

BENEFITY V RÁMCI POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Tomáš Pivokonský

V současné době trpí Policie České republiky personálním nedostatkem způsobeným zejména přirozenou fluktuací příslušníků, kteří dosáhli důchodového věku nebo příslušníků, kteří využili lepší nabídky pracovního trhu. Náhrada těchto pracovních sil je složitá, neboť doba je spjatá s hospodářským cyklem, který je na vrcholu, a tak se vyznačuje obecným nedostatkem pracovních sil. Zájem o práci u policie je minimální a náborová střediska evidují minimum uchazečů.

Důvodem je nejen téměř plná zaměstnanost, ale i odliv vhodných uchazečů k jiným státním organizacím, zejména k Armádě České republiky. Tato personálně konkurenční státní složka požívá mezi mladými lidmi větší zájem, neboť příslušníci armády mají v současné době větší společenský status, způsobený kladným přijímáním reprezentace České republiky v rámci zahraničních misí, a tím, že příslušníci armády na rozdíl od příslušníků policie nezasahují přímo do života občanů, zejména represivním způsobem. Dalším důvodem atraktivity armády pro mladé lidi je rozvoj jejich vlastností, zejména fyzické kondice, kdy v rámci armádního výcviku je věnována tělocviku značná časová dotace. Policie musí denně řešit aktuální případy a je mnohdy přetížena a na zdokonalování tělesné kondice, mimo vyhrazené minimální hodiny tělocviku, není čas.

Ve své bakalářské práci jsem se zabýval analýzou, zda policejní benefity, které jsou předkládány jako zásadní výhody služebního poměru, mohou hrát úlohu v atraktivitě pracovních pozic a v boji proti fluktuaci a dále analýzou jejich reálného využití.

Obecným východiskem práce bylo studium motivace, která přímo souvisí s vůlí vykonávat určitou činnost. Dospěl jsem k závěru, že stávající lokální systém benefitů není schopen ovlivnit základní proces motivace, neboť biologické potřeby jsou uspokojovány směnou za získaný plat nebo mzdu, sociální potřeby pracovním prostředím a vrcholné potřeby uznání a seberealizace jsou uspokojovány samotným výkonem určité profese, přičemž ani jeden aspekt není přímo ovlivněn existencí benefitů. Zaměstnanecké výhody slouží spíše u profesí méně kvalifikovaných, kde převládá monotónní duševní nebo fyzická činnost v dílčím procesu výroby statků a služeb. Zde jsou používány efektivněji k náborovým a proti flukтуаčním účelům, neboť v těchto odvětvích je obměna personálu častější fenomén.

Naproti tomu pro srovnání severoamerické pojetí benefitů je v oblasti motivace zásadnější, protože tamní prostor zaměstnaneckých výhod je obecně širší a prolíná do sféry uspokojování základních potřeb, jako například firemní příspěvky na hypotéku, zdravotní pojištění a podobně.

Motivační systém příslušníků ve služebním poměru u Policie České republiky je podle § 112 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, založen na hmotném a nehmotném odměňování. Hmotné odměňování je tvořeno

služebním příjmem a zaměstnaneckými výhodami. Policistovi přísluší za výkon služby služební příjem, za který se považuje peněžitě plnění ze strany bezpečnostního sboru vůči příslušníkovi.

Služební příjem je podle §§ 113–126 uvedeného zákona tvořen základním tarifem, služebním příjmem za přesčasovou službu, příplatky a odměnami. Základní tarif je poskytován ve vyšší tarifní třídě zastávaného služebního místa a v případě výkonu služby ve vícesměnném režimu je navýšen o 10%. Příplatky jsou tvořeny příplatkem za službu ve svátek a osobním příplatkem, který je nenárokovou složkou služebního příjmu vyjadřující kvalitu výkonu služby. Dále pak případným příplatkem za vedení, příplatkem za službu v zahraničí, zvláštním příplatkem za službu ve zdraví škodlivém nebo zdraví ohrožujícím prostředí, příplatkem za sportovní reprezentaci a případně stabilizačním příplatkem. Odměna je poskytnuta jako jednorázové ocenění výkonu služebních úkolů nebo jako odměna za služební pohotovost.

Na služební příjem se v určitých případech může dále vázat další peněžní plnění. Nejčastějším příkladem je náhrada cestovních výdajů a stravné poskytované v rámci služební cesty. Poskytnutí náhrady cestovních výdajů je podle § 149 možné i v dlouhodobých případech v souvislosti s přijetím do služebního poměru, převelením nebo převedením na jiné služební místo. Tato náhrada slouží jako motivační prvek pro přemísťování lidských zdrojů do míst se slabým personálním obsazením a při obsazování míst vyžadujících vyšší kvalifikaci. Podobný motivační úkol má i další finanční plnění, které je jednorázové a má být pobídkou pro případné uchazeče o služební poměr. Jedná se o náborový příspěvek podle § 135a uvedeného zákona, jež je stanoven v zákonném rozsahu a jeho pevná výše se odvíjí od personální situace daného Krajského ředitelství.

Mezi zaměstnanecké výhody přiznané příslušníkům ve služebním poměru patří zkrácená doba služby, vyšší délka dovolené, možnost poskytnutí služebního a studijního volna, poskytnutí ozdravného pobytu, příspěvku na stravování, na rekreační pobyt, na lázeňský rehabilitační pobyt, na kulturní akce, náhrada výdajů a možnost využití resortních rekreačních zařízení.

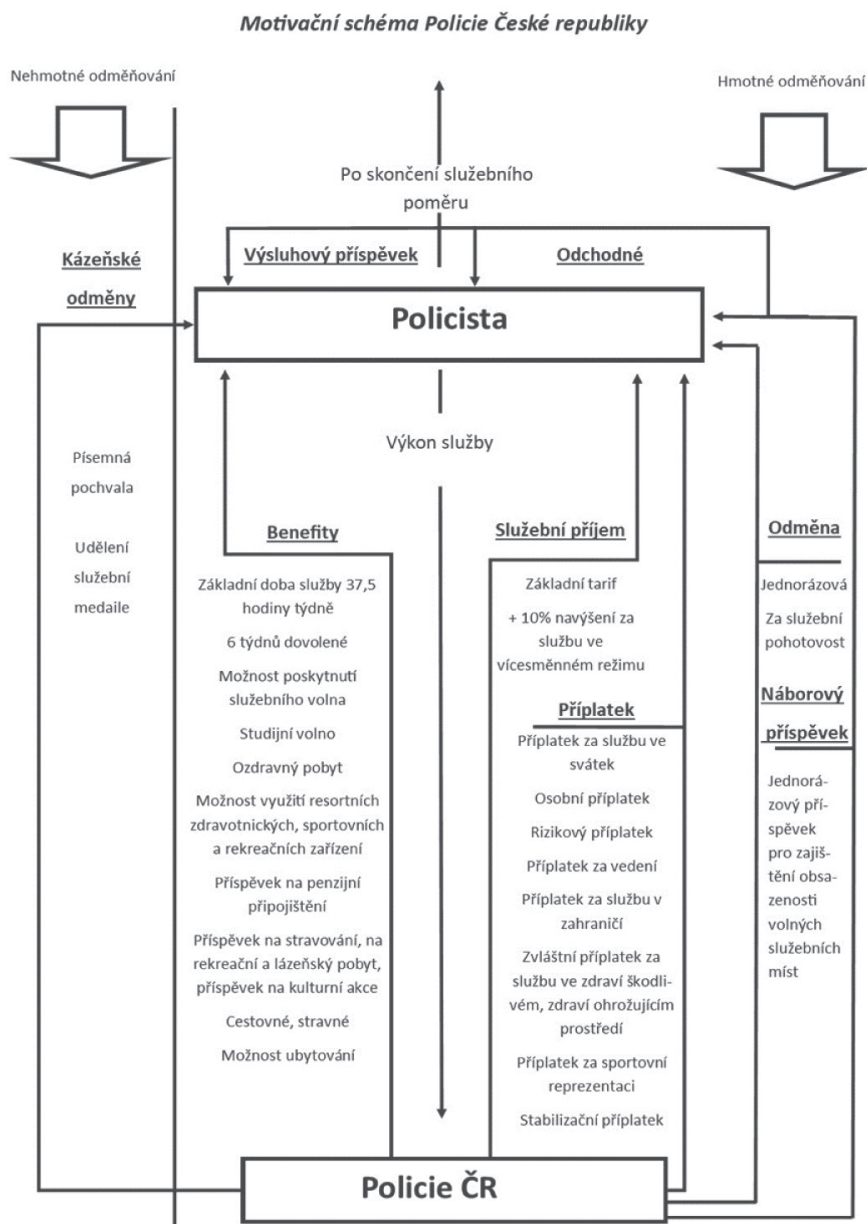
Výrazným motivačním prvkem je výsluhový příspěvek, který není přímou finanční odměnou za výkon služby splatný jako součást měsíčního služebního příjmu, ale je poskytován jako kompenzace za odpracovaná léta ve služebním poměru. Je vyplácen měsíčně po skončení služebního poměru, který trval nejméně patnáct let. Výše příspěvku začíná na dvaceti procentech služebního příjmu po patnácti letech služby a za každý dokončený rok služby nad touto počáteční hranicí je výsluhový příspěvek navyšován procentuálně až do maximální výše padesáti procent služebního příjmu. Výše výsluhového příspěvku podléhá valorizaci.

Dalším výsluhovým nárokem je odchodné, které je vypláceno jednorázově při ukončení služebního poměru, který trval nejméně šest let a je navyšováno s každým dalším ukončeným rokem ve služebním poměru až do maximální výše šestinásobku měsíčního služebního příjmu.

Hmotné odměňování může být doplněno kázeňskou odměnou ve formě peněžitého nebo věcného daru. Nehmotné odměňování je u Policie České republiky realizováno procesem interního uznání za splnění významného úkolu nebo za dlouhodobé nadstandartní plnění

služebních povinností. Uznání je vyjádřeno udělením kázeňské odměny ve formě písemné pochvaly nebo udělením služební medaile.

Grafická podoba motivačního systému Policie České republiky:



Zdroj: zákon č. 361/2003 Sb., vlastní zpracování schématu.

Druhým východiskem pro zjištění motivační relevance policejních benefitů použitým v bakalářské práci byla komparace policejních benefitů s civilním prostředím. Komparace byla vedena v rovině srovnání policejních výhod, které jsou fixovány služebním zákonem, což je i nevýhoda flexibility těchto benefitů s minimem stanoveným v civilním sektoru pracovním právem.

Zkoumané benefity byly v rozsahu uvedeném na internetových stránkách Policie České republiky. Tento oficiální zdroj nabízí výčet výsluhových nároků a dalších výhod, kdy udával následující benefity: Základní doba služby 37,5 hodiny týdně, 6 týdnů dovolené, služební volno s poskytnutím služebního příjmu, studijní volno s nárokem na služební příjem, ozdravný pobyt, síť resortních zdravotnických, sportovních a rekreačních zařízení, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na stravování, příspěvek na rekreační a lázeňský pobyt, příspěvek na kulturní akce, náhrady výdajů a možnost ubytování.

Ke stručné charakteristice zmíněných benefitů lze uvést následující:

Pracovní doba

Týdenní doba služby je zákonem stanovena na 37,5 hodin. Výhodnost by měla spočívat ve zkrácené pracovní době proti civilnímu sektoru, kde je zákonem stanoven týdenní rozsah pracovní doby na 40 hodin. Tato výhoda ale není plošná, neboť je odvislá od služebního zařazení policisty a to tak, že policista sloužící v jednosměnném rovnoměrném rozvržení služeb je zvýhodněn kratší týdenní pracovní dobou proti civilnímu sektoru, ale policista zařazený do vícesměnného režimu služby již tuto výhodu nemá, neboť i civilní pracovní právo ukládá shodnou pracovní týdenní dobu ve výši 37,5 hodin pro zaměstnance zařazené ve vícesměnném provozu.

Dovolená

Policista má roční nárok na 6 týdnů dovolené. V civilním sektoru je stanovena základní minimální hranice dovolené na 4 týdny ročně. Pracovní právo rozšiřuje nárok na délku dovolené u státních zaměstnanců na 5 týdnů ročně a u pedagogických zaměstnanců na 8 týdnů ročně. Z komparace je patrné, že policisté mají určitou výhodu v délce dovolené proti standardnímu zaměstnaneckému poměru, ale je třeba zmínit, že dovolená v délce 4 týdnů je jen zákonným minimem a je častým případem, že firmy v rámci vlastního benefitního programu poskytují svým zaměstnancům delší dovolenou.

Služební volno

Policista může čerpat služební volno s nárokem na služební příjem z důvodu osobních překážek ve službě (např. návštěva lékaře za účelem vyšetření nebo ošetření, transport manželky nebo družky do porodnice a zpět, doprovod člena rodiny k lékaři v případě jeho nesamostatnosti z důvodu zdravotního stavu nebo věku), překážek vytvořených obecným zájmem (např. výkon veřejné funkce) nebo při studiu.

Pracovní právo dává rovněž možnost zaměstnanci žádat pracovní volno z důvodu osobních překážek v práci nebo z důvodu překážek způsobených obecným zájmem. Rozdílem služebního a civilního prostředí je kompenzace platu a mzdy v případech čerpání, kdy služební volno je hrazeno plně, ale pracovní volno pouze částečně.

Ozdravný pobyt

Ozdravný pobyt je specifický benefit poskytovaný příslušníkům vykonávajícím službu pod služebním zákonem č. 361/2003 Sb. Ozdravný pobyt je poskytován v rozsahu 14 dnů ročně a nárok na plnění vzniká po 15 letech služby. Tento benefit se v civilním sektoru nevyskytuje a je jednoznačným zvýhodněním služebního sektoru.

Síť resortních zdravotnických, sportovních a rekreačních zařízení

Policista má možnost využívat zdravotnické zařízení, primárně sloužící pro potřeby pracovnílékařských prohlídek, pro své soukromé potřeby, kdy přijme služebního lékaře do pozice svého ošetřujícího obvodního lékaře. Policista může rovněž využívat sportovní zařízení organizace, sloužící k zvyšování fyzické kondice v rámci služební přípravy pro své soukromé tělesné aktivity. Další možností policisty v rámci rekreačních aktivit je využití resortních rekreačních zařízení. Tyto benefity nejsou v civilním sektoru plošně rozšířené, využívá je pouze v případech provozu, který umožňuje v rámci zaměstnaneckých výhod poskytnutí zařízení zaměstnancům k soukromému využití, přičemž fenomén podnikových rekreačních objektů patří spíše dobám minulým.

Příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na stravování, příspěvek na rekreační a lázeňský pobyt, příspěvek na kulturní akce

Příspěvky spravuje a rozděluje Fond kulturních a sociálních potřeb. Hospodaření fondu vychází legislativně z vyhlášky č. 114/2002 Sb., která upravuje vznik a financování fondu. S fondem je dále nakládáno dle interního prováděcího předpisu. Různé druhy příspěvků se mohou v různé míře vyskytovat i v soukromém sektoru, ale nejedná se o plošný obligatorní benefit.

Náhrady výdajů, možnost ubytování

Policistovi jsou propláceny výdaje v souvislosti s převelením, převedením, ustanovením na jiné služební místo, vysláním na služební cestu, studium, ozdravný pobyt, při zařazení do zálohy činné (tj. stav, kdy je příslušník přearzen k jiné organizační složce státu nebo do zahraničí) a při změně bydliště v rámci stěhování.

Nabídka resortního ubytování je minimální, lokalizovaná ve formě ubytoven zejména v Praze. Nízká potřeba ubytovacích kapacit pramení ze skutečnosti, že policisté jsou většinou zařazováni k útvarům v místě svého původního bydliště s výjimkou potřeby Prahy, kde slouží početně silná skupina policistů z ekonomicky slabších regionů.

Civilní pracovní právo rovněž určuje povinnost na náhradu výdajů ze strany zaměstnavatele k pokrytí cestovních výdajů v rámci služební cesty. Rozsah náhrad výdajů je rámcově shodný, a tak služební sektor v této sféře není nijak zvýhodněn. Možnost poskytnutí ubytování zaměstnavatelem není pracovním právem upraven a souvisí pouze s potřebou dané organizace, přesto nelze pevně dané ubytovací kapacity Policie ČR pro jejich minimální rozsah pokládat za reálnou výhodu.

Výsluhový příspěvek

Výsluhový příspěvek je speciálním benefitem ozbrojených bezpečnostních sborů a armády. V civilním sektoru se nevyskytuje. Nejedná se o benefit v pravém slova smyslu, neboť není poskytován v průběhu služební činnosti, ale až po skončení služebního poměru. Přesto byl výsluhový příspěvek zařazen do zkoumané struktury benefitů, protože je natolik zásadní, že jeho absence by zkreslovala závěry průzkumu.

Nárok na výsluhový příspěvek vzniká po 15 letech trvání služebního poměru a je tvořen procentní výměrou z platu, přičemž se procentuálně navyšuje za každý další odsloužený rok. Po skončení služebního poměru je policistovi vyplácen doživotně, přičemž po přiznání starobního důchodu je vyplácena jen část rozdílu mezi důchodem a výsluhovým nárokem.

Mimo resortní benefity Policie ČR

Strukturu obligatorních interních benefitů doplňují mimo resortní benefity poskytované soukromými subjekty ve formě slev na zboží a služby. Tyto benefity jsou pro lepší orientaci sdruženy v elektronické aplikaci, která přehledně nabízí celkový výčet a rozsah slev.

Teoretické i komparační východisko daly obrysový rámec motivační hodnoty policejních benefitů. Z těchto poznatků vznikla v rámci práce vlastní hypotéza, která označila výhodu většího časového rozsahu dovolené, výhodu ozdravného pobytu, příspěvky z Fondu kulturních a sociálních potřeb a zejména nárok na výsluhový příspěvek jako zásadní benefity s vysokým motivačním potenciálem a dále pak výhodu spočívající v možnosti čerpat plně placené služební volno, výhodu v možnosti využít resortní zdravotnická, sportovní a rekreační zařízení a výhodu slev na zboží a služby ze strany soukromých firem jako benefity se středním motivačním potenciálem. Naproti tomu výhodu zkrácené týdenní pracovní doby a poskytování náhrad a ubytování byly v hypotéze označeny jako výhody s nízkým motivačním potenciálem.

Tab. 1 Hypotetická míra motivační hodnoty

Benefit/ škála 1 (nízká) – 5 (vysoká)	1	2	3	4	5
délka pracovní doby					
dovolená					
služební volno					
ozdravný pobyt					
síť resortních zařízení					
FKSP					
náhrady výdajů					
možnost ubytování					
výsluhový příspěvek					
mimo resortní benefity					

Zdroj: vlastní hypotéza

Dále hypotéza zahrnovala deduktivní rámec využitelnosti policejních benefitů, kdy předpokládala vyšší využitelnost výhody delší dovolené a příspěvků z Fondu kulturních a sociálních potřeb, střední využitelnost výhod možnosti čerpání služebního volna, ozdravného pobytu a využití mimo resortních slevových nabídek. Nižší využitelnost byla předpokládána u výhody zkrácené pracovní doby, náhrady výdajů a možnosti resortního ubytování.

Tab. 2 Hypotetická míra využitelnosti

Benefit/ škála 1 (nízká) – 5 (vysoká)	1	2	3	4	5
délka pracovní doby					
dovolená					
služební volno					
ozdravný pobyt					
síť resortních zařízení					
FKSP					
náhrady výdajů					
možnost ubytování					
mimo resortní benefity					
Zdroj: vlastní hypotéza					

Hypotéza byla v rámci práce testována průzkumem, který byl realizován v době od 1. do 12. února 2021. Za nástroj průzkumu byl zvolen řízený strukturovaný rozhovor realizovaný s respondenty z řad aktivně sloužících policistů. Výzkumný populační vzorek byl tvořen dvaceti šesti policisty z Jihočeského, Středočeského kraje a Prahy.

Tab. 3 Grafické znázornění skladby populačního vzorku

Data00000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
muž																								
žena																								
věk 2																								
věk 3																								
věk 4																								
věk 5																								
Sl.p. 1																								
Sl.p. 2																								
1smě.																								
2smě.																								

Legenda: věk 2: věk 20–30 let, věk 3: věk 30–40 let, věk 4: věk 40–50 let, věk 5: věk 50–60 let, Sl.p. 1: délka služebního poměru 1–15 let, Sl.p. 2: délka služebního poměru 15 a více let, 1 smě.: výkon služby v jednosměnném režimu, 2 smě.: výkon služby ve směnném režimu.

Zdroj: vlastní zpracování.

Z výsledků průzkumu bylo možné odvodit motivační potenciál a reálnou využitelnost benefitů a rovněž porovnat výsledky s testovanou hypotézou:

Z analýzy dat získaných z průzkumu bylo zjištěno, že nejvíce pozitivně vnímaná výhoda mající velký motivační efekt, je výsluhový příspěvek, který se svým procentním každoročním nárůstem motivuje v pokračování ve služebním poměru a je obecně hodnocen jako hlavní a zásadní výhoda. Nejvíce motivačního efektu ke službě dosahuje u policistů, kteří mají na výsluhový příspěvek nárok nebo jsou blízko jeho dosažení. Pro začínající policisty není tato výhoda zásadní z důvodu vzdálené doby nároku, ale obecně ji hodnotí kladně. Realita u této výhody je shodná s předpokladem. Motivační hodnota této výhody je velmi vysoká.

Jako druhý nejvíce pozitivní benefit je policisty vnímán Fond kulturních a sociálních potřeb. Všichni policisté hodnotí možnost čerpání příspěvků jako klad. Není zde rozdílné vnímání výhody z hlediska věku ani délky služebního poměru. Reálná obliba benefitu je o něco vyšší než předpoklad. Motivační hodnota této výhody je poměrně vysoká. Příspěvky z fondu využívá většina policistů, reálně více než byl předpoklad.

Třetím velmi pozitivně vnímaným benefitem je ozdravný pobyt. Většina policistů jej vnímá kladně bez rozdílu věku a délky služebního poměru, a to i přes jeho nedosažitelnost v prvních patnácti letech služby. Reálné vnímání benefitu jako kladu je nepatrně nižší proti předpokladu, přesto je jeho motivační hodnota poměrně vysoká. Přibližná polovina dotázaných policistů má již na benefit nárok a každoročně jej využívá, což je nepatrně méně, než byl předpoklad.

Vysoce kladně vnímanou výhodou je delší dovolená. Pozitivně ji vnímá nadpoloviční většina policistů, ne však všichni, což je o něco méně proti předpokladu komplexního kladného přijetí benefitu. Motivační hodnota výhody je vysoká.

Středně kladně je hodnoceno proplácení cestovních náhrad a stravného. Nadpoloviční většina policistů vnímá náhrady jako výhodu, zejména z důvodu zvýšení platu, ale nijak zásadní, neboť většina policistů namítá, že se nejedná o specifický benefit organizace, ale standardní plnění v rámci pracovního právního vztahu. Reálné kladné vnímání plnění je výrazně vyšší než předpoklad a motivační hodnota tak dosahuje střední úrovně. Náhrady využívá většina policistů, výrazně více proti předpokladu.

Dále je středně kladně hodnocena možnost čerpání služebního volna, které jako výhodu označila nadpoloviční většina policistů. Kladné vnímání této výhody je nepatrně vyšší proti předpokladu. Motivační úroveň benefitu je střední. Služební volno využívá nadpoloviční většina policistů, což je nepatrně více proti předpokladu.

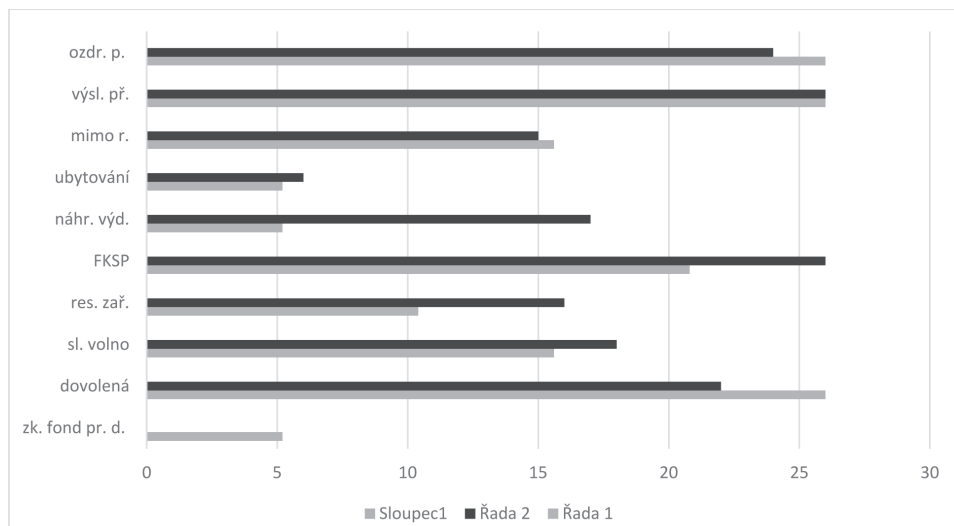
Středně kladně je hodnocena i možnost čerpání mimo resortních benefitů. Nadpoloviční většina policistů vnímá možnost uplatnění slev jako výhodu. Reálné kladné vnímání tohoto benefitu je nepatrně nižší proti předpokladu. Motivační hodnota výhody dosahuje střední úrovně. Mimo resortních benefitů využívá přibližná polovina dotázaných policistů, což je nepatrně méně proti předpokladu.

Další středně kladně hodnocenou výhodou je možnost využití resortních zdravotnických, sportovních a rekreačních zařízení. Tuto výhodu hodnotí kladně nadpoloviční většina policistů. Pozitivní vnímání je reálně vyšší proti předpokladu. Motivační hodnota benefitu je středně vysoká. Resortní zařízení využívá polovina dotázaných policistů, zejména zařízení sportovního a rekreačního charakteru. Reálné využívání zařízení je vyšší proti předpokladu.

Ne příliš kladně je hodnocen benefit resortního ubytování, který vnímá pozitivně jen menšina policistů, kteří výhody využili. Pro většinu policistů je výhoda nepotřebná a nedostupná, přesto reálné kladné vnímání výhody je nepatrně vyšší proti předpokladu. Motivační výhoda benefitu je nízká. Resortní ubytování využívá menšina policistů, přesto nepatrně více proti předpokladu.

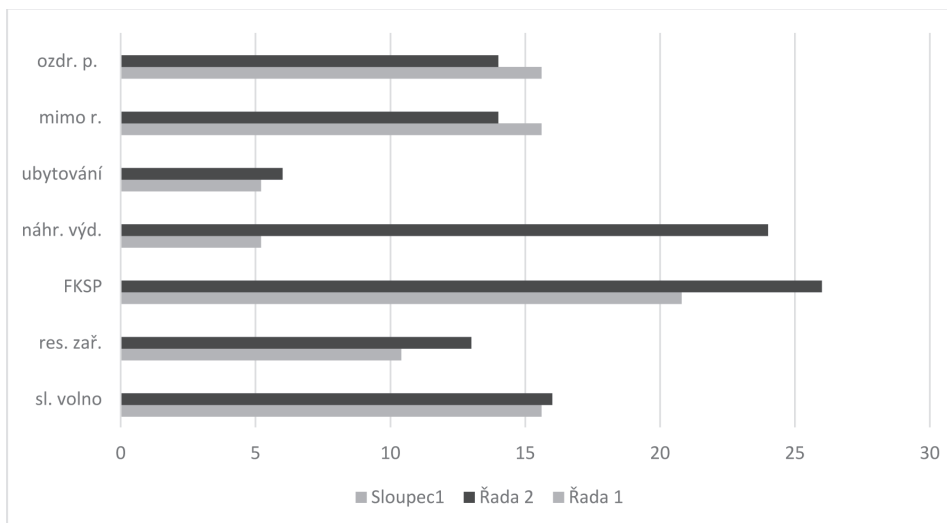
Kladně není přijímána výhoda zkráceného týdenního fondu pracovní doby, kdy žádný policista ani ten sloužící v jednosměnném provozu tuto skutečnost nevnímá jako výhodu, což je méně proti předpokladu, který stanovuje minimální vnímání výhodnosti. Motivační aspekt výhody je nulový.

Současné policejní benefity mají dle většiny dotázaných policistů částečný reálný motivační efekt k zamezení fluktuace, ale naproti tomu rovněž dle většiny dotázaných policistů nemají žádný motivační efekt pro případné uchazeče v úvaze o vstupu do služebního poměru.

Graf 1 Komparace hypotézy a reálných dat: motivační hodnota benefitů

Legenda: Sloupec1: počet respondentů hodnotící benefit kladně (max. dvacet šest), Řada 2: reálná data z průzkumu, Řada 1: hypotetická míra, ozdr. p.: ozdravný pobyt, výsl. př.: výsluhový příspěvek, mimo r.: mimo resortní benefity, ubytování: možnost resortního ubytování, náhr. výd.: náhrada cestovních výdajů a stravného, FKSP: Fond kulturních a sociálních potřeb, res. zař.: resortní zdravotní, sportovní a rekreační zařízení, sl. volno: služební volno, dovolená: delší dovolená, zk. fond pr. d.: zkrácený fond týdenní pracovní doby.

Zdroj: vlastní hypotéza, výsledek průzkumu.

Graf 2 Komparace hypotézy a reálných dat: využitelnost benefitů

Legenda: Sloupec1: počet respondentů využívající benefit (max. dvacet šest), Řada 2: reálná data z průzkumu, Řada 1: hypotetická míra, ozdr. p.: ozdravný pobyt, mimo r.: mimo resortní benefity, ubytování: možnost resortního ubytování, náhr. výd.: náhrada cestovních výdajů a stravného, FKSP: Fond kulturních a sociálních potřeb, res. zař.: resortní zdravotní, sportovní a rekreační zařízení, sl. volno: služební volno.

Zdroj: vlastní hypotéza, výsledek průzkumu.

Teoretické motivační východisko, komparace civilního a služebního sektoru v oblasti zákonných výhod a realizovaný průzkum poskytly dostatečné informace k naplnění cíle práce. Vyplývajícím zjištěním byla skutečnost, že benefity v oblasti pracovního trhu v České republice nemohou hrát zásadnější motivační úlohu, a to již z hlediska jejich omezeného rozsahu, kdy tvoří spíše doplňkovou motivační složku k mzdě či platu. Benefity jako nástroj zaměstnanecké politiky používá i Policie České republiky, avšak se zásadní nevýhodou fixace výhod na zákonný podklad, přičemž tento faktor reálně znemožňuje flexibilitu benefitů v rámci dispozic pracovního trhu, který se vyvíjí nerovnoměrně v závislosti na hospodářském cyklu.

Benefity jsou sice policisty využívány, ale větší motivační potenciál poskytují jen některé z nich, přičemž jsou ještě ve své účinnosti omezeny podmínkou odsloužených let k vzniku nároku na jejich plnění. Jedná se zejména o výhodu výsluhového příspěvku a ozdravného pobytu. Zbývající benefity jsou vnímány sice kladně, ale netvoří zásadnější motivační pilíř, přičemž v oblasti náborové atraktivity neplní prakticky žádnou úlohu.

Stabilizační funkce benefitů je zachována, ale efektně pouze pro policisty mající nárok na zásadní výhody v průběhu služebních let zaručujících zejména procentní navýšení výsluhového příspěvku.

Naproti tomu policejní benefity mají velmi nízkou funkčnost pro zvýšení atraktivity pracovních pozic pro případné uchazeče o vstup do služebního poměru u Policie České republiky a v této oblasti je jejich efektivita přinejmenším omezená.

Dalším cílem bakalářské práce byl návrh změn v oblasti benefitů ke zvýšení jejich motivační funkčnosti. Prvním návrhem byla zvýšená dostupnost zásadních výhod s cílem většího záběru motivačního působení, dostupného při snížení nárokové hranice odsloužených let v případě výsluhového příspěvku a ozdravného pobytu na 10 let s úměrným snížením plnění. Druhým předkládaným návrhem bylo zavedení resortního stravování a stabilního třináctého platu místo variabilních prosincových odměn. Tento návrh rozšíření benefitů vyplynul z doplňující otázky v rámci průzkumu, kdy respondenti uvedli benefity, jejichž zavedení by uvítali. Aplikace těchto návrhů by zvýšila motivační funkčnost policejních benefitů a náborovou atraktivitu, ale samozřejmě za cenu vyšších personálních nákladů.