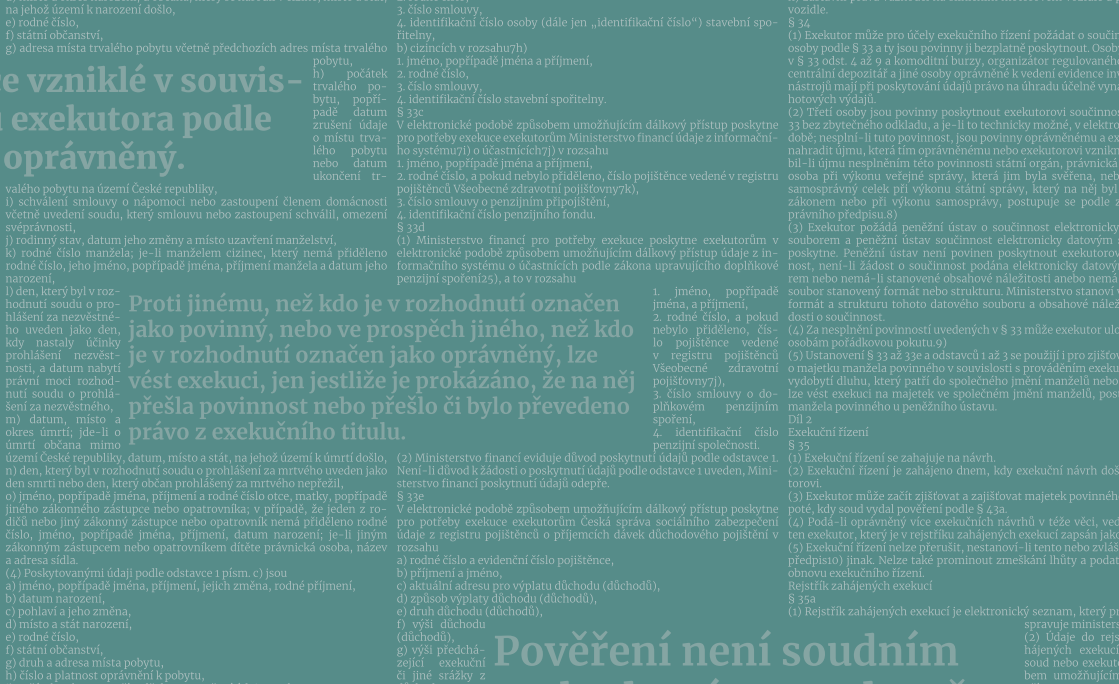

ROLE ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI FINANČNÍCH POTÍŽÍCH ZAMĚSTNANCŮ

ANEB PODPORA SE MNOHONÁSOBNĚ VRÁTÍ

Šárka Ošťádalová

ROLE ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI FINANČNÍCH POTÍŽÍCH ZAMĚSTNANCŮ

ANEB PODPORA SE MNOHONÁSOBNĚ VRÁTÍ

Šárka Ošťádalová

ROLE ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI FINANČNÍCH POTÍŽÍCH ZAMĚSTNANCŮ

ANEB PODPORA SE MNOHONÁSOBNĚ VRÁTÍ

Šárka Ošťádalová

Materiál vznikl v rámci projektu „Employment Stability for Czechs in Debt Spiral" realizovaného Institutem prevence a řešení předlužení z.ú. a Ekumenickou akademií z.s. a financovaného nadací Bader Philanthropies.

INSTITUT PREVENCE A ŘEŠENÍ PŘEDLUŽENÍ

Ekumenická akademie

BADER PHILANTHROPIES, INC.

Obsah

1. Úvod 5

2. Finanční potíže zaměstnanců 6

3. Jak finanční potíže ovlivňují zaměstnance a jejich pracovní výkon 7

3.1. Zdraví 7

3.2. Produktivita 8

3.3. Mezilidské vztahy (nejen) v pracovním prostředí 9

3.4. Přítomnost v práci a vyšší fluktuace 10

4. Měnící se postoj zaměstnavatelů 10

4.1. V čem je podpora zaměstnanců pro zaměstnavatele výhodná? 11

4.2. Konkrétní kroky – jak mohou zaměstnavatelé svým zaměstnancům pomoct? 11

5. Závěr 13

Zdroje a použitá literatura 14

1. Úvod

Přestože by se mohlo na první pohled zdát, že finanční potíže zaměstnanců patří výhradně do jejich soukromé sféry, kterou zaměstnavatelé nemusejí brát v potaz či jí snad věnovat zvýšenou pozornost, opak je pravdou. Četné průzkumy a studie jasně ukazují, že finanční starosti zaměstnanců mají negativní dopad na pracovní produktivitu samotných zaměstnanců, na kondici společností, pro které pracují, a ekonomiku jako takovou. Finanční potíže, s nimiž se zaměstnanci potýkají, ovlivňují jejich pracovní výkon a stojí čas a peníze i samotné zaměstnavatele. Zjednodušeně řečeno: pokud strádá zaměstnanec, strádá i zaměstnavatel.

Podle studie společnost Neyber stojí britskou ekonomiku finanční stres britských zaměstnanců každoročně na 18 milionů pracovních hodin a cca 121 miliard liber (tedy téměř 3,44 bilionu Kč)[1]. Přestože se nejedná o pozitivní zprávu, má i světlou stránku – současná situace vytváří značný potenciál pro zlepšení. Obzvlášť pokud se zaměstnavatelé rozhodnou zapomenout na staré paradigma, že finanční potíže jejich zaměstnanců se jich netýkají, a začnou sami sebe vnímat jako aktivní a důležitou součást řešení i prevence tohoto problému. Jde o jednoduchou rovnici – finančně gramotnější, stabilnější a spokojenější zaměstnanci jsou produktivnější, kreativnější a více proaktivní než jejich kolegové, kteří se trápí s financemi. Pokud zaměstnavatelé pomohou zaměstnancům najít cestu, jak snížit finanční stres, kterému čelí, potažmo pokud jim poskytnou prostředky snižující pravděpodobnost, že by se do finančních potíží vůbec mohli dostat, napomohou tím nejen samotným zaměstnancům, ale z této pomoci budou profitovat i oni sami. A v konečném důsledku celá ekonomika.

Cílem této krátké analýzy je přiblížit, jaké faktory stojí za finančním stresem zaměstnanců, jak se tento stres promítá do jejich pracovního nasazení a produktivity a jaké má to vše následně dopady na zaměstnavatele a ekonomiku.

Účelem této analýzy, která vychází z průzkumů provedených renomovanými britskými finančními organizacemi a institucemi, je rovněž ilustrovat, že řada společností si začíná být propojení mezi finančními starostmi zaměstnanců na straně jedné a dopady těchto starostí na zaměstnavatele a podniky na straně druhé čím dál

[1] Neyber, The DNA of Financial Wellbeing Summary Report: Health & Care services, 2016

více vědoma a snaží se pomáhat s řešením těchto nepříjemných situací. Jaké různé kroky mohou zaměstnavatelé podniknout, aby svým zaměstnancům pomohli finančnímu stresu předcházet, potažmo aby se zaměstnanci mohli vyrovnat s již existujícími finančními problémy, napoví poslední kapitola této analýzy.

2. Finanční potíže zaměstnanců

Finanční potíže dopadají na zaměstnance na mnoha úrovních a zásadně ovlivňují kvalitu jejich života i pracovní výkon. Zároveň se nejedná o vzácný fenomén. Výzkum společnosti CIPD z roku 2016 ukázal, že finanční starosti jsou největším zdrojem stresu mezi britskými zaměstnanci[2].

Přítomnost a intenzita finančního stresu mezi zaměstnanci se liší v závislosti na věku, životní situaci a rodinném stavu. Výzkum společnosti Willis Towers Watson z roku 2017 potvrdil rozdíly v postojích a obavách jednotlivých generací[3]. Zatímco mezi dotázanými mileniály[4] se s finančními potížemi potýkalo 39 % respondentů, v rámci generace X[5] to bylo 28 %. „Baby boomers“[6] na tom byli z těchto tří skupin nejlépe – finanční potíže přiznalo 18 % dotázaných. Toto rozložení odráží přirozený jev, kdy čerství absolventi a mladší osoby s menšími pracovními zkušenostmi vydělávají méně než jejich o generaci či dvě starší kolegové – a v důsledku toho mají omezenější množství prostředků na pokrytí svých životních nákladů. Obecně platí, že vyšší příjem znamená menší pravděpodobnost finančních potíží. Jak však autoři výše uvedené studie upozorňují, i lidé s výrazně nadprůměrnými příjmy mohou mít se zvládáním své finanční situace problémy – mimo jiné proto, že mnohdy mívají vyšší životní náklady. Dle výzkumu Willis Towers Watson jeden z pěti lidí vydělávajících ve Velké Británii více než 65 tisíc liber za rok (tj. podle přepočtu v červenci 2019 asi 1,85 milionu Kč, přičemž průměrná roční mzda ve Velké Británii byla v roce 2018 asi 814 tisíc Kč.) čelí finančním potížím[7].

[2] CIPD, Financial well-being needs to become part of well-being at work strategy, 2016.
[3] Willis Towers Watson, Global Benefits Attitude Surveys, 2017.
[4] Jde o pojem, který se vžil pro ročníky narozené přibližně mezi začátkem 80. let a polovinou 90. let 20. století.
[5] Tímto pojmem bývají zpravidla označováni lidé, kteří se narodili mezi polovinou 60. let a začátkem 80. let 80. století.
[6] Za tzv. „baby boomers“ bývají označované ročníky narozené mezi lety 1946 a 1964.
[7] Willis Towers Watson, Financial Well-being. The Case for Prioritisation. 2017.

Nedostatek finančních příjmů negativně ovlivňuje budoucí finanční zajištění a přípravu „záchranné sítě“ pro horší časy. Pokud se zaměstnanci ocitnou v situaci, kdy bojují s tím, aby pokryli krátkodobé finanční výdaje, začnou věnovat méně pozornosti a prostředků dlouhodobým výdajům – především těm směřujícím k vytváření finančního polštáře a zajištění do budoucna. Šetření na důchod, životní pojištění a budování dlouhodobých úspor tak přirozeně ustupují stranou a přednost dostává pokrytí základních nákladů na živobytí a pravidelných splátek. To ovšem vytváří potenciálně nebezpečnou situaci, kdy jedna nečekaná událost (nemoc, úraz, smrt v rodině, rozpad vztahu, nečekaný jednorázový vysoký výdaj apod.) či jejich sled může zaměstnance dostat do vážné finanční tísně[8]. Za častý spouštěč finančních potíží je považován například rozvod. Z výsledků průzkumu Global Benefits Attitudes Survey vyplynulo, že u rozvedených žen je v porovnání s ostatními zaměstnanci o 50 % vyšší pravděpodobnost výskytu finančních problémů[9].

3. Jak finanční potíže ovlivňují zaměstnance a jejich pracovní výkon

Existuje úzká spojitost mezi finančními potížemi na straně jedné a stresem, zdravotními problémy, sníženou výkonností a méně kvalitním pracovním životem na straně druhé[10].

3.1. Zdraví

Stres generovaný finančními starostmi výrazně dopadá na fyzickou a psychickou pohodu zaměstnanců. Podle výzkumu nadace Social Market Foundation trpí plná jedna čtvrtina britských zaměstnanců v důsledku svých finančních potíží nespavostí[11]. Nedostatek spánku v kombinaci se stresem pak často vyvolává další zdravotní problémy (včetně např. oslabené imunity). Finanční stres bývá odborníky spojován

[8] Ibid.
[9] Willis Towers Watson, Global Benefits Attitude Surveys, 2017.
[10] Willis Towers Watson, Financial Well-being. The Case for Prioritisation, 2017.
[11] Social Market Foundation, Working well: How employers can improve the well-being and productivity of their workforce, 2016.

se vznikem vředů, migrénami, chronickými bolestmi zad a zvýšeným rizikem srdečních onemocnění. Výjimkou nejsou ani deprese. Více než polovina lidí, kteří mají vážné starosti s penězi, někdy zažila panickou ataku[12].

Rozdíl mezi zaměstnanci, kteří se potýkají s finančním stresem, a těmi, kteří se jím netrápí, je markantní. Ze zaměstnanců, kteří ve výzkumu Willis Towers Watson uvedli, že se trápí finančními starostmi – v krátkodobém i dlouhodobém výhledu –, téměř polovina (44 %) souhlasila s tvrzením, že trpí vysokým stresem, a 42 % označila své zdraví za chatrné. To je výrazně vyšší procento než mezi zaměstnanci, kteří konstatovali, že si dlouhodobé ani krátkodobé finanční starosti nedělají – mezi nimi vysoký stres uvedlo pouze 6 % a své zdraví označilo za chatrné 17 % dotázaných[13].

Oslabené zdraví a zdravotní problémy negativně ovlivňují pracovní výkon zaměstnance. Mohou také vést k vyšší absenci z důvodu častých návštěv u lékaře či nemocenské. Na zdravotní problémy vyvolané finančním stresem pak doplácí zaměstnanec i zaměstnavatel.

3.2. Produktivita

Finanční stres výrazně ovlivňuje produktivitu a efektivitu zaměstnanců v práci. I pokud jsou v práci přítomni, finanční starosti jim často brání v tom, aby se plně soustředili a odváděli takový výkon, kterého by byli schopni za lepších podmínek. Určitou roli hrají i výše zmíněné zdravotní problémy, s nimiž se zaměstnanci v důsledku finančního stresu často potýkají (například nespavost nebo chronické bolesti zad). Zaměstnanci se často hůř soustředí, pomaleji učí, jsou méně kreativní a proaktivní a celkově se méně intenzivně a kvalitně zapojují do dění v pracovním prostředí. Celých 59 % zaměstnanců, kteří se potýkají s finančními potížemi, v průzkumu společnosti Willis Towers Watson uvedlo, že jim tyto starosti brání v tom, aby v zaměstnání podávali nejlepší možný výkon. Ve stejném výzkumu téměř ¾ zaměstnanců bojujících s finančními problémy přiznaly, že strávily přibližně pětinu pracovní doby řešením svých finančních potíží.

V případech, kdy finanční problémy zaměstnance dosáhnou takové závažnosti, že je na něj uvalena exekuce, hrají svou roli i exekuční srážky. Část mzdy, kterou zaměstnanec vydělá, je mu v takových případech sražena, odeslána na splátky exekuce a zaměstnanec musí vyjít jen se zákonnou nezabavitelnou částkou. S vyšší mzdou sice roste částečně i nezabavitelná částka, ale pokud vydělá více, než je zákonem stanovená hranice, veškeré peníze navíc mu jsou odebrány. Zaměstnanci tak zůstane stejná částka, jako kdyby žádnou práci navíc neodvedl. To snižuje jeho motivaci podávat lepší výkon, neboť i kdyby pracoval přesčas, byl oceňován častými bonusy, nebo byl povýšen, jeho finanční situaci to výrazně nezlepší – obzvlášť pokud má takové dluhy, jejichž splacení lze předpokládat až v horizontu několika let, v horším případě dokonce desítek let.

Je na místě podotknout, že přinejmenším britští zaměstnavatelé jsou si vztahem mezi finančními potížemi a výkonem zaměstnanců čím dál více vědomi – v průzkumu FCA jich 90 % uvedlo, že souhlasí s tím, že finanční starosti mají dopad na výkon zaměstnanců na pracovišti[14].

3.3. Mezilidské vztahy (nejen) v pracovním prostředí

Finanční stres ovlivňuje i kvalitu mezilidských vztahů zaměstnanců, a to v soukromém životě i na pracovišti. Snižuje trpělivost a soustředění, zvyšuje podrážděnost, nejistotu a úzkostlivost. V důsledku finančních potíží zaměstnanců často obzvláště trpí schopnost činit důležitá rozhodnutí a práce v týmu. V průzkumu společnosti Nyber téměř polovina (44 %) z celkem 10 000 dotázaných respondentů uvedla, že finanční starosti mají negativní dopad na jejich chování. Obzvlášť náchylní jsou mladí lidé, kteří snášejí finanční starosti psychicky hůř než jejich starší kolegové[15].

V průzkumu společnosti Neyber 46 % zaměstnanců přiznalo, že jejich finanční potíže negativně ovlivňují kvalitu vztahu s jejich přímým nadřízeným. Více než polovina dotázaných dále uvedla, že finanční starosti negativně dopadají na jejich rodinné a přátelské vztahy – u 31 % bylo zadlužení jednou z příčin rozpadu vztahu a u 19 % mělo vážný dopad na vztah s dětmi. Nestabilní osobní zázemí a poškozené vztahy pak ještě prohlubují potíže, které osoba zatížená finančními starostmi má. Řada

[12] Citizens Advice, Money worries have impact on physical and mental health, 2014.
[13] Willis Towers Watson, Financial Well-being. The Case for Prioritisation, 2017.
[14] Financial Advice Working Group for HM Treasury and the Financial Conduct Authority, Financial Well-being in the Workplace: A Way Forward, 2017.
[15] Neyber, The DNA of Financial Wellbeing Summary Report: Health & Care services, 2018.

zaměstnavatelů si je dopadů finančního stresu na zaměstnance vědoma a většina si negativní změny v chování zaměstnance všimne[16].

3.4. Přítomnost v práci a vyšší fluktuace

Zdravotní potíže a další problémy spojené s finančním stresem mají dopad i na množství času, který zaměstnanci v práci tráví. Nejedná se pouze o absence v důsledku zdravotních problémů nebo nemocí. Čas zaberou i různé administrativní a byrokratické úkony, jednání v bance, s finančními poradci, u soudu, s exekutory apod. Ve studii společnosti Neyber 6 % zaměstnanců přiznalo, že si kvůli řešení svých finančních potíží muselo vzít v práci volno. Jak bylo uvedeno v úvodu, britskou ekonomiku stojí finanční stres britských zaměstnanců každý rok 18 milionů pracovních hodin[17].

U zaměstnanců, kteří se v důsledku svých finančních potíží dostali do exekuce, je také vypozorována větší tendence k fluktuaci mezi zaměstnáními, což zvyšuje náklady zaměstnavatelů na jejich přijímání, zaškolování a odchody.

4. Měnící se postoj zaměstnavatelů

Vztahu mezi finančním stresem, kterému zaměstnanci čelí, a jejich produktivitou a výkonem v práci si čím dál více všímá i řada zaměstnavatelů a společností – 89 % dotázaných zaměstnavatelů v průzkumu FCA souhlasilo s tím, že finanční potíže mají dopad na výkon zaměstnanců v práci[18]. Zároveň lze, přinejmenším na straně britských zaměstnavatelů, vnímat ochotu a otevřenost pomoci zaměstnancům – 69 % z dotázaných souhlasilo s tím, že by svým zaměstnancům měli aktivně pomáhat se zvládáním jejich osobních financí, a uvedlo, že plánují hrát v této oblasti aktivnější roli[19]. Plných 70 % britských zaměstnavatelů dále konstatovalo, že pokud by měli přístup k užitečným informacím, své zaměstnance by k nim nasměrovali[20].

[16] Ibid.
[17] Neyber, The DNA of Financial Wellbeing Summary Report: Health & Care services, 2018.
[18] Financial Advice Working Group for HM Treasury and the Financial Conduct Authority, Financial Well-being in the Workplace: A Way Forward, 2017.
[19] Willis Towers Watson, Financial Well-being. The Case for Prioritisation, 2017.
[20] Neyber, The DNA of Financial Wellbeing Summary Report: Health & Care services, 2018.

4.1. V čem je podpora zaměstnanců pro zaměstnavatele výhodná?

Zaměstnavatelům plynou z pomoci zaměstnancům s finančními problémy a z posílení prevence finančního stresu jasné přínosy a výhody.

Zaprvé – vyšší produktivita a pracovní zapojení zaměstnanců. Méně finančních potíží znamená méně stresu, zdravotních problémů, fluktuace mezi zaměstnáními, absence v práci a oslabené pracovní výkonností, které trápení s financemi způsobuje. Zároveň může podpora ze strany zaměstnavatele vést k posílení morálky a výkonu personálu, posílit důvěru mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a zlepšit atmosféru a mezilidské vztahy na pracovišti.

Zadruhé – pokud se finanční problémy zaměstnance dostanou do fáze, kdy je na něj uvalena exekuce a povinné srážky ze mzdy, pro zaměstnavatele to představuje značnou zátěž navíc. Je zákonnou povinností zaměstnavatele správně zpracovat požadavky na srážky ze mzdy. To pro něj ovšem znamená větší objem práce a vyšší náklady v souvislosti s administrací exekuce a kalkulací exekučních a insolvenčních srážek. Předcházením vážným finančním potížím zaměstnanců tak zaměstnavatel šetří i svůj vlastní čas a prostředky.

Přehlédnout nelze ani makro úroveň – produktivnější a výkonnější společnosti znamenají silnější ekonomiku a pokles výdajů na zdravotní péči a sociální dávky. Návrat zadlužených osob zpět do společnosti se pozitivně odrazí na stavu státního rozpočtu.

4.2. Konkrétní kroky – jak mohou zaměstnavatelé svým zaměstnancům pomoct?

Ač to nemusí být na první pohled očividné – pracovní oblast je prostředím, které přirozeně nabízí prostor pro prevenci i řešení finančních potíží. Práce je místem, kde většina lidí sama od sebe peníze řeší a přemýšlí nad nimi – dostávají zde výplatu či mzdu, všímají si toho, kolik procent odvádějí na daních, jak velká částka jim odchází na sociální a zdravotní pojištění, zda a případně kolik je jim sráženo na exekuci či insolvenci. A při pohledu na výplatní pásku zvažují, jak se získanými finančními prostředky naloží. Výzkumy ukazují, že mnoho zaměstnanců je přes občasné obavy

otevřeno pomoci ze strany svého zaměstnavatele.

Prvním cílem zaměstnavatele při zvažování možných kroků by mělo být pochopení potřeb zaměstnanců. Odlišné skupiny mají různé priority a potřeby, přičemž jedním z rozhodujících faktorů je rodinná situace, věk a aktuální míra zadlužení zaměstnance. Absolventi často řeší otázku koupě vlastního bydlení či splácení půjček z dob studií. Zároveň se více než zkušenější zaměstnanci obávají ztráty práce. Čerství rodiče vyvažují každodenní výdaje s plánováním budoucnosti pro sebe i své děti. Svobodné matky se zaměřují na každodenní výdaje a snižování případných dluhů, zatímco ženatí muži se soustředí na krátkodobé (např. nové auto) i dlouhodobé (např. vzdělání dětí) potřeby. Starší zaměstnanci se často trápí ohledně důchodu – jak by si na něj měli šetřit a zda z něj jednou budou schopni vyjít[21]. Nadměrně zadlužení zaměstnanci naopak řeší, jakým způsobem vyjít s omezenými prostředky, aby svou situaci zvládli a své dluhy postupně splatili. V krajním případě zvažují vyhlášení osobního bankrotu.

Zatímco někteří zaměstnanci tedy potřebují pomocnou ruku v oblasti prevence budoucích finančních potíží, zejména konzultace s interním či externím finančním specialistou, zcela odlišnou formu podpory potřebují zaměstnanci, kteří již čelí vysokému zadlužení, exekucím či procházejí insolvenčním řízením. Aktivní role zaměstnavatele při řešení nadměrného zadlužení svých zaměstnanců je umocněna i tím, že zaměstnavatel bývá často tím prvním, kdo se dozvídá o začínajících vážných finančních problémech zaměstnance, neboť mu jsou doručovány exekuční příkazy. Může tedy promptně reagovat a pomoci zaměstnanci nastalou situaci včas, aktivně a správně řešit.

Významným krokem, jak zaměstnavatelé mohou svým zadluženým zaměstnancům pomoct, je zprostředkovat jim přístup k poskytovatelům kvalitního dluhového poradenství. Odborné dluhové poradny poskytují klientům podporu při analýze jejich dluhové situace, volbě strategie jejího řešení a obranu před protiprávními úvěrovými či vymáhacími praktikami. Kvalitní dluhoví poradci nahlížejí na situaci s ohledem na celý společenský život a potřeby klienta, volí vhodnou strategii a poskytují diskrétní a bezpečný prostor pro řešení.

[21] Financial Advice Working Group for HM Treasury and the Financial Conduct Authority, Financial Well-being in the Workplace: A Way Forward, 2017

Vzhledem k tomu, že nadměrné zadlužení je často spojeno s vysokým stresem, je vhodné nabídnout zaměstnanci i psychologickou podporu a krizovou intervenci.

Další formou podpory, kterou zaměstnavatel může zaměstnancům poskytnout, jsou bezúročné půjčky. Ty mohou mít jak preventivní – umožní zaměstnanci uhradit například nečekaný výdaj bez značného úrokového zatížení –, tak nápravný charakter – umožní zaměstnanci uhradit jiné splatné závazky, které by jinak byly spojeny se značnými náklady, zejména sankčními pokutami a poplatky, případně by mohly mít fatální důsledky (například ztrátu bydlení).

V některých případech může být vhodným řešením i odkup pohledávky zaměstnavatelem, její ponížení na odkupní hodnotu a postupné strhávání částky z platu zaměstnance v nižších než zákonem stanovených srážkách.

Samostatnou kategorií jsou pak rozmanité benefity a příspěvky, které zaměstnancům sníží různé typy každodenních nebo jednorázových výdajů – například na dopravu, stravu, sport, vzdělávání či kulturu. Vítaným krokem bývají také příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění, kterými zaměstnavatel zároveň motivuje zaměstnance k tomu, aby se aktivně zajímali o své budoucí finanční zabezpečení a zajištění v případě nouze.

5. Závěr

Závěrem lze konstatovat, že finanční stres zásadně poznamenává zdraví, psychiku, mezilidské vztahy a pracovní výkon zaměstnanců. Zároveň se nejedná o výjimečný fenomén. Pro řadu zaměstnanců jsou finanční starosti naopak nedílnou součástí jejich života, kterou si s sebou nesou do jeho každé oblasti – od rodinného zázemí po pracovní prostředí. Je to právě práce, kde tento aspekt života zaměstnance dopadá i na zaměstnavatele, pro kterého pracuje. Finanční potíže mohou mít následky v podobě např. zdravotních problémů, snížení pracovní výkonnosti či častějších absencí. To vše ovlivňuje produktivitu a kondici zaměstnavatele a v konečném důsledku oslabuje i celou státní ekonomiku. Předcházení finančnímu stresu zaměstnanců a pomoc při jeho řešení je tak v zájmu nejen samotných zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů a celé společnosti.

Role zaměstnavatelů při řešení tohoto problému je nezanedbatelná a rozhodně by se neměla přehlížet či podceňovat. Je to právě jejich blízkost k zaměstnancům, která jim dává ideální příležitost skutečně ovlivnit situaci zaměstnanců díky vlastní aktivitě, čímž mohou pomoci nejen zaměstnancům i sobě.

Zdroje a použitá literatura

CIPD, Financial well-being needs to become part of well-being at work strategy, 2016. Dostupné online na https://www.cipd.co.uk/Community/blogs/b/reward_blog/posts/financial-well-being-needs-to-become-part-of-a-well-being-at-work-strategy [poslední přístup 10. 7. 2019]

Citizens Advice, Money worries have impact on physical and mental health, 2014. Dostupné online na https://www.citizensadvice.org.uk/about-us/how-citizens-advice-works/media/press-releases/money-worries-have-impact-on-physical-and-mental-health/ [poslední přístup 10. 7. 2019]

Deloitte, Bridging the advice gap – Delivering investment products in a post-RDR world, 2012. Dostupné online na https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/financial-services/deloitte-uk-fs-rdr-bridging-the-advice-gap.pdf [poslední přístup 10. 7. 2019]

Financial Advice Working Group for HM Treasury and the Financial Conduct Authority, Financial Well-being in the Workplace: A Way Forward, 2017. Dostupné online na https://www.fca.org.uk/publication/research/fawg-financial-well-being-workplace.pdf [poslední přístup 10. 7. 2019]

FSCS, Mind the Gap: Restoring Consumer Trust in Financial Services, 2015. Dostupné online na https://www.fscs.org.uk/globalassets/press-releases/20151111-fscs-trust-white-paper-final.pdf [poslední přístup 10. 7. 2019]

Neyber, The DNA of Financial Wellbeing Summary Report: Health & Care services, 2016. Dostupné online na https://reba.global/reports/research-the-dna-of-financial-wellbeing-2 [poslední přístup 10. 7. 2019]

Neyber, The DNA of Financial Wellbeing Summary Report: Health & Care services, 2018. Více informací na https://www.neyber.co.uk/blog/posts/an-introduction-to-the-dna-of-financial-wellbeing-2018 [poslední přístup 10. 7. 2019]

Social Market Foundation, Working well: How employers can improve the well-being and productivity of their workforce, 2016. Dostupné online na http://www.smf.co.uk/wp-content/uploads/2016/01/Working-Well-How-employers-can-improve-the-wellbeing-and-productivity-of-their-workforce.pdf [poslední přístup 10. 7. 2019]

The Money Advice Service, 2017. Dostupné online na https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/employer-best-practices/my-business [poslední přístup 10. 7. 2019]

Willis Towers Watson, Global Attitudes Surveys, 2017. Dostupné online na https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2705714/(Research)%202017-global-benefits-attitudes-survey.pdf [poslední přístup 10. 7. 2019]

Willis Towers Watson, Financial Well-being. The Case for Prioritisation, 2017. Dostupné online na https://www.towerswatson.com/en-GB/Insights/Newsletters/Europe/UK-Corporate-and-Trustee-Briefing/2017/12/financial-well-being-the-case-for-prioritisation [poslední přístup 10. 7. 2019]

ROLE ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI FINANČNÍCH POTÍŽÍCH ZAMĚSTNANCŮ

ANEB PODPORA SE MNOHONÁSOBNĚ VRÁTÍ

Šárka Ošťádalová

Materiál vznikl v rámci projektu „Employment Stability for Czechs in Debt Spiral" realizovaného Institutem prevence a řešení předlužení z.ú. a Ekumenickou akademií z.s. a financovaného nadací Bader Philanthropies.

INSTITUT PREVENCE A ŘEŠENÍ PŘEDLUŽENÍ

Ekumenická akademie

BADER PHILANTHROPIES, INC.