



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

TRH PRÁCE - BARIÉRY A ŠANCE

CLARION CONGRESS HOTEL PRAGUE
7. PROSINCE 2016

§ 320a – vzájemná jednání sociálních partnerů na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců v roce 2016 (problémy trhu práce z hlediska zabezpečení kvality lidských zdrojů, stanovování minimální mzdy, nemocenské pojištění se zaměřením na zabezpečení zaměstnanců v době nemoci – karenční doba)



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

BLOK ZABEZPEČENÍ ZAMĚSTNANCŮ V DOBĚ NEMOCI - BENEFITY A KARENČNÍ DOBA

KATEŘINA DUSPIVOVÁ: KARENČNÍ DOBA A BENEFITY

STANISLAV SEDLÁČEK: ZA JAKÝCH PODMÍNEK JE ZRUŠENÍ KARENČNÍ DOBY
PŘIJATELNÉ?

ANDREA ŠEVĚČKOVÁ: BENEFITY SOUVISEJÍCÍ NEJEN S NEMOCNOSTÍ
ZAMĚSTNANCŮ



KATEŘINA DUSPIVOVÁ

- profesní zájem - ekonomická statistika, trh práce
- od 2010 - TRESIMA - analytik trhu práce
- do 2010 - Český statistický úřad - odbor ročních národních účtů
- externí spolupráce s VŠE v Praze a SP ČR



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

KARENČNÍ DOBA A BENEFITY

KATEŘINA DUSPIVOVÁ

§ 320a – vzájemná jednání sociálních partnerů na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců v roce 2016 (problémy trhu práce z hlediska zabezpečení kvality lidských zdrojů, stanovování minimální mzdy, nemocenské pojištění se zaměřením na zabezpečení zaměstnanců v době nemoci – karenční doba)

PROČ speciální šetření?

Nedostatek informací

- rozsah benefitů v době nemoci
- preference zaměstnavatelů z hlediska karenční doby
- dopad zrušení karenční doby na nemocnost

Datové zdroje

A. Nemocnost, benefity, preference zaměstnavatelů:

→ jednorázové šetření „**JAK DÁL SE ZRUŠENÍM KARENČNÍ DOBY?**“

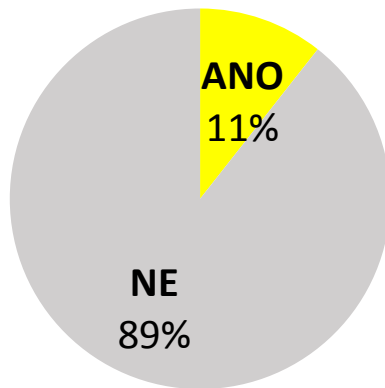
- 15. 4. – 9. 5. 2016
- online dotazník
- v gesci SP ČR
- 372 použitelných dotazníků

B. Nemocnost, dovolená:

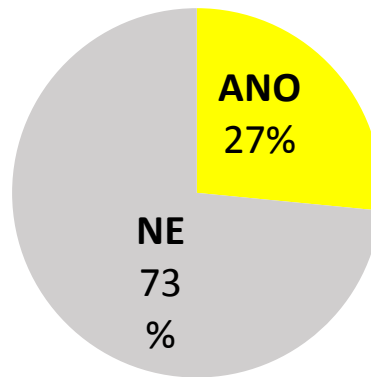
→ ISPV – dopočet na celou populaci, reprezentativní

Poskytovali jste v roce 2015 tento BENEFIT?

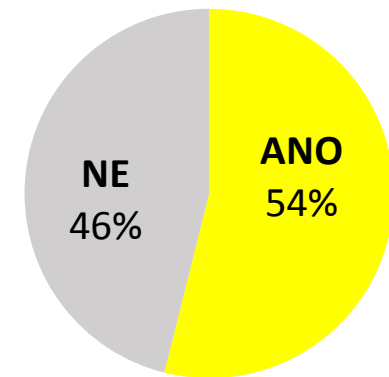
Sick days



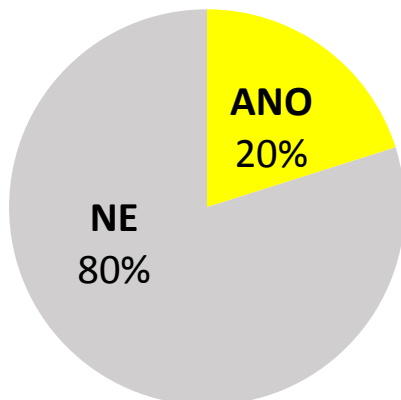
Home office



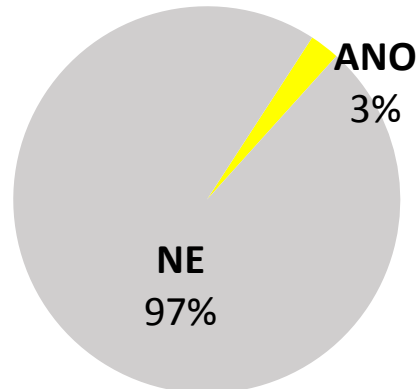
Dovolená nad rámec zákona



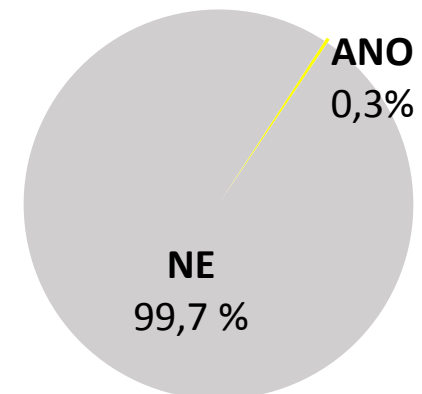
Odměna za nulovou absenci



Náhrada mzdy za první 3 dny nemoci



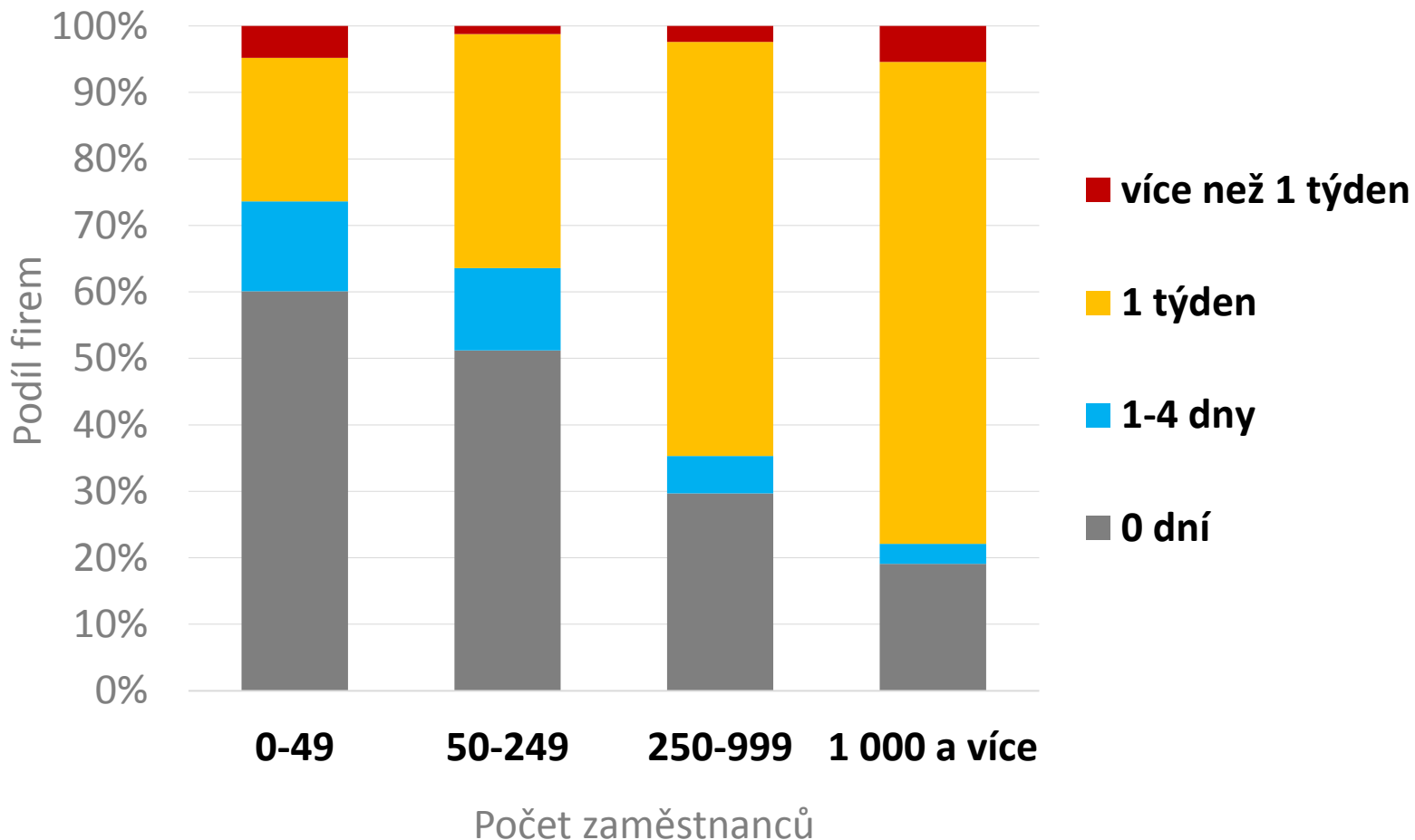
Vyšší náhrada mzdy od 4. dne nemoci



Sick days

- krátkodobé placené volno poskytuje **11 % firem** v šetření
 - **služby** 15 %, průmysl 8 %
- TOP kraje: **Praha, Středočeský**
- nejčastěji **velké firmy** (1000+)
- nejčastěji **3 dny**
- **využilo pouze 60 % zaměstnanců**, kteří měli nárok

Dovolená



Kolik stojí 5. týden dovolené?

Aby měli v roce 2015 všichni zaměstnanci mzdové sféry ČR dovolenou v délce 5 týdnů, znamenalo by to

- přidat **338 243** týdnů dovolené
- mzdové náklady 6,7 mld. Kč
- vč. odvodů zaměstnavatele **9 mld.** Kč

➔ Celkové náklady na poskytování 5 týdnů dovolené
35,5 mld. Kč za rok (vč. odvodů)

Odměna za nulovou absenci

- využívá **20 % firem**
- vyplacena **80 % zaměstnanců**
- průměrně **7 982 Kč** za rok
- doména **průmyslu a stavebnictví** (36 % firem v sektoru)
- menší rozdíly mezi kraji

Preference zaměstnavatelů

Dlouhodobá nemocnost

- souhlas 55 % firem
- pouze 13 % ochotno participovat

Zachování kar. d. + 5 dní dovolené/sick days

- souhlas 36 % firem
- 57 % firem chce možnost výběru

Zrušení kar. doby + 60% náhrada mzdy

- zvýšení nemocnosti očekává 77 % firem

Zrušení kar. doby + 25-30% náhrada mzdy

- zvýšení nemocnosti očekává 62 % firem

Co chtějí zaměstnavatelé?

Zachování karenční doby

- ✓ stabilita systému
- ✓ předvídatelnost
- ✓ odmítají časté a nesystematické změny a nestabilní prostředí
- ✓ problematická pracovní-lekářská služba

→ možnost zachování stávajícího stavu nebyla v dotazníku!



Děkuji za pozornost!

Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D.
duspivova@trexima.cz



STANISLAV SEDLÁČEK

- Jednatel společnosti INTERES21 spol. s r.o. Broumov (obchod s textilními materiály a výroby)
- Problematikou zaměstnanosti a práce se zabývá mnoho let v Asociaci textilního a oděvního průmyslu, Hospodářské komoře ČR a Svazu průmyslu a dopravy ČR



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

ZA JAKÝCH PODMÍNEK JE ZRUŠENÍ KARENČNÍ DOBY PŘIJATELNÉ?

STANISLAV SEDLÁČEK

KARENČNÍ DOBA - HISTORIE

- V českých zemích zavedena karenční doba do systému nemocenského pojištění v zákoně č. 33/1888 ř.z. dne 1. 8. **1889**
- V průběhu let různě modifikována
- Karenční doba platila až do přijetí zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, do něhož **nebyla převzata**
- Plná výše dávek nemocenské od prvního dne pracovní neschopnosti byla ale aplikována jen 8 let

KARENČNÍ DOBA - HISTORIE

- změna zákonem č. 54/**1956** Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, který sice karenční dobu přímo nezavedl, s účinností od 1. 1. 1957 však zavedl nižší procentní sazbu pro nemocenské za prvé tři dny pracovní neschopnosti
- od 1. 1. 2004 i za prvé tři dny karantény
- I když se sazby nemocenského v průběhu času měnily, snížená procentní sazba za prvé tři dny dočasné pracovní neschopnosti platila **následujících 51 let**

KARENČNÍ DOBA - HISTORIE

- V plné míře karenční doba obnovena zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, a to od **1. 1. 2008** jako absolutní 3-denní
- Ústavní soud ve svém č. 166/2008 Sb. (účinnost od 30. 6. 2008) **karenční dobu zrušil**
- *„stát kvůli neurčitému počtu zneuživatelů nemocenských dávek plošně postihuje všechny kategorie zaměstnanců, přičemž výsledkem je stav, kdy převážná většina zaměstnanců zůstává po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti bez jakýchkoliv prostředků, zatímco jejich povinnost platit pojistné zůstala nedotčena“*

KARENČNÍ DOBA - HISTORIE

- Zákon č. 2/2009 Sb. od 1. 1. 2009, **povinnost zaměstnanců platit pojistné na nemocenské pojištění (1,1% ze mzdy)** zcela zrušil
- V právní úpravě účinné od **1. 1. 2009** zavedena karenční dobu v zákoníku práce a kompenzována snížením pojistného placeného zaměstnavateli na nemocenské pojištění (2,3% z mezd)
- V současné době je zaměstnanec od 4. do 14. kalendářního dne zabezpečen náhradou mzdy (platu) od svého zaměstnavatele ve výši 60 % denního vyměřovacího základu
- Nemocenské je poskytováno od 15. kalendářního dne DPN ve výši 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den, a to bez ohledu na délku trvání DPN.

ZAMĚSTNANEC NENÍ V KARENČNÍ DOBĚ BEZ FINANČNÍCH PROSTŘEDKŮ – POUZE TO NEVÍ A NIKDO MU TO NEPŘIPOMÍNÁ

- Neplacením odvodu na nemocenské pojištění si zaměstnanec vytváří zdroje ve výši 60% mzdy na ca 4,6 dnů nemoci v každém roce
- Na 1,5 případu dočasné pracovní neschopnosti v roce má zaměstnanec prostředky v karenční době
- Zaměstnanec není v karenční době bez prostředků, karenční dobu není nutné rušit

KOLIK DPN V PRŮMĚRU NA JEDNOHO ZAMĚSTNANCE?

Vzorek dat	Počet započatých DPN na 1 zaměstnance CELKEM				Odhad nárůstu počtu započatých DPN na 1 zaměstnance po zrušení karenční doby		
	rok 2015	Odhad po zrušení karenční doby			60% DVZ [%]	45% DVZ [%]	30% DVZ [%]
		60% DVZ	45% DVZ	30% DVZ			
CELKEM	0,45	0,52	0,49	0,48	14,8	9,1	7,4
z toho malé a střední firmy	0,73	0,90	0,87	0,79	24,1	18,7	8,3
<p>Podíl DPN kratších jak 14 dnů na všech započatých DPN činil v roce 2015 - 57 % celkem, z toho 43 % u malých a středních firem</p> <p>Data jsou ze 17 firem (12 velkých, 5 malých a středních). Výsledky jsou převáženy přes počty zaměstnanců jednotlivých firem</p>							

SICK DAYS NEBO TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC NEBO ZRUŠENÍ KARENČNÍ DOBY? CO JE „LEVNĚJŠÍ“?

- Pět pracovních dnů jsou ca 2% fondu pracovní doby a mezd
- K udržení výrobní kapacity je nutné zaplatit přesčasy a přijmout další zaměstnance, to jsou min. další 2% mezd
- 5 dnů sick days nebo 5 dnů dovolené jsou ca **4% mezd**
- Zrušení karenční doby včetně nákladů na udržení výrobní kapacity by stálo 0,4 – 0,5 % mezd, v závislosti na charakteru odvětví a je ca **8x levnější** než týden čehokoliv navíc

CO BY MĚLO PŘÍPADNÉMU ZRUŠENÍ KARENČNÍ DOBY PŘEDCHÁZET

- **Zvýšení nemocenské v dlouhodobé nemoci:**
Tripartita 21.11.2016 jednala o třech variantách
- Svaz průmyslu a dopravy ČR se přiklání k variantě:
60 % redukovaného denního vyměřovacího základu
za kalendářní den od 15. do 30. dne DPN,
 - 66 % od 31. do 60. dne DPN
 - 72 % od 61. dne DPN
- Dopad na státní rozpočet 2,3 mld. Kč

CO BY MĚLO PŘÍPADNÉMU ZRUŠENÍ KARENČNÍ DOBY PŘEDCHÁZET

- Zavedení elektronické neschopenky
- Změna přístupu lékařů k uznávání dočasné pracovní neschopnosti
- Zvýšení dostupnosti poskytovatelů pracovní lékařských služeb a jejich odborné způsobilost
- Pracovní lékařství obnovit jako studijní obor
- Potom lze objektivně diskutovat zrušení karenční doby

ZRUŠENÍ KARENČNÍ DOBY - ZAMĚSTNAVATELÉ BY ŽÁDALI PLNOU KOMPENZACI

- Kompenzace nákladů zaměstnavatelů na:
 - **první tři dny nemoci**
 - **přirozený nárůst nemocnosti, odhadovaný na 1-2%**
 - **udržení výrobní kapacity přesčasovou prací a přijetím dalších zaměstnanců**
- Kompenzovat **snížením odvodu zaměstnavatele** na nemocenské pojištění o **0,4 – 0,5 %** (na 1,9 – 1,8%) z vyplacených mezd

KDE STÁT VEZME ZDROJE NA SNÍŽENÍ ODVODU NA NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNAVATELŮ???

- Použije **zdroje státního rozpočtu** na dotaci účtu nemocenského pojištění
- Nebo se vrátí se před rok 2009 a **zavede odvod zaměstnance** na nemocenské pojištění
 - Část použije na snížení odvodu zaměstnavatelů na nemocenské pojištění
 - Část použije na financování vyšších náhrad nemocenské v dlouhodobé nemoci
- *Pro rok 2017 odhaduje MPSV výdaje na dávky nemocenského pojištění ve výši 27,3 mld. Kč, z toho 17, 8 na nemocenské. Odhad reflektuje růst mezd a předpokládá průměrné procento pracovní neschopnosti na úrovni roku 2016, tj. okolo 4,3 %.*



ANDREA ŠEVĚČKOVÁ

- v posledních 10 letech pracuje na pozici HR manažera
- vede oddělení Personální služby
- plánování lidských zdrojů, mzdy a odměňování, sociální vztahy, organizační struktura, HR systémy, projektový management a benchmarking

Benefity související nejen s nemocností zaměstnanců



ArcelorMittal



Andrea Ševěčková
HR Manažer



ArcelorMittal

Představení společnosti ArcelorMittal Ostrava a.s.

- Klíčový zaměstnavatel v regionu – **7 170** zaměstnanců
(12% Ž, 88%M, 27% TH, 73% D)
- Nadstandardní platy v regionu – v roce 2015: průměrný
výdělek bez managementu **34 615 Kč**
- **Zaměstnavatel roku 2015**
- Společensky odpovědná firma

1

Finanční

2

PP a ŽP

3

Zvýšené odstupné

4

Týden dovolené navíc

5

Další volno dle KS

6

Rekondiční pobyty a zdravotní programy

7

Zkrácená prac. doba

8

Home office a další benefity

- Dodatková dovolená za účelem zotavení – obdoba „sick days“
- Home office (TH zaměstnanci)
- Čerpání náhradního volna



- 6 dnů při úmrtí manžela (manželky),
- 2 dny při úmrtí prarodičů, rodičů vlastních i nevlastních, sourozenců
- 1 den k účasti na pohřebním obřadu nebo uložení popela vnuka zaměstnance, prarodiče jeho manžela, nebo registrovaného partnera, manžela dítěte zaměstnance
- další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřební obřad nebo uložení popela zemřelé osoby uvedené v odst. C 4.2 c) této KS.
- na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však 1 den členům delegace zaměstnanců, které určí příslušná PŘOO po dohodě se zaměstnavatelem, na pohřeb spoluzaměstnance;
- 3 dny na vlastní svatbu či při uzavření registrovaného partnerství, z toho 1 den se poskytne k účasti na svatebním obřadu;
- 1 den v případě sňatku či uzavření registrovaného partnerství vlastního dítěte nebo dítěte v péči nahrazující péči rodičů nebo dítěte žijícího ve společné domácnosti;

- 2 dny, stěhuje-li se zaměstnanec do jiné obce
- 1 den za tři měsíce osamělým ženám a osamělým mužům, kteří trvale pečují o dítě mladší 15 let podle zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, nežijí-li s druhem, popř. s družkou
- celkem 2 dny v případě narození dítěte manželce (družce),
- k převzetí Janského plakety za odběry krve v nezbytně nutném rozsahu.

Další volno z KS bez náhrady mzdy



- osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 15 let v průběhu letních prázdnin v rozsahu nepřevyšujícím 4 týdny za kalendářní rok a 2 týdny
- zaměstnancům, kteří dlouhodobě pečují o těžce zdravotně postiženého příbuzného, v rozsahu do 4 týdnů v kalendářním roce,
- při odstraňování následků živelné události (např. povodeň, krupobití, zasažení bleskem, požár apod.);
- při přerušení provozu hromadných dopravních prostředků z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů,

8 či 15 denní ozdravné pobyty v 5 lázeňských komplexech v ČR a na Slovensku



- zdravotní středisko v areálu
- ambulantní programy na podporu péče o pohybové a dýchací ústrojí
- vitamínové programy na posílení imunity
- Den zdraví a bezpečnosti a Týden zdraví
- program zdravé výživy v rámci závodního stravování
- ochranný pitný režim zaměstnanců na rizikových pracovištích



Kdy je zaměstnanec v práci?

• 5 týdnů dovolené	25 dní
• Až 25 dní pro dárce krevních derivátů	25 dní
• Další volno dle KS	10 dní
• Rekondiční pobyt	7 dní
• Školení a zvyšování kvalifikace	5 dní
• Nemocenská	10 dnů
• Výkon funkce odborové organizace	5 dnů
CELKEM	87 dní

- = 17,5 týdnů = 4 měsíce v roce není přítomen na pracovišti

Na co je třeba se zaměřit?



Prostor pro dotazy



Andrea Ševěčková

HR Manažer

E-mail:

andrea.seveckova@arcelormittal.com



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR

WWW.SPCCR.CZ



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR



@SPD_CR



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR