

Jedná se o benefitní plnění především ve formě poskytnutí jednotného pracovního oblečení, identifikujícího zaměstnavatele, případně poskytování ochranných pracovních prostředků, k němuž je zaměstnavatel ze zákona povinen. Příkladem za všechny může být jednotné pracovní oblečení pracovníků firmy McDonald's[27].

Dary zaměstnancům

Zaměstnavatele poskytují svým zaměstnancům rozličné dary. Dary mohou být poskytovány jako nepeněžitá či peněžitá plnění. V současné době je velmi obvyklé poskytovat zaměstnanci v případě jeho životního či pracovního výročí nikoli peněžitou, ale věcnou odměnu, a to v podobě nejrůznějších dárkových kuponů, dárkových poukázek, šeku na nákup zboží či služeb.

[25] Využíváte zaměstnanecké výhody? Mesec.cz [online]. Dostupné z: http://www.mesec.cz/clanky/vyuzivate-zamestnanecke-vyhody/

[26] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0

[27] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0

Používaní majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel umožnuje zaměstnancům používat svůj majetek k soukromým potřebám zaměstnanců. Jde vždy o věci v majetku zaměstnavatele, které

a) zaměstnanec užívá k výkonu závislé činnosti či k výkonu zaměstnání.
Zaměstnavatel může dovolit, aby zaměstnanec tyto věci používal kromě služebních účelů i pro účely soukromé – zaměstnanec dlouhodobě užívá majetek zaměstnavatele nejen pro služební, ale i soukromé účely,

b) zaměstnanec ke svému výkonu zaměstnání běžně nepoužívá, ale zaměstnavatel mu je umožní jednorázově a na vymezený čas použít k účelům soukromým[28].

Poskytování služebního vozidla

Jde o případ, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání nejen pro služební, nýbrž i soukromé účely. Tento benefit je velmi rozšířen, zejména mezi zaměstnanci na řídících pozicích. Jde o způsob motivování zaměstnanců[29].

- Poskytování dalšího majetku

Zaměstnavatel umožnuje zaměstnancům používat svůj další majetek k jejich soukromému využití, např. notebook či služební telefon i pro soukromé účely zaměstnance (zaměstnavatel platí zaměstnanci i jeho soukromé hovory, zpravidla do určitého limitu)[30].

Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců

Všechna plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci formou vzdělávání se považují za nadstandardní plnění. U vzdělávání je proto důležité rozlišovat, k čemu vlastně slouží, tzn. rozlišovat, zda se jedná o odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo zda odborný rozvoj a rekvalifikace s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí[31].

Zaměstnavatel má podle zákoníku práce pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců. Tudíž v případě vzdělávání, které je zaměstnavatel oprávněn nařídit zaměstnanci, tj. které je nezbytné k výkonu sjednaného druhu práce, se nejedná o poskytování zaměstnaneckých

[28] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0
[29] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0
[30] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0
[31] d'Ambrosová, H. Abeceda personalistiky. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2011. ISBN 978-80-7263-646-4

výhod. Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména tyto čtyři oblasti: zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvýšení kvalifikace či kvalifikační dohoda[32].

- Zaškolení a zaučení zaměstnanců

Pokud je přijat zaměstnanec, který nemá pro určitou pracovní pozici příslušnou kvalifikaci, zaměstnavatel má ze zákona povinnost nového zaměstnance zaškolit nebo zaučit. Povinnost zaškolit či zaučit zaměstnance má zaměstnavatel také v případě, kdy zaměstnanec přechází na nové pracoviště nebo na nový druh práce, z nezbytných důvodů, které vznikly na straně zaměstnavatele.

- Odborná praxe absolventů škol

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatelé zabezpečují absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol i vysokých škol přiměřenou odbornou praxi. Tato odborná praxe má pomoci absolventům získat praktické zkušenosti a dovednosti potřebné k výkonu práce.

- Prohlubování kvalifikace

Pod pojmem prohlubování kvalifikace se myslí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace považuje zákoník práce také její udržování a obnovování. Zaměstnanec je povinen si svou kvalifikaci prohlubovat. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu. Náklady, které byly vynaloženy na prohlubování kvalifikace, hradí zaměstnavatel. Pokud se jedná o finančně náročnější vzdělávání, může se na nákladech podílet i zaměstnanec.

- Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, její získání či rozšíření. Pod pojem zvyšování kvalifikace můžeme zahrnout studium, vzdělávání, školení, nebo jinou forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebami zaměstnavatele.

- Kvalifikační dohoda

Kvalifikační dohoda je dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace. Její součástí je především závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let. Pokud zaměstnanec závazek nedodrží, musí zaměstnavateli uhradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace.

[32] Odborný rozvoj zaměstnanců. Ipodnikatel.cz [online]. Dostupné z: http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/odborny-rozvoj-zamestnancu.html

V oblasti vzdělávání se pod pojmem zaměstnanecká výhoda rozumí pouze příspěvek či celá úhrada nákladů na vzdělání, které bezprostředně nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.[33]

Benefit vzdělávání je na druhém místě v žebříčku poskytovaných zaměstnaneckých výhod. V dnešní době jsou velmi rozšířené zejména jazykové kurzy. Pro zaměstnance jde zpravidla o zlepšování jeho kvalifikace, která se zpětně odrazí na jeho výkonnosti ve prospěch zaměstnavatele[34].

Půjčky zaměstnancům

Zaměstnavatelé, kteří mají volné peněžní prostředky, mohou svým pracovníkům nabídnout zajímavý benefit ve formě zvýhodněné zaměstnanecké půjčky. A to buď bezúročné, nebo s úrokem nižším, než je obvyklý[35].

Doprava do zaměstnání

Tento zaměstnanecký benefit se spočívá v tom, že zaměstnavatel poskytuje peněžní i nepeněžní příspěvky na dopravu do zaměstnání. Forma nepeněžního příspěvku je zřejmá – zaměstnavatel nakupuje například předplatné městské hromadné dopravy, případně zaměstnanec část jeho hodnoty zaměstnavateli uhradí. Kromě příspěvku na dopravu do zaměstnání může zaměstnavatel tuto dopravu zabezpečovat ve vlastní režii; variantou je poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek pro zaměstnance[36].

Péče o zdraví

Jedná se o celou škálu zdravotních benefitů, například vitamínové balíčky, využívání tělovýchovných a zdravotnických zařízení formou příspěvku na rehabilitace, masáže, sauny, perličkové koupele či nadstandardní zdravotní péči (plnění lze poskytovat i pro rodinné příslušníky). V poslední době stojí za zmínku zavádění komplexních programů na podporu zdravého životního stylu, které obsahují např. nabídku zdravé výživy ve stravovacích zařízeních firmy, nabídku aktivního sportování, rehabilitaci, vitamínové balíčky a očkování proti chřipce. V praxi lze najít i specifické benefity určené zaměstnancům s dětmi, např. příspěvek na kojeneckou a dětskou výživu dětem do 2 let věku[37].

---

[33] d'Ambrosová, H. Abeceda personalistiky. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2011. ISBN 978-80-7263-646-4
[34] Zaměstnanecké výhody v účetnictví. Sagit.cz [online]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/prehlrub.asp?cd=290&typ=c
[35] Zaměstnanecké půjčky. Portal.pohoda.cz [online]. Dostupné z: http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/zamestnanecke-pujcky/
[36] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0
[37] d'Ambrosová, H. Abeceda personalistiky. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2011. ISBN 978-80-7263-646-4

Prodej bytu zaměstnanci

Může dojít k prodeji bytu zaměstnavatelem zaměstnanci za nižší cenu, než je cena, za kterou by prodej mohl být uskutečněn na trhu nemovitostí. Rozdíl mezi cenou zjištěnou podle předpisů o oceňování a cenou nižší, za kterou byt koupil zaměstnanec, je benefitem, výhodou, nepeněžním příjmem zaměstnance; plnění lze označit jako benefit, tedy jako plnění plynoucí zaměstnanci od zaměstnavatele mimo mzdy[38].

Přechodné ubytování pro zaměstnance

Zaměstnavatelé poskytují některým zaměstnancům přechodné ubytování v místě výkonu práce v případě, že obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště[39].

Sociální výpomoc

Ze sociálního fondu je možné poskytnout jednorázovou sociální výpomoc jako pomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím obtížného období v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na nichž byl vyhlášen nouzový stav[40].

1.2.6 Poskytování zaměstnaneckých benefitů v ČR

V této podkapitole uvádím výsledky pravidelného průzkumu poskytování zaměstnaneckých výhod v České republice, které představují ING Pojišťovna a Svaz průmyslu a dopravy ČR. Daný výzkum měl název „Zaměstnanecké benefity v roce velkých změn“, probíhal prostřednictvím online dotazníku od 1. do 17. července 2013, a zúčastnilo se ho 155 českých firem.

Ukázalo se, že[41]:

- Zaměstnanecké benefity nabízí téměř všechny oslovené společnosti (99 %). V průměru se setkáme s 10 benefity. Společnosti s větším počtem zaměstnanců nabízejí více benefitů.

[38] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0

[39] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0

[40] PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0

[41] Zaměstnanecké benefity v roce velkých změn. Sprc.cz [online]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/ankety/zamestnanecke-benefity-v-roce-velkych-zmen

- Nejoblíbenějšími benefity jsou mobilní telefon a vzdělávání, které svým zaměstnancům poskytuje 87 %, resp. 85 % firem. Zájem o vzdělání bude navíc i do budoucna růst.
- Příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření v důsledku penzijní reformy poklesl. Přesto se těší velké oblibě a nabízí ho 68 % firem. Stejně tak životní pojištění, které poskytuje 53 % společností.
- Do nabídky se stále více dostávají méně tradiční benefity, např. lékařské prohlídky či tzv. sick days.
- Zájem o II. pilíř je minimální, u 79 % podniků do něj dokonce nevstoupil žádný zaměstnanec.

Nyní bych chtěla stručně popsat strukturu českého důchodového systému. Český důchodový systém je postaven na třech pilířích**.** První pilíř je státem vyplácený starobní důchod. I když tvoří pro většinu lidí základ jejich zajištění v důchodovém věku a má v Česku i nejdelší tradici, je s ním spojený i jeden zakořeněný omyl. A sice ten, že z peněz, které lidé léta odvádí v rámci sociálního pojištění, se zaplatí jejich důchod. Ve skutečnosti slouží peníze, které si lidé pravidelně každý měsíc v rámci sociálního pojištění odvádí, k vyplácení důchodů lidem, kteří penzi pobírají právě teď. Proto se také tomuto systému financování důchodů říká průběžný - peníze, co do něj přitečou, se hned průběžně vyplatí. Druhý pilíř zavedla současná vláda ve snaze přimět budoucí české důchodce k zajištění více zdrojů pro jejich budoucí penze. Hlavní motivací mají být tři procenta, která si dotyčný vyvede z průběžného systému (neposílá je tedy současným důchodcům) a spoří si je na svůj důchodový účet. K nim si posílá další dvě procenta ze své mzdy, o tuto částku má tedy nižší výplatu. Třetí pilíř tvoří doplňkové penzijní spoření, dříve nazývané penzijní připojištění. V současnosti ho využívá přes pět milionů Čechů[42].

TOP benefity 2013

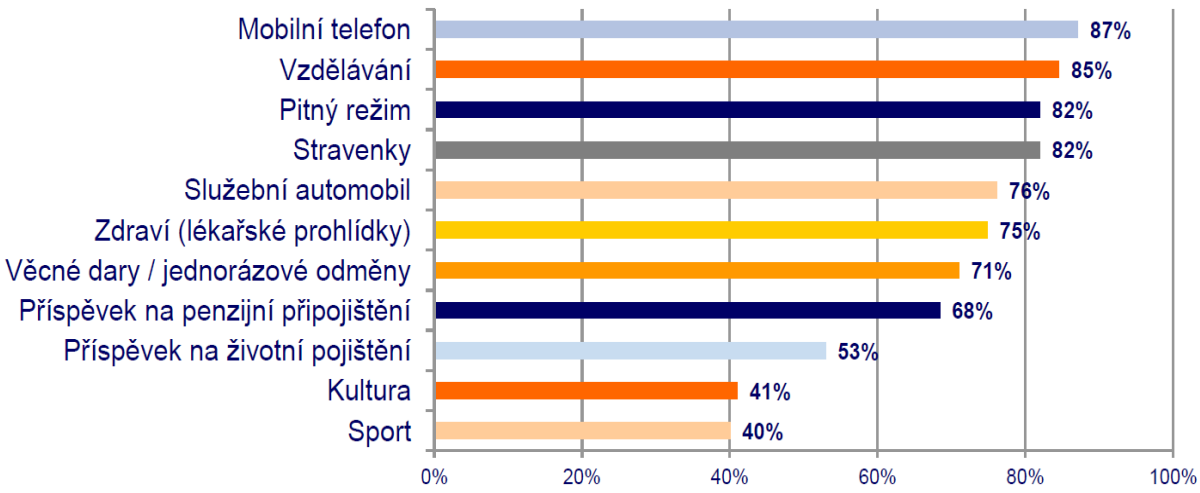
- Zaměstnanecké benefity poskytuje 99 % oslovených společností.

- V průměru je to 10 benefitů, nabídku ale ovlivňuje velikost firmy:
  do 50 zaměstnanců v průměru 8 benefitů, více než 250 zaměstnanců 11 benefitů.

- Nejoblíbenějšími benefity jsou mobilní telefon (87 %), vzdělávání (85 %), pitný režim a stravenky (82 %).

[42] Pletou se vám důchodové pilíře? Podívejte se na grafiku. Finance.idnes.cz [online]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/pilire-duchodoveho-systemu-dp3-/penze.aspx?c=A130409_144532_viteze_ven

Tab. 1: Poskytovaní zaměstnaneckých benefitů v ČR[43]



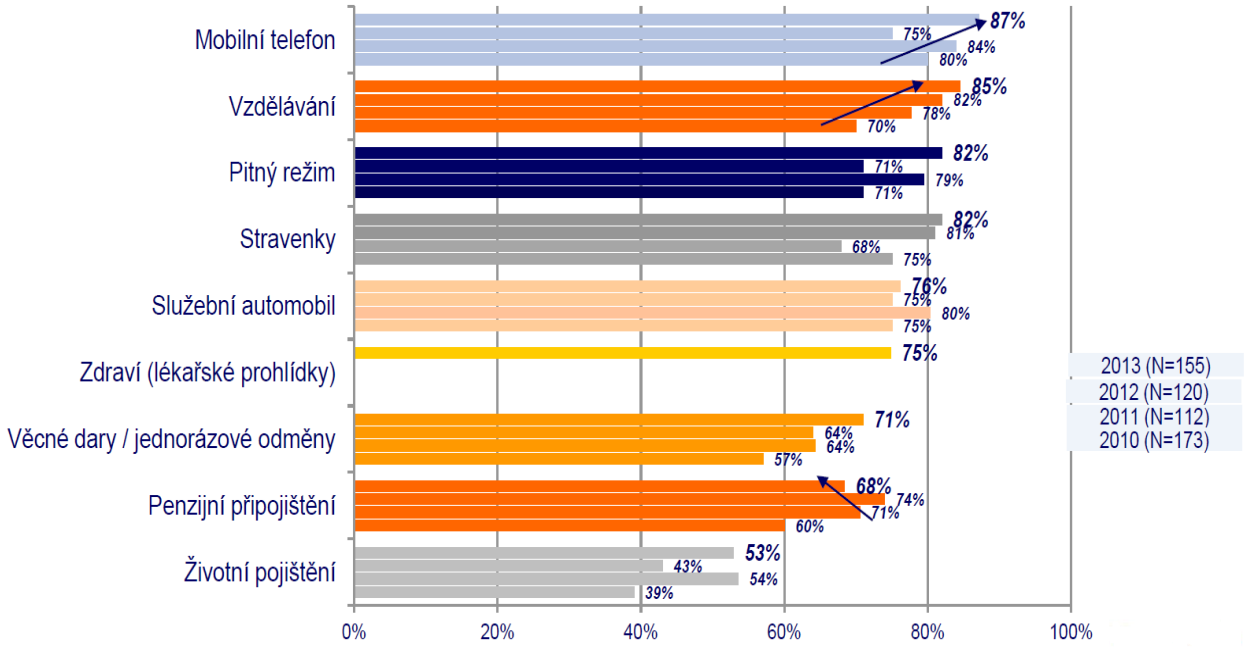
Zdroj: ING Pojišťovna

Zaměstnanecké benefity v čase:

- Z nejčastěji nabízených benefitů nejvíce vzrostla nabídka mobilních telefonů (o 12 %), pitného režimu (o 11 %) a životního pojištění (o 10 %).
- Jediný pokles zaznamenal příspěvek spoření na penzi.
- Zájem o penzijní připojištění klesl v důsledku nejasné situace okolo penzijní reformy.

[43] Zaměstnanecké benefity v roce velkých změn [graf]. Sprc.cz [online]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/ankety/zamestnanecke-benefity-v-roce-velkych-zmen

Tab. 2: Poskytovaní zaměstnaneckých benefitů v ČR[44]



Zdroj: ING Pojišťovna

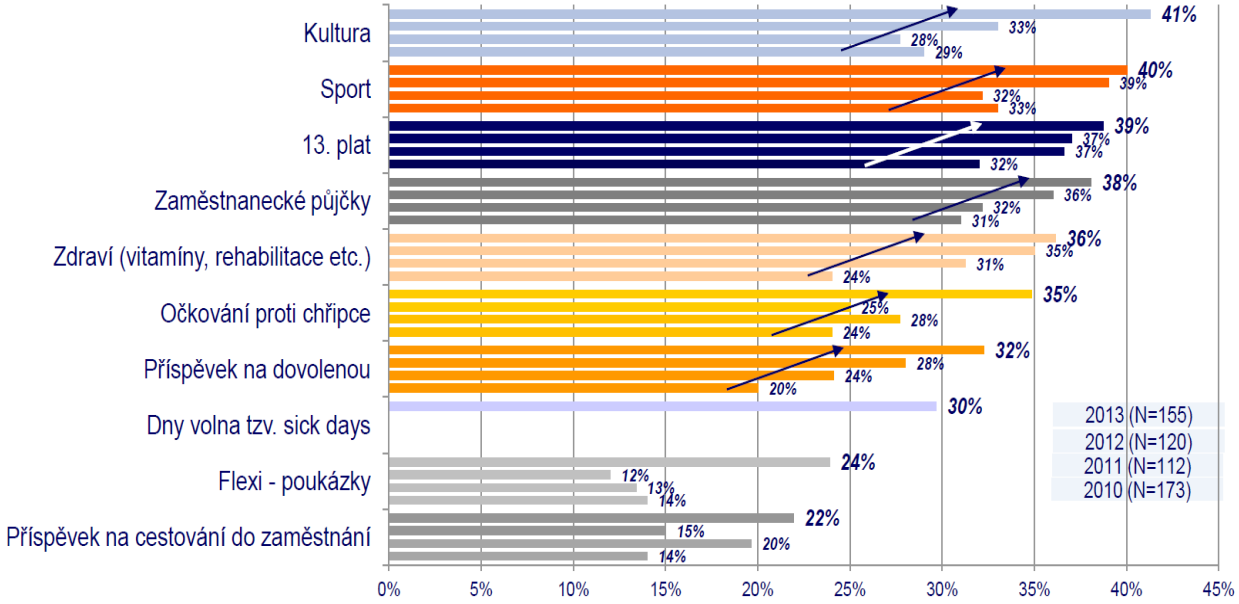
Méně časté zaměstnanecké benefity:

- Firmy rozšiřují nabídku výhod o méně časté benefity. Nejvíce stoupá zájem o flexibilní benefity – Flexi poukázky nabízí o 12 % firem více než vloni.

- V nabídce se ale objevuje především příspěvek na kulturu a sport a třináctý plat. Ten je častěji poskytován společnostmi se zlepšující se ekonomickou situací (54 % oproti 39 % v průměru).

[44] Zaměstnanecké benefity v roce velkých změn [graf]. Sprc.cz [online]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/ankety/zamestnanecke-benefity-v-roce-velkych-zmen

Tab. 2: Poskytování zaměstnaneckých benefitů v ČR[45]



Zdroj: ING Pojišťovna

Plány do budoucna:

- Stejně jako v roce 2012 je vzdělávání nejdynamičtěji rostoucím benefitem – 14 % společností, které ho již nabízejí, počítá v následujících 12 měsících s jeho rozšířením.
- Zájem poroste také o příspěvek na sport (+5 %), životní pojištění a příspěvek na zdraví (+4 %).
- Mírný pokles lze naopak očekávat u příspěvku na dovolenou (-5 %) a u finančních benefitů (třináctý plat a zaměstnanecké půjčky, -3 %, resp. -2 %).

[45] Zaměstnanecké benefity v roce velkých změn [graf]. Sprc.cz [online]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/ankety/zamestnanecke-benefity-v-roce-velkych-zmen

2. Praktická část

Praktická část se zabývá analýzou poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti Kazzinc. Pro zjištění údajů týkajících se informovanosti zaměstnanců o nabízených zaměstnaneckých výhodách a jejich spokojenosti s nabízenými zaměstnaneckými výhodami je využita metoda dotazníkového šetření.

2.1 Prezentace společnosti

Na začátku praktické části bakalářské práce bych chtěla představit společnost, kterou jsem si vybrala.

2.1.1 Historie společnosti

Společnost Kazzinc je velký integrovaný producent zinku s vysokou mírou výroby mědi, drahých kovů a olova. Z vytěžené rudy se vyrábí koncentrát rud barevných kovů a z něho následně zinek, olovo, zlato a stříbrné pruty. Kromě toho se zde také vyrábí měděný koncentrát, kyselina sírová, kadmium, selen, indium, tellur, thallium, rtuť a další hutnické výrobky.

Průmyslový komplex Kazzincu se nachází na území Republiky Kazachstán ve Východní Kazachstánské oblasti. V těžebním a hutním průmyslu, a také ve výrobě elektrické energie a strojírenské výrobě je zaměstnáno kolem 25000 lidí.

Společnost byla založena v roce 1997 sloučením tří hlavních výrobců barevných kovů ve východním Kazachstánu: Ust - Kamenogorský olověno – zinkový kombinát (m. Ust - Kamenogorsk), Leninogorský polymetalický kombinát (m. Leninogorsk, dnes m. Ridder) a Zyrianovský kombinát (m. Zyrianovsk). Hlavním vlastníkem všech tří společností byla vláda Republiky Kazachstán, která s cílem přilákat potencionální investory umožnila společnosti využívat vodní elektrárnu Bukhtarma. Od té doby byl kontrolní balík akcií Kazzincu prodán soukromému sektoru, a Glencore International AG se stal generálním investorem společnosti.

Později se stal součástí Kazzincu Tekeliyský olověný kombinát, Tekeliyský energetický kombinát (m. Tekeli), a na základě práva na dlouhodobý pronájem i vodní elektrárna Bukhtarma (m. Serebryansk).

Na základě výše uvedených subjektů v rámci Kazzinc byly vytvořeny průmyslové komplexy: Ridderský dobývací komplex, Ziryanovský dobývací komplex, průmyslový komplex Ridderský metalurgický komplex (v roce 2008 vstoupil Kaz Tyumen - výroba olova m. Ridder), Ust - Kamenogorský metalurgický komplex, Tekeliyský výrobní komplex a Bukhtarminský vodní – energetický komplex. V roce 2004 byl vytvořen sloučením těchto energetických jednotek Energetický komplex, v roce 2005 - Železniční komplex a Geologický

komplex. Kazzinc také vlastní komerční centrum zábavy a sportu. Mimo to má Kazzinc několik dceřiných společností umístěných prakticky po celém území Kazachstánu.

V listopadu 1996 si vláda Republiky Kazachstán všimla, že se v hutnictví barevných kovů ve Východní Kazachstánské oblasti zhoršují geologické a těžební podmínky. Ukázalo se, že za posledních 10 let nebyla provedena žádná rekonstrukce a modernizace. Proto bylo sloučení uvedených společností nezbytným krokem v době hospodářské krize. Zadluženost odpovídala kritické úrovni finanční stability těchto společností. Nedostatek perspektiv na obnovení platební schopnosti a dosažení rentabilní výrobní činnosti uvedených společností svědčilo o potřebě radikálních opatření zaměřených na zachování výroby a vyřešení sociálních problémů. S cílem stabilizovat finanční situaci a vytvořit dobré podmínky pro další rozvoj podniků zaměřených na průmysl zpracování olova a zinku Východního Kazachstánu provedla vláda nezbytná opatření s cílem zřízení společnosti Kazzinc.

Společnost Kazzinc je relativně mladá společnost, která byla založena před asi 17 lety, ale i přes to se jí podařilo prokázat svou konkurenceschopnost a finanční stabilitu.

Díky neustálému zlepšování technologických procesů, tvorbě nových a efektivních technologií pro výrobu barevných kovů a vysoké úrovni odborné přípravy personálu, je produkce této Kazzincu velmi kvalitní. Tato společnost dokonce získala uznání na mezinárodním trhu. Navíc třetina vytěženého zlata celého Kazachstánu připadá na společnost Kazzinc.

Během posledních let Kazzinc významně zvýšil výrobní výkonnost a produkci. Společnost se neustále vyvíjí a snaží se zaujmout stabilní místo v top pěti nejlepších společnostech v globálním průmyslu zinku s nejnižšími výrobními náklady.

V roce 2004 Kazzinc obdržel certifikát shody s mezinárodní normou Total Quality Management ISO 9000-2000.

V roce 2005 byl "Kazzinc" zařazen mezi pět nejlepších světových lídrů ve výrobě barevných kovů.

V roce 2006 byl zaveden integrovaný systém řízení jakosti, včetně řízení kvality, životního prostředí, ochrany zdraví a bezpečnostních požadavků podle mezinárodních norem ISO 14000 a specifikace OHSAS 18000.

Dnes "Kazzinc":

- působí v pěti oblastech Kazachstánu a ve dvou regionech Ruska;
- má jednu z největších prokázaných zásob zinku a olova na světě mezi nestátními těžebními společnostmi;
- má více než 25000 zaměstnanců, pracujících v Kazachstánu a v zahraničí;
- zpracovává 87% zinku těženého celkem v Kazachstánu;
- zpracovává 58% olova těženého celkem v Kazachstánu.

Tab. 4: Objem výroby společnosti Kazzinc

Název ukazatele	Zinek	Olovo	Měď	Zlato	Stříbro
měrná jednotka	tuna	tuna	tuna	troyská unce	troyská unce
1997	173'192	71'589	29'637	153'923	2'503'367
1998	222'344	80'548	30'811	166'645	2'520'068
1999	229'590	112'045	30'721	141'353	3'003'234
2000	245'175	133'340	38'724	185'677	4'325'309
2001	259'285	107'078	59'266	204'608	5'474'343
2002	268'886	101'104	65'136	230'968	6'744'353
2003	276'790	88'329	70'696	254'350	7'011'512
2004	279'480	98'747	66'802	256'930	7'000'257
2005	287'109	88'595	67'923	215'848	6'520'990
2006	289'093	85'840	74'052	184'570	7'437'636
2007	294'384	90'689	66'389	175'407	6'020'059
2008	299'443	90'240	55'956	185'010	5'349'473
2009	301'104	79'041	59'420	231'259	4'764'130
2010	300'750	100'789	50'862	317'968	5'087'578
2011	300'798	101'757	52'983	426'674	5'022'579
2012	301'265	82'536	52'649	473'879	4'776'642
2013	300'425	90'579	62'368	579'144	5'250'921

Zdroj: kazzinc.com

2.1.2 Organizační struktura

Pro co nejefektivnější fungování společnosti je velmi důležité, aby byly jasně definovány funkční povinnosti a pravomoci každého zaměstnance, jakož i jejich vzájemné vztahy. To znamená, že každý zaměstnanec musí jasně pochopit, co se od něj očekává, jakou má pravomoc, a v neposlední řadě jaké by měly být jeho vztahy s ostatními zaměstnanci.

Ve společnosti Kazzinc je liniová organizační struktura řízení, která se vyznačuje jediným odpovědným vedoucím. To znamená, že každý zaměstnanec je podřízen pouze jednomu nadřízenému. Cíl rozdělení služebních úkolů v liniové organizační struktuře je ten, aby každý zaměstnanec co nejefektivněji plnil zadané úkoly.

Tab. 5: Strukturní schémata vrcholového řízení

Předseda					
Prezident					
Viceprezident pro finance	Viceprezident pro obchod	Viceprezident pro výrobu		Viceprezident pro řízení	
Řízení interního auditu	Obchodní zastoupení	Řízení energetiky	Řízení důlní výroby	Administrativně – hospodářské oddělení	Personální řízení
Správa rozpočtu	Řízení logistiky	Řízení zušlechťovací výroby	Hlavní metalurg	Služba ochrany	Služba korporativního právníka
Řízení informačních technologii a automatizaci	Řízení prodeje	Služba ředitele pro nové projekty	Řízení kvality	Oddělení zastoupení	Kontrolní a rezervní řízení
Pokladna	Řízení surovin	Generální manažer pro průmyslovou bezpečnost	Řízení ekologii		Úřad pro spojení se státní správou
Účetnictví	Řízení dopravy, celní odbavení, licencování		Řízení bezpečnosti práci		Komerční centrum volného času a odpočinku

Zdroj: Vlastní zpracování

Viceprezident pro obchod řídí obchodní činnost společnosti v oblasti logistiky a odbytu produkce.

Viceprezident odpovědný za administrativní a sociální činnost dohlíží na práci bezpečnostních služeb a oddělení údržby.

Hlavní odborníci podle druhu činnosti řídí Úřady (Služby) se samostatnými funkcemi, a jsou odpovědní za plnění pověřených úkolů. Činnost hlavních odborníků je řízená viceprezidenty podle druhu činností.

Ředitelé průmyslových komplexů mají na starost průmyslové, hospodářské a finanční činnosti průmyslových komplexů a nesou za ně plnou odpovědnost.

Všechny pravomoci - přímé (liniové) – postupují od vrcholového managementu k nižším úrovním řízení. Nicméně ve společnosti Kazzinc se liniové řízení dělí do dvou kategorií. Za prvé, kolegiální - vztah mezi zaměstnanci jednoho oddělení, kteří jsou podřízení jednomu vedoucímu. Za druhé, paralelní - vztah mezi zaměstnanci, kteří zastávají stejnou pozici ve společnosti, ale pracují v různých odděleních. Cílem těchto vztahů je potřeba výměny informací, myšlenek a názorů pro nejlepší výkon společnosti.

Společnost zaměstnává vysoce kvalifikované a talentované zaměstnance. Celkem se jedná o téměř 250 00 lidí, což představuje více než 500 různých povolání. Více než čtvrtina zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání. Politika společnosti při náboru je založena na zásadách rovnosti, otevřenosti a prioritě zaměstnávání pracovníků z místní komunity.

Tab. 6: Zabezpečení lidskými zdroji

Kategorie personálů	Struktura personálů					
	2011		2012		2013	
	množství	%	množství	%	množství	%
Řídící pracovnici	1243	5,4	1371	5,5	1275	4,6
Dělníci	20722	89,8	22300	89,5	25225	90,4
Obsluhující personál	1099	4,8	1242	5	1392	5
Celkem	23064	100	24913	100	27892	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozorované zvýšení počtu zaměstnanců naznačuje, že společnost otevírá novou továrnu. Proto společnost potřebuje pracovníky, kteří by výrazně zvýšili počet zaměstnanců.

Společnost Kazzinc používá pro získávání kandidátů interní zdroje. Vysokého postavení dosahují pouze lidé, kteří v této společnosti pracují. Systém odborného vzdělávání a rozvoje pracovníků ve společnosti zahrnuje personální procesy jako například adaptaci, certifikaci, školení, rozvoj a kariérní růst.

2.2 Přehled poskytovaných zaměstnaneckých výhod

Jako největší zaměstnavatel v regionu je Kazzinc aktivně zapojen do každodenního života společnosti. Kazzinc se neustále snaží posílit postavení zaměstnanců s cílem zlepšit jejich dovednosti a kvalifikace pro zajištění mobility lidských zdrojů v regionu.

Kazzinc se podílí na charitě, podporuje sirotky, bývalé zaměstnance, kteří jsou už v penzi, podílí se na organizaci tvůrčích a rozvojových akcí ve městě. V celé společnosti se propaguje zdravý životní styl, pro zaměstnance jsou organizovány bezplatná wellness centra (fitness, bodyflex, břišní tance, atd.), k dispozici je bazén pro zaměstnance a jejich rodiny. Mnoho pracovníků je zapojeno do sportovních sekcí (volejbal, fotbal, atd.). Zaměstnanci se také účastní různých rozvojových a tvůrčích programů.

Korporativní univerzita

Mezi světovými producenty zinku se Kazzinc vyznačuje velkým množstvím vysoce vzdělaných pracovníků. Společnost se snaží přeměnit tuto skutečnost v kapitál pořádáním seminářů a kurzů pro zaměstnance na všech úrovních. Zejména manažeři společnosti se podílí

na neustálém zlepšování úrovně akademického a profesního vzdělávání prostřednictvím speciálních programů pro rozvoj managementu. Tyto programy jsou doplněny závazkem systematicky předávat znalosti a dovednosti zaměstnancům příslušných oddělení.

Pro zabezpečení potřebné úrovně kvalifikace personálů společnosti nabízí Kazzinc zaměstnancům pravidelná školení, zaučování, zvyšování či prohlubování kvalifikace. V roce 2011 bylo zaškoleno kolem 12000 zaměstnanců, na jejichž výuku bylo vyčleněno 2 100 000 dolarů. Výukové programy obsahují sekce, které se týkají ochrany životního prostředí, zdraví a bezpečnosti při práci a jsou nabízeny provozním pracovníkům, manažerům na všech úrovních apod.

Každý pracovník může získat jednu nebo více profesí s cílem zvýšit svou kvalifikaci. Pro rozvoj zaměstnanců a manažerů funguje ve společnosti Korporativní univerzita, která má 11 oborů, týkajících se všech hlavních oblastí činnosti společnosti: těžba, energetika, geologie, zušlechťovací výroba, hutnictví, automatizace a informační technologií, bezpečnost personálu, ekologie, udržování dlouhodobého fondu, ekonomie a řízení.

Kazzinc také spolupracuje s univerzitami Kazachstánu a Ruska v oblasti zlepšení úrovně svých manažerů. Od roku 2006 funguje program školení pro kurz MBA. Od té doby získalo titul MBA už více než 130 manažerů Kazzincu.

Mateřská školka "Balapan"

Mateřská školka "Balapan", kterou společnost Kazzinc zřídila, se nachází tavená ve městě Ust – Kamenogorsk. Jedná se o moderní budovu, vytvořenou na základě originálního projektu, která splňuje všechny moderní požadavky pro maximální pohodlí dětí. Mateřská škola byla postavena po setkání prezidenta Kazachstánu Nursultana Nazarbajeva s týmem společnosti. V rámci veřejné-soukromého partnerství se Kazzinc zavázal financovat stavbu, vybavit areál, zařídit a zprovoznit objekt. Regionální vláda poskytla pozemek s příslušnou dokumentací a zavázala se vybudovat komunikace.

Mateřská škola je určena pro 280 dětí od jednoho roku do šesti let. Polovina míst je rezervována pro pracovníky Kazzincu. Vzhledem k faktu, že v Kazachstánu je velmi těžké sehnat místo v mateřské školce, se jedná se o velmi výhodný benefit.

Výstavba mateřské školy stála 8 milionů dolarů.

Podpora zdravého životního stylu

Kazzinc se snaží, aby jeho zaměstnanci vedli zdravý životní styl. Pomocí prezentací "Kouření škodí zdraví", "Alkohol škodí zdraví " či "Nebezpečí drog" a zajištění efektivní lékařské péče se společnost snaží, aby se její zaměstnanci zbavili svých zlozvyků.

Propagace zdravého životního stylu není samozřejmě možná bez aktivní podpory sportu samotného. Sportovní akce se konají v průběhu celého roku. Například spartakiáda společnosti Kazzinc je událostí, která spojuje všechny zaměstnance pracující v různých městech. Týmy se scházejí a soutěží v různých sportech, jako je například fotbal, volejbal, basketbal, stolní tenis, či přetahování lanem. Spartakiáda se koná několik dní a má status významné sportovní události roku.

Odpočinkové zóny jsou ve společnosti Kazzinc vybavené tenisovými stoly a zaměstnanci si zde mohou zahrát deskové hry - šachy či dámu. Řada poboček má vlastní mini tělocvičny, které jsou vybavené posilovacími stroji. Kazzinc platí trenéry a i pronájem a vybavení tělocvičen. Spoustu amatérských sportovců společnosti Kazzinc se účastní turnajů na městské, regionální, národní a mezinárodní úrovni.

Společnost podporuje také ty zaměstnance, kteří sportují závodně. Mnozí z nich mají možnost se nejen po celý rok účastnit mezinárodních soutěží, ale dostávají i sponzorskou pomoc pro realizaci těchto cest.

V Kazzincu se tak neustále vyvíjí a implementují nové unikátní akce a programy pro rozvoj zdravého životního stylu.

Tak byl v roce 2009 zahájen jeden z největších a nejzajímavějších projektů společnosti - soutěž "Zdraví jako způsob života". Jedinečnost této soutěže spočívala v tom, že se konala ve formátu reality show. Účastníci "Maratonu zdraví" se účastnili obrovského množství akcí, které byly zveřejňovány v podnikových novinách "Věstník společnosti". Do "Maratonu zdraví" se zapojili nejen zaměstnanci společnosti Kazzinc, jejich rodinné příslušníci, přátelé a známí, ale i obyvatelé měst, ve kterých má společnost pobočky, celkem tedy více než 5000 lidí. Účastníci soutěže pokračují i dnes v propagaci zdravého životního stylu.

Oslava Nového roku

Kazzinc věnuje zvláštní pozornost tvorbě a posilování korporativismu, rozvoji tvůrčího potenciálu zaměstnanců a jejich rodin. Jednou z tradičních akcí, pořádaných společností, je oslava Nového roku.

Už deset let je pro děti zaměstnanců společnosti Kazzinc pořádán slavnostní novoroční program. Každý rok více než 300 dětí z různých měst Kazachstánu přijíždí do města Ust – Kamenogorsk, aby se této zúčastnili velké a nezapomenutelné události, během které organizátoři připravují pro mladou generaci báječné novoroční zážitky, překvapení a dárky. Tradičně se pořádá slavnostní koncert, ve kterém děti pracovníků Kazzinc s uměleckými vlohami předvádí svůj talent a schopnosti.

Akce pro děti zaměstnanců společnosti

Kazzinc je společnost, která podporuje zdravý životní styl. To je důležité pro přilákání co největšího počtu lidí.

Ve všech pobočkách společnosti Kazzinc se provádí sportovní soutěže pro děti zaměstnanců. Vítězové jsou odměněni, a poté následuje zábavní program pro děti, je připraveno sladké pohoštění. Každý rok společnost dává dary prvňáčkům, organizuje program ke Dni ochrany dětí, poskytuje letní rekreaci pro školáky na dětském táboře, který se nachází v malebném místě na břehu řeky.

Den metalurgů

Od svého založení je oslava Dnu metalurgů v hutnictví jednou z hlavních událostí roku pro všechny zaměstnance společnosti. V tento den se ve slavnostní atmosféře vyhlašují výsledky soutěže o nejlepší pobočku společnosti. Vítězové dostávají diplom, vládní uznání a prémie. Den metalurgů v hutnictví slaví celé město. Obvykle jsou pozváni zástupci vládních struktur regionálního významu, poslanci sněmovny i hosté z jiných průmyslových odvětví v regionu. V rámci oslav se pořádají se vystoupení kazašských a zahraničních popových hvězd, na obloze září barevné ohňostroje na počest metalurgů – to vše jako poděkování společnosti Kazzinc svým zaměstnancům a jejich rodinám za dobrou práci.

Zajištění přepravy zaměstnanců

Dalším benefitem je přeprava zaměstnanců do místa pracoviště. Pokud se bydliště zaměstnance nachází více než 3 km od sídla společnosti Kazzinc, organizuje zaměstnavatel firemním minibusem přepravu zaměstnanců do práce a zpět. Minibusy staví na určitých místech a časy se řídí jízdním řadem.

Dovolená

Zaměstnanci společnosti mají nárok na každoroční placenou dovolenou v délce 24 kalendářních dnů, státní svátky připadající na dovolenou se nepočítají. Placená dovolená za kalendářní rok je regulována dovolenkovým plánem, schváleným zaměstnavatelem.

Na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být placená každoroční dovolená rozdělena na několik částí.

Zaměstnanci, jejichž práce je fyzicky či psychicky výjimečně náročná, či probíhá ve zdraví škodlivých či ve zdraví ohrožujících podmínkách mají nárok na dodatečnou placenou každoroční dovolenou. Zaměstnanci pracující v takovýchto podmínkách mají právo na vyšší mzdu, kratší pracovní dobu a dodatečnou placenou každoroční dovolenou.

Dovolená může být také navýšená na základě délky zaměstnání ve společnosti:

- od 3 do 5 let - 1 kalendářní den;
- od 5 do 7 let - 2 kalendářní dny;
- více než 7 let - 3 kalendářní dny

Na základě písemné žádosti se zaměstnanci poskytuje třídenní placená dovolená, pokud nastane některá z následujících událostí:

- registrace manželství;
- narození dítěte;
- smrt blízkých příbuzných (rodiče, manžel, manželka, děti).

Na základě pracovní smlouvy, oboustranné dohody, či na žádost zaměstnance, mu může být poskytnuta neplacená dovolená:

- v případě nutnosti péče o nemocného člena rodiny na dobu stanovenou zdravotnickými orgány, ale ne více než 60 dní celkem v kalendářním roce;
- návštěva syna během jeho vojenské služby;
- při příležitosti uzavření manželství dětí - až 3 dny;
- při potřebě lékařské prohlídky;
- jednomu z rodičů, kteří mají dvě nebo více dětí ve věku do 12 let - do 15 kalendářních dnů celkem v kalendářním roce;
- 1. září - jednomu z rodičů, pokud jejích děti nastupují do 1. nebo 2. třídy;
- v jiných případech, pokud je k tomu důvod.

Pracovníkům, kteří studují, poskytuje zaměstnavatel neplacenou dovolenou pro přípravu na testy, zkoušky, laboratorní práce či obhajobu diplomové práce, pokud tito pracovníci předloží měsíc před odjezdem na studijní dovolenou potvrzení.

Lékařské prohlídky a poskytnutí pracovního oblečení

Prvotním cílem zaměstnavatele v této oblasti je zajistit bezpečné pracovní podmínky, ochranu zaměstnanců a jejich zaměstnaneckých práv a přijmout opatření pro ochranu jejich života a zdraví na pracovišti v souladu s požadavky právních předpisů a předpisů o bezpečnosti práce.

Zaměstnavatel se zavazuje, že:

- na základě výsledků certifikace výrobních zařízení upozorní pracovníky na škodlivé a nebezpečné podmínky na pracovišti, o možnosti poškození zdraví při výkonu práce či o povinném využití osobních ochranných pomůcek;
- případnou léčbu bude hradit z vlastních nákladů:
- zajistí povinné pravidelné lékařské prohlídky zaměstnanců, a možnost podstoupit lékařskou prohlídku budou mít zaměstnanci také při změně práce a pracovních podmínek nebo při projevu příznaků onemocnění z povolání;

- zajistí lékařské vyšetření zaměstnanců před směnou;
- zajistí vyšetření a léčbu v "Národním centru hygieny práce a onemocnění z povolání" v souladu s doporučením lékaře

Zaměstnavatel bude dále na vlastní náklady zaměstnancům vydávat v souladu s pracovními podmínkami pracovní oblečení, obuv, čisticí a dezinfekční prostředky, pemzu, či ochranné potraviny a nápoje (mléko apod.)

Mobilní telefon

Tento benefit je poskytován pouze ředitelům útvarů. Mobilní telefon může být využíván jak pro pracovní tak i pro soukromé účely a zaměstnavatel hradí náklady spojené s využitím mobilního operátora v podobě pevně stanovené částky.

2.3 Dotazníkové šetření

Pro zjištění míry informovanosti zaměstnanců o nabízených zaměstnaneckých výhodách a jejich spokojenosti s aktuálními zaměstnaneckými výhodami je využita metoda dotazníkového šetření. Dotazník je jedním z nejběžnějších nástrojů sběru dat pro různé typy průzkumů. Obvykle se skládá ze série otázek, jejichž cílem je získat názory a fakta od respondentů. Jeho hlavní výhodou je snadné získání potřebných informací a následné zpracování a vyhodnocení výsledků.

Dotazníkové šetření bylo provedeno v období od 1. do 15. května roku 2014, trvalo tedy dva týdny. Dotazník pro zaměstnance společnosti Kazzinc obsahoval 9 otázek, z nichž většina byla uzavřených a pouze jedna otázka byla otevřená.

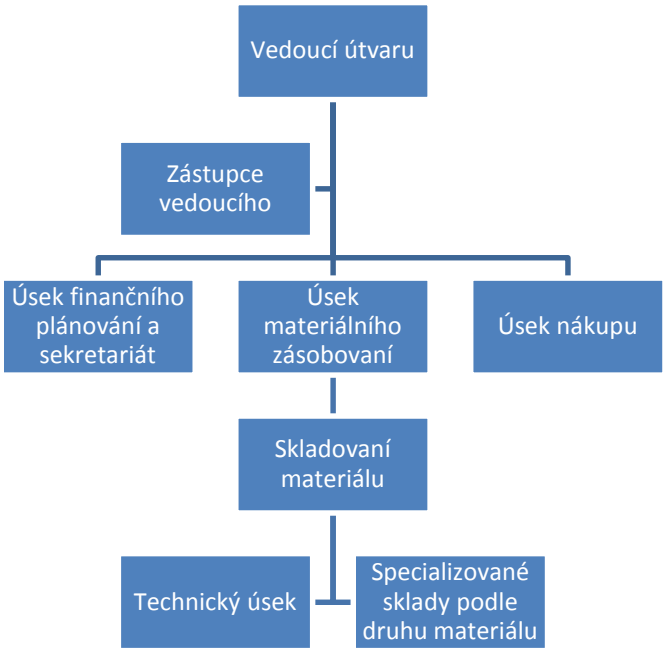
2.3.1 Charakteristika respondentů

Vzhledem k tomu, že je mnou vybraná společnost relativně velká, rozhodla jsem se provést dotazníkové šetření pouze v útvaru materiálně - technického zásobování. Toto oddělení zajišťuje potřebné suroviny a materiál v požadovaném množství a kvalitě ve stanovené době a za výhodné ceny.

Do zásobovací činnosti patří:

- zjišťování potřeby materiálu a volba dodavatele
- jednání s dodavateli, uzavírání kupních smluv
- zajišťování dodávek, příjem materiálu na sklad, kontrola materiálu
- skladování materiálu a výdej do spotřeby

V tomto útvaru pracuje 126 zaměstnanců, níže uvádím jeho strukturu:



Vedoucí útvaru: 1

Zástupce vedoucího: 1

Úsek finančního plánování a sekretariát: 30

Úsek materiálního zásobovaní: 20

- Skladovaní materiálu: 14
- Technický úsek: 16
- Specializované sklady podle druhu materiálu: 22

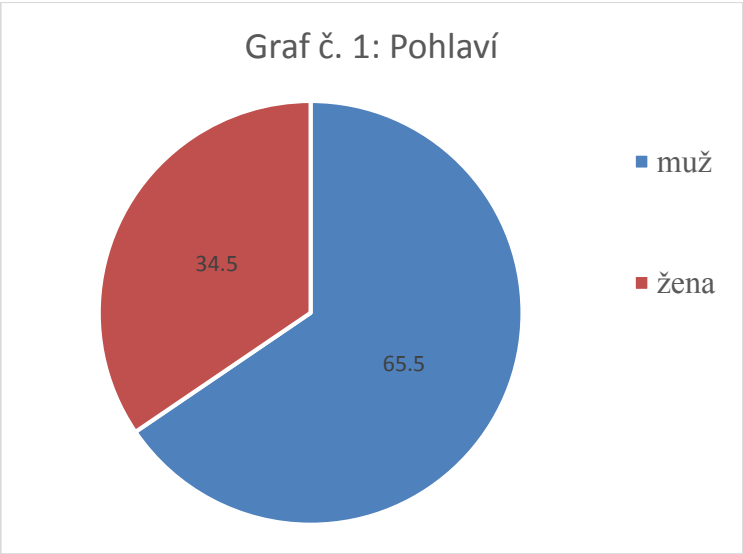
Úsek nákupu: 22

Dotazník byl rozeslán vybraným zaměstnancům v elektronické podobě. Celkem bylo osloveno 90 zaměstnanců v daném útvaru. Ale odpovědělo jenom 58 zaměstnanců, což znamená, že návratnost je 64,4 %.

2.3.2 Výsledky dotazníkového šetření

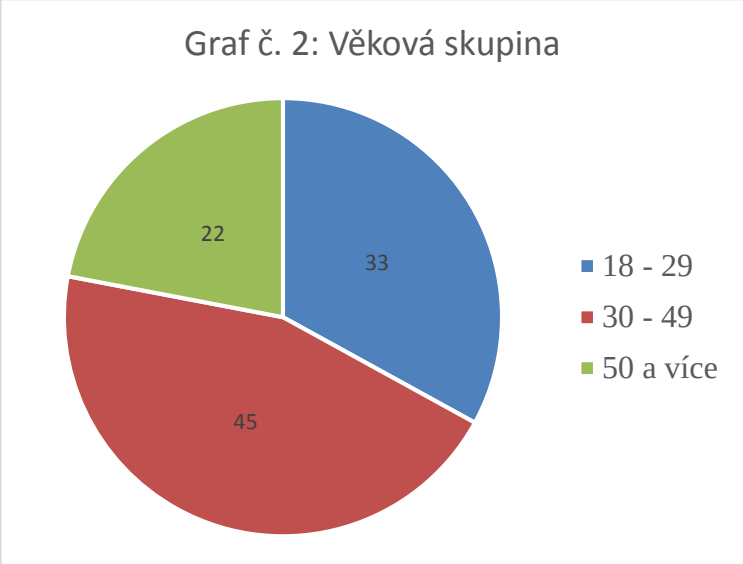
První 4 otázky se týkaly charakteristiky respondentů.

Otázka č. 1: Jste muž/žena?



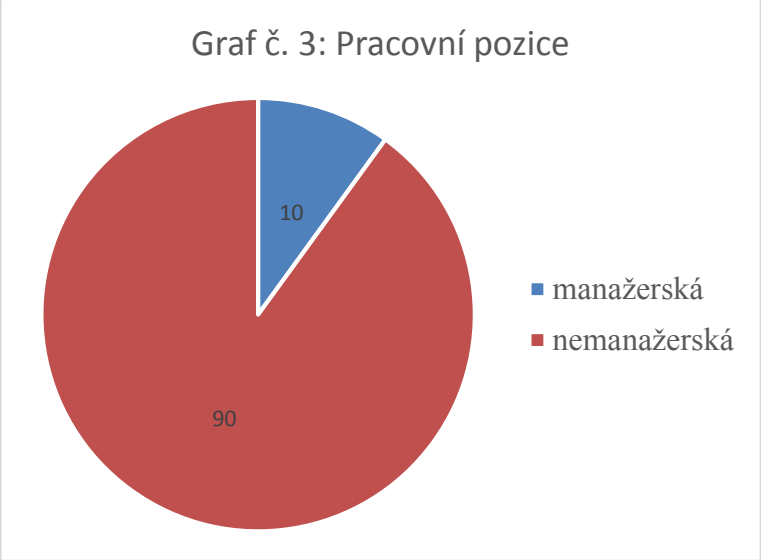
Celkem odpovědělo 58 zaměstnanců, z nichž bylo 65,5 % mužů a 34,5 % žen.

Otázka č. 2: Kolik je Vám let?



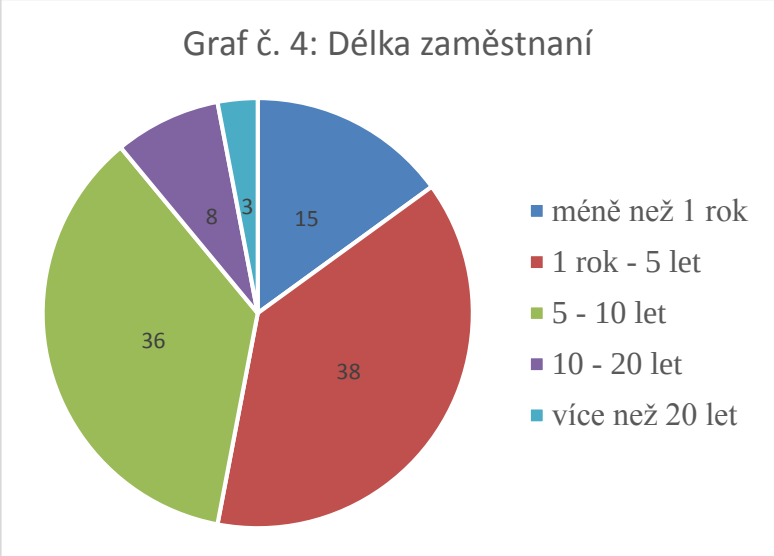
Z daného grafu vyplývá, že společnost zaměstnává převážně zaměstnance ve věku od 30 do 49 let (45%). Velkou skupinu také tvoří zaměstnanci ve věku od 18 do 29 (33%). Třetí skupina je menší než ostatní, souvisí to s tím, že se společnost snaží zaměstnat více mladých lidí (22%).

Otázka č. 3: Jaká je Vaše pracovní pozice?



Pracovní pozice byly rozděleny pouze na manažerské a ostatní – nemanažerské, ale v oblasti zaměstnaneckých benefitů není bližší rozdělení potřebné. Mezi respondenty se nacházejí zaměstnanci zejména z nemanažerských pozic. Manažerská pozice 10%, nemanažerská pozice 90%.

Otázka č. 4: Jak dlouho jste zaměstnancem?



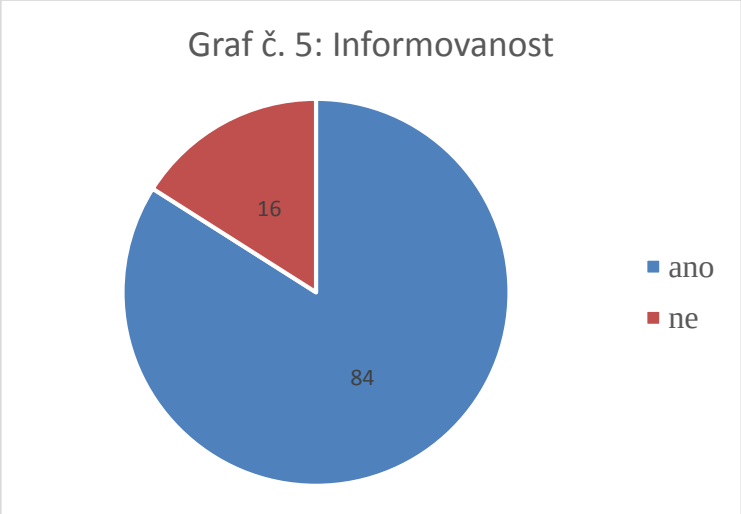
Podle toho, jak dlouho jsou dotazovaní v Kazzincu zaměstnáni, byli pracovníci rozděleni do 5 skupin.

Nejpočetnější dvě skupiny najdeme mezi zaměstnanci, kteří jsou u Kazzincu 1 rok až 5 let (38%) nebo 5 až 10 let (36%), dohromady tyto dvě skupiny tvoří 74% zaměstnanců útvaru. Přibližně 15 % pracovníků je zde zaměstnáno méně než 1 rok, což je poměrně velké číslo, které může mít vliv na výsledky výzkumu. Zaměstnanci, kteří jsou takto krátce zaměstnaní,

nemají zajisté dostatečné zkušenosti se všemi nabízenými zaměstnaneckými výhody. Navíc některé z nich nejspíš ještě ani nestačili čerpat nebo nemohli, jako je to například v případě oslavy Nového roku. Vedle relativně početné skupiny nových zaměstnanců zde najdeme také řadu věrných zaměstnanců, kteří zde pracují 10 až 20 let (8%) a více než 20 let (3%), tyto skupiny tvoří přibližně 11 %.

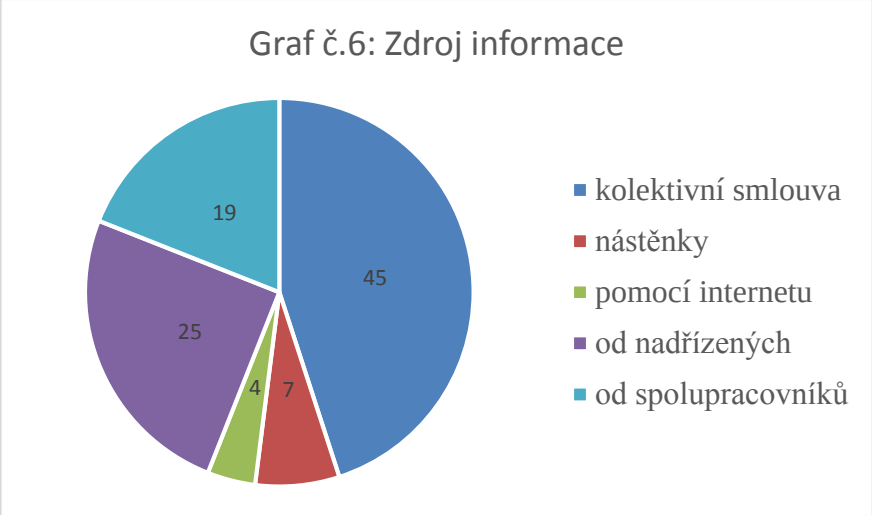
Následujících 5 otázek je zaměřeno na zjištění informovanosti a spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami.

Otázka č. 5: Myslíte si, že jste dostatečně informovaní o zaměstnaneckých výhodách ze strany zaměstnavatele?



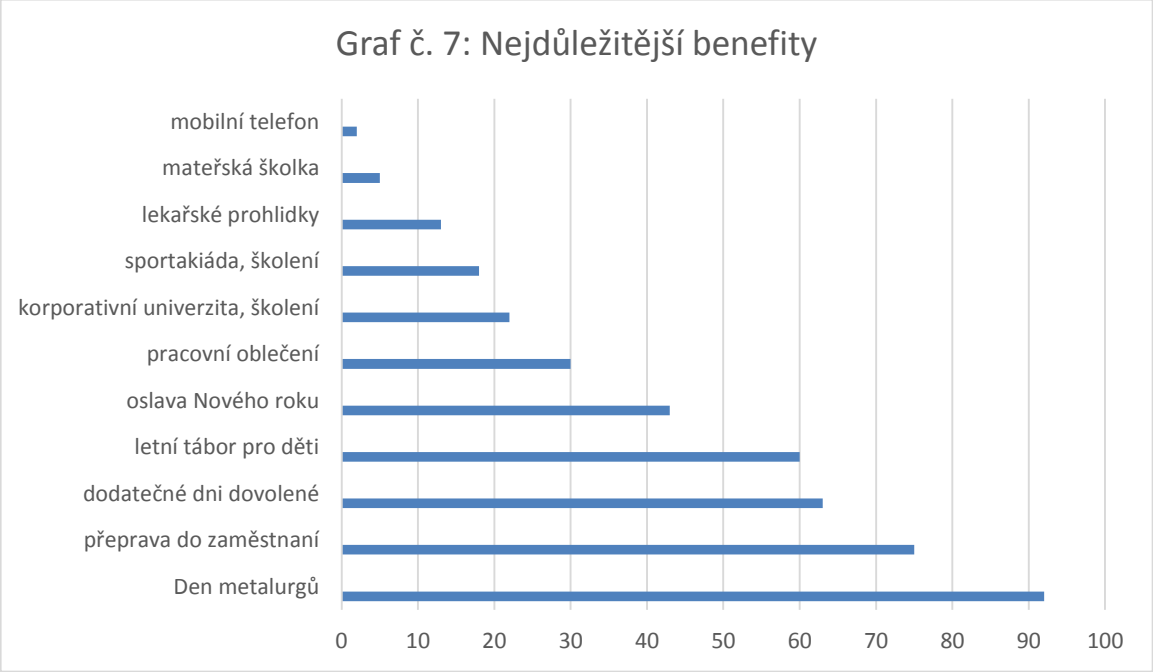
Na tuto otázku 84% respondentů odpovědělo kladně, 16% dotázaných odpovědělo, že nejsou informovaní dostatečně. Negativní odpovědi mohou souviset s tím, že zaměstnanci přesně nevědí, na jaké benefity mají nárok, nebo že se o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách dozvídají především od svých spolupracovníků.

Otázka č. 6: Jakým způsobem jste informovaní o poskytovaných výhodách ve Vaší společnosti?



V další otázce se zaměstnanci měli vyjádřit k tomu, jakým způsobem jsou informováni o zaměstnaneckých výhodách ve své společnosti. Jak je patrné z grafu, nejvíce jsou zaměstnanci o poskytovaných benefitech informováni prostřednictvím kolektivní smlouvy (45%). Jako další důležitý zdroj jsou informace od nadřízených (25%). Velkou skupinu také tvoří zaměstnanci, kteří se o benefitech dozvěděli od spolupracovníků (19%). Z toho vyplývá, že komunikace mezi vedením společnosti a zaměstnanci je rozvinuta dobře. Dále jsou k účelu předávání informací využívány nástěnky (7%). Pomocí internetu je informováno nejméně respondentů (4%).

Otázka č. 7: Které Vám poskytované výhody považujete za nejdůležitější? (označit maximálně 3)



U této otázky zaměstnanci vybírali tři možnosti z předem stanoveného seznamu zaměstnaneckých výhod poskytovaných společností, které jsou jimi považovány za nejdůležitější.

Bez ohledu na pracovní zařazení zaměstnanců je nejvíce vítaným zaměstnaneckým benefitem oslava svátku – Den metalurgů. Danou odpověď zvolilo 92 % účastníků dotazníkového šetření.

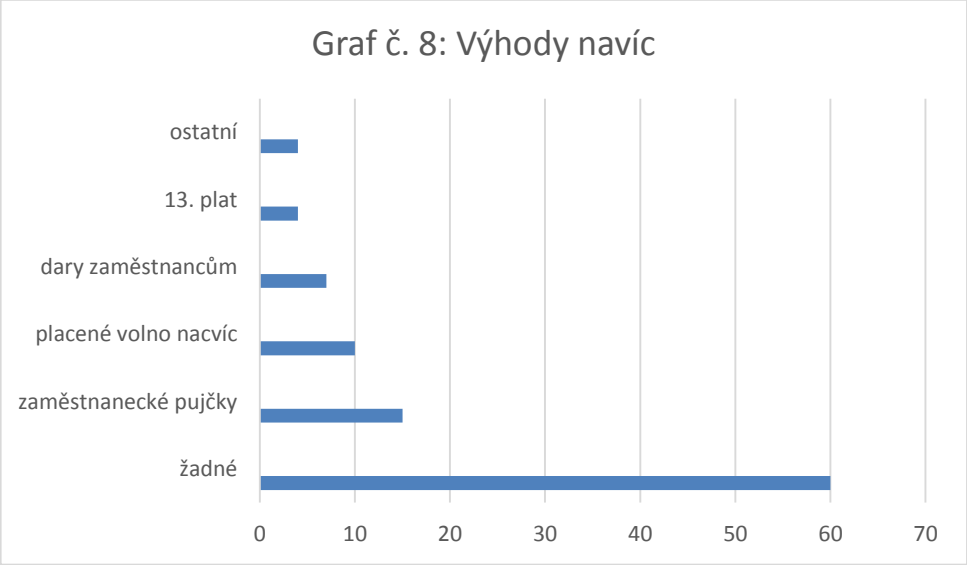
Jako druhý nejdůležitější benefit zaměstnanci označili přepravu do zaměstnání. Tento zaměstnanecký benefit získal 75% hlasů. Dalším benefitem v pořadí jsou dodatečné dny dovolené (63%).

Na dalších místech nejvíce ceněných benefitů se umístily letní tábor pro děti se 60 % a oslava Nového roku, pro kterou se vyslovilo 43 % dotazovaných. Vysoký počet hlasů u těchto benefitů zřejmě souvisí s tím, že ve společnosti pracuje celá rodina nebo hodně zaměstnanců, kteří mají děti.

Další místa zaujaly tyto benefity: pracovní oblečení (30%), korporativní univerzita, školení (22%), spartakiáda, tělocvična (18%), lékařské prohlídky (13%). Tyto benefity získaly menší počet hlasů, protože zaměstnanci v tomto útvaru pracují v různých úsecích.

Nejmenší počet hlasů získala mateřská školka (5%) a mobilní telefon (2%). Nárok na mobilní telefon mají pouze řídící pracovníci a v mateřské školce je omezený počet míst.

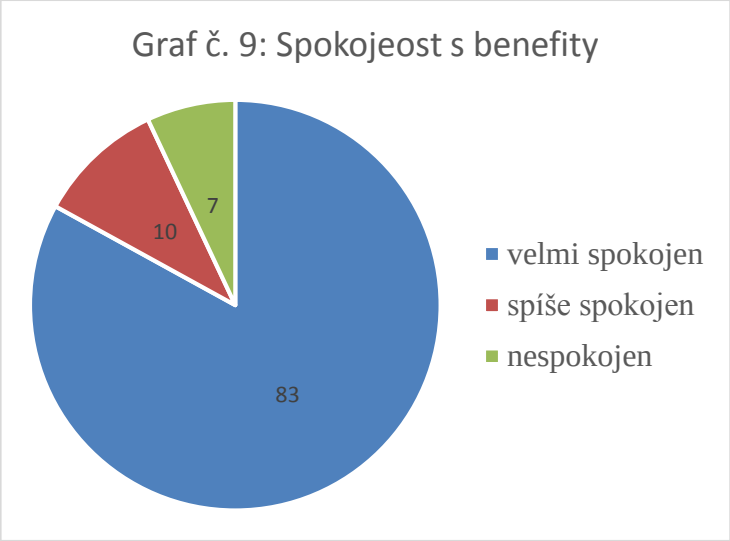
Otázka č. 8: Jaké výhody nejvíc postrádáte?



V další otázce dotazníkového šetření respondenti uváděli, jakou zaměstnaneckou výhodu ve společnosti nejvíce postrádají.

Rovných 60 % dotazovaných se k dané otázce nijak nevyjádřilo, z čehož lze tedy usoudit, že jsou se současnou nabídkou zaměstnaneckých výhod spokojeni. Zbylých 40% zaměstnanců nějaké výhody postrádají. Jde například o zaměstnanecké půjčky (15 %), placené volno navíc (10%), dary zaměstnancům (7%), třináctý plat (4%), ostatní (4%).

Otázka č. 9: Jak byste hodnotili nabídku zaměstnaneckých výhod ve Vaší společnosti?



Výsledky poslední otázky ukazují, zdali jsou zaměstnanci spokojeni s nabídkou zaměstnaneckých výhod. Z průzkumu vyplývá, že se současnou nabídkou poskytovaných výhod je spokojeno 83 % dotázaných zaměstnanců. Toto poměrně vysoké číslo bezpochyby hovoří o pestré a z pohledu zaměstnanců zajímavé nabídce výhod. 10% respondentů je se systémem zaměstnaneckých výhod spokojeno pouze částečně. Opačný názor sdílí 7% dotázaných, kteří současný systém výhod považují za nedostačující nebo nevyhovující jejich potřebám.

Závěr

Péči o zaměstnance můžeme členit do dvou základních skupin[46]:

1. povinně smluvní péče o pracovníky, která vychází z legislativních předpisů, zákonů, popř. kolektivních smluv vyššího řádu,
2. dobrovolná péče, která vychází z podnikové kultury a personální strategie zaměstnavatele v rámci personální politiky.

Na základě této práce lze udělat závěr, že poskytování zaměstnaneckých výhod tvoří významnou součást personální politiky každé společnosti a pro personální management se tak stává účinným nástrojem. Zaměstnanecké výhody zaujímají důležité místo v systému odměňování zaměstnanců a jejich význam neustále roste.

Cílem bakalářské práce bylo představit systém zaměstnaneckých výhod ve společnosti Kazzinc, zjistit, jaké zaměstnanecké výhody byly preferovány zaměstnanci a zda měly zásadní vliv na jejich spokojenost. Praktická část této práce proto byla zaměřena na analýzu systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti. Pro zjištění údajů týkajících se informovanosti zaměstnanců o nabízených zaměstnaneckých výhodách a jejich spokojenosti s nabízenými zaměstnaneckými výhodami byla využita metoda dotazníkového šetření. Dotazníky v elektronické podobě byly rozeslány vybraným zaměstnancům firmy. Osloveno bylo 90 respondentů a celková návratnost vyplněných dotazníků činila 64,4 procent.

Na základě výsledků realizovaného průzkumu lze říci, že společnost zaměstnává převážně osoby mladšího a středního věku. V kategorii ve věku od 30 let do 49 let se nacházela skoro polovina dotazovaných (45 %), a ve věkové skupině 18 – 29 33 % respondentů. Procentuální podíl osob starších 50 let dosahoval hodnoty 22 %.

Zaměstnavatel dobře a dostatečně informuje své zaměstnance o poskytovaných benefitech. Danou skutečnost potvrdilo 84 % respondentů. Ti dále uvedli, že se souborem nabízených zaměstnaneckých výhod byli seznámeni při nástupu do zaměstnání pomocí kolektivní smlouvy či po určité době trvání pracovního poměru přímo od svých nadřízených. 19 % dotazovaných, kteří se o benefitech dozvídají pouze od spolupracovníků, uvedlo, že nejsou dostatečně informováni. Špatná informovanost může být způsobena tím, že spolupracovníci mohou poskytovat zkreslené či zcela nepravdivé údaje.

Překvapivé je to, že pouze 4% zaměstnanců využívalo k vyhledávání informací internet, i když téměř všichni zaměstnanci společnosti mají umožněn přístup k internetu na svých pracovištích, s výjimkou pracovníků skladů.

[46] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2

Dále je z dotazníkového šetření podstatné, že 83 % respondentů bylo s nabídkou poskytovaných benefitů spokojeno.

Nejvíce ceněným zaměstnaneckým benefitem je oslava svátku Den metalurgů. Danou možnost zvolilo 92 % účastníků průzkumu. Jako druhý nejdůležitější benefit zaměstnanci označili přepravu do zaměstnání. Tato zaměstnanecká výhoda získala 75% hlasů. Na dalších místech se pak umístily dodatečné dny dovolené se 63 % zastoupením a letní tábor pro děti, 60 % dotazovaných.

V neposlední řadě respondenti také uváděli, jakou zaměstnaneckou výhodu ve společnosti nejvíce postrádají. Rovných 60 % dotazovaných se k dané otázce nijak nevyjádřilo, z čehož lze tedy usoudit, že jsou se současnou nabídkou zaměstnaneckých výhod spokojeni. Zbylých 40 % zaměstnanců nějaké výhody postrádají.

Mezi nejvíce postrádanými výhodami se objevovaly zaměstnanecké půjčky, placené volno navíc, dary zaměstnancům, třináctý plat. Je třeba ale zmínit fakt, že při oslavě určitých událostí zaměstnavatel svým zaměstnancům a jejich rodinných příslušníkům dary dává.

Z výsledků dotazníkového šetření a poskytnutých informací lze usoudit, že společnost Kazzinc má vcelku vhodně nastavený systém zaměstnaneckých výhod. Nicméně pro zaměstnavatele by mohlo být užitečné, kdyby pravidelně prováděl průzkum potřeb zaměstnanců, na jehož základě by mohl aktualizovat stávající nabídku poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Dále by mohla společnost lépe informovat jak své stávající, tak i nově příchozí zaměstnance o poskytovaných benefitech ze strany personálního oddělení. Nově zaměstnaným by personalisté mohli poskytnout vytištěné informace o zaměstnaneckých výhodách na letáku a stávajícím zaměstnancům pravidelně tyto údaje adresně zasílat prostřednictvím emailových adres. Přínosným a užitečným zdrojem by mohla být nástěnka, umístěná v areálu společnosti. Nicméně vzhledem k malému počtu hlasů vyslovujících se pro tento informační zdroj, by měla být nástěnka hezky upravená a často aktualizována, s cílem přilákáni pozornosti zaměstnanců.

Literatura

KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. 3. vyd. Praha: Management press.2001. ISBN 80-7261-033-3

DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 2008. ISBN 978-80-87071-89-2

ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 2012. ISBN 978-80-247-4151-2

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada. 2002. ISBN 80-247-04689-2

d'Ambrosová, H. Abeceda personalistiky. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2011. ISBN 978-80-7263-646-4

PELC, V. 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. ISBN 978-80-87212-66-0

Internetové zdroje

- Zaměstnanecké výhody v účetnictví. Sagit.cz [online]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/prehlrub.asp?cd=290&typ=c

- Využíváte zaměstnanecké výhody? Mesec.cz [online]. Dostupné z: http://www.mesec.cz/clanky/vyuzivate-zamestnanecke-vyhody/

- Zaměstnanecké půjčky. Portal.pohoda.cz [online]. Dostupné z: http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/zamestnanecke-pujcky/

- Zaměstnanecké benefity v roce velkých změn. Sprc.cz [online]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/ankety/zamestnanecke-benefity-v-roce-velkych-zmen

- Pletou se vám důchodové pilíře? Podívejte se na grafiku. Finance.idnes.cz [online]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/pilire-duchodoveho-systemu-dp3-/penze.aspx?c=A130409_144532_viteze_ven

Ostatní

Interní dokumenty společnosti Kazzinc

Kolektivní smlouva na období 1. 1. 2013 – 31. 12. 2017

Zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Příloha

Dotazník pro společnost Kazzinc

Dobrý den,

jmenuji se Yekaterina Konstantinova a jsem studentkou Vysoké školy ekonomické v Praze. Chtěla bych Vás tímto požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který mi bude sloužit jako podklad pro vypracování mé bakalářské práce na téma Zaměstnanecké výhody ve společnosti Kazzinc. Dotazníky jsou anonymní. Předem Vám děkuji za pomoc a ochotu.

1. Jste muž/žena?
   a. muž
   b. žena

2. Kolik je Vám let?
   a. 18 – 29
   b. 30 - 49
   c. 50 a více

3. Jaká je Vaše pracovní pozice?
   a. manažerská
   b. nemanažerská

4. Jak dlouho jste zaměstnancem?
   a. méně než 1 rok
   b. 1 rok – 5 let
   c. 5 – 10 let
   d. 10 – 20 let
   e. více než 20 let

5. Myslíte si, že jste dostatečně informovaní o zaměstnaneckých výhodách ze strany zaměstnavatele?
   a. ano
   b. ne

6. Jakým způsobem jste informovaní o poskytovaných výhodách ve Vaší společnosti?
   a. kolektivní smlouva
   b. nástěnka
   c. pomocí internetu
   d. od nadřízených

e. od spolupracovníků

7. Které Vám poskytované výhody považujete za nejdůležitější? (označit maximálně 3)
   a. korporativní univerzita, školení
   b. mateřská školka
   c. spartakiáda, tělocvična
   d. oslava Nového roku
   e. letní tábor pro děti
   f. Den metalurgů
   g. Přeprava do zaměstnání
   h. dodatečné dny dovolené
   i. lékařské prohlídky
   j. pracovní oblečení
   k. mobilní telefon

8. Jaké výhody naopak nejvíce postrádáte? Prosím uveďte (maximálně 3)
   .....
   .....

9. Jak byste zhodnotili nabídku zaměstnaneckých výhod ve Váši společnosti?
   a. velmi spokojen
   b. spíše spokojen
   c. nespokojen