

## HODNOCENÍ POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD V SOUVISLOSTI S POHLAVÍM ZAMĚSTNANCŮ

J. Duda

**Došlo: 28. června 2007**

### Abstract

DUDA, J.: *Evaluation to providing of employee benefits related to gender of employees*. Acta univ. agric. et silvic. Mendel. Brun., 2007, LV, No. 6, pp. 209–214

Providing employee benefits is a form of rewarding employees just for the fact that they are employees of the organization. The aim of paper was to find out, whether there exists a relation between the gender of respondents and their answers. It came from certain premises of research results, which were fulfilled. It was found that not providing employee benefits is not a reason for termination of the employment and search for a new job (86 % respondents). Employees (more than 80 %) prefer the possibility to choose between employee benefits, and employers should react to this information through defining rules of choice between the possible benefits. So far, employees of these firms cannot choose employee benefits they would want. Answers (more than 60 %) of employees related to whether they prefer wage increasing or expansion of employee benefits proved the premise and previous studies of the author, where a high preference of wage increase to offers of employee benefits was found. As confirmed by the research, answers of respondents are not dependent on gender of respondents.

employee benefits, gender of employees, food-processing industry

V lidských zdrojích, v racionálním hospodaření s nimi, v jejich formování a motivování či v péči o ně lze najít klíč k prosperitě jednotlivých podniků i celé společnosti. Lidské zdroje uvádějí do pohybu ostatní zdroje a určují jejich využívání. Pro podnik jsou zdrojem nejcenějším a v rozvinutých tržních podmínkách zpravidla i nejdražším zdrojem, který rozhoduje o prosperitě a konkurenceschopnosti podniku.

Doposud mohly podniky těžit z konkurenční výhody levné pracovní síly a tudíž i levných mzdových nákladů a nezabývaly se nízkou produktivitou a výkonností zaměstnanců. Chtějí-li české podniky obstát v podmínkách zvyšující se konkurence a překotného technického rozvoje, je předpokladem jejich úspěšnosti umění rychle reagovat na měnící se podmínky a požadavky trhu a schopnost řídit změny. Podniky si uvědomují, že jsou to především zaměstnanci, kdo přináší podniku nové nápady, poznatky, jsou tvořivým zdrojem podniku. Proto se podniky stále více zaměřují na péči o zaměstnance, zajišťování jejich personálního rozvoje a poskytování celé řady sociál-

ních výhod. Za tímto účelem v podnicích dochází k formování tzv. sociální politiky, ke zpracování tzv. programů sociálních výhod. Prioritním cílem sociální politiky je především odstraňovat rušivé vlivy pracovního prostředí na zaměstnance a jejich motivace k optimálnímu pracovnímu výkonu. Tvorbou a rozvojem sociální politiky se podnik snaží věnovat maximální pozornost svým zaměstnancům a tím nepřímou, ale vědomě stimuluje své podnikové strategie (Pražská, 1997). Problematikou zaměstnaneckých výhod se v současné době zabývá mnoho autorů jako např. Dvořáková (2007), Kolibová (2007), ale tito autoři se zaměřují spíše na hlediska daňové výhodnosti poskytování zaměstnaneckých výhod, popř. na definování zaměstnaneckých výhod než průzkumem spokojenosti zaměstnanců jednotlivých firem.

### MATERIÁL A METODY

Cílem příspěvku bylo zjistit, zda odpovědi respondentů tří vybraných firem působících v potravinář-

ském průmyslu z provedeného výzkumu týkajícího se poskytování zaměstnaneckých výhod jsou ovlivněné pohlavím respondenta. Byla sledována informovanost zaměstnanců o nabídce zaměstnaneckých výhod, postoj k flexibilnímu způsobu poskytování zaměstnaneckých výhod. Důležitým okruhem bádání bylo, zda zaměstnanci preferují zvýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod ve stejné výši (tzn. čistá mzda je nižší o zaplacené sociální a zdravotní pojištění, daň ze mzdy) a také to, zda neposkytování benefitů by bylo důvodem ke změně zaměstnání.

Byly stanoveny tři předpoklady. První předpoklad je, že zaměstnanci budou preferovat flexibilní způsob poskytování zaměstnaneckých výhod. Druhým předpokladem, který je již ovlivněn předchozími průzkumy autora (Duda, 2004), je, že zaměstnanci dají přednost zvýšené hrubé mzdě před rozšířením skladby benefitů. Třetím předpokladem je, že pohlaví respondenta nemá vliv na jeho odpovědi.

Při výzkumu bylo využito dotazníku autora (Duda, 2004), data byla zjištěna při řešení bakalářských prací (Mácová, 2007; Matýsková, 2007) metodicky vedených autorem příspěvku. Dotazník obsahoval více otázek, jejichž vyhodnocení není součástí tohoto příspěvku. Při zpracování výsledků bylo využito jednoduchých statistických metod.

Sledované podniky nechtěly zveřejnit své názvy, proto v příspěvku vystupují pod níže uvedenými zkratkami.

Pekárna Malá (PekM) – nacházející se na Moravě, výzkumu se zúčastnilo všech 18 zaměstnanců.

Pekárna Velká (PekV) – nacházející se na Moravě, výzkumu se zúčastnilo 76 zaměstnanců z celkového počtu 83.

Mlékárna (Mléko) – nacházející se v Čechách, výzkumu se zúčastnilo 102 zaměstnanců z celkového počtu 127.

## VÝSLEDKY A DISKUSE

Častým jevem v podnikové praxi je, že podnik podceňuje (nevědomě či vědomě) oblast informování zaměstnanců o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách, proto byli zaměstnanci dotazováni, zda jsou o nabídce zaměstnaneckých výhod zaměstnavatelem informováni. Jak je vidět v tabulce I a obr. 1, v odpovědích není vidět výrazné rozdíly v odpovědích respondentů, mužů i žen, v jednotlivých podnicích. Pouze u zaměstnanců Mlékárny byla zjištěna neinformovanost o zaměstnaneckých výhodách. Důvodem může být to, že informace o zaměstnaneckých výhodách jsou napsány ve směrnících podniku a tak jako i v jiných firmách, zaměstnanci tyto směrnice nečtou. U zbývajících sledovaných firem jsou informace o benefitech poskytovány před nástupem do pracovního poměru, popř. se využívají nástěnky. Pro lepší informovanost lze firmám doporučit instalaci nástěnek (u těch, které je nemají), popř. využití firemních občasníků, novin, kde by informace o zaměstnaneckých výhodách mohly být zároveň s dalšími informacemi o firmě. Odpovědi mužů i žen v jednotlivých podnicích jsou si podobné a nebyl zde zjištěn rozdíl v odpovědích.

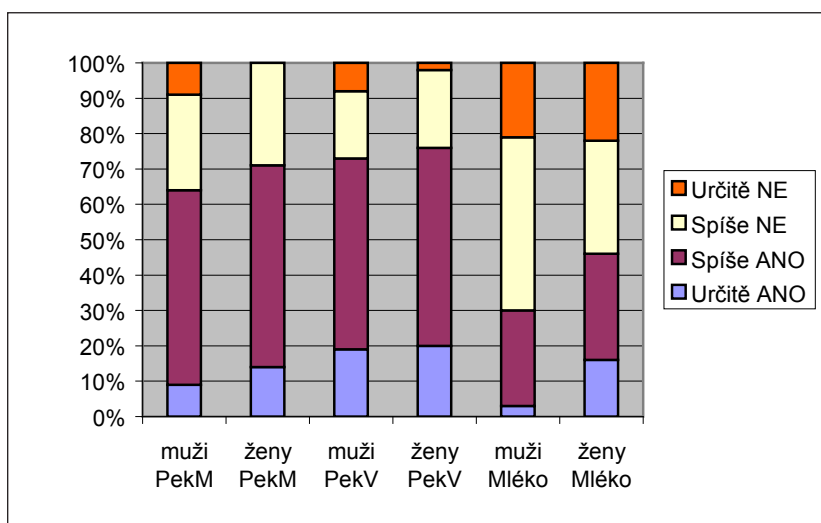
I: Odpovědi zaměstnanců zda jsou o zaměstnaneckých výhodách informováni

| Pohlaví    | muži PekM | ženy PekM | muži PekV | ženy PekV | muži Mléko | ženy Mléko |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Určitě ANO | 9         | 14        | 19        | 20        | 3          | 16         |
| Spíše ANO  | 55        | 57        | 54        | 56        | 27         | 30         |
| Spíše NE   | 27        | 29        | 19        | 22        | 49         | 32         |
| Určitě NE  | 9         | 0         | 8         | 2         | 21         | 22         |
| Součet     | 100       | 100       | 100       | 100       | 100        | 100        |

Zdroj: vlastní výpočty, Mácová (2007), Matýsková (2007)

Součástí průzkumu bylo také sledování toho, zda neposkytování zaměstnaneckých výhod by vedlo ke změně zaměstnání. Zaměstnanci potvrdili předpoklad (viz tab. II a obr. 2), že absence zaměstnaneckých výhod by nebyla důvodem ke změně zaměstnání. Téměř 50 % respondentů sledovaných firem na otázku „Bylo by pro Vás neposkytování současných zaměstnaneckých výhod důvodem ke změně zaměst-

nání“ volilo odpověď „spíše ne“, dalších 20–36 % zaměstnanců (v závislosti na dané firmě) volilo odpověď „určitě ne“. Nejvíce zamítavých odpovědí bylo u respondentů mlékárny, kde se takto vyjádřilo 86 % všech dotazovaných zaměstnanců. Shodu ve svých odpovědích našly ženy z Pekárny Malé, kde všechny volily odpověď „spíše ne“.

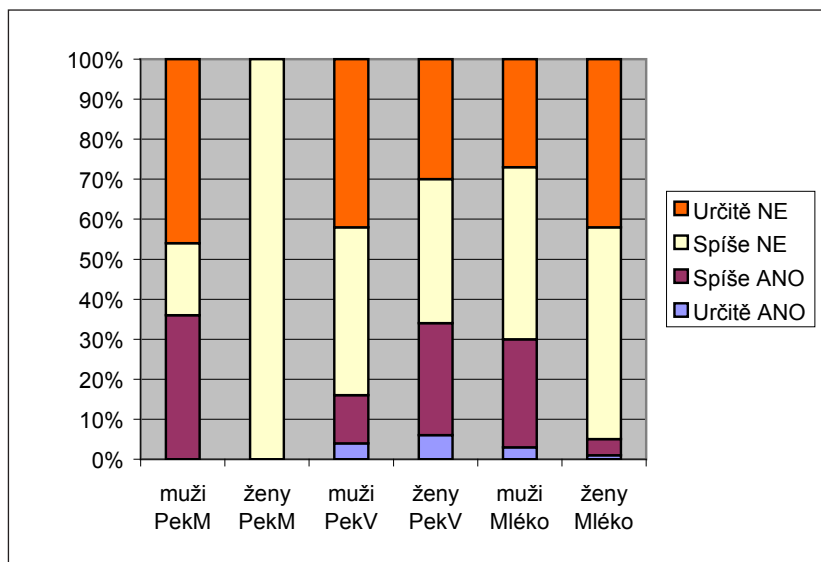


1: Informovanost zaměstnanců o zaměstnaneckých výhodách

## II: Odpovědi zaměstnanců, zda neposkytování zaměstnaneckých výhod by vedlo ke změně zaměstnání

| Pohlaví    | muži PekM | ženy PekM | muži PekV | ženy PekV | muži Mléko | ženy Mléko |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Určitě ANO | 0         | 0         | 4         | 6         | 3          | 1          |
| Spíše ANO  | 36        | 0         | 12        | 28        | 27         | 4          |
| Spíše NE   | 18        | 100       | 42        | 36        | 43         | 53         |
| Určitě NE  | 46        | 0         | 42        | 30        | 27         | 42         |
| Součet     | 100       | 100       | 100       | 100       | 100        | 100        |

Zdroj: vlastní výpočty, Máčová (2007), Matýsková (2007)



2: Změna zaměstnání při neposkytování zaměstnaneckých výhod

Také odpovědi na otázku, zda by respondenti upřednostňovali flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod (tzn. sami si volili ty benefity, které by požadovali v rámci určitého finančního limitu) jsou

zajímavé. Odpovědi mužů i žen Pekárny Malé (viz tab. III) jsou odlišné. Ženy volily pouze dvě kategorie odpovědí (a to varianty „spíše NE“, „spíše ANO“), muži využili celou škálu možných odpovědí. V sou-

hru kladných i záporných odpovědí jsou ale odpovědi obou pohlaví přibližně shodné. Shodu odpovědí lze pozorovat i u respondentů Pekárny Velké. Zaměstnanci Mlékárny na tuto otázku odpověděli vyšším

procentem kladného vyjádření s převahou odpovědí „určitě ANO“ (viz obr. 3). Opět lze vidět, že názory mužů i žen ve stejném podniku jsou si podobny.

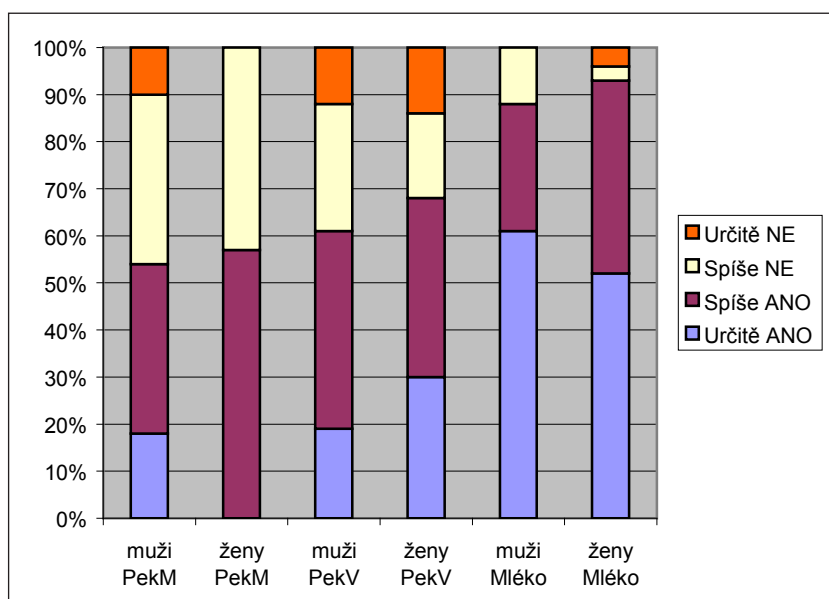
### III: Odpovědi zaměstnanců, zda by upřednostňovali flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod

| Pohlaví    | muži PekM | ženy PekM | muži PekV | ženy PekV | muži Mléko | ženy Mléko |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Určitě ANO | 18        | 0         | 19        | 30        | 61         | 52         |
| Spíše ANO  | 36        | 57        | 42        | 38        | 27         | 41         |
| Spíše NE   | 36        | 43        | 27        | 18        | 12         | 3          |
| Určitě NE  | 10        | 0         | 12        | 14        | 0          | 4          |
| Součet     | 100       | 100       | 100       | 100       | 100        | 100        |

Zdroj: vlastní výpočty, Máčová (2007), Matýsková (2007)

Flexibilní (kafetéria) systémy (tak jak je popisují např. Duda, 2005; Dvořáková, 2007) poskytování zaměstnaneckých výhod se stávají stále častěji součástí strategií v řízení lidských zdrojů a jsou zaměstnanci

žádány pro svoji možnost výběru zaměstnaneckých výhod dle preferencí zaměstnance. Zaměstnavatelé mohou od těchto systémů očekávat větší motivaci pracovníků a jejich spokojenost v této oblasti.



3: Preference flexibilního systému poskytování zaměstnaneckých výhod

V průzkumu bylo také sledováno to, zda by zaměstnanci preferovali zvýšení hrubé mzdy před rozšířením benefitů. Zaměstnanci se měli vyjádřit k této otázce: „V případě volby, dali byste přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod ve stejné výši“ s tím, že tam byla uvedena poznámka, že zvýšení mzdy v „čistém“ bude nižší než hodnota poskytnuté zaměstnanecké výhody o odvedené daně z příjmu a sociální a zdravotní pojištění. Rozložení četností na tuto otázku bylo u zaměstnanců Mlékárny přibližně stejné, 51 % respondentů by preferovalo zvýšení mzdy, 49 % s daným tvrzením ne-

souhlasí. Výraznou preferenci zvýšení mzdy projevili zaměstnanci Pekárny Menší, kdy dvě třetiny zaměstnanců dávalo přednost mzdě. Zcela opačnou situaci lze vidět u zaměstnanců Pekárny Větší, kdy dvě třetiny zaměstnanců preferovalo zaměstnanecké výhody. U odpovědí zaměstnanců z tohoto podniku bylo zajímavé to, že preferenci zaměstnaneckých výhod deklarovalo 81 % dotazovaných mužů, u žen to bylo 58 %. Respondenti se přikláněli více k variantě odpovědi „spíše NE“. Opět zde lze vidět, že odpovědi respondentů jsou si podobné, nezáleží zda odpovídající zaměstnancem byla žena či muž.

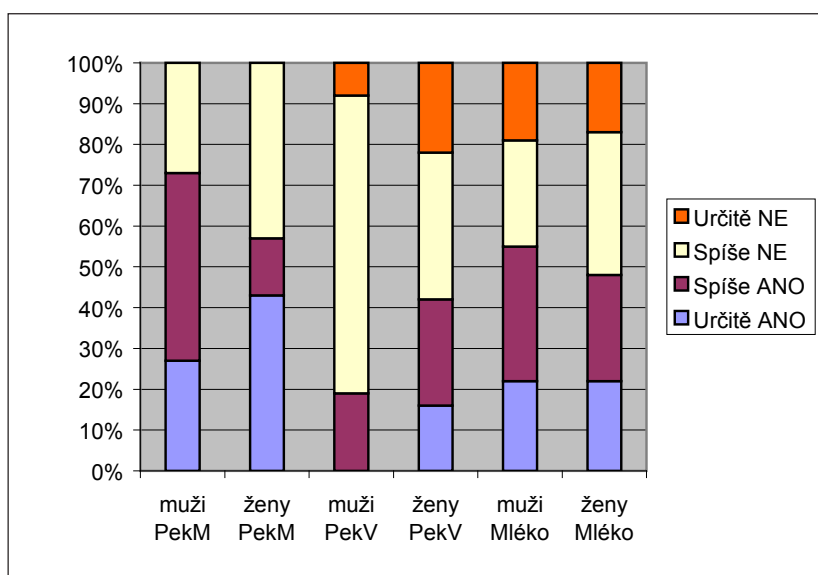
Odpovědi zaměstnanců sledovaných firem, zda preferují zvýšení mzdy nebo rozšíření zaměstnaneckých výhod, potvrdili předchozí průzkumy autora Duda

(2004), ve kterých byla vysoká preference zvýšení mzdy oproti nabídce rozšíření benefitů.

IV: Odpovědi zaměstnanců, zda by preferovali zvýšení mzdy před rozšířením skladby zaměstnaneckých výhod

| Pohlaví    | muži PekM | ženy PekM | muži PekV | ženy PekV | muži Mléko | ženy Mléko |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Určitě ANO | 27        | 43        | 0         | 16        | 22         | 22         |
| Spíše ANO  | 46        | 14        | 19        | 26        | 33         | 26         |
| Spíše NE   | 27        | 43        | 73        | 36        | 26         | 35         |
| Určitě NE  | 0         | 0         | 8         | 22        | 19         | 17         |
| Součet     | 100       | 100       | 100       | 100       | 100        | 100        |

Zdroj: vlastní výpočty, Mácová (2007), Matýsková (2007)



4: Preference zvýšení mzdy před rozšířením skladby zaměstnaneckých výhod

## SOUHRN

Poskytování zaměstnaneckých výhod je forma odměny pracovníkům, kterou organizace poskytuje pouze za to, že jsou jejich zaměstnanci. Cílem příspěvku bylo zjistit, zda odpovědi respondentů tří vybraných firem působících v potravinářském průmyslu z provedeného výzkumu týkajícího se poskytování zaměstnaneckých výhod jsou ovlivněné pohlavím respondenta. Bylo zjištěno, že neposkytování benefitů není důvodem k rozvázání pracovního poměru a hledání nového zaměstnání pro téměř 86 % zaměstnanců. Zaměstnanci (více než 80 %) preferují možnost výběru mezi benefity, zde by zaměstnavatelé na tuto informaci měli reagovat a snažit zvolit způsob výběru mezi benefity, prozatím si zaměstnanci v těchto zkoumaných firmách nemohou vybrat, jaké zaměstnanecké výhody by chtěli, mohou vybírat pouze z dané nabídky. Odpovědi zaměstnanců, zda preferují zvýšení mzdy nebo rozšíření zaměstnaneckých výhod potvrdily, i když ne s vysokou preferencí (cca 60 %), předpoklad a předchozí průzkumy autora Duda (2004), ve kterých byla vysoká preference zvýšení mzdy oproti nabídce benefitů. Bylo zjištěno, že odpovědi respondentů nejsou závislé na pohlaví respondentů.

zaměstnanecké výhody, pohlaví zaměstnanců, potravinářský průmysl

Příspěvek je součástí řešení výzkumného záměru MSM 6215648904 „Česká ekonomika v procesech integrace a globalizace a vývoj agrárního sektoru služeb v nových podmínkách evropského integrovaného trhu“.

## LITERATURA

- DUDA, J.: *Zaměstnanecké výhody v systému řízení lidských zdrojů*. Disertační práce. Brno: MZLU v Brně, 2004, 158 s.
- DUDA, J.: *Zaměstnanecké výhody v systému motivace zaměstnanců*. 1. vyd. Brno: MZLU, 2005. 64 s. Folia universitatis agriculturae et silviculturae mendelianae brunensis. ISBN 80-7157-895-9.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- KOLIBOVÁ, H., JANOUŠKOVÁ, J.: *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 116 s. ISBN 80-247-1364-0.
- MÁCOVÁ, V.: *Zaměstnanecké výhody v podniku*. Bakalářská práce. Brno: MZLU v Brně, 2007, 56 s.
- MATÝSKOVÁ, M.: *Zaměstnanecké výhody ve firmě*. Bakalářská práce. Brno: MZLU v Brně, 2007, 53 s.
- PRAŽSKÁ, L., JINDRA, J. a kol.: *Obchodní podnikání. Retail management*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1997. 880s. ISBN 80-85943-48-4.

## Adresa

Ing. Jiří Duda, Ph.D., Ústav managementu, Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, Zemědělská 1, 613 00 Brno, Česká republika