

Zaměstnanecké benefity

29. březen 2017

Obsah:

1. Proč jsou benefity důležité
2. Co jsou zaměstnanecké benefity
3. Benefity v příspěvkových organizacích
4. Trendy v zaměstnaneckých benefitech
5. Příklady dobré praxe

1. Proč jsou zaměstnanecké benefity důležité

- Zpříjemňují zaměstnancům život
- Posilují loajalitu a pracovní výkon
- Snižují fluktuaci
- Mají přesah - pomáhají sladovat práci a rodinu, mají pozitivní vliv na kvalitu života
- Motivují k aktivnímu využívání volného času
- Jsou účelové

2. Co jsou zaměstnanecké benefity:

- Cokoli, co zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nad rámec platu/mzdy, resp. nad rámec zákoníku práce
 - Dny dovolené navíc
 - Sick days
 - Možnost práce z domova
 - Klouzavá pracovní doba
 - Využití firemních prostředků k soukromým účelům (mobil, tarif, počítač, tiskárna v práci, posílání dopisů, ...)
 - Vlastní produkty
 - Akce pro ženy na mateřské/rodičovské

2. Co jsou zaměstnanecké benefity - pokračování:

- Přizpůsobení pracoviště věku/zdravotnímu stavu zaměstnance
- Jazykové kurzy/vzdělávání
- Firemní/společenské akce, teambuildingy
- Jubilejní dary
- Nápoje v práci
- Příspěvek na obědy (stravenky)
- Příspěvky na penzijní spoření, životní pojištění
- Příspěvky na dovolenou, kulturu, sport, zdraví
- Speciální kampaně zaměřené na konkrétní oblasti

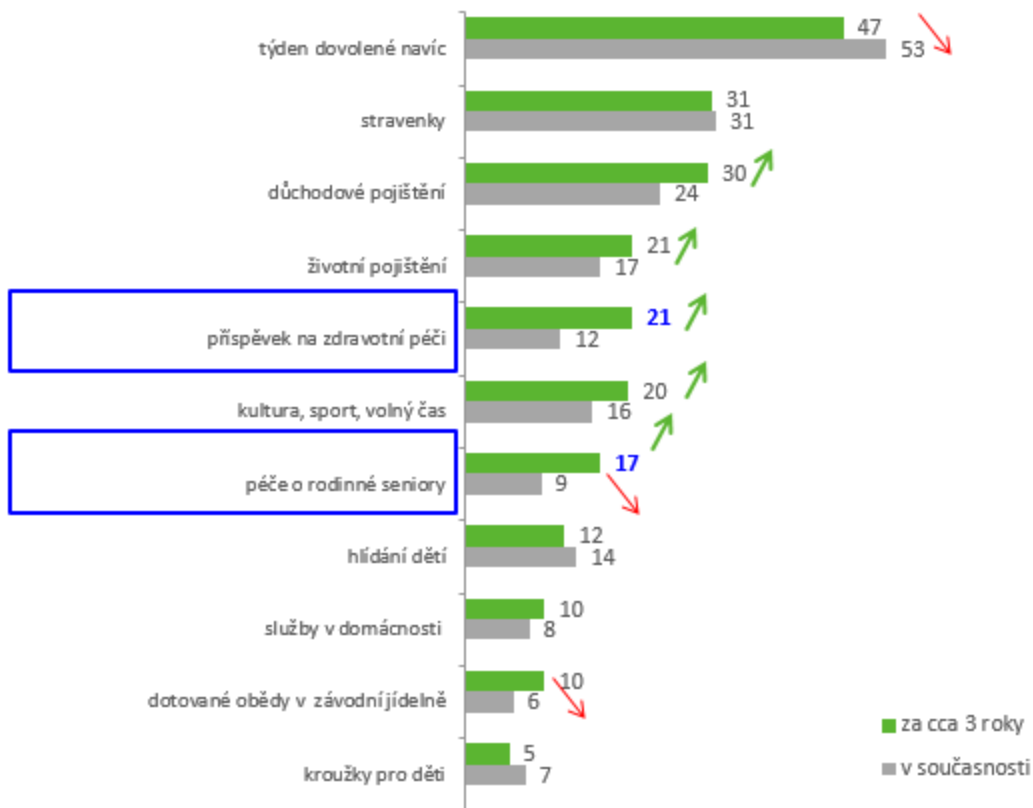
3. Benefity v příspěvkových organizacích

- Financovány z FKSP (2% z ročního objemu platů)
- Menší flexibilita, než v soukromé sféře
- Nelze přispět na „zdravotnická zařízení“, (pouze nákup vitamínů a očkování, soukromé firmy pak jakékoli léky a zdravotní služby)
- Sporná možnost využití poukázek a dalších moderních nástrojů (organizace musí sama uhradit 100% ceny benefitu a pak zaměstnanci přeúčtovat rozdíl mezi příspěvkem a cenou)
- Považujeme to za diskriminační a jednáme o zrovnoprávnění.

4. Trendy v zaměstnaneckých benefitech

ATRAKTIVITA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ v horizontu 3 let
(n=201, topBox, data v %)

BENEFITY S ROSTOUCÍM TRENDDEM
ATRAKTIVITY PRO ZAMĚSTNAVATELE



příspěvek na zdravotní péči
péče o rodinné seniory (zajištění sociální služby)
příspěvek na důchodové pojištění
příspěvek na kulturu, sport, volný čas
příspěvek na životní pojištění
zajištění služeb v domácnosti

výrazně více než v univerzu
výrazně méně než v univerzu 28

Zdroj: PPM factum research s.r.o. 2016, Vnímání stravenek

3. Příklady dobré praxe

- Cafeteria jako efektivní nástroj pro poskytování cílených a zároveň individualizovaných zaměstnaneckých benefitů
- Holistický přístup ke zdraví zaměstnanců (péče o tělo i duši) (např. Sodexo)
- Speciální kampaň proti kouření (např. Arcellor Mittal)
- Sladění práce a rodiny – zapojení rodinných příslušníků do programu benefitů (např. Plzeňský Prazdroj)
- Bezpečné pracoviště jako ochrana zdraví zaměstnanců (např. ČEZ)

Děkuji Vám za pozornost !

Vít Jásek
výkonný ředitel UZS ČR
vit.jasek@uzs.cz