

Flexibilní pracovní doba či více sportu - jak se mění benefity?**Flexibilní pracovní doba či více sportu - jak se mění benefity?**

Dovolená navíc, flexibilní pracovní doba a home office - to jsou mezi zaměstnanci nejžádanější benefity. I proto je firmy zachovají nejspíš i do budoucna. Celkově se ale systémy benefitů promění.

Dana Jakešová
spolupracovnice redakce

už ale většina lidí vnímá spíše jako samozřejmost. Stále více firem využívá karty typu multisport či flexipass, kdy si lidé mohou své benefity vybrat podle svých priorit.

Nejžádanější jsou ale benefity zaměřené na vyvážení pracovního a soukromého života, tedy tzv. work-life balance. Firmy se tak do budoucna budou zaměřovat zejména na nabízené pracovní podmínky a podporu rodičů.

Komfort a zdraví na prvním místě
Sem patří například tolik žádaný home office. Dopusud mu velká část zaměstnavatelů nebyla příliš nakloněna. S vyhlášením nouzového stavu, kdy celá řada firem byla nucena přesunout zaměstnance domů, se ale vnímání práce

Systémy zaměstnaneckých benefitů jsou dnes čím dál tím pestřejší. Pandemie koronaviru sice část firem, na které situace ekonomicky dolehla, donutila některé z nich zrušit. Většina z nich ale říká, že jde o dočasné opatření, než se vše vrátí k normálu. „Právě portfolio benefitů a péče o zaměstnance společně s firemní kulturou umožňuje firmám, aby se odlišily na trhu práce, a to především v odvětvích, kde jsou finanční podmínky velmi podobné,“ říká Lenka Jehlíková, personální ředitelka společnosti DZ Dražice. Proto na ně bude kladen důraz i nadále.

Nejčastější zastoupení tak má stále klasika v podobě stravenek, příspěvků na penzijní spoření či životní pojištění, jazykových kurzů a podobně. Ty

z domova razantně změnilo. „Firmy si vyzkoušely, že se dá pracovat i na dálku a pro mnoho zaměstnanců je kombinace home office a dojíždění do kanceláře také výhodná,“ konstatuje Michal Novák z portálu Profesia.cz. Do budoucna tak bude právě práce z domova zcela jistě mnohem více rozšířená.

Tedy minimálně u firem z oborů, kde to povaha práce dovoluje. Například v Uniqa pojišťovně měli před krizí možnost využívat home office jen velmi omezeně. Poté, co byla firma během nouzového stavu z prakticky 95 procent na home office a osvědčilo se to, bylo rozhodnuto, že bude možné tento benefit zaměstnancům poskytovat v daleko větší míře.

➔ **Pokračování na straně 22**

➔ Pokračování ze strany 20

„Stěžejní je při tom úloha bezprostředního nadřízeného, aby takto flexibilní tým nadále plnil bez problémů zadané úlohy kompletně a včas,“ doplnila Eva Svobodová, tisková mluvčí Uniqa pojišťovny. Totéž potvrdil také Antonín Cihlár z IT poradenské společnosti Mibcon: „Hodně lidí si zvyklo. Předpokládáme proto, že využití home office vzroste.“

Oblíbená je také flexibilní pracovní doba či kratší úvazky. „Naši zaměstnanci považují za velmi žádaný benefit také kratší pracovní dobu v pátky, kdy se mohou zejména v letních měsících věnovat více rodinám a přátelům,“ doplňuje Vladimír Klouda, výkonný ředitel Passerinvest Group.

A do kategorie work-life balance patří také proplácené sick days bez nutnosti navštívit lékaře, ale i méně obvyklé výhody jako bonusové dny dovolené navíc, narozeninové volno či volno pro novopečené otce nad rámec zákona.

Mnohé firmy také nastavují benefity tak, aby je zaměstnanci mohli využívat i pro své blízké. Například společnost Geis CZ z tohoto důvodu zvolila příspěvky formou poukázek. Často využívaná je mezi zaměstnanci Geis CZ i možnost zvýhodněného volání, které

mohou využít pro celou rodinu. Mibcon zase pořádá akce pro děti svých pracovníků a k dispozici mají i zoo permanentky.

„Pozornost firem se stále více přesunuje rovněž k tématu zdraví,“ zdůrazňuje Jan Pivoňka, HR manažer ManpowerGroup. Ze strany zaměstnanců je totiž o tento typ benefitů velký zájem. Například BNP Paribas Cardif Po-



Utuzování zdraví Pozornost firem se stále více přesunuje k tématu zdraví. A benefity v podobě poukázek na sport mají rádi i zaměstnanci. Foto: Shutterstock

jištovna proto dělá Dny zdraví, v rámci kterých poskytuje svým lidem specifické zdravotní prohlídky přímo na pracovišti. V posledních týdnech pak nabyla na významu také bezpečnost.

Jak to bude do budoucna

Bezpochyby v důsledku pandemie koronaviru, respektive jejím dopadům na ekonomiku doznají zaměstnanecké

benefity ještě dalších úprav. Určitě nezmizí, ale bude jich méně a jejich skladba bude zřejmě také jiná. A to i proto, že v nejbližších měsících již tlak na množství benefitů nebude skoro jistě tak silný.

„Na trhu práce se bohužel objeví mnohem více nezaměstnaných a situace s náborem se v dost případech obrátí ve prospěch firmy,“ myslí si Novák. Stále však podle něj budou velkým lákadlem benefity spojené s nadstandardním množstvím dovolené, finanční benefity a možnost vzdělávání.

Očekává také, že velké společnosti si mnoho benefitů udrží, aby do svých řad získaly nové talenty na trhu práce. A s tím souhlasí i Ida Ročňáková, ředitelka pro lidské zdroje Schneider Electric. Také podle ní budou benefity hrát i nadále důležitou roli zejména při boji o talenty v úzkoprofilových nebo nedostatkových profesích.

A předpokládat se dají i nové požadavky ze strany zaměstnanců. „Očekávám nárůst zájmů o benefity, které budou cílit na ochranu příjmů. Tedy například pojištění ztráty zaměstnání, dorovnání mzdy pro případ nemoci nebo nutnosti pečovat o blízké,“ dodala Kateřina Krist, HR manažerka BNP Paribas Cardif Pojišťovny.