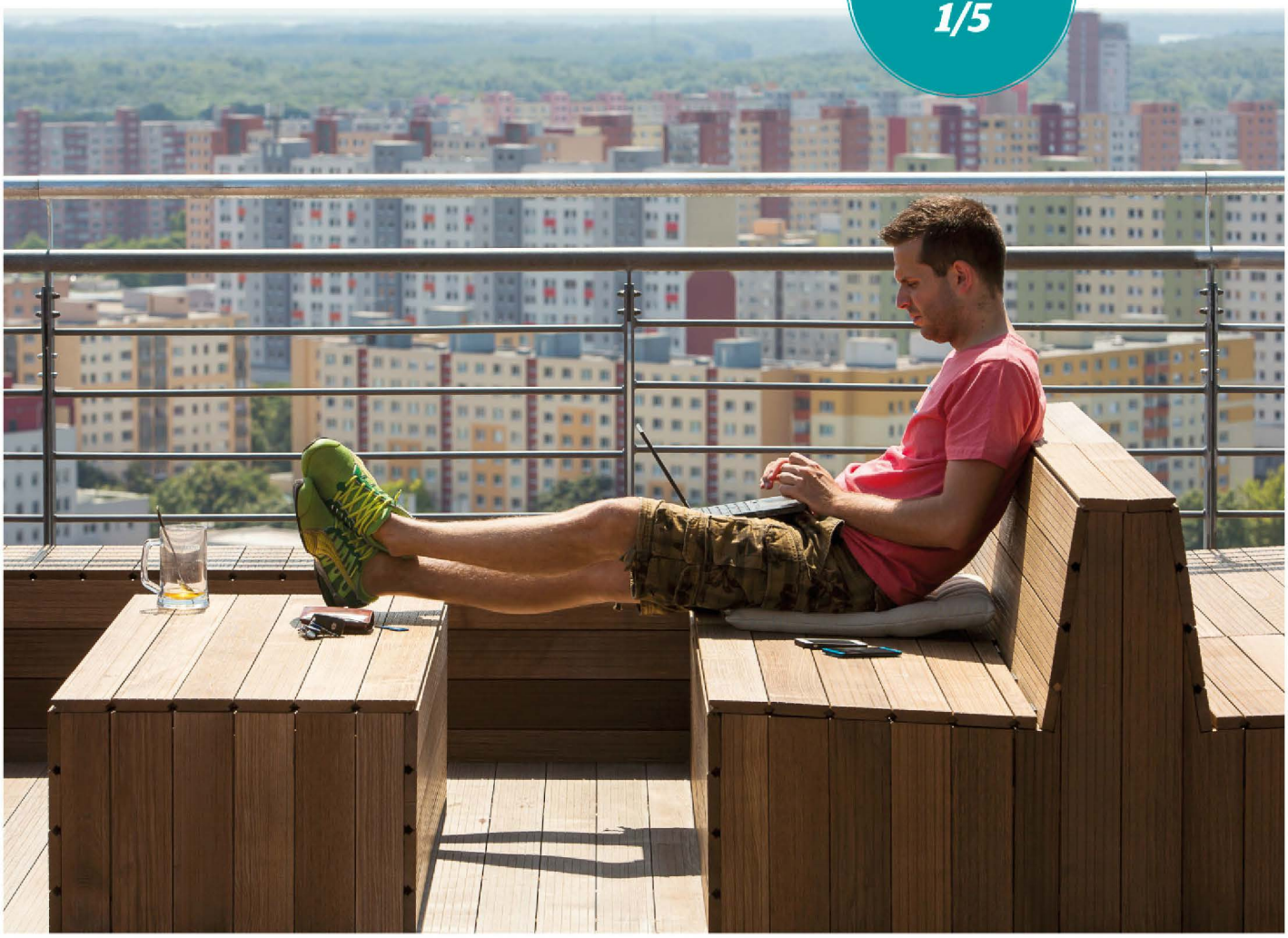
Ľudské zdroje 1/5



Včera lákadlo, dnes samozrejmosť

Vďaka tlaku na trhu práce sú benefity pestrejšie, firmy viac počúvajú zamestnancov

Tomáš Nejedlý / nejedly@trend.sk

Kurzy kreatívneho myslenia, voľno na prechádzky so psom, či práca z pláže alebo vysokohorskej chaty. Mnohé slovenské firmy sa pustili do experimentov s benefitmi pre zamestnancov. Ekonomika je v konjunktúre, na trhu práce je preto nedostatok pracovnej sily. V 25 okresoch Slovenska je nezamestnanosť nižšia ako sedem percent a firmy, ktoré si chcú udržať súčasných pracovníkov a získať nových, musia ponúknuť niečo extra.

Paleta toho, čo ľudia žiadajú, je čoraz širšia a nároky na firmy sú vyššie. „Mnohí odborníci na personalistiku tvrdia, že sa skončila éra korporácií a začína sa čas, keď si podmienky práce čoraz viac určuje zamestnanec," hovorí prezident HRcomm – Združenia pre riadenie a rozvoj ľudských zdrojov Branislav Vargic.

Pestrejšie výhody

Mnohé benefity, ktoré boli v minulosti lákadlom odlišujúcim firmu od konkurencie, sú dnes samozrejmosťou. Analýza portálu

FOTO – MAŇO ŠTRAUCH

Platy.sk pre TREND odhalila, že za uplynulých sedem rokov sa počet zamestnancov, ktorí od firmy získali určitý druh benefitu, viac ako zdvojnásobil.

V roku 2008 malo napríklad k dispozícii firemný notebook na súkromné účely len šesť percent zamestnancov, ktorí sa zúčastnili na prieskume portálu, kým vlani to bolo už dvanásť percent zo 65-tisíc respondentov. Počet zamestnancov, ktorí majú od svojho zamestnávateľa mobil, stúpol o viac ako 50 percent - vlani mal podľa prieskumu tento benefit k dispozícii každý šiesty pracovník v slovenskej ekonomike. V odvetví obchodu zasa výrazne narástlo poskytovanie dovolenky navyše. V roku 2008 ju uviedli len dve percentá zamestnancov, vlani už päť percent.

Oproti roku 2008 sa v minulom roku poskytovali benefity štedrejšie. „Len pri dvoch zo štrnástich benefitoch sme zaznamenali pokles ich poskytovania. Ide o preplatenie kultúrnych a športových aktivít a príspevok spoločnosti na dôchodkové sporenie," spresňuje produktový manažér Platy.sk Miroslav Dravecký. Podiel pracovníkov, ktorí nemajú žiadne benefity, ostáva roky bez väčších zmien. A je pomerne veľký, dlhodobo je blízky jednej tretine.

Dopredu ide kvantita ale aj kvalita a hodnota poskytovaných benefitov

Veľké firmy vynakladajú na benefity milióny eur. Podľa miniprieskumu TRENDU na ne napríklad poisťovňa Axa vynakladá 1,7 percenta, štátne Cargo a ŽSR necelých päť percent a košická IT firma DataLogic päť až sedem percent z celkových ročných nákladov spoločnosti. V prípade najväčšieho zamestnávateľa na Slovensku, Železníc Slovenskej republiky, ide o viac ako 12 miliónov eur.

Benefitov je viac a poskytujú sa viacerým zamestnancom. Nahor ide nielen kvantita, ale aj kvalita a hodnota poskytovaných benefitov. To, čo na zamestnancov platilo pred rokmi, dnes už neplatí. Poskytovanie teplého obeda prípadne jeho náhrady vo forme gastrolístkov už zamestnanci ani nevnímajú ako benefit.

Hoci pre firmu ide o nemalé finančné prostriedky, povinnosť zabezpečiť zamestnancovi jedlo alebo mu preplatiť polovicu ceny za stravu je už dlhé roky daná zákonom a pracovníci ju berú ako samozrejmosť. Pre porovnanie, v susednom Česku sú stravenky stále uvádzané na prvom mieste najčastejšie poskytovaných benefitov, poskytuje ich 74 percent zamestnávateľov. Na ďalších miestach rebríčka skončil pružný pracovný čas (68 %), príspevok na penzijné pripoistenie (56 %) a skrátené pracovné úväzky (55 %).

Ľudia na manažérskych pozíciách berú ako samozrejmosť aj mnohé cenné benefity. „Pri pohovoroch ich zaujíma najmä plat. Mobil, notebook a na istej úrovni aj auto od firmy berú ako automatickú vec," hovorí partner konzultačky Amrop Mario Fondati. Zaujme ich skôr možnosť pracovať z domu, flexibilný pracovný čas a voľno navyše.

Hlas zamestnancov

Všetko, samozrejme, závisí od regiónu a odvetvia ekonomiky. „Kým výrobná firma na Spiši zamestnancov poteší zľavou na vlastné produkty a piatimi dňami voľna navyše, bratislavské centrá zdieľaných služieb bojujú s tým, ako pracovníkom ulahodiť, aby ostali pri často relatívne monotónnej

Desať najžiadanejších benefitov

- odborné vzdelávanie a účasť na konferenciách
- mobilný telefón aj na súkromné účely
- zdravotné poistenie
- jazykové vzdelávanie
- nápoje zadarmo
- flexibilný pracovný čas
- firemné akcie
- parkovacie miesto v mieste práce
- notebook aj na súkromné účely
- auto aj na súkromné účely

PRAMEŇ: Platy.sk

Ako sa zmenilo rozšírenie benefitov
(% respondentov)

PRAMEŇ: Platy.sk, za roky 2008 a 2015

Vysielanie zamestnancov v EÚ po novom

Na čoraz častejší výskyt vysielania zamestnancov v EÚ reagovala Únia smernicou č. 2014/67, u nás implementovanou k 18. júnu 2016 zákonom č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác, vrátane novelizácie Zákonníka práce. Spresňuje sa doterajšia úprava vrátane niektorých výhod pre zamestnancov, súčasne sa však aj sťažuje administratívno-právna záťaž pre zamestnávateľov.

Nová úprava sa týka nielen cezhraničného tzv. leasingu zamestnancov pridelením užívateľskému zamestnávateľovi, či vyslania na iné pôsobisko v rámci skupiny (holdingu), ale aj vysielania zamestnancov na výkon prác v mene svojho zamestnávateľa pre jeho zákazníkov. Ide tak obvykle o vysielanie na rôzne projekty zamestnávateľa v zahraničí, najčastejšie stavebných a montážnych prác, IT či konzultačných služieb. Táto úprava sa však netýka bežných pracovných ciest za účelom obchodných rokovaní, školení, prezentácií či podobných aktivít, pokiaľ nejde priamo o poskytovanie služieb.

Pracovné podmienky zamestnancov vyslaných do iného štátu sa spravujú právom daného štátu. Platí to o.i. aj o minimálnych mzdových nárokoch, dovolenke či odpočinku. Zamestnávateľ by tak pri vysielaní zamestnancov mal preveriť podmienky zamestnávania v danej krajine, a to aj pri kratších vyslaniach. Podmienkou vyslania je písomná dohoda so zamestnancom, ktorá musí obsahovať aj mzdové podmienky počas vyslania. Pokiaľ ide o personálny leasing, tieto náležitosti upraví dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca.

S vyslaním zamestnanca sú spojené aj ďalšie povinnosti z dôvodu kontroly vysielaní, zamedzenia nelegálneho zamestnávania, aj koordinácie sociálnych systémov. Zamestnávateľ musí vyslanie vopred ohlásiť Sociálnej poisťovni na tzv. tlačive A1. Vyslanie môže podliehať v jednotlivých štátoch ďalším povinnostiam od ohlásenia zamestnanca (u nás ich zahraniční zamestnávatelia ohlasujú Národnému inšpektorátu práce) cez povinnosť mať na mieste vyslania kópie pracovnej zmluvy či ďalšej evidencie, ustanoviť osobu pre komunikáciu s kontrolnými orgánmi a pod.. Tieto odporúčame preveriť vždy individuálne vo vzťahu ku konkrétnemu štátu vyslania, nakoľko podliehajú nie zanedbateľným sankciám.

JUDr. Viktor Ewerling, PhD.
prokurista advokátskej kancelárie
IKRÉNYI & REHÁK, s. r. o.

NMH201470/01

Benefity

práci, a tak im ponúkajú širokú kafetériu benefitov, fitká a odpočinkové priestory priamo vo firme," hovorí B. Vargic. Firmy ako IBM, Dell či AT&T zamestnancom okrem rotácie na interných pozíciách v rámci duševnej hygieny ponúkajú aj nadštandardné výhody. „V posledných mesiacoch sme ponuku benefitov rozšírili o Well Being program, ktorý je rozdelený podľa štyroch základných pilierov: myseľ, výživa, prevencia a šport," uvádza napríklad riaditeľka ľudských zdrojov IBM International Services Centre Lucia Groneová.

Najväčší záujem v IBM zaznamenali o športové podujatia, organizovanie behov, maratónov, squashových turnajov a o prednášky o zdravej výžive a životnom štýle. U zamestnancov sa ujali aj experimentálne novinky, ako sú praktické lekcie zdravého varenia a kurzy fotografovania.

Hoci mnohí zamestnanci by si nechali akýkoľvek bonus od firmy najradšej preplatiť, firmy v konečnom dôsledku dokážu zamestnancovi dať viac práve benefitmi. „Otázka hotovosti namiesto benefitov bude na stole vždy, no stačí si uvedomiť, že ak z prípadného finančného bonusu odpočítate odvody a daň, zamestnanec dostane oveľa nižšiu sumu, akú predstavuje hodnota benefitu, o ktorý príde. Motivačný účinok benefitu je navyše často vyšší ako hotovosť v rovnakej hodnote," mieni B. Vargic. Firmy preto radšej nalejú peniaze do flexibilného a pestrého systému benefitov, z ktorého si môže zamestnanec vybrať, čo mu vyhovuje, než dotovať večne hladnú štátnu kasu.

„Zamestnanec by si však mal uvedomiť, že akákoľvek suma, ktorá mu zvyšuje mzdu, sa mu na rozdiel od benefitov vráti aj pri výpočte dôchodkového zabezpečenia," upozorňuje odborníčka na sociálne veci Ľubica Navrátilová. Platí to najmä pre ľudí, ktorí majú blízko do dôchodku a z platu sotva pokrývajú základné potreby svojej rodiny.

Firma by si mala nastaviť benefity podľa toho, aký profil zamestnancov potrebuje, mieni prezident HRcomm Branislav Vargic.

Peniaze alebo benefit? Suma, ktorá zvyšuje mzdu, sa vráti pri výpočte dôchodku

Cez dobre nastavené zamestnanecké benefity firmy dokážu motivovať zamestnancov, upevňovať ich vernosť a lákať nových uchádzačov o prácu. Najmä IT spoločnosti, ktoré si chcú udržať na trhu nedostatkových špecialistov, venujú veľkú pozornosť tomu, aby boli zamestnanci vo firme spokojní. „Firmy ako Eset alebo Pixel Federation pravidelne zisťujú spokojnosť zamestnancov s poskytovanými výhodami a aj každý polrok ich aktualizujú a upravujú," dodáva M. Fondati.

Nový systém benefitov zavádzali desiatky spoločností, medzi nimi Axa, Lidl, Eset, O2 či Tesco Stores SR. Železnice o tom uvažujú pri príprave na rokovanie o novej kolektívnej zmluve. „Vlani sme uskutočnili prieskum spokojnosti so zamestnaneckými výhodami a na základe jeho výsledkov sme doplnili zoznam benefitov o tie, ktoré našim kolegom najviac chýbali - sick days, home office a dni voľna navyše pri rôznych životných a pracovných udalostiach," hovorí manažérka ľudských zdrojov Esetu Daniela Škripková.

Profil spoločnosti

Špecifickú úlohu môžu benefity zohrať aj v rýchloobrátkovom biznise obchodných reťazcov, kde sú platy oveľa nižšie ako v IT sektore a fluktuácia pracovníkov je vyššia. „Chceme zamestnancom poskytnúť také benefity, o ktoré majú záujem. Vlani prebehla zamestnanecká anketa k tejto téme a na základe spätnej väzby sme ponúkané benefity upravili," vysvetľuje tlačový hovorca Lidlu Tomáš Bezák. Firma následne zaviedla napríklad benefit vo forme detského tábora, ktorý plne hradí firma, či zmluvne garantovaný nárast mzdy každých dvanásť mesiacov po-

NMH201388/01

FOTO – HRCOMM

čas prvých štyroch rokov. Boj o talenty a kvalifikovaných odborníkov je čoraz intenzívnejší. Od určitej úrovne plat prestáva byť motivačným faktorom. Benefity v tejto rovnici pre firmu predstavujú zaujímavú možnosť, ako si dotvoriť marketingový profil a predstaviť sa v očiach verejnosti či uchádzačov o prácu ako firma s určitým poslaním a hodnotami.

Každá firma by si mala jasne povedať, čím sa chce odlíšiť od konkurencie, aký profil zamestnancov potrebuje pre naplnenie biznisovej stratégie, a podľa toho nastaviť aj benefity. „Možno si poviete, že chcete byť tí, ktorí ponúkajú najvyššie platy v odvetví, možno budete chcieť prilákať hipsterov, ktorí ocenia herňu v práci a krátky pracovný čas. Všetko závisí od vašej biznis vízie prepojenej na HR stratégiu," uzatvára B. Vargic.

© TREND

V najbližšom čísle si prečítate druhú časť seriálu o e-learningu zamestnancov.

Anketa

Aký benefit mal medzi zamestnancami najväčší ohlas?

Andrea Podstrelencová, riaditeľka ľudských zdrojov, NN poisťovňa a dôchodkové spoločnosti

» Jednoznačne najväčší ohlas má dlhodobo u našich zamestnancov päť dní dovolenky ročne nad rámec zákonného nároku a dodatočné dni voľna na osobný rozvoj.

Július Benko, riaditeľ ľudských zdrojov, Tatra banka

» Extrémny záujem je o možnosť investovania do prioritných akcií, ktoré ponúkajú zaujímavý výnos a ide o jedinečnú možnosť na trhu.

Martin Vidan, hovorca, Slovak Telekom

» V širokej škále benefitov je to napríklad poskytnutie mobilného telefónu a jeho pravidelná obmena, úhrada celej hodnoty stravného lístka zamestnávateľom a možnosť testovať služby z portfólia spoločnosti.

Anna Janošková, riaditeľka ľudských zdrojov, lekárne Dr. Max

» Veľký ohlas malo zvýšenie hodnoty stravného lístka. Tento benefit nie je originálny ani neštandardný, ale zamestnanci ho využívajú na dennej báze a zmenu vnímajú a pociťujú. Veľmi pozitívne bol prijatý interný program, ktorý zaviedol hodnotenie výnimočného výkonu kolegami - zamestnancami s atraktívnymi odmenami pre víťazov.

Milan Janásik, hovorca, poisťovňa Generali

» Veľmi oceňovanou zmenou v benefitoch bolo zavedenie skupinového životného poistenia pre všetkých interných zamestnancov. Každý je poistený bezplatne. Poistenie kryje najdôležitejšie životné a úrazové riziká a poskytuje zamestnancom ochranu zdravia a príjmu. Pre zamestnancov tak zabezpečujeme finančnú stabilitu v prípade neočakávaných životných situácií, čo mimoriadne oceňujú.

Ivan Hruška, riaditeľ pre strednú Európu, GlobalLogic

» Veľký ohlas majú štvrtkové ovocné raňajky (Fruit breakfest) a určite zaujímavá je Summer party. Naša práca je v niektorých okamihoch veľmi stresujúca a potrebujeme niekedy jednoducho vypnúť. Mladí ľudia sa radi bavia a relaxujú, aj spoločne, čo je dobre.

Daniela Škripková, manažérka ľudských zdrojov, Eset

» Najpozitívnejší ohlas malo zavedenie možnosti práce z domu a Sick days. V našej spoločnosti pracuje viac ako 80 % mužov, ktorých priemerný vek sa pohybuje okolo 30 rokov. Pri zavádzaní nových benefitov sme sa preto snažili brať do úvahy aj tento fakt a rovnako zohľadniť aj požiadavky na podporu rodinného života. Za originálne riešenie považujeme zavedenie rodičovskej dovolenky. Ide o päť dní dovolenky navyše, ktoré si môže zamestnanec uplatniť pri narodení alebo osvojení dieťaťa.

Miroslava Rychtarechová, personálna a prevádzková manažérka, Tesco Stores

» Koncom uplynulého roka spoločnosť predstavila zamestnaneckú kartu s 10-percentnou zľavou na každý nákup. Od tohto roka zavádzame vianočný bonus v hodnote 40 eur, ktorý bude zamestnancom vyplatený v novembri a pomôže im v príprave na najkrajšie sviatky v roku.

Zabudnite na notebook ako firemný benefit. Zamerajte sa na inováciu, zdravie a pohodu.

Benefity sú neoddeliteľnou súčasťou komplexného odmeňovacieho systému. Celkovú motiváciu zamestnancov ani tie najlepšie zvolené benefity nezabezpečia, ale podľa mojich skúseností často zavážia v situácií, keď sa uchádzač rozhoduje medzi dvoma (alebo viacerými) ponukami.

Frekventovaným benefitom je firemný notebook. Na Slovensku ho poskytuje každý tretí zamestnávateľ. Pozor však na podobné typy benefitov. Keďže ide priamo o prostriedok nutný pre výkon práce, zamestnanci ho nevnímajú ako „niečo navyše". Naopak veľkej obľube sa teší tzv. cafeteria systém – široká škála výhod, ktorá umožňuje zamestnancom zvoliť si práve tie benefity, ktoré dokážu v najväčšej miere naplniť ich potreby.

Medzi aktuálne najobľúbenejšie benefity patria:

- Flexibilný pracovný čas / home office
- Dovolenka navyše
- Firemné škôlky
- Platené voľno / 100% preplácanie PNky
- Príspevky na dôchodkové sporenie

Trendom v súčasnosti je prispôsobovať benefity konkrétnym skupinám zamestnancov (mamičky po materskej, absolventi...). Stále viac skloňovanou témou je spojitosť medzi osobným životným štýlom a produktivitou práce. Firmy zavádzajú tzv. **wellness programy.** Ide o novú vlnu zamestnávateľov, ktorí chcú svojim zamestnancom poskytnúť inováciu, zdravie a pohodu.

Budúcnosťou benefitov sú:

- **Mentálny fitnes** (joga na pracovisku, odpočinkové zóny, „mindfulness" wokshopy)
- **Podpora fyzických aktivít** (firemné fitnescentrum, prenájom športovísk, zámerné rozloženie open spacov, aby nútili zamestnancov k pohybu – kopírka na vzdialenejšom mieste)
- **Zdravé kancelárie** (ergonomické stoličky, pohyblivé pracovné stoly – možnosť pracovať v stoji, zeleň)
- **Zdravé stravovanie** (ovocie na pracovisku, zdravé raňajky)
- **Wellnes dni na pracovisku** (konzultácie s lekármi, dietológmi, fyzioterapeutmi, masérmi)

Tieto aktivity sa môžu na prvý pohľad zdať ako príliš nákladné. Financie vložené do prevencie však bývajú nižšie, ako náklady vynaložené na zamestnancov na PNke.

Tvorba systému benefitov by mala vychádzať zdola nahor. Ak si zamestnanci sami určia výhody, ktoré môžu čerpať, vyhnete sa vlne kritiky a zabezpečíte tak ich skutočné využívanie. Cieľom predsa nie je, aby boli spísané na papieri, ale aby ľuďom skutočne prinášali niečo navyše, čo vás odlíši od konkurencie a prispeje k zníženie fluktuácie.

Martina Pfundtnerová,
Division Manager (Recruitment & Executive Search), SYNERGIE Slovakia

NMH183061/01