



Employee Benefits 2009

Jak krize ovlivňuje zaměstnanecké výhody

Jan Šíbal, ředitel Employee Benefits ING

28. května 2009

www.ing.cz

POJIŠŤOVNICTVÍ - BANKOVNICTVÍ - SPRÁVA AKTIV

ING 

Výzkum – zaměstnanecké výhody v ČR pod vlivem ekonomické krize

(výzkum byl uskutečněn mezi středními firmami)

Cíl výzkumu

- Cílem výzkumu bylo získat přehled o změnách v systému benefitů, které byly / mohly být ovlivněny současnou hospodářskou krizí.
- Výzkum byl proveden formou dotazníkového šetření, které proběhlo v dubnu 2009.
- Respondenty byli zástupci středních firem.
- Návratnost dotazníků činila 68 %.



Struktura výzkumu

Analýzu lze rozdělit do čtyř částí:

I. Dopady krize na společnosti

První část analýzy shrnuje poznatky o dopadech krize na společnosti. Mezi otázkami se objevily i dotazy na vliv situace na zaměstnance.

II. Obecné otázky týkající se zaměstnaneckých výhod

V této části bylo zjišťováno, jaké benefity firmy svým zaměstnancům poskytují a zda a jaké změny chystají v systému zaměstnaneckých výhod. Ptali jsme se rovněž na další způsoby motivování zaměstnanců.

III. Penzijní připojištění a životní pojištění jako benefit

Tato část podrobněji zkoumala případnou změnu ve využívání příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění jako zaměstnaneckých benefitů. Součástí této části je také rozbor vlivu krize na poskytování těchto dvou benefitů.

IV. Srovnání se Slovenskou republikou

Závěr analýzy se věnuje srovnání vybraných ukazatelů se Slovenskou republikou, kde proběhl obdobný výzkum.

I.

Dopady krize na společnost

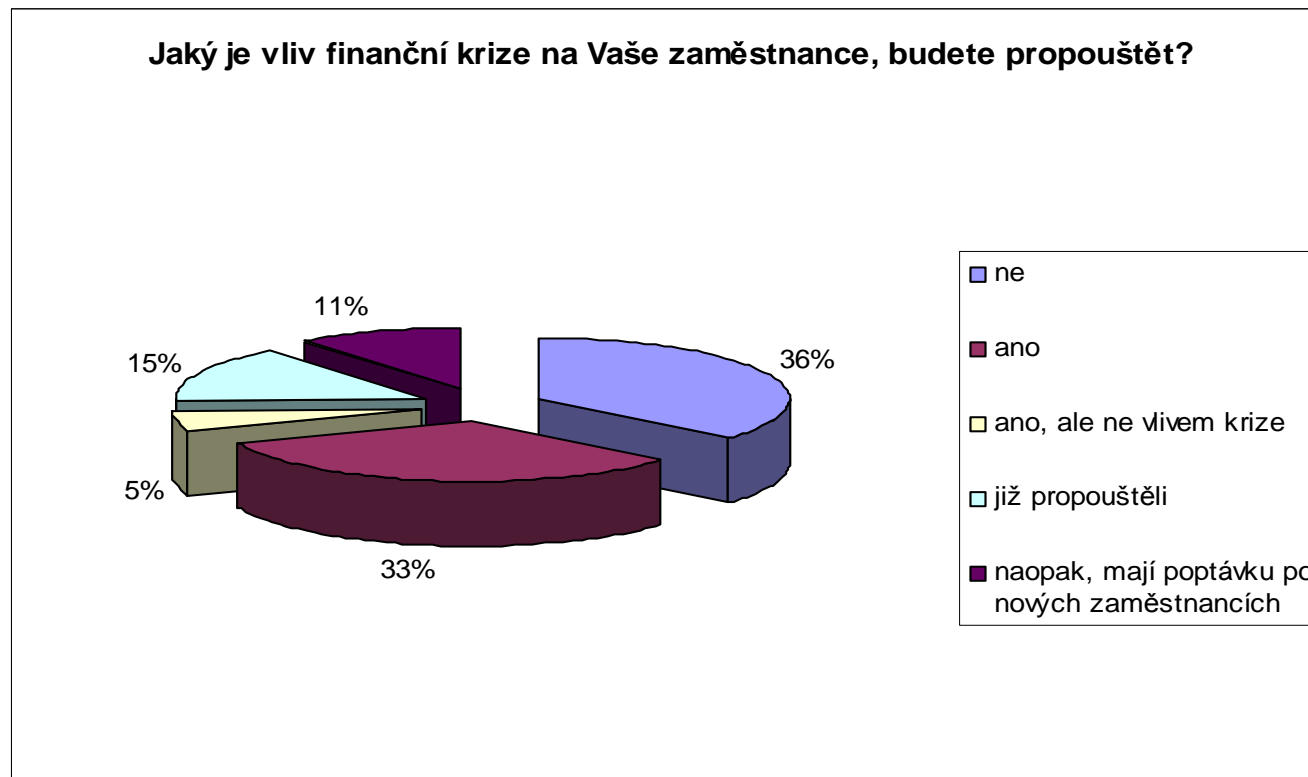
Dopady krize

- Dotazované společnosti ekonomickou krizi převážně pociťují. Současná hospodářská situace se u firem projevuje převážně **poklesem prodejů a poptávky, snížením počtu klientů či poklesem výroby** a s tím souvisejícími **zhoršenými hospodářskými výsledky**.
- Společností se krize nedotkla ve **41,8 %** případů.

Dopady vlivem ztížených tržních podmínek	
Žádný	41,8 %
Pokles hospodářských výsledků	18,2 %
Pokles prodeje / poptávky	16,4 %
Snížení počtu klientů / zakázek	10,9 %
Pokles výroby	10,9 %
Reorganizace společnosti / změny ve vedení	9,1 %
Zavedení úsporného režimu	5,5 %
Méně dotací / možností úvěrů	3,6 %
Tlak na snížení cen	1,8 %
Odprodej nerentabilních částí	1,8 %
Zhoršená platební morálka	1,8 %

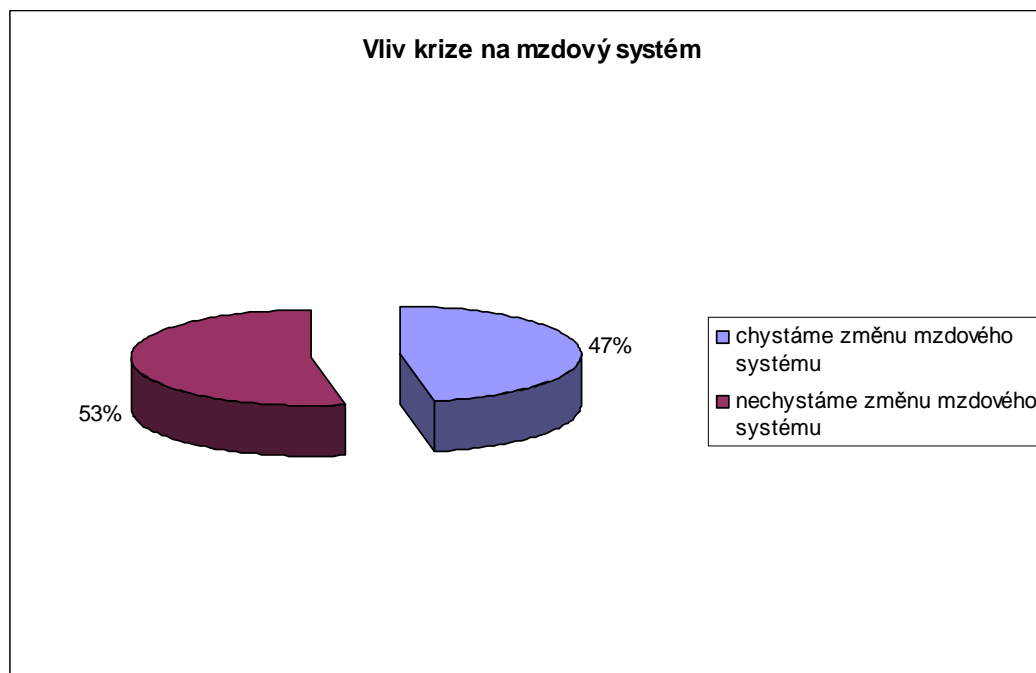
Vliv krize na zaměstnance

- Vliv celosvětové finanční krize se v roce 2009 projeví **propouštěním zaměstnanců ve 33 %** dotazovaných firem, přičemž 15 % firem již stavy zaměstnanců redukovalo.
- Některé společnosti také krátí pracovní dobu, propouštějí zaměstnance na dobu určitou a ukončují spolupráci s personálními agenturami.



Změna mzdového systému I

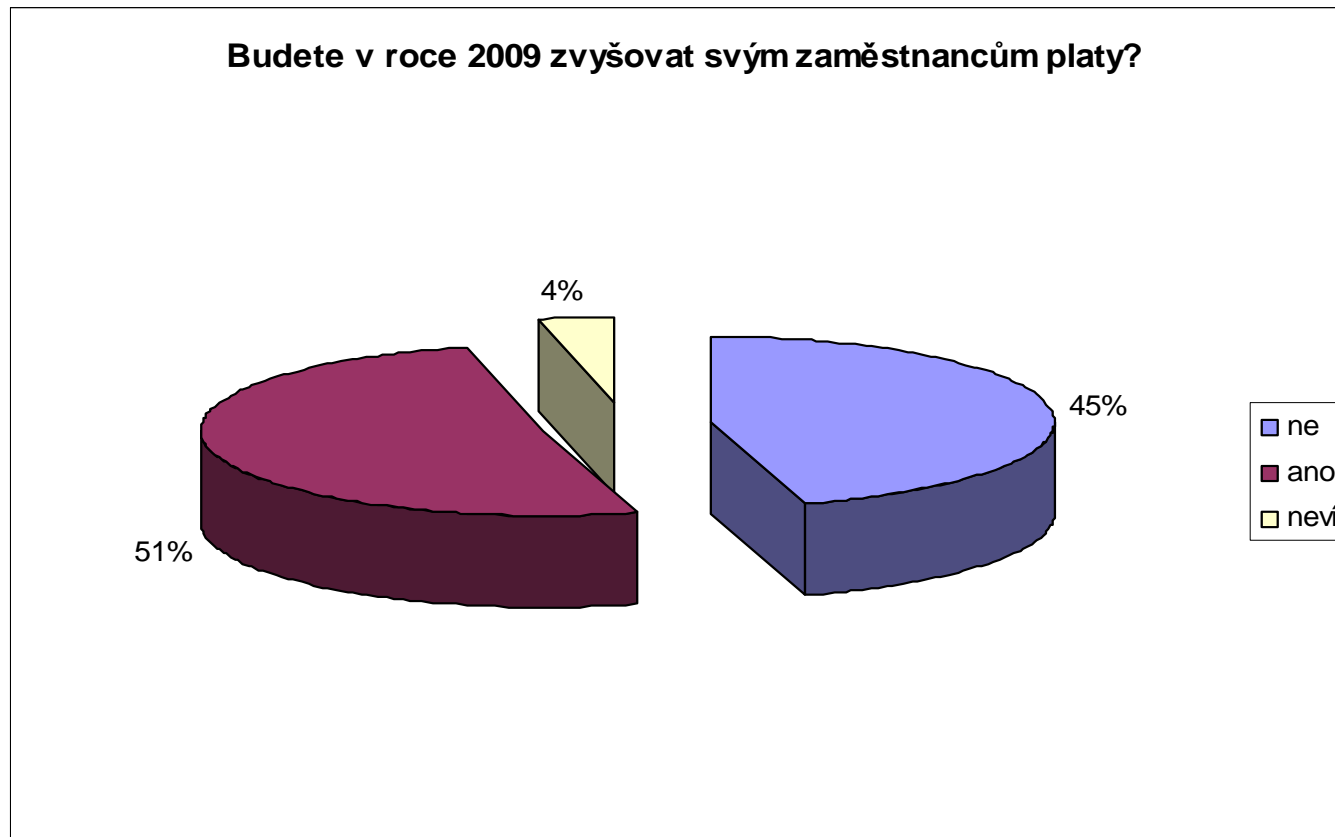
- O **restrukturalizaci mzdového systému** uvažuje **38 %** všech tázaných společností. Změna se týká **53 %** společností, které zaznamenaly hospodářskou krizi ve svém podnikání.
- Restrukturalizace mzdového systému konkrétně znamená především **zrušení 13. a 14. platů (55,6 %)**.
- Zástupci společností také v otevřené části otázky ve více než **22 % případů** zmiňovali, že **omezí bonusy za využití fondu pracovní doby**.



Jakým způsobem přistoupíte k restrukturalizaci mzdového systému?	
Zrušíme 13., 14. plat	55,6 %
Omezíme bonus za využití fondu prac. doby	22,3 %
Zrušíme 14. plat	11,1 %
Zušíme roční prémie	11,1 %
Zrušíme bonusy k životnímu výročí	5,6 %

Zvyšování platů

- Překvapivě více než **polovina** dotazovaných firem naopak pro rok 2009 zvažuje zvyšování platů svých zaměstnanců nebo již platy zvýšila.

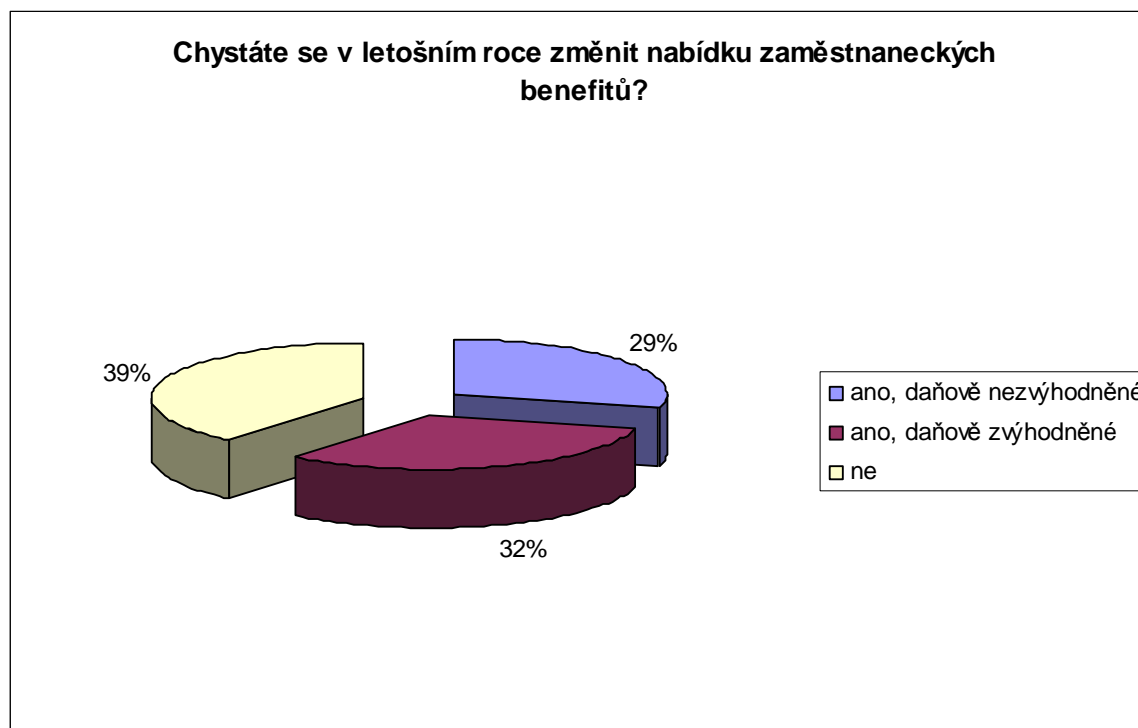


II.

System zaměstnaneckých benefitů a chystané změny

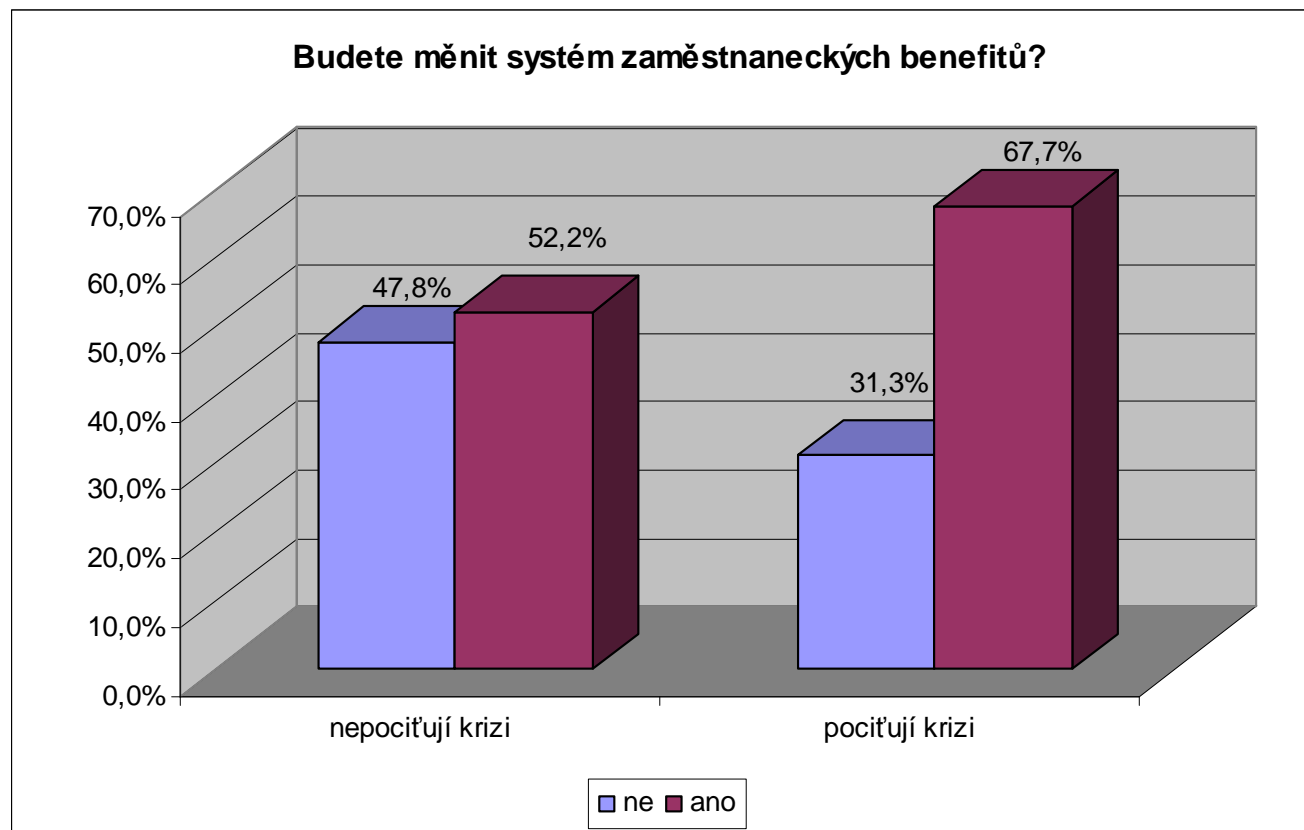
Změna nabídky zaměstnaneckých výhod

- V roce **2008** se k využívání programu zaměstnaneckých výhod přihlásilo **98 %** společností.
- Změnu v nabídce zaměstnaneckých výhod pro rok **2009** chystá celkem **61 %** společností – **29 %** v **daňově nezvýhodněných** benefitech, **32 %** v benefitech **daňově zvýhodněných**. Celkem **39 %** společností změnu neplánuje.



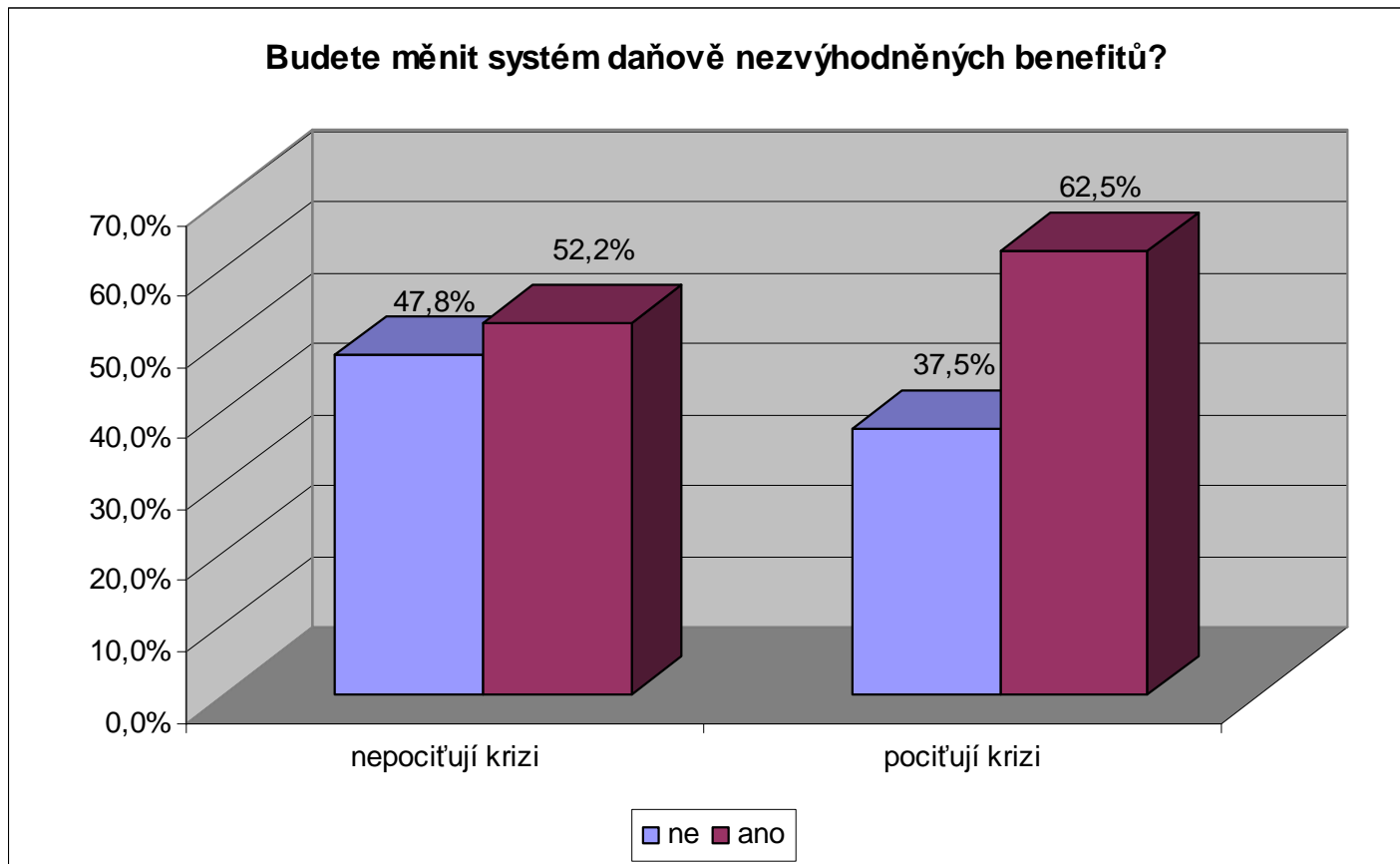
Vliv krize na změnu nabídky zaměstnaneckých výhod

- Dopad krize na společnosti se projevuje změnou v zaměstnaneckých benefitech. Téměř 70 % těch, které již krize zasáhla, plánuje systém měnit. Z těch, které krize dosud nezasáhla, chystá změnu **50 %**.



Vliv krize na daňově nezvýhodněné benefity

- Zaměstnavatelé, kteří již pociťují dopad krize, v **62,5 %** zvažují změnu systému nezvýhodněných benefitů oproti **52,2 %** těch, kteří krizi nezaznamenali.



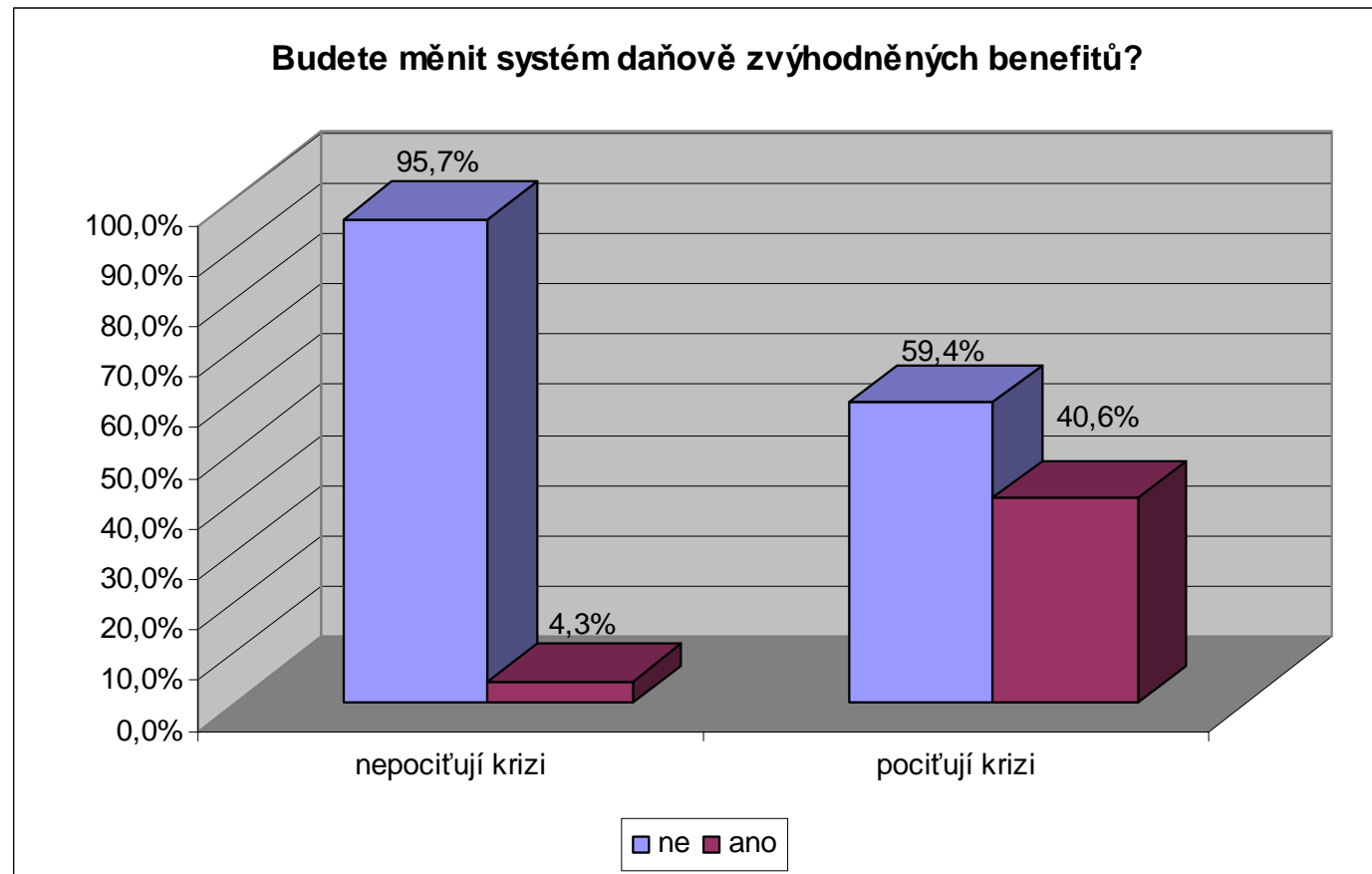
Shrnutí – daňově nezvýhodněné benefity

- Výsledky se vztahují ke společnostem, které daný benefit nabízejí svým zaměstnancům.
- Možnost zavedou se pak týká jen společností, které doposud zvolený benefit nenabízely.

Změna v poskytování daňově nezvýhodněných benefitů	zruší	sníží	zachovají	zavedou
Služební automobil	4,3 %	2,1 %	93,6 %	
Mobilní telefon	2 %		98 %	
Příspěvek na kulturu	16,1 %	3,2 %	80,7 %	
Příspěvek na sport	17,2 %	3,5 %	79,3 %	
Školení a kurzy	15,6 %	6,3 %	78,1 %	
Péče o zdraví (vitamíny, rehabilitace etc.)	23,1 %		76,9 %	6,9 %
Flexi poukázky	30 %		70 %	
Věcné dary či jednorázové odměny	50 %	5 %	45 %	
Příspěvek na dovolenou	4,80%	19%	76,2%	2,9 %
Pitný režim na pracovišti			100 %	
Zvýhodněné půjčky zaměstnancům	37,5 %	4,5 %	58 %	
13. plat	31 %	69 %		

Vliv krize na daňově zvýhodněné benefity

- Zaměstnavatelé, na které již krize dopadla, budou v **40,6 %** měnit systém zvýhodněných benefitů ve srovnání s **4,3 %** těch, na které krize zatím nedolehla.



Shrnutí – daňově zvýhodněné benefity

- Procenta se vztahují ke společnostem, které mají dle vlastních slov konkrétní benefit v nabídce. Odpověď zavedou se týká jen těch společností, které doposud daný benefit neměly ve své nabídce.
- Výzkum ukázal zvýšený zájem o penzijní připojištění a životní pojištění, které firmy plánují nově zavést či navýšit ve **31,9 %**, resp. **61,3 %** případů.

Změna v poskytování daňově zvýhodněných benefitů	zruší	sníží	zachovají	navýší	zavedou
Stravenky	2,4 %		97,6 %		
Příspěvek na vzdělávání	11,1 %	3,70 %	85,2 %		
Penzijní připojištění	3,3 %		80 %	16,7 %	15,2 %
Životní pojištění	8,4 %		82,6 %	9 %	52,3 %
Příspěvek na dovolenou	42,7 %		57,3 %		6,7 %
Volné jízdenky či příspěvek na MHD	68,8 %		31,6 %		
Očkování proti chřipce	11,7 %		88,2 %		

Motivace zaměstnanců

- V otevřené otázce respondenti spontánně zmiňovali **ŽP (16,4 %)**, **mimořádný vklad do ŽP (18,2 %)** a **PP (12,7 %)** jako **nové nástroje motivace zaměstnanců**. Ve snaze získat a udržet kvalitní zaměstnance tak patří ŽP a PP k hojně využívaným nástrojům.

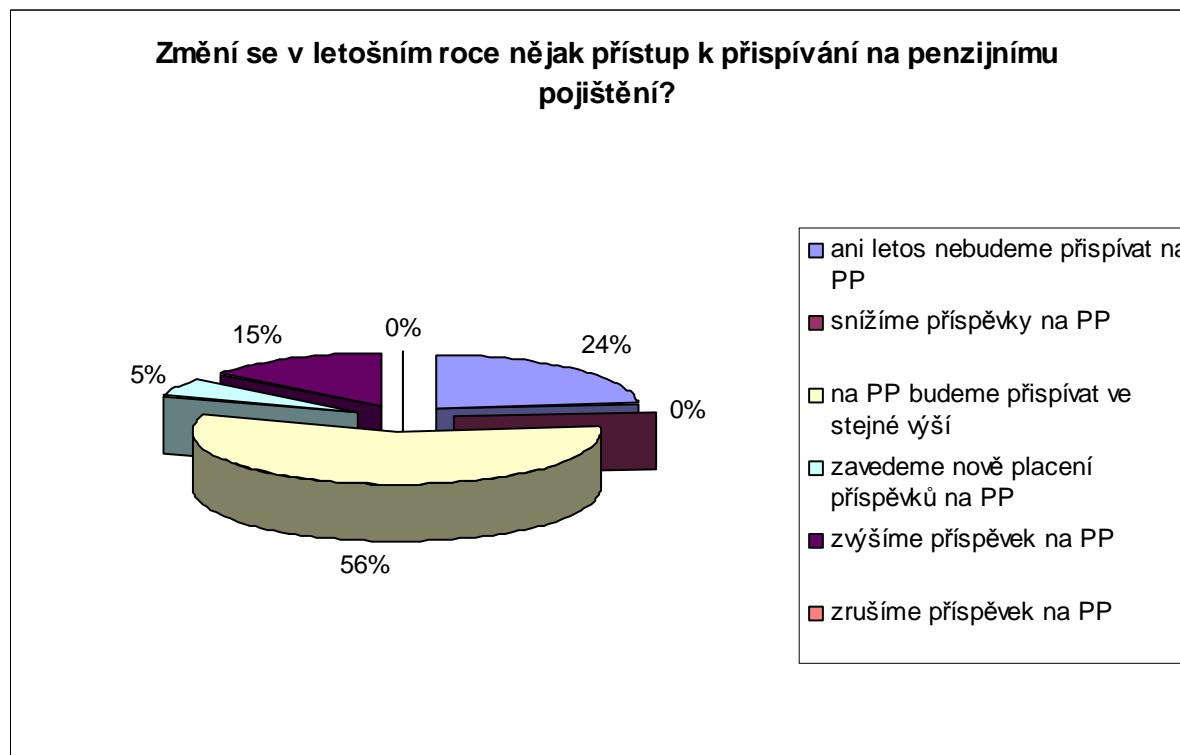
Chystáte i jiná opatření jak motivovat své zaměstnance? Jaká?	
Žádné	63,6 %
Mimořádný vklad do ŽP	18,2 %
Zavedení ŽP nebo navýšení příspěvků na ŽP	16,4 %
Zavedení PP nebo navýšení příspěvků na PP	12,7 %
Manažerské pojištění	3,6 %
Dovolená navíc	1,8 %
Odměna za využití fondu pracovní doby	3,6 %
Mini Flexi	1,8 %

III.

Penzijní připojištění a životní pojištění jako zaměstnanecký benefit

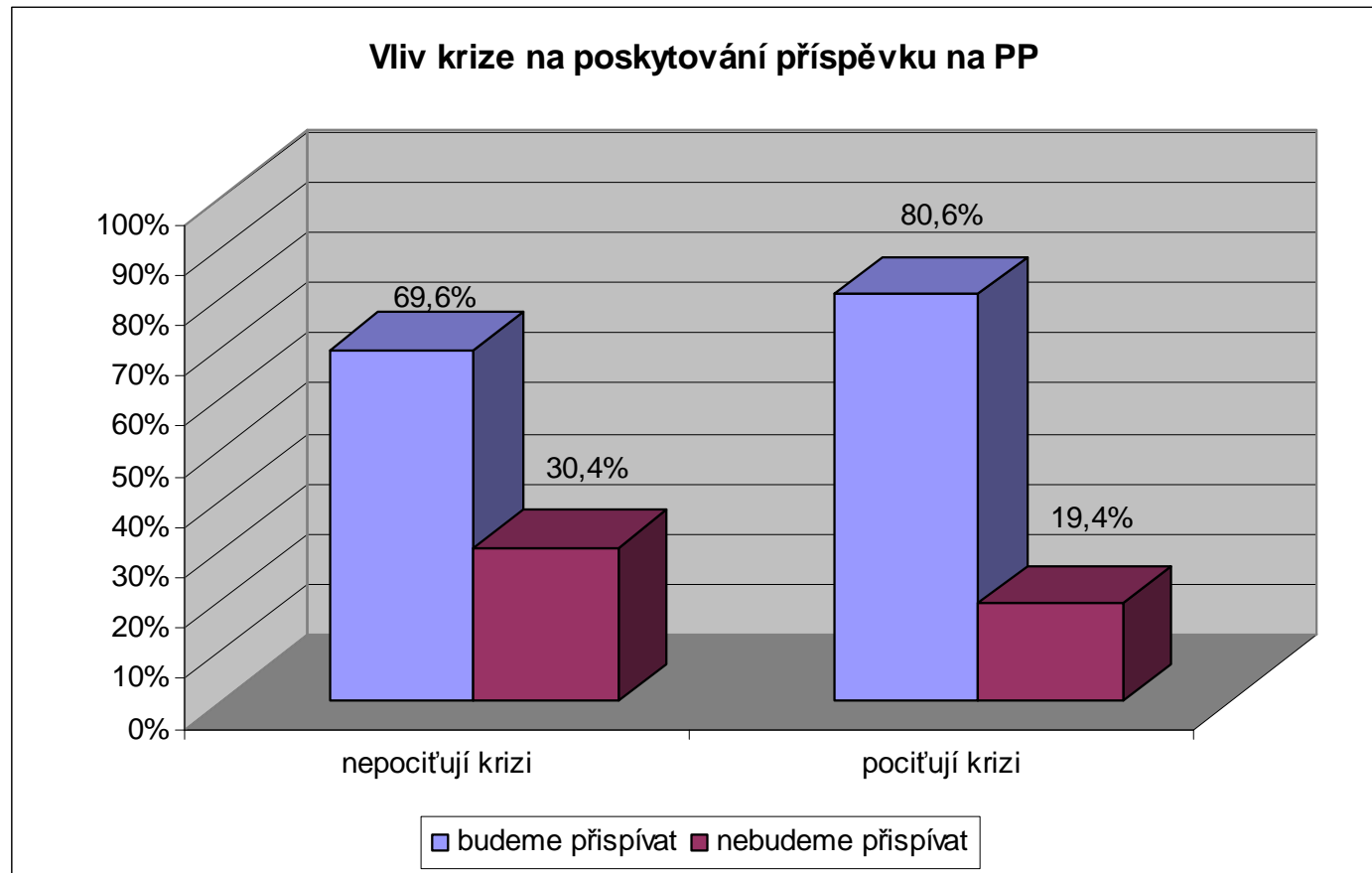
Poskytování příspěvků na PP v roce 2009

- V roce 2009 bude zaměstnancům na penzijní připojištění přispívat celkem **76 %** společností, které se zúčastnily výzkumu .
- Nejvíce zaměstnavatelů – **56 %** – bude i nadále přispívat zaměstnancům na PP **ve stejné výši** jako loni.
- **15 %** firem plánuje navýšení příspěvku. Naopak **čtvrtina** společností nebude svým zaměstnancům na PP přispívat vůbec.



Vliv krize na PP

- Téměř **81 %** zaměstnavatelů, kteří již pocítili hospodářskou krizi, bude v následujícím roce **přispívat** svým zaměstnancům na penzijní připojištění oproti necelým **70 %** těch, co krizi zatím nezaznamenali.

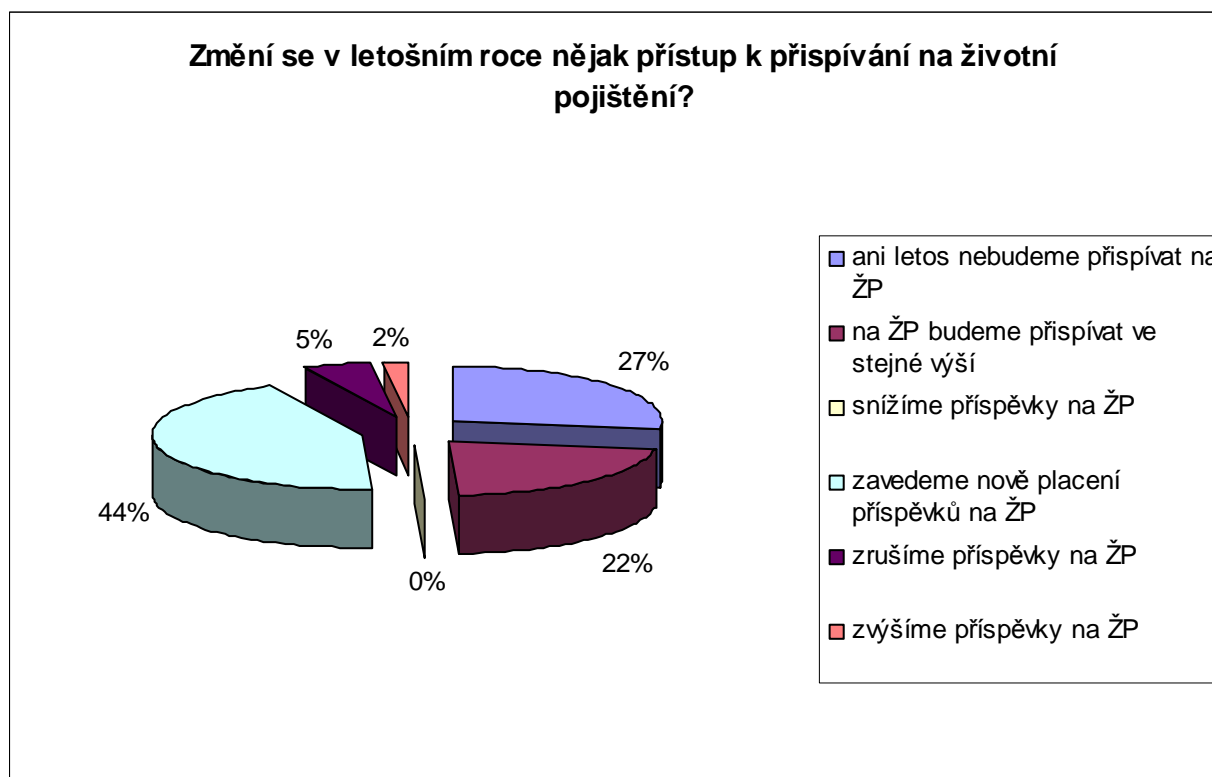


Shrnutí - poskytování příspěvků na PP 2009

- V roce 2009 bude zaměstnancům na penzijní připojištění přispívat celkem **76 %** společností.
- Ze společností, na něž již krize dolehla, bude zaměstnancům v roce 2009 poskytovat tento benefit 81 %. Zaměstnavatelé nepociťující krizi budou na PP přispívat v 70 % případů.
- Zaměstnavatelé na PP přispívají průměrně přes 600 Kč.
- Se státním příspěvkem je v České republice uzavřeno 4 300 000 smluv.

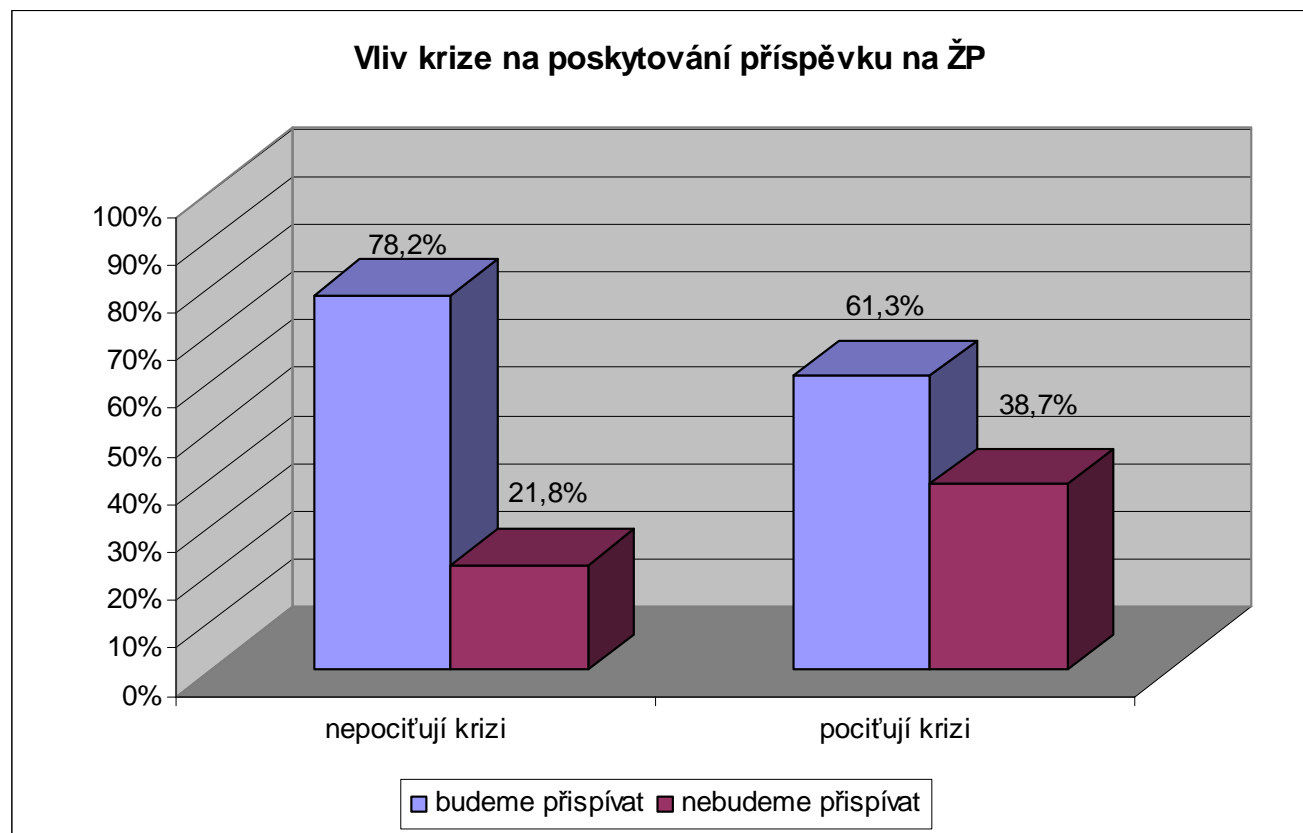
Poskytování příspěvků na ŽP v roce 2009

- Příspěvek na životní pojištění svým zaměstnancům v roce 2009 poskytne **68 %** všech zaměstnavatelů, kteří se výzkumu zúčastnili.
- Zaměstnavatelé ve **44 %** plánují v roce 2009 **nově zavést placení příspěvků na ŽP**.



Vliv krize na ŽP

- **61 %** zaměstnavatelů, na které již dolehla současná hospodářská krize, budou zaměstnancům přispívat na ŽP.
- Z průzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé nekladou na ŽP v době krize tak velký důraz jako na penzijní připojištění.



Shrnutí - poskytování příspěvků na ŽP v roce 2009

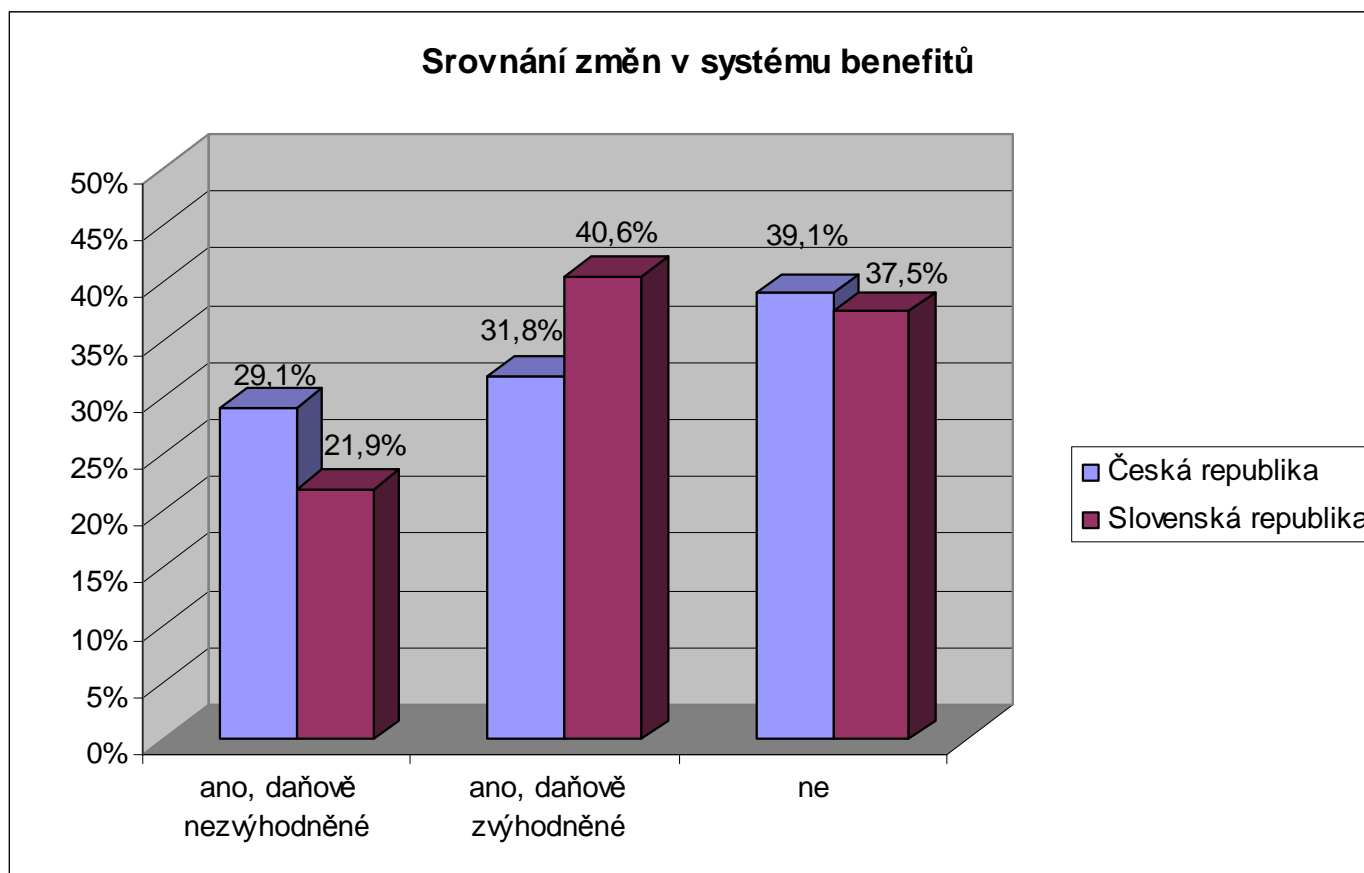
- Příspěvek na životní pojištění svým zaměstnancům v roce 2009 poskytne **68 %** zaměstnavatelů.
- Celkem **44 %** společností plánuje v roce 2009 **nově zavést** příspěvky zaměstnancům na ŽP, o **zrušení** naopak uvažuje pouhých **5 %**. Další **2 %** zvažují jejich **navýšení**, **22 %** respondentů pak **ponechá** stávající výši příspěvků. **Bez příspěvku i nadále** zůstane **27 %** společností.
- Životní pojištění je stále atraktivním benefitem pro zaměstnavatele pociťující krizi. Plných **61 %** z nich bude v roce 2009 přispívat svým zaměstnancům na ŽP. Přesto je tento benefit zajímavý spíše pro zaměstnavatele, kteří krizi zatím nepociťují, přispívat zaměstnancům bude **78 %** z nich.

IV.

Srovnání se Slovenskou republikou

Změny v zaměstnaneckých benefitech

- Zaměstnavatelé v obou zemích shodně (v přibližně **60 %**) plánují změnu v zaměstnaneckých benefitech. Slovenské firmy se však více zaměří na daňově zvýhodněné benefity.



Vliv krize na slovenské společnosti

- Na rozdíl od České republiky se slovenští zaměstnavatelé zaměřují téměř výhradně na životní pojištění, doplňkové penzijní spoření a vzdělávání.

Změna v poskytování daňově nezvýhodněných benefitů	zruší	zachovají	zavedou
Služební automobil		100 %	
Mobilní telefon		100 %	
Kultura		100 %	
Sport		100 %	
Příspěvek na životní pojištění	17,6 %	82,4 %	18,8 %
Vzdělávání		100 %	
Zdraví (vitamíny, rehabilitace tec.)		100 %	
Flexi poukázky		100 %	
Věcné dary / jednorázové odměny		100 %	
Příspěvek na dovolenou		100 %	
Pitný režim		100 %	
Zaměstnanecké půjčky		100 %	
13. plat		100 %	

Změna v poskytování daňově zvýhodněných benefitů	zruší	zachovají	zavedou
Stravenky		100 %	
Vzdělávání	11,1 %	88,9 %	
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření	5,9 %	94,1 %	80%

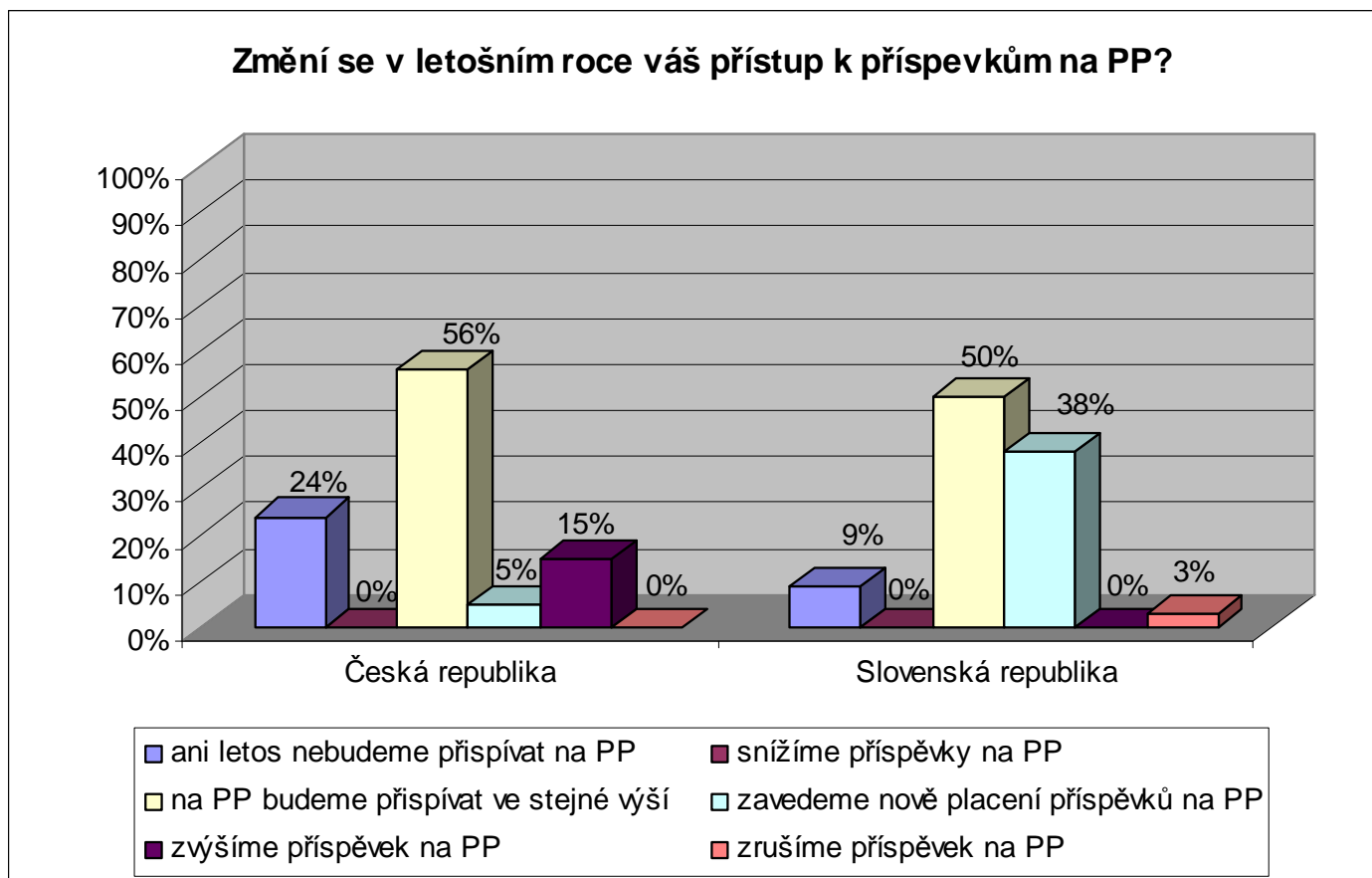
Motivační systémy

- Čeští zaměstnavatelé oproti svým slovenským kolegům **dvakrát** častěji uvedli, že nechystají nová motivační opatření pro zaměstnance. Na Slovensku jsou pro **čtvrtinu** firem lákavé změny v příspěvcích na **penzijní spoření**. Stejně množství zaměstnavatelů spontánně uvedlo **skupinové pojištění** jako nový motivační program.

Chystáte i jiná opatření, jak motivovat své zaměstnance? Jaká?	Česká republika	Slovenská republika
Žádné	63,6 %	31,25 %
Změna v příspěvcích na ŽP	16,4 %	9,38 %
Mimořádný vklad do ŽP	16,4 %	-
Změna v příspěvcích na PP / DDS	12,7 %	25 %
Manažerské pojištění	3,6 %	-
Skupinové pojištění	-	25 %

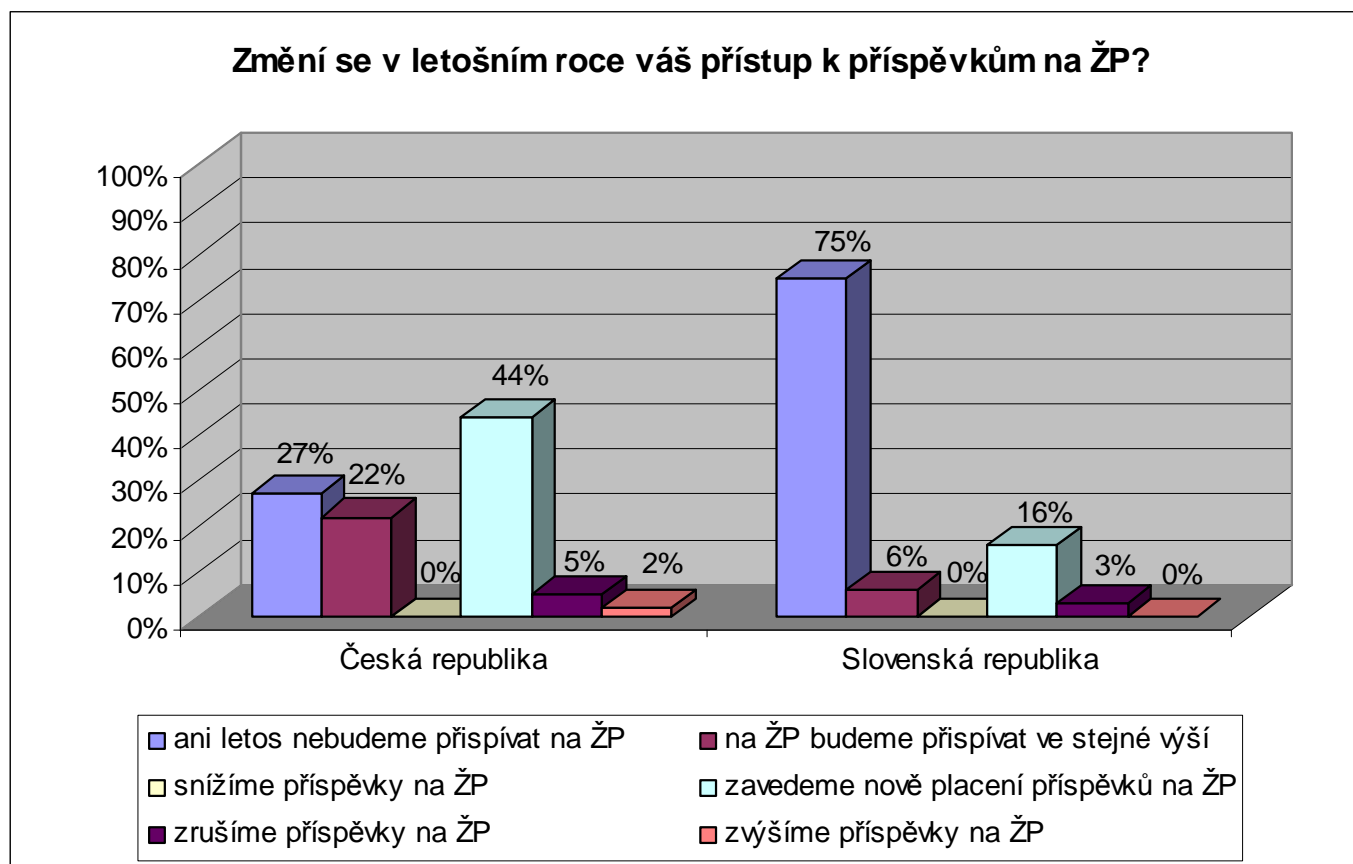
Porovnání postojů k PP / DDS

- Slovenské společnosti plánují ve **38 %** zavést PP / DDS jako nový benefit pro zaměstnance oproti **5 %** v ČR. Čeští zaměstnavatelé naopak v **15 %** zvýší příspěvek na PP / DDS (oproti **0 %** u našich sousedů) a v **24 %** nebudou ani letos na PP / DDS přispívat (oproti **9 %** na Slovensku).



Porovnání postojů k ŽP

- Zaměstnavatelé na Slovensku v **75 %** nebudou ani letos nabízet příspěvek na ŽP, což je významný rozdíl oproti ČR, kde nebude zaměstnancům přispívat jen **27 %**. Čeští zaměstnavatelé pak ve **44 %** zavedou ŽP jako nový benefit, slovenští kolegové tak učiní v **16 %** případů.



ING Employee benefits

Oddělení Employee Benefits

- Oddělení zabývající se **v rámci ING firemním obchodem**.
- Nabízí firmám **komplexní program „ušitý na míru“** zahrnující širokou škálu výhod jak pro řadové zaměstnance, tak i vrcholový management.

Zastoupení:

Regionální specialisté

- koordinace firemního obchodu (jednotlivé agentury, zastoupení po celé ČR)

Relationship Managers

- komunikace s velkými korporátními klienty (centrála Praha)



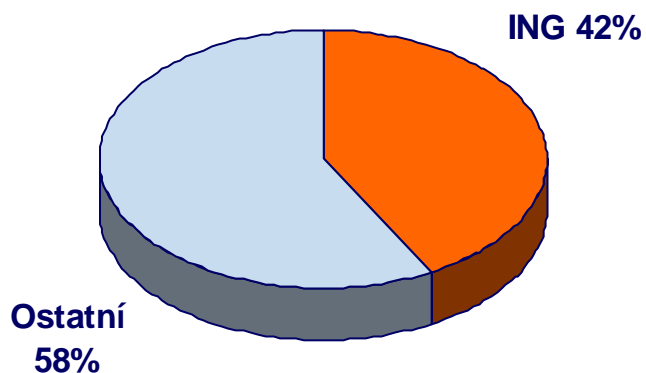
Oddělení Employee Benefits

Počet klientů = firem ING (květen 2009)

na životní pojištění: **15 498 firem**

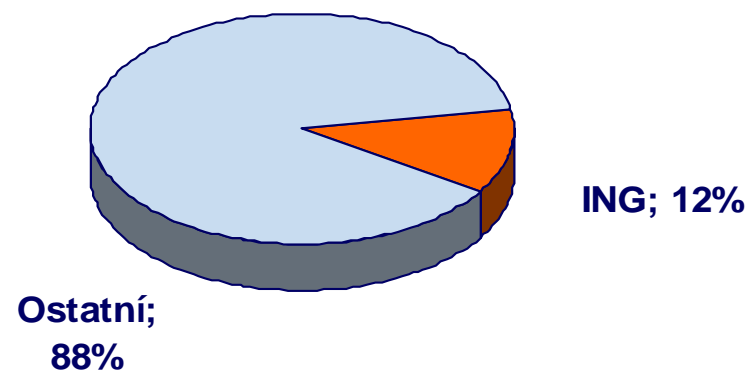
penzijní připojištění: **16 437 firem**

Podíl pojišťoven na trhu daňově odečitatelného životního pojištění v České republice dle počtu smluv na soukromé životní pojištění, které platil nebo na něž přispíval zaměstnavatel (2007)



Zdroj: ČAP

Podíl penzijních fondů u penzijního připojištění na něž přispívá zaměstnavatel (2007)



Průměrný příspěvek zaměstnavatele: **470,00 Kč**

Průměrný příspěvek zaměstnavatele

– sjednáno u ING: **640,00 Kč**

Zdroj: Asociace penzijních fondů

Děkujeme vám za pozornost.



Internetové stránky: www.ing.cz

Kontaktní centrum: 800 159 159