

Šetření HK ČR: zaměstnanecké benefity

Hospodářská komora ČR (dále jen HK ČR) vedla v období od 16. do 27. 3. 2023 šetření s názvem „Zaměstnanecké benefity“. Cílem šetření bylo získat od členů HK ČR informace o jimi poskytovaných zaměstnaneckých benefitech včetně důvodů pro jejich poskytování. Zvláštní pozornost byla věnována stravovacím benefitům a možnosti práce z domova, která prochází v souvislosti s novelou zákoníku práce řadou změn. Celkem na anketu odpovědělo 445 respondentů, mezi kterými jsou zástupci mikro, malých, středních, ale i velkých firem působících v různých odvětvích ekonomiky napříč všemi kraji České republiky.

Graf č. 1 Důvody pro poskytování benefitů zaměstnancům



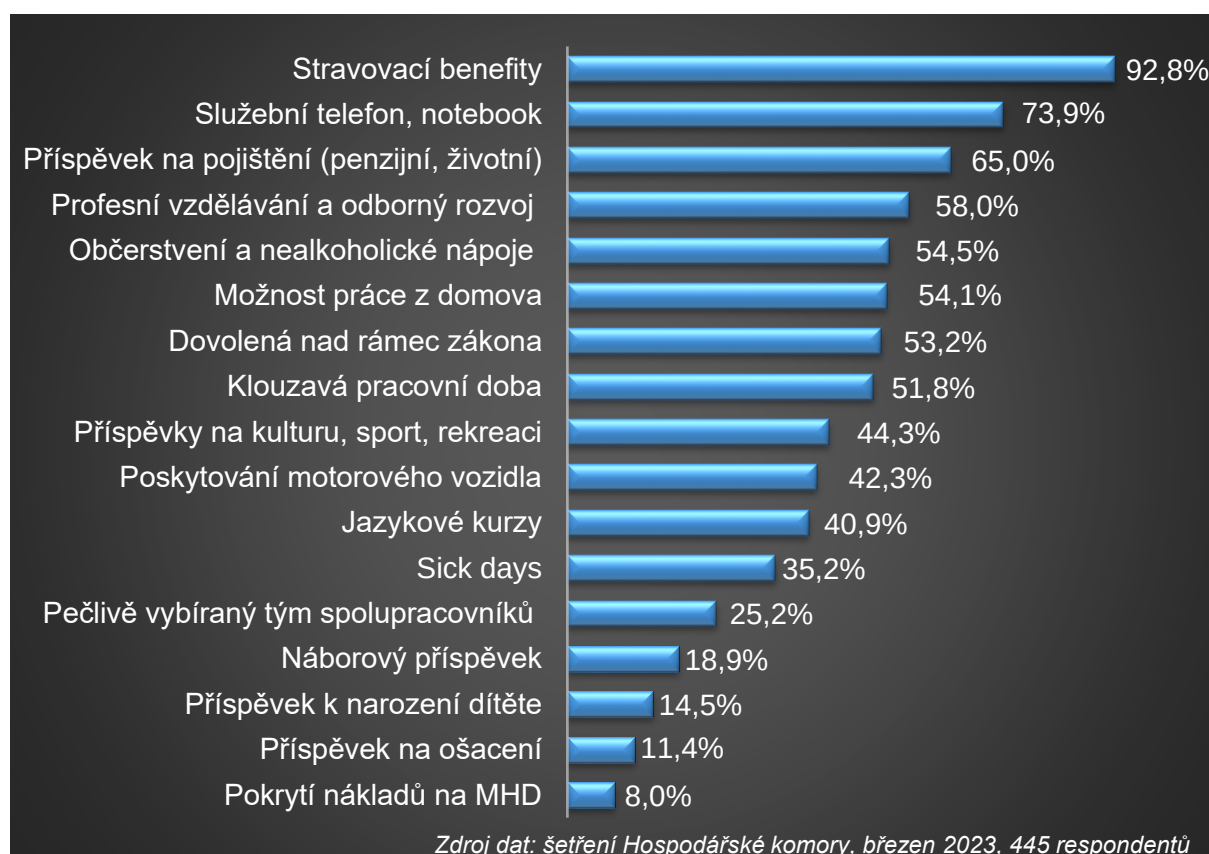
Pozn. Otázka umožňovala zvolit více možností, proto součet procent v grafu není roven 100

Zaměstnavatelů jsme se v šetření dotazovali, z jakých důvodů svým zaměstnancům benefity poskytují. Nejčastějším důvodem pro poskytování zaměstnaneckých benefitů je udržení konkurenceschopnosti firmy a snaha o vytvoření pozitivní firemní kultury. Obě možnosti zvolilo shodně 60,6 % ze všech respondentů šetření. Bezmála polovina respondentů (48,6 %) akcentuje v zaměstnaneckých benefitech způsob zvýšení produktivity práce svých pracovníků. 43 % respondentů poskytuje zaměstnanecké benefity za účelem optimalizace mzdových nákladů a 30,5 % respondentů zdůvodnilo poskytování benefitů podporou zdravého životního stylu zaměstnanců. K poskytování benefitů dle výsledků šetření dochází především z tržních důvodů, kdy se firmy snaží obstát v konkurenci na trhu práce, který je v případě České republiky charakteristický dlouhodobě velmi nízkou mírou nezaměstnanosti a nedostatkem pracovních sil. Firmy z toho důvodu vidí poskytování benefitů jako něco, čím se mohou jednak odlišit od konkurence, a jednak také jako způsob jak zlepšit hospodářské výsledky firmy skrze

vyšší produktivitu práce. Zaměstnanecké benefity jsou patrně firmami vnímány jako oboustranně výhodné. Tlak odborů byl důvodem pro poskytování benefitů pouze pro 4,8 % respondentů.

Tlak odborů nejčastěji jako důvod pro poskytování benefitů volily velké firmy. Právě ve velkých firmách totiž odborové organizace častěji působí. I v případě velkých firem tuto možnost však volilo pouze 16,7 % z nich, a jednalo se tak o nejméně četnou odpověď. Zaměstnanecké benefity jako způsob udržení konkurenceschopnosti vidí nejčastěji firmy působící ve zpracovatelském průmyslu (74,1 % z nich). Stejnou odpověď volilo také 58,2 % firem působících ve stavebnictví. Právě tato odvětví jsou nedostatkem pracovní síly pravděpodobně nejvíce zasažena.

Graf č. 2 Poskytované benefity



Pozn. Otázka umožňovala zvolit více možností, proto součet procent v grafu není roven 100

Svých členů jsme se dále dotazovali, jaké benefity svým zaměstnancům poskytují. Nejčastěji poskytovaným benefitem jsou stravovací benefity, které poskytuje vysokých 93,2 % firem. Druhým nejčastějším benefitem jsou služební telefon a notebook. Tento benefit poskytují zhruba tři čtvrtiny respondentů. Oblíbenost tohoto benefitu (nejen) na straně zaměstnavatelů lze přičítat především tomu, že telefon a notebook jsou často využívány také pro výkon povolání. Třetím zaměstnavateli nejčastěji poskytovaným

benefitem je příspěvek na penzijní nebo soukromé životní pojištění (poskytuje ho 65 % zúčastněných firem). 58 % firem poskytuje svým zaměstnancům také profesní vzdělávání a odborný rozvoj. Benefity související se vzděláváním a rozšiřováním odbornosti nabývají ve světle současného trendu celoživotního učení na významu a mají potenciál pozitivně působit na trh práce a ekonomiku jako celek. Popularitu tohoto benefitu lze tak hodnotit obzvlášť pozitivně. 54,5 % firem svým zaměstnancům na pracovišti zajišťuje občerstvení a nealkoholické nápoje. Přibližně stejná část firem (54,1 %) umožňuje jako benefit práci z domova.

53,2 % firem, které se zúčastnily šetření, také poskytuje svým zaměstnancům dovolenou nad zákonem stanovené 4 týdny ročně. Navýšení zákonné dovolené je častým tématem nejen v politických debatách a v mediálním prostoru obecně. Plošné zavedení by mělo negativní dopad na výkonnost některých firem a následně tak celé ekonomiky. Jako efektivnější řešení se nabízí ponechat toto rozhodnutí na jednotlivých firmách tak, aby delší dovolená byla v rámci konkurenčního boje postupně a na dobrovolné bázi zaváděna pouze tam, kde to bude efektivní. Z dat šetření vyplývá, že i bez změny legislativy delší než zákonnou dovolenou poskytuje nadpoloviční většina zúčastněných firem.

51,8 % firem jako jeden z benefitů poskytuje klouzavou pracovní dobu. Přehled zbylých v šetření rozlišovaných benefitů zachycuje graf č. 2. Každý ze zbylých benefitů poskytovalo méně než 50 % firem.

Různé druhy firemních benefitů nejčastěji poskytují velké a střední firmy. Některé benefity v případě velkých firem poskytuje více než 80 % z nich. U středních firem je míra poskytování stejných benefitů nižší, avšak stále poměrně významná. Jedná se například o poskytování služebního telefonu, notebooku (83,3 % velkých firem a 83,9 % středních firem), příspěvek na penzijní a soukromé životní pojištění (82,1 % velkých firem a 69,9 % středních firem) nebo dovolená nad rámec zákona (85,9 % velkých firem a 62,9 % středních firem). Jedná se tedy o firmy, které jednak typicky poptávají více práce a jednak disponují prostředky na poskytování dodatečných benefitů v rámci konkurenčního boje o zaměstnance.

Graf č. 3 Výhody kvalitního a pravidelného stravování zaměstnanců



Pozn. Otázka umožňovala zvolit více možností, proto součet procent v grafu není roven 100

V další části otázek jsme se v šetření detailněji zaměřili na stravovací zaměstnanecké benefity jako na benefity nejčastěji poskytované. Nejprve jsme se firem dotazovali, jaké výhody shledávají v pravidelném a kvalitním stravování svých zaměstnanců. 66,2 % věří, že pravidelné stravování zaměstnanců vede k jejich vyšší spokojenosti. 42,6 % za výhodu pravidelného stravování považuje podporu sociálních vazeb mezi pracovníky a 28,6 % v šetření zúčastněných firem vidí výhodu ve vyšší produktivitě zaměstnanců. Pouze 20 % respondentů nemá na problematiku jednoznačný názor. Čtyři pětiny zaměstnavatelů tedy považují pravidelné stravování zaměstnanců za aktivitu s pozitivním dopadem na pracovníky a následně pak i firmu.

Nejméně často možnost nevím volily velké firmy (6,4 % vs. 25,3 % mikro firem, 25 % malých firem). 38,5 % velkých firem v pravidelném a kvalitním stravování zaměstnanců vidí příležitost ke zvýšení produktivity práce. I v ostatních velikostních kategoriích tuto možnost volila zhruba čtvrtina firem (26 % ± 2 p. b.). Jsou to tedy především velké firmy, které rozeznávají pozitivní vliv stravovacích benefitů. Vyšší četnost poskytování jednotlivých benefitů (blíže popsáno v komentáři ke grafu č. 1) a větší porozumění jejich výhodám a dopadům na zaměstnance je s nejvyšší pravděpodobností obecnou charakteristikou velkých firem, které ve své struktuře zpravidla mají začleněna také oddělení personálního managementu zabývající se motivací a spokojeností svých zaměstnanců (tato oddělení jsou také vybavena větší personální kapacitou než je tomu v případě menších firem).

Graf č. 4 Stravovací benefity svou povahou nejlépe přispívající k motivaci zaměstnanců k pravidelnému a kvalitnímu stravování



Pozn. Otázka umožňovala zvolit více možností, proto součet procent v grafu není roven 100

V další otázce jsme zjišťovali, které stravovací benefity svou povahou nejlépe přispívají k motivaci zaměstnanců ke kvalitnímu a pravidelnému stravování. Nejvíce k tomuto účelu přispívá dle respondentů využívání firemní kantýny. Provozování firemní kantýny je však problematické, jelikož se s jejím provozem i v případě využití externí firmy pojí řada dodatečných nákladů často administrativního charakteru. Druhým nejúčinnějším způsobem jak zaměstnance motivovat k pravidelnému a kvalitnímu stravování je dle firem využití stravenkového paušálu zavedeného v roce 2021. Třetí nejčastěji volenou možností byl dovoz obědů, kterou zvolilo 36,1 % respondentů. Ve srovnání s těmito třemi zmíněnými možnostmi, elektronické a klasické stravenky jako vhodnou motivaci vnímá podstatně méně firem (15,5 % a 11,1 %).

Stravenkový paušál jako vhodnou variantu motivace zaměstnanců k pravidelnému a kvalitnímu stravování vnímají nejčastěji mikro firmy (42,1 % z nich) a malé firmy (46 % z nich). U středních firem a velkých firem se jednalo o třetí nejčastěji volenou možnost (32,9 % středních firem a 25,6 % velkých firem). Napříč velikostními kategoriemi je tak stravenkový paušál vnímán jako vhodnější způsob motivace k pravidelnému a kvalitnímu stravování než papírové stravenky i elektronické stravenky (s výjimkou velkých firem, kde získal stravenkový paušál stejný počet odpovědí jako elektronické stravenky). Tři čtvrtiny velkých firem jako jednu z vhodných forem motivace vnímají firemní kantýny. Velké firmy jsou totiž zpravidla těmi, kterým jejich forma podnikání umožňuje firemní kantýnu provozovat a nést náklady s ní spojené. U středních firem možnost volilo 54,5 % z nich. Ale i bezmála čtvrtina malých firem tuto možnost

považuje za nejvíce motivující (tento názor sdílí 23,4 % z nich, jiná věc je okolnost, že si firemní kantýnu nemohou tyto firmy reálně dovolit).

Graf č. 5 Poskytování stravenkového paušálu a dalších druhů stravovacích benefitů



Pozn. součet procent v grafu vlivem zaokrouhlení neodpovídá 100

Stravenkový paušál poskytuje bezmála polovina všech účastníků šetření (49,3 %). Druhou nejčastěji volenou variantou bylo závodní stravování s 15,6 %. Na třetí příčce se umístily elektronické stravenky s 12,4 %. Klasické stravenky v papírové podobě se umístily až na předposledním místě. Dle výsledků šetření je poskytuje 6,3 % zúčastněných firem. Z těch, kteří v současné době poskytují papírové stravenky, by však do budoucna víc než polovina z nich uvítalo jejich digitalizaci, a to zejména velké a střední firmy. Časté poskytování stravenkového paušálu jako způsobu podpory stravování zaměstnanců může být výsledkem poměrně nízké administrativní zátěže, která se s tímto benefitem pojí ve srovnání například právě s papírovými stravenkami. Snaha o snížení administrativních nákladů může být také důvodem, proč jsou elektronické stravenky téměř dvakrát „populárnější“ než stravenky papírové.

Stravenkový paušál poskytuje 64,5 % malých firem, polovina mikro firem a 45,5 % středních firem. Velké firmy ve srovnání s firmami ostatních velikostí nejčastěji poskytují závodní stravování (37,5 % z nich) a elektronické stravenky (24,4 % z nich). Mikro firmy jsou těmi, které nejčastěji neposkytují vůbec žádné daňově zvýhodněné benefity spojené se stravováním (21,1 % z nich) a zároveň častěji než firmy jiných velikostí využívají papírové stravenky (10,5 % z nich). V odvětvovém členění stravenkový paušál ve velké míře využívají ve stavebnictví a v restauračních službách (6 z 10 firem v těchto odvětvích).

Žádný stravovací benefit neposkytuje 6,8 % účastníků ankety.

Graf č. 6 Poskytování stravenek před zavedením stravenkového paušálu a případné důvody pro neposkytování stravenek



Z těch, kteří nyní poskytují stravenkový paušál, téměř dvě třetiny (64,7 %) před jeho zavedením poskytovaly stravenky. 13,6 % stravenky před jeho zavedením neposkytovalo z důvodu jejich administrativní náročnosti a 6,6 % kvůli nezájmu zaměstnanců. 14,7 % respondentů stravenky neposkytovalo z jiného důvodu. Stravenkový paušál se tak v očích takřka dvou třetin v šetření zúčastněných firem jeví z různých důvodů jako výhodnější alternativa ke stravenkám.

Nejčastěji na stravenkový paušál z poskytování stravenek přecházely střední firmy (71,8 % z nich) a malé firmy (68,1 % z nich). Téměř čtvrtina mikro firem stravenkový paušál nezavedla z důvodu administrativní náročnosti. Mikro firmy totiž ve většině případů hospodaří s menším rozpočtem než větší kategorie firem a jsou nuceny se více soustředit na svou primární ekonomickou činnost. Zavádění jakýchkoliv změn je pro ně pak náročnější. V odvětvovém členění zúčastněných firem na stravenkový paušál ze stravenek přešlo nejvíce firem ve stavebnictví (81,1 % z firem působících v tomto odvětví) a v odvětví služeb převážně pro podniky (70,8 % z firem působících v tomto odvětví).

Graf č. 7 Výhody stravenkového paušálu



Na otázky zjišťující v jaké míře je poskytován stravenkový paušál, navazoval dotaz týkající se jeho výhod z pohledu zaměstnavatelů. Největší výhodou stravenkového paušálu oproti jiným formám podpory stravování je dle 26,8 % firem menší administrativní zátěž spojená s jeho využíváním. Dle zkušeností zaměstnavatelů stravenkový paušál přispívá k větší spokojenosti stávajících i nově příchozích zaměstnanců (odpověď volilo 21,4 % respondentů). 17,8 % firem také jako výhodu vnímá neodvádění poplatků společností provozujícím stravenkové systémy. Zhruba stejně velká část firem výhodu spatřuje v daňové úlevě spojené se stravenkovým paušálem. Jelikož stravenkový paušál je vyplácen spolu se mzdou a není vázán pouze na výdaje spojené se stravováním, stává se de facto součástí mzdy a navyšuje ji. Nabízí se tedy možnost zavedení stravenkového paušálu jako způsobu navýšení mezd a snížení tlaku na jejich růst ze strany zaměstnanců. Tento postup v politice odměňování však dle výsledků šetření jako výhodu vnímá nejmenší 5,4% část zaměstnavatelů a v praxi je takováto motivace k používání stravenkového paušálu pravděpodobně využívána jen zcela okrajově.

Menší administrativní zátěž vnímají jako hlavní výhodu stravenkového paušálu firmy ve všech velikostních kategoriích. Nejčastěji však malé firmy (62,1 % z nich).

Graf č. 8 Důvody nezavedení stravenkového paušálu



V poslední otázce týkající se stravování jsme se doptávali těch podnikatelů, kteří stravenkový paušál nevyužívají, z jakého důvodu se ho rozhodli nezavést. Významná většina těch, kteří stravenkový paušál nevyužívají se tak rozhodla z důvodu funkčnosti stávajících stravovacích benefitů (64,4 % respondentů). 13,7 % z těchto firem vnímá negativně možnost využít stravenkový paušál také na jiné účely než stravování. 10,7 % respondentů považuje stravenkový paušál stejně jako ostatní benefity spojené se stravováním za zbytečnost. Pro 7,8 % byla důvodem administrativní zátěž spojená s přechodem na nový systém. Nesouhlas zaměstnanců s přechodem na stravenkový paušál byl důvodem pouze u 3,4 % firem.

Nejčastěji stravenkový paušál z důvodu funkčnosti stávajícího systému stravovacích benefitů nezaváděly ve velkých firmách (80,9 % z nich), z kterých více než třetina poskytuje závodní stravování (blíže popsáno v komentáři ke grafu č. 5). Následují střední firmy, v kterých současný systém považuje za funkční 72,2 % z nich.

Stravenkový paušál je v oblasti stravovacích benefitů evidentně populární alternativou jak u firem, tak u samotných zaměstnanců, kteří ho využívají.