

Zaměstnanecké benefity

21. květen 2018

Obsah:

1. Proč jsou benefity důležité
2. Co jsou zaměstnanecké benefity
3. Benefity v příspěvkových organizacích
4. Aktuální legislativní situace v oblasti benefitů
5. Trendy v zaměstnaneckých benefitech
6. Benefity v zemích EU
7. Příklady dobré praxe

1. Proč jsou zaměstnanecké benefity důležité

- Zpříjemňují zaměstnancům život
- Posilují loajalitu a pracovní výkon
- Snižují fluktuaci
- Mají přesah - pomáhají sladovat práci a rodinu, mají pozitivní vliv na kvalitu života
- Motivují k aktivnímu využívání volného času
- Jsou účelové

2. Co jsou zaměstnanecké benefity:

- Cokoli, co zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nad rámec platu/mzdy, resp. nad rámec zákoníku práce
 - Dny dovolené navíc
 - Sick days
 - Možnost práce z domova
 - Klouzavá pracovní doba
 - Využití firemních prostředků k soukromým účelům (mobil, tarif, počítač, tiskárna v práci, posílání dopisů, ...)
 - Vlastní produkty
 - Akce pro ženy na mateřské/rodičovské

2. Co jsou zaměstnanecké benefity - pokračování:

- Přizpůsobení pracoviště věku/zdravotnímu stavu zaměstnance
- Jazykové kurzy/vzdělávání
- Firemní/společenské akce, teambuildingy
- Jubilejní dary
- Nápoje v práci
- Příspěvek na obědy (stravenky)
- Příspěvky na penzijní spoření, životní pojištění
- Příspěvky na dovolenou, kulturu, sport, zdraví, tábory
- Speciální kampaně zaměřené na konkrétní oblasti

3. Benefity v příspěvkových organizacích

- Financovány z FKSP (2% z ročního objemu platů)
- Menší flexibilita, než v soukromé sféře
- Nelze přispět na „zdravotnická zařízení“, (pouze nákup vitamínů a očkování, soukromé firmy pak jakékoli léky a zdravotní služby)
- Sporná možnost využití poukázek a dalších moderních nástrojů (organizace musí sama uhradit 100% ceny benefitu a pak zaměstnanci přeúčtovat rozdíl mezi příspěvkem a cenou)
- Považujeme to za diskriminační a jednáme o zrovnoprávnění.

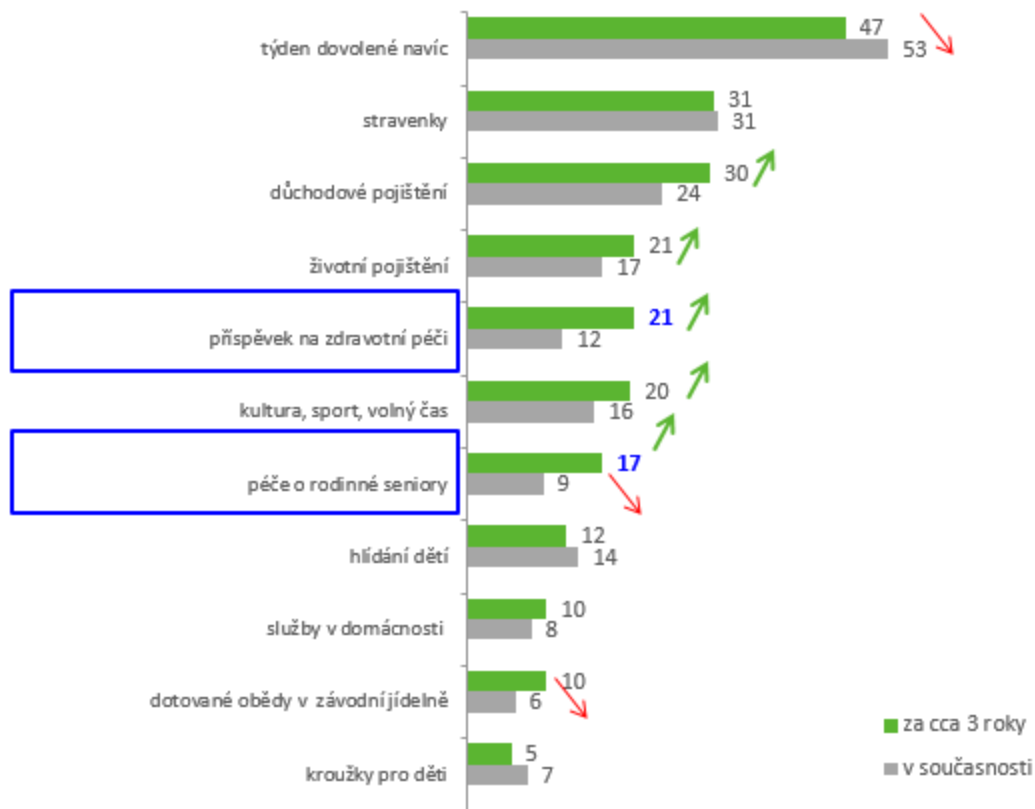
4. Aktuální legislativní situace v oblasti benefitů

- Ministerstvo financí připravuje zcela nový zákon o daních z příjmů, kde budou revidována všechna daňová zvýhodnění týkající se benefitů
 - Vytvořili jsme tripartitní expertní tým, v rámci kterého toto řešíme
- Nerovnost FKSP vs. Zákon o daních z příjmů
 - připravujeme návrh na změnu vyhlášky o FKSP, ve spolupráci s odbory, k předložení Ministerstvu financí

5. Trendy v zaměstnaneckých benefitech

ATRAKTIVITA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ v horizontu 3 let
(n=201, topBox, data v %)

BENEFITY S ROSTOUCÍM TRENDDEM
ATRAKTIVITY PRO ZAMĚSTNAVATELE



příspěvek na zdravotní péči
péče o rodinné seniory (zajištění sociální služby)
příspěvek na důchodové pojištění
příspěvek na kulturu, sport, volný čas
příspěvek na životní pojištění
zajištění služeb v domácnosti

výrazně více než v univerzu
výrazně méně než v univerzu 28

Zdroj: PPM factum research s.r.o. 2016, Vnímání stravenek

6. Benefits v zemích EU – historie stravování

před r. **1900**

Absence podpory stravování.

Nedostatečná výživa je příčinou velké míry pracovních úrazů s těžkými či fatálními následky

1908 – 1910

Winston Churchill v počátcích své politické kariéry navrhuje z pozice „ministra obchodu“ rozsáhlou sociální legislativu a opatření na **povinné čerpání obědové přestávky** dělníků

1948

Velká Británie – první daňové **zvýhodnění kuponů na jídlo** ve výši 3 šilinky a 15 pencí na den

1950

Zavádění podpory zaměstnaneckého stravování a **zřizování jídelen** ve velkých společnostech

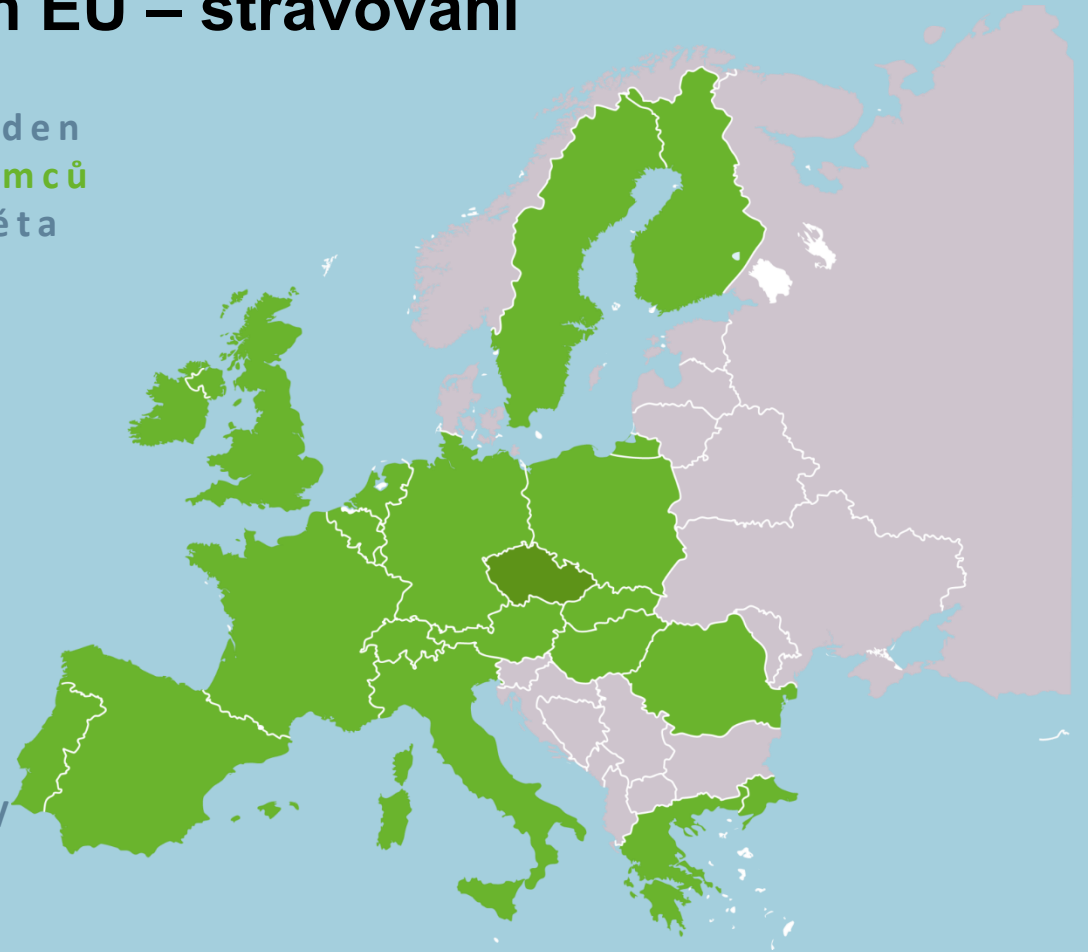
1956

Mezinárodní konference práce (ILO) doporučuje zřizování kantýn, jídelen a dalších opatření pro podporu stravování



6. Benefity v zemích EU – stravování

- Stravenky využívá každý den více než **50 milionů příjemců** ve více než 40 zemích světa
- Stravenky jsou zavedeny ve **20 evropských zemích**
- U nás mělo před rokem 1989 zaměstnanecké stravování formu **podnikových jídelen**
- V současné podobě byly u nás stravenky zavedeny **na počátku 90. let**



6. Benefits v zemích EU – společenská odpovědnost

BELGIE EKO POUKÁZKA

Důvody

- Společenská poptávka, zvýšení kupní síly zaměstnanců za současné podpory ochrany životního prostředí

Hlavní znaky

- Lze za ně koupit jen zboží a služby, které nezatěžují životní prostředí
- Papírové i digitální poukázky
- Maximální hodnota je 250 EUR/rok



1.240.000 zaměstnanců

Redukce CO2 ve výši
55.000 tun ročně

VELKÁ BRITÁNIE, IRSKO NA KOLE DO PRÁCE



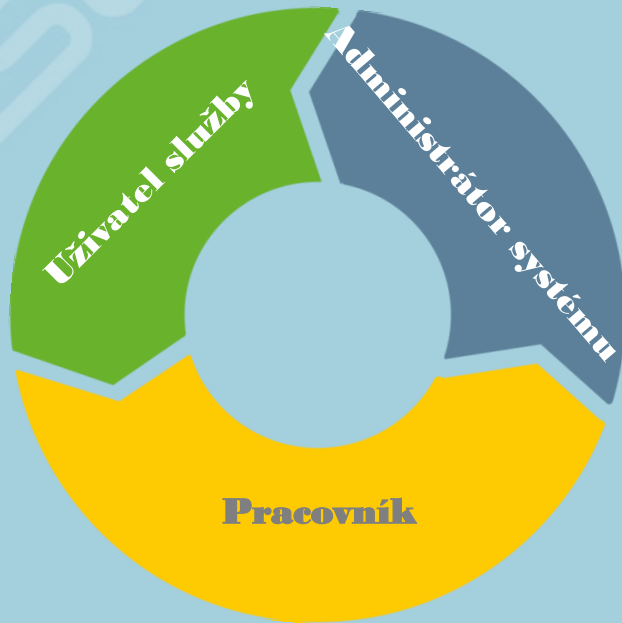
Hlavní znaky

- Daňové osvobození nákupu kola pro jízdu do práce
- Do výše 1000 EUR

6. Benefits v zemích EU – sladování práce a rodiny

SLUŽBY PRO DOMÁCNOSTI

- Belgie, Francie, Německo, skandinávské země



Hlavní znaky

- drobné práce v domácnostech, péče o seniory, hlídání dětí, doučování
- daňové zvýhodnění pro zaměstnance, nebo přímá dotace

PŘÍSPĚVKY NA PÉČI O DĚTI

- Jsou využívány v řadě zemí EU, nejvíce ve Velké Británii a Francii
- Podle studie ILO jsou opatření, která zpřístupní zaměstnancům péče služby o děti jedním ze dvou nástrojů sladování pracovního a rodinného života
- Velká Británie – sleva na dani pro rodiče (podobně jako v ČR)
- Francie – veškerá péče stejně dostupná (pro rodiče za stejnou cenu). Jesle, mateřská škola, soukromé hlídání

7. Příklady dobré praxe

- Cafeteria jako efektivní nástroj pro poskytování cílených a zároveň individualizovaných zaměstnaneckých benefitů
- Holistický přístup ke zdraví zaměstnanců (péče o tělo i duši) (např. Sodexo)
- Speciální kampaň proti kouření (např. Arcellor Mittal)
- Sladění práce a rodiny – zapojení rodinných příslušníků do programu benefitů (např. Plzeňský Prazdroj)
- Bezpečné pracoviště jako ochrana zdraví zaměstnanců (např. ČEZ)

Děkuji Vám za pozornost !

Vít Jásek
výkonný ředitel UZS ČR
vit.jasek@uzs.cz