



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Bakalářská práce

System benefitů ve vybraném sektoru

Vypracovala: Kristýna Chválková
Vedoucí práce: doc. Ing. Jaroslav Vrchota, Ph.D.
České Budějovice 2023

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Kristýna CHVÁLOVÁ
Osobní číslo: E20312
Studijní program: B0413A050023 Ekonomika a management
Téma práce: Systém benefitů ve vybraném sektoru
Zadávající katedra: Katedra řízení

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Cílem práce je analyzovat a zhodnotit systém benefitů ve vybraném sektoru a navrzení možných změn.

Metodika práce:

Studium a komparace odborné české i zahraniční literatury, provedení analýzy současného stavu systému benefitů ve vybraném sektoru, porovnání teoreticky nabytých vědomostí se získanými informacemi z praxe a navrzení možných změn.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Literární přehled.
3. Cíl a metodika.
4. Vlastní práce.
5. Závěr.
6. Použitá literatura.
7. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy: 40 – 50 stran

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

Armstrong, M. (2011). *How to manage people*. London: Kogan Page.

Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2018). *Management*. Harlow, England: Pearson.

Šubrt, B. (2018). *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný údělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG.

Váchal, J., & Vochozka, M. (2013). *Podnikové řízení*. Praha: Grada Publishing.

Whitmore, J. (2019). *Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti: metoda transpersonálního koučování*. Praha: Management Press.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. Ing. Jaroslav Vrchota, Ph.D.
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: 7. ledna 2022
Termín odevzdání bakalářské práce: 14. dubna 2023



doc. RNDr. Zuzana Dvořáková Lišková, Ph.D.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (23)
370 05 České Budějovice



doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 12. ledna 2022

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum

Podpis studenta

Poděkování

Ráda bych vyjádřila své upřímné poděkování všem, kteří mi pomohli při psaní této bakalářské práce. Zejména bych chtěla poděkovat vedoucímu práce doc. Ing. Jaroslavi Vrchotovi, Ph.D za cenné rady, podnětné návrhy a trpělivost během celého výzkumu. Dále bych ráda poděkovala všem respondentům, kteří mi poskytli důležité informace pro úspěšné dokončení práce. Také bych nechtěla zapomenout na svou rodinu a přátele, kteří mi poskytovali podporu a povzbuzení v průběhu celého studia. Všem Vám patří mé upřímné díky.

Obsah

1	Úvod.....	3
2	Literární rešerše	4
2.1	Odměňování	4
2.2	Motivace	5
	Maslawa pyramida	6
	Vnější a vnitřní faktory motivace.....	7
2.3	Formy odměňování.....	8
	Finanční odměny	8
	Nefinanční odměny	10
2.4	Benefity.....	12
	Definice benefitů.....	12
	Význam benefitů	13
	Rizika a nevýhody spojené s poskytováním zaměstnaneckých výhod	13
	Poskytování zaměstnaneckých výhod	14
	Členění zaměstnaneckých benefitů	15
2.5	Financování benefitů	18
2.6	Benefity z pohledu daní	19
2.7	Trendy v zaměstnaneckých benefitech	20
2.8	Charakteristika vybraných benefitů.....	21
3	Metodika	23
3.1	Cíle práce	23
3.2	Základní údaje o vlastním výzkumu.....	23

3.3	Použité vyhodnocovací metody.....	24
3.4	Cíle výzkumu	24
4	Praktická část.....	25
4.1	Charakteristika vybraného sektoru	25
4.2	Sociální služby v České republice	25
4.3	Základní charakteristika respondentů	27
4.4	Porovnání veřejného a soukromého sektoru sociálních služeb	30
	Veřejný sektor	30
	Soukromý sektor	33
4.5	Kolerační analýza	37
4.6	T-test	39
	Sektor zaměstnání a spokojenost s nabízenými benefity.....	39
4.7	Diskuze a návrh řešení	42
	Návrhy řešení	42
5	Závěr	47
6	Summary	48
7	Bibliografie.....	49
7.1	Seznam grafů:.....	52
7.2	Seznam tabulek:.....	53
7.3	Seznam obrázků.....	53
7.4	Seznam příloh.....	53
8	Přílohy	54

1 Úvod

Téma bakalářské práce se zaměřuje na systém benefitů ve vybraném sektoru, pro mou práci jsem zvolila sektor sociálních služeb.

Zaměstnanecké benefity se stávají stále důležitějším faktorem v oblasti lidských zdrojů a strategického řízení firem. Zaměstnavatelé se snaží přitáhnout a udržet kvalifikované zaměstnance nabídkou různých benefitů, jako jsou například stravenky, zdravotní péče, vzdělávání či volno na péči o dítě.

V teoretické části práce jsem se pokusila podrobněji popsat, jak funguje motivace zaměstnanců, hlavně tedy proto, že benefity jsou zaměstnancům poskytovány z důvodu stimulace motivace. Dále jsem zde podrobněji rozebrala odměňování a jeho druhy, protože právě benefity tvoří podstatnou část nefinančního odměňování. Nakonec jsem v práci rozebrala benefity nejen obecně, ale i podrobněji.

V praktické části jsem se zaměřila na výzkum dotazníkovou metodou, které se zúčastnilo 157 respondentů ze sektoru sociálních služeb. Sektor jsem se poté pokusila rozdělit na veřejný a soukromý a porovnávala v jakém sektoru jsou zaměstnanci vzhledem k benefitům spokojenější. K vyhodnocení dotazníkového šetření a interpretaci výsledků jsem využila i statistické metody. Na konci práce jsou pak uvedeny návrhy řešení, jak danou situaci v sektoru sociálních služeb zlepšit.

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit, jaké benefity jsou pro zaměstnance nejatraktivnější a jak mohou být benefity využity jako nástroj pro zvýšení produktivity a spokojenosti zaměstnanců.

2 Literární rešerše

2.1 Odměňování

Odměňování je proces, kdy se poskytuje něco cenného a příjemného, výměnou za práci, úsilí nebo výkon. V kontextu pracovního prostředí se odměňování týká obvykle finančních prostředků, ale může zahrnovat i jiné formy jako například benefity, výhody, ocenění nebo povýšení.

Jedním z předních aspektů odměňování v práci je spravedlnost. Zaměstnanci očekávají, že budou odměňováni podle svého přínosu pro organizaci a že odměny budou rozdělovány spravedlivě mezi všechny zaměstnance. V této souvislosti je důležité, aby organizace měla jasný a transparentní systém odměňování, který zahrnuje kritéria pro stanovení odměn a metody pro jejich rozdělování. (Armstrong, Odměňování pracovníků, 2009)

Z pohledu personální činnosti podniku je odměňování bráno jako jedna z nejvýznamnějších částí vůbec. Celkově lze říci, že odměňování je klíčovým faktorem pro udržení spokojených a motivovaných zaměstnanců a pro zajištění úspěšnosti organizace. Kvalita a kvantita práce ovlivňuje výši odměny za vykonanou práci a dalších odměn. Z toho vyplývá, že odměny považujeme za jeden z nejúčinnějších motivátorů zaměstnanců, který mohou firmy a manažeři využít. (Kocianová, 2010)

Efektivní strategie odměňování může pomoci organizaci udržet a motivovat své zaměstnance, zatímco úspěšná personalistika může zajistit, že organizace má k dispozici potřebné zaměstnance se správnými dovednostmi a znalostmi. „*Žádná organizace si nemůže počínat lépe než její lidé.*“ (Drucker & Maciariello, 2006)

Kromě odměňování je nutné své zaměstnance také hodnotit, protože pokud zaměstnavatelé nehodnotí výkon svých zaměstnanců a nestanoví jim určité cíle, nemohou svou firmu úspěšně řídit. Pro zaměstnance může být hodnocení pracovních výsledků a dovedností nepříjemné, protože je to nutný a především nekončící proces, ale snaha o kladné hodnocení se nevyplatí jen zaměstnancům. (Daigeler, 2008)

2.2 Motivace

Motivace zaměstnanců je důležitým faktorem pro úspěšnou a produktivní práci ve firmě. Zaměstnanci, kteří jsou motivovaní, jsou většinou více angažovaní, loajální a přínosní pro společnost. Je důležité, aby manažeři a nadřízení věnovali pozornost motivaci svých zaměstnanců a snažili se najít způsoby, jak je podpořit a posílit. To může vést k lepšímu pracovnímu prostředí a ke zlepšení výkonu firmy jako celku.

Teorie motivace se snaží vysvětlit, proč lidé jednají a jak je možné je motivovat k tomu, aby jednali určitým způsobem. Následující jsou některé z nejvýznamnějších teorií motivace:

- Teorie potřeb Maslowa - tato teorie tvrdí, že lidé mají hierarchii potřeb, které musí být uspokojeny postupně, od základních potřeb, jako je potřeba jídla a přístřeší, po vyšší potřeby, jako je potřeba sebeaktualizace a seberealizace. (Armstrong & Taylor, 2015)
- Teorie očekávání Vrooma - tato teorie tvrdí, že lidé jsou motivováni očekáváním, že jejich úsilí bude mít výsledky a že tyto výsledky budou mít hodnotu pro ně samotné. Tato teorie klade důraz na to, že lidé se rozhodují na základě toho, jaké výsledky očekávají, a jakou hodnotu si těchto výsledků přisuzují. (Miskell, Miskell, & Procházka, 1996)
- Herzbergova dvoufaktorová teorie – tato teorie se zaměřuje na to, co lidem dodává motivaci v práci. Teorie tvrdí, že existují dva druhy faktorů, které ovlivňují spokojenost a motivaci zaměstnanců v práci - hygienické faktory a motivátory. (Urban, 2017)

Tyto teorie motivace nabízejí různé pohledy na to, jak lidé jednají a co je motivuje. Každá teorie se soustředí na různé faktory, jako jsou potřeby, očekávání, spravedlnost a touha po autonomii a příslušnosti.

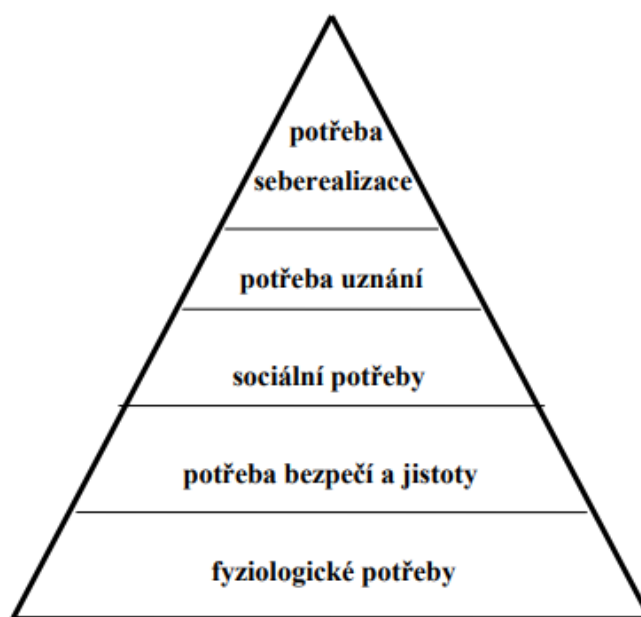
Maslowa pyramida

Jedním z nejčastěji využívaných modelů, podle kterých se pracovní motivace definuje, je hierarchie potřeb. Hierarchie potřeb je teorie navržená psychologem Abrahamem Maslowem, která popisuje, jaké jsou základní lidské potřeby a jak se tyto potřeby vzájemně hierarchicky organizují. Maslow rozdělil lidské potřeby do pěti kategorií, uspořádaných od nejnižších po nejvyšší:

1. Fyziologické potřeby - tyto potřeby jsou základní a zahrnují potřebu jídla, vody, tepla, spánku a dalších základních fyziologických potřeb, které musí být splněny, aby se člověk mohl udržet naživu.
2. Potřeby bezpečí - tyto potřeby zahrnují potřebu bezpečí, stability a ochrany před nebezpečím a nejistotou, jako jsou například potřeba střechy nad hlavou, práce a finanční jistoty.
3. Potřeby sounáležitosti - tyto potřeby zahrnují potřebu sociální interakce, přátelství, lásky a přijetí ostatními lidmi. Tyto potřeby se týkají pocitu příslušnosti a vztahů s ostatními.
4. Potřeby uznání - tyto potřeby zahrnují potřebu ocenění, respektu, úcty a prestiže. Tyto potřeby se týkají potřeby být viděn jako důležitý a úspěšný člen společnosti.
5. Potřeby seberealizace - tyto potřeby zahrnují potřebu sebeaktualizace, rozvoje svého potenciálu a dosažení svých cílů a snů. Tyto potřeby se týkají pocitu uspokojení a plnění vlastního potenciálu.

Maslowova hierarchie potřeb, která je zobrazena na obrázku číslo 1, ukazuje, jak se potřeby postupně zvyšují, jakmile jsou nižší potřeby splněny. To znamená, že lidé se budou snažit nejprve splnit své fyziologické potřeby, než budou moci uspokojit své potřeby na vyšší úrovni, jako jsou například potřeby seberealizace. (Maslow, 2021)

Obrázek 1: Maslowova pyramida



Zdroj: podle Donnellyho, Gibsona, Ivanceviche(2004)

Každý z těchto přístupů má své výhody a nevýhody, a neexistuje univerzální přístup, který by fungoval pro každého. Je důležité vybrat si přístup, který je nejvhodnější pro danou situaci a pro jednotlivce, s nímž pracujeme.

Vnější a vnitřní faktory motivace

Motivaci lze dále rozdělit na metodu, kde necháváme působit vnitřní a vnější faktory. Vnitřní faktory motivace jsou ty, které vycházejí z pracovníka samotného. Jsou to jeho potřeby, touhy, zájmy a hodnoty. Vnitřní motivace se projevuje tím, že jedinec má zájem o činnost samotnou, nejen o výsledek. Je to motivace, která vychází z pocitu úspěchu, z pocitu uspokojení a svobody, příležitosti rozvíjet své dovednosti a možnosti osobního růstu. Na druhé straně vnější faktory motivace jsou ty, které vycházejí z prostředí pracovníka. Jsou to faktory jako odměny, uznání, postavení v hierarchii, tlak okolí apod. Vnější motivace se projevuje tím, že jedinec má zájem o výsledek, nikoli o činnost samotnou. Jedinec může být motivován získáním peněz, získáním uznání od nadřízených nebo získáním prestiže. Je důležité si uvědomit, že vnitřní a vnější faktory motivace, se vzájemně ovlivňují a mohou se prolínat. (Urban, 2017)

2.3 Formy odměňování

Formy odměňování zaměstnanců mohou být různé a záleží na konkrétních potřebách a cílech společnosti. Mezi nejčastější rozdělení forem odměňování patří finanční a nefinanční odměňování. I přesto, že se za populárnější formu odměňování považuje ta finanční, tak dnes existuje mnoho alternativ k nepeněžním odměnám, které představují širokou škálu zaměstnaneckých výhod, z nichž mnohé jsou formálně součástí systému odměňování organizace. (Vašítková, 2008)

Finanční odměny

Finanční odměny jsou založeny na finančních prostředcích, které zaměstnanci dostávají za svou práci.

Plat je vyplácen na rozdíl od mzdy zaměstnancům veřejného nebo-li nepodnikatelského sektoru. U platu se rozlišují základní dvě skupiny a to smluvní plat a platový výměr.

Mzdy jsou finanční odměnou, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům za práci, kterou vykonávají. Výše mzdy může být stanovena různými způsoby, v závislosti na pravidlech a zákonech dané země, ale také na politice a potřebách dané společnosti. Mzda je vyplácena zaměstnancům soukromého nebo-li podnikatelského sektoru.

Mezi nejčastější druhy mzdy patří:

Fixní mzda - jedná se o pevnou částku, kterou zaměstnanec dostává za určitý pracovní úvazek bez ohledu na počet odpracovaných hodin. Tento druh mzdy se nejčastěji používá u zaměstnanců na plný úvazek, kteří mají pravidelnou pracovní dobu.

Variabilní mzda - tato mzda se skládá z fixní a variabilní složky, která závisí na dosažených výsledcích a cílech, které si zaměstnanec stanoví. Tento systém odměňování se používá především u zaměstnanců, jejichž výkon je přímo měřitelný.

Hodinová mzda - zaměstnanec dostává zapláceno za každou odpracovanou hodinu. Tento systém se používá především u pracovníků s nepravidelným úvazkem a pracovní dobou. (Tomší, 2008)

„Úkolová mzda je používána na pracovištích, kde je možno stanovit objektivní a přesné normy výkonu, kde převládá zájem zaměstnavatele na množství produkce a

zaměstnanci mohou zvýšením intenzity práce toto množství přímo ovlivnit.“ (Galvas, 2015)

Provizní mzda - zaměstnanec dostává procento ze zisku nebo obratu společnosti, ve které pracuje. Tento druh mzdy se používá především u vyšších pozic v oblasti manažerského řízení.

Každý druh mzdy má své výhody a nevýhody, a proto je důležité zvážit, který druh mzdy bude nejvhodnější pro konkrétní společnost a její zaměstnance. (Kocourek & Trylč, 2004)

Prémie a příplatky

Prémie bývají obvykle používány při časové a úkolové mzdě a můžou mít podobu pravidelně opakované nebo jednorázové finanční odměny. Pravidelné prémie bývají nejčastěji spojené se splněním konkrétního ukazatele v daném období, kdežto jednorázové prémie se vážou zejména k mimořádným pracovním výkonům. (Dědina & Cejthamr, 2005)

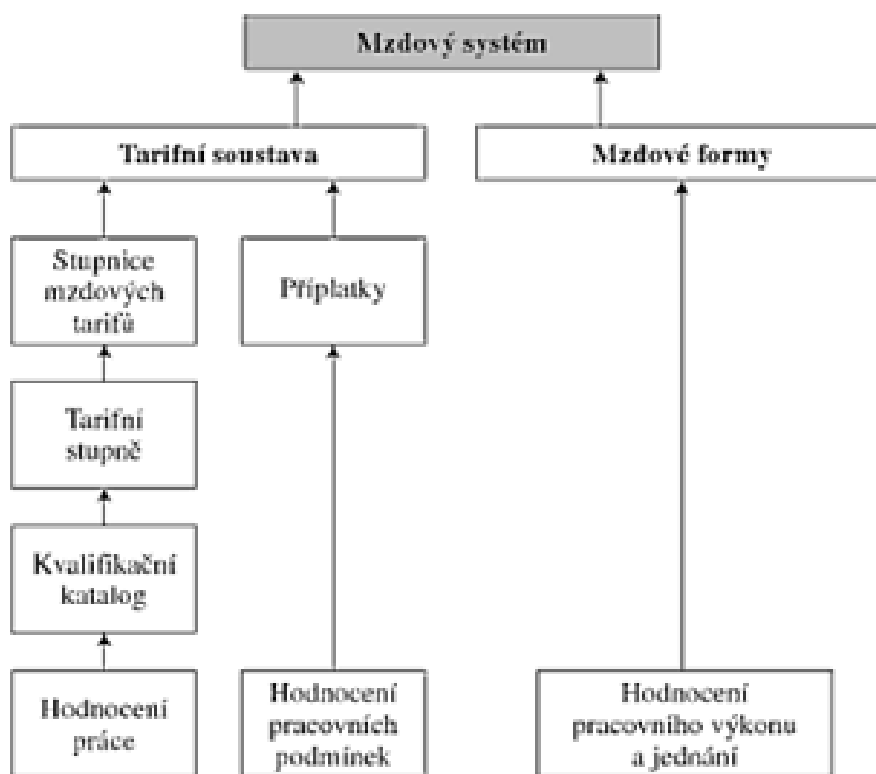
„Pro ocenění některých individuálních faktorů práce, nejčastěji obtížnosti práce, tzn. Práce v obtížných režimech, ve ztížením pracovním prostředí, individuálních schopností a pracovní způsobilosti, je nutno volit individuální formu ocenění. Takovou formou je příplatek, tj. mzdová sazba za dobu působení individuálního výkonu práce.“ (Tomší, 2008) Prémie můžou být buď povinné neboli zákonem dané, nebo nepovinné. Pro příklad to můžou být příplatky za práci přes čas, noční směny, za práci ve státní svátek.

Mzdový systém

Mzdový systém napomáhá personálnímu řízení k dosahování strategie a cílů podniku. Společnost může navrhnout mzdovou politiku a vytvořit pro ni mzdový systém. Cíle mzdové politiky nelze realizovat okamžitě, protože jsou protichůdné. Zaměstnavatel si určuje priority. (Synek, 1990).

Jedno z velmi přehledných schémat mzdového systému ve své knize uvedla Dvořáková (2007), které je popsáno na obrázku číslo 2.

Obrázek 2: Mzdový systém



Zdroj: (Dvořáková, Management lidských zdrojů, 2007)

Nefinanční odměny

Nefinanční odměny mohou být pro zaměstnance velmi motivující a mohou přispět k vytvoření pozitivní pracovní kultury v organizaci. Kombinace finančních a nefinančních odměn může být efektivním způsobem, jak motivovat zaměstnance a zlepšit jejich výkonnost.

Nepeněžní plnění může být rozděleno podle toho, zda má hmotnou nebo nehmotnou povahu. Nepeněžní plnění s hmotnou povahou lze převést na finanční hodnotu, jako například náklady na vzdělání nebo pracovní oblečení. Nepeněžní plnění s nehmotnou povahou nelze převést na finanční hodnotu a zahrnuje chválu, rozvoj dovedností a podobně. (Šubrt, 2018)

Vybrané metody nefinančního odměňování:

Dle Šikýře (2016) vzdělávání zahrnuje procesy tvorby, rozvíjení a prohlubování znalostí, schopností a dovedností zaměstnanců. (Šikýř, 2016)

Další nefinanční metodou může být ocenění. Organizace mohou předávat ocenění za výjimečné výkony nebo úspěchy, jako je například nejlepší tým, nejlepší zaměstnanec měsíce, nebo zaměstnanec roku.

Důležitou položkou v motivaci zaměstnanců je karierní rozvoj. Organizace mohou nabízet svým zaměstnancům možnosti pro další karierní růst, jako jsou příležitosti pro trénink a vzdělávání, rozvoj dovedností, mentoring a možnost posunout se na vyšší pozici.

Flexibilní pracovní doba je jedním z oblíbených benefitů. Některé organizace umožňují svým zaměstnancům flexibilní pracovní dobu, aby si mohli přizpůsobit své pracovní povinnosti podle svých osobních potřeb, jako jsou rodinné závazky nebo zájmy. Flexibilita pracovní doby označuje možnost zaměstnance samostatně si zvolit začátek a konec pracovního úseku. (Koubek, 2015)

Dalšími přístupy k odměňování jsou:

1. Odměňování podle výkonu: Tento přístup odměňuje zaměstnance na základě výkonu, produktivity a kvality práce.
2. Odměňování podle zkušeností: Tento přístup se zaměřuje na odměňování zaměstnanců s dlouhodobou zkušeností v dané oblasti.
3. Odměňování podle délky zaměstnání: Tento přístup je jedním z přístupů, který spočívá v tom, že čím déle je zaměstnanec ve společnosti zaměstnán, tím více by měl být odměňován.
4. Odměňování podle pozice: Tento přístup odměňuje zaměstnance na základě jejich pozice v hierarchii společnosti. (Armstrong, Odměňování pracovníků, 2009)

2.4 Benefits

Historie zaměstnaneckých benefitů a jejich vývoj, se objevuje již 19. století. Během klasického kapitalismu na konci 19. století, byli dělníci využíváni a nuceni pracovat co nejvíce, bez zahrnutí podmínek na ochranu zaměstnanců do pracovních smluv. Hlavním faktorem motivace k práci pro dělníky v té době byla nejistota. (Keller, 2009)

Tomáš Baťa byl v České republice průkopníkem zaměstnaneckých benefitů. Jeho zaměstnancům poskytoval různé výhody, jako například ubytování v jeho domech, vzdělání v Baťově škole, stravování a příspěvky na léky. (Pokluda, 2013)

Definice benefitů

Poskytování zaměstnaneckých výhod mimo sjednanou mzdu může zaměstnavatelům pomoci motivovat a zlepšovat spokojenost svých zaměstnanců s pracovními podmínkami, což může vést ke zlepšení vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Tyto výhody mohou být finanční i nefinanční výhody (Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně, 2021)

Zaměstnavatelé nabízejí zaměstnanecké výhody jako odměnu za práci, kterou zaměstnanec odvedl, a tyto výhody zahrnují širokou škálu různých služeb, zboží a výhod, které by si zaměstnanec musel jinak platit sám. Výhody mohou být poskytovány v podobě peněžních příspěvků nebo nehmotných výhod, které mají určitou peněžní hodnotu. (Dvořáková, Management lidských zdrojů, 2007)

Podle Armstronga (2015) lze zaměstnanecké výhody definovat jako opatření, která zaměstnavatelé přijímají s cílem zlepšit pohodu a blahobyt svých zaměstnanců. (Armstrong & Taylor, Řízení lidských zdrojů, 2015)

Zaměstnanecké výhody mají obvykle tyto charakteristiky: nezávisí na individuálním výkonu, jejich rozsah a typ se zvyšuje s délkou trvání pracovního poměru a postavením zaměstnance v organizaci, nestimulují krátkodobý pracovní výkon, nemusí být relevantní pro všechny zaměstnance a mohou být zavedeny bez racionální analýzy jako reakce na trendy nebo morální závazky. Velké organizace mají tendenci nabízet širší rozsah benefitů než menší organizace. Jakmile jsou výhody zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je berou jako součást pracovního vztahu. Existují důkazy, že benefity mohou přitahovat uchazeče o zaměstnání a odradit zaměstnance od ukončení

pracovního poměru. Pokud jsou benefity přiznávány nesystémově nebo nespravedlivě, mohou vyvolávat nespokojenost mezi zaměstnanci. Mohou být poskytovány na základě různých smluv nebo vnitřních předpisů. (Dvořáková, Řízení lidských zdrojů, 2012)

Význam benefitů

Podle Kocianové (2021) by měly benefity splňovat čtyři základní cíle: zvýšení konkurenceschopnosti v porovnání s ostatními firmami, dosažení nákladové efektivity, přizpůsobení se individuálním potřebám a preferencím zaměstnanců a soulad s právními předpisy.

Podle Macháčka (2021) jsou lepší vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jedním z hlavních důvodů, proč podniky implementují zaměstnanecké benefity. Bršťáková a její spolupracovníci se s tímto názorem shodují a tvrdí, že vhodně navržený a implementovaný systém benefitů může zlepšit spokojenost zaměstnanců a jejich připoutání k firmě, což vede ke zlepšení firemní kultury a týmové spolupráce. Důležité je také zmínit, že za určitých podmínek jsou zaměstnanecké výhody osvobozeny od daně z příjmů a nepodléhají povinnostem v oblasti zdravotního pojištění (Bršťáková, a další, 2007). Tohoto názoru se zastává i Pecl (2008), který ve své knize popisuje, že poskytování benefitů přispívá ke zvýšení loajality zaměstnanců a ke snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů. Zaměstnanecké výhody také posilují firemní kulturu, zvyšují hodnotu značky a budují reputaci a image zaměstnavatele. Dále mohou benefity kompenzovat nedostatky v oblasti finanční odměny a tím přispět k rozhodnutí o přijetí dané pracovní pozice. (Pelc, Zaměstnanecké benefity v roce 2008, 2008)

Rizika a nevýhody spojené s poskytováním zaměstnaneckých výhod

Riziko je možnost nežádoucího výsledku, události nebo situace, která může mít negativní dopad na určitý proces, projekt, organizaci nebo jednotlivce. Riziko se obvykle vyjadřuje vzhledem k pravděpodobnosti výskytu a závažnosti následků, které mohou zahrnovat ztrátu financí, času, reputace, lidských životů, majetku a podobně. (Smejkal & Rais, 2013)

Jedním rizikem u volitelných benefitů je složité daňové řešení, kvůli odlišným daňovým režimům každého benefitu. Hledání správného daňového řešení může být obtížné a aplikace zákonů musí být pečlivá, aby se zabránilo dodatečným daním. (Pelc, Zaměstnanecké benefity v roce 2008, 2008)

Podle Urbana (2017) mezi rizika a nevýhody benefitů můžeme řadit tyto body:

- Benefity nemají vždy přímý motivační význam a nemají bezprostřední vliv na výkon pracovníků. Zaměstnanci je mohou vnímat jako standardní součást pracovních vztahů a nárok, nikoli jako nadstandardní péči a neuvědomují si, že s nimi souvisejí náklady.
- Zaměstnanecké benefity nejsou pro všechny zaměstnance stejně relevantní. Například mladší zaměstnanci mohou mít menší zájem o penzijní připojištění nebo nadstandardní zdravotní péči než starší zaměstnanci. Poskytování stejných benefitů všem zaměstnancům může vést k pocitu nespravedlnosti a nespokojenosti.
- Poskytování benefitů bývá často mechanické, kdy jsou vycházeny z benchmarkingu s jinými podniky, místo aby byly přizpůsobeny konkrétním potřebám a cílům daného podniku.

Zaměstnavatelé mají povinnost zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, včetně poskytování zaměstnaneckých výhod. Největší riziko spojené s poskytováním těchto výhod spočívá v tom, že nesmějí být diskriminační a musí být dostupné pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich rasu, pohlaví, věk a další osobní charakteristiky. Tato povinnost se týká nejen pracovních podmínek a odměňování za práci, ale také jiných finančních plnění, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout vyššího postavení v rámci firmy. (Pelc, Zaměstnanecké benefity v roce 2009, 2009)

Dle výše uvedeného je zřejmé, že riziko benefitů se týká možných nežádoucích důsledků, které mohou být spojeny s poskytováním zaměstnaneckých výhod. Mezi takové důsledky patří například obtížné daňové řešení u volitelných benefitů, nevyhovující charakter benefitů pro některé zaměstnance, nebo plošné poskytování benefitů bez ohledu na konkrétní potřeby podniku a jeho zaměstnanců. Dalším rizikem může být například nízká motivace zaměstnanců při poskytování benefitů, kteří je vnímají spíše jako nárok než motivaci k vyššímu výkonu.

Poskytování zaměstnaneckých výhod

Poskytování benefitů je proces, při kterém zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec základních pracovních podmínek dodatečné výhody. Tyto výhody mohou být různého typu, například životní pojištění, penzijní připojištění, stravenky, firemní akce, flexibilní pracovní doba a mnoho dalších. Cílem poskytování

benefitů je zvýšit atraktivitu zaměstnavatele pro současné i potenciální zaměstnance a zlepšit jejich spokojenost a loajalitu. Při poskytování benefitů je však třeba být obezřetný, aby se minimalizovala rizika spojená s jejich poskytováním, jako je například nesprávné daňové řešení, nevyhovující benefity pro všechny zaměstnance, nebo vysoké náklady pro zaměstnavatele, která jsou popsána v předchozím odstavci.

Firma má na výběr, zda bude sama spravovat své zaměstnanecké výhody, nebo je svěří specializované firmě pomocí outsourcingu, který se dělí částečný nebo úplný. Firma může outsourcovat administraci svých zaměstnaneckých výhod a určit přitom rozpočet a nabídku výhod, ze kterých si zaměstnanci mohou vybrat. Poskytovatel outsourcingu může nabízet různé benefity, jako například peněžní poukázky, internetové aplikace pro sledování finančních prostředků zaměstnanců, platební karty s přeplatkem pro vybrané provozovny a další výhody. Tyto výhody bývají často osvobozeny od daní pro zaměstnance. (Bršťáková, a další, 2007)

Členění zaměstnaneckých benefitů

- **Členění na plošné a flexibilní benefity:**

Toto rozdělení zaměstnaneckých výhod popisuje Urban (2017) takto:

Plošné výhody jsou poskytovány stejně všem zaměstnancům a jsou obvykle pevně stanovené. Tyto výhody jsou často využívány většími organizacemi, které mají standardizované smlouvy a platy a nemohou si dovolit individuálně se s každým zaměstnancem dohadovat o výhodách.

Na druhé straně pružné výhody jsou navrženy tak, aby se přizpůsobily potřebám a preferencím jednotlivých zaměstnanců. Tyto výhody jsou individuálně dohodnuté a často se zakládají na individuálních smlouvách. Příklady pružných výhod zahrnují příspěvek za přesčasy, flexibilní pracovní dobu nebo možnost pracovat z domova.

Oba přístupy mají své výhody a nevýhody. Plošné výhody mohou být snadněji spravovány a jsou více zavedené, ale nemusí být dostatečně přizpůsobivé individuálním potřebám zaměstnanců. Naopak pružné výhody mohou být více motivující pro zaměstnance, ale mohou být náročnější na správu a organizaci. Tyto oba přístupy se dále mohou kombinovat.

- **Členění dle povahy benefitů**

Zaměstnanecké výhody rozdělené dle povahy vytvořil ve své knize Urban (2017)

Výhody vztahující se k práci

Výhody, které se vztahují k práci a tvoří součást pracovních podmínek, zahrnují příspěvek na stravování formou stravenek nebo dotovaného stravování v zařízení, bezplatné občerstvení na pracovišti, nadstandardní pracovní volno jako delší placenou dovolenou, "krátké pátky" nebo studijní volno.

Pracovní pomůcky sloužící i pro osobní potřebu.

Sem patří pracovní pomůcky, které mohou být využity i pro osobní účely. Mezi ně patří například osobní automobil, který lze využít i pro soukromé účely, notebooky a další počítačovou techniku, telefony a služby mobilních operátorů, příspěvek na oblečení, výhodné nebo bezplatné bydlení a podobně.

Výhody osobní a sociální povahy

Jde o výhody, které jsou jak osobní, tak sociální povahy. Patří sem rozšířená zdravotní péče pro zaměstnance i jejich rodinné příslušníky. Dále jsou zahrnuty služby pro děti, jako například jesle, školky a dětské tábory, finanční pomoc při řešení bytových problémů, příspěvky na stavební spoření, zvýhodněné spotřebitelské úvěry, pojištění na různé účely, platové dorovnání v nemoci, právní a osobní poradenství

- **Členění benefitů v malých podnicích**

Holátová, Doležalová a spol. zpracovali tabulku od Koubek (2003), kde rozděluje benefity a uvádí příklady benefitů následujícím způsobem. (Holátová & Doležalová, 2014)

Tabulka 1. Zaměstnanecké výhody

<i>Zaměstnanecké výhody – skupiny</i>	<i>Příklady:</i>
<i>„Výhody sociální povahy“</i>	• <i>„Důchodové pojištění hrazené zcela nebo zčásti podnikem“</i> • <i>Životní pojištění</i> • <i>Podnikové půjčky a ručení za půjčky</i> • <i>Příspěvky na rekreaci dětí“</i>
<i>„Výhody zkvalitňující využívání volného času“</i>	• <i>„Kulturní a sportovní aktivity“</i> • <i>Organizování dotovaných zájezdů</i> • <i>Nabídka nebo dotování rekreace pro pracovníky a jejich rodinné příslušníky“</i>
<i>„Výhody mající vztah k práci“</i>	• <i>„Stravování“</i> • <i>Výhodnější prodej podnikových produktů pracovníkům</i> • <i>Podnikové parkoviště</i> • <i>Příspěvek na úhradu cestovních nákladů při dojíždění do zaměstnání</i> • <i>Poskytování pracovního oděvu</i> • <i>Vzdělávání hrazené podnikem“</i>
<i>„Výhody spojené s postavením v organizaci“</i>	• <i>„Prestižní podnikové automobily pro vedoucí pracovníky“</i> • <i>Používání podnikových automobilů pro osobní účely</i> • <i>Přidělení mobilního telefonu</i> • <i>Úhrada provozu telefonu v bytě</i> • <i>Nárok na společenský oděv a jiné náklady reprezentace podniku“</i>

Zdroj: Holátová, Doležalová a kol. – Řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích

- **Členění dle výdajů zaměstnavatele:**

Finanční - zahrnují situace, kdy zaměstnavatel poskytuje na benefity finanční prostředky.

Nefinanční - zaměstnavatel nepoužívá finanční prostředky, například poskytnutí služebního automobilu zaměstnanci i pro soukromé účely nebo nabídka výrobků a služeb za sníženou cenu pro zaměstnance. (Pelc, Zaměstnanecké benefity v roce 2008, 2008)

2.5 Financování benefitů

Benefity mohou být financovány různými způsoby, v závislosti na politice firmy a zdrojích financování, které jsou k dispozici. Některé benefity mohou být plně hrazeny zaměstnavatelem, zatímco jiné mohou být spolufinancovány zaměstnancem. Některé benefity mohou být financovány zvláštním fondem, jako je fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP), zatímco jiné mohou být financovány z přímých příjmů firmy. Některé benefity mohou být pro zaměstnavatele daňově zvýhodněné, což znamená, že mohou být odpočitatelné od daně z příjmu.

Fondy podrobněji poslala Krbečková & Plesníková (2008). Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) je povinností pro státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územně samosprávnými celky. Fond tvoří 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady platů a odměny za pracovní neschopnost, a může být doplněn dary od jiných osob a pojistnými plněními. Finanční prostředky z fondu lze použít na účely uvedené v § 4 až § 14a vyhlášky č. 114/2002 Sb., jako jsou příspěvky na dopravu, stravování, rekreaci, penzijní připojištění, vstupenky na kulturní a sportovní akce atd.

Sociální fond může být tvořen v organizacích, na které se nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb., a v podnikatelské sféře ze zisku po zdanění. Neexistuje však právní úprava pro tvorbu sociálního fondu. (Krbečková & Plesníková, 2008)

2.6 Benefity z pohledu daní

Dle Urbana (2017) lze rozdělit zaměstnanecké benefity do tří skupin. První skupina zahrnuje benefity, které jsou daňovým nákladem pro zaměstnavatele, ale pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu. Druhá skupina obsahuje benefity, které jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, ale pro zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. Třetí skupina zahrnuje benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem, ale pro zaměstnance jsou zdaněny.

Při hodnocení daňových dopadů je třeba zvlášť zvážit dopady na zaměstnance a zaměstnavatele. Nelze jednoduše vyvodit závěr, že vyloučení benefitu z daňových nákladů u zaměstnavatele automaticky znamená osvobození zaměstnance od zdanění a naopak. Výčet benefitů, které jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně, lze najít v § 6 zákona o daních z příjmů. Daňové dopady pro zaměstnavatele jsou popsány v § 24 a 25 zákona o daních z příjmů. (Zákon č. 586/1992 Sb., 1992)

Příklad daňového zvýhodnění benefitu:

Jedním z nejčastěji poskytovaným benefitem jsou příspěvky na stravování. Dle § 236 zákoníku práce musí zaměstnavatel umožnit svým zaměstnancům stravování ve všech směnách, s výjimkou pracovních cest. Tento zákon nevyžaduje, aby zaměstnavatel přímo zajistil stravování, ale pouze umožnil jeho poskytnutí. Podmínky a výše finančního příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem na stravování mohou být dohodnuty v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006)

- Daňové řešení ze strany zaměstnavatele:

V ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP je právně zakotveno daňové řešení nákladů spojených se stravováním u zaměstnavatele. Zákon rozlišuje mezi dvěma formami stravování a pro každou z nich stanovuje odlišný daňový režim pro uznání nákladů. Zaměstnavatel může buď zřídit vlastní stravovací zařízení nebo přispívat na stravování zajišťované jinými subjekty. V případě vlastního stravovacího zařízení jsou daňově uznatelné náklady na provoz zařízení, avšak ne na samotnou hodnotu potravin. V případě příspěvků na stravování zajišťované jinými subjekty jsou daňově uznatelné příspěvky do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako náklad, pokud zaměstnanec

tráví v práci alespoň 3 hodiny během dané směny. Příspěvky nad stanovený limit nejsou daňově uznatelné. Mezi běžné formy příspěvku na stravování zaměstnanců patří například stravenky. (Zákon č. 586/1992 Sb., 1992)

- Daňové řešení ze strany zaměstnance:

Podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je stravování poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům jako nepeněžní plnění na pracovišti nebo v rámci závodního stravování, které je zajišťováno jinými subjekty, osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob. Toto stravování se také nepočítá do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. (Zákon č. 586/1992 Sb., 1992)

2.7 Trendy v zaměstnaneckých benefitech

Zaměstnavatelé se snaží nabízet benefity, které osloví specifické skupiny zaměstnanců a uspokojí jejich potřeby.

I když stále ještě nejpobulárnějšími zaměstnaneckými benefity zůstávají finanční bonusy a prémie, stále větší oblibu mezi lidmi v České republice získává dovolená trvající 5 týdnů a více. Tento trend se objevuje napříč různými obory a více než 90 % pracovníků si ji přeje. Celkově v oblasti zaměstnaneckých benefitů přetrvává nesoulad mezi nabídkou ze strany zaměstnavatelů a poptávkou ze strany zaměstnanců. V některých případech je poptávka dokonce až osminásobně vyšší než nabídka, jak ukázal nedávný průzkum personální agentury Grafton Recruitment. (Dovolená navíc patří mezi tři nejžádanější benefity, stojí o ni stále více zaměstnanců, 2022)

Výzkumy společnosti Trexima ukazují, že v roce 2018 měl benefit firemních školek a dětských skupin vysokou hodnotu a byl vnímán jako rozhodující zaměstnanecký benefit pro 50 % lidí. V současné době je tento benefit vnímán jako rozhodující pro 64 % zaměstnanců a pro dalších 29 % jako spíše rozhodující benefit. Na druhé straně se možnost výkonu práce z domu (tzv. homeoffice) a speciální volno s náhradou mzdy (sick days / free days) staly méně významnými benefity pro zaměstnance. V roce 2018 považovalo 40 % lidí homeoffice za rozhodující benefit, v současnosti je to jen 22 %. Stejně tak speciální volno s náhradou mzdy (sick days / free days) považovalo v roce 2018 za rozhodující benefit 33 % lidí, dnes je to jen 23 %. (Benefit je benefitem pouze tehdy, pokud ho tak bere zaměstnanec., 2022)

2.8 Charakteristika vybraných benefitů

- Příspěvek na stravování:

I když není nutné, aby zaměstnavatel poskytoval stravování svým zaměstnancům, je to stále častý benefit v obou sektorech - soukromém i veřejném. V některých organizacích může být stravování zajištěno formou závodní jídelny, ale pokud taková možnost není k dispozici, zaměstnancům se obvykle poskytují stravenky. Ty mohou být vydány buď v papírové nebo digitální podobě, například jako předplacené platební karty. Podle zákoníku práce musí zaměstnavatel zajistit svým pracovníkům možnost konzumace nealkoholických nápojů v pracovní době, což může zahrnovat i pitnou vodu z kohoutku. (Pelc, Zaměstnanecké benefity v roce 2008, 2008)

Zaměstnavatelé obvykle nabízejí příspěvek na stravování, a to ve formě stravenek. Závisí na zaměstnavateli, jakou nominální hodnotu stanoví a kolik uhradí. Stravenky jsou poté zaměstnanci k dispozici pro použití v restauracích nebo na nákup potravin v určených obchodech.. (Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně, 2019)

- Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci

Benefitem jsou akce pořádané zaměstnavatelem, provozování zařízení a nabízení příspěvků nebo poukazů, které jsou určeny jak pro zaměstnance, tak pro členy jejich rodin. (Krbečková & Plesníková, 2008)

Jedním z populárních benefitů, který se vztahuje na sport a rekreaci je MultiSport karta. Karta MultiSport umožňuje každodenní využití jedné aktivity v různých sportovních a relaxačních centrech po celé České Republice, kterých je více než 800 ve 140 městech. Nabízí širokou škálu aktivit, od náročných tréninků až po relaxaci v saunách nebo solných jeskyních. Pro členy rodiny je možné získat doprovodnou kartu MultiSport nebo dětskou kartu MultiSport pro děti do 15 let. Zaměstnavatelé buď plně hradí náklady na tuto kartu nebo požadují, aby zaměstnanci přispěli částkou. To záleží na každé konkrétní společnosti. (MultiSportka, 2022)

- Příspěvek na školení a kurz

Zaměstnavatelé nabízejí další výhodu v podobě účasti na školeních a kurzech, které jsou klíčové pro zaměstnance, aby se neustále zdokonalovali a minimalizovali stereotyp v práci. Tato výhoda zahrnuje jak vzdělávání zaměstnanců pro zvýšení jejich

kvalifikace, tak i kurzy jako jazykové výuky. Zaměstnavatel může hradit tyto náklady částečně nebo úplně. (Pelc, Zaměstnanecké benefity v roce 2008, 2008)

- Doprava do a ze zaměstnání

Zaměstnavatel se stará o dopravu svých zaměstnanců do a z práce, ať už tím, že poskytuje příspěvek na veřejnou dopravu nebo na náklady na jízdu vlastním vozidlem. Pokud zaměstnavatel zajišťuje bezplatnou dopravu do a ze zaměstnání, představuje to pro zaměstnance nepeněžní dárek v hodnotě jízdného ve veřejné dopravě. Dar, který je poskytován, podléhá zdanění a musí být zahrnut výpočtu daně z příjmu, jakož i sociálního a zdravotního pojištění. Pokud zaměstnanec nakupuje palivo pro své cesty do práce, může zaměstnavatel tuto částku proplatit na základě předložené účtenky. Tyto příjmy jsou také zdanitelné a musí být zahrnuty do výpočtu zdanitelného příjmu. (Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně, 2019)

- Sick days

Pokud podnik poskytuje benefit sick day, což znamená zdravotní volno, tak má zaměstnanec právo na toto zdravotní volno čerpat, pokud je neschopen pracovat kvůli nemoci. Nemusí předkládat potvrzení lékaře, ale stačí informovat svého nadřízeného dle dohodnutých podmínek. Sick Days jsou obvykle poskytovány zaměstnavateli na 3 až 5 pracovních dnů v roce s náhradou mzdy. Tento benefit umožňuje zaměstnanci zotavit se z nemoci, obvykle v kombinaci s víkendem. Tato doba se považuje za optimální při řešení běžných nachlazení. (Sick days jako benefit ve vládních, nevládních a neziskových, 2017)

- Cafeteria

Jednu z nejznámějších Cafeterií neboli flexibilního odměňování nabízí firma Sodexo pod názvem MojeBenefity. Cafeteria MojeBenefity je online samoobslužná platforma, která poskytuje zaměstnanecké benefity. Zaměstnavatelé přidělí každému zaměstnanci osobní rozpočet, převedený na určitý počet bodů, které lze použít jako měnu pro nákup vybraných výhod po přihlášení. Cafeteria je moderní bezproblémová služba, která umožňuje efektivní správu programů zaměstnaneckých benefitů. Na rozdíl od plateb v hotovosti neplatí zaměstnanci ze svých volnočasových benefitů daně, sociální ani zdravotní pojištění. V důsledku toho může být výše dávky až o 26% vyšší. (Cafeteria Mojebenefity , nedatováno)

3 Metodika

3.1 Cíle práce

Cílem práce je analyzovat a zhodnotit systém benefitů ve vybraném sektoru a navržení možných změn.

3.2 Základní údaje o vlastním výzkumu

Výzkum bakalářské práce byl prováděn jednou z nejčastějších metod kvantitativního výzkumu a to metodou dotazníkového šetření. Výhoda této metody je přehlednost, jednoduchost a možnost zachovat anonymitu.

Před sestavením dotazníku byl definován prvotně problém, poté určení cíle. Na základě těchto informací byl sestaven dotazník, který před zveřejněním prošel pilotním výzkumem.

Pilotní výzkum proběhl před vyhotovením vlastního výzkumu. Dotazník byl poskytnut pěti zaměstnancům sociálních služeb, kteří po vyplnění dotazníku podali zpětnou vazbu na typ otázek, které zde jsou uvedeny. Po pilotním výzkumu byla do dotazníku přidána otázka týkající se zaměření pozice v zaměstnání. Některé další otázky poté byly změněny z otevřených na výběr z odpovědí, aby zde docházelo k jasným výsledkům výzkumu.

Hlavním předmětem dotazníkového šetření bylo získat dostatečné množství informací k benefitům, spokojenosti zaměstnanců s ohledem na benefity a to jak v soukromém, tak i veřejném sektoru sociálních služeb.

Dotazník byl strukturován do 14 otázek. První otázka byla určena k vyfiltrování respondentů a to zda pracují v sektoru sociálních služeb, či nikoli. Dále se v otázkách objevily otázky otevřené, uzavřené a škálovací. Prvotní otázky sloužily k rozdělení respondentů dle věku, pohlaví, sektoru sociálních služeb, pozice a zaměření. Následné otázky se zaměřovaly na nabízené benefity v zaměstnání a spokojenosti zaměstnanců s benefity. Dotazník je k dispozici v příloze číslo 1.

Výzkum byl realizován v květnu roku 2022 a to elektronickou verzí. Cílovou skupinou byli všichni zaměstnanci veřejného a soukromého sektoru různých odvětví

sociálních služeb. Realizace proběhla pomocí rozeslání dotazníků do zařízení sociálních služeb a nasdílení dotazníků na sociální sítě různých oblastí sociálních služeb. Respondenti byli osloveni a požádáni o vyplnění dotazníku, které proběhlo bez jakýkoli komplikací. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 157 respondentů a nebyl zde žádný ne-korektně vyplněný dotazník.

3.3 Použité vyhodnocovací metody

Jako první statistickou metodu, kterou jsem při vyhodnocování výsledků použila, byla kolerační analýza. Korelační analýza slouží ke zjištění lineární závislosti mezi dvěma kvantitativními znaky. Korelace nabývá hodnot od -1 do 1. Pokud se hodnota rovná nule, není mezi sledovanými znaky přítomna lineární závislost. Všechny statistické operace jsem provedla ve statistickém programu Statistica. Testy jsou prováděny na 5 %-ní hladině významnosti.

Jako druhou statistickou analýzu jsem v práci využila Studentův T-test. T-test je statistický test, který se používá k porovnání průměrů dvou vzorků, aby se zjistilo, zda se od sebe významně liší. Jedná se o parametrický test, což znamená, že předpokládá, že data sledují normální rozdělení a že rozptyly obou populací jsou stejné.

3.4 Cíle výzkumu

Cílem výzkumu bylo zajistit dostatečné množství informací o spokojenosti a benefitech zaměstnanců veřejného i soukromého sektoru sociálních služeb. Informace dále vyhodnotit, analyzovat, zhodnotit výsledky a navrhnout alternativní řešení, jak situaci se spokojeností benefitů v sociálních službách vylepšit.

4 Praktická část

4.1 Charakteristika vybraného sektoru

Pro svou práci jsem si vybrala sektor sociálních služeb, který jsem se dále rozhodla rozdělit na veřejný a soukromý.

Sociální služby jsou zaměřeny na poskytování pomoci a podpory lidem, kteří se ocitli v nesnázích, např. kvůli nemoci, ztrátě práce nebo věku. Mezi sociální služby patří např. pečovatelská služba, pomoc při výchově dětí, terapeutická péče či služby pro osoby s postižením.

Sociální služby poskytují jak veřejné organizace, jako jsou např. obce či kraje, tak i soukromé organizace, např. neziskové organizace či komerční společnosti. Tyto organizace mohou mít různé cíle, ale vždy by měly sloužit zlepšení života těch, kteří potřebují pomoc.

Sociální služby jsou podmíněny legislativou, která stanoví pravidla pro poskytování služeb a zajišťuje, aby byly poskytovány s důrazem na bezpečnost, účinnost a kvalitu. Například mohou být stanoveny standardy pro personál, vybavení, financování a kvalitu služeb.

4.2 Sociální služby v České republice

Sociálních služeb v roce 2019 v České republice poskytovalo celkem 2 154 zařízení s poskytováním 5 675 službami. Nejvíce rozšířenými pobytovými sociálními službami jsou domovy pro seniory s kapacitou přes 36 tisíc lůžek (539) a domovy se zvláštním režimem s kapacitou přes 20 tisíc lůžek (357). (Analýza financování sociálních služeb , 2019)

Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí k 31. 12. 2020 bylo v sociálních službách v České republice zaměstnáno celkem 157 308 lidí. Z tohoto počtu bylo 120 883 žen a 36 425 mužů. (STATISTICKÁ ROČENKA Z OBLASTI PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ 2020, 2021)

Podle dat Českého statistického úřadu byla průměrná hrubá mzda v oblasti "Zdravotnictví a sociální péče" v roce 2022 (k 4. čtvrtletí) 48 074 Kč. (Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2022, 2023)

Vzhledem k tomu, že oblast "Zdravotnictví a sociální péče" zahrnuje široké spektrum pracovních pozic, nelze z těchto dat jednoznačně určit průměrnou mzdu v sociálních službách. Nicméně, lze předpokládat, že průměrná mzda v sociálních službách bude podobná nebo nižší než průměrná mzda v této širší oblasti pozic, protože v sociálních službách jsou často zaměstnání pracovníci s nižší kvalifikací.

Je třeba také poznamenat, že mzdy v sociálních službách mohou být ovlivněny různými faktory, jako jsou region, typ zaměstnavatele, kvalifikace zaměstnanců, délka praxe a další.

Od roku 2014, mimo rok 2018, dochází k pravidelnému zvyšování platu zaměstnanců sociálních služeb. V tabulce číslo 2 je zřejmé, že dochází i ke zvyšování procent, o které se platy zaměstnanců zvedají.

Tabulka 2: Navyšování platu

Datum navýšení platu	Zvýšení platů v %
1. ledna 2014	2%
1. listopadu 2014	3,50%
1. ledna 2015	4%
1. listopadu 2015	3%
1. listopadu 2016	4%
1. července 2017	9,4 % THP a ostatní pracovníci, 23 % pro pracovníky v přímé péči
1. listopadu 2017	10%
1. ledna 2019	7%
1. ledna 2020	Plošné navýšení o 1500 Kč
1. ledna 2021	10 % (vyjma vedoucích pracovníků)

Zdroj: Analýza financování MPSV

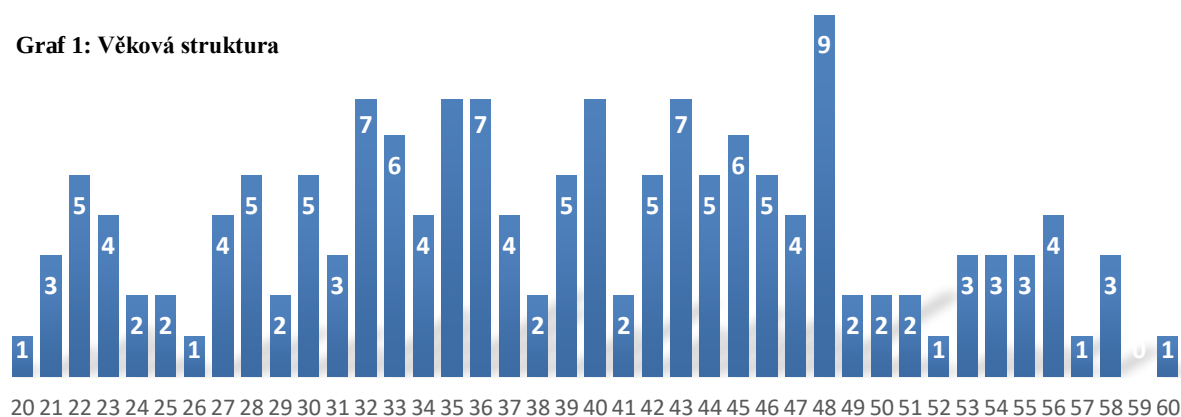
4.3 Základní charakteristika respondentů

Dotazováno bylo 157 respondentů různých pozic a zaměření v sektoru sociálních služeb.

Ve vzorku respondentů převládají ženy v počtu 149 (94,9%), oproti mužům, kteří tvoří pouze 8 (5,1%) respondentů z celku. Tento výsledek odpovídá faktu, že v České republice tvoří více zaměstnanců sociálních služeb ženy, zejména tedy sociální pracovníce a pečovatelky. Na webu informujícím o trhu práce je tento fakt uveden konkrétněji a to, že ve zdravotnictví a sociálních službách v České republice je zaměstnáno přibližně 271 900 žen a 67 300 mužů. (Sociální služby, 2018)

Nejčastěji se v šetření vyskytuje věková skupina 31-45 let, která tvoří 52% celkového počtu dotazovaných. Zaměstnanci ve věku 20-30 let se ve zkoumaném vzorku vyskytují z 21% a ve věku 46 a více z 27%. Věková skupina respondentů pod 20 let se ve vzorku neobjevuje, nejmladší respondent je ve věku 20 let Nejstarší dotazovaný je ve věku 60 let. Věkový průměr vzorku je 39 let. Podrobná struktura věku respondentů je vyobrazená v grafu 1.

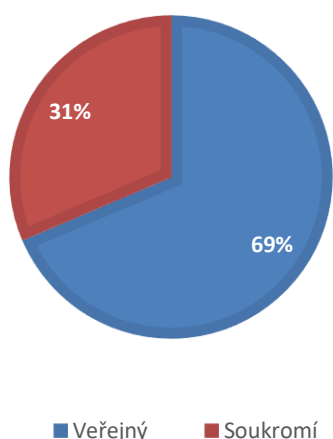
Graf 1: Věková struktura



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

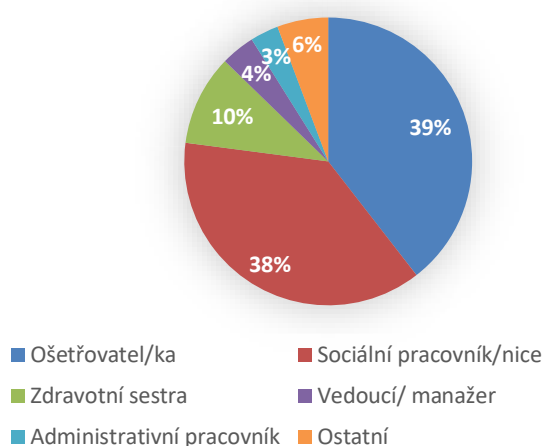
Více jak dvě třetiny, přesněji 69% dotazovaných, je zaměstnáno ve veřejném sektoru. Tento počet je vyobrazen i v grafu 2 a odpovídá převaze veřejného sektoru, jako nejčastějšího poskytovatele domovů pro seniory, nápravných zařízení a domovů se zvláštním režimem.

Graf 2: Veřejný a soukromý sektor



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 3: Pozice v zaměstnání



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

V tabulce 3 je znázorněné zastoupení jednotlivých zaměření v zaměstnání. Největší zastoupení mají zaměstnanci se zaměřením na práci se seniory, tuto skupinu respondentů tvoří 68% vzorku. Další čteněji skupinou jsou zaměstnanci pracující s osobou se zdravotním postižením, která je zastoupena 15% z celkového vzorku dotazovaných. Mezi další dotazované patří menší skupinky pracující s dlouhodobě nemocnými osobami, což odpovídá zhruba 5% z dotazovaného vzorku a skupina pracující v zařízení s dětmi a mládeží představuje přibližně 4%. Skupina ostatní je tvořena zaměstnanci pracujícími v zařízení s mentálně postiženými pacienty, rodinami s dětmi, osobami v krizi, s uprchlíky a sociálně vyloučenými osobami.

Tabulka 3: Zaměření v zaměstnání

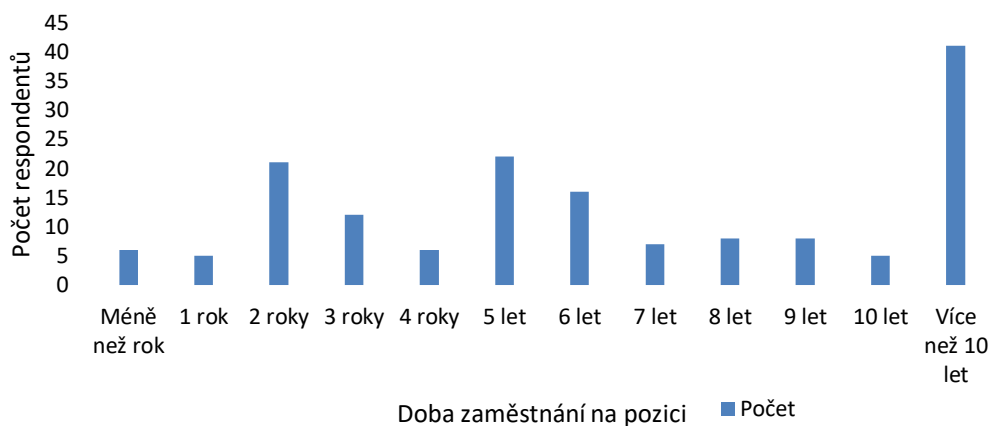
Zaměření	Počet	%
Senioři	106	68%
Osoby se zdravotním postižením	24	15%
Dlouhodobě nemocný osoby	8	5%
Děti a mládež	7	4%
Ostatní	12	8%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Hlavní skupinou pozic v zaměstnání v mém vzorku jsou sociální pracovníce a ošetrovatelky,. Tyto dvě skupiny tvoří 77% celého zkoumaného vzorku. Dále jsou zde v četnější zastoupení zdravotní sestry v poměru 10%. Tyto údaje jsou ukázány v grafu číslo 3. Mezi méně častými skupinami se zde objevují pozice vedoucí/manažer, administrativní pracovník a aktivizační pracovník. Jednoprocentní zastoupené pozice tvoří pečovatelka, rehabilitační pracovník, koordinátor pomoci a nepedagogický pracovník.

Respondenty ve vzorku tvoří nejčastěji zaměstnanci pracující ve své pozici více než 10 let a to v počtu 41 dotazovaných. Mezi časté odpovědi na setrvání v tomto zaměstnání se objevovala doba 2 až 6 let. Naopak k těm méně častým odpovědím se řadí doba 7-10 let. Rok a méně zde tvoří vzorek pouze 11 respondentů. Podrobnější údaje o době zaměstnání na pozici jsou vyobrazeny v grafu 4.

Graf 4 Doba zaměstnání na pozici

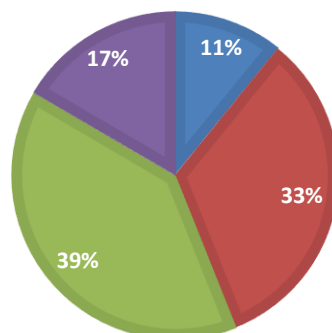


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Při dotazování na otázku, zda jsou zaměstnanci s benefity, které jim nabízí zaměstnavatel, spokojeni, nejčastěji odpověděli spíše ne. Tuto odpověď zvolilo 39% dotazovaných. Odpověď ne poté zvolilo 17% respondentů. Spíše spokojeni s nabídkou je 33% zaměstnanců. Pouze 11% pracujících považuje benefity za dostatečné a jsou s nimi spokojeni. Tyto informace jsou vyobrazeny v grafu číslo 5.

Graf 5: Spokojenost s benefity

■ Ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Ne



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

4.4 Porovnání veřejného a soukromého sektoru sociálních služeb

Veřejný sektor

Ve veřejném sektoru pracuje z celkového vzorku dotazovaných 108 respondentů. Nejčastěji uvedená doba v zaměstnání je období od 1 roku do 15 let v zařízení pro seniory na pozici ošetrovatelky.

Pouze 14 respondentů je naprosto spokojeno s benefity, které jejich zaměstnavatel nabízí. Spíše je spokojeno 39 zaměstnanců, kteří pracují zejména na vedoucích pozicích a pozicích zařazené ve skupině ostatní. Z tohoto vyplývá, že pozice ošetrovatelů a sociálních pracovníků, kteří jsou ve výzkumu nejvíce obsaženi, s benefity spokojeni spíše nebo vůbec nejsou.

Více než polovina, přesně 68% zaměstnanců, se snaží nebo využívá všechny benefity, které jim zaměstnavatel nabízí. Objevují se ve vzorku i zaměstnanci, kteří si myslí, že nejsou správně o benefitech informováni a tudíž si nejsou naprosto jistí, zda využívají naprosto všechny dostupné.

Nejčastějším nabízeným benefitem jsou stravenky, dotované či bezplatné stravování, který nabízí 80% zaměstnavatelů. Mezi další často poskytované výhody od zaměstnavatelů patří příspěvky na penzijní pojištění, dovolená více jak 5 týdnů, vánoční

poukázky, sick days, příspěvky na životní pojištění, služební tarify a rekreační služby. Zřídka se zde objevuje benefit třináctý plat, který obdrží pouze 15% zaměstnanců. Nejméně častým benefitem, který je nabízen, je firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu, který nabízí pouze 7% zaměstnavatelů.

Tabulka 4: Benefity veřejný sektor

Nabízí tyto benefity zaměstnavatel	Ano	Ne
Stravenky nebo dotované či bezplatné stravování	86	22
Příspěvek na životní pojištění	21	87
Dovolená více jak 5 týdnů	34	74
Sick days	23	85
Firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu	7	101
Třináctý plat	16	92
Příspěvky na penzijní pojištění	56	52
Služební tarify	21	87
Vánoční poukázky	30	78
Rekreační služby	21	87
Financování rekreace pro děti a mládež	18	90
Firemní školka	4	104

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nejčastějším benefitem jsou stravenky a dotované stravování. Ve více než polovině případů jsou zaměstnancům nabízeny stravenky v hodnotě 61-100Kč. Stravenky nad 101 korun jsou nabízeny pouze výjimečně. Dotované stravování, nebo žádné příspěvky na stravu má 38 pracovníků.

Hodnocení důležitosti některých kritérií v zaměstnání

Stravenky a dotované stravování zaměstnanci určili průměrně jako spíše důležité a důležité. Tento benefit oceňuje zejména věková kategorie 31-45 let, kterým je benefit v zaměstnání nabízen. Benefit není důležitý pro dotazované, kterým ho zaměstnavatel nenabízí, pracují převážně na pozicích ošetřovatelka a sociální pracovníce a to v rozsahu jednoho až patnácti let.

Jistota v zaměstnání je důležitá pro 87% dotazovaných. Jistota v zaměstnání není důležitá pro skupinu zaměstnanců, kteří pracují převážně se seniory a jsou spíše nespokojeni s benefity nabízenými zaměstnavatelem. Těmto zaměstnancům není například vůbec nabízen třináctý plat, příspěvky na dopravu nebo služební tarif.

Respekt v zaměstnání vyžaduje téměř 80% dotazovaných zaměstnanců napříč věkovými kategoriemi. Například všechny zdravotní sestry a vedoucí pozice toto kritérium vyžadují. Na pozicích, pro které toto kritérium není důležité, se objevily nejčastěji ošetrovatelky.

Více než polovina dotazovaných nebere příspěvek na životní a penzijní pojištění jako důležité kritérium v jejich zaměstnání. Příspěvek je důležitý zejména pro zaměstnance staršího věku i přesto, že více než polovina tento benefit k dispozici nemá. Benefit dovolené více jak 5 týdnů a sick days je důležitým kritériem pro 76% respondentů. Tento benefit neoslovuje spíše starší zaměstnance, kterým ani ve většině případů není nabízen.

Příležitost ke zlepšování kvalifikace a budování dovedností zvolilo jako důležité téměř 80% zaměstnanců. Respondenti, kteří tento benefit neurčili jako důležitý, pracují převážně na pozici ošetrovatelky ve věku nad 31 let.

Firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu není v zaměstnání důležitý téměř pro třičtvrtě respondentů. Tato výhoda od zaměstnavatele je důležitá zejména pro mladší respondenty, kteří jsou v zaměstnání v období 1-15 let a jsou se svými benefity spíše nespokojeni.

Více než 70% zaměstnanců určila třináctý a čtrnáctý plat jako důležité kritérium ve svém zaměstnání. Na místě respondentů, kteří benefit jako důležité kritérium nepovažují, se objevují zaměstnanci na pozici vedoucích a ostatních, kterým velmi často tato výhoda nabízena není.

Mírná nadpoloviční většina respondentů označila kritérium služební tarify jako nedůležité. Velmi často se zde objevují zaměstnanci pracující na pozici delší dobu a většině z nich není tento benefit v zaměstnání ani nabízen.

Benefit vánoční poukázky berou jako důležitou položku ve svém zaměstnání 56% dotazovaných. Na místě těchto respondentů se objevují velmi často pozice zdravotních sester a sociálních pracovníků, které jsou ve většině případů nespokojeny s benefity, které jim zaměstnavatel nabízí.

Polovina dotazovaných považují kritérium rekreační pobyty a služby jako důležité i přestože jim tento benefit od zaměstnavatele nabízen není a většina těchto respondentů pracuje na své pozici již delší dobu než 1 rok.

Financování rekreace pro děti a mládež je vnímán jako spíše nedůležité kritérium v zaměstnání většiny respondentů. Jako důležité ho považuje spíše nižší věková kategorie respondentů.

Souhrn a hodnocení vybraných benefitů v zaměstnání

Nejdůležitějším kritériem respondenti určili jistotu v zaměstnání, příležitost ke zlepšení kvalifikace a budování dovedností a respekt své profese od svých nadřízených. Mezi benefity, které dotazovaní nepovažují za důležité, patří financování rekreace pro děti a mládež, služební tarify a firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu.

Velké množství respondentů uvádí, že by ve svém zaměstnání ocenili třináctý plat a více jak pět týdnů volené. Dalšími benefity, které dotazovaným v zaměstnání chybí, jsou rekreační pobyty, příspěvky na rehabilitace, zdravotní obuv, wellness, Miltisport karta, sick days, příspěvky na pojištění. Na pozicích vedoucích se objevoval například benefit homeoffice. Velmi často by si zaměstnanci přáli zvýšení mzdy a finanční odměny.

Mladší ročníky respondentů by ocenili více školení, seberozvoje a firemních mateřských školek. Mezi dotazovanými se objevují i případy, kdy jsou zaměstnanci se svými benefity spokojeni a další již nevyžadují.

Soukromý sektor

Vzorek pracujících v soukromém sektoru představuje z celkového počtu vzorku 49 dotazovaných. Je nejčastěji zaměstnán v období od 1 roku do 15 let v zařízení pro seniory na pozici sociální pracovníce. Ve vzorku se objevují tři respondenti mužského pohlaví a pouze jedna pozice vedoucího.

S benefity v soukromém sektoru jsou naprosto spokojeni pouze tři dotazovaní. Spíše je spokojeno 13 zaměstnanců, kteří pracují nejčastěji na pozici sociální pracovníce a kategorie ostatní. Z tohoto vyplývá, že pozice ošetřovatelů, zdravotních sester a vedoucích, s benefity spokojeni spíše nebo vůbec nejsou.

Benefity v soukromém sektoru, které jsou respondentům nabízeny, využívá téměř 70% dotazovaných.

V soukromém sektoru nejčastěji poskytuje zaměstnavatel benefit stravenky nebo dotované či bezplatné stravování. I přesto, že je tento benefit nejčastěji poskytovaným, tak ho má k dispozici pouze 53% respondentů. Druhým nejčastějším benefitem jsou Sick days, které nabízí 29% zaměstnavatelů. Naopak nejméně nabízenými benefity jsou příspěvky na životní pojištění a financování rekreace pro děti a mládež, které je nabízeno v zaměstnání pouze jednomu respondentovi.

Tabulka 5: Benefity soukromý sektor

Nabízí tyto benefity Váš zaměstnavatel	Ano	Ne
Stravenky nebo dotované či bezplatné stravování	26	23
Příspěvek na životní pojištění	4	45
Dovolená více jak 5 týdnů	7	42
Sick days	14	35
Firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu	5	44
Třináctý plat	9	40
Příspěvky na penzijní pojištění	9	40
Služební tarify	11	38
Vánoční poukázky	11	38
Rekreační služby	6	43
Financování rekreace pro děti a mládež	1	48
Firemní školka	5	44

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nejčastějším benefitem jsou stravenky a dotované stravování. Ve více než polovině případů jsou zaměstnancům nabízeny stravenky v hodnotě 61-100Kč. Stravenky nad 101 korun jsou nabízeny pouze pěti respondentům. Dotované stravování nebo žádné příspěvky na stravování má 17 dotazovaných.

Hodnocení důležitosti některých kritérií v zaměstnání

Stravenky a dotované stravování zaměstnanci určila více jak polovina respondentů jako důležité kritérium. Tento benefit oceňují všechny věkové kategorie a respondenti, kteří jsou spíše se svými benefity nespokojeni. Benefit není důležitý pro dotazované, kterým ho zaměstnavatel nenabízí.

Jistota v zaměstnání je důležitá pro 90% dotazovaných. Jistota v zaměstnání není důležitá pouze pro skupinu 5 respondentů, kteří pracují na pozicích sociální pracovníce a ošetrovatelka. Tito zaměstnanci nejsou spojeni s benefity a jejich zaměstnavatel jim téměř žádné nenabízí

Respekt v zaměstnání vyžaduje přes 90% dotazovaných zaměstnanců napříč věkovými kategoriemi a je to nejvíce vyžadované kritérium v soukromém sektoru. Toto kritérium nepřijde důležité zaměstnancům pracujícím se seniory, kteří nejsou spokojeni s nabídkou benefitů svých zaměstnavatelů.

Méně než polovina dotazovaných bere příspěvek na životní a penzijní pojištění jako důležité kritérium v jejich zaměstnání. Příspěvek je důležitý zejména pro zaměstnance pracující na své pozici déle než jeden rok.

Benefit dovolená více jak 5 týdnů a sick days je důležitým kritériem pro 63% respondentů i přes to, že jim v zaměstnání není nabízen. Tento benefit určili jako důležitý dotazovaní napříč věkovými kategoriemi.

Příležitost ke zlepšování kvalifikace a budování dovedností zvolilo jako důležité pro více jak 80% zaměstnanců. Respondenti, kteří tento benefit určili jako důležitý mají nižší věkový průměr a na své pozici jsou zaměstnáni v kratším časovém intervalu.

Kritérium firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu není v zaměstnání důležité téměř pro většinu respondentů. Tato výhoda od zaměstnavatele je důležitá zejména pro mladší věkové kategorie dotazovaných.

Více než polovina zaměstnanců určila třináctý a čtrnáctý plat jako důležité kritérium ve svém zaměstnání. Respondenti, kteří kritérium za důležité nepovažují, ho ve většině případů nemají od zaměstnanců k dispozici.

Více jak polovina respondentů označila kritérium služební tarify jako nedůležité. Velmi často se zde objevují zaměstnanci mladší věkové kategorie.

Vánoční poukázky bere jako důležitou položku ve svém zaměstnání 44% dotazovaných. Na místě těchto respondentů se objevují velmi často pozice ošetrovatelek a sociálních pracovníků, které jsou ve většině případů nespokojeny s benefity, které jim zaměstnavatel nabízí.

Méně než polovina dotazovaných považuje kritérium rekreační pobyty a služby jako důležité i přestože jim tento benefit od zaměstnavatele nabízen není a všichni tito zaměstnanci jsou na své pozici v rozmezí 1 až 15 let.

Benefit financování rekreace pro děti a mládež je vnímán jako spíše nedůležité kritérium v zaměstnání většiny respondentů. Jako důležité ho považují spíše nižší věková kategorie respondentů, kteří jsou s benefity spíše spokojeni.

Souhrn a hodnocení důležitosti vybraných benefitů v zaměstnání

Důležitost jednotlivých kritérií jsou dosti podobná jako ve veřejném sektoru. Přední příčky obsadila taktéž kritéria jistota v zaměstnání, příležitost ke zlepšení kvalifikace a budování dovedností a respekt své profese od svých nadřízených. Mezi benefity, které dotazovaní nepovažují za důležité patří taktéž financování rekreace pro děti a mládež, služební tarify a firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu

Mimo benefity, které se objevovaly ve veřejném sektoru sociálních služeb, se zde objevuje možnost studia při práci. Neobjevují se zde téměř žádní respondenti, kteří by byli naprosto spokojeni s benefity a neocenili by další.

4.5 Kolerační analýza

Barevná matice p-hodnot korelací ukazuje, zda mezi dvěma otázkami existuje závislost, přičemž se pohybujeme na významové hladině 0,05. Barvy v rozmezí od 0 do 1 odlišují existenci korelace. Pokud jsou dvě otázky závislé, barevná prezentace je červená, zatímco modrá barva signalizuje, že korelace neexistuje.

Dle tabulky 6 lze říct, že mezi sektorem zaměstnání a spokojenost s benefity je potvrzena závislost na hladině p hodnoty 0,006 a potvrzuje to již předešlé tvrzení, že ve veřejném sektoru jsou opravdu zaměstnanci se svými benefity spokojenější. Nejvíce závislá na sektoru, ve kterém respondent pracuje, je doba v zaměstnání, přesněji na hladině p hodnoty 0,004. Naopak na sektoru není téměř závislá pozice v zaměstnání a pohlaví respondentů.

Dále lze z tabulky vyčíst, že například spokojenost s benefity souvisí s pozicí, kterou dotazovaný vykonává, ale závislost na věku nebyla prokázána. Na tom, jak zaměstnanci využívají své benefity, nebyla prokázána vyšší závislost u žádné z níže uvedených otázek. Úplná závislost byla prokázána pouze u doby v zaměstnání a věku zaměstnanců.

Tabulka 6: Barevná matice p-hodnot korelací

	Pohlaví	Věk	Sektor zaměstnání	Zaměření zaměstnání	Pozice zaměstnání	Doba zaměstnání	Spokojenost s benefity	Využívání benefitů
Pohlaví		0,294	0,684	0,192	0,175	0,322	0,100	0,552
Věk	0,294		0,050	0,161	0,641	0,000	0,865	0,937
Sektor zaměstnání	0,684	0,050		0,045	0,752	0,004	0,006	0,410
Zaměření zaměstnání	0,192	0,161	0,045		0,082	0,142	0,105	0,590
Pozice zaměstnání	0,175	0,641	0,752	0,082		0,490	0,031	0,160
Doba zaměstnání	0,322	0,000	0,004	0,142	0,490		0,116	0,364
Spokojenost s benefity	0,100	0,865	0,006	0,105	0,031	0,116		0,118
Využívání benefitů	0,552	0,937	0,410	0,590	0,160	0,364	0,118	

Zdroj: vlastní zpracování v programu Statistica

V barevné matici p-hodnot kolerací v tabulce 6 lze vidět závislost mezi sektorem zaměstnání a konkrétními nabízenými benefity zaměstnavatelem.

Z tabulky lze říci, že závislost mezi sektorem zaměstnání respondentů a nabízenými benefity je prokázána u benefitů jako stravenky a dotované stravování a příspěvek na penzijní pojištění. Dále by se zde dalo spekulovat o závislosti s financováním rekreace pro děti a mládež a více jak pěti týdny dovolené. Naopak se zde vůbec nedá říci, že by zde vznikla závislost mezi sektorem zaměstnání a benefitem třináctý plat.

Závislost navzájem mezi jednotlivými benefity se projevila mezi příspěvkem na penzijní a příspěvkem na zdravotní pojištění a mezi příspěvkem na penzijní pojištění a stravenky. Naopak žádná závislosti na hladině významnosti nebyla potvrzena u sick days a více jak pěti týdny dovolené.

Tabulka 7: Barevná matice p-hodnot kolerací

	Sektor	Stravenky	Příspěvek na životní pojištění	Dovolená více jak 5 týdnů	Sick days	Třináctý plat	Příspěvky na penzijní pojištění	Rekre- ační služby	Rekreace pro děti a mládež
Sektor		0,001	0,071	0,028	0,338	0,592	0,000	0,261	0,012
Stravenky	0,001		0,043	0,067	0,490	0,392	0,002	0,025	0,513
Příspěvek na životní pojištění	0,071	0,043		0,198	0,586	0,235	0,000	0,007	0,449
Dovolená více jak 5 týdnů	0,028	0,067	0,198		0,826	0,074	0,048	0,049	0,012
Sick days	0,338	0,490	0,586	0,826		0,117	0,327	0,769	0,458
Třináctý plat	0,592	0,392	0,235	0,074	0,117		0,051	0,338	0,449
Příspěvky na penzijní pojištění	0,000	0,002	0,000	0,048	0,327	0,051		0,109	0,206
Rekre- ační služby	0,261	0,025	0,007	0,049	0,769	0,338	0,109		0,001
Rekreace pro děti a mládež	0,012	0,513	0,449	0,012	0,458	0,449	0,206	0,001	

Zdroj: vlastní zpracování v programu Statistic

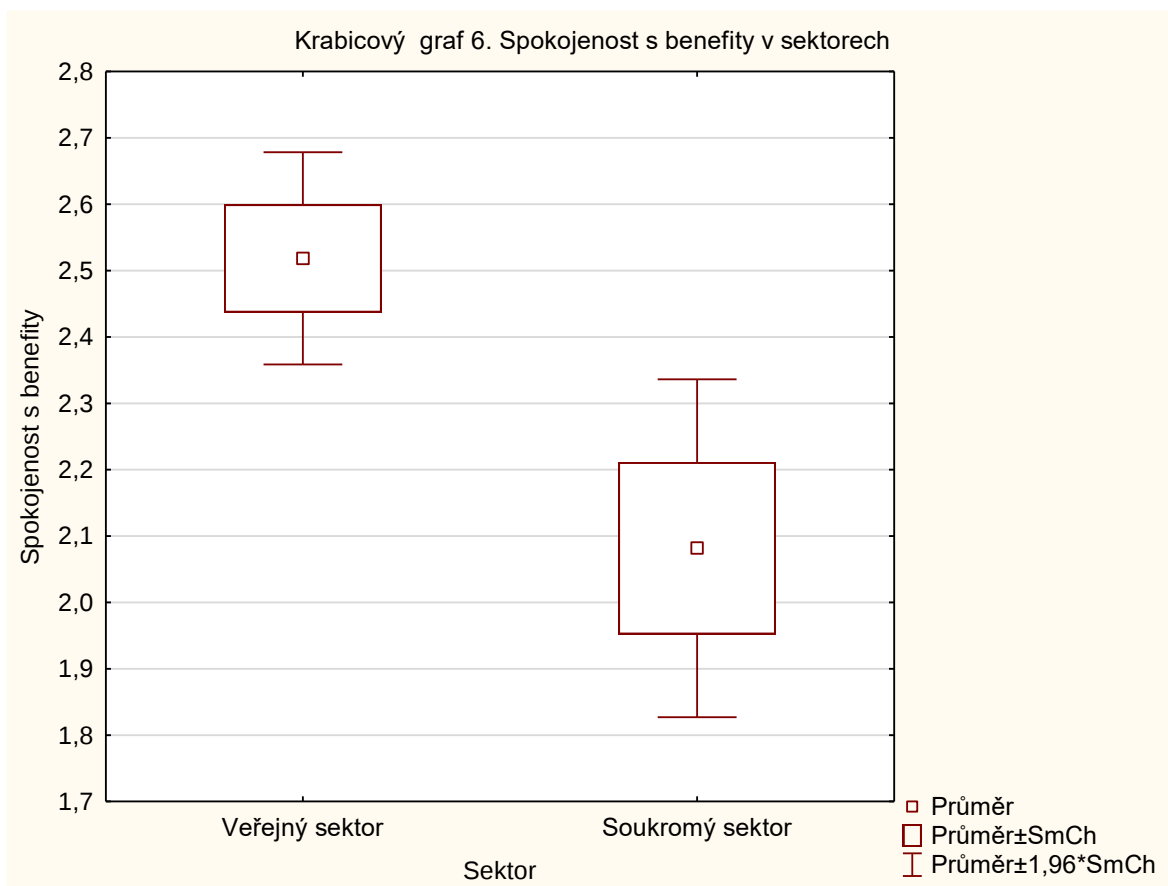
4.6 T-test

T-test neboli Studentův test se používá pro testování rozdílů dvou středních hodnot. T-testy byly prováděny s určenou hladinou významnosti 0,05.

Sektor zaměstnání a spokojenost s nabízenými benefity

Krabicový graf 6 znázorňuje výsledek t-testu zaměřeného na sektor zaměstnání a spokojenost benefitů. Spokojenost se hodnotí na škále od 1 do 4 (1 nejméně, 4 nejvíce; konkrétně 1-ne, 2-spíše ne, 3-spíše ano, 4- ano). Z testu vyplývá, že zaměstnanci veřejného sektoru jsou průměrně spokojenější, než zaměstnanci soukromého sektoru. Dle grafu 6 lze říci, že ve veřejném sektoru jsou na škále od 1 do 4 zaměstnanci spokojeni mírně nad hodnotou 2,5, což je nejbližší odpovědi spíše ano. Kdežto v soukromém sektoru je hodnota mírně nad 2, což se rovná spíše ne.

Graf 6: T-test spokojenosti s výhodami



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

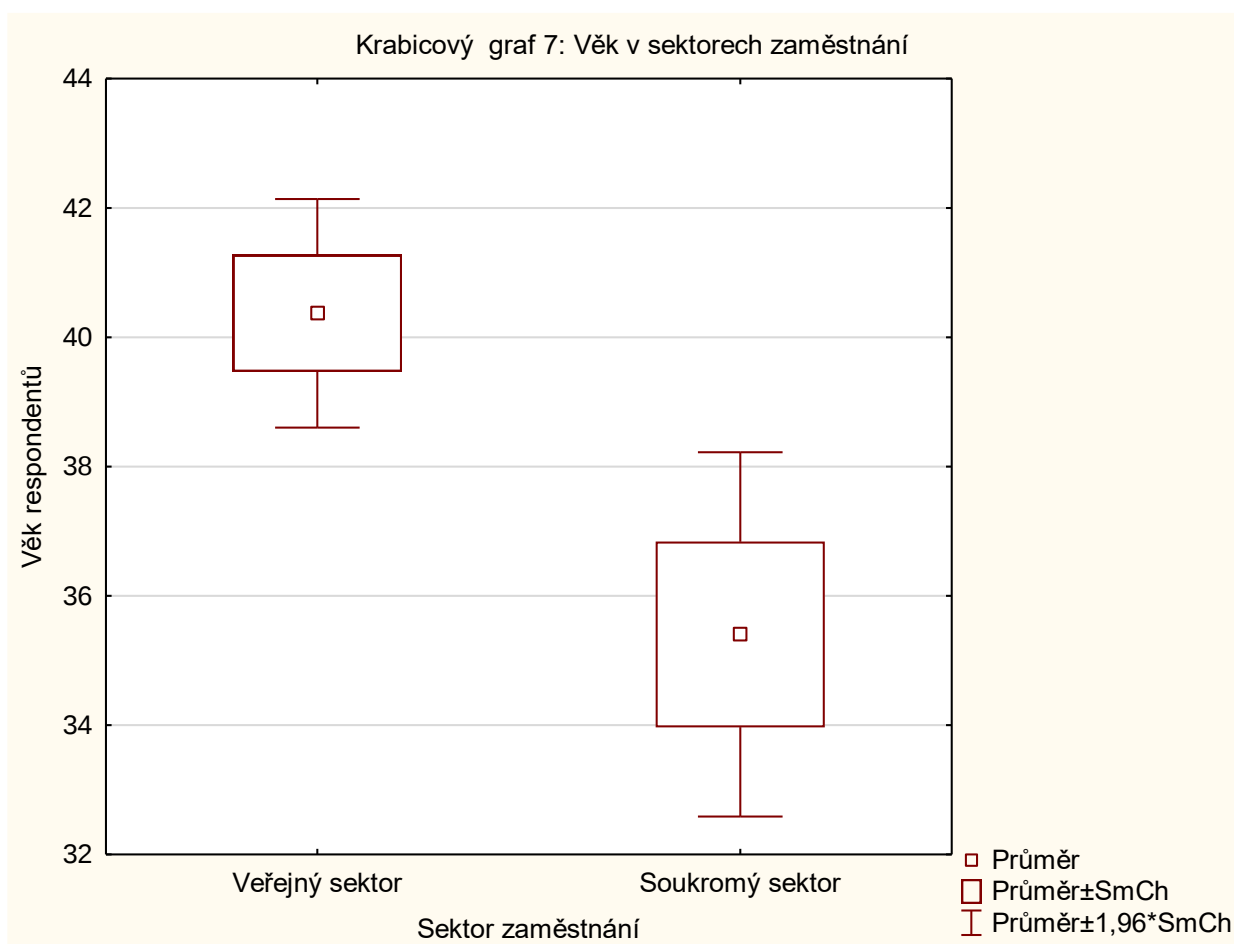
Sektor zaměstnání s pohledem na věk a dobu v zaměstnání

- Věk

T-test vyhodnotil, že průměrný věk v soukromém sektoru je podstatně nižší než ve veřejném. Průměrným věkem ve veřejném sektoru je 40,6 let a v soukromém 35,4 let. Podrobný t-test je vyobrazen na grafu číslo 7. Vzhledem k faktu, který uvádí Český statistický úřad, že populace stárne, je velmi pravděpodobné, že se věk zaměstnanců v jednotlivých sektorech bude spíše průměrně zvyšovat.

(Stárnutí se nevyhneme, 2014)

Graf 7: T-test sektor a věk respondentů

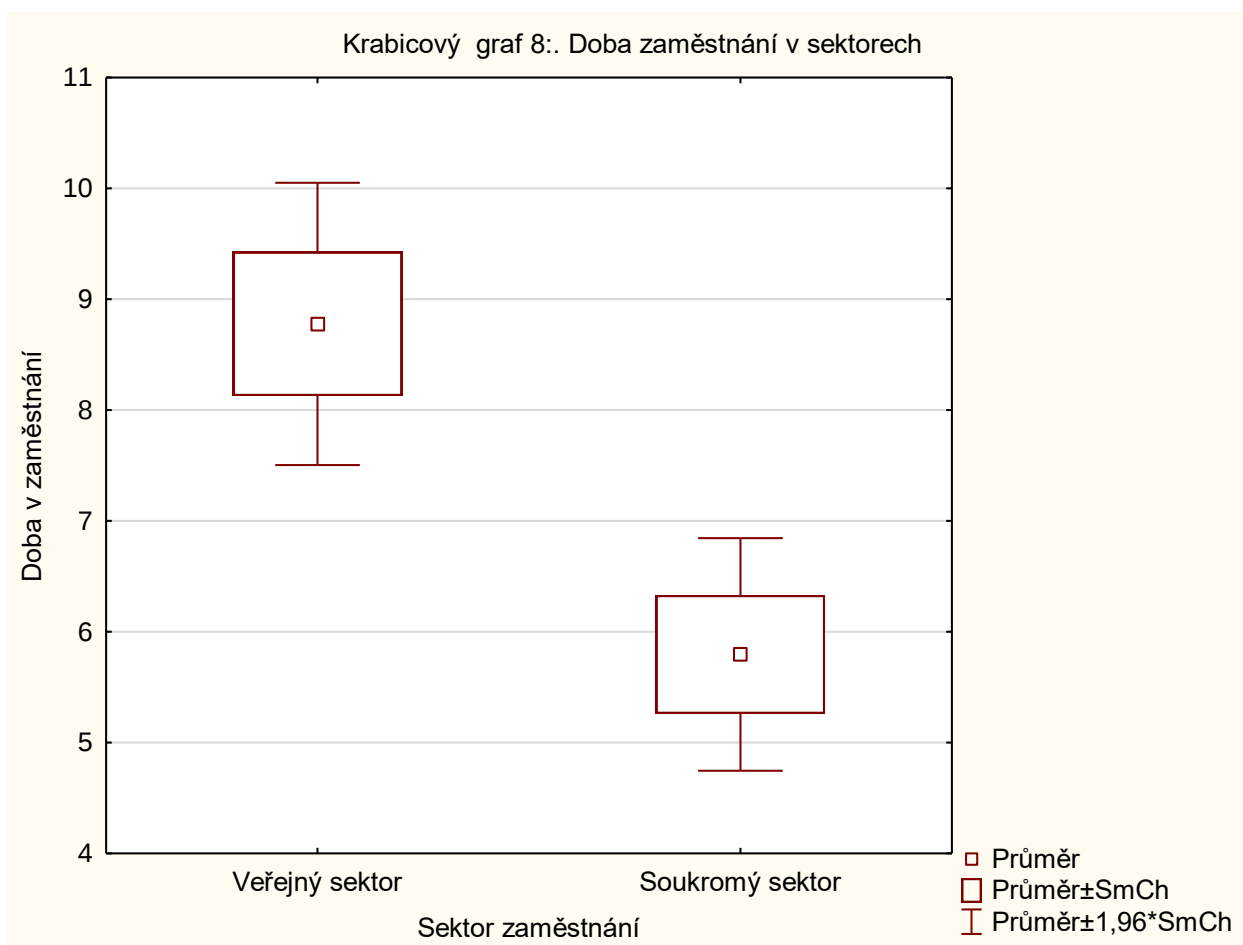


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

- Doba v zaměstnání

Graf 8 ukazuje výsledek výzkumu, dle kterého lze vyčíst, že ve veřejném sektoru pracují respondenti téměř o 3 roky déle než-li v soukromém sektoru. Průměrná délka zaměstnání zaměstnanců ve veřejném sektoru je osm a třičtvrtě roku a v soukromém přibližně pět a třičtvrtě roku. Celková průměrná délka v obou sektorech vychází na sedm a třičtvrtě roku (průměr je tvořen ze všech zaměstnanců a ne pouze ze dvou předešlých uvedených průměrů a výsledek je blíže veřejnému sektoru, protože se zde účastnilo výzkumu více respondentů nežli ze soukromého sektoru). Tento výsledek by dále mohl souviset i s výsledkem v grafu 6, který uvádí, že ve veřejném sektoru jsou zaměstnanci podstatně spokojenější.

Graf 8: T-test doba v zaměstnání



4.7 Diskuze a návrh řešení

Dle mého názoru je odvětví sociálních služeb velmi důležité. Zahrnuje práci s nejslabší sociální vrstvou jakou jsou důchodci, lidé s tělesným i mentálním postižením, děti a mládež bez domova, uprchlíci a spousta dalších slabších vrstev populace. Zaměstnanci v těchto zařízení mají velmi často náročnou práci jak po psychické tak i fyzické stránce, a proto by měli být náležitě odměňováni. Motivace v tomto odvětví je velmi důležitá, nejen z důvodu náročnosti práce, ale také proto, že by zaměstnanci měli být motivováni natolik, aby se k daným skupinám chovali s úctou a bez opovržení.

I přesto, jak moc je důležitá motivace pro zaměstnance v tomto odvětví, tak s ním dle mého výzkumu respondenti spokojeni spíše nejsou. Zejména zaměstnanci v soukromém sektoru mají velmi úzký výběr benefitů, pokud tedy vůbec nějakou nabídku mají.

Jako pozitivní fakt lze zde poznamenat, že ve veřejném systému jsou zaměstnanci více spokojeni a jsou jim nabízeny pestřejší škály benefitů a to, že tento sektor tvoří více než polovinu sociálních zařízení v České republice.

Návrhy řešení

Dle mého názoru je v sektoru sociálních služeb poskytováno velmi malá a nepestrá škála benefitů. Benefity jsou důležité pro motivaci zaměstnanců, jak už bylo uvedeno v předchozí části bakalářské práce. V odvětví sociálních služeb však lze velmi obtížně zajistit, aby motivace zaměstnanců vedla k vyšším výdělkům společnosti. Obvykle by v tomto sektoru měla spíše motivace navodit lepší výkon a vstřícnost, s ohledem na klienty těchto služeb, protože je to obvykle ta nejslabší část společnosti. Konkrétní návrh řešení jsem stanovila podle výsledků a analýz provedených z dotazníku v příloze 1.

Stravenky

Velmi častým přáním zaměstnanců, kterým tento benefit není poskytován, byly stravenky. Tento benefit patří mezi ty nejčastěji poskytované benefity, které zaměstnavatelé nabízejí, a pokud není nabízené dotované stravování, tak by dle mého názoru, měl zaměstnavatel příspěvky na stravu poskytovat. Přesto, že tento benefit může patřit mezi ty ekonomicky náročnější benefity, tak si ho z části dotují zaměstnanci sami a je daňově

osvobozeným benefitem, což znamená, že z tohoto benefitu zaměstnanec ani zaměstnavatel daň státu neodvádí a tudíž mu zůstane více, než pokud by mu část za stravenky byla dána formou odměny do platu nebo mzdy. Pokud jde tedy o nějaký benefit finanční povahy, tak mi z tohoto důvodu přijde jako jeden z nejvhodnějších. V tabulce číslo 8 je promítnuta částka, na kterou by stravenky firmu vyšly, při různém počtu zaměstnanců. Bylo zde navrženo, že zaměstnanec si platí sám 40% z částky stravenky a uvedená hodnota stravenky odpovídá částce, které se ve výzkumu objevovala nejčastěji a to průměrně 80 Kč, a je zde i vyčíslení druhého návrhu pro ten samý počet zaměstnanců s vyšší částkou 100 Kč. V tabulce je počítáno s měsícem, který má 21 pracovních dní. V menším sociálním zařízení, kde pracuje 30 zaměstnanců, by tak stravenky v nižší hodnotě vyšly zhruba na 30 240 Kč za měsíc a 362 880 Kč za rok. V této částce není zahrnut výdaj se zavedením benefitu a transakční náklady.

Tabulka 8: Náklady na stravenky

Počet zaměstnanců	Hodnota stravenky	Hodnota placená zaměstnancem	Hodnota placená zaměstnavatelem	Náklady zaměstnavatele za měsíc (počítáno s 21 pracovními dny)
30	80,00 Kč	32,00 Kč	48,00 Kč	30 240,00 Kč
30	100,00 Kč	40,00 Kč	60,00 Kč	37 800,00 Kč
50	80,00 Kč	32,00 Kč	48,00 Kč	50 400,00 Kč
50	100,00 Kč	40,00 Kč	60,00 Kč	63 000,00 Kč
70	80,00 Kč	32,00 Kč	48,00 Kč	70 560,00 Kč
70	100,00 Kč	40,00 Kč	60,00 Kč	88 200,00 Kč

Zdroj: vlastní vytvoření

Třináctý plat

Mezi benefity, které by zaměstnance potěšily, patřil například třináctý plat. Tento benefit je finančně jeden z nejnáročnějších. Průměrná mzda ve zdravotnictví a sociálních zařízení byla ve 4. čtvrtletí lehce pod 48 000 Kč (Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2022, 2023), musíme brát ohled ale i na to, že této částky opravdu dosáhne pouze zlomek zaměstnanců v zařízení sociálních služeb, jedná se spíše o mzdu ve zdravotnictví,

než v sociálních službách, zejména tedy z pohledu kvalifikace zaměstnanců. Dle tabulek na stránkách MPSV byl průměrný plat v roce 2021 33 131 Kč v zařízeních, kde je počet zaměstnanců v rozmezí 20-49, kde musíme ale brát v potaz také kraj, kde se zařízení nachází. (STATISTICKÁ ROČENKA Z OBLASTI PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ 2021, 2022) Pokud se rozhodneme vzít v potaz všechny uvedené údaje, tak bych stanovila přibližnou mzdu 35 000 Kč a při počtu například 40 zaměstnanců by tento benefit vyšel jednou za rok zhruba na 1 400 000 Kč. I pokud by se rozhodlo zařízení tento benefit poskytovat pouze v poloviční výši, tak je to stále vysoká částka, pro poměrně malé podniky. V tomto případě by bylo nutné navýšení cen za služby, podpory státu a vynaložení velkého úsilí při shánění sponzorských darů. I přesto, jak by byl tento benefit finančně náročný si myslím, že by zaměstnance natolik motivoval, aby byli v práci produktivnější. Hlavním důvodem, proč bych tento benefit spíše nedoporučila, je frekvence benefitu, tedy jednou za rok.

Sick days

Mezi méně finančně náročné benefity bych navrhla například zavedení sick days. Tento benefit poskytuje méně zaměstnavatelů a v tomto odvětví by mi spíše dával smysl z hlediska zdraví, zejména tedy klientů těchto služeb, protože je pravděpodobnější, že když se zaměstnanec necítí dobře a může zůstat jeden den bez toho, aniž by musel jít k lékaři, že tento benefit využije a nebude tudíž možnou nemoc v zařízení šířit. V tabulce 9 jsou vypočtené přibližné náklady zaměstnavatele na zavedení 1 a 2 dní sick days za rok při různém počtu zaměstnanců. S náklady na zaměstnance je zde počítáno z údajů z předchozího odstavce, tudíž se mzdovými náklady 35 000 Kč a počtem průměrných 21 pracovních dní za měsíc. Při počtu 30 zaměstnanců a zavedení 2 sick days za rok by tento benefit vyšel zaměstnavatele přibližně na 93 800 Kč za rok, za předpokladu, že by všichni zaměstnanci tento benefit využili. U větší firmy se 70 zaměstnanci by pak benefit na 2 dny v roce vyšel zhruba na 218 865 Kč za rok. U tohoto benefitu je také nutné brát v potaz s kolika zaměstnanci je firma stále schopná fungovat. Pokud jde o menší zařízení sociálních služeb, tak by zde například výpadek dvou zaměstnanců čerpající si sick day mohl být problém. Tudíž se musí u tohoto benefitu i promyslet taková strategie, aby nedocházelo ke stavům zaměstnanců, kdy zařízení nebude schopné plně fungovat.

Tabulka 9: Náklady na sick days

Počet zaměstnanců	70% z nákladů na zaměstnance/den	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)	Náklady celkem za 1 sick day za rok	Náklady celkem za 2 sick days za rok
30	1 166,66 Kč	105,00 Kč	291,67 Kč	46 899,73 Kč	93 799,46 Kč
50				78 166,22 Kč	156 332,44 Kč
70				109 432,71 Kč	218 865,42 Kč

Zdroj: vlastní vytvoření

Masáže, odpočinkové pobyty a kurzy

Dle mého názoru by produktivitu mohly zvýšit benefity jako například masáže, odpočinkové pobyty nebo psychické očisty. Zaměstnanci v sociálních službách mají velmi často fyzicky i psychicky náročnou práci. Tento benefit shledávám jako více než vhodný, pokud by se podnik rozhodl 2x za rok dát zaměstnancům poukázku na masáže v hodnotě 750 Kč, tak při údajích uvedených v předchozím odstavci, by tento benefit ročně vyšel zhruba na 60 000 Kč a to už je o dost nižší číslo, nežli u třináctého platu. Ohledně psychického zdraví by se vyplatilo najímat si například 1x za měsíc nějakého externího pracovníka, kterého by zaměstnanci měli možnost využívat. Dále by zaměstnanci ocenili kurzy. Zde by opět záleželo na typu kurzu, době trvání kurzu, množství účastníků. Pokud by šlo pouze o jednorázový kurz pro všechny zaměstnance, tak by se pravděpodobně mohl pokrýt financemi ze sponzorských darů. Zde je pak také otázkou zaměření kurzu, aby z toho zaměstnavatel mohl těžit a tato investice se mu vyplatila.

Jedním z benefitů, kteří by zaměstnanci velmi ocenili, i přesto že je nepeněžitý, je uznání a respekt od svých nadřízených. Tento benefit by finančně vyšel nejvýše jako školení pro nadřízené o komunikaci se svými podřízenými. Takovéto kurzy by byly spíše jako jednorázový výdaj v rámci desítek tisíc.

Benefity, které zaměstnanci nevyhledávají a nepovažují je za důležité jsou například firemní tarify, firemní vozidlo, poukaz do knihovny, příspěvek na rekreaci dětí a mládeže. Pokud by zaměstnavatel tento benefit nabízel, tak bych pak doporučila spíše nahradit jiným, kterého by si zaměstnanci více vážili a využívali je.

Dále by mohla pomoci i vyšší informovanost zaměstnanců o benefitech. Z výzkumu vyplynulo, že mnozí respondenti ani neví, jaké možnosti benefitů mohou využívat. Proto by bylo namístě vytvořit například přehledné shrnutí všech benefitů, které jsou zaměstnancům nabízeny.

Co se týče celkového financování benefitů, tak v tomto odvětví, je to velký problém, protože mnohé organizace se řadí i mezi neziskové. První krok, který se nabízí, je zvyšování plateb za poskytnuté služby, zde je samozřejmě otázka, zda by to vůbec pro klienty zařízení bylo finančně únosné. Dalšími cestami by mohly být sponzorské dary a charitativní akce, například charitativní ples dané organizace. Zaměstnavatelé by dále měli sledovat, jaké dotace, příspěvky na dané aktivity nabízí ministerstvo, vláda a Evropská unie a zda těchto možností využívají naplno. Pak je také nutné sledovat tok peněz v podniku a stanovit si priority, do kterých chce organizace investovat.

5 **Závěr**

Hlavním cílem bakalářské práce bylo analyzovat a zhodnotit systém benefitů s sektoru sociálních služeb a navržení možných alternativ.

Pro zhotovení teoretické části bakalářské práce bylo nutné nastudování odborné literatury a vysvětlení základních pojmů načerpaných z této literatury. Byly zde popsány základní pojmy týkající se motivace, která je se zaměstnaneckými výhodami velmi spjatá. Dále zde byly podrobněji popsány benefity a to ať už jejich členění nebo finanční a daňový pohled a nakonec i vybrané příklady benefitů.

Metodou výzkumu bylo zvoleno dotazníkové šetření. Pro výzkum bylo sesbíráno dostatečné množství dat pro analyzování a vyhodnocení výsledků. Data byla rozdělena a vyhodnocena ve veřejném i soukromém systému sociálních služeb z pohledu benefitů.

V práci jsou výsledky dotazníkového šetření popsány a vyhotoveny do grafů či tabulek. Data byla dále analyzována pomocí programu Statistika a to za pomoci kolerační analýzy a T-testu.

Z pohledu celého sektoru sociálních služeb jsou zaměstnanci spíše s benefity nespokojeni a nejčastěji je jim nabízen benefit stravenky. Největší důraz na důležitost benefitů kladou zejména na jistotu v zaměstnání, respekt nadřízeného k jejich práci a možnost další kvalifikace. Nejméně nabízeným benefitem je firemní školka.

Z úhlu sektorů bylo prokázáno, že spokojenost zaměstnanců i četnost nabízených benefitů závisí na tom, zda je respondent zaměstnán ve veřejném nebo soukromém sektoru. Ve veřejném sektoru jsou zaměstnanci s benefity spokojenější.

Na konci práce byly navrženy možnosti zlepšení situace v sektoru sociálních služeb z pohledu benefitů a odhad finanční nákladnosti jednotlivých navržených benefitů.

6 **Summary**

The main aim of the bachelor thesis was to analyse and evaluate the system of benefits in the social services sector and to propose possible alternatives.

For the theoretical part of the bachelor thesis it was necessary to study the literature and explain the basic concepts drawn from this literature. The basic concepts related to motivation, which is very much related to employee benefits, were described. Furthermore, benefits were described in more detail, either their breakdown or the financial and tax perspective, and finally selected examples of benefits.

The research method chosen was a questionnaire survey. Sufficient data was collected for the research to analyse and evaluate the results. The data was divided and the public and private social service system was evaluated in terms of benefits.

In this paper, the results of the questionnaire survey are described and made into graphs or tables.

From the perspective of the entire social service sector, employees are more likely to be dissatisfied with the benefits and are most often offered the benefit of food vouchers. In particular, they place the greatest emphasis on the importance of benefits in terms of job security, the respect of their supervisor for their work and the possibility of further qualification. The least offered benefit is the company nursery.

From the sector angle, it was shown that employee satisfaction and the frequency of benefits offered depend on whether the respondent is employed in the public or private sector. In the public sector, employees are more satisfied with the benefits.

At the end of the paper, the possibilities of improving the situation in the social services sector in terms of benefits and an estimate of the financial cost of each proposed benefit were proposed.

Keywords: Benefits, motivation, social services, public and private systems

7 **Bibliografie**

- Analýza financování sociálních služeb* . (8 2019). Načteno z Ministerstvo práce a sociálních věcí: <https://www.mpsv.cz/>
- Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků* (1. české vyd. vyd.). Praha: Grada.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy* : 13. vydání (2015. vyd.). Praha: Grada Publishing.
- Benefit je benefitem pouze tehdy, pokud ho tak bere zaměstnanec*. (5 2022). Načteno z Trexima zaměření na člověka: <https://www.trexima.cz/benefit-je-benefitem-pouze-tehdy-pokud-ho-tak-bere-zamestnanec-jejich-vnimani-se-behem-poslednich-let-zmenilo/>
- Bršťáková, J., Brůha, D., Bukovjan, P., Čornejová, H., Kalvoda, A., Leštinská, V., . . . Trylč, L. (2007). *Abeceda personalisty*. 2019. Olomouc: ANAG.
- Cafeteria Mojebenefity* . (nedatováno). Načteno z Sodexo: <https://www.sodexo.cz/produkty/volny-cas/cafeteria-mojebenefity/>
- Daigeler, T. (2008). *Vedení lidí v kostce: techniky vedoucí k úspěchu* (1. vyd. vyd.). Praha: Grada.
- Dědina, J., & Cejthamr, V. (2005). *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací* (1. vyd. vyd.). Praha: Grada.
- Dovolená navíc patří mezi tři nejžádanější benefity, stojí o ni stále více zaměstnanců*. (8 2022). Načteno z HRNEWS: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/dovolena-navic-patri-mezi-tri-nejzadanejsi-benefity-stoji-o-id-4218968>
- Drucker, P., & Maciariello, J. (2006). *Drucker na každý den: 366 zamyšlení a podnětů, jak dělat správné věci* (Vyd. 1. vyd.). Praha: Management Press.
- Dvořáková, Z. (2007). *Management lidských zdrojů* (Vyd. 1. vyd.). Praha: C.H. Beck.
- Dvořáková, Z. (2012). *Řízení lidských zdrojů* (Vyd. 1. vyd.). V Praze: C.H. Beck.
- Galvas, M. (2015). *Pracovní právo* (2., dopl. a přeprac. vyd. vyd.). Brno: Masarykova univerzita.

- Holátová, D., & Doležalová, V. (2014). *Řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích*. Žilina: Georg.
- Keller, J. (2009). *Soumrak sociálního státu* (2. vyd. vyd.). Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce* (Vyd. 1. vyd.). Praha: Grada.
- Kocourek, J., & Trylč, L. (2004). *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR* (4. aktualiz. a dopl. vyd. vyd.). Olomouc: ANAG.
- Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky* (5.. vyd.). Praha: Management Press.
- Krbečková, M., & Plesníková, J. (2008). *Jednoduché účetnictví*. Olomouc: ANAG.
- Macháček, I. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně* (5. vydání. vyd.). Praha: Wolters Kluwer.
- Macháček, I. (2021). *Zaměstnanecké benefity a daně. 2021(6), 6. vydání*. Praha: Wolters Kluwer.
- Maslow, A. (2021). *Motivace a osobnost* (Vydání první. vyd.). Praha: Portál.
- Miskell, J., Miskell, V., & Procházka, V. (1996). *Pracovní motivace / Jane R. Miskell, Vincent Miskell ; z anglického originálu přeložil Václav Procházka*.
- MultiSportka. (10 2022). Načteno z MultiSportk: https://multisport.cz/novinky/podzim-s-multisportem/?utm_source=map&utm_medium=banner&utm_campaign=autumn
- Pelc, V. (2008). *Zaměstnanecké benefity v roce 2008: jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance : podle právního stavu účinného pro rok 2008*. Praha: Linde.
- Pelc, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde.
- Pokluda, Z. (2013). *Baťa v kostce* (Vyd. 1. vyd.). Zlín: Kniha Zlín.

- Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2022.* (6. 3 2023). Načteno z Český statistický úřad:
<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2022>
- Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2022.* (2 2023). Načteno z Český statistický úřad.
- Sick days jako benefit ve vládních, nevládních a neziskových.* (2017). Načteno z
 Expertní skupina pro veřejnou správu a neziskový sektor:
https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fipodpora.odbory.info%2Fsoubory%2Fdms%2Fwysiwyg_uploads%2F0913e2cfd408ab51%2Fuploads%2F02.%2520es%2520vladni%2C%2520nestatni%2520a%2520neziskove%2520organizace%2520-%2520sick%2520days%2520jako
- Smejkal, V., & Rais, K. (2013). *Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích* (4., aktualiz. a rozš. vyd. vyd.). Praha: Grada.
- Sociální služby.* (2018). Načteno z JOBHUB - Informace o trhu práce: <https://www.jobhub.cz/informace-o-trhu-prace/segment/socialni-sluzby>
- Stárnutí se nevyhneme.* (2014). Načteno z Český statistický úřad:
<https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5947>
- STATISTICKÁ ROČENKA Z OBLASTI PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ 2020.* (2021).
 Načteno z Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- STATISTICKÁ ROČENKA Z OBLASTI PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ 2021.* (2022).
 Načteno z Ministerstvo práce a sociálních věcí:
https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_socialnich_veci_2021+%282%29.pdf/5fe30df9-423b-9fa2-a5da-24e41ac3eb9a
- Synek, M. (1990). *Základy podnikové ekonomiky.* Praha: Aleko.
- Šikýř, M. (2016). *Personalistika pro manažery a personalisty* (2., aktualizované a doplněné vydání. vyd.). Praha: Grada.
- Šubrt, B. (2018). *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další* (1. vydání. vyd.). Olomouc: ANAG.
- Tomší, I. (2008). *Mzdy a mzdové systémy* (1. vyd. vyd.). Praha: ASPI.

Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší* (První vydání. vyd.). Praha: Grada.

Vašítková, M. (2008). *Marketing služeb: efektivně a moderně* (1. vyd. vyd.). Praha: GRADA Publishing.

Zákon č. 262/2006 Sb. (2006). Načteno z *Zákony pro lidi*:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 586/1992 Sb. (1992). Načteno z *Zákony pro lidi*:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#cast3>

7.1 Seznam grafů:

Graf 1: Věková struktura.....	27
Graf 2: Veřejný a soukromý sektor.....	28
Graf 3: Pozice v zaměstnání	28
Graf 4 Doba zaměstnání na pozici	29
Graf 5: Spokojenost s benefity	30
Graf 6: T-test spokojenosti s výhodami	39
Graf 7: T-test sektor a věk respondentů	40
Graf 8: T-test doba v zaměstnání	41

7.2 Seznam tabulek:

Tabulka 1. Zaměstnanecké výhody	17
Tabulka 2: Navyšování platu.....	26
Tabulka 3: Zaměření v zaměstnání	28
Tabulka 4: Benefity veřejný sektor.....	31
Tabulka 5: Benefity soukromý sektor	34
Tabulka 6: Barevná matice p-hodnot kolerací.....	37
Tabulka 7: Barevná matice p-hodnot kolerací.....	38
Tabulka 8: Náklady na stravenky	43
Tabulka 9: Náklady na sick days	45

7.3 Seznam obrázků

Obrázek 1: Maslowova pyramida.....	7
Obrázek 2: Mzdový systém	10

7.4 Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník	54
---------------------------	----

8 Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Kristýna Chválová a jsem studentkou Jihočeské univerzity oboru Ekonomie a management. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění mého dotazníku, který poslouží jako podklad pro mou bakalářskou práci na téma Systém benefitů v sektoru sociálních služeb. Děkuji za Váš čas.

1. Jsem zaměstnán/a v sektoru sociálních služeb.

- ☐ Ano
- ☐ Ne

2. Jsem

- ☐ Žena
- ☐ Muž

3. Váš věk

4. Pracuji ve

- ☐ Veřejném sektoru
- ☐ Soukromém sektoru

5. Mé zaměstnání se zaměřuje na práci se

- ☐ Seniors
- ☐ Dlouhodobě nemocnými osobami
- ☐ Osobami se zdravotním postižením
- ☐ Děti a mládeží
- ☐ Jiné

6. Pracuji na pozici

- ☐ Ošetrovatel/ka
- ☐ Administrativní pracovník/pracovnice
- ☐ Zdravotní sestra
- ☐ Sociální pracovník/nice
- ☐ Jiné:

7. Jak dlouho již pracujete v tomto zaměstnání?

8. Jak jste spokojen/a s výhodami a benefity, které poskytuje Váš zaměstnavatel?*

- ☐ Ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Ne

9. Kolik benefitů a výhod Vám nabízí zaměstnavatel?

10. Nabízí tyto benefity Váš zaměstnavatel?

	☐	☐
Stravenky nebo dotované či bezplatné stravování	☐	☐
Příspěvek na životní pojištění	☐	☐
Dovolená více jak 5 týdnů	☐	☐
Sick days	☐	☐
Firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu	☐	☐
Třináctý plat	☐	☐
Příspěvky na penzijní pojištění	☐	☐
Služební tarify	☐	☐
Vánoční poukázky	☐	☐
Rekreační služby	☐	☐
Financování rekreace pro děti a mládež	☐	☐
Firemní školka	☐	☐

11. V jaké hodnotě Vám zaměstnavatel nabízí stravenky?

12. Využíváte všechny benefity, který Váš zaměstnavatel nabízí?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

13. Ohodnoťte jakou důležitost mají pro Vás následující kritéria v zaměstnání (1 nejméně, 4 nejvíce)

	1	2	3	4
Stravenky nebo dotované či bezplatné stravování	☐	☐	☐	☐
Jistota v zaměstnání	☐	☐	☐	☐
Moji nadřízení respektuj mojí práci	☐	☐	☐	☐
Příspěvek na životní pojištění nebo penzijní pojištění	☐	☐	☐	☐
Dovolené více jak 5 týdnů, Sick days	☐	☐	☐	☐
Příležitost ke zlepšení kvalifikace a budování dovedností	☐	☐	☐	☐
Firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu	☐	☐	☐	☐
Třináctý plat popř. čtrnáctý plat	☐	☐	☐	☐
Služební tarify	☐	☐	☐	☐
Vánoční poukázky	☐	☐	☐	☐
Rekreační služby, pobyty	☐	☐	☐	☐
Financování rekreace pro děti a mládež	☐	☐	☐	☐

14. Jaké benefit/y, které Váš zaměstnavatel neposkytuje, by jste ocenil/a ve svém zaměstnání?
