

Reportáž č. 1

Zaměstnanecké benefity jako „ovoce na pracovišti“, nebo jako záchrana důstojného života

Zaměstnanecké benefity vnímají zaměstnanci velmi rozdílně. Pro některé je to příjemné zpestření života, pro další jen cesta, jak zacpat zaměstnancům pusy, jiní je však vnímají jako záchranu, která jim umožňuje mít o něco důstojnější život.

Saša Uhlová

Máte zaměstnanecké benefity? A co si o nich myslíte? Tuto otázku jsem v posledních týdnech položila víc jak padesáti lidem a ukázalo se, že si skoro každý myslí něco jiného. Řada zaměstnanců pořádně ani neví, jestli a jaké benefity mají, další si je nemohou vynachválit a jsou za ně vděční, pro jiné je to vlastně nepříjemná věc, kdy se jim snaží zaměstnavatel zacpat pusy.

Zaměstnanecké benefity jsou v zásadě to, co jako benefit vnímají samotní zaměstnanci. Je to pojem, který se dost fluidně proměňuje podle toho, s kým mluvíte. Může být home office benefitem? Podle právníka ČMKOS Jaroslava Stránského nikoliv a je tak otázka, co všechno za benefity považujeme. „Stravenky, příspěvek na penzijní pojištění, příspěvek na dovolenou, na vstupenky do bazénu, vstupenky na kulturu, to všechno jsou benefity,“ vypočítává Stránský. „Někdy mají zaměstnavatele tendenci k tomu přistupovat šířeji a považovat za benefit i home office, proti tomu dost bojujeme, protože říkáme, že to není benefit, nýbrž forma výkonu práce.“ vysvětluje právník.

Podobně jako on to vidí i devětadvacetiletá Simona, která pracuje jako grafička v korporátu. „Za covidu jsme měli pracovali z domova a bylo to obtížné, protože jsem doma měla i dítě, které nemohlo chodit do školky,“ vzpomíná. „Po covidu zas zaměstnavatel začal vyžadovat každodenní přítomnost na pracovišti a těch pár dní, co můžeme pracovat doma, je najednou benefit. Ale já se nemůžu v práci zdaleka tak dobře soustředit jako doma, té práce tam fakticky odvedu méně, sedí nás v jedné místnosti víc jak dvacet, neustále mě někdo ruší. Malá už mezitím chodí do školy, doma tak mám úplný klid a jsem mnohem výkonnější, ale najednou je z toho benefit,“ rozčiluje se s tím, že si vůbec nepředstavuje, že by do práce nechodila vůbec, protože chápe, že je potřeba některé věci dohadovat naživo. Pro jejího zaměstnavatele ovšem home office benefitem je.

Benefity jsou něco navíc

Podle ředitele Unie zaměstnavatelských svazů Víta Jásky jsou zaměstnanecké benefity už mnoho let součástí kolektivního vyjednávání a jejich popularita neustále stoupá, „Zaměstnavatel může přispívat na zdraví, kulturu, na dovolenou a tak dále. Největší část benefitů je v oblasti zdraví, to znamená, že si za benefity můžete koupit věci v lékárně, zdravotnické pomůcky, dá se za to připlatit dentální péče,“ vyjmenovává Jásek. „Vláda nám do toho trochu hodila vidle. Nejprve je chtěla zrušit úplně, teď tam nastavila limit a my se snažíme o to, aby tam limit nebyl, protože nám připadá, že to bude další opatření, které povede ke snížení koupěschopnosti lidí,“ vysvětluje Jásek.

„Jedna věc je plat, nebo mzda, benefity jsou vždycky něco navíc, co udělá rozdíl mezi zaměstnavateli, lidé je mají rádi, podporuje to zdraví, psychickou pohodu, některé firmy poskytují psychologickou podporu po telefonu, takže je to vlastně součást péče o zaměstnance. Nevidím důvod, proč by se to

mělo omezovat, navíc tím omezením státní rozpočet nic nezíská. Pokud by se omezily, tak nepůjdou do mezd, pokud to tedy stát omezí, firmy je přestanou dávat," je přesvědčený ředitel Unie zaměstnavatelských svazů.

Ze zkušenosti pětáctýřetiletého Milana, zaměstnance státní příspěvkové organizace, který se ve své práci podílí na tom, jaké benefity jeho kolegové mají, není žádný benefit pro všechny. „Někdy je to třeba jen dvacet, třicet procent zaměstnanců, kteří o tom konkrétním benefitu řeknou ,to je benefit pro mě, nerušte mi ho.'“ Důležité je podle něj to, aby si každý zaměstnanec něco mohl vybrat. „Vidím to jako takovou bonboniéru, ze které si každý vytáhne to, co je pro něj důležité, ale k tomu je potřeba nabídnout co nejširší mix možností," vysvětluje.

„Ve Fondu KSP je příspěvek na stravenky, protože nemáme jídelnu. Je to kolem 160 korun, což se může jevit jako velká částka, ale jsme v centru Prahy, tudíž to zase není tolik, máme to na kartách, je to na jídlo, ale můžete s tím nakoupit v potravinách," vypočítává Milan, podle kterého ale stejně čím dál víc lidí nechodí na obědy, ale nakoupí si a donesou si jídlo do práce. „Za poslední roky vzrostl počet lidí, kteří jedí v kuchyňce vlastní jídlo z domova, pravděpodobně to souvisí s ekonomickou situací," uzavírá Milan.

Benefit dobrých vztahů na pracovišti

V diskuzích s nejrůznějšími zaměstnanci z rozličných odvětví, se ukazuje, že jako benefit může být vnímáno i to, co by člověka v první chvíli nenapadlo. „Pro mě jsou benefitem, který považuju za nejdůležitější, dobré vztahy na pracovišti," říká šestatřicetiletá Aneta, která pracuje jako zdravotní sestra. „Pracovala jsem v několika nemocnicích a setkávala jsem se s šikanou na pracovišti, bylo to něco hrozného, mívala jsem sevřený žaludek, když jsem chodila do práce," vzpomíná. Proto nyní považuje za největší benefit skutečnost, že pracuje v místě, kde jsou dobré vztahy. „Ono to souvisí s dalšími věcmi, jako je přístup zaměstnavatele, tlak na přesčas, nízké mzdy. Když někde máte málo peněz, a hlavně vás pořád nutí, abyste pracovala přesčas a neberou vůbec ohled na to, že máte děti, rodinu a potřebujete žít svůj život, tak jsou v práci všichni podráždění a lidi, co přijdou noví, rychle odcházejí, takže je pořád nedostatek lidí" a dodává, že by rozhodně neměnila, i kdyby jinde měla o něco vyšší plat.

Dobré vztahy jako benefit zmínilo zcela bez ironie hned několik lidí, se kterými jsem mluvila. Šedesátiletý Milan, který pracuje jako úředník, tvrdí, že největší benefit je slušné zacházení od zaměstnavatele. „K čemu mi je kartička do sauny, když mám strach z nadřízených?" On sám nyní pracuje v místě, kde vztahy nejsou zdaleka ideální. „V mém věku ale už odejít nemůžu, nenašel bych už žádnou práci, musím to doklepat, i když máme vztekáho šéfa, který neumí pracovat s lidmi.“

Benefit jako stabilizační prvek

Manažeři lidských zdrojů to často prezentují tak, že není vše jen otázka mzdy, že je hezké, když zaměstnavatel ukazuje, že se o své zaměstnance stará, že to má větší stabilizační efekt. Skutečnost, že v době, kdy si lidé zvykli častěji měnit zaměstnání, je potřeba si své zaměstnance trochu hýčkat, mluví i benefity na pracovištích. kde lidé nejsou zaměstnanci, ale pracují v takzvaném švarcsystému.

Sedmadvacetiletý Tomáš, který vystřídal už ve svém věku několik zaměstnání a většinou byl zaměstnancem, mluví o benefitech ve firmě, kde pracoval jako OSVČ. „Měli jsme obědy zdarma, které nám zaměstnavatel každý den objednával,“ vzpomíná. Jako benefit vnímal i to, že když ze zaměstnání odešel, dostal dva měsíce po sobě plat, i když nebyl zaměstnanec. Pro lidi ve švarcsystému se tak mohou benefity stát i takové záležitosti, které skuteční zaměstnanci čerpají automaticky ze zákona.

Benefity mohou být lákadlem pro získání zaměstnanců a jejich následnému udržení. Mohou hrát roli i v tom, že se někdo rozhodne raději práci neměnit, anebo naopak změnit. To byl například jeden z důvodů, proč se dvaatřicetiletá Ivana rozhodla odejít z firmy, kde pracovala. „Kromě toho, že jsem měla nízký plat nenabízel zaměstnavatel ani ty stravenky. bylo mu to úplně jedno. Je to asi jedno s druhým, bylo vidět, že jsme mu jedno, že je mu je fuk, jestli lidi odcházej, nebo ne. V našem okrese je poměrně velká nezaměstnanost, a tak věděl, že někoho na tu práci vždycky najde,“ vzpomíná a škodolibě dodává, že v současné době to jejího bývalého zaměstnavatele dohnalo a neustále shání nové lidi a už má tak špatnou pověst, že k němu nechtějí lidé chodit pracovat. „Já jsem mezitím u nového zaměstnavatele a nemůžu si to vynachválit, nejvíc miluju multisportku, chodím plavat a do sauny, občas zajdu s kolegyněmi i do fitka,“ vypočítává možnosti, které jí karta dává. Slyšela ale, že se má od nového roku radikálně zdražovat. „Doufám, že se to nestane, takhle to pro mě bylo výhodné a mohla jsem si krásně odpočinout po práci.“

Lepší vyšší plat než „ovoce na pracovišti“

Najdou se ale i lidé, kterým benefity nevyhovují. Buď z principu, anebo proto, že si z nabízených alternativ nedokáží vybrat. „To, jakým způsobem nám někdo rozhoduje o našich penězích, je příšerný vopruz,“ říká dvašedesátiletá učitelka ze severních Čech. „Příspěvek na jídlo ve školní jídelně, které se nedá jíst a které nechci. Příspěvek na brýle, když je nepotřebuji. Příspěvek na cosi v lékárně, co nechci, ale mohla bych to použít na něco jiného. Divné poukázky kamsi, které neumím uplatnit.“ rozčiluje se nad tím, že je postavena do situace, kdy musí vymýšlet, jak utratit peníze, které jsou určené jen na některé účely. Ve svém názoru není osamocená, zejména mezi učiteli je nespokojenost s benefity častým jevem, na druhou stranu si ale mnozí učitelé chválí, že si mohli díky nim pořídit právě brýle, anebo že se zúčastnili nějakého kurzu a naučili se například, jak si vyrobit boty.

O benefitech si nic moc dobrého nemyslí také jednačtyřicetiletá novinářka, která má to štěstí, že je zaměstnankyní v mediálním domě, který takřka nevyužívá švarcsystému a své zaměstnance nadto dobře platí. „Benefity nemáme žádné, u nás jsou skoro všichni zaměstnanci a benefity nemáme. Teda vlastně jeden ano – týden dovolené navíc, to je pět týdnů dovo celkem,“ vysvětluje s tím, že je opravdu ráda, že má důstojnou mzdu ve výši 56 000 hrubého. „O benefitech si myslím, že je to dobrý způsob, jak zaměstnancům zacpat pus. Radši mám vyšší plat než ‚ovoce na pracovišti‘ nebo poukázku na věci, který si z toho vyššího platu můžu sama koupit. Ale vím, že je to v médiích rarita,“ říká novinářka, která si váží toho, že má zaměstnaneckou smlouvu a slušný plat. „Že nemám benefity, je mi tím pádem fuk u bývalého zaměstnavatele jsem využívala multisport kartu, ale plat byl 34 hrubého, na pozici vedoucí rubriky, tedy nic moc, ke konci jsem se domohla 39 tisíc, je to pět let čili žádný pravěk,“ vzpomíná a dodává se smíchem: „A samozřejmě jsem za tu sportovací kartičku jsem taky byla ráda a užírat ovoce do odpočinkové místnosti jsem taky chodila, ne že ne.“

Na skutečnost, že benefity mohou být pro zaměstnance nevýhodné, upozorňuje i právník Jaroslav Stránský podle kterého řada zaměstnavatelů benefity zneužívá a okrádají tak stát. „Zaměstnancům to podávají tak, že je to pro ně výhodné, ale je to vlastně svinstvo. Dělají to, že jim jejich roční odměnu nabídnou v podobě benefitů nějaký bonus switch a takové záležitosti, takže zaměstnanec místo toho, aby za svou práci dostal normálně mzdu, tak oni mu to přetransformují do nějakého takového benefitu a samozřejmě to dělají proto, aby ušetřili na daních, jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Zaměstnanec si to většinou neuvědomí, protože ty peníze nakonec nějak dostane, ale jednak je to okrádání veřejných rozpočtů a jednak to ten zaměstnanec pozná v tom, že se mu to nezapočítává do důchodu a nezapočítává se mu to do průměrného výdělku pro účely dovolené nebo pro účely odstupného, protože to není mzda,“ vysvětluje právník.

Záchranná síť důstojného života

V případě lidí, kteří vydělávají něco přes dvacet čistého a kteří tak tak poplatí nájem, jídlo, oblečení a další nutné potřeby, mohou však benefity představovat doslova vstupenku do života v důstojnosti. Mají-li možnost v rámci benefitů chodit například na masáže, důležité pro lidi, kteří pracují fyzicky), sportovního vyžití a také kultury, využijí toho. Kdyby měli o stejnou částku navýšenou mzdu nikdy by do těchto věcí neinvestovali a rozpustili by je v rodinném rozpočtu. Tak to vidí i Dana Búriková, předsedkyně odborové organizace v sociálních službách. „Benefity jsou určitě dobrá věc, protože mzdy jsou takové, jaké jsou a ty benefity hodně pomáhají. Náš největší zaměstnavatel Alzheimer home z. ú. na pravidelných schůzkách se zástupci odborové organizace řeší navyšování mezd, ale i benefitní program. Vždy se snažíme domluvit co zaměstnancům nejvíc pomůže, takže Alzheimer home momentálně poskytuje jako benefit stravenkový paušál, který zaměstnancům udělá 1500 do mzdy nezdaněných, což je hodně velké plus,“ říká Búriková.

„Pak máme benefitní kartu, kdy si můžeme nakoupit věci v lékárně a podobný věci a zase nemusíme šahat do svých financí, do svého rozpočtu. Dnes jsou benefity už hodně žádané a trochu mě děsí, co se vláda chystá dělat. Doufám, že se podaří vyjednat, aby toho zůstalo co nejvíc. Třeba i příspěvek do penzijního pojištění je dobrý benefit ze strany zaměstnavatele. O tom my teď jednáme. Máme slevy od Dr. Maxe, příspěvky na dopravu do práce, které dostane, i když člověk jezdí autem. Lidé dojíždějí i padesát kilometrů denně tam a padesát zpátky,“ vypočítává Búriková.

Jsou také benefity, které jsou nefinanční, ale jsou podle odborářky skvělé pro pracovníky v sociálních službách, jako jsou například masáže. „Máme taky multisport kartu, takže lidé si mohou jít zaplavat, zacvičit, člověk se může odreagovat. Jsou to činnosti, které by zaměstnanec nedělal, kdyby je neměl jako benefity. Když vám přijde výplata, tak ale zaplatíte bydlení, jídlo a všechno, co člověk platit musí a lidé pak zapomínají sami na sebe a ty peníze do nějakého odreagování a do péče o sebe nedají. Dojít si někam do kina, do divadla, zaplavat nebo zacvičit, strašně pomáhá. Jak psychicky, tak fyzicky,“ uzavírá Búriková.

Chystané omezování zaměstnaneckých benefitů může bez ohledu na to, co si o nich myslíme, zhoršit kvalitu života mnoha lidí. Benefity však mají různou podobu a důležitost i podle toho, jaký je zaměstnavatel nebo do jaké skupiny patří zaměstnanec. K benefitům mají lidé vztah různý i podle



toho, zda jsou vysokopříjmoví, nebo nízkopříjmoví, podstatné rozdíly jsou mezi zaměstnanci v soukromém a veřejném sektoru a podstatnou roli zde hrají odbory a to, jak o benefitech vyjednávají. Na to, jak se k benefitům staví různé skupiny a co zaměstnanci v tomto ohledu čeká příští rok, se podíváme v další reportáži.