

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Teze bakalářské práce

Systém benefitů ve vybraném odvětví

Vypracoval: Klára Šebestová

Vedoucí práce: doc. Ing. Jaroslav Vrchota, Ph.D.

České Budějovice

2023

Klíčová slova: benefity, odměňování, motivace, spokojenost, zaměstnanci

Anotace: Bakalářská práce se zabývá systémem zaměstnaneckých benefitů v oblasti zdravotnictví. Cílem této práce je zhodnocení a analýza zaměstnaneckých výhod, které zaměstnanci v tomto sektoru mohou využívat. Během výzkumu byla zjišťována míra motivace a spokojenost zaměstnanců se systémem benefitů. Práce obsahuje možné návrhy, týkající poskytování benefitů, které budou výhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Sběr dat probíhal formou dotazníkového výzkumu. Data byla poté statisticky vyhodnocena. Doporučení mohou zaměstnavatelům pomoci zlepšit systém odměňování a zvýšit tak výkonnost, motivaci a spokojenost zaměstnanců.

1. ÚVOD A LITERÁRNÍ PŘEHLED

1.1 ÚVOD

Téma bakalářské práce je systém benefitů ve vybraném odvětví. Pro mou práci jsem si vybrala oblast zdravotnictví. Odměňování a poskytování benefitů v tomto odvětví je zvláště důležité pro jejich výkon a motivaci.

Tato práce obsahuje dvě části teoretickou a praktickou. Teoretická část se věnuje motivaci, jejímu procesu a druhům, poté popisuje jednotlivé motivační teorie. Tuto kapitolu jsem do práce zařadila, neboť motivace velmi ovlivňuje výkon zaměstnanců a pomáhá k dosahování cílů organizace.

Dále se teoretická část zaměřuje na pracovní spokojenost, její faktory, odměňování pracovníků a jeho formy. Další větší kapitola se zabývá zaměstnaneckými benefity, na začátku jsou uvedeny definice zaměstnaneckých výhod od různých autorů. Poté se práce věnuje členění a poskytování benefitů. Benefit lze třídit podle mnoha hledisek. V neposlední řadě se tato část zaměřuje na trendy v poskytování benefitů, jejich financování nebo rizika poskytování. Na závěr práce zmiňuje vhodné odměny v oblasti zdravotnictví a krátce popisuje systém cafeteria a benefitů v období pandemie.

Praktická část bakalářské práce začíná popisem zkoumaného vzorku a dále pokračuje porovnáváním pracovní spokojenosti, motivace a dalších faktorů mezi jednotlivými pracovními pozicemi. Dále práce zkoumá spokojenost a motivaci zaměstnanců obecně a v závěru této části nalezneme shrnutí a vhodná doporučení.

1.2 LITERÁRNÍ PŘEHLED

Teoretická část obsahuje základní definice, charakteristiky a členění, týkající se problematiky systému benefitů. Literární přehled začíná definicemi motivace, jejím procesem a jejími typy. Dále popisuje některé vybrané motivační teorie a krátce řízení lidských zdrojů. Poté se věnuje faktorům pracovní spokojenosti a formám odměňování.

Další větší kapitola se zaměřuje na zaměstnanecké benefity: jejich definice, význam a charakteristika, rozdělení, poskytování, financování, rizika poskytování. Tato kapitola se také zabývá trendy v poskytování benefitů, vhodnými odměnami v oblasti zdravotnictví, benefity v době pandemie a v neposlední řadě systémem cafeteria.

Armstrong (2007): „Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímou odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou.“

Podle Šikýře (2016, s. 135) zaměstnanecké benefity:

- dodatečně zvýhodňují zaměstnance,
- zvyšují atraktivnost zaměstnání,
- zlepšují pověst zaměstnavatele.

Význam zaměstnaneckých výhod dle Urbana (2017, s.145):

- získání a udržení kvalitních zaměstnanců,

- nabídnutí podmínek, služeb či péče, které zvyšují spokojenost zaměstnanců,
- z dlouhodobého hlediska mohou zvýšit výkonnost pracovníků,
- daňové zvýhodnění.

Pelc (2008) roztrídil benefity **dle formy poskytování** na:

- Peněžní: pracovník dostane přesně stanovenou finanční částku.
- Nepeněžní: pracovník nedostane finanční částku, ale získá například nějaký produkt, jinou výhodu nebo službu, lze sem řadit např. stravenky, služební automobil, telefon, notebook, využívaný i pro osobní účely či rekreační zařízení a jiné.

2. METODIKA A CÍL PRÁCE

2.1 CÍL PRÁCE

Cílem bakalářské práce je analyzovat systém benefitů ve vybraném odvětví a navrhnout možná doporučení, která mohou pomoci zvýšit motivaci, spokojenost a výkon zaměstnanců.

2.2 METODIKA

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je zpracována pomocí odborné literatury, která byla zapůjčena v Akademické knihovně Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a v Městské knihovně v Písku, dále bylo využito elektronických zdrojů. Teoretická část vysvětluje základní definice, charakteristiky a rozdělení, týkající se odměňování a motivace pracovníků a zaměstnaneckých benefitů.

Pro výzkum, který je součástí mé práce, jsem si zvolila oblast zdravotnictví. Na základě získaných kontaktů jsem oslovila zaměstnance z různých zdravotnických zařízení, kteří pracují na odlišných pracovních pozicích. Respondenti vyplnili krátký anonymní dotazník, který obsahuje otázky ohledně spokojenosti, motivace a výhod, které mohou využívat. Pro sběr dat byl využit elektronický dotazník obsahující 24 otázek. Otázky jsou otevřené i uzavřené, kde respondenti volí z několika variant. Dotazník byl vytvořen pomocí Google form.

Respondenti byli osloveni pomocí emailu. Dotazník byl rozeslán přibližně 500 pracovníkům a vyplnilo ho pouze 89 respondentů. Návratnost je tedy poměrně nízká a to pouze 18 %. Získaná data byla zpracována v programu Statistica a dále potom v programu Microsoft Excel, kde byly vytvořeny tabulky a grafy. K analýze dat byly použity dvě statistické metody T-test a matice korelací. T-test porovnává průměrné hodnoty např. mezi muži a ženami nebo mezi jednotlivými pracovními pozicemi a vyjadřuje p hodnoty. Matice korelací ukazuje pozitivní nebo negativní závislost mezi dvěma hodnotami.

Pomocí dotazníkového šetření je zpracována celá praktická část práce. Výsledky šetření jsou znázorněny v grafech a tabulkách.

3. VÝSLEDKY A NÁVRHY

3.1 VÝSLEDKY

Během dotazníkového výzkumu bylo zjištěno, že zaměstnanci ve zmíněné oblasti mohou čerpat širokou škálu benefitů jako např. mobilní telefon, notebook, služební automobil, firemní večírky, pojištění, vzdělávací kurzy, dovolená, příspěvek na stravování, 13. plat, pružná pracovní doba, finanční odměny nebo sick days. V menším zastoupení někteří pracovníci mohou využívat benefitů jako např. parkování, multisport kartu, výhodný mobilní tarif, slevu na zdravotní zákroky, masáže, fyzioterapie nebo rekondační pobyty.

Dle průzkumu mezi nejvíce využívané benefity patří: stravenky, dovolená, slevy na pracovišti, firemní akce, různé kurzy, masáže, automobil, telefon nebo notebook.

Dále se práce zaměřila na to, jaké motivy měly největší vliv při výběru pracovní pozice. Z výzkumu vyšlo, že uchazeče o zaměstnání ovlivňuje více pozitivní atmosféra na pracovišti, jistota práce a to, jestli je práce baví, než vzdálenost pracoviště od místa bydliště nebo vysoké finanční ohodnocení.

V neposlední řadě se praktická část práce věnuje atmosféře na pracovišti, která byla respondenty hodnocena většinou kladně, a informovanosti pracovníků o benefitech ze strany kolegů a nadřízených nebo zda si pracovníci informace o benefitech zjistili sami. Zde vyšlo najevo, že nejvíce byli informovaní od nadřízených, poté od kolegů a nejméně si informace vyhledávali sami a celkově se cítí dobře informovaní.

Dle studie Benefity 2019 společnosti Trexima jsou nejoblíbenějšími benefity příspěvek na stravování a poté následují další benefity jako příspěvek na penzijní spoření, dovolená nad rámec zákona, pružná pracovní doba, vzdělávání, příspěvek na životní pojištění, příspěvky či dary při významných životních událostech, možnost práce z domova, služební automobil pro soukromé účely a další benefity. (Benefity 2019, 2019)

Moderní firmy se začaly více soustředit na mentální zdraví svých zaměstnanců. Nové benefity se začaly využívat již během pandemie Covid 19 např. online lekce jógy nebo posilování. Dalšími novinkami jsou rozvoz jídla domů, služby kadeřníka, vitaminové dny s čerstvým ovocem a osobní nebo online konzultace s psychologem. (Jarošová, 2022)

3.2 NÁVRHY

Žádané benefity dle dotazníkového průzkumu

Nejčastější benefity, které by pracovníci uvítali, jsou: příspěvky na dovolenou, příspěvek na cvičení, sport neboli Multisport kartu, dále nějaké další finanční odměny nebo sick days.

Další častěji zmíněné benefity byly například: příspěvek na pojištění, stravenky, 13. plat nebo delší dovolená. Firmy by se tedy především měly zaměřit na poskytování těchto benefitů. Následující tabulka č. 1 níže znázorňuje odhad nákladů pro podnik na jednotlivé žádané benefity za rok na jednoho zaměstnance.

Tabulka 1: Ceny žádaných benefitů

Benefit	Cena v Kč	Náklady za rok/1 zam.
Příspěvek na dovolenou	5 000	5 000
Příspěvek na cvičení	600	7 200
Finanční odměny	2 000	24 000
Příspěvek na pojištění	300	3 600
Stravenky	1 600	19 200
13. plat	40 000	40 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle vlastních cenových návrhů

Možným řešením by mohl být systém Cafeterie, který se také objevil mezi žádanými benefity. V případě tohoto systému by si každý zaměstnanec vybral benefity dle jeho preferencí.

Z dotazníkového průzkumu bylo také zjištěno, že nejvíce pracovníky motivuje **dobrý pracovní kolektiv, poté kvalitní pracovní podmínky a možnost zvýšení mzdy**. Zaměstnavatelé by se proto měli zaměřit více na tyto motivátory, které by mohly zvýšit pracovní výkon a spokojenost zaměstnanců.

Přátelský pracovní kolektiv a příjemné pracovní prostředí mohou podpořit např. nějakou společnou firemní akci (teambuilding).

Tabulka č. 2 níže ukazuje cenový odhad jednotlivých tipů na teambuilding. Celkové náklady pro organizaci budou záviset na počtu zaměstnanců. Všechny teambuildingové aktivity není možné zahrnout do daňově uznatelných nákladů podniku. Daňově uznatelné jsou aktivity, které zvyšují kvalifikaci, motivaci a výkonnost, v tomto případě je to tedy vzdělávací program.

Tabulka 2: Náklady podniku na teambuilding

Teambuilding	Cena v Kč
Týmová večeře	1 000/os.
Vzdělávací program	5 000/os.
Vánoční večírek	2 000/os.
Výlet	1 500/os.
Dovolená	20 000/os.
Týmové hry	500

Zdroj: Vlastní zpracování dle 7 tipů na teambuilding od nejlevnějšího po nejdražší (2022)

Podpora příjemného pracovního prostředí

Každému zaměstnanci by měl být dán dostatečný prostor se rozvíjet a ukázat své silné stránky a svou individualitu. Dále by zaměstnancům mělo být zajištěno příjemné a pohodlné pracoviště. Firmám to přinese možnost, že lidé budou pracovat lépe, rychleji a efektivněji.

Zaměstnavatel by měl pracovníkům zařídit základní potřebné podmínky jako jsou dobré osvětlení, dostatek denního světla, čisté prostředí, příjemná teplota a dobré ovzduší na pracovišti. Spokojenost s pracovními podmínkami by měla být diskutována se samotnými zaměstnanci a měli by mít možnost vyjádřit svůj názor a navrhnout možná řešení na zlepšení. Níže v tabulce č. 3 jsou uvedeny některé položky, které mohou pomoci zpříjemnit pracovní prostředí. V tabulce se nachází orientační ceny jednotlivých položek. Jednorázový nákup hmotného majetku nepředstavuje pro podnik daňově uznatelné výdaje, ale postupně se promítá do odpisů.

Tabulka 3: Náklady podniku na vybavení pracoviště

Vybavení pracoviště	Cena v Kč
Počítač	15 000
Stůl	10 000
Kancelářské křeslo	3 500
Dekorace	1 500
Osvětlení	5 000
Květiny	1 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle cen na Kancelářský nábytek.cz (2018)

Podpora zdraví zaměstnanců

Práce zdravotníků je náročná po psychické i fyzické stránce, proto je velmi důležité, aby pracovníci pečovali o své mentální i fyzické zdraví, k tomu by jim měli napomáhat a podporovat je i jejich zaměstnavatelé. Zaměstnavatelé by je mohli motivovat k většímu a pravidelnému pohybu, zdravému stravování a umožnit jim pobyt na čerstvém vzduchu a dostatečné pauzy. Podporovat zaměstnance by mohli např. poskytováním slev na vstupy do fitness centra, bazénu nebo jiných sportovních zařízení. Dále by jim mohli nabízet např. poukázky na masáž, wellness, kosmetiku nebo saunu. Tyto benefity by pracovníkům umožnili odpočinek a načerpání nových sil. Následující tabulka č. 4 zobrazuje výdaje podniku na benefity, které mohou pomoci podpořit zdraví zaměstnanců.

Tabulka 4: Ceny benefitů pro podporu zdraví

Benefit	Cena v Kč
Sleva na vstup do fitka	90
Sleva na vstup do bazénu	100
Poukázka na masáž	300
Poukázka na wellness	600
Poukázka na kosmetiku	500
Poukázka na vstup do sauny	150

Zdroj: Vlastní zpracování dle vlastních cenových návrhů

Financování

Významným motivem pro pracovníky byla také možnost zvýšení mzdy. To by ovšem pro nemocnice nebo jiná zdravotnická zařízení znamenalo výrazně vyšší náklady. Průměrná hrubá měsíční mzda byla v roce 2022 dle Českého statistického úřadu v oblasti zdravotní a sociální péče 44 417 Kč. (ČSÚ, 2022) Pokud by se tedy měly průměrné platy zdravotníků zvýšit např. minimálně o 10 %, zdravotnická zařízení by musely měsíčně v průměru vydat přibližně o 4 442 Kč na jednoho zaměstnance více.

Přínosy pro zdravotnická zařízení

Přínosy pro zdravotnická zařízení by mohly být vyšší spokojenost a motivace pracovníků, to by mohlo vést k vyšší pracovní produktivitě zaměstnanců. Zvýšil by se jejich výkon a rychlost a efektivita práce, to by organizaci přineslo vyšší příjmy a spokojenost jejich klientů.

Také by se zlepšily mezilidské vztahy na pracovišti a vzniklo tak příjemnější pracovní prostředí, které podporuje zaměstnance k lepším výkonům. Cílem je, aby se zaměstnanci do práce těšili a dělali svou práci rádi a kvalitně.

Daňové zvýhodnění pro zaměstnance a zaměstnavatele

Tabulka 5: Daňové zvýhodnění

Benefit	Daňové zvýhodnění pro zaměstnance	Daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele
Příspěvek na dovolenou	osvobozen od daně z příjmu	osvobozen od daně z příjmu
Příspěvek na cvičení	osvobozen od daně z příjmu	nedaňový náklad
Finanční odměny	není osvobozen od daně z příjmu	daňový náklad
Příspěvek na pojištění	osvobozen od daně z příjmu do 50 000 Kč	daňově uznatelný náklad bez ohledu na výši
Stravenky	osvobozeny bez limitu	daňově uznatelné jen do hodnoty 82,6 Kč
13. plat	není osvobozen od daně z příjmu	nedaňový náklad
Sleva na vstup do fitka	osvobozen od daně z příjmu	nedaňový náklad
Sleva na vstup do bazénu	osvobozen od daně z příjmu	nedaňový náklad
Poukázka na masáž	osvobozen od daně z příjmu	nedaňový náklad
Poukázka na wellness	osvobozen od daně z příjmu	nedaňový náklad
Poukázka na kosmetiku	osvobozen od daně z příjmu	nedaňový náklad
Poukázka na vstup do sauny	osvobozen od daně z příjmu	nedaňový náklad

Zdroj: Vlastní zpracování dle Macháčka (2019)

Výběr nejvhodnějších variant

Tabulka č. 5 výše znázorňuje daňové zvýhodnění jednotlivých benefitů jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Nejvhodnější bude zvolit benefity, které jsou výhodné pro obě strany. Těmito benefity jsou příspěvek na dovolenou, pojištění a stravenky. Pro zaměstnance jsou výhodné všechny benefity, které jsou osvobozeny od daně. Finanční přínos pro zaměstnance je tedy celková hodnota benefitu, neboť z něj nemusí odvádět žádnou daň.

Co se týká teambuildingu, nejvhodnější varianta bude vzdělávací program, který je sice dražší variantou než ostatní možnosti, ale je pro zaměstnance i zaměstnavatele více přínosný. Přičemž může být pořád méně nákladný než dovolená, a také je pro zaměstnavatele na rozdíl od ostatních variant daňově uznatelným nákladem.

V případě zlepšování pracovního prostředí a nákupu nového zařízení, toto není úplně nejvhodnější varianta, neboť tyto výdaje nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a lze obtížně vyčíslit přínos pro obě strany.

Na závěr doporučení ohledně informovanosti. V případě, že bude odvedena stejně kvalitní práce jak v případě zaměstnance na stálý pracovní poměr, tak u externě najatého zaměstnance, je pro podnik finančně výhodnější využít externí služby.

4. ZÁVĚR

Předmětem této bakalářské práce bylo analyzovat systém benefitů v oblasti zdravotnictví a navrhnout možná doporučení, která pomohou zvýšit efektivitu systému odměňování.

Teoretická část je zpracována pomocí odborné literatury a dále bylo využito elektronických zdrojů. Teoretická část vysvětluje základní definice, charakteristiky a rozdělení, týkající se odměňování a motivace pracovníků a zaměstnaneckých benefitů.

Pro výzkum, pomocí kterého je zpracována praktická část, jsem si zvolila oblast zdravotnictví. Na základě získaných kontaktů jsem oslovila zaměstnance z různých zdravotnických zařízení. Pro sběr dat byl využit elektronický dotazník, obsahující 24 otázek.

Respondenti byli osloveni pomocí emailu. Dotazník byl rozeslán přibližně 500 pracovníkům a vyplnilo ho pouze 89 respondentů. Získaná data byla zpracována v programu Statistica a v programu Microsoft Excel, kde byly vytvořeny tabulky a grafy.

V závěru práce jsou navržena možná doporučení, která by mohla zvýšit spokojenost pracovníků s nabízenými benefity.

5. SEZNAM LITERATURY POUŽITÉ V TEZÍCH

1. 7 tipů na teambuilding od nejlevnějšího po nejdražší. (2022). *Hrozen od LMC*. Získáno: 2023-2-27. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/7-tipu-na-teambuilding-od-nejlevnejsiho-po-nejdrazsi>
2. Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha, Česko: Grada.
3. *Benefity 2019: Trexima*. (2019). Získáno: 2023-2-27. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefit_FINAL.pdf
4. Český statistický úřad. (2022). *Průměrné mzdy*. Získáno: 2023-3-29. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2022>
5. Jarošová, B. (2022). Zaměstnanecké benefity se mění. Co je hitem od roku 2021? *iDnes.cz*. Získáno: 2023-2-27. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/benefity-psycholog-online.A211223_642963_podnikani_sov
6. Kancelářský nábytek.cz. (2023). *Designový kancelářský nábytek*. Získáno: 2023-4-5. Dostupné z: <https://www.kancelarskynabytek.cz/>
7. Macháček, I. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně* (5. vydání). Praha, Česko: Wolters Kluwer.
8. 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, Česko: Linde.
9. Šikýř, M. (2016). *Personalistika pro manažery a personalisty* (2., aktualizované a doplněné vydání). Praha, Česko: Grada.
10. Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha, Česko: Grada.

Poznámka: Plný seznam použité literatury je uveden v textu bakalářské práce.

6. DALŠÍ BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Type of thesis: bachelor

Author: Klára ŠEBESTOVÁ

Academic Year: 2022/2023

Department: Department of Economy and Management, Faculty of Economics, University of South Bohemia in Ceske Budejovice, Czech Republic

Thesis supervisor: doc. Ing. Jaroslav VRCHOTA, Ph.D.

Number of pages: 57

Language of thesis: CZ

Title of Thesis: System of Benefits in the Selected Sector

Annotation: The Bachelor thesis focuses on the system of employee benefits in the healthcare sector. The aim of this thesis is to evaluate and analyze the employee benefits that employees in this sector can use. During the research, the level of motivation and satisfaction of employees with the system of benefits was assessed. The thesis contains possible suggestions regarding the provision of benefits that will be advantageous for both employees and employers. Data collection was conducted through a questionnaire survey, and the data was then statistically evaluated. The recommendations can help employers improve the remuneration and thus increase employee performance, motivation and satisfaction.

Key words: remuneration, motivation, employees, satisfaction, benefits

Přílohy vázané v práci: Dotazník pro zaměstnance zdravotnických zařízení