

Zaměstnanci chtějí benefity na míru, firmy zase řešení bez další finanční zátěže

25.9.2023 - | Ernst & Young

Téměř 50 % českých firem si uvědomuje zaměstnaneckou nespokojenost s úrovní odměňování a nabídkou zaměstnaneckých benefitů.

Více než 90 % firem je pak ochotno uvažovat o změnách nastavení svých benefitních schémat, včetně rozšíření nabídky benefitů. Na druhou stranu, celé tři čtvrtiny firem jsou připraveny učinit změny pouze, když se jimi nezvýší finanční zatížení firmy. Výsledky vyplývají z průzkumu, který společnost EY realizovala mezi 70 společnostmi napříč sektory trhu v Česku.

„Připravenost ke změnám potvrzuje, že si zaměstnavatelé uvědomují nedostatečnost v benefitech, a to ve vztahu k dynamickému vývoji na trhu práce, který se promítá i do nároků a očekávání ze strany zaměstnanců,“ uvedl k výsledkům šetření **Zdeněk Dušek, partner pro Workforce Advisory v EY Česká republika**, a doplnil: *„Tomu odpovídá i zjištění, že zaměstnanci by si ve většině společností raději nastavovali výběr benefitů sami.“* Více než polovina (54 %) zástupců firem totiž věří, že zaměstnanci by byli spokojenější, pokud by měli možnost si benefitní schéma nastavit dle vlastních potřeb.

Graf 1: Pociťujete spokojenost s úrovní odměňování benefitů ve vaší společnosti?

Nejčastěji uváděnými zaměstnaneckými benefity jsou dle průzkumu dovolená nad rámec zákonného minima, příspěvky na stravování a na důchodové či životní pojištění.

Graf 2: Jaké benefity Vaše společnost nabízí?

Home office jen omezeně

EY také zjišťovala, do jaké míry zůstala po pandemii rozšířená práce z domova jako forma výkonu zaměstnání. Nejčastějším schématem je podle průzkumu poměr 3 dnů v kanceláři vůči 2 dnům práce z domova (52 % firem). Všech pět dnů z domova využívají zaměstnanci u 9 % firem, zatímco ani jeden den na home-office nestráví zaměstnanci více než pětiny (22 %) společností.

„Celkově české firmy poměrně striktně regulují nárok na práci z domova, kdy 42 % povoluje home-office jen na vyžádání zaměstnance a 37 % pro ni stanovuje omezený počet dní. Jen 18 % pak naopak umožňuje kompletní flexibilitu v počtu a volbě dnů na práci z domova,“ komentoval hlavní postoje k home-office Zdeněk Dušek.

Graf 3: Kolik dní home office vaše firma nabízí?

Podrobnosti a grafy k průzkumu [zde](#).

O průzkumu

Na přelomu května a června 2023 bylo osloveno 70 zástupců společností napříč sektory na českém trhu prostřednictvím online dotazníku, který byl zaměřen na oblasti odměňování, zaměstnaneckých benefitů a flexibility podmínek na pracovišti. Odpovídali zástupci HR společností.

O EY | Building a better working world

Smyslem EY je přispívat k tomu, aby svět fungoval lépe. Proto pomáháme klientům, našim zaměstnancům i širšímu společenství vytvářet dlouhodobé hodnoty a posilovat důvěru v kapitálové trhy. Tým odborníků EY, vybavené nejmodernějšími technologiemi, působí ve více než 150 zemích celého světa – provádějí audity a poskytují klientům širokou poradenskou podporu, která jim umožňuje růst, transformovat se a efektivně fungovat.

Název EY zahrnuje celosvětovou organizaci a může zahrnovat jednu či více členských firem Ernst & Young Global Limited, z nichž každá je samostatnou právní osobou. Ernst & Young Global Limited je britská společnost s ručením omezeným garancí, která neposkytuje služby klientům. Informace o tom, jak EY shromažďuje a používá osobní údaje, a o právech fyzických osob stanovených právními předpisy o ochraně osobních údajů jsou k dispozici na [ey.com/privacy](https://www.ey.com/privacy). Členské firmy EY neposkytují právní služby v zemích, kde to zákon neumožňuje. Podrobnější informace o naší organizaci najdete na našich webových stránkách [ey.com/cz](https://www.ey.com/cz).

https://www.ey.com/cs_cz/news/2023/zamestnanci-chteji-benefit-na-miru