

## Reportáž č. 2

### **Benefity byly bezva, doplňovaly totiž ubohý mzdy. Stát chystá novoroční dárek svým zaměstnancům**

*Vláda se chystá omezit daňové úlevy zaměstnaneckým benefitům. Odbory i zástupci zaměstnavatelů protestují. Jak se na to dívají samotní zaměstnanci a jaké jsou rozdíly v benefitech v jednotlivých zaměstnáních a veřejném a soukromém sektoru?*

Saša Uhlová

Položíme-li si otázku, zda jsou pro zaměstnance důležité zaměstnanecké benefity, je potřeba rozlišit, o jakou skupinu zaměstnanců se jedná. Největší rozdíl je jednoznačně mezi zaměstnanci veřejného a soukromého sektoru, kdy ti první čerpají obvykle benefity skrz Fond sociálních a kulturních potřeb (FKSP), který má ze zákona mnohem víc omezení nežli benefity lidí v privátní sféře.

Když si vezmeme jako příklad české školství, záleží na tom, o kterou školu se konkrétně jedná. Každá škola měla dosud k dispozici 2 % objemu mzdových prostředků na rok. Pokud je na pracovišti odborová organizace, existuje příloha ke kolektivní smlouvě, kde je přesně určeno, jaké bude rozdělení a možnosti čerpání tohoto příspěvku. V takovém případě mají zaměstnanci možnost zvolit si, jakým způsobem se peníze určené na benefity utratí. Musí to ale být v mezích zákona, který na rozdíl od privátní sféry celkem přesně určuje, jak lze prostředky využít. Pokud na škole odbory nejsou, je rozdělování v kompetenci vedení a jednotliví učitelé ani nemusí vědět, co přesně se za ty peníze pořizuje. „Pracovala jsem v soukromé firmě a měli jsme tam celou řadu benefitů, teď učím a musím říct, že benefity, které máme, jsou mnohem menší a také je mnohem přísněji určené, na co je můžeme použít,“ stěžuje si na rozdíl mezi soukromou s veřejnou sférou osmatřicetiletá učitelka Milada z Karlovarska.

### **FKSP v mnoha různých podobách**

Názory na benefity mezi učiteli se velice různí právě proto, že záleží na tom, jaké podmínky si místní odborová organizace vyjednala. „Máme dotované stravování ve školní jídelně, což je neocenitelné. Dále plavenky, není špatné, ale obešla bych se bez nich. A příspěvek na penzijní připojištění, to je asi dobré, protože bez toho bych možná byla líná dokopat se k tomu si to zařídit. Ale obecně dělá FKSP spíš zlou krev, protože je v tom bordel, někdo to čerpá vrchovatě, někdo vůbec,“ říká padesátiletá učitelka ze Zlínska, která vysvětluje, že někde se jede na výjezdní zasedání do sklípku, kde se prostředky utratí. „Kdo nejede, tak má smůlu a prostě to nevyčerpá. U FKSP je to tak, že na to jakoby nemáš nárok ve smyslu, že by existoval nějaký tvůj individuální účet s přesnou částkou, kterou čerpáš, je to balík, z něhož většinu projíme ve školní jídelně, a co zbude, musíš sama aktivně nárokovat, třeba si říct o ty plavenky nebo příspěvek na nějaký zájezd, protože jinak to prostě spadne do nějakého společného balíku a pojedou se za to hromadně na nepovinný výlet, kde se to komplet utratí,“ vysvětluje učitelka.

Ve školách mají formulované takzvané Zásady čerpání příspěvků FKSP a podle toho to většinou funguje. Mnozí učitelé si stěžují na to, že nemohou chtít to, co je ve vyhlášce, když to není v Zásadách jejich konkrétní školy. Učitelů, kteří mají pocit, že nemohou dobře čerpat z FKSP je totiž celá řada.

Mnozí nevědí, jak to vlastně udělat, další si stěžují, že jim škola nabízí možnosti, které nedokáží využít, anebo je ostatní přehlasovali a oni tak nedostali třeba permanentku na hokej a místo toho mají permanentky do divadla, o které ale nestojí. Nebo že všichni dostanou dárkový poukaz do místního kulturního centra a permanentku do bazénu, aniž by někdo zkoumal, jestli je chtějí a využijí.

Jsou dokonce místa, kde zaměstnanci ani nevědí, co jim vlastně FKSP poskytuje. „My máme jako benefity stokorunové stravenky a jednou za tři měsíce odměny a pátý týden dovolené,“ říká čtyřiapadesátiletá Monika, která pracuje na Úřadu práce. „Ale to FKSP, to je nějaký virtuální, o tom, co z toho máme, jsem v životě neslyšela,“ dodává.

Často kritizovaný FKSP čeká od nového roku další změna, která bude nepříjemná nejvíce pro ty, kteří dosud nějaké benefity touto cestou čerpali a vnímali to jako zlepšení kvality života. Část státních zaměstnanců byla s některými možnostmi navýsost spokojená a kritika se většinou vztahuje na politiku té konkrétní instituce, školy, úřadu. Ty totiž přistupují k distribuci prostředků ve fondu velice různě.

„My máme tu multisportku a nemůžu si to vynachválit,“ říká třicetiletý učitel Viktor. „Chodím dvakrát i třikrát týdně do posilovny, o víkendu pak s kamarády do sauny, někdy do bazénu, prý se to má zdražovat, což je škoda, protože takhle to považuju za skvělý benefit, připlácím si na to jen tři stovky měsíčně, což je pro mě opravdu výhodné,“ vysvětluje. Změny, které budou platit od Nového roku však nejspíš budou znamenat, že už nebude mít od své školy na multisportku příspěvek žádný.

### **Seškrtané na půl použitelného procenta**

Státní zaměstnance totiž čeká snížení prostředků na Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) o polovinu a to ze 2 % na 1 % z objemu nákladů zúčtovaných na platy/mzdy. Polovina této částky by navíc měla být určena na přispívání zaměstnavatele na produkty spoření na stáří. „Jsme zásadně proti tomu, protože stát takto nutí zaměstnance, aby si na stáří spořili a dávali ty peníze do soukromých podniků, byť to jsou banky. Nikde nemáte záruku, že banka nezkrachuje, to už se v minulosti přece stalo,“ upozorňuje Markéta Seidlová, místopředsedkyně Školských odborů. „Máme ve školství jen FKSP, a ještě nám to takhle ostříhali. Ta dvě procenta, která se na FKSP mohla využívat dosud, se mohla rozdělit na stravování, na rekreaci, sportovní vyžití, na vitamíny, na kulturu, na vzdělávání, to penzijní tam bylo taky, ale bylo to na zaměstnanci, jak to použije a na odborech, jak to vyjednají,“ vysvětluje odborářka.

„Dostávali jsme například příspěvek na rekreaci a tím, že to byla dvě procenta mzdových prostředků, byl poměrně velký. Po seškrtnání to bude už jen půl procenta, protože půlka musí jít na penzijní spoření. Oni teď sice zrušili poměrně striktní pravidla, na co se to může používat, ale k čemu nám to je? To půl procento, které zbývá, půjde beztak na stravování,“ uzavírá Seidlová.

Podobně to vidí i padesátiletá češtinářka ze Znojma, která si stěžuje, že od Nového roku má jít polovina ze dvou procent na penzijní pojištění. Když jí říkám, že je to dokonce polovina z jednoho procenta, protože vláda tímto způsobem omezila benefity státních zaměstnanců, rozčiluje se. „Vždyť to bylo něco, co nám aspoň trochu zlepšovalo životní standard, hlavně příspěvek na dovolenou, ale já jsem ráda využívala i příspěvek na knihy a na brýle, proč to máme my státní zaměstnanci o tolik horší než ti v privatě?“

## Tam, kde jsou silné odbory

Velký rozdíl v tom, jak lidé benefity vnímají, spočívá i v tom, zda mohou mluvit do jejich podoby. Mnohem silnější názor na benefity tak mívají lidé organizovaní v odborech. „Když už zaměstnavatel nechce přidávat prachy, protože ty musí danit, tak se z něj vždycky dá ještě něco vytlačit na benefitech. Někde tomu jdou hodně naproti, jako třeba v automobilovém průmyslu, kde jsou platy velké a benefity jsou také velké a ty peníze, které se na tom ulejou z daní, jsou poměrně značné,“ říká zaměstnankyně v továrně středního výrobce elektroniky ze středních Čech, která se angažuje v odborech a účastní se kolektivního vyjednávání. „Má to podobu karty, kterou ti nalejou bodama a ty utrácíš, většinou za rekreaci, po lékárnách apod. bazény. Už se na to adaptovaly i některé obchody, třeba na pilulce.cz si na tu kartu můžeš koupit i ledacos,“ směje se odborářka, s tím, že vždycky tvrdila, že ráda platí daně a všechno chce do základu.

Oproti tomu zaměstnanci, kteří také mají od svých zaměstnavatelů benefity, ale vyjednávání se neúčastní, často dlouze přemýšlejí, jaké vlastně ty benefity mají. „Máme nějakou kartu, nevím přesně kolik na ní máme a taky asi pátý týden dovolené,“ říká váhavě po přemýšlení zaměstnanec továrny v severních Čechách, který po chvíli hovoru začne googlit, aby zjistil, jaké všechny benefity vlastně má. Podobně reagují i další lidé, se kterými na téma benefitů vedu rozhovor. Ve školách pak je často rozdíl v tom, že pokud odbory nemají, nemohou mluvit do toho, jak se budou peníze rozdělovat.

## Vysokopříjmoví vs nízkopříjmoví

A protože platí, že tam kde jsou silné a funkční odbory, bývají i lepší mzdy, byť se samozřejmě najdou i zaměstnavatelé, kteří jsou vstřícní sami od sebe, platí často zároveň, že s aktivními odbory jsou větší a lépe zacílené benefity. Kromě přítomnosti odborů hraje pak roli to, jaký je zaměstnavatel, jakou péči se rozhodl vložit do udržení svých zaměstnanců a bojovat tak proti fluktuaci, která mívá negativní dopady na chod podniku. V těch nejhůře placených zaměstnáních pak bývá pravidlem, že zaměstnanci mají jako benefit buď jen příspěvek na stravu v závodní jídelně, nebo formou stravenek nebo karty, nebo taky benefity žádné nebo aspoň žádné takové, o kterých by věděli a jako benefity je vnímali. „Těch zaměstnání jsem vystřídal za posledních třicet let opravdu hodně,“ říká třiapadesátiletý Michal, který celý život pracuje na nekvalifikovaných pozicích. „Většinou jsme neměli benefity žádné, ale v posledních letech nemůžu sehnat práci na hlavní pracovní poměr, a to je ještě horší než nemít benefity, protože pak člověk nemá ani tu dovolenou ani tu jistotu, že příští týden bude mít práci,“ osvětluje svůj hlavní problém. Poslední roky pracuje většinou jako hlídač a smlouvu má na dohodu, tudíž se ho benefity netýkají. V jeho situaci je řada lidí s podobným osudem.

Zaměstnanci pak zároveň často nebývají ani lidé, kteří mají naopak vysoce nadprůměrné příjmy. Řada vysokopříjmových zaměstnanců různých korporátů pracují jako kontraktoři pro různé firmy, nebo vyloženě ve švarcsystému pro jednoho zaměstnavatele. Důvod je prozaický „Fakturuju 130 000 měsíčně, kdybych to měl jako zaměstnanec se superhrubou mzdou, tak jsem někde na osmdesáti tisících,“ vysvětluje mi kamarád, který pracuje v IT: Ani těchto lidí se tedy benefity netýkají. Další skupinu pak tvoří vysokopříjmoví zaměstnanci, kteří pracují ve firmách, které razí přístup, kdy místo benefitů dávají co nejlepší plat. Ovšem část lidí na manažerských pozicích zaměstnanci jsou a k jejich oblíbeným benefitům patří finanční bonusy, časová flexibilita, příspěvek na bydlení, na obědy, možnost využívat služební auto k soukromým účelům, nebo 13. a 14 plat.

Srovnáme-li tyto benefity s nabídkami, se kterými se setkávají lidé s podprůměrnými mzdami, jako je benefitní karta anebo příspěvek na stravování, je zřejmé, že být vysokopříjmový zaměstnanec je výhodnější.

### **Psychologická pomoc pro koho?**

Větší korporáty nabízejí mimo jiné jako benefit psychologickou podporu, často po telefonu, někdy ale dokonce jako možnost osobního setkání. To je jistě v současné době, kdy je psychologická péče nedostupná, zatímco nároky na lidi značné, jednoznačně pozitivní možnost. Překvapivé ale je, že tento benefit často nečerpají lidé, kteří by na něj měli mít nárok, protože pracují v emocionálně náročných zaměstnáních, například v oblasti péče.

„Přála bych si jako benefit možnost se jednou týdně nebo aspoň jednou měsíčně pobavit o tom, co zažívám v práci,“ říká dvaatřicetiletá Veronika, která si jako ošetřovatelka nosí domů v hlavě řadu těžkých případů a zažívá hodně složitých situací. „Manželovi to vykládat pořád dokola nemůžu, musím doma fungovat u dětí, ale některé situace, které zažívám, nemůžu dostat z hlavy,“ vysvětluje. Právě pro ni by byla psychologická pomoc opravdu žádaným benefitem, to by ale musela změnit práci a jít do nějakého korporátu, který to nabízí. Jenže Veronika dělá svou práci proto, že jí dává smysl a do korporátu v žádném případě nechce. „To bych se hroutila už jen proto, že bych nechápala, proč vlastně tu práci dělám,“ směje se, když jí o možnosti psychologické podpory v korporátech vyprávím.

Jakkoliv jsou benefity podobně nespravedlivé jako mzdy a lidé zaměstnaní ve veřejném sektoru mají jejich čerpání složitější, jejich přínos si pochvalují i lidé vzdělaní a politicky uvědomělí. Zejména, pokud mají hodně nízké mzdy a benefity tak pro ně jsou významné.

„Benefity jsou bezva, protože mzdy jsou hrozně nízké, tak je k tomu aspoň něco dalšího. Moje aktuální benefity jsou stravenky 40 korun denně, což je na oběd sice málo, ale lepší než nic, je to prostě o 800 korun měsíčně vyšší mzda. Dále příspěvek k důchodovému připojištění 1000 korun měsíčně a jednou za rok 1500 korun příspěvek na kartu, z níž můžu nakupovat sportovní vyžití nebo kulturu,“ říká třiapadesátiletý Jiří, odborný asistent s doktorátem, který publikuje v mezinárodních odborných časopisech a jehož základní mzda je 25 600 hrubého. K tomu má několik tisíc navíc osobní ohodnocení. „Ještě před dvěma lety to bylo dohromady celkově o čtyři tisíce méně, takže každé benefit navíc dobřej. Ale jinak samozřejmě, kdybych měl důstojnou mzdu, tak se bez benefitů obejdu,“ uzavírá.

### **Novoroční dárek**

Chystané vládní změny se dotknou lidí s vyššími příjmy v soukromém sektoru, protože jejich benefity, pokud nedojde ještě k nějaké změně, omezí, a to do výše 21 983 korun ročně. Jedná se o polovinu průměrné mzdy, která je pro rok 2024 stanovena na 43 967 korun. Hodnota benefitů, které by tuto částku přesáhly, bude podléhat dani z příjmu a povinnému pojistnému.

Kromě toho se ale změny zcela zásadně dotknou i lidí, kteří čerpají benefity skrz FKSP, protože po odvedení povinného spoření na stáří bude na FKSP zbývat už jen půl procenta mzdových nákladů,

což půjde v praxi většinou na příspěvek na stravování. Zatímco omezení benefitů v soukromém sektoru se dotkne pouze skutečně vysokopříjmových zaměstnanců, ve veřejném sektoru se dotkne i lidí, kteří díky benefitům doslova přežívají.

Je opravdu záhada, co vláda sleduje radikálním omezením FKSP, které bude mít dopad ze všeho nejvíc na už tak mizerně placené státní zaměstnance. Vláda sice zrušila poměrně přísná omezení, která se týkala využití FKSP, ale objem prostředků snížila natolik, že je to vlastně jedno a tímto svým krokem benefity ve veřejné sféře v podstatě zrušila.

Snaha státu omezovat benefity tedy nakonec dopadne negativně na řadu lidí, a to i na mnohé skutečně nízkopříjmové. Benefity jsou přitom důležitým faktorem, který pomáhá udržovat sociální smír. Což vystihují slova pětáctyřicetileté dělnice „Mezi zaměstnanci převládá pocit, že platí vysoké daně, platí je furt a tohle je jediná optimalizace, která se jim nabízí kromě práce načerno, je to náš jedinej daňovej ráj, zaměstnavatelé jsou rádi, že nám můžou dát něco, co nemusí zdanit.“