Vyhodnocení sociologického šetření k problematice poskytování ze strany zaměstnavatelů příspěvku na penzijní spoření zaměstnanců

Obsah

1. Metodologie výzkumného šetření 1
2. Výsledky výzkumné šetření 2
   2.1 Velikost zapojených organizací 2
   2.2 Poskytování příspěvku na penzijní spoření 2
   2.3 Důvody, pro které není příspěvek nabízen 3
   2.4 Zavedení příspěvku na penzijní spoření 3
   2.5 Využívání benefitu ze strany zaměstnanců 4
   2.6 Průměrná výše příspěvku na penzijní spoření 5
   2.7 Znalost podmínek daňové úlevy spojené s poskytováním příspěvku na penzijní spoření 6
   2.8 Motivace k zavedení nebo zvýšení příspěvku na penzijní spoření 7
   2.9 Benefity nabízené zaměstnancům 8

1. Metodologie výzkumného šetření

Šetření mezi zaměstnavateli probíhalo v období 5.5. – 15.5. 2025, a to prostřednictvím elektronického dotazovacího nástroje.

K účasti na dotazníkovém šetření byla přizvána členská základna Svazu personalistů. Členům byl zaslán email obsahující jednak odkaz na webovou stránku, na které byla umístěna elektronická verze dotazovacího nástroje pro zaměstnance, a jednak důvod realizace dotazníkového šetření.

Cílem dotazníku bylo rozkrýt problematiku poskytování příspěvku na penzijní připojištění.

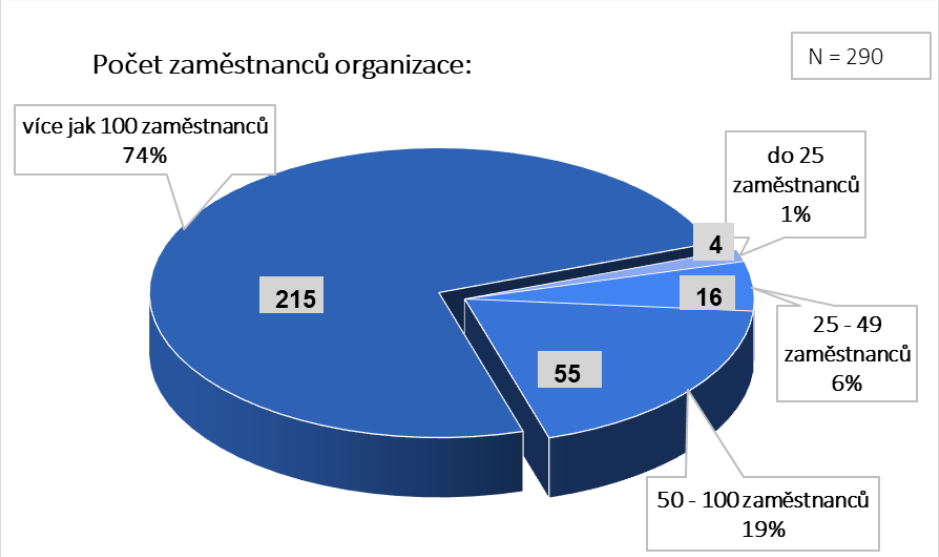
Šetřený soubor sdružuje odpovědi 290 respondentů.

2. Výsledky výzkumné šetření

2.1 Velikost zapojených organizací

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 290 zaměstnavatelských subjektů, z nichž téměř ¾ zaměstnávaly více jak 100 zaměstnanců – viz Graf 1.

Graf 1



2.2 Poskytování příspěvku na penzijní spoření

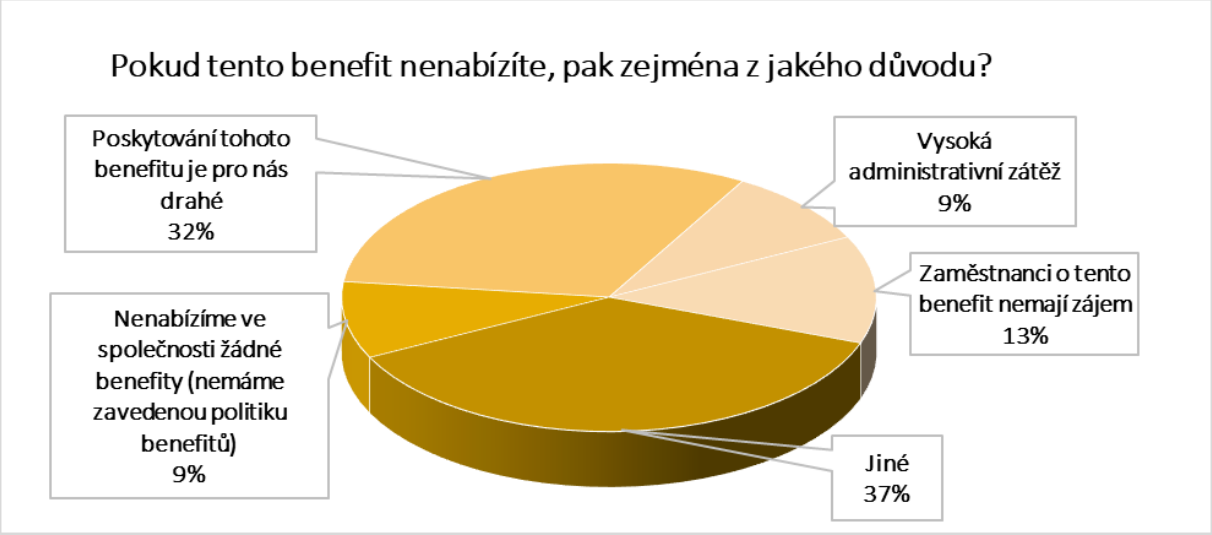
Z výsledků vyplynulo, že 8 z 10 šetřených subjektů svým zaměstnancům poskytuje příspěvek na penzijní spoření – viz Graf 2. Hlubší analýza dat pak ukázala, že velikost organizace nemá signifikantní vliv na sledovanou skutečnost.

Graf 2

2.3 Důvody, pro které není příspěvek nabízen

Z těch, kteří neposkytují svým zaměstnancům příspěvek na penzijní spoření jich téměř třetina uvedla, že důvodem je vysoké finanční zatížení spojené s poskytováním toho benefitu – viz Graf 3. Analýza dat pak ukázala, že z tohoto počtu dvě třetiny tvoří subjekty s více jak 100 zaměstnanci. S významným odstupem byl uveden důvod, že o uvedený benefit není ze strany zaměstnanců zájem (13 % subjektů neposkytujících příspěvek na penzijní spoření).

Graf 3



Důvody vysoká administrativní zátěž a neexistence politiky benefitů byly shodně uvedeny v případě 9 % dotázaných organizací neposkytujících předmětný příspěvek.

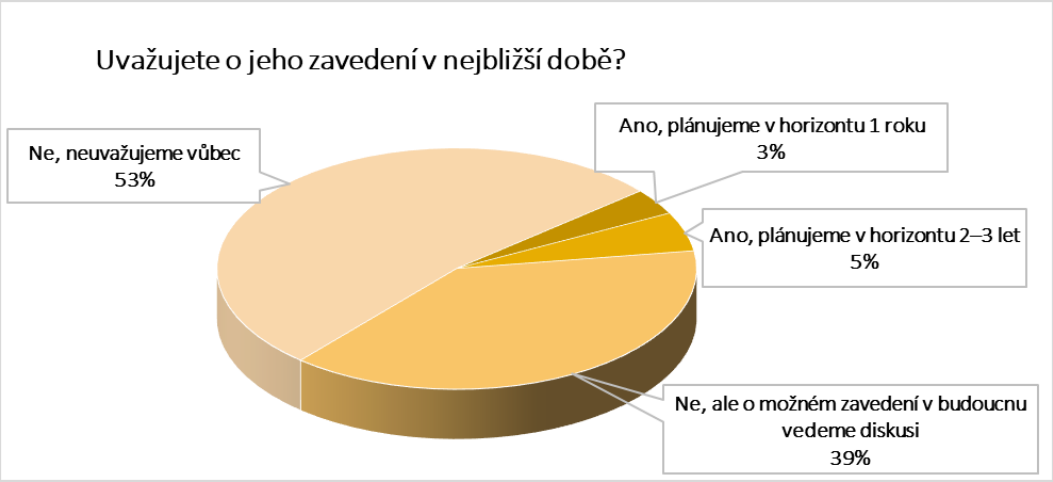
Zástupci šetřených zaměstnavatelé měli možnost uvést i další důvody, které je vedou k nezařazení příspěvku mezi zaměstnanecké benefity. Tato možnost byla využita 19 z nich, kdy řada z nich detailněji rozvíjela výše uvedenou odpověď. Nově zaznamenané důvody pak byly tyto:

- Zájem je nyní o DIP (pozn. autora: dlouhodobý investiční produkt), a to především u mladší generace (uvedeno 3x).
- Velká část zaměstnanců jsou občané cizích států (uvedeno 2x).
- Příspěvek na penzijní spoření jsme zrušili k 30.6.2019 a zohlednili navýšením základní mzdy.
- Jsme nezisková organizace, donátoři nechtějí přispívat na tyto benefity.
- Ve firmě máme nejrůznější úvazky a čekalo by nás velké množství odstupňovaných výší příspěvků pro zachování interní spravedlnosti.

2.4 Zavedení příspěvku na penzijní spoření

Z dotázaných zaměstnavatelů, kteří neposkytují svým zaměstnancům příspěvek na penzijní spoření, jich více jak polovina uvedla, že vůbec o jeho zavedení neuvažují – viz Graf 4.

Graf 4



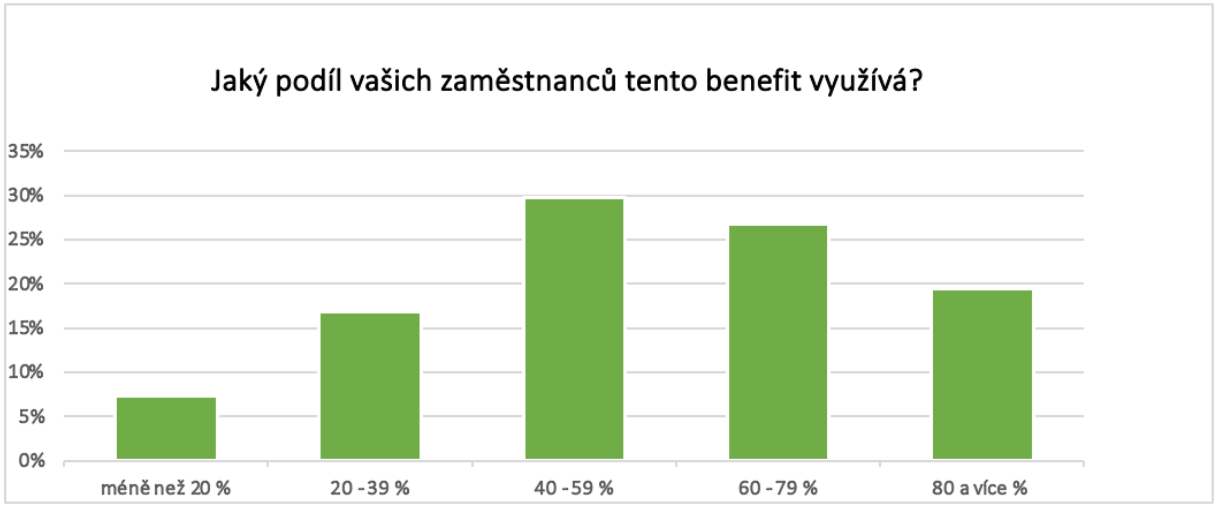
Naopak, 3 % z nich by ráda příspěvek zavedla v horizontu 1 roku a dalších 5 % pak do 3 let. Diskusi o možnosti zavedení uvedeného benefitu v tuto chvíli vedou 4 z 10 zaměstnavatelů neposkytujícím svým zaměstnancům příspěvek na penzijní spoření.

2.5 Využívání benefitu ze strany zaměstnanců

Jak ukázala data, pokud už je příspěvek na penzijní spoření ze strany zaměstnavatele nabízen, pak ho má ve většině zájem v organizaci využívat více jak třetina zaměstnanců – viz Graf 5. Podíl zaměstnanců organizace využívající uvedený benefit vyšší jak 30 % byl zaznamenán ve více jak ¾ dotázaných organizací poskytujících předmětný příspěvek. Nejčetněji sledovaný podíl byl 40–49 %, který uvedlo 16 % zástupců zaměstnavatelů, a dále pak podíly ve výši 50–59 % a 60–69 %, které byly shodně uvedeny v případě 14 % dotázaných organizací poskytujících svým zaměstnancům příspěvek na penzijní spoření.

Zajímavostí je, že v případě 12 % subjektů byl sledován 90–100 % podíl těch zaměstnanců, kteří uvedený benefit využívají. Ani v tomto případě nebyl sledován vliv velikosti organizace.

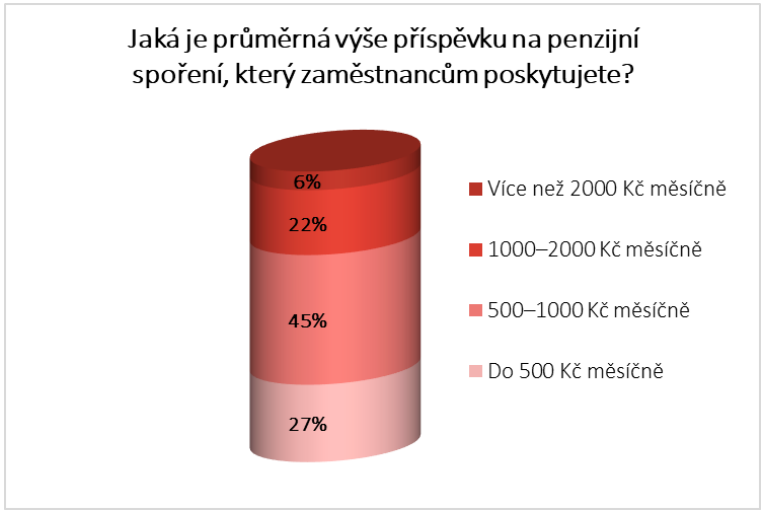
Graf 5



2.6 Průměrná výše příspěvku na penzijní spoření

Organizace, ve kterých je poskytován příspěvek na penzijní spoření, nejčastěji poskytují tento ve výši 500–1000 Kč. Tuto výši označilo 45 % dotázaných subjektů – viz Graf 6. Příspěvek nepřevyšující hodnotu 500 Kč byl zaznamenán v případě 27 % šetřených subjektů. Naopak, příspěvek vyšší než 2000 Kč nabízelo 6 % zaměstnavatelů poskytujících příspěvek.

Graf 6



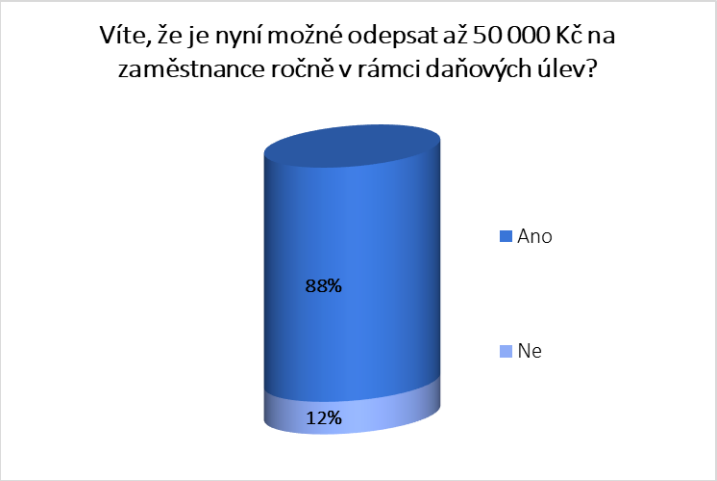
Hlubší analýza dat prokázala pozitivní korelaci výše podílu zaměstnanců organizace využívajících benefit a výše poskytovaného příspěvku v Kč. Lze tedy říci, že s rostoucí

nabízenou výší příspěvku na penzijní spoření poskytovaného ze strany zaměstnavatele roste podíl těch zaměstnanců v organizaci, kteří tento příspěvek využívají.

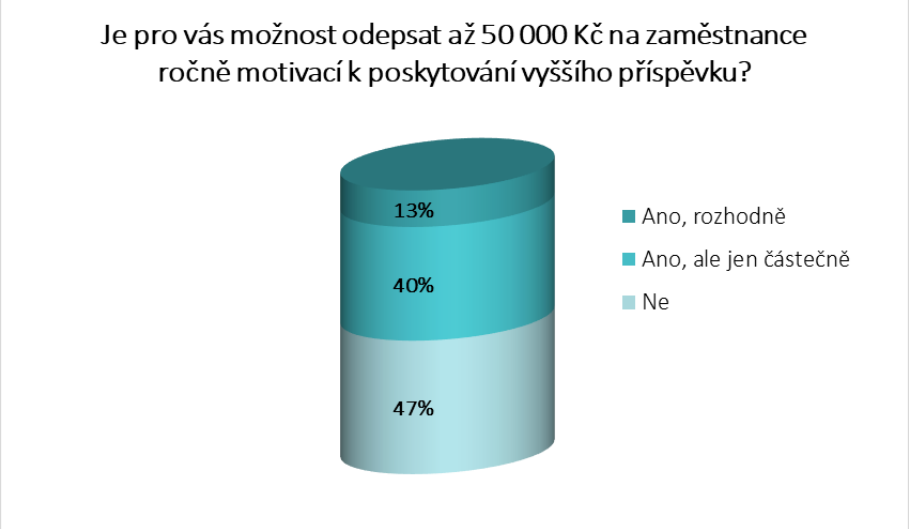
2.7 Znalost podmínek daňové úlevy spojené s poskytováním příspěvku na penzijní spoření

Zaměstnavatelům se daňově uznatelné výdaje na penzijní spoření a další produkty spoření na stáří, které poskytují zaměstnancům, osvobozují od daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění až do výše 50 000 Kč ročně na zaměstnance. Znalost této skutečnosti uvedlo 9 z 10 dotázaných zaměstnavatelů – viz Graf 7.

Graf 7



Graf 8



Daňová úleva je pro více jak polovinu dotázaných zaměstnavatelů motivací k poskytování vyššího příspěvku. Nicméně je v této souvislosti potřeba dodat, že pro většinu z nich se nejedná o jeden (zásadní) faktor, který je zvažován, nýbrž o řadu faktorů, z nichž tento je jejich součástí. Jako jednoznačný důvod byl označen pouze v případě 13 % dotázaných – viz Graf 8.

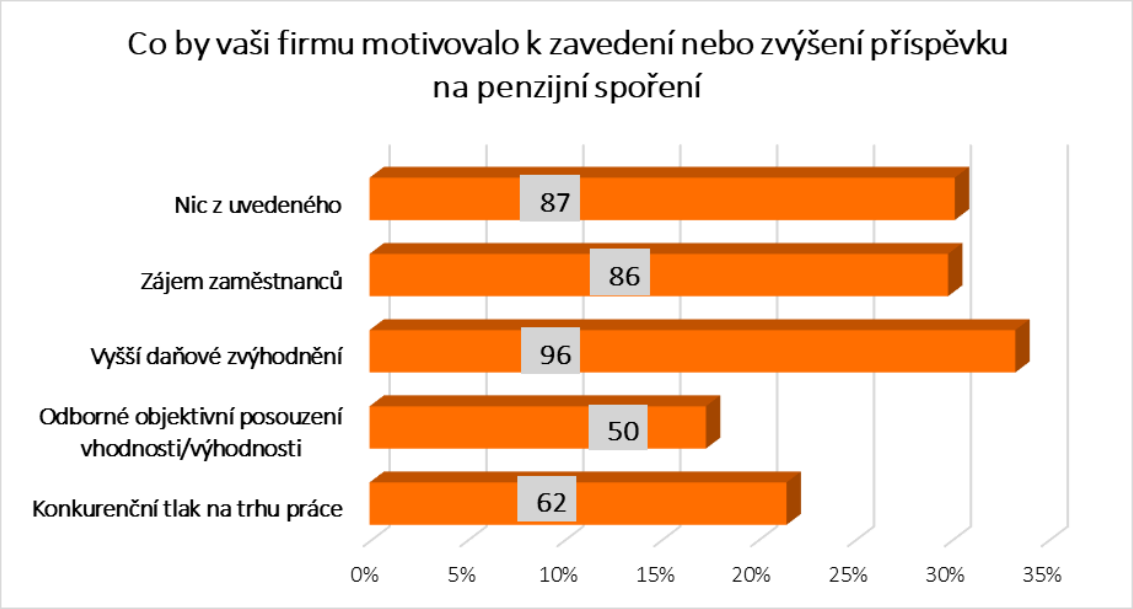
Provedená detailnější analýza nezaznamenala signifikantní vliv velikosti organizace na stanovisko respondenta.

2.8 Motivace k zavedení nebo zvýšení příspěvku na penzijní spoření

V rámci šetření byli dotázaní zaměstnavatelé požádáni o uvedení skutečností, které by mohly vést k zavedení/zvýšení příspěvku na penzijní spoření. V prvním kroku mohli tyto skutečnosti vybírat z předem nabízených variant odpovědí, kterými byly „zájem zaměstnanců“, „vyšší daňové zvýhodnění“, „odborné posouzení výhodnosti“ a „konkurenční tlak na trhu práce“. V druhém kroku pak mohli sami volně uvést další motivační faktory. Z výsledků vyplynulo že 3 z 10 dotázaných nevidí motivační potenciál v žádné z předem nabízené variantě – viz Graf 9.

Plná třetina dotázaných vidí možnost zavedení/zvýšení příspěvku v případě jejich organizace v nastavení vyššího daňového zvýhodnění pro tento benefit**.** 3 z 10 zaměstnavatelů by k tomuto kroku množná přistoupili, pokud by byl ze strany zaměstnanců sledován zájem o zavedení/zvýšení. Konkurenční tlak na trhu práce by byl důvodem pro 2 z 10 zaměstnavatelů a odborné posouzení vhodnosti/výhodnosti benefitu pro organizaci, resp. pro zaměstnance by mohlo být motivem pro 17 % dotázaných subjektů.

Graf 9



V rámci možnosti uvedení dalších skutečností, které by případně mohly dotázané zaměstnavatele motivovat k zavedení/zvýšení příspěvku na penzijní spoření, byly nejčastěji zaznamenány tyto:

- Zvýšit odvod do FKSP z 1 % na 2-3 %, a tím umožnit zaměstnavatelům zvýšit příspěvek na penzijní spoření (uvedeno 15x). V této souvislosti pak byl zaznamenán i podnět na zavedení povinnosti využít sociální fond z 50 % na produkty spoření na stáří.

- Výše příspěvku je nastavena dle finančních možností zaměstnavatele (s ohledem na počet zaměstnanců). Podmínkou tedy je zlepšení ekonomické situace firmy (uvedeno 8x).
- „Povolení“ ze strany managementu společnosti, korporace (uvedeno 6x).
- Lepší zhodnocení vložených peněz do penzijního fondu, garance státu, že připojištění bude vyplaceno až nastane správný a naspořené prostředky budou valorizovány o celkovou inflaci za období spoření (uvedeno 5x).
- „Tlak“ odborů (uvedeno 2x).

Pro doplnění uvádíme další zaznamenané odpovědi:

- nečerpat tyto peníze v případě exekucí, resp. mít pro toto zvláštní režim;
- existují pro zaměstnance zajímavější benefity, plánujeme nabízet tyto;
- zaměstnanci jsou většinou s vysokou fluktuací a malou spolehlivostí;
- zavedení větší spravedlnosti do procesu poskytování, konkrétně pokud je zaměstnanec nemocný, nepracoval, neměl by tedy mít nárok na benefit;
- zvažujeme přechod na DIP.

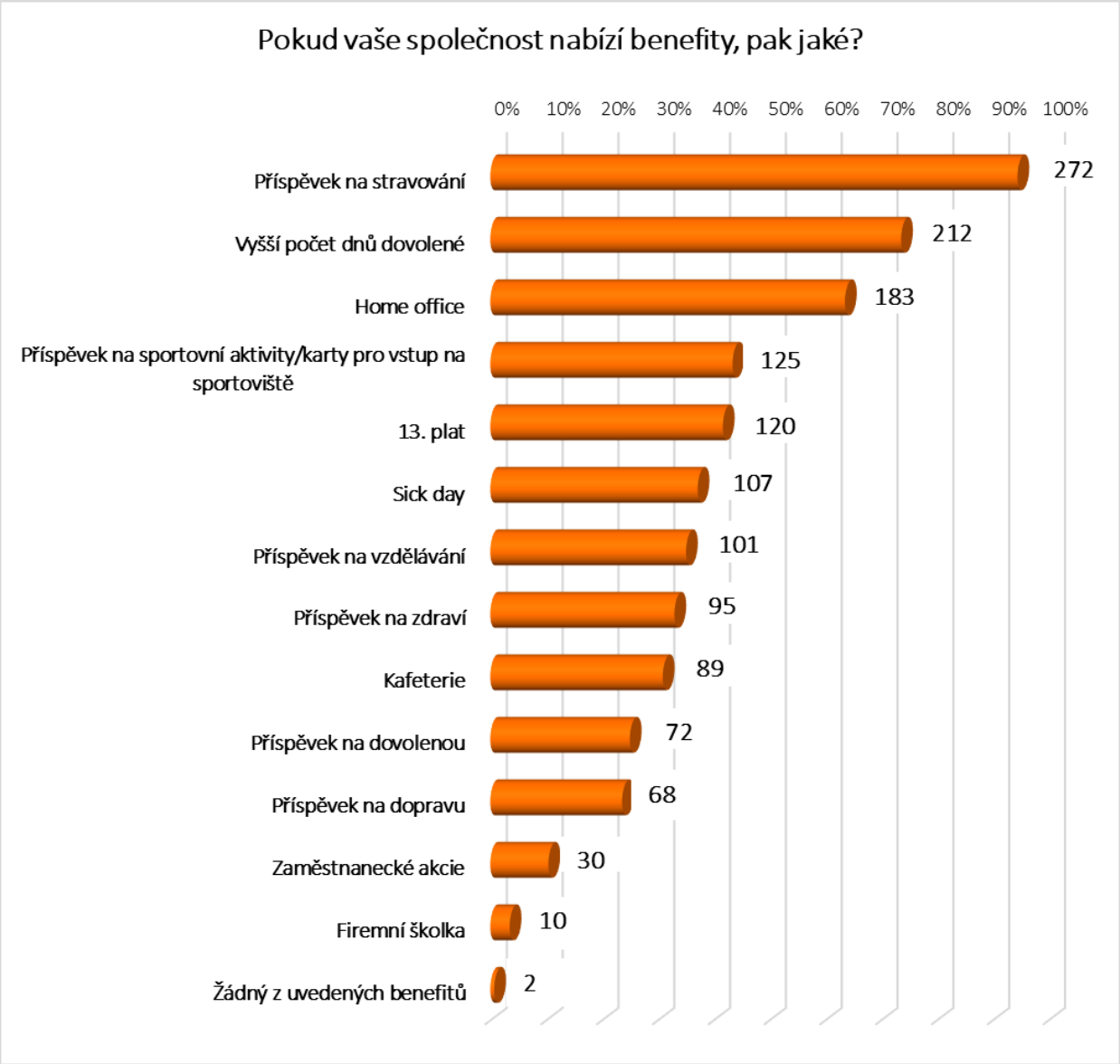
2.9 Benefity nabízené zaměstnancům

V rámci šetření byli zaměstnavatelé dotázáni na benefity, které jsou vedle příspěvku na penzijní spoření v jejich organizaci zaměstnancům nabízeny. I v tomto případě bylo postupováno dvoukrokově, tedy nejprve byla respondentům předestřena nabídka možných benefitů, kdy měli označit ty, které poskytují, a v druhém kroku pak byli vyzváni, aby uvedli benefity, které v nabídce postrádali.

Z dosažených výsledků vyplynulo, že více jak polovina zaměstnavatelů nabízí příspěvek na stravování (94 %), vyšší počet dnů dovolené (74 %) a možnost využívat Home office neboli práci z domova (63 %) – viz Graf 10. Naopak žádný z uvedených benefitů neoznačili 2 zaměstnavatelé. Nutno doplnit, že tito ani v dalším kroku benefit neuvedli.

Vedle výše uvedených benefitů pak třetina dotázaných zaměstnavatelů nabízí Příspěvek na sportovní aktivity/karty pro vstup na sportoviště (43 %), 13. plat (21 %), možnost využívat tzv. Sick day (37 %) a Příspěvek na vzdělávání (35 %) a čtvrtina Příspěvek na zdraví (33 %), zaměstnanecký program Cafeterii (31 %) a Příspěvek na dovolenou (25 %).

Graf 10



Vedle uvedeného pak 91 zaměstnavatelů využilo možnost uvést další benefit/y. Hned několikrát byly uvedeny výhody typu:

- roční bonusy a prémie
- odměna za doporučení zaměstnance
- zvýhodněné tarify mobilní i datové, a to i pro členy rodiny
- odměna při jubileích a pracovních výročí
- odměna při narození dítěte
- odměna při odchodu do důchodu,
- pružná pracovní doba, možnost zkrácených úvazků, zvýhodněná odpolední směna

- placená volna nad rámec zákoníku práce – například 3 dny na vlastní svatbu, 6 dní při úmrtí někoho v rodině apod., 3 dna placeného volna pro péči o dítě do 15 let věku
- zkrácená pracovní doba na 37,5
- pořádání firemních akcí (Den dětí, setkávání zaměstnanců, fotbalové turnaje, …)
- sleva na firemní produkty, výrobní sortiment (např. sleva na pořízení nového vozu zn. Škoda)
- sleva u obchodních partnerů
- odměna ze zisku
- relaxační zóna
- ovocné dny, káva a čaj zdarma
- volné vstupenky do různých kulturních institucí, festivaly vč, vstupenek do ZOO
- jazykové kurzy (v rámci pracovní doby)
- masáže zdarma, fyzioterapie
- příspěvek čestným dárcům krve
- proplacení nákladů na získání zbrojního průkazu
- firemní psycholog, terapie
- právní poradna
- bezúročná půjčka
- služební vůz i k soukromým účelům
- tábor pro děti zaměstnanců, příspěvek na dětský letní tábor
- firemní rekreační středisko
- ADVANTO
- úrazové pojištění
- příspěvek na životní pojištění
- možnost ubytování

Dále pak byly uvedeny i tyto benefity:

- 14. mzda
- Makro karta
- možnost využití výhodné karty MOL
- asistenční program
- půjčovna elektrokol
- příspěvek na DIP
- podpora udržitelného cestování do zaměstnání
- bonifikace „nenemocnosti“
- placené volno na kombinované studium VŠ
- placené volno na dobrovolnictví.