# Nejvíce zaměstnanců dostává benefity v bankovnictví, pojišťovnictví a ve farmaceutickém průmyslu

* **Kromě bankovnictví a pojišťovnictví jsou na benefity nejštědřejší zaměstnavatelé v IT, farmaceutickém a chemickém průmyslu**
* **Ve výrobních podnicích je zajímavá nabídka benefitu zejména v automotive firmách**
* **Nabídku tradičních benefitů obohatily například příspěvky na on-line dovážku jídla, cvičení, konzultace v oblasti fyzického i duševního zdraví**

**Praha, 2. září 2021** - Pandemie se promítla i do oblasti zaměstnaneckých benefitů. Řada firem sáhla k úsporným opatřením a jejich nabídku okleštila. Nejde však o plošné rušení benefitů, spíše se více uvažuje nad tím, které jsou účelné a racionální. Aktuální informace platového portálu Platy.cz ukazují, jaké je zastoupení benefitů v jednotlivých oborech.

**Nejvíce benefitů je v bankovnictví, nejméně v dřevozpracujícím průmyslu**

Tradičně velká nabídka zaměstnaneckých benefitů je v bankovnictví a pojišťovnictví. „Podle údajů portálu Platy.cz je dokonce bankovnictví segment s nejnižším percentuálním podílem zaměstnanců, kteří benefity nemají – v loňském roce jich bylo pouze 7 %. Letos se tento podíl ale navýšil, a to na 9,7 %. Pojišťovnictví bylo vloni v tomto ohledu v těsném závěsu, bez benefitů bylo jen 7,1 % zaměstnanců, letos tento podíl dokonce ještě klesl,“ informuje z dat portálu Platy.cz Michal Novák.

Kromě stravenek jsou zde nejčastějším benefitem placené sick days (70 % v bankovnictví, 68 % v pojišťovnictví) a dovolená navíc (43 % v bankovnictví, 41 % v pojišťovnictví). Vysoký je zde tradičně i podíl lidí, kteří mohou pracovat z domova, tento benefit ale pandemické období poněkud zkreslilo.

„Našim zaměstnancům nabízíme různé formy benefitů, které se mění v čase měnit na základě zájmu zaměstnanců. Velmi žádané benefity jsou tradičně příspěvky na stravování a týden dovolené navíc. Poslední dobou vidíme velký zájem zaměstnanců o benefity ve zdravotní péči – poskytujeme v rámci Dnů zdraví specifické zdravotní prohlídky přímo na pracovišti, které jsou velmi populární. Dále je zájem o příspěvek na penzijní spoření,“ říká Kateřina Krist, HR manažerka BNP Paribas Cardif Pojišťovny.

Vysoký podíl zaměstnanců s benefity je i v dalších oborech – ve farmaceutickém a chemickém průmyslu (v obou 91 %), v IT (90 %). S tím, jak výrobní firmy hledají výkonné zaměstnance, roste i množství benefitů u pracovníků ve výrobě, zejména v automobilovém průmyslu, kde čerpá v současné době nějaký typ benefitu 83 % zaměstnanců.

„Spokojenost zaměstnanců klíčová. Vedle tradičních finančních benefitů nebo příspěvků na sport či vzdělávání klademe důraz na moderní a příjemné pracovní prostředí. A to jak ve výrobním závodě v Červeném Kostelci, tak v naší pražské pobočce, kde sídlí obchod, distribuce a administrativa. Nedávno jsme uzavřeli kontrakt o pronájmu na 1 000 metrů čtverečních v moderní administrativní budově Missouri Park v Karlíně. Nyní zde s architekty a designéry v těchto dnech řešíme nadčasové pojetí firemních interiérů tak, aby se naši zaměstnanci cítili maximálně komfortně,” prozrazuje Tomáš Mertlík ze společnosti Batist Medical, která se specializuje na výrobu zdravotnických pomůcek a dodává: „Klademe také důraz na udržitelnost. Odměny navíc dostávají zaměstnanci, kteří docházejí na pracoviště pěšky či dojíždějí na kole.“

Naopak největší podíl zaměstnanců, kteří nemají žádné benefity, je v dřevozpracovatelském průmyslu. Naprosto bez benefitů je zde 42 % zaměstnanců. Obecně nízké je i zastoupení v sektoru služeb, kde benefity dostává jen 62 % zaměstnanců.

Asi nikoho nepřekvapí, že benefity získávají ve velké míře lidé na manažerských pozicích (93 %), velké procento lidí je i v oblasti HR (92 %). Mezi oblasti, kde je toto ohodnocení časté, ale patří také technika a rozvoj (95 %). Naopak nízký podíl zaměstnanců s benefity najdeme mezi pomocnými silami (57 %).

**Důraz na zdraví a soulad práce a soukromí**

I když objem zaměstnaneckých benefitů oproti loňsku letos klesl, nedá se mluvit o rušení benefitů z důvodu úspor. Firmy racionalizují svou nabídku a snaží se zaměstnancům nabídnout to, co opravdu využijí. Tam, kde to povaha podnikání dovoluje, výrazně roste zastoupení benefitů zaměřených na flexibilitu práce, vytvoření podmínek pro lepší sladění práce a soukromí, a v neposlední řadě pod vlivem pandemie roste i podíl benefitů zaměřených na zdravý životní styl a zdraví obecně. Novým trendem jsou benefity zaměřené na podporu duševního zdraví zaměstnanců.

„Jednou z oblastí, na kterou pandemie poukázala, je péče o duševní zdraví zaměstnanců. Mnoho lidí se nyní potýká s psychickými problémy, vyrovnávají se s dopady koronavirové krize, se ztrátou blízkých a známých, problematický je pro mnohé i návrat po dlouhodobé práci z domova. To vše zvyšuje stresovou zátěž a je žádoucí, aby se firmy zabývaly i těmito problémy. Společnost Accenture například vytvořila projekt Mental Health, který pomáhá řešit psychické problémy zaměstnanců za pomoci nejvyspělejších technologií i jejich kolegů.  Zahrnuje bezplatné a přísně důvěrné poradenské psychologické služby dostupné všem zaměstnancům i jejich blízkým příbuzným,“ říká Šárka Vránová, HR manažerka společnosti Accenture.

Pokud se týká četnosti jednotlivých typů benefitů, kromě tradičních stravenek, které má 46 % zaměstnanců, je v současné době velmi často zastoupená flexibilní pracovní doba (42 %), možnost pracovat z domova (30 %), dovolená navíc (30 %).

„Nabídkou také zamíchala koronavirová pandemie, protože některé benefity, jako příspěvky na kulturu nebo sportovní aktivity, nebylo možné čerpat. Jiné, jako home office se z výhody změnily na povinnost. Firmy přizpůsobují nabídku benefitů aktuálním podmínkám a rozšiřují jejich portfolio například o příspěvky na on-line dovážku jídla, cvičení, konzultace v oblasti fyzického i duševního zdraví,“ uzavírá Michal Novák z Profesia.cz.