SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR
ZÁSTUPCE TĚCH, KTEŘÍ VYTVÁŘEJÍ HODNOTY

SPOLEČNĚ SILNĚJŠÍ

Radek Špicar

viceprezident SP ČR pro hospodářskou politiku
a konkurenceschopnost

Tisková konference SP ČR a ING Pojišťovny
6. srpna 2013

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR

Nejvýznamnější zaměstnavatelský svaz

Jako respektovaný, nezávislý a společensky zodpovědný sociální partner obhajuje zájmy zaměstnavatelů a podnikatelů v České republice
i v zahraničí.

Prosazuje podmínky pro rozvoj moderního konkurenceschopného hospodářství.

Sdružujeme

118 individuálních – přímých členů

28 odvětvových a profesních svazů

2 partnery kapsch >>> Česká pošta

Reprezentujeme

1 600 firem, které zaměstnávají
více jak 800 tisíc zaměstnanců

Naše priority

- Rozpočtová politika a hospodaření státu
- Daně
- Legislativa a administrativní zátěž
- Výzkum, vývoj, inovace
- Trh práce a vzdělávání
- Využití EU fondů
- Podpora exportu
- Doprava a dopravní infrastruktura
- Ekologie
- Energetika
- Informační a komunikační technologie

Děkuji za pozornost

Svaz průmyslu a dopravy ČR

e-mail: spcr@spcr.cz
www.spcr.cz

20 LET V ČESKÉ REPUBLICE

Zaměstnanecké benefity v roce změn

Kateřina Štěrbová
ředitelka ING Employee benefits ČR

6. srpna 2013, Praha
www.ingpojistovna.cz

Historie výzkumu v oblasti zaměstnaneckých výhod

- V červenci tohoto roku realizovala společnost ING Pojišťovna již sedmou vlnu anketního výzkumu týkajícího se zaměstnaneckých benefitů.

- Letos počtvrté ING Pojišťovna spojila síly se Svazem průmyslu a dopravy ČR a průzkum realizovali společně.

- Díky tomu se podařilo oslovit více společností.
  - Anketní výzkum probíhal ve dnech 1.–17. 7. 2013 a účastnilo se ho 155 společností z České republiky.
  - Dotazování probíhalo online na www.employeebenefits.cz.

Shrnutí

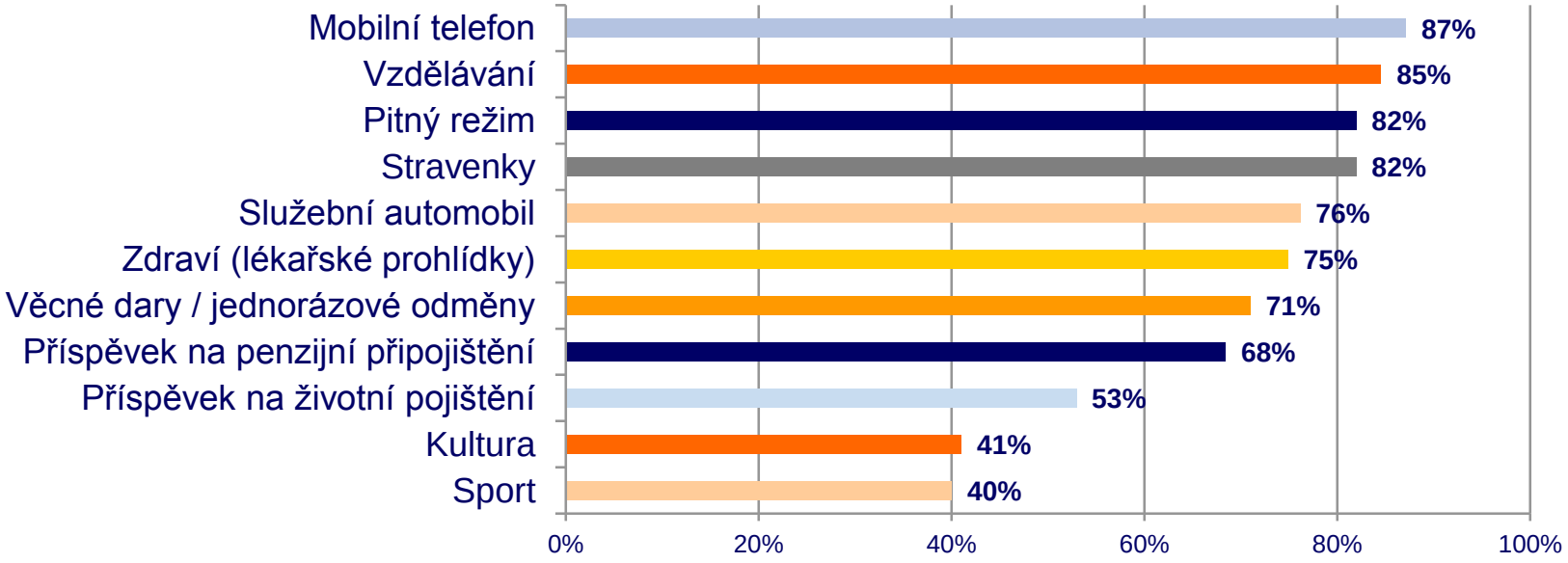
- Zaměstnanecké benefity nabízí **téměř všechny oslovené společnosti** (99 %). V průměru se setkáme s **10 benefity**. Společnosti s větším počtem zaměstnanců nabízejí více benefitů.
- Nejoblíbenějšími benefity jsou **mobilní telefon a vzdělávání**, které svým zaměstnancům poskytuje 87 %, resp. 85 % firem. Zájem o vzdělání bude navíc i do budoucna růst.
- Příspěvek na **penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření v důsledku penzijní reformy poklesl**. Přesto se těší stálé oblibě a nabízí ho **68 % firem**. Stejně tak **životní pojištění**, které poskytuje **53 % společností**.
- Do nabídky se stále více dostávají méně tradiční benefity, např. lékařské prohlídky či sick days.
- Zájem o II. pilíř je minimální, u 79 % podniků dokonce nevstoupil **žádný zaměstnanec**.

I.

Nabídka zaměstnaneckých výhod

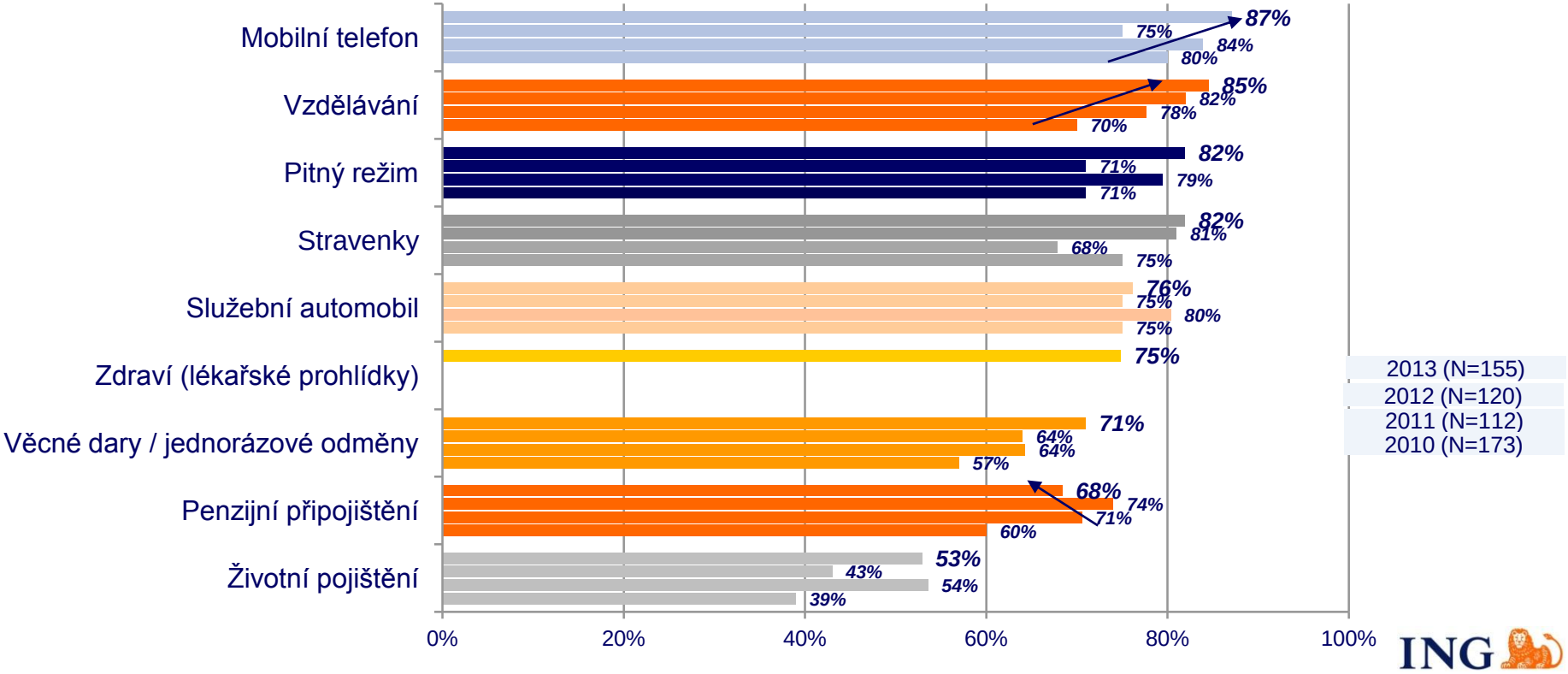
TOP benefity 2013

- **Zaměstnanecké benefity** poskytuje **99 % oslovených společností**.
- V průměru je to **10 benefitů**, nabídku ale ovlivňuje velikost firmy – do 50 zaměstnanců v průměru 8 benefitů, 250+ zaměstnanců 11 benefitů.
- Nejoblíbenějšími benefity jsou **mobilní telefon (87 %), vzdělávání (85 %), pitný režim a stravenky (82 %).**



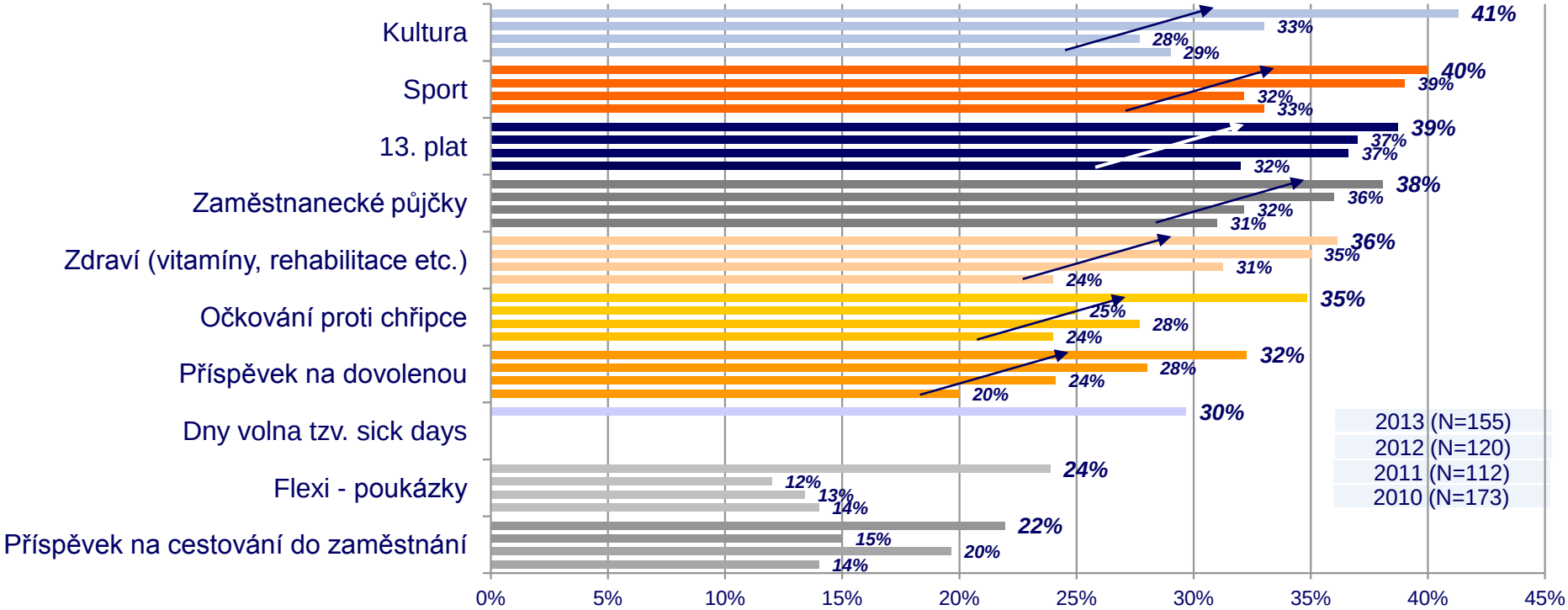
Zaměstnanecké benefity v čase

- Z nejčastěji nabízených benefitů **nejvíce roste nabídka mobilního telefonu** (o 12 %), **pitného režimu** (o 11 %) a **životního pojištění** (o 10 %).
- Jediný pokles zaznamenal **příspěvek na spoření na penzi.** Jeho penetrace se dlouhodobě pohybuje kolem 70 % společností, letos poprvé poklesla na **68 %**.
- Zájme o PP klesl v důsledku nejistoty okolo penzijní reformy.



Méně časté zaměstnanecké benefity

- Firmy **rozšiřují nabídku výhod o méně časté benefity**. Nejvíce stoupá zájem o flexibilní benefity – Flexi poukázky nabízí o 12 % firem více než vloni.
- V nabídce se ale objevuje především příspěvek na **kulturu a sport** a **13. plat**, ten je častěji poskytován společnostmi se zlepšující se ekonomickou situací (54 % oproti 39 % v průměru).



Plány do budoucna

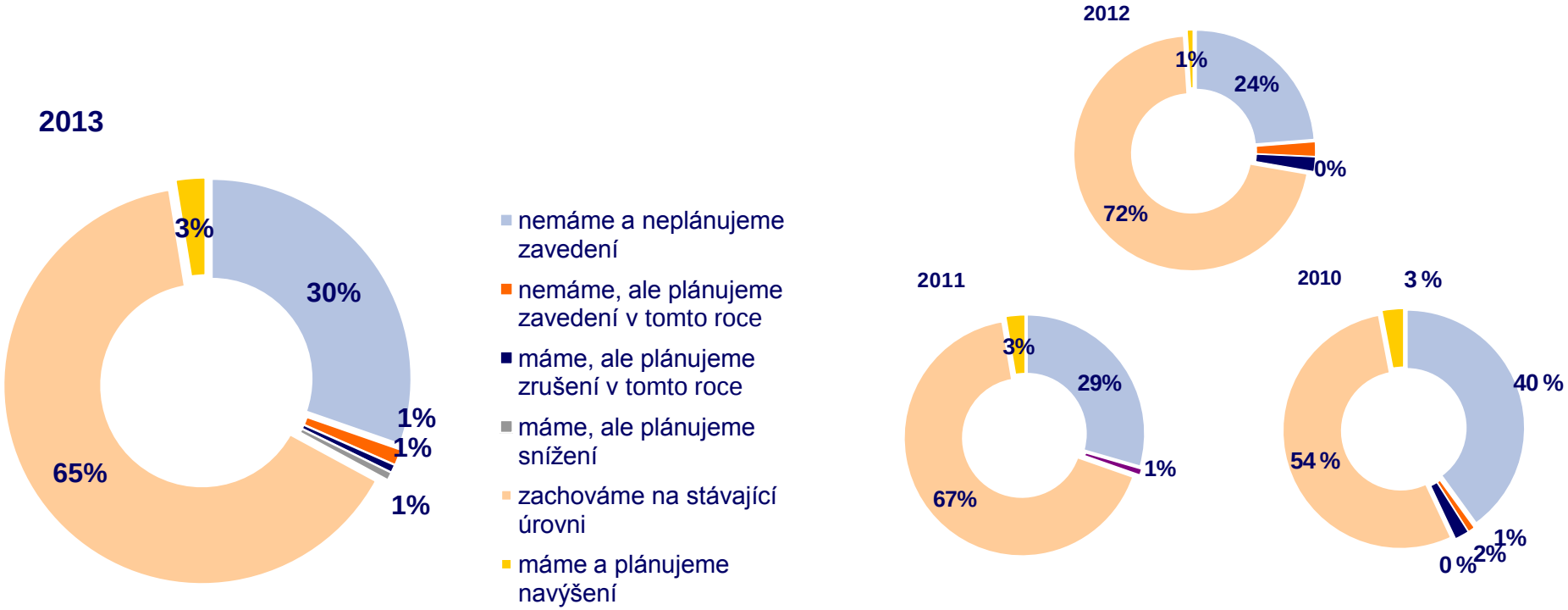
- Stejně jako v roce 2012 je **vzdělávání** nejdynamičtěji **rostoucím benefitem** – 14 % společností, které ho již nabízejí, počítá v následujících 12 měsících s jeho rozšířením.
- Zájem poroste také o **příspěvek na sport** (+5 %), **životní pojištění** a **příspěvek na zdraví** (+4 %).
- Mírný pokles lze naopak očekávat u **příspěvku na dovolenou** (-5 %) a u **finančních benefitů** (13. plat a zaměstnanecké půjčky, -3 %, resp. -2 %).

II.

Pojistné produkty jako zaměstnanecký benefit

Spoření na penzi

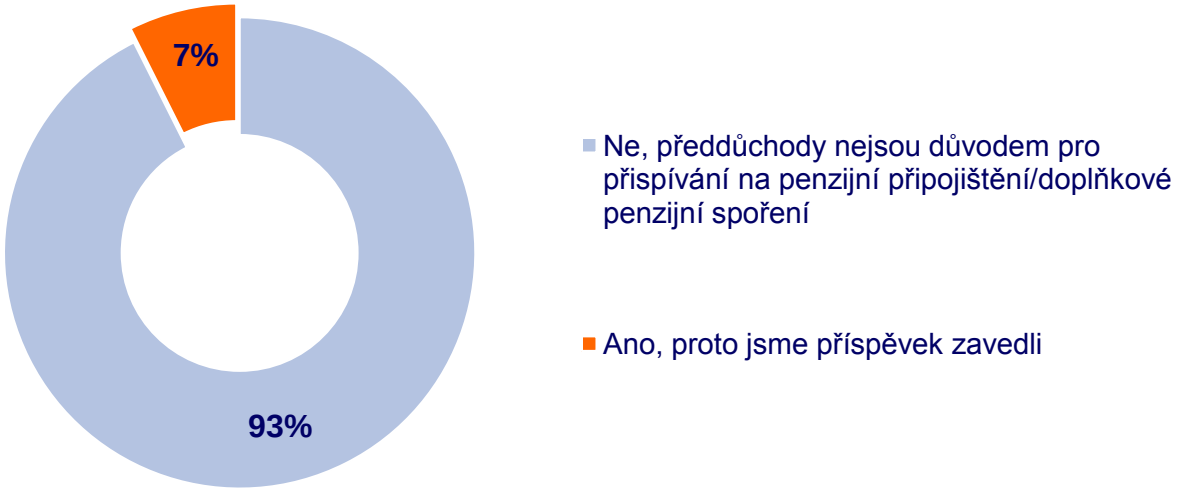
- **Spoření na penzi** v současnosti podporuje **68 % oslovených společností**, nabídka stoupá s velikostí firmy (nad 250 zaměstnanci nabízí tento benefit v 75 %).
- Nabídka je plošná u 85 % společností, u ostatních rozhoduje nejčastěji délka zaměstnání u firmy, většinou 1 či 2 roky.



Předdůchody jako důvod pro PP/DPS

- Při zavádění příspěvku na spoření na penzi bylo **7 % společností** motivováno legislativní změnou, konkrétně možností čerpání tzv. předdůchodu.
- Věk zaměstnanců neměl na toto rozhodnutí vliv.

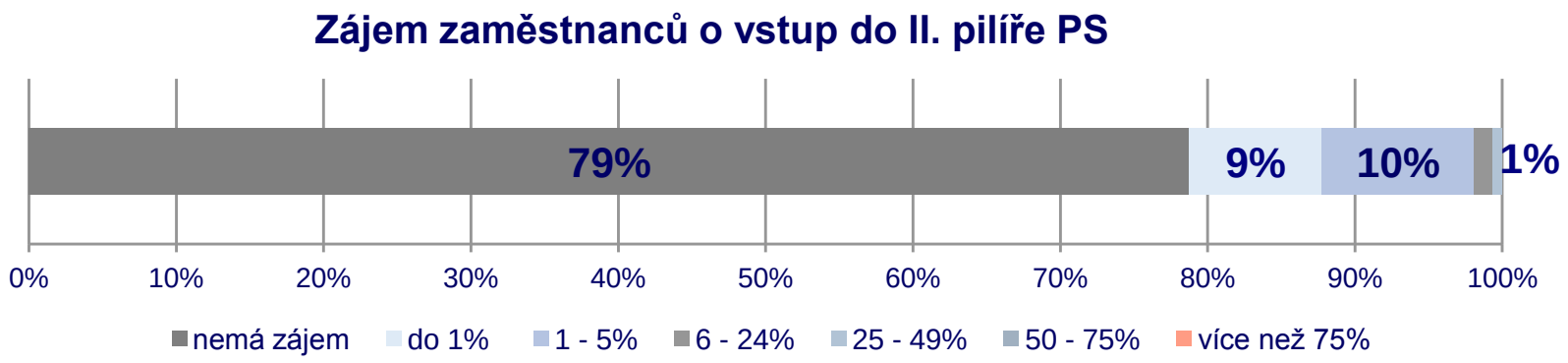
Přispíváte na penzijní připojištění (od ledna 2013 doplňkové penzijní spoření) z důvodu možnosti čerpání předdůchodu?



Základ grafu tvoří společnosti nabízející doplňkové penzijní spoření nebo uvažující o jeho zavedení (N=108)

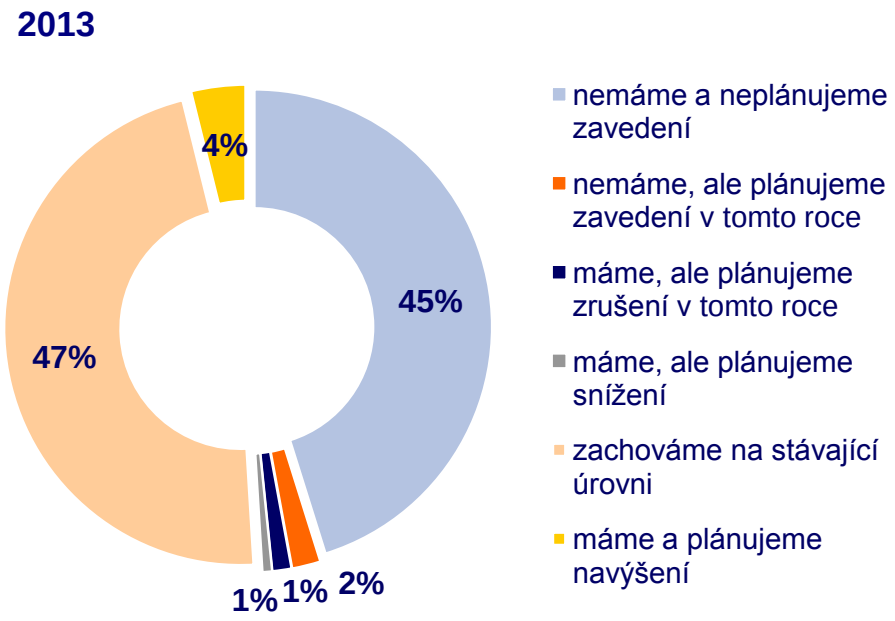
Zájem o II. pilíř

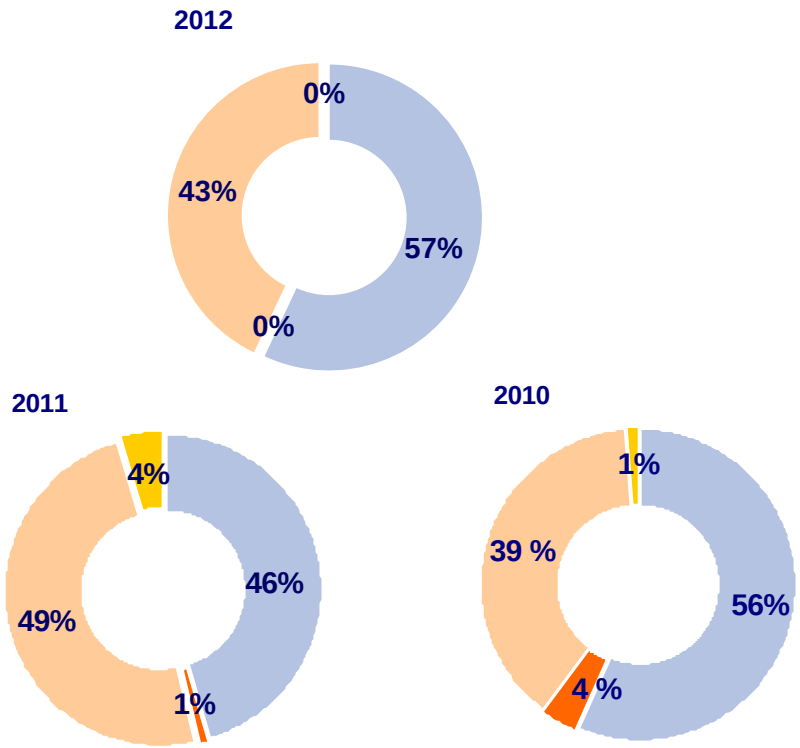
- Předpoklad minimálního zájmu o II. pilíř se potvrdil – **naprostý nezájem mezi zaměstnanci zaznamenalo 79 % společností**.
- U ostatních byl zájem velmi malý, většinou u méně než 5 % zaměstnanců.



Životní pojištění

- **Životní pojištění** nabízí v současnosti **53 % společností.**
- Oproti roku 2012 se jedná o **10% nárůst**, jeden z nejvyšších. Nabídka ŽP jako zaměstnaneckého benefitu tak od roku 2010 roste.

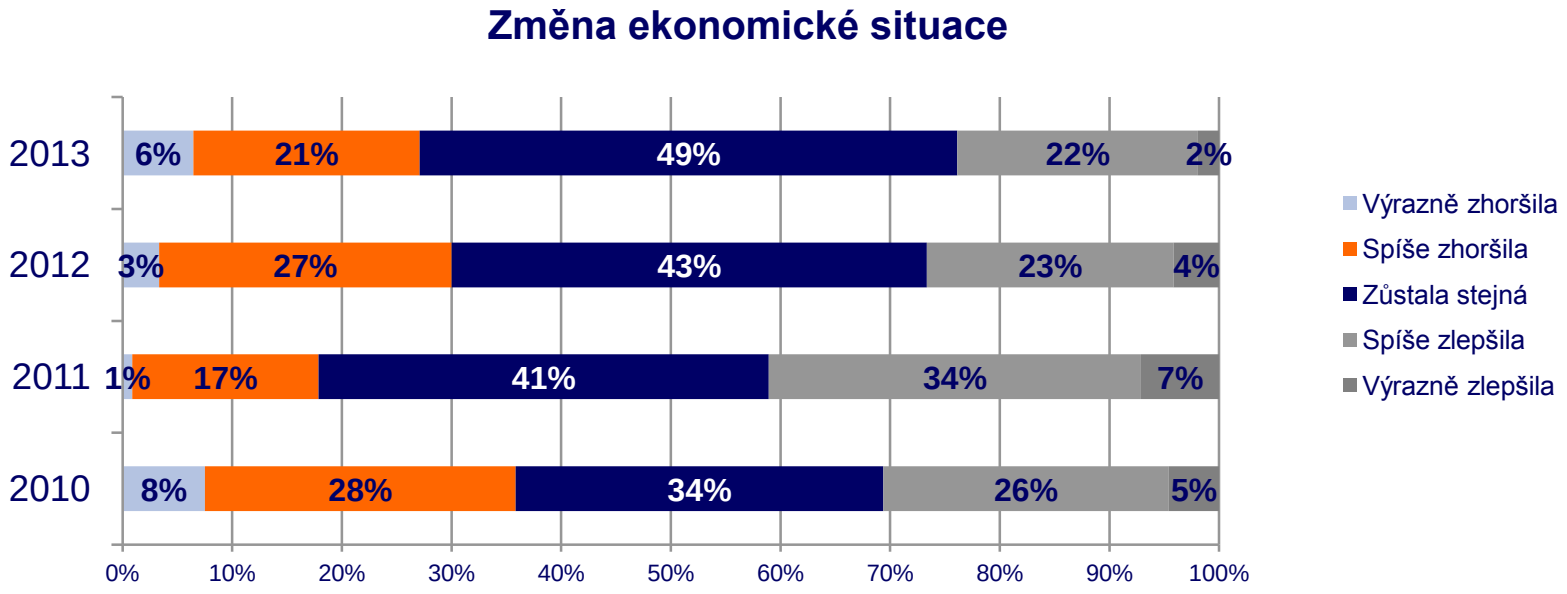




III.
Ekonomická situace společnosti a její vliv na zaměstnance

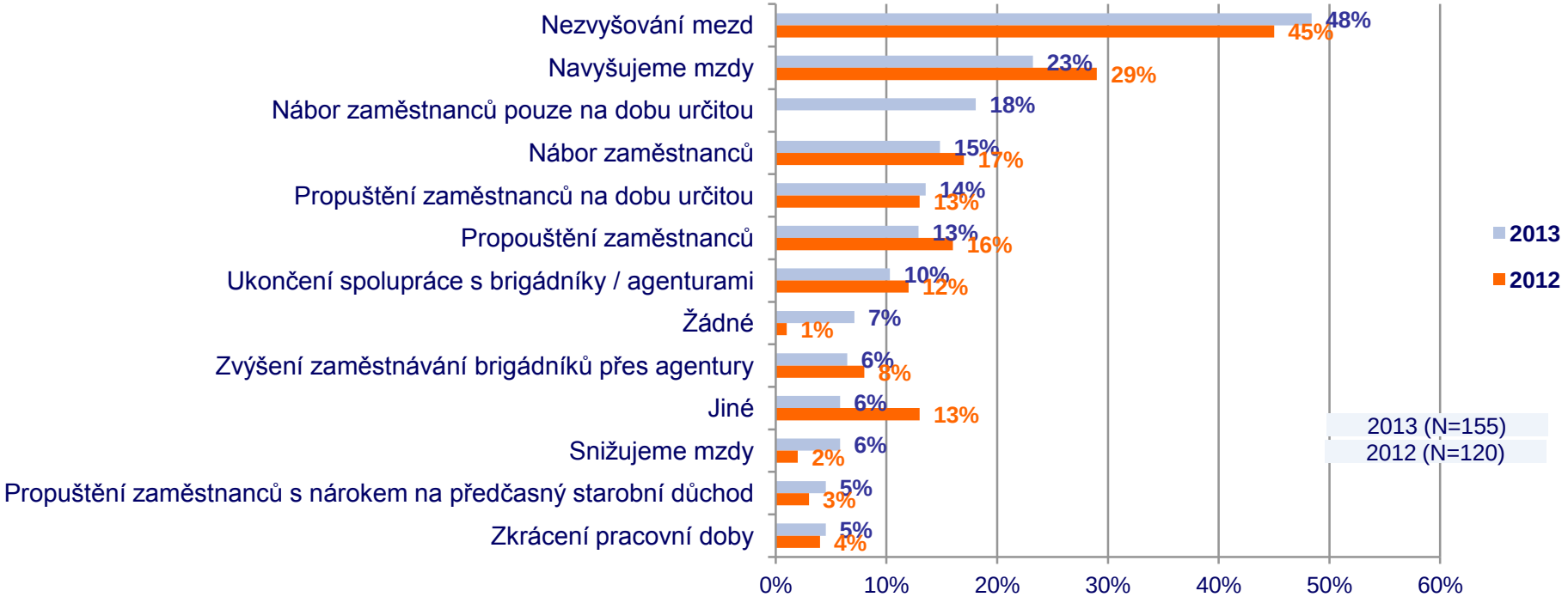
Vývoj ekonomické situace ve firmách

- Ekonomická situace společností **stagnuje**.
- **Situace se zlepšila jen u 24 % firem**, to je nejhorší skóre od roku 2010. Ke zlepšení došlo zejména u podniků s vyšším počtem zaměstnanců.
- **Poklesl ale zároveň podíl firem**, jejichž ekonomická situace se meziročně **zhoršila** ze 30 % na 27 %.



Vliv ekonomické situace na zaměstnance

- **Dopady** ekonomické situace na firmy jsou oproti roku 2012 **méně dynamické**.
- Oproti minulému roku větší podíl společností **nezvyšuje mzdy**, **méně** se ale **propouští**.



Graf ukazuje kolik procent společností provedlo uvedenou změnu

Vliv ekonomické situace na zaměstnance

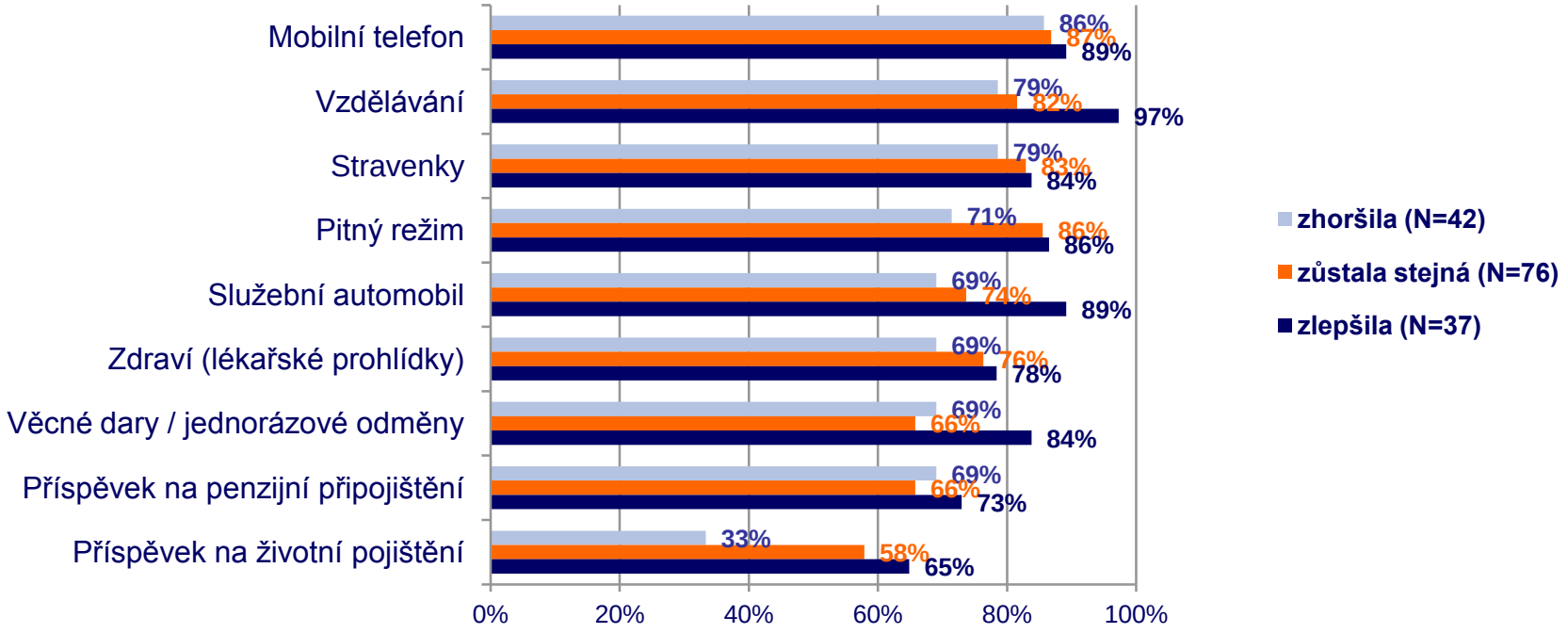
- 71 % firem se zhoršenou ekonomickou situací **nezvýší zaměstnancům mzdy**, 36 % **bude propouštět**.
- Polovina společností, kterým se zlepšila ekonomická situace, **zvýší mzdy a přijme nové zaměstnance bez omezení délky kontraktu.**

	ekonomická situace spol.		
	zhoršila	zůstala stejná	zlepšila
Nezvyšování mezd	71%	45%	30%
Navýšení mezd	10%	20%	46%
Nábor zaměstnanců pouze na dobu určitou	14%	21%	16%
Nábor zaměstnanců	2%	4%	51%
Propuštění zaměstnanců na dobu určitou	29%	12%	0%
Propouštění zaměstnanců	36%	7%	0%
Ukončení spolupráce s brigádníky / agenturami	24%	7%	3%
Žádný	2%	13%	
Zvýšení zaměstnávání brigádníků přes agentury	2%	7%	11%
Snížení mezd	14%	4%	
Jiné	7%	5%	5%
Zkrácení pracovní doby	12%	3%	
Propuštění zaměstnanců s nárokem na předčasný starobní důchod	7%	5%	

Statisticky významně více | Statisticky významně méně

Vliv ekonomické situace společnosti na benefity

- Společnosti se **zlepšující** se ekonomickou situací nabízejí **v průměru 11 benefitů**, společnosti se zhoršující se situací jen 9.
- Ekonomická situace ovlivňuje zejména **vzdělávání, služební automobil, životní pojištění a jednorázové odměny**. Z méně častých benefitů je to 13. plat a zaměstnanecké půjčky.



Graf ukazuje, kolik procent společností v určité ekonomické situaci nabízí daný zaměstnanecký benefit.
Např.: 84% společností, u kterých se zlepšila ekonomická situace, nabízí stravenky

Popis respondentů

Společnosti zapojené do výzkumu

- Výzkumu se zúčastnily společnosti ze všech krajů České republiky.
  - Z Prahy bylo 22 % společností, z Čech 48 % a Moravy 30 %.
  - V minulých letech byl poměr podobný: Praha (2012 – 16 %, 2011 – 20 %, 2010 - 19 %), Čechy (42 %, 42 %, 42 %), Morava (43 %, 38 %, 39 %).
- Do výzkumu byly zahrnuty společnosti ze všech hlavních odvětí klasifikace OKEČ.
  - Nejpočetnější byly společnosti zpracovatelského průmyslu – 45 % (2012 – 48%, 2011 – 55 %, 2010 – 55 %).
  - Dalšími výraznými skupinami byly společnosti z dopravy (13 %), společnosti provozující obchod, opravy apod. (12 %), činnost v oblasti nemovitostí (6 %) a stavebnictví (5 %).
- Byly zastoupeny všechny velikosti společností podle počtu zaměstnanců.
  - Nad 250 zaměstnanců – 46 % (2012 – 42 %, 2011 – 42 %, 2010 – 35 %)
  - 50–249 zaměstnanců – 34 % (2012 – 33 %, 2011 – 29 %, 2010 – 41 %)
  - do 49 zaměstnanců – 20 % (2012 – 25 %, 2011 – 30 %, 2010 – 24 %)
- 68 % společností mělo obrat nad 100 mil. Kč, obrat 30–100mil - 14 %.
- 59 % společností má zaměstnance v průměrném věku 36–45 let, 32 % ve věku 46–55 let.

ING Employee benefits

Oddělení Employee Benefits

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

Hlavní cíle:

- stabilizace zaměstnanců a budování vztahů se zaměstnanci ;
- snížení a úspora mzdových nákladů prostřednictvím využití daňových úlev a úspora na sociálním a zdravotním pojištění ;
- efektivní zvyšování čistého příjmu zaměstnanců.

Segmentace:

- firmy nad 250 zaměstnanců (centrála Praha);
- firmy do 250 zaměstnanců (jednotlivé agentury, zastoupení po celé ČR).

Zastoupení: **Manažer pro firemní obchod**

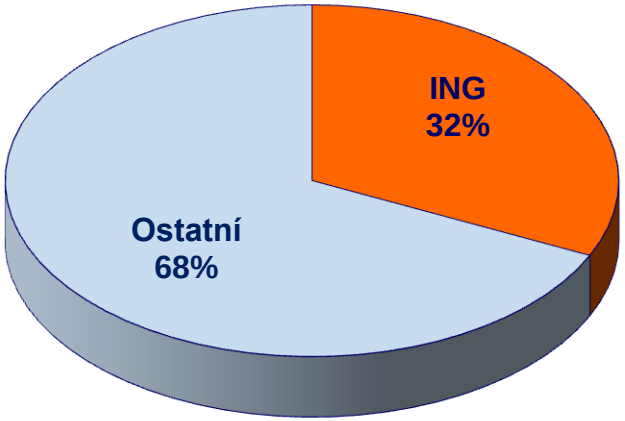
- koordinace firemního obchodu, sestavení nabídky;
- komunikace s velkými korporátními klienty.

Životní pojištění a penzijní připojištění s příspěvkem zaměstnavatele

V roce 2012 bylo na trhu téměř 400 tisíc smluv soukromého **životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele**.

Podíl ING dosáhl v roce 2012 v segmentu těchto smluv 32 %.

Zdroj: ČAP, ING Životní pojišťovna

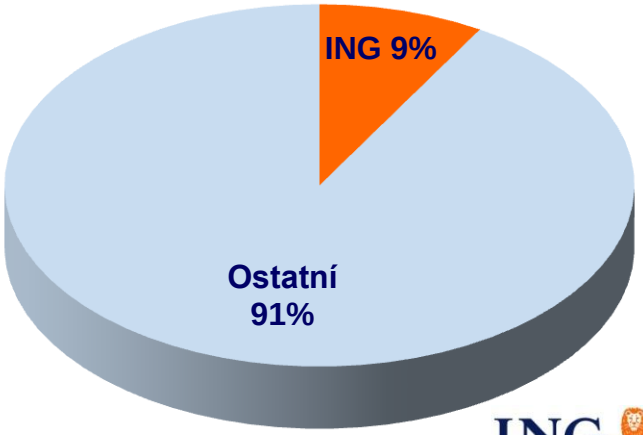


Celkový **počet účastníků na trhu penzijního připojištění s příspěvkem zaměstnavatele** přestavovala na konci roku 2012 necelý milion účastníků (zdroj APF ČR).

- Průměrný příspěvek zaměstnavatele trh: 701,- **Kč**
- Průměrný příspěvek zaměstnavatele u ING: **777,- Kč**

(nejvyšší z celého trhu)

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR



Děkujeme za pozornost.

Internetové stránky: www.ingpojistovna.cz

Kontaktní centrum: 844 444 480