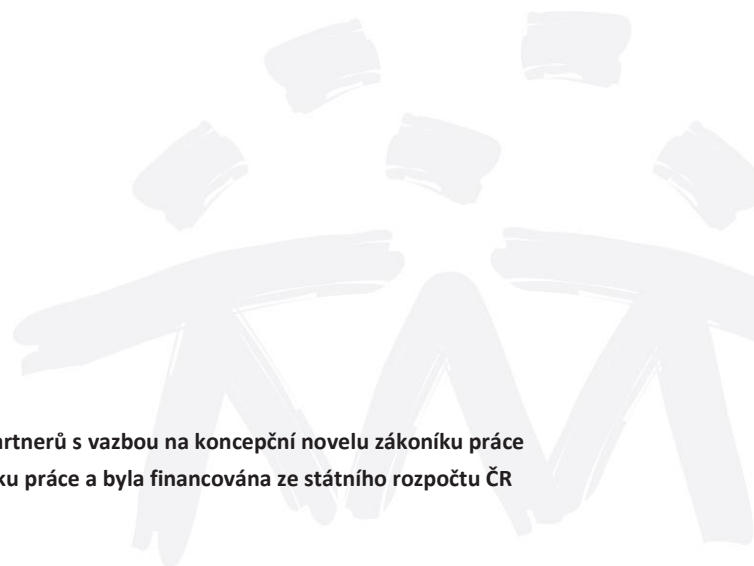


ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA BENEFITY

Výsledky průzkumu
- dotazníkové šetření

Praha, říjen 2016



Obsah

Úvod	3
1 Zdroj dat a metodika.....	3
2 Výsledky šetření (výběrový soubor).....	4
2.1 Žebříček oblíbenosti.....	5
2.2 Existence kolektivní smlouvy.....	8
2.3 Vývoj v oblasti benefitů	10
3 Benefity v České republice (dopočet na mzdovou sféru ČR)	10
Závěr	14

Úvod

V posledních letech je velmi diskutovaným tématem výše odměny za práci. V souvislosti s minimální mzdou je v rámci sociálního dialogu často **diskutována pouze výše finanční odměny**. Zaměstnavatelé však svým zaměstnancům **poskytují i řadu finančních a nefinančních benefitů**. V současné době však nejsou dostupné relevantní informace o benefitech, které jsou zaměstnancům v České republice poskytovány. Z tohoto důvodu bylo v gesci sociálních partnerů zastoupených v Radě hospodářské a sociální dohody ČR provedeno šetření pod názvem BENEFITY, jehož cílem bylo přispět ke komplexnímu hodnocení **celkové odměny za práci** v České republice. Základní výsledky šetření BENEFITY jsou shrnuty v této zprávě.

Struktura zprávy je následující. V první kapitole je popsán průběh šetření a rozsah výběrového souboru. Druhá kapitola je věnována výsledkům, které byly kvantifikovány z dat ve výběrovém souboru. V této kapitole je uveden žebříček oblíbenosti jednotlivých benefitů i rozsah využívání benefitů podle existence podnikové kolektivní smlouvy. Poslední část této kapitoly je zaměřena na vývoj v oblasti benefitů jak z hlediska počtu nabízených benefitů, tak z hlediska finančních prostředků investovaných do této oblasti. Třetí kapitola rozšiřuje pohled na oblast benefitů a uvádí reprezentativní výsledky za mzdovou sféru České republiky (tj. výsledky šetření dopočtené na základě standardních statistických metod používaných ve výběrových šetřeních na základní soubor ekonomických subjektů mzdové sféry České republiky). V závěru jsou shrnuta zásadní zjištění.

1 Zdroj dat a metodika

Dotazníkové šetření pod názvem BENEFITY probíhalo v gesci sociálních partnerů zastoupených v Radě hospodářské a sociální dohody ČR pro účely rozvoje a zkvalitnění sociálního dialogu od 17. srpna 2016. Hlavním cílem šetření bylo získat relevantní informace o benefitech, které jsou zaměstnancům v České republice poskytovány. Díky tomuto šetření bude možné zároveň hodnotit i vliv kolektivního vyjednávání na rozsah zaměstnaneckých výhod v České republice. V rámci tohoto šetření bylo osloveno 2 845 ekonomických subjektů ze **mzdové sféry**. Během září 2016 probíhaly urgencye respondentů tak, aby byly naplněny požadavky **stratifikovaného náhodného výběru** a bylo možné sebrané údaje v budoucnu dopočítat na základní soubor ekonomických subjektů v České republice. K 30. září 2016 zaslalo **kompletní dotazník celkem 1 013 subjektů**. Míra response se k tomuto dni pohybovala na úrovni 36 %.

Zaměstnanecká výhoda (benefit) byla pro potřeby tohoto šetření definována jako **výdaj související s péčí o zaměstnance**, který zaměstnavatel vynakládá **nad rámec svých základních (zákonných) povinností**. Plnění, která zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům podle obecně závazných právních předpisů (např. ochranné nápoje, vybrané vzdělávací kurzy,...), nejsou považována za benefit. Za benefit byly považovány

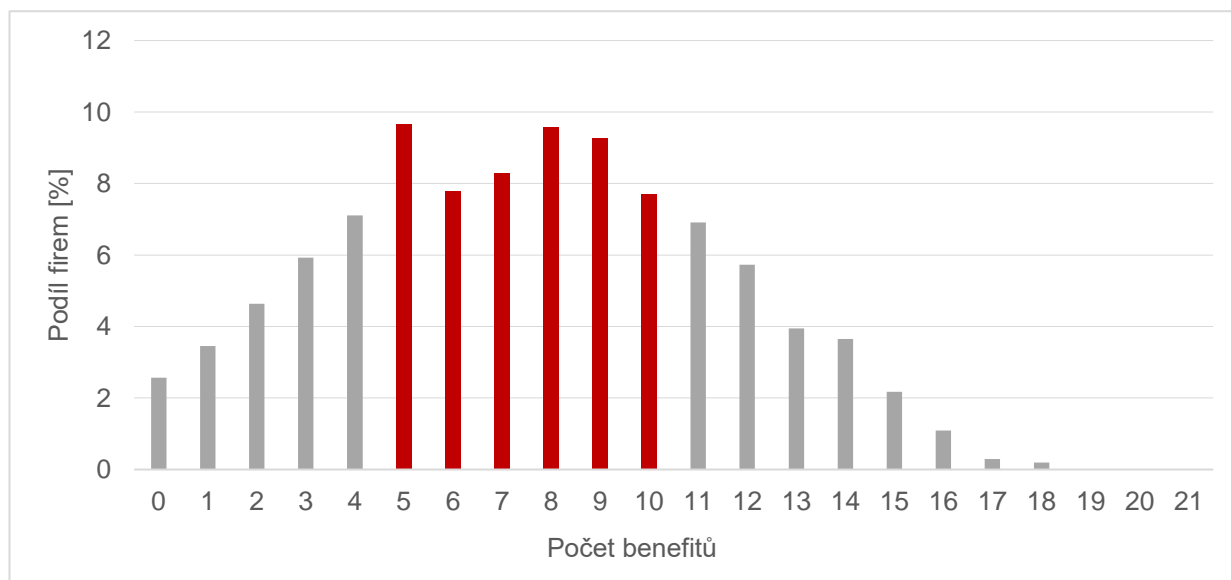
všechny položky splňující výše uvedené podmínky, a to bez ohledu na způsob jejich zachycení v účetních výkazech. Zahrnovány byly tedy i výhody, které nejsou sledovány v účetnictví a jsou hrazeny např. ze zisku.

U vybraných benefitů byl šetřen i jejich **rozsah**. U příspěvku na stravování byla zjišťována výše částky v Kč, kterou zaměstnavatel přispívá na jedno jídlo. U dovolené nad rámec zákona a zdravotního volna byl zjišťován počet dní poskytovaných zaměstnavatelem. Střední hodnoty uvedené dále v textu byly vypočteny po **odfiltrování 5 % extrémních hodnot** na horním i dolním konci rozdělení. Důvodem je eliminace chyb a minimalizace zkreslení výsledků kvůli extrémním hodnotám.

2 Výsledky šetření (výběrový soubor)

V roce 2016 poskytuje svým zaměstnancům **alespoň jeden benefit 97 % zaměstnavatelů**, kteří zaslali vyplněný dotazník. Necelá 3 % zaměstnavatelů neposkytovala letos žádný benefit. Šířka nabídky benefitů se mezi zaměstnavateli liší. **Průměrně** poskytují podniky v letošním roce svým zaměstnancům **8 benefitů**. Nejčastěji nabízí zaměstnavatelé mezi 5-10 různými benefity (viz obrázek 1). Nabídku v rozsahu 5-10 benefitů uvedlo 52 % subjektů.

Obrázek 1: Počet benefitů poskytovaných jednotlivými firmami v roce 2016



Pozn.: Souhrn výsledků šetření ve výběrovém souboru.

Zdroj: Šetření BENEFITY, TREXIMA.

2.1 Žebříček oblíbenosti

V rámci šetření byla zjišťována oblíbenost 21 benefitů, které jsou v České republice ve větší či menší míře zaměstnancům nabízeny (viz obrázek 2). **Více než polovina zaměstnavatelů** ve výběrovém souboru **poskytuje** v roce 2016 tyto benefity:

- příspěvek na stravování (ať již v podobě stravenek, nebo prostřednictvím vlastního stravovacího zařízení),
- příspěvek na penzijní a/nebo životní pojištění,
- příspěvek na vzdělávání (nad rámec potřeb podniku),
- dovolenou delší než 4 týdny,
- pružnou pracovní dobu,
- služební vozidlo pro soukromé účely,
- pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance a
- příspěvek při významných událostech (narození dítěte, odchod do důchodu atd.).

Mezi **nejoblíbenější benefit** patří v roce 2016 bezesporu **příspěvek na stravování**, který v tomto roce poskytovalo **86 % firem**. Většina zaměstnavatelů (95 %) poskytuje příspěvek na stravování všem svým zaměstnancům. Výše příspěvku na stravování činí v roce 2016 **průměrně 45 Kč** na jedno jídlo. Polovina zaměstnavatelů přispívá v roce 2016 svým zaměstnancům více než 41 Kč na jedno jídlo (medián příspěvku na stravování činí 41 Kč).

Druhým nejoblíbenějším benefitem je **příspěvek na penzijní a/nebo životní pojištění**, který v roce 2016 poskytuje 64 % zaměstnavatelů. **Plošně** poskytují tento benefit **2/3 firem**, které tento benefit nabízejí. U jedné třetiny firem je tento benefit poskytován selektivně, tj. pouze vybraným zaměstnancům.

Třetím v pořadí skončil **příspěvek na vzdělávání**, který poskytuje v roce 2016 celkem 57 % zaměstnavatelů. Na tento příspěvek měli nárok všichni zaměstnanci u 73 % zaměstnavatelů poskytujících benefit.

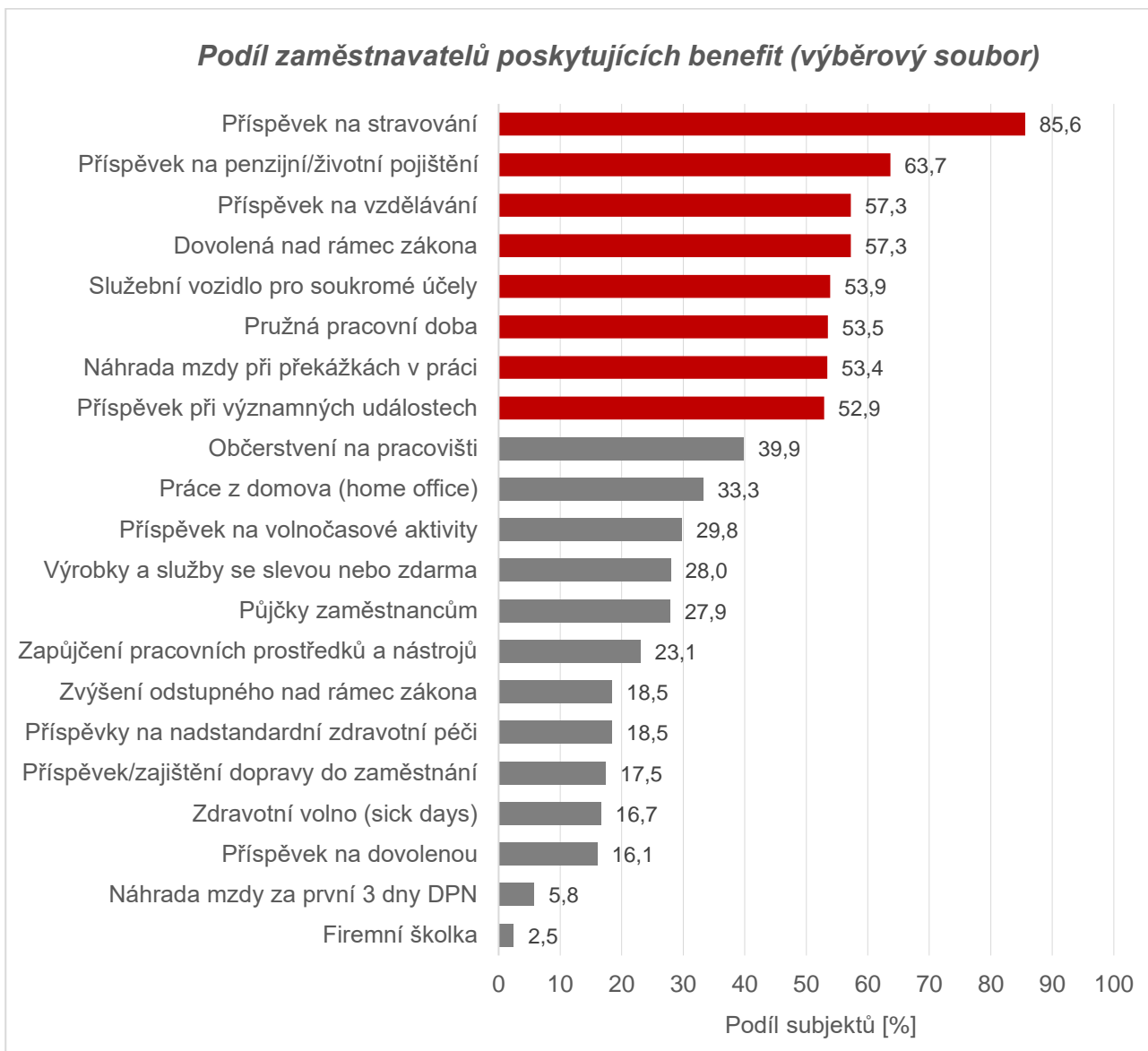
Velmi oblíbeným benefitem je i poskytování **dovolené nad rámec zákona**. V roce 2016 poskytuje svým zaměstnancům delší dovolenou 57 % zaměstnavatelů. Průměrně je zaměstnancům v těchto firmách poskytováno **5 dní** dovolené navíc. Na základě výsledků lze říci, že dovolenou o 5 dní navýšilo **88 % firem** poskytujících delší dovolenou. 5 dní je tedy v této oblasti víceméně standardem.

Mezi první pětku oblíbených benefitů se zařadilo i využívání **služebních vozidel** pro soukromé účely. Tento benefit nabízí 54 % zaměstnavatelů v rámci šetření, nicméně jen **9 %** z nich nabízí tento benefit **plošně** všem svým zaměstnancům.

Na druhé straně pomyslného žebříčku pak stojí benefity, které jsou předmětem častých diskusí (a tedy i více medializované), přesto však tyto benefity využívá **minimum**

zaměstnavatelů. Příkladem těchto benefitů jsou např. **firemní školky** (resp. dětské skupiny), které v současné době fungují pouze u 2 % zaměstnavatelů. Mezi řídce využívané benefity však patří i **náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti** (6 % zaměstnavatelů ve výběrovém souboru), ale např. i **dny placeného zdravotního volna** (17 % zaměstnavatelů).

Obrázek 2: Žebříček benefitů podle četnosti jejich využívání v roce 2016 (výběrový soubor)

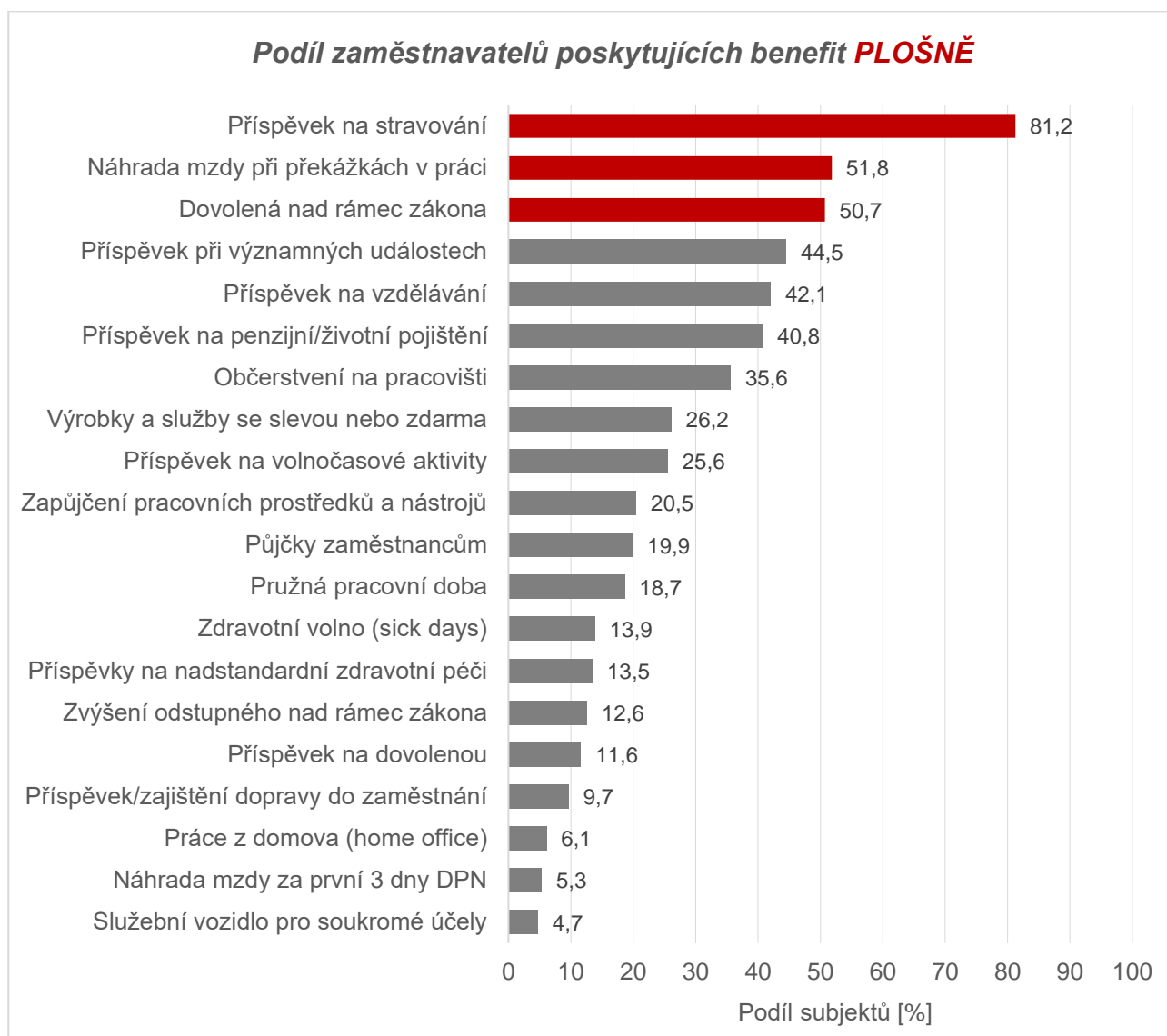


Pozn.: Náhrada mzdy při překázkách v práci představuje pouze náhradu mzdy při překázkách v práci na straně zaměstnance. DPN je zkratkou pro dočasnou pracovní neschopnost. Za benefity nejsou považována plnění, která je povinen zaměstnavatel poskytovat podle zákona (např. občerstvení na pracovišti ve vybraných případech, příspěvek na vzdělávání související s činností zaměstnavatele, náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti v případě nemoci z povolání apod.). Výsledky jsou uvedeny za výběrový soubor.

Zdroj: Šetření BENEFITY, TREXIMA.

Z výše uvedeného je patrné, že některé benefity mohou využívat jen vybraní zaměstnanci. Na obrázku 3 je proto uveden **alternativní žebříček** podle toho, zda je daný benefit nabízen všem zaměstnancům, tj. plošně. Tento žebříček vypovídá o oblíbenosti benefitů mnohem lépe, neboť zohledňuje i to, že firma může určité benefity nabízet selektivně pouze několika vybraným zaměstnancům.

Obrázek 3: Žebříček benefitů poskytovaných všem zaměstnancům ve firmě v roce 2016 (výběrový soubor)



Pozn.: Náhrada mzdy při překážkách v práci představuje pouze náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance. DPN je zkratkou pro dočasnou pracovní neschopnost. Za benefity nejsou považována plnění, která je povinen zaměstnavatel poskytovat podle zákona (např. občerstvení na pracovišti ve vybraných případech, příspěvek na vzdělávání související s činností zaměstnavatele, náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti v případě nemoci z povolání apod.). Výsledky jsou uvedeny za výběrový soubor.

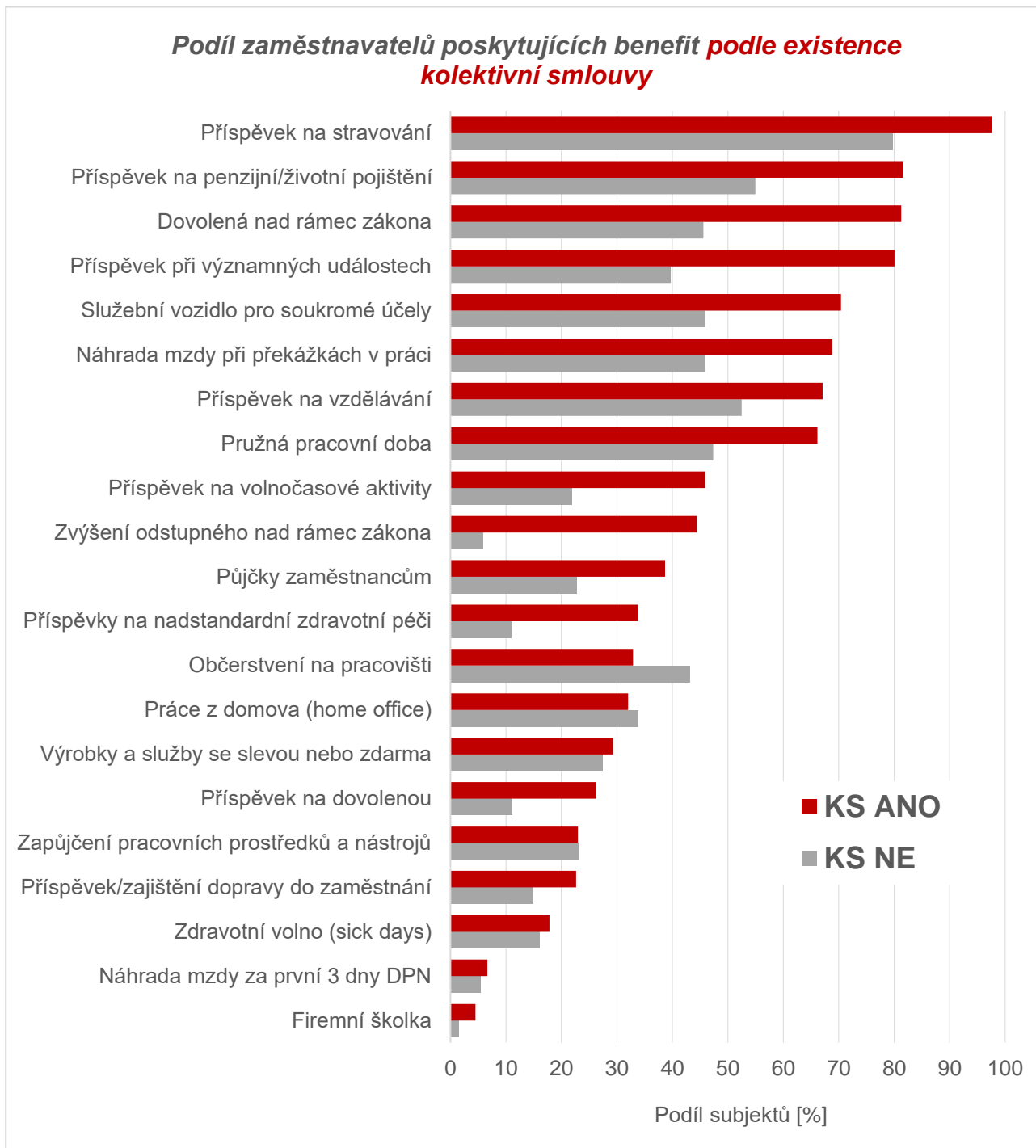
Zdroj: Šetření BENEFITY, TREXIMA.

Velký propad je z hlediska využívání zaznamenán nejen u zmíněných služebních automobilů, ale i u práce z domova. **Práci z domova** totiž umožňuje v roce 2016 **třetina zaměstnavatelů** (33 %), nicméně pouze **u 6 % zaměstnavatelů** mají tuto možnost **všichni zaměstnanci** bez ohledu na vykonávanou pozici.

2.2 Existence kolektivní smlouvy

V rámci šetření BENEFITY bylo rovněž zjišťováno, zda byla v podniku uzavřena podniková kolektivní smlouva. Obecně lze říci, že **většina benefitů** byla poskytována **častěji v subjektech**, kde byla **uzavřena podniková kolektivní smlouva**. V rámci šetření bylo identifikováno minimum benefitů, kde byla zaznamenána vyšší četnost poskytování u subjektů bez kolektivní smlouvy (např. občerstvení na pracovišti). Rozdíly ve využívání jednotlivých benefitů ve firmách s uzavřenou kolektivní smlouvou a bez ní ilustruje obrázek 4.

Obrázek 4: Benefity ve firmách podle existence kolektivní smlouvy v roce 2016 (výběrový soubor)



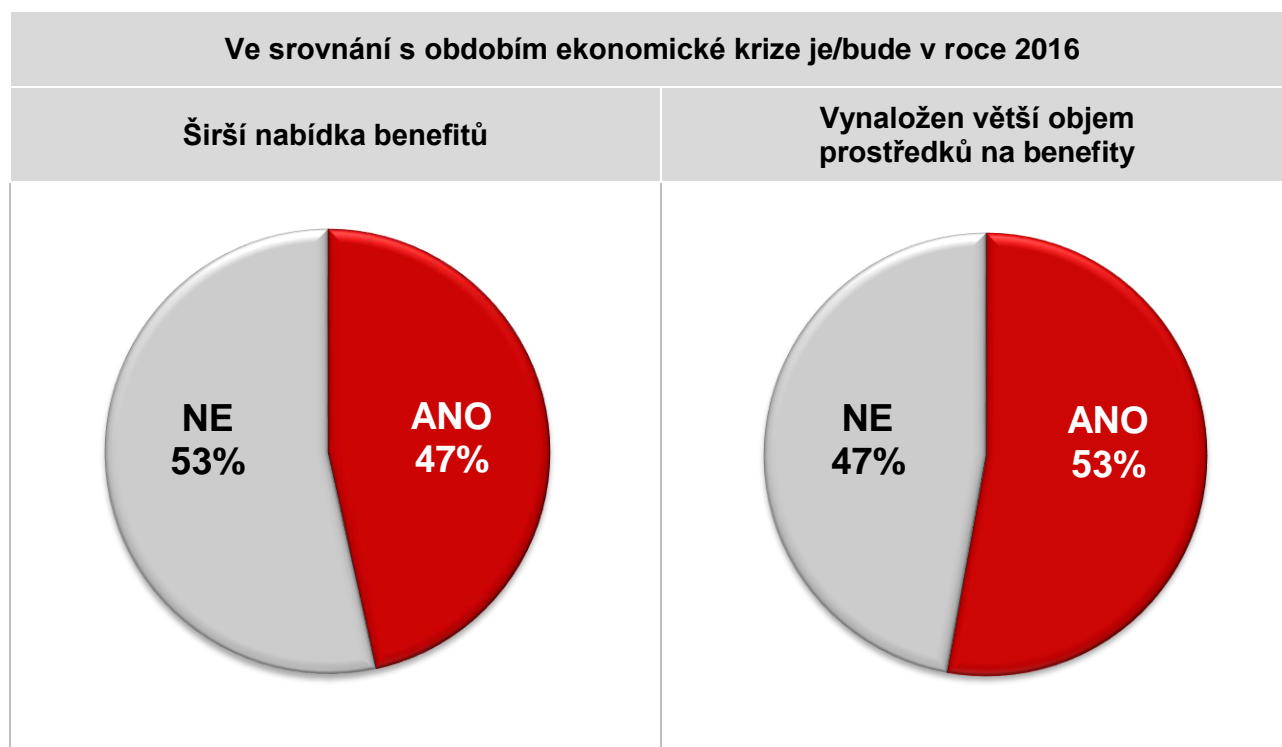
Pozn.: Náhrada mzdy při překážkách v práci představuje pouze náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance. DPN je zkratkou pro dočasnou pracovní neschopnost. Za benefity nejsou považována plnění, která je povinen zaměstnavatel poskytovat podle zákona (např. občerstvení na pracovišti ve vybraných případech, příspěvek na vzdělávání související s činností zaměstnavatele, náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti v případě nemoci z povolání apod.).

Zdroj: Šetření BENEFITY, TREXIMA.

2.3 Vývoj v oblasti benefitů

Ze šetření dále vyplývá, že **47 % zaměstnavatelů** nabízí v roce 2016 **větší počet benefitů než** v roce 2009, tedy **v období ekonomické krize**. **Více než polovina firem (53 %)** předpokládá, že v roce 2016 **vynaloží na benefity větší objem finančních prostředků** než během ekonomické krize (viz obrázek 5).

Obrázek 5: Rozsah benefitů v roce 2016 ve srovnání s ekonomickou krizí

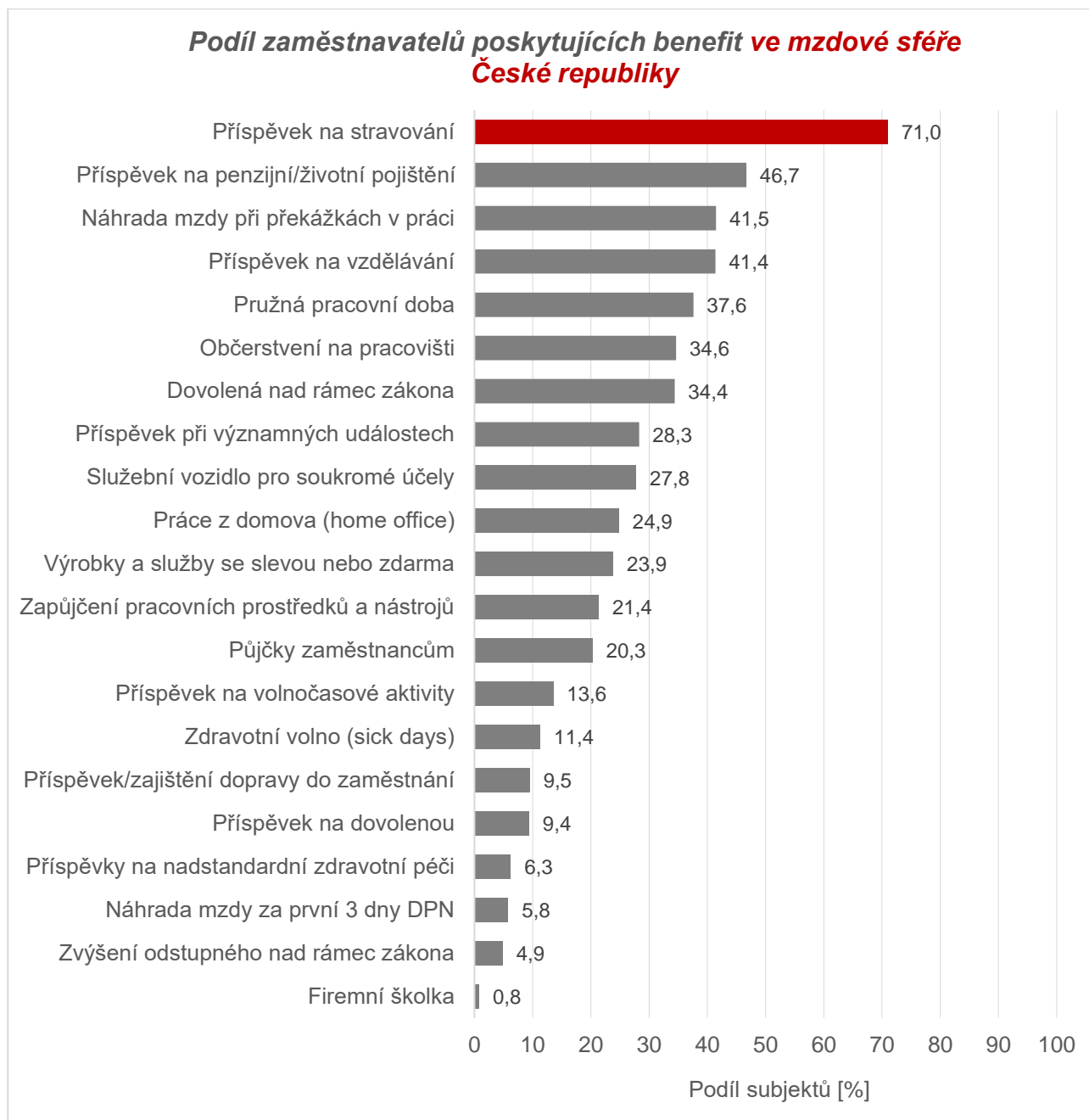


Zdroj: Šetření BENEFITY, TREXIMA.

3 Benefity v České republice (dopočet na mzdovou sféru ČR)

V předchozí kapitole byly uvedeny výsledky šetření, které vypovídaly o výběrovém souboru. Vzhledem ke kvalitě výběrového souboru a vysoké míře odpovědí byly provedeny i pilotní **dopočty na základní soubor** ekonomických subjektů ve mzdové sféře České republiky. Tato kapitola bude proto věnována dopočteným výsledkům, které nejsou zkresleny strukturou subjektů podle velikosti či odvětví, a **vypovídají tak o využívání benefitů v celé České republice**. Žebříček nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů v České republice ukazuje obrázek 6.

Obrázek 6: *Benefity využívané ve mzdové sféře České republiky v roce 2016 (dopočet na základní soubor)*



Pozn.: Náhrada mzdy při překážkách v práci představuje pouze náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance. DPN je zkratkou pro dočasnou pracovní neschopnost. Za benefity nejsou považována plnění, která je povinen zaměstnavatel poskytovat podle zákona (např. občerstvení na pracovišti ve vybraných případech, příspěvek na vzdělávání související s činností zaměstnavatele, náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti v případě nemoci z povolání apod.).

Zdroj: Šetření BENEFITY, TREXIMA.

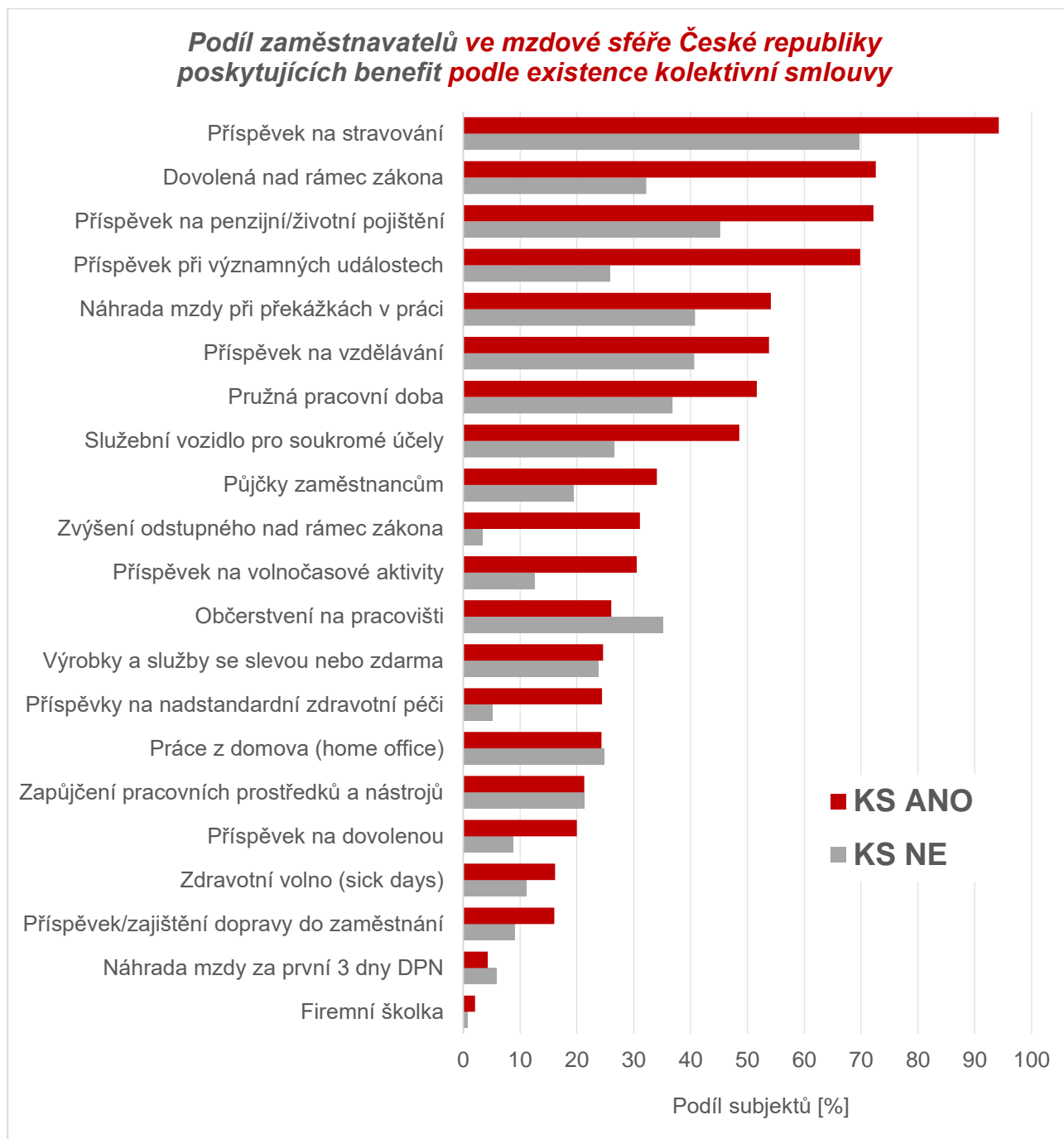
Ve srovnání s výběrovým souborem se sice zásadně nemění pořadí benefitů, nicméně se zásadně mění četnost využívání. Důvodem je to, že velcí zaměstnavatelé využívají častěji větší počet benefitů, nicméně jsou v početní menšině ve srovnání s malými a středními podniky. Často se tak stává, že šetření benefitů podávají zkreslený obrázek o využívání benefitů v ekonomice. Tato šetření se totiž zaměřují především na větší subjekty, a při snaze zobecnit výsledky na celou ekonomiku tak ztrácí kontrolu nad kvalitou získaných výsledků.

Výsledky šetření dopočtené na všechny zaměstnavatele mzdové sféry České republiky ukazují, že **nejoblíbenějším benefitem** je jednoznačně **příspěvek na stravování**. Tento příspěvek poskytuje **71 %** zaměstnavatelů mzdové sféry. Mezi oblíbené benefity patří rovněž příspěvek na penzijní a/nebo životní pojištění (47 % zaměstnavatelů), poskytnutí placeného volna při překážkách v práci na straně zaměstnance (41 % zaměstnavatelů) a příspěvek na vzdělávání (41 %).

Reprezentativní výsledky za mzdovou sféru České republiky lze získat podle různých třídění. Dopčtené výsledky podle existence kolektivní smlouvy uvádí obrázek 7. Je zřejmé, že i na úrovni České republiky je **většina benefitů** poskytována **častěji ve firmách**, kde byla **uzavřena podniková kolektivní smlouva**.

Největší rozdíly podle existence kolektivní smlouvy byly zaznamenány u **příspěvku poskytovaného při významných událostech** či při pracovním výročí. Tento příspěvek poskytuje **70 % podniků**, kde byla **uzavřena kolektivní smlouva**, a pouze **26 % podniků bez kolektivní smlouvy**. Výrazný rozdíl je i v délce dovolené. **Delší dovolenou** (tj. dovolenou nad rámec zákona) poskytuje ve mzdové sféře **73 % zaměstnavatelů s uzavřenou kolektivní smlouvou** oproti **32 % zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy**. Výsledky ukazují, že kolektivní vyjednávání má pozitivní dopad na rozsah benefitů poskytovaných zaměstnancům. Na druhou stranu však nelze zapomínat na skutečnost, že podnikové kolektivní smlouvy jsou uzavírány především u velkých zaměstnavatelů, kde je vyšší nejen objem prostředků určených na odměňování, ale je zde i vyšší povědomí o možnostech v oblasti benefitů.

Obrázek 7: Benefity využívané ve mzdové sféře České republiky v roce 2016 podle existence kolektivní smlouvy (dopočet na základní soubor)



Pozn.: Náhrada mzdy při překážkách v práci představuje pouze náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance. DPN je zkratkou pro dočasnou pracovní neschopnost. Za benefity nejsou považována plnění, která je povinen zaměstnavatel poskytovat podle zákona (např. občerstvení na pracovišti ve vybraných případech, příspěvek na vzdělávání související s činností zaměstnavatele, náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti v případě nemoci z povolání apod.).

Zdroj: Šetření BENEFITY, TREXIMA.

Závěr

Šetření BENEFITY ukázalo, že benefity hrají důležitou roli z hlediska odměňování zaměstnanců. Drtivá **většina zaměstnavatelů** se oblastí benefitů zabývá a poskytuje svým zaměstnancům **alespoň jeden benefit**. Průměrně firmy nabízejí svým zaměstnancům 8 benefitů.

V České republice je jednoznačně **nejoblíbenějším** benefitem **příspěvek na stravování**. Tento benefit poskytuje v roce 2016 svým zaměstnancům 71 % zaměstnavatelů ve mzdové sféře. Tento benefit je specifický i tím, že je poskytován u většiny zaměstnavatelů plošně a nehraje u něho takovou roli existence kolektivní smlouvy. Jinými slovy je to nejoblíbenější benefit jak u podniků s uzavřenou kolektivní smlouvou, tak bez ní.

Mezi další oblíbené benefity patří příspěvek na penzijní a/nebo životní pojištění, příspěvek na vzdělávání, dovolená nad rámec zákona, pružná pracovní doba, příspěvek při významných událostech nebo pracovních výročí, poskytnutí placeného pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance či využívání služebního vozidla pro soukromé účely. Řada ze jmenovaných benefitů však není u daného zaměstnavatele nabízena plošně, tj. nárok na benefit nemají všichni zaměstnanci. Šetření ukázalo, že mezi **selektivně poskytované benefity** patří především zmíněná služební auta pro soukromé účely, pružná pracovní doba, možnost práce z domova (home office), ale i příspěvek na penzijní a/nebo životní pojištění. Po zohlednění selektivity benefitů se zásadním způsobem mění pohled na oblíbenost jednotlivých benefitů.

Šetření dále ukázalo, že je **většina benefitů** poskytována **častěji v podnicích, kde byla uzavřena kolektivní smlouva**. Na úrovni celé mzdové sféry ČR byly zaznamenány největší rozdíly u **příspěvku poskytovaného při významných událostech** či při pracovním výročí. Výrazný rozdíl je i v délce **dovolené**. Delší dovolenou (tj. dovolenou nad rámec zákona) poskytuje ve mzdové sféře 73 % zaměstnavatelů s uzavřenou kolektivní smlouvou oproti 32 % zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy. Výsledky tak ukazují, že kolektivní vyjednávání má pozitivní dopad na rozsah benefitů poskytovaných zaměstnancům. Na druhou stranu však nelze zapomínat na skutečnost, že podnikové kolektivní smlouvy jsou uzavírány především u velkých zaměstnavatelů, kde je vyšší nejen objem prostředků určených na odměňování, ale je zde i vyšší povědomí o možnostech v oblasti benefitů.

