

z_anima

Motivace aktérů trhu práce k harmonizaci vzájemných potřeb při respektování principu rovných příležitostí žen a mužů

Zaměstnanecké benefity a jejich význam

Zaměstnanecký benefit je výhoda, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům nad rámec mzdy. Tyto benefity nejsou vymahatelné ani upravované zákonem. Jejich poskytování spadá do systému péče o zaměstnance a hlavním cílem je udržení a motivace zaměstnanců stávajících a získání zaměstnanců nových, čímž se benefity stávají konkurenčním prvkem na trhu práce. Mohou nabývat různých podob – peněžní forma, hmotná forma, různé nadstandardní služby apod.

Podle studie společnosti Factum Invenio z celkem 611 oslovených firem jich zhruba 80 % poskytuje kromě mzdy i benefity. I podle zaměstnaneckých odměn lze usoudit, jaká nálada ve firmě panuje. Zdá se šetřit, kde se dá, anebo se část zdrojů rozděluje mezi jednotlivé zaměstnance. Dá se také říci, že benefity zlepšují image firmy a stávají se součástí firemní kultury.

Ukazuje se, že peníze nejsou tou nejdůležitější možností, jak zaměstnance motivovat a získávat. V žebříčku oblíbenosti či poptávky benefitů vede už delší dobu zejména týden dovolené navíc, pružná pracovní doba nebo možnost práce z domova (zejména u mladších zaměstnanců a zaměstnankyň), penzijní či životní připojištění anebo tzv. kafetérie, což je pružný systém zaměstnaneckých výhod, ze kterého si zaměstnanci vybírají podle svého uvážení a s ohledem na nastavení svého limitu. Zaměstnavatel tak může pro své zaměstnance připravit zajímavý koktejl bonusů.

Současné trendy

Zkušenosti poukazují na fakt, že firmy si začínají uvědomovat různorodé zájmy a potřeby svých zaměstnanců, které při plošném a centrálně nastaveném poskytování benefitů častokrát zůstávají neuspokojeny. Proto se stává kafetérie nejpružnějším systémem benefitů, kdy lze uspokojit co největší počet zaměstnanců a zaměstnankyň.

Z průzkumu zaměstnaneckých výhod v ČR, který provedla ING oslovením společností umístěných v žebříčku Czech Top 100, vyplývá, že 49 % oslovených firem přispívá svým

zaměstnancům na penzijní připojištění. Penzijní připojištění a životní pojištění je pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad v jakékoliv výši.

Dalším trendem se také stávají různé poukázky na péči o zdraví a krásu (tzv. wellness) nebo výlety, třeba pobyt na horách včetně placené stravy a ubytování. Vzrostla také nabídka příspěvků na kulturu.

Dále se do nabídky dostávají i méně obvyklé benefity, např. sick days – dny volna, které si zaměstnanci neodečítají z dovolené a zároveň jim umožní nevybírat si nemocenskou. Tento benefit u nás využívá již třetina firem.

Pohled do budoucnosti

Pro mnoho lidí nabývají na významu benefity, které jim především umožní lépe harmonizovat pracovní a rodinný život. Benefity, které umožní lidem dobře vykonávat svou práci a současně snazší péči o děti (od pružné pracovní doby, práce z domova, práce na zkrácený úvazek, konta pracovní doby přes firemní školky, dětské skupiny až po různé služby pro rodiny), ale také v souvislosti se stárnutím populace snazší péči o stárnoucí rodiče či jiné příbuzné, se stanou nezbytnou součástí personální politiky každé společnosti, firmy, organizace, která bude mít zájem udržet si kvalitní lidské zdroje.

Fantazii se při nabídce benefitů meze nekladou a personalista, který dobře zná potřeby a zájmy zaměstnanců a zaměstnankyň a pro kterého není jejich osobní a rodinný život tabu, může být klíčovou osobou při budování prorodinně orientované firemní kultury, kde se budou potkávat potřeby zaměstnavatelů s potřebami zaměstnaných při vzájemné spokojenosti všech a s bonusem profitu společnosti.