

## Šetření HK ČR: zdravotní a další zaměstnanecké benefity

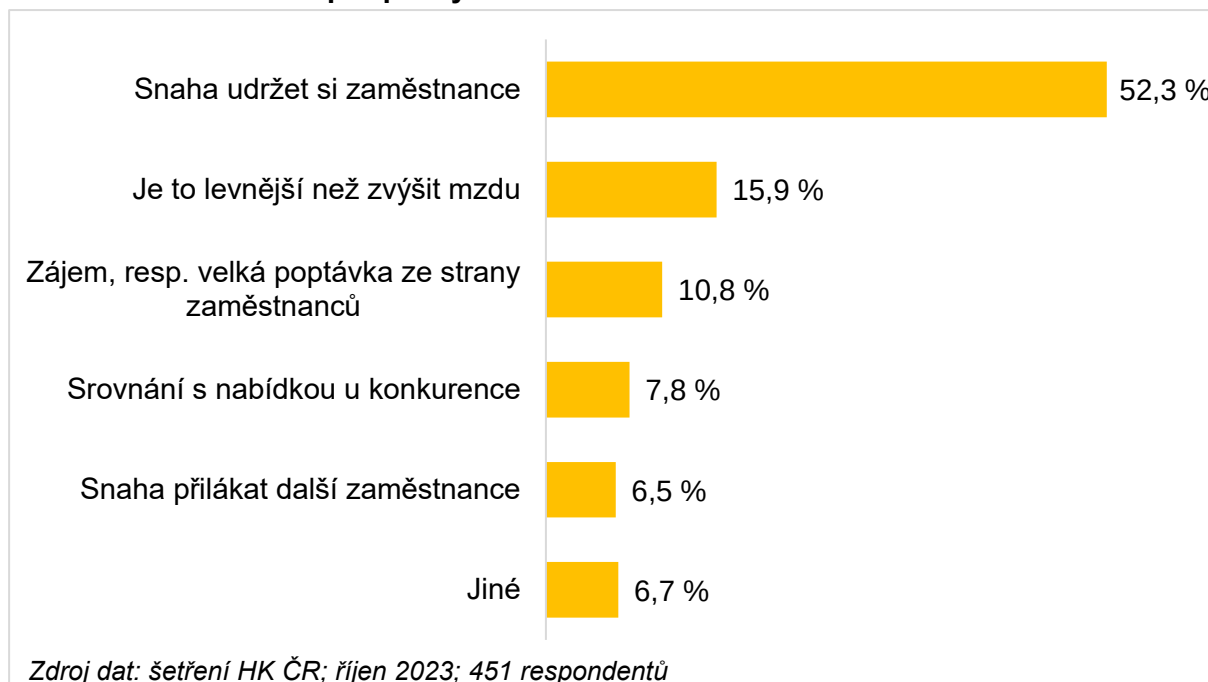
Hospodářská komora ČR (dále jen HK ČR) vedla v období od 2. 10. 2023 do 16. 10. 2023 šetření s názvem „Zdravotní benefity“. Cílem šetření bylo získat informace o zaměstnaneckých benefitech poskytovaných členskými firmami. Zvláštní pozornost byla věnována benefitům souvisejícím se zdravím. Celkem na anketu odpovědělo 451 respondentů, mezi kterými jsou zástupci mikro, malých, středních, ale i velkých firem působících v různých odvětvích ekonomiky napříč všemi kraji České republiky.

### Shrnutí výsledků šetření

- Výrazná většina firem svým zaměstnancům poskytuje nějakou z forem zaměstnaneckých benefitů. Žádné benefity neposkytují pouze jednotky procent firem. **Firmy účastníci se šetření vnímají benefity především jako způsob, jak si udržet své stávající zaměstnance.** Tento výsledek je pravděpodobně ovlivněn vyčerpaným trhem práce, který je v pravidelných šetřeních HK ČR označován jako jedna z nejvýznamnějších překážek růstu firem. Část zaměstnavatelů benefity poskytuje z důvodu, že **představují levnější variantu než navyšování mezd zaměstnanců**, což může zprostředkovaně mírnit také tempo inflace.
- V poskytování nebo rozšíření zaměstnaneckých benefitů firmy limituje především legislativa. **Respondenti za problém vnímají** jednak často se měnící související legislativu, ale především pak **změny ve zdanění benefitů vyplývající z konsolidačního balíčku**. Přesto ale velká část firem očekává, že i po zavedení nových pravidel zdanění benefitů zůstanou jimi poskytované benefity stejné co do jejich výše i druhu. Roli zde pravděpodobně hraje obava ze ztráty zaměstnanců, kterých již nyní mají nedostatek. Významná část firem bude rovněž reagovat snížením výše poskytovaných benefitů.
- **Nejčastěji mohou zaměstnanci čerpat benefity spojené se stravováním. Ty poskytuje 9 z 10 firem zapojených do šetření** a jsou dnes v podstatě standardem. Dále firmy svým zaměstnancům často poskytují například materiální vybavení nebo obecné sociální benefity, jako je např. příspěvek na penzijní připojištění, dovolená navíc, kratší pracovní doba, práce z domova – home office, možnost zkrácení pracovního úvazku kvůli studiu nebo péči o dítě a další.
- **K případnému zkrácení pracovní doby ze 40 hodin na 37,5 hodin týdně se významná část firem staví negativně** a uvádí, že by je zkrácená pracovní doba poškodila, a to i pokud by mohly adekvátně snížit mzdu. 17,3 % firem z šetření ale zkrácenou pracovní dobu již nyní poskytuje jako formu benefitu. Je důležité, aby podobné změny v rozvržení pracovní doby byly zaváděny pouze tam, kde je to efektivní. To mohou správně zhodnotit pouze jednotlivé firmy, **není proto žádoucí, aby změny v délce pracovní doby byly prováděny plošně** na základě úpravy právních předpisů.

- **Z pohledu produktivity práce představuje největší riziko přecházení krátkodobých nemocí.** Přecházení nemocí může způsobovat další a často vážnější zdravotní potíže v budoucnu. Dopad na zaměstnance i zaměstnavatele tak ve výsledku bude závažnější, než kdyby onemocnění bylo řádně vyléčeno. Zároveň jsou nemoci dále šířeny mezi ostatní zaměstnance, což dále zvyšuje negativní dopad na produktivitu práce. Ve velké míře firmy vnímají jako problematické kouření, anebo nemoci dětí v péči zaměstnanců.
- V oblasti zdravotních benefitů mimo jiné poskytují firmy svým zaměstnancům často závodního lékaře, placené zdravotní volno nebo sportovní a pohybové aktivity. Ve většině firem jsou tyto benefity poskytovány všem zaměstnancům bez rozdílu. Adresně podle potřeby nebo zásluh poskytují zdravotní benefity nízká procenta firem. **Zdravotní benefity jsou mezi zaměstnanci poměrně populární.** Firmy uvádí, že pravidelně každý rok zdravotní benefity využívá většina zaměstnanců.
- Ve větší podrobnosti se šetření v rámci zdravotních benefitů zaměřilo na **poskytování příspěvku nebo poukazu na lázně a na očkování proti chřipce.** Oba benefity **jsou firmami poskytovány spíše v menší míře.** V případě lázeňských pobytů je to z pohledu firem způsobeno především tím, že pro firmy představuje problém výpadek zaměstnance na pracovním místě na několik dnů až týdnů. Firmy také odrazuje vysoká cena takových pobytů nebo komplikované propojení financování (například se zdravotními pojišťovnami). Jako důvod, proč firmy neposkytují svým zaměstnancům očkování proti chřipce, se s největší četností objevuje malý zájem ze strany zaměstnanců. Přestože přecházení případné nemoci podnikatelé obecně považují za významné riziko pro firmu, část respondentů chřipku nevnímá jako problém ani pro chod firmy, ani pro společnost. Firmy také zdůrazňují, že oblast očkování považují za soukromou věc každého zaměstnance a upřednostňují do této oblasti nezasahovat.

**Graf č. 1 Hlavní důvod pro poskytování benefitů**



*Pozn. Graf zachycuje odpovědi pouze těch respondentů, kteří poskytují benefity (415 respondentů).*

**Nějakou z forem zaměstnaneckých benefitů poskytuje svým zaměstnancům výrazná většina firem**, které se zúčastnily šetření. Žádné benefity neposkytuje pouze 8 % z firem.

Dle pravidelných šetření HK ČR je dlouhodobě jednou z hlavních překážek dalšího rozvoje firem nedostatek kvalifikované pracovní síly. **Konkurence na trhu práce je proto mezi firmami vysoká. I z toho důvodu pravděpodobně firmy vnímají zaměstnanecké benefity především jako způsob, jak si mohou udržet své zaměstnance (tuto možnost zvolilo 52,3 % firem).** Vztít v úvahu je třeba i fakt, že přijímání nových zaměstnanců představuje pro firmy rovněž náklady související se zaučením nových pracovníků a také náklady plynoucí z nižší produktivity nových pracovníků z důvodu neznalosti nové pracovní pozice. Zaměření se na udržení si stávajících pracovníků vybavených zkušenostmi je proto výhodné i z pohledu efektivity firmy.

Konkurovat na trhu práce si mohou firmy zejména výší mzdy nebo právě prostřednictvím poskytování různých forem benefitů. **Dle 15,9 % respondentů je poskytování zaměstnaneckých benefitů méně nákladné než navyšování mzdy, a proto je svým pracovníkům nabízí.** To může mírnit tempo růstu mezd, které za určitých podmínek v ekonomice působí jako proinflační faktor.

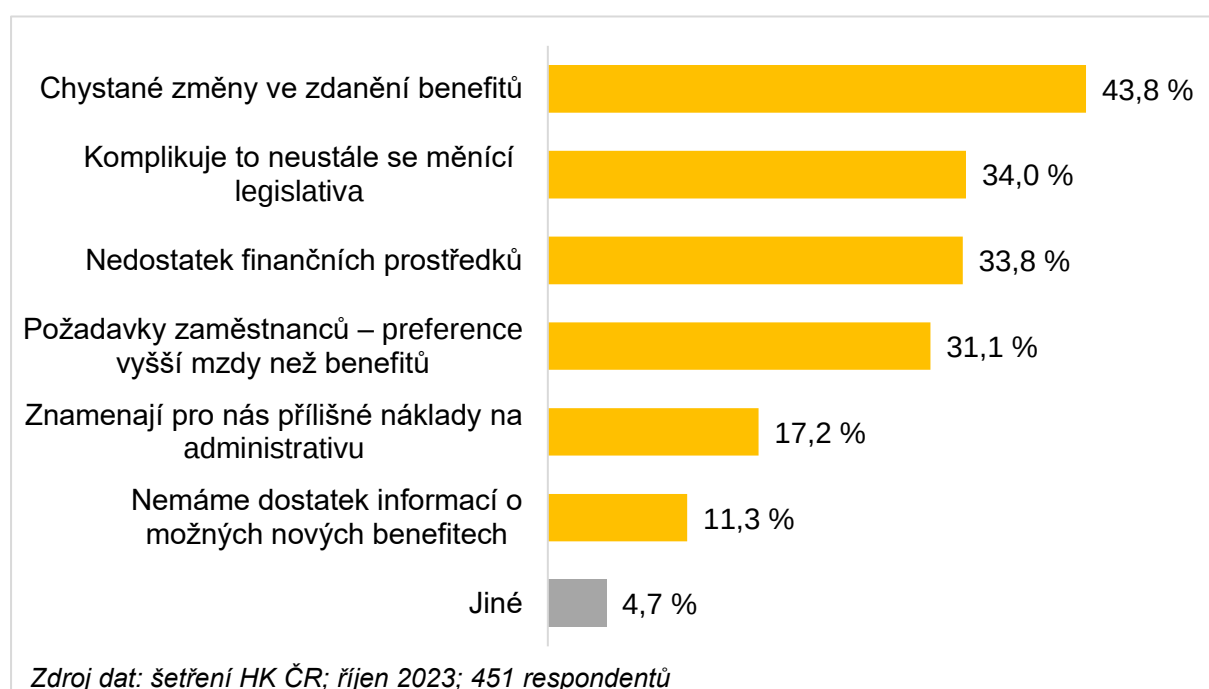
V každé deváté firmě (10,8 %) jsou poskytované benefity výsledkem silné poptávky ze strany zaměstnanců. Pro 7,8 % firem je hlavním důvodem snaha vyrovnat se své konkurenci. Poměrně překvapivé je zjištění, že benefity, jako způsob přilákání nových

zaměstnanců, vnímá nejmenší 6,5% část firem. Do tohoto výsledku se může promítat skutečnost, že dlouhodobý nedostatek pracovníků je v českém prostředí považován za určitý standard, a proto firmy očekávají, že ani s nabídkou zajímavých benefitů nedokáží nové pracovníky nalézt. Benefity pro ně proto mají význam především jako způsob udržení si stávajících zaměstnanců, o které si nemohou dovolit přijít.

**Poskytování, resp. neposkytování benefitů koreluje s velikostí firmy. Zatímco u velkých firem benefity vůbec neposkytuje pouze 1,2 % firem, mezi mikro firmami je to více než pětina.** Do mikro firem však spadají také osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které tento výsledek nadsazují. I po očištění o tento vliv by však zastoupení těch, které žádné benefity neposkytují, bylo mezi mikro firmami pravděpodobně nejvyšší, a to kvůli jejich finančním možnostem. S tím také souvisí to, že mikro a malé firmy častěji uváděly, že benefity poskytují především z důvodu, že to je levnější než navýšení mezd (33,3 % mikro firem a 16,9 % malých firem).

**V odvětvovém členění lze pozorovat obzvlášť nízké poskytování zaměstnaneckých benefitů v ubytování, stravování a pohostinství,** kde benefity neposkytuje pětina firem působících v daném odvětví.

**Graf č. 2 Faktory bránící poskytování či rozšíření zaměstnaneckých benefitů**



*Zdroj dat: šetření HK ČR; říjen 2023; 451 respondentů*

*Pozn. Otázka umožňovala zvolit více odpovědí, proto součet procent v grafu není roven 100. Graf zachycuje pouze odpovědi těch respondentů, kteří vnímají bariéry pro poskytování či rozšíření zaměstnaneckých benefitů (379 respondentů).*

V šetření jsme se dále zabývali faktory bránícími poskytování nebo rozšíření zaměstnaneckých benefitů. Každá pátá firma (20,4 %) konstatovala, že jí v poskytování benefitů nic nebrání.

**Chystané změny ve zdanění benefitů vyplývající z tzv. konsolidačního balíčku jsou podle vyjádření firem jedním z hlavních důvodů, které ovlivňují rozhodování o poskytování nových nebo rozšíření dosavadních zaměstnaneckých benefitů (možnost zvolilo 43,8 % firem).**

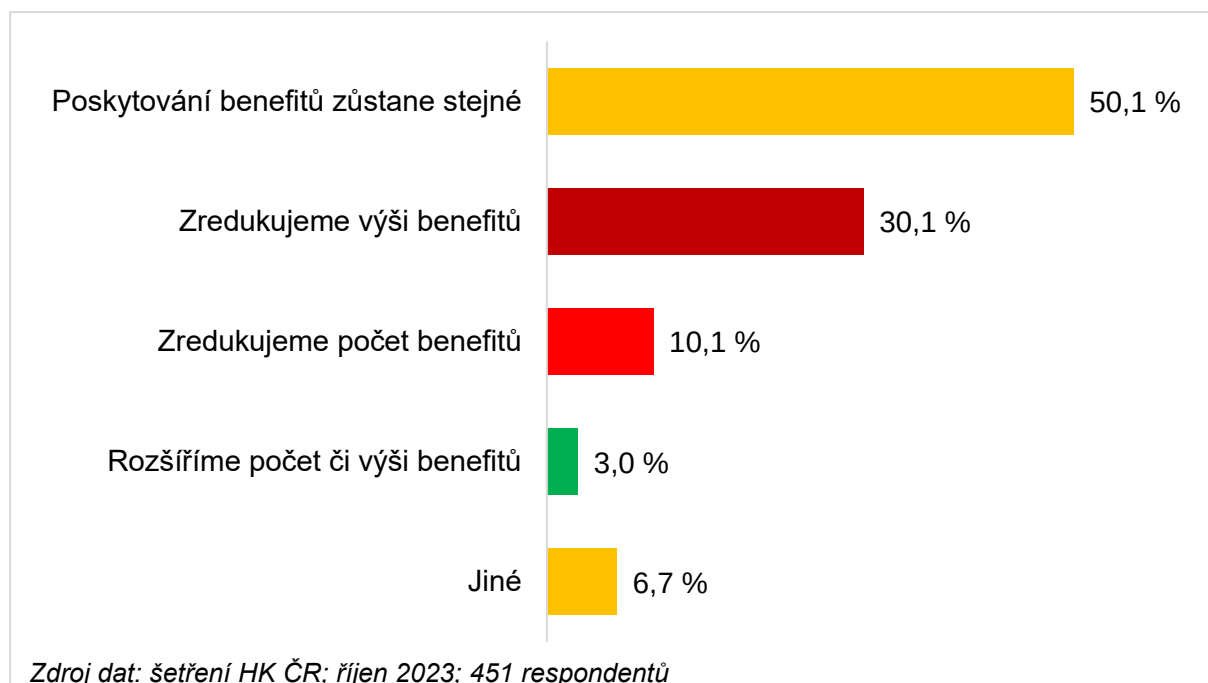
Druhou nejčastější překážkou jsou proměnlivá zákonná pravidla, která poskytování nových benefitů komplikují pro 34 % firem. Zhruba stejnou část firem limituje také nedostatek finančních prostředků.

**Ačkoliv se tedy stát snaží poskytování různých druhů zaměstnaneckých benefitů podporovat skrze daňová zvýhodnění, svými rozhodnutími na druhou stranu vytváří prostředí, ve kterém je pro zaměstnavatele obtížné další dodatečné benefity svým zaměstnancům nabídnout.** V případě konsolidačního balíčku lze však přijmout argument potřeby ozdravení veřejných financí. Nepředvídatelná, často se měnící legislativa s účinností, která ponechává podnikatelským subjektům pouze velmi omezené časové okno pro přizpůsobení se změnám, je obecným problémem, který firmy limituje nejen v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

**31,1 % firem rovněž uvedlo, že nové benefity nezavádí (případně benefity nerozšiřuje), jelikož zaměstnanci preferují zvýšení mzdy,** i když jde z pohledu firem o nákladnější variantu odměňování. Jelikož se díky nízké nezaměstnanosti zaměstnanci nachází v silné vyjednávací pozici, lze očekávat, že se jim takové požadavky nezřídkda daří prosadit. Reálná možnost firem mírnit tempo růstu mezd skrze poskytování benefitů je proto omezená. 17,2 % respondentů nezavádí nové zaměstnanecké benefity z důvodu dodatečných nákladů na administrativu.

Chystané změny ve zdanění benefitů ovlivní ve větší míře střední firmy (48,8 % z nich) a velké firmy (50,7 % z nich). Firmy těchto velikostí poskytují benefity nejen častěji, ale pravděpodobně také ve vyšší hodnotě. Změny ve zdanění benefitů na ně proto dopadnou ve větší míře, jelikož je větší pravděpodobnost, že hodnota jimi poskytovaných benefitů přesáhne nově stanovený limit pro zdanění. Preference vyšší mzdy namísto benefitů je obzvláště silná mezi zaměstnanci ve stavebnictví, ve kterém je tato skutečnost překážkou poskytování benefitů pro 68,8 % firem působících v odvětví.

**Graf č. 3 Reakce firem na nová pravidla zdanění benefitů vyplývající z konsolidačního balíčku**



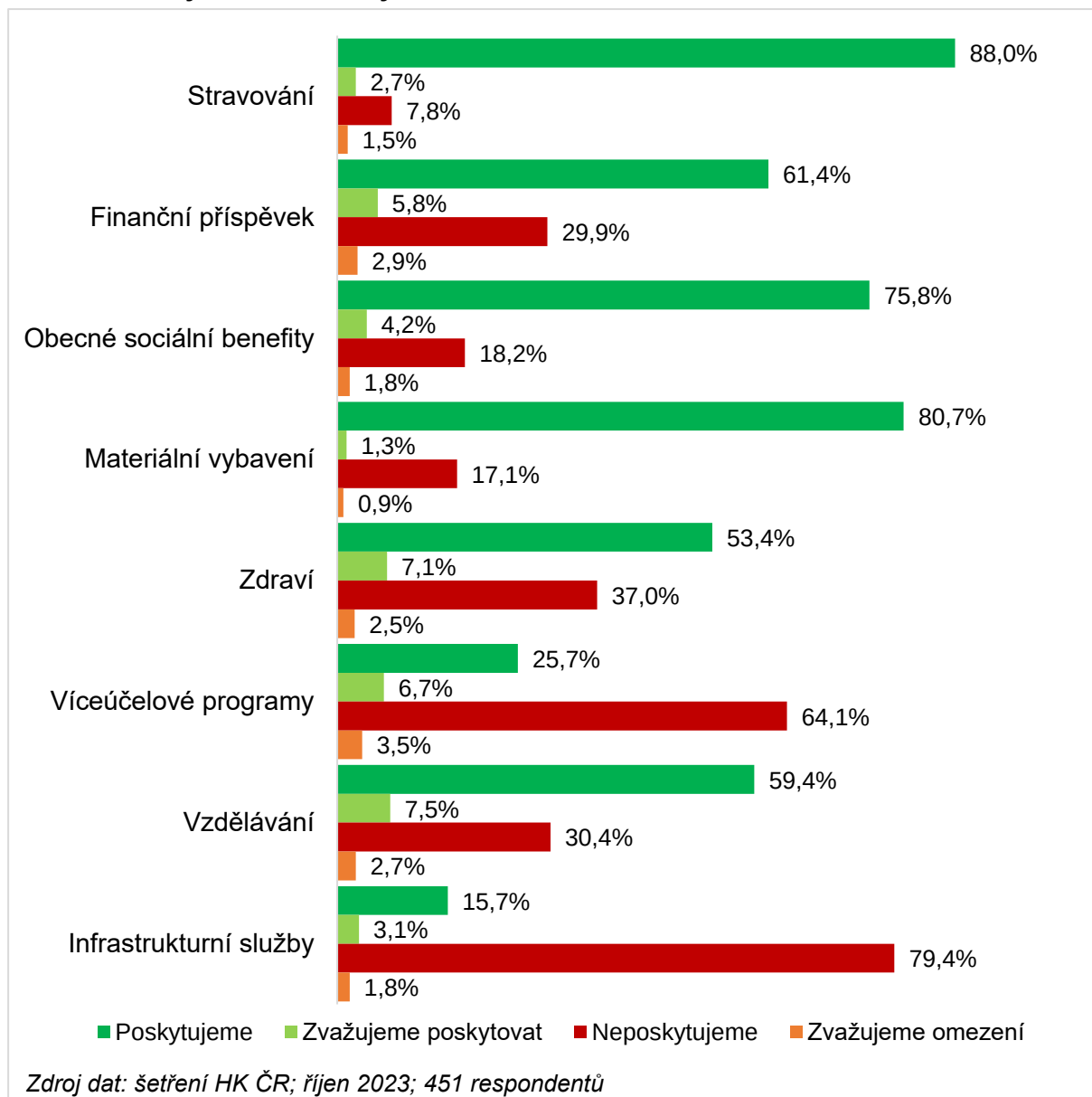
*Pozn. Graf zachycuje odpovědi pouze těch respondentů, kteří poskytují benefity (405 respondentů).*

**V reakci na nová pravidla zdanění benefitů plánuje 40,2 % firem různými způsoby poskytované benefity omezit.** Pro 30,1 % firem bude dodatečné zdanění představovat takovou finanční zátěž, že přistoupí k redukci výše nabízených benefitů. Desetina firem zredukuje jejich počet.

**Ačkoliv nová pravidla zdanění benefitů firmy vnímají jako překážku, významná část firem (50,1 %) přesto očekává, že zaměstnanecké benefity bude nadále poskytovat ve stejné výši.** Důvodem je patrně obava ze ztráty zaměstnanců v případě, že by docházelo k omezení poskytovaných výhod.

Nejčastěji k redukci výše benefitů přistupují mikro firmy (32,8 % z nich) a nejméně naopak velké firmy (28 % z nich).

**Graf č. 4 Poskytované benefity**



Jednoznačně nejpopulárnější jsou různé druhy stravovacích benefitů například ve formě stravenkového paušálu, stravenek, závodní jídelny nebo třeba občerstvení na pracovišti. **Tento druh benefitů poskytuje vysokých 88 % respondentů, a představuje proto dnes v podstatě již běžný standard.** Výrazně méně poskytují stravovací benefity mikro firmy. Z mikro firem stravovací benefity poskytuje 64,8 %, zatímco v případě firem větších velikostí je to i více než 92 %. Zároveň je ale mezi mikro firmami zastoupeno více těch, které zavedení stravovacích benefitů zvažují. Konkurence mezi firmami pravděpodobně povede k postupnému nárůstu v poskytování tohoto benefitu mikro firmami, čímž se tento segment přiblíží k úrovním firem ostatních velikostí.



**Čtyři pětiny firem svým zaměstnancům poskytují materiální vybavení jako je například mobilní telefon, notebook, služební auto, oblečení a podobně.** Časté poskytování tohoto benefitu je zcela jistě ovlivněno i tím, že dané vybavení je v mnoha případech využíváno také pro výkon povolání. Překvapivě nejméně materiální vybavení svým zaměstnancům poskytují velké firmy, a to 56,8 % z nich. Zaostávají tak dokonce za mikro firmami, mezi kterými tento druh benefitu zavedlo 80 % z nich. Možným důvodem je to, že velké firmy častěji působí v odvětvích, v kterých jejich pracovníci nenakládají s vybavením, které by zároveň mohlo být považováno za benefit. Velké firmy totiž častěji působí ve zpracovatelském průmyslu a charakter výrobního závodu poskytování materiálního vybavení jako benefitu neumožňuje.

**Firmy svým zaměstnancům ve velké míře rovněž poskytují sociální benefity jako je příspěvek na penzijní připojištění, dovolenou navíc, práci z domova, dovolenou nad rámec zákona a další.** Tyto výhody poskytuje 75,8 % firem. Nejčastěji jsou sociální benefity poskytovány ve středních firmách (95,2 % z nich). I tento druh benefitů nejméně často poskytují velké firmy (47,7 % z nich). Zároveň ale více než jedna desetina velkých firem zvažuje, že některé z těchto benefitů do stávající nabídky doplní.

Zaměstnavatelé své pracovníky ve velké míře také finančně podporují v určitých osobních životních situacích. **Finanční příspěvek při výročích, odchodu do důchodu, svatbě atd. poskytují bezmála dvě třetiny firem.** Nejčastěji finanční příspěvky dostávají zaměstnanci ve velkých firmách. Z těch benefit poskytuje 90,5 %.

**Často poskytované jsou také vzdělávací benefity, do kterých lze zařadit například výuku cizího jazyka, odborná školení nebo třeba i kulturní a osvětové akce.** Tento druh benefitů poskytuje 59,4 % firem. Zároveň se jedná o typ benefitu, jehož zavedení firmy nejčastěji zvažují (7,5 % firem). Zde je však třeba připomenout, že v evropském srovnání dosahuje Česká republika v podílu dále se vzdělávajících dospělých osob (ve formálním i neformálním vzdělávání) spíše slabého výsledku, pohybujícího se pod evropským průměrem. Právě celoživotní učení a průběžné vzdělávání ale bude zásadní při přizpůsobení se rychle nastupujícím trendům v moderních technologiích, automatizaci nebo umělé inteligenci. **Poskytování vzdělávacích benefitů a jejich případné rozšiřování má proto rovněž důležitý makroekonomický přesah související s transformací ekonomiky. Vyšší podíl firem, které zavedení tohoto benefitu zvažují, lze proto hodnotit jako obzvlášť pozitivní.** Tento druh benefitů nabízí především velké firmy (83,3 % z nich) a střední firmy (72,2 % z nich). Více než jedna desetina mikro a malých firem uvažuje, že tyto benefity začne poskytovat.

**53,4 % zaměstnavatelů prostřednictvím systému zaměstnaneckých benefitů podporuje zdraví pracovníků.** Poskytují zaměstnancům mimo jiné tzv. sick days, zprostředkovávají preventivní vyšetření, očkování, ozdravné pobyty nebo sportovní a



pohybové aktivity. **Zdravotní benefity jsou druhou nejčastější (po vzdělávání pracovníků) skupinou benefitů, jejíž zavedení firmy do budoucna zvažují (7,1 %).** Rovněž benefity související se zdravím zaměstnanců se mohou pozitivně promítat do výkonnosti ekonomiky. Zdraví zaměstnanců totiž ovlivňuje produktivitu jejich práce, a to jednak kvůli sníženému pracovnímu výkonu nemocných pracovníků, a jednak kvůli absencím na pracovišti z důvodu zdravotních problémů a nemocí, které se navíc mohou v kolektivu kumulovat. Zdravotní benefity svým zaměstnancům nejčastěji nabízejí velké firmy (71,4 % z nich) a střední firmy (59,7 % z nich). Mezi mikro a malými firmami se míra poskytování tohoto druhu benefitů pohybuje kolem 42 %. Více než desetina malých firem ale zvažuje, že tento benefit svým zaměstnancům perspektivně nabídne.

Zbylé dvě možnosti poskytovaných benefitů označilo znatelně méně firem. Zapojení do víceúčelových programů (Cafeteria, Flexi Pass, ...) pro své zaměstnance poskytuje pouze 25,7 % firem. Zastoupeny jsou především mezi velkými firmami, kde víceúčelové programy poskytuje 64,3 % firem. V případě středních firem je to již pouze 26,4 % z nich. Ještě méně firem poskytuje infrastrukturní služby, kterými se rozumí svoz zaměstnanců, firemní mateřská škola, ubytování, asistence při stěhování a podobně. Benefity spadající do této skupiny poskytuje 15,7 % firem. Nízká míra využívání těchto benefitů zaměstnavateli je pravděpodobně dána tím, že jejich poskytování je poměrně nákladné, a okruh firem, v kterých se jejich zavedení vyplatí, je spíše úzký a závislý například na počtu zaměstnanců. Pravděpodobně i z toho důvodu je poskytování častější u velkých firem (26,2 % z nich).

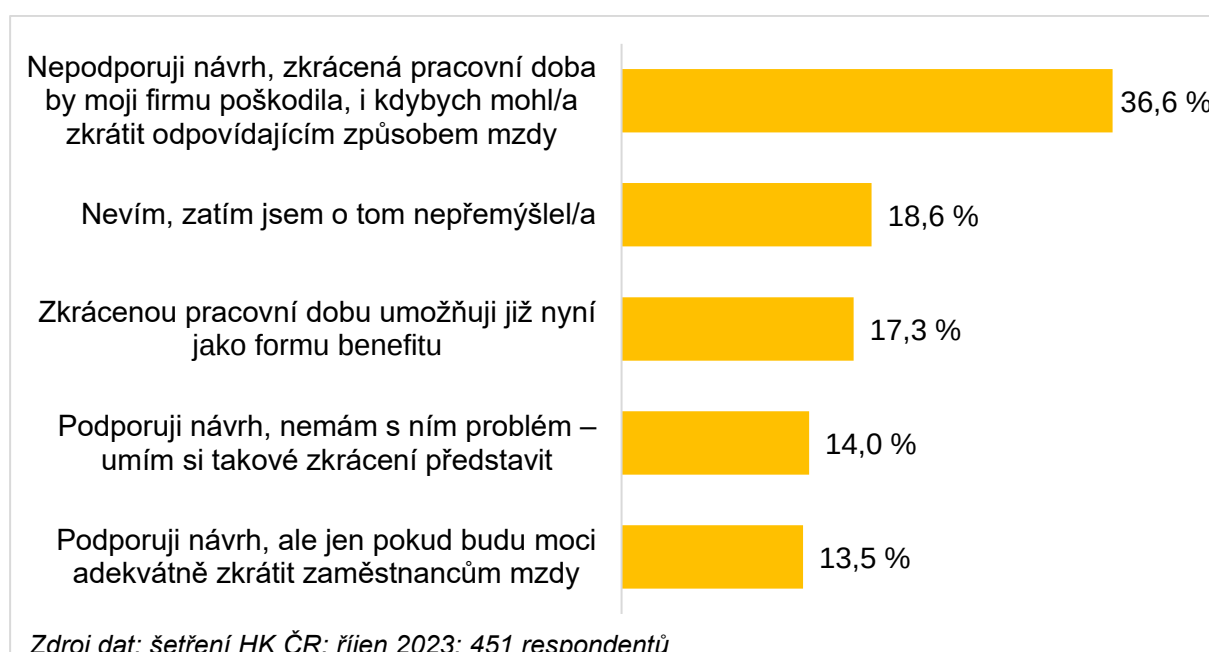
Firmy plánují omezovat především víceúčelové programy (3,5 %) a finanční příspěvky (2,9 %). Z výsledků je zřejmé, že poskytování víceúčelových programů zatím není příliš rozšířené. Je proto možné, že firmy s tímto benefitem zatím spíše experimentují. K omezování může docházet v těch firmách, kde se tento benefit z různých důvodů neosvědčil. Ve prospěch této hypotézy svědčí také skutečnost, že tento benefit poměrně ve velké míře zvažují zavést, tedy vyzkoušet, jaké se bude mezi zaměstnanci těšit oblibě. Důvodem pro omezování finančních příspěvků může být ekonomický vývoj v tomto a minulém roce. Většina peněžních benefitů představuje z pohledu zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad. S tím, jak se některé firmy dostávaly do ekonomických problémů z důvodu rychle rostoucích cen nejen energetických vstupů, přistupují nejdříve ke snižování benefitů, které mohou jejich hospodaření okamžitě zlepšit a poskytnout jim dodatečné finanční zdroje.

Velké firmy typicky disponují větším objemem finančních prostředků, poptávají více pracovní síly, a proto musí být na napjatém trhu práce schopné konkurovat ostatním firmám. Z těchto důvodů by bylo možné předpokládat, že budou za tímto účelem využívat celou škálu možných benefitů a budou je svým zaměstnancům poskytovat ve větší míře než ostatní velikostní kategorie. Ačkoliv se tento předpoklad pro většinu

druhů benefitů ukázal jako správný, neplatí absolutně. Zajímavým zjištěním totiž je, že některé benefity, konkrétně sociální benefity a materiální vybavení, poskytují z rozlišovaných velikostních kategorií velké firmy nejméně často, dokonce méně než mikro firmy.

Již několikrát se v médiích na přechodnou dobu staly skloňovaným tématem změny v rozvrhování pracovní doby (nedávno především zavádění čtyřdenního pracovního týdne, ale jednou z variant může být také zkrácení počtu denně odpracovaných hodin). Ve světě již také proběhly experimenty věnující se této problematice. Jelikož je téma délky pracovní doby častou součástí veřejné diskuse, dotazovali jsme se firem také na jejich postoj ke změnám v délce pracovní doby.

**Graf č. 5 Postoj ke zkrácení pracovní doby ze 40 hodin na 37,5 hodin týdně**



V diskusi o krácení pracovní doby je zásadní otázkou, zda by rovněž docházelo ke snížení mzdy odpovídajícímu zkrácení pracovní doby. **Největší 36,6% část oslovených firem uvedla, že zkrácení pracovní doby na 37,5 hodin týdně by jejich firmu poškodilo bez ohledu na to, zda by mohla adekvátně snížit mzdy.**

Některé firmy však zkrácenou pracovní dobu svým zaměstnancům již umožňují. **Zkrácenou pracovní dobu jako benefit pro své zaměstnance poskytuje přibližně každá šestá firma zapojená do šetření.**

14 % firem si takovou změnu dovede představit bez dalších podmínek a 13,5 % pouze za podmínky, že budou moci zaměstnancům adekvátně snížit mzdy.

Zkrácenou pracovní dobu jako benefit mohou využívat především zaměstnanci velkých firem, mezi kterými tuto možnost nabízí 31 %. Naopak nejméně často ji umožňují v mikro firmách (5,7 % z nich).

Z výsledků šetření vyplývá, že pro významnou část firem by zkrácení pracovní doby znamenalo komplikace a negativně by dopadlo na jejich podnikatelskou činnost. **Plošné zavádění podobných změn v rozvrhování pracovní doby by tak pravděpodobně zásadním negativním způsobem ovlivnilo českou ekonomiku.** Mezi firmami je také nezanedbatelné zastoupení těch, které svým zaměstnancům pracovní dobu již zkrátily nebo s podobnou úpravou nemají problém, popř. by ke zkrácení byly ochotny přistoupit za podmínky adekvátního snížení mzdy. Je žádoucí, aby k eventuálnímu zkrácení pracovní doby docházelo pouze tam, kde je to při zohlednění všech okolností pro firmu efektivní. **Podobné změny by měly být výsledkem konkurence na trhu práce, požadavků zaměstnanců vycházejících z jejich měnících se preferencí nebo z nových poznatků v oblasti řízení lidských zdrojů, nikoliv výsledkem politického rozhodnutí.** Ke změnám v rozvržení pracovní doby bude vývoj pravděpodobně přirozeně směřovat v těch firmách, které si to mohou dovolit. V současné době zkrácenou pracovní dobu poskytují jako benefit častěji firmy působící v odvětví zásobování vodou a v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti.

Zvláštní pozornost jsme v šetření věnovali zdravotním benefitům, které skrze svůj vliv na zdravotní stav zaměstnanců ovlivňují produktivitu práce samotných firem, ale obecně také finanční stabilitu celého zdravotního systému.

**Graf č. 6 Největší zdravotní rizika z pohledu produktivity práce**



Pozn. otázka umožňovala zvolit více odpovědí, proto se součet procent v grafu nerovná 100

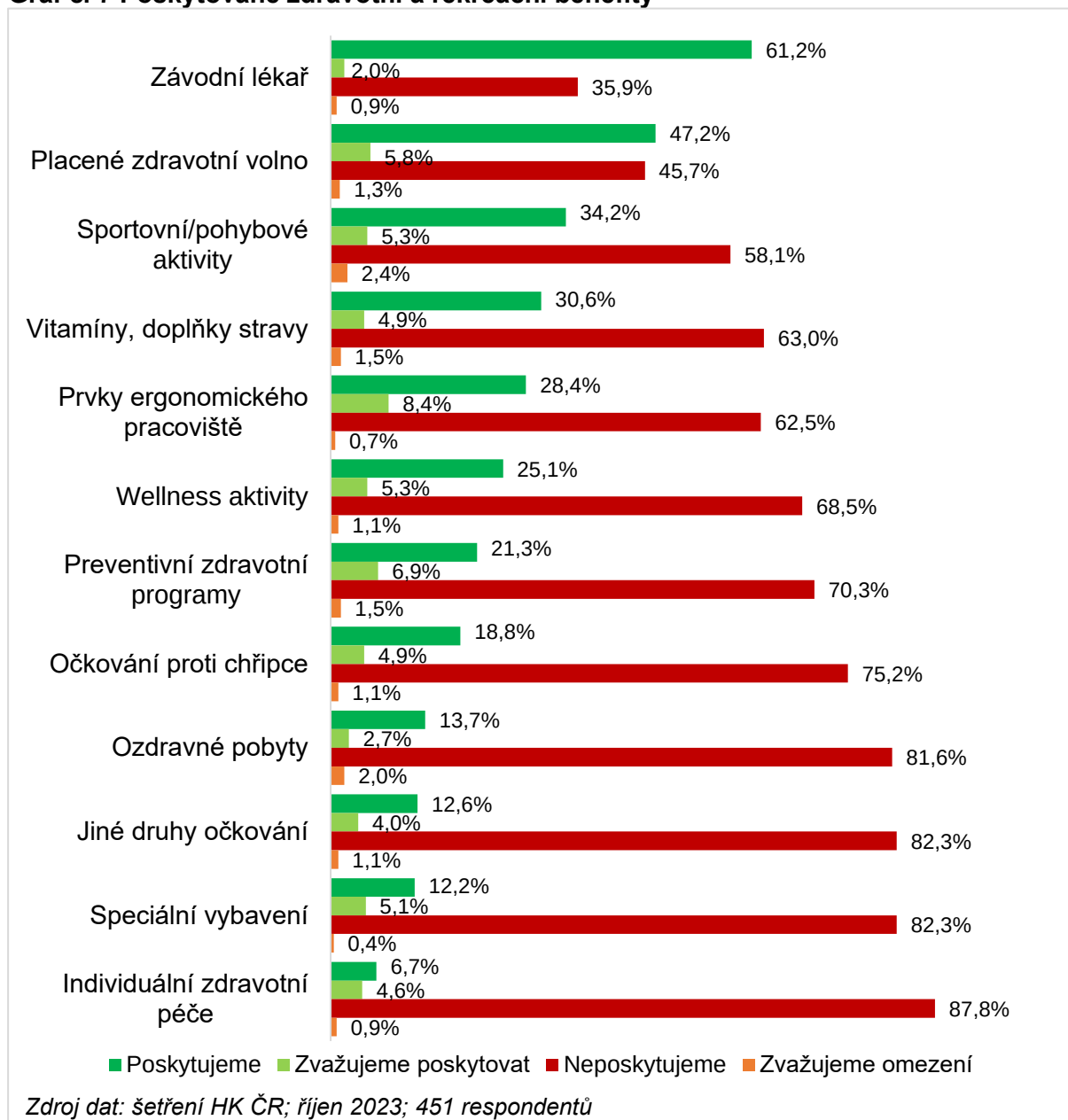
Zaměstnavatelů jsme se dotazovali, jaká jsou z pohledu produktivity práce největší zdravotní rizika pro zaměstnance, která by rádi omezili prostřednictvím benefitů, změny legislativy nebo jinou stimulací. **Za největší zdravotní riziko firmy jednoznačně považují přecházení krátkodobých nemocí (možnost zvolilo 67,8 % firem).** Nedoléčené nemoci mohou způsobovat v budoucnu další a často závažnější zdravotní potíže, které nakonec zaměstnance stejně donutí nastoupit na pracovní neschopnost v delším trvání, než kdyby své onemocnění od začátku důkladně léčil. Taková situace pak vede k ještě výraznějšímu snížení produkce firmy i mzdy zaměstnance a je tak ve výsledku nevýhodná pro obě strany. Nemocní zaměstnanci zároveň mohou svým onemocněním infikovat další kolegy. Důležitý způsob vedoucí ke zmírnění tohoto rizika představuje dostatečná prevence a zdravý životní styl, k nimž může zaměstnavatel poskytovanými benefity rovněž přispět. Ukazuje se, že nedávne – pro podnikatele nákladné – zrušení karenční doby riziko přecházení krátkodobých nemocí neeliminovalo, ba ani zásadně nesnížilo.

**Dle bezmála třetiny firem významné riziko z pohledu produktivity práce představuje také kouření.** Tento zlovyk jednak negativním způsobem ovlivňuje zdraví zaměstnanců, což se následně promítá do jejich produktivity a četnosti absencí na pracovišti, a jednak snižuje jejich produktivitu v důsledku přestávek na kouření.

**Třetím nejčastěji identifikovaným rizikem ze strany firem jsou nemoci dětí, které jsou v péči zaměstnanců.** Především v případě mladších dětí, pro které je potřeba zajistit celodenní péči, může docházet k absencím zaměstnanců na pracovišti. Děti mohou také nemoci přenést na své rodiče. To opět vede k absencím na pracovišti, případně k rozšíření onemocnění mezi širší okruh zaměstnanců.

Zbylá v šetření rozlišovaná zdravotní rizika včetně jejich relativní četnosti zachycuje výše umístěný graf č. 6.

**Graf č. 7 Poskytované zdravotní a rekreační benefity**



**V oblasti zdravotních benefitů největší část firem zajišťuje svým zaměstnancům závodního lékaře. Jedná se zhruba o dvě třetiny firem zapojených do šetření.** Především se jedná o střední a velké firmy. Z nich tento benefit poskytuje více než 70 % firem. Tento výsledek je však pravděpodobně zkreslen tím, že každý zaměstnavatel má povinnost mít svého poskytovatele pracovně-lékařských služeb, tedy smluvního (závodního) lékaře. Odpovědi jednotlivých firem proto mohly být ovlivněny tím, zda to zároveň vnímají jako jeden z benefitů, nebo pouze jako svou zákonnou povinnost. Je také možné, že v některých firmách smluvní lékař poskytuje další služby nad rámec pracovně-lékařských služeb, čímž se plnění skutečně stává formou benefitu.

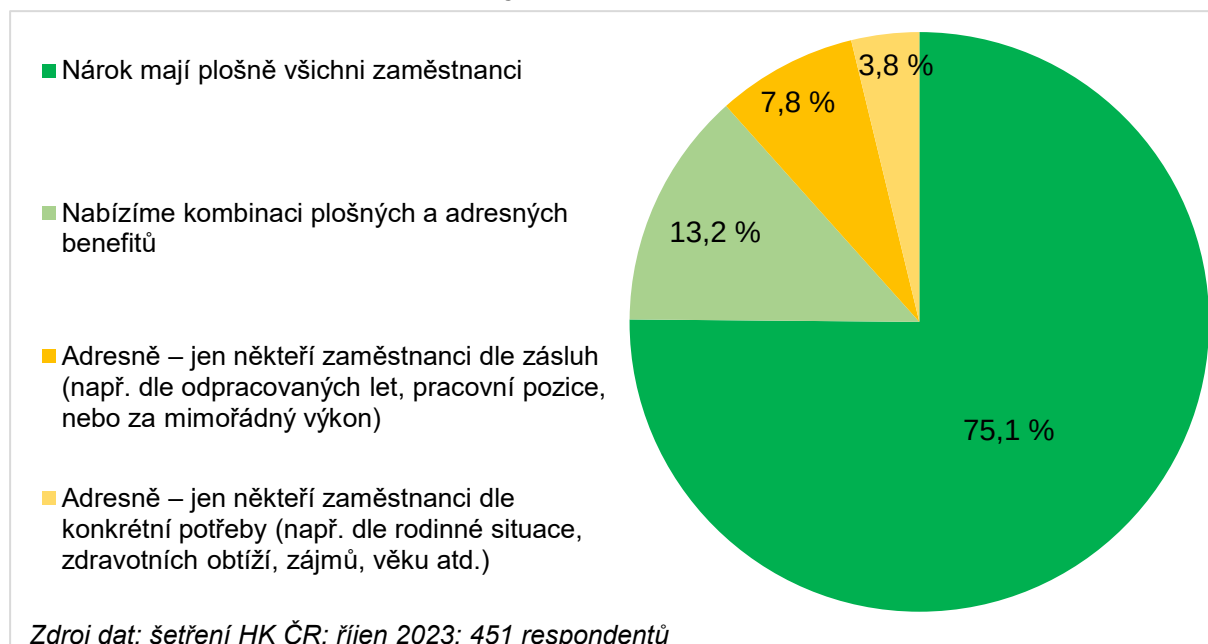
**Bezmála polovina zapojených firem svým zaměstnancům umožňuje čerpat placené zdravotní volno (tzv. sick days).** Opět tuto možnost mohou využít především zaměstnanci středních a velkých firem. Z velkých firem tento benefit poskytuje 65,5 %.

**Více než třetina zaměstnavatelů podporuje sportovní a pohybové aktivity svých pracovníků, například prostřednictvím Multisport karty nebo Flexi Pass.** Z velkých firem tento typ benefitů poskytuje více než 64 % firem. U středních firem je to 37,5 % a četnost poskytování dále klesá s velikostí stejně jako v předchozích dvou případech. U tohoto benefitu ale firmy také nejčastěji zvažují jeho omezení. Jednoduchým vysvětlením mohou být preference zaměstnanců. Ve chvíli, kdy jsou firmy nuceny z důvodu změn ve zdanění benefitů některé benefity rušit nebo omezovat, lze očekávat, že nejdříve se zaměří na ty, které jsou mezi zaměstnanci méně populární.

Zbylé v šetření rozlišované benefity včetně relativní četnosti jejich poskytování zachycuje výše umístěný graf č. 7. Každý z těchto dalších benefitů poskytuje méně než třetina firem.

Jak bylo již dříve v textu konstatováno, zdraví zaměstnanců přímo ovlivňuje produktivitu práce zaměstnanců. Poskytování benefitů s pozitivním vlivem na zdraví má proto potenciál zmírnit snížení produktivity v důsledku zdravotních problémů. Pozitivní efekt takových benefitů může být posílen, pokud jsou poskytovány co nejširšímu okruhu osob. V šetření jsme proto dále zjišťovali, kterým zaměstnancům jsou benefity spojené se zdravím poskytovány.

**Graf č. 8 Nárok na zdravotní benefity**



*Pozn. Graf zachycuje odpovědi pouze těch respondentů, kteří poskytují zdravotní benefity (370 respondentů).*

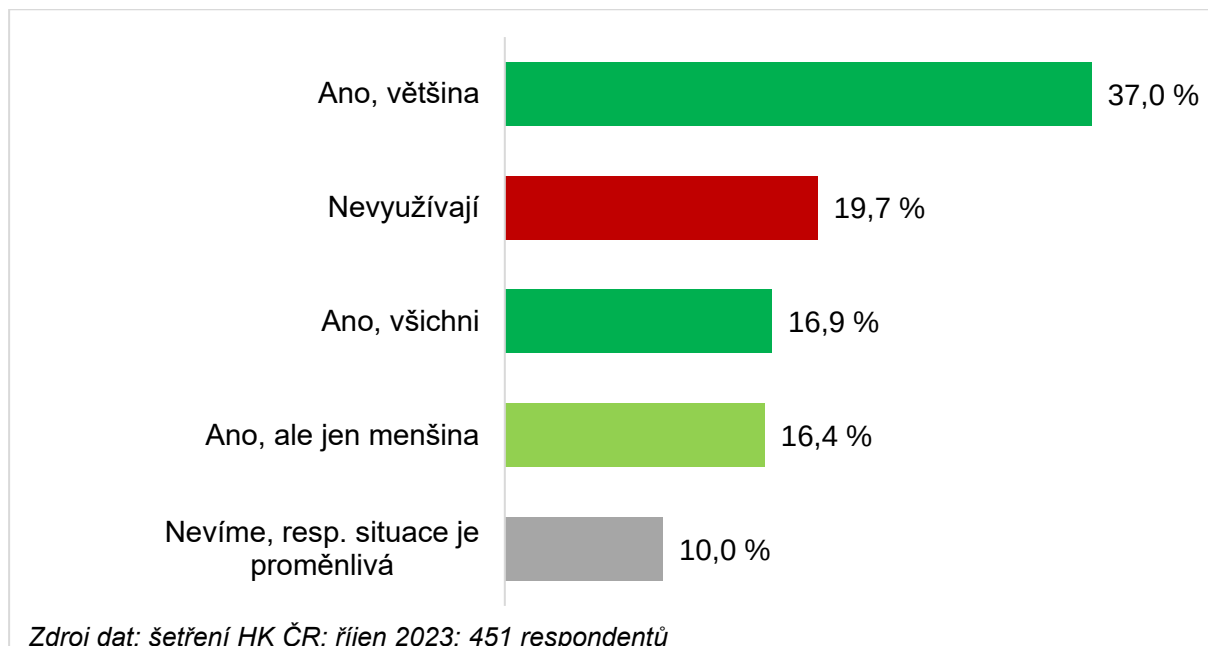
**Z těch zaměstnavatelů, kteří poskytují zdravotní benefity výrazná většina benefitů svým zaměstnancům poskytuje plošně bez rozdílu (75,1 %).** 13,2 % firem některé benefity poskytuje plošně, ale některé naopak pouze adresně.

Pouze adresně poskytuje benefity více než desetina firem s tím, že se firmy spíše snaží zohledňovat zásluhy zaměstnance pro firmu. Adresné poskytování benefitů je běžnější mezi mikro a malými firmami, a to jak na základě zásluh zaměstnance, tak na základě jeho individuálních potřeb.

18 % firem, které v této otázce uvedly, že neposkytují zdravotní benefity, dávají podle odpovědí na otázku zachycenou v grafu č. 4 přednost především poskytování stravovacích benefitů (74,1 % z nich), materiálního vybavení (51,9 % z nich), obecných sociálních benefitů (40,7 % z nich) a finančních příspěvků (35,8 % z nich).



**Graf č. 9 Pravidelné každoroční využívání zdravotních benefitů zaměstnanci**



**Ve více než dvou třetinách firem (70,3 %) využívají zaměstnanci nabízené zdravotní benefity pravidelně každý rok.** V 16,9 % firem poskytované zdravotní benefity využívají všichni pracovníci, a ještě v dalších 37 % firem dostává tyto benefity nadpoloviční většina zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity spadající do oblasti zdraví jsou zjevně mezi zaměstnanci poměrně populární.

Častěji tyto benefity využívají zaměstnanci firem působících v odvětví zdravotní a sociální péče. To je pravděpodobně dáno tím, že k problematice zdraví mají tyto firmy díky svému zaměření blíže, mohou poskytovat širší okruh těchto benefitů s nižšími náklady, a lépe tak dokáží vyhovět potřebám svých zaměstnanců. Zároveň jejich pracovníci díky své profesi mohou řešení svých zdravotních problémů a jejich prevenci přikládat vyšší váhu.

Jedním ze způsobů léčby řady především chronických onemocnění jsou pobyty v lázních. Takové pobyty mohou zamezit dalšímu zhoršení zdravotního stavu pracovníků, a jsou proto určitým způsobem také prevencí. Účast zaměstnanců na lázeňských pobytech mohou firmy podpořit skrze příspěvek nebo poukaz na pobyt v lázních. Jejich poskytování však není příliš časté. Zaměstnavatelů jsme se proto dotazovali, jaké faktory jim brání v nabízení tohoto konkrétního benefitu.

**Graf č. 10 Faktory odrazující od poskytování příspěvku či poukazu na lázně**



*Pozn. otázka umožňovala zvolit více odpovědí, proto se součet procent v grafu nerovná 100. Graf zachycuje odpovědi pouze těch respondentů, kteří vnímají faktory odrazující od poskytování tohoto benefitu (404 respondentů).*

**Nejčastěji pro firmy představuje problém dlouhodobá nepřítomnost zaměstnance kvůli odjezdu na lázeňský pobyt (možnost zvolilo 46,8 % firem.)** Z pohledu firem by totiž poskytování příspěvku nebo poukazů na podobné pobyty ještě více prohloubilo nedostatek zaměstnanců, s kterým se již nyní potýkají.

**Ve velké míře představuje problém pro firmy také vysoká cena lázeňských služeb.** Z tohoto důvodu příspěvky či poukazy na lázně neposkytuje 44,1 % firem. **Pro 30% část firem představuje problém také komplikované propojení financování, například se zdravotními pojišťovnami.**

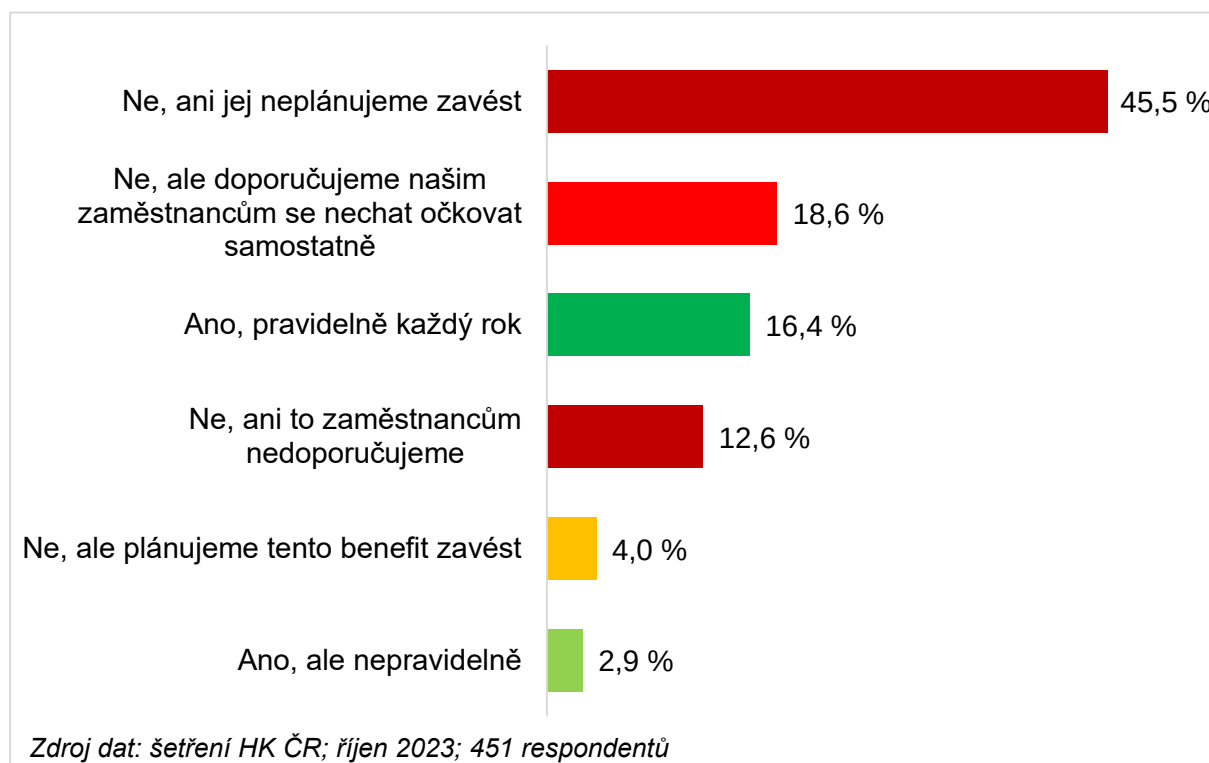
Výpadek zaměstnance na pracovním místě méně často vnímají jako problém velké firmy. To může být důsledkem toho, že díky většímu počtu zaměstnanců, kteří mnohdy vykonávají podobnou agendu, existuje ve velkých firmách lepší zastupitelnost zaměstnanců. Oproti ostatním velikostním kategoriím velké firmy častěji neposkytují příspěvky na lázeňské pobyty z toho důvodu, že svým zaměstnancům nabízejí jiné rekreační aktivity.

Z celkového počtu respondentů pouze 12,2 % uvedlo, že při poskytování tohoto benefitu nevnímají žádné překážky.

Jednu z dalších možností prevence představuje očkování proti chřipce. Jelikož se jedná o běžně se vyskytující a v některých ročních obdobích také hojně rozšířené onemocnění, jeho prevence může znatelně ovlivnit produktivitu práce (prostřednictvím

snížení absencí, zamezení snížení pracovního výkonu z důvodu nemoci apod.). V jedné z otázek jsme se proto věnovali očkování proti chřipce ve větším detailu, přestože již bylo jedním z možných benefitů zachycených v grafu č. 7. Poskytování očkování proti chřipce je rovněž v souladu se zmírněním rizika přecházení krátkodobých nemocí, které firmy označily jako největší riziko z pohledu produktivity zaměstnanců.

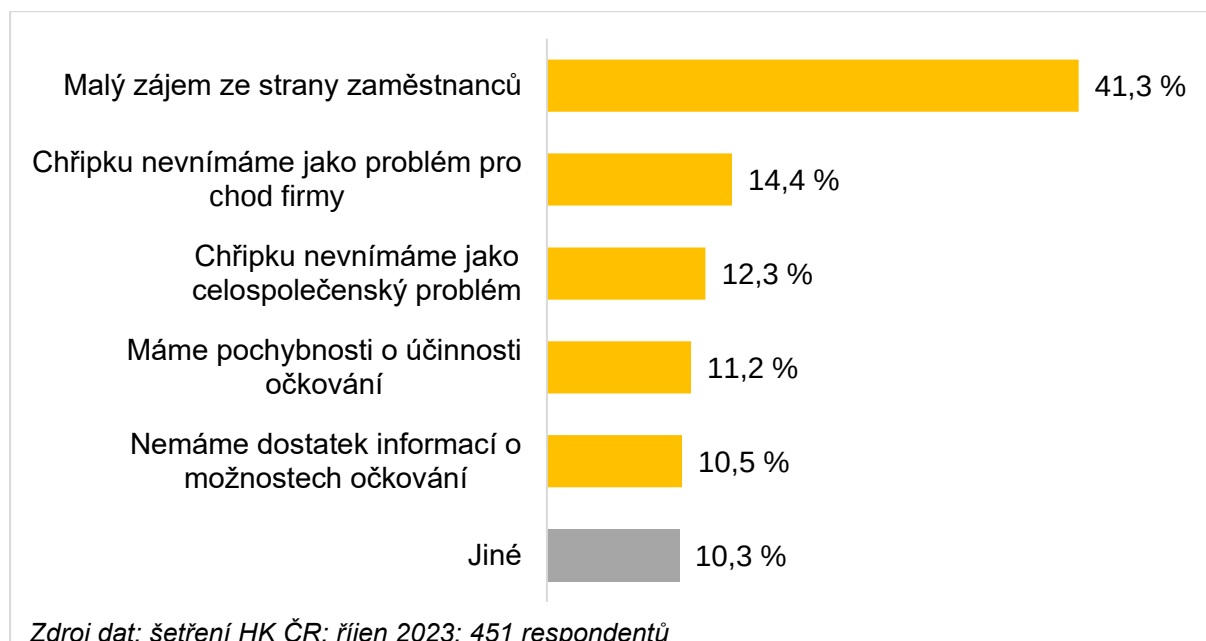
**Graf č. 11 Nabízení benefitu v podobě očkování proti chřipce**



Výsledky této otázky jsou v souladu s předchozím zjištěním, že míra poskytování tohoto benefitu je spíše malá. **Více než 45% část firem očkování proti chřipce neposkytuje a ani v budoucnu zavedení tohoto benefitu neplánuje.** 18,6 % firem sice očkování proti chřipce svým zaměstnancům nenabízí, ale alespoň na ně apeluje, aby si ho sami zajistili. **Mezi 19,3 % firem, které očkování proti chřipce nabízí, převládají ty, které tak činí pravidelně.** Další 4 % firem uvažují, že tento benefit v budoucnu začnou poskytovat.

Pravidelné očkování proti chřipce výrazně častěji zajišťují střední a velké firmy. Zatímco mezi malými a mikro firmami se jedná pouze o jednotky procent, mezi středními je to 20,1 % firem, a v případě velkých firem dokonce vysokých 36,9 %. Především mikro firmy ale uvažují, že tento benefit v budoucnu zavedou (9,1 % z nich). Zejména pro mikro firmy je totiž absence zaměstnanců kvůli omezeným možnostem jejich zastupitelnosti velký problém. Prevence má proto pro ně zvláště důležitý význam.

**Graf č. 12 Důvody pro neposkytování benefitu v podobě očkování proti chřipce**



**Dvě pětiny firem očkování proti chřipce zaměstnancům nenabízí kvůli nízkému zájmu z jejich strany.** Podle 26,7 % není potřeba zaměstnancům očkování proti chřipce nabízet, jelikož nákazy chřipkou podle nich nepředstavují zásadní problémy pro chod firmy, případně chřipku nevnímají jako celospolečenský problém. 11% část firem vyjádřila pochybnosti o účinnosti očkování a 10,5 % postrádá informace potřebné pro zavedení daného benefitu. Respondenti rovněž mohli zvolit možnost jiné, v rámci které mohli poskytnout libovolnou otevřenou odpověď. **Mezi těmito odpověďmi firmy ve velké míře zdůrazňují, že očkování považují za čistě soukromou věc zaměstnance a upřednostňují do této oblasti nezasahovat.**