



TREXIMA

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V OBLASTI NADSTANDARDNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE

VÝZKUMNÁ ZPRÁVA

Projekt byl realizován díky podpoře:

§ 320a písm. a) zákoníku práce - podpora vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek v roce 2023

OBSAH

1 **Analýza dostupných datových zdrojů**

Analýza absence, pracovní neschopnosti a rizika při výkonu práce

3 **Příklady dobré praxe ze zahraničí**

Irsko, Velká Británie, Německo, Švédsko, Estonsko, Rakousko

3 **Analýza tuzemské právní úpravy týkající se nadstandardní péče o zdraví zaměstnanců poskytovaná zaměstnavateli**

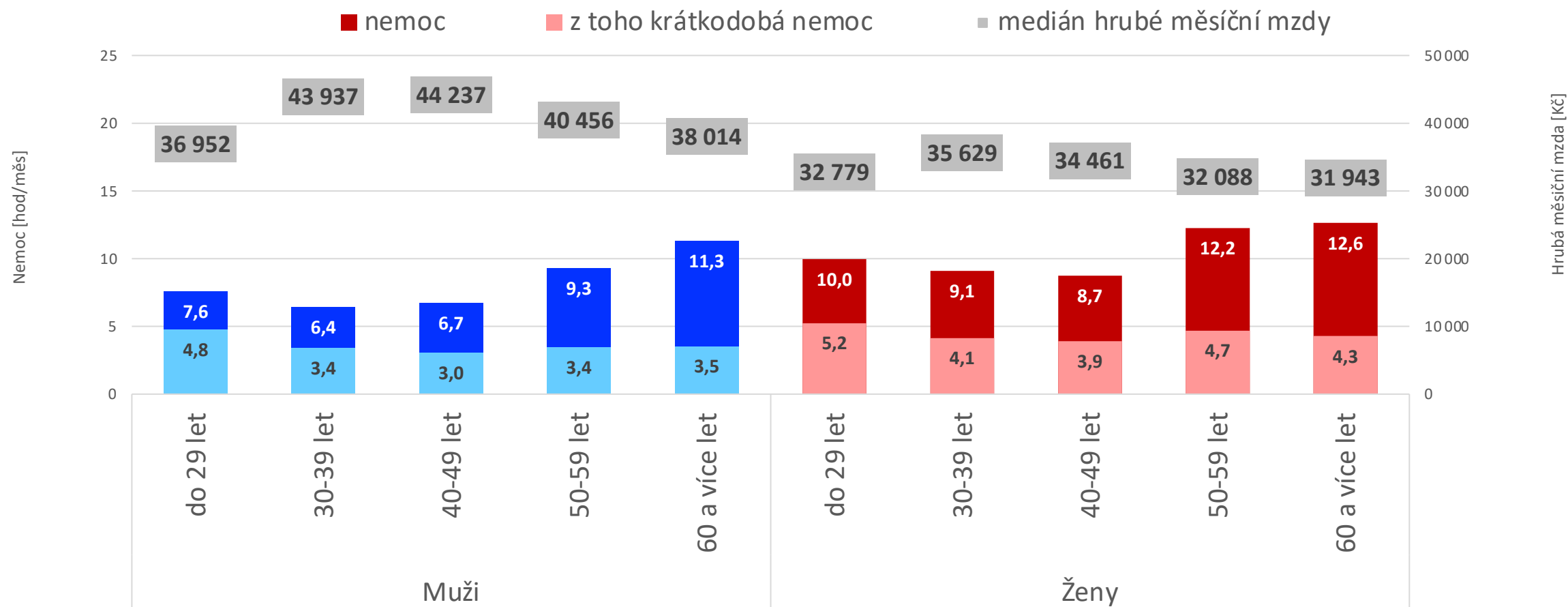
Rozbor legislativy

4 **Zkušenosti aktérů v oblasti poskytování péče o zdraví zaměstnanců**

Výsledky řízených rozhovorů

NEMOC A MZDOVÁ ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ

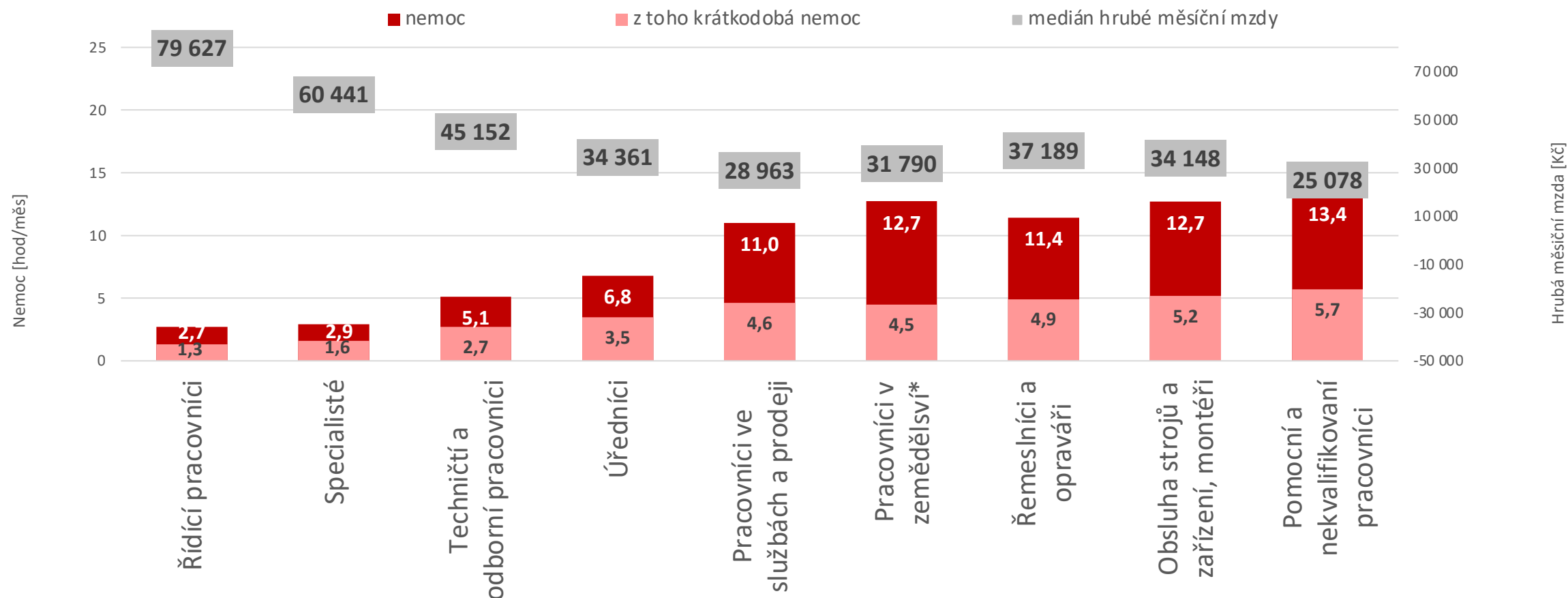
Mzdová sféra podle pohlaví a věku (2022)



- U mužů je vždy nižší absence z důvodu nemoci než u žen.
- Nemocnost vždy roste s přibývajícím věkem.
- Nejvyšší krátkodobá nemocnost se projevuje u skupin do 29 let (muži i ženy).
- Nejvyšší dlouhodobější nemocnost se projevuje u skupin 60 a více let (opět muži i ženy).

NEMOC A MZDOVÁ ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ

Mzdová sféra podle profese (hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO, 2022)



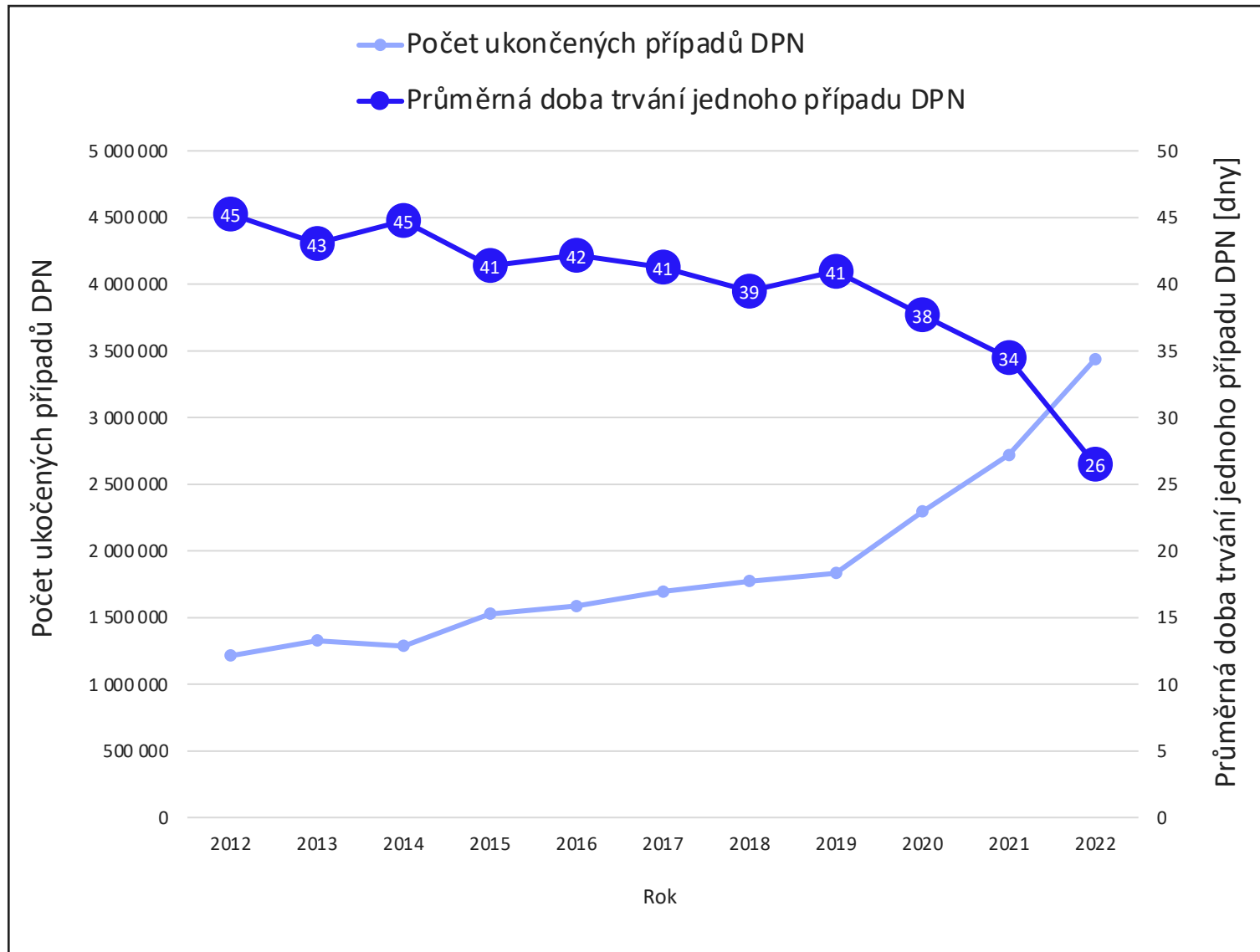
- Čím vyšší kvalifikace (tzn. nižší kód CZ-ISCO) tím nižší nemocnost.
- Týká se jak krátkodobé nemocnosti, tak dlouhodobější a celkové.
- Nejvyšší krátkodobá nemocnost se projevuje u skupiny „Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“.
- Nejvyšší dlouhodobější nemocnost u téže skupiny zaměstnanců.

Zdroj: ISPV (MPSV, 2022); zpracování: TREXIMA, spol. s r. o.

* Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

PŘÍPADY PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

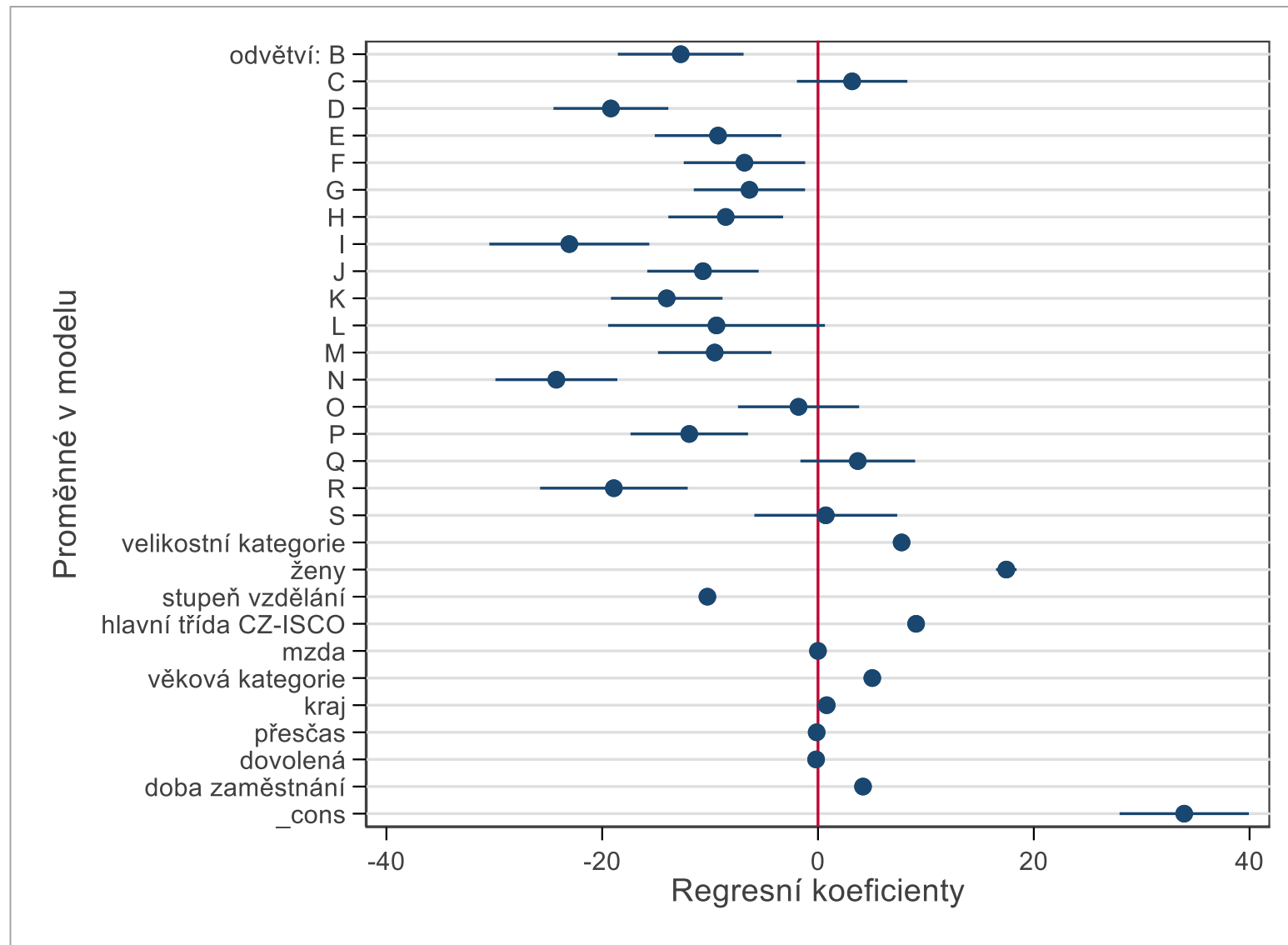
Počet ukončených případů a průměrná doba trvání (trend 2012–2022)



- Dochází ke změně trendu v případech pracovní neschopnosti.
- Od roku 2012 klesá jejich průměrná doba trvání.
- Od roku 2012 naopak roste jejich počet.
- Výraznější změna trendu v roce 2019, kdy se začala doba trvání rychleji zkracovat, ale naopak rostl počet případů dočasné pracovní neschopnosti.

REGRESNÍ ANALÝZA

Vliv determinant na absenci z důvodu nemoci



- Vliv jednotlivých položek na absenci v práci.
- Práce ve většině odvětví má na absenci negativní vliv v porovnání s odvětvím zemědělství.
- Pozitivní vliv má pouze práce v odvětví Zpracovatelského průmyslu, Zdravotní a sociální péče a Ostatní.
- U žen je vždy vyšší absence v práci než u mužů.
- Výše odměňování nemá na absenci žádný vliv.
- Čím větší organizace, tím vyšší absence v práci.
- Čím vyšší kvalifikace a vzdělání, tím nižší absence pro nemoc.
- Téměř nulový vliv regionu, přesčasové práce a dovolené.

SHRNUTÍ DATOVÉ ANALÝZY

Cílem analýzy datových zdrojů bylo **identifikovat skupiny zaměstnanců s vysokou absencí z důvodu nemoci nebo úrazu**. Na základě těchto poznatků je možné navrhnout vhodné benefity v oblasti zdraví, zdravotní péče a bezpečnosti práce.

Hlavní zjištění:

- Absence z důvodu nemoci silně koresponduje s faktory jako sféra (platová x mzdová), pohlaví, vzdělání, profese a odměňování, stejně jako ke vztahu směrem od duševní k manuální práci.
- Zaměstnanci s nižším vzděláním a méně kvalifikovaní vykazují vyšší nemocnost, zejména v manuálních profesích.
- Zpracovatelský průmysl a Zdravotní a sociální péče patří k odvětvím s vyšší nemocností.
- Zaměstnanci nad 50 let s nižším vzděláním a pracující v manuálních profesích jsou nejvíce postiženi absencí.
- Zátěž hlukem, teplem, a pracovní polohou nejčastěji přispívá k vyšší nemocnosti.
- Ženy mají vyšší nemocnost než muži.
- Otázkou zůstává řešení duševní práce (resp. zátěže).

Závěr:

- Benefity by měly cílit na potřeby konkrétních skupin zaměstnanců s ohledem na zmiňované charakteristiky tak, aby pomohly ke snižování pracovní zátěže a zlepšení pracovní schopnosti.

Další části studie

- **Zkušenosti aktérů** v oblasti poskytování péče o zdraví zaměstnanců:
 - Výsledky šetření BENEFITY 2023
 - Desk-research forem podpory zdraví zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů
 - Postřehy z terénu: hloubkové rozhovory se zaměstnavateli a dalšími aktéry
- **Příklady dobré praxe ze zahraničí**
- **Analýza tuzemské právní úpravy** nadstandardní péče o zdraví zaměstnanců poskytované zaměstnavateli



Zkušenosti aktérů v oblasti poskytování péče o zdraví zaměstnanců

- **Péče o zaměstnance** jednou z klíčových priorit firem, které chtějí zvýšit svou konkurenceschopnost a produktivitu. Zahrnuje nejen poskytování adekvátních mezd a pracovních podmínek, ale také nabídku různých benefitů, včetně **podpory zdraví a duševní pohody zaměstnanců**.
- V oblasti podpory motivace zaměstnanců mohou **zdravotní benefity** pomoci zaměstnavatelům pozitivně ovlivnit celou firemní kulturu, mají **pozitivní dopad na pracovní výkon zaměstnanců, spolupráci a loajalitu k zaměstnavateli**.
- **Význam zdravotních benefitů** v rámci ostatních výhod, které jsou ze strany zaměstnavatelů poskytovány zaměstnancům, **roste**. Měly by reflektovat potřeby a zájmy pracovníků.
- Není podstatná výše rozpočtu, ale spíše **rozhodnutí zaměstnavatele věnovat se péči o zdraví zaměstnanců**, podpora ze strany vedení podniku a zapojení managementu i zaměstnanců.
- Kromě finančních zdrojů je třeba **zajistit také časovou podporu pro organizátory i účastníky aktivit na podporu zdraví**.

Řízené rozhovory

Aktéři v oblasti poskytování péče o zdraví zaměstnanců

15 rozhovorů:

- 12 zaměstnavatelů
- Státní zdravotní ústav
- zdravotní pojišťovna
- expert pracovního práva

Témata diskutovaná se zaměstnavateli:

- Rozsah a formy poskytování benefitů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců
- Přístup společností k podpoře zdraví na pracovišti
- Legislativní a daňové ukotvení benefitů

Rozsah a formy poskytovaných zdravotních benefitů

Problém s daty:

- **Chybí ucelený přehled** o rozsahu zdravotních benefitů poskytovaných ze strany zaměstnavatelů a jejich čerpání ze strany zaměstnanců.
- Periodická statistická **data se nesledují**.
- Průzkumy o zaměstnaneckých benefitech: **nepravidelnost, odlišná metodika, nejednoznačnost** vymezení zdrav. benefitu.
- Benefity typu cafeterie (benefitní karta) **vnímány jako obecné**, i když z nich lze čerpat zdravotní benefity.

Průzkum Benefitů 2023 (TREXIMA):

- Reprezentativní na úrovni ČR.
- Stejná metodika průzkumu 2016 a 2019 → umožňuje sledovat trendy.
- **Zdravotní** benefity poskytuje v České republice **6 % firem**.
- Příspěvky na podporu **duševního zdraví** poskytují **3 % firem**.
- Kompletní výsledky průzkumu [zde](#).

Rozsah a formy poskytovaných zdravotních benefitů

- **Benefit rozšířený napříč všemi velikostními kategoriemi firem je tzv. cafeterie ***.
- U malých společností: šíře poskytovaných benefitů omezená, např. na vitamínový balíček 1x za rok nebo na cafeterii s limitem v řádu jednotek tisíců korun na zaměstnance ročně.
- U středně velkých společností: nabídka zdravotních benefitů obvykle širší, běžná cafeterie s vyšším limitem (např. jeden z respondentů uváděl limit 12 tis. Kč na zaměstnance ročně).
- Velké společnosti: častěji vytvořen propracovaný systém poskytování zdravotních benefitů, jejich nabídka je široká. Na benefity vyčleňují výrazně větší objem prostředků.
- Střední a zejména velké společnosti organizují skupinové osvětové aktivity (Dny zdraví), přednášky a webináře na různá zdravotní témata, preventivní programy (např. odvykání kouření).
- Velkou pozornost věnují firmy oblasti **ergonomie a fyzioterapie. Roste obliba konzultace s lékařem na dálku**
- Segment poskytování **on-line konzultací s lékařem se dynamicky vyvíjí** a dle zkušeností zaměstnavatelů zájem o jejich využívání zaměstnanci (a rodinnými příslušníky) stále roste, v oblasti **psychologické podpory dominuje**.

Téměř **70 % prostředků** na benefitních kartách je zaměstnanci **čerpáno na některou z forem zdravotních benefitů**. Výrazně dominují nákupy léků, doplňků stravy a vitamínů v lékárnách.

Zdroj: Sodexo Pass Česká republika (od 1. 1. 2024 Pluxee Česká republika), zpracování TREXIMA, 2023.

* Každý zaměstnanec má konto s přidělenými benefitními body, které prostř. karty směňuje dle vlastního výběru za služby z obl. zdraví, cestování, sportu, kultury, vzdělávání.

Přehled forem zdravotních benefitů poskytovaných zaměstnavateli v ČR

ZDRAVOTNÍ BENEFITY

Podpora fyzického zdraví

Podpora mentálního zdraví a duševní pohody

Podpora pohybu	Lékařské služby	Prevence		Relaxace a regenerace	Jiné	Prevence	Jiné
Podpora zapojení do veř. akcí/výzev k pohybu	Bezplatné služby vzdáleného lékařského poradenství	Preventivní vyšetření	Lékařské prohlídky	Rekondiční pobyty	Zdravotní volno	Online psychoterapie	Aktivity podpory dobré atmosféry na pracovišti
Podpora jízdy do práce na kole		Dentální péče	Prevence rizik zvýšené fyzické zátěže	Lázeňské pobyty		Aktivity na podporu psychického zdraví	
Sportovní aktivity a vybavení na pracovišti		Potravinové doplňky, vitamíny, léky	Občerstvení na pracovišti	Masáže a wellness	Příspěvky (např. nákup brýlí)	Firemní akce podpory zdraví zaměstnanců	Zdravotní volno pro mentální zdraví
Předplacené, zvýhodněné využívání sportovišť		Firemní akce prevence pro zaměstnance	Preventivní programy			Prevence vyhoření	
		Ergonomie pracoviště					

Překážky vnímané zaměstnavateli

Překážky pro zavedení nebo rozšíření nabídky benefitů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců pohledem zaměstnavatelů:

- **Nedostatek financí** na nákladnější benefity
- **Nedostatek interních kapacit** personalistů a organizátorů aktivit na podporu zdraví
- Různí zaměstnanci – **různá očekávání**. Pro některé není podpora péče o zdraví benefitem
- **Nedostatečná podpora ze strany státu** pro firmy pečující o zdraví zaměstnanců
- **Omezení daňového zvýhodnění** benefitů v rámci změn schválených v konsolidačním balíčku.

Právní názor: slabiny českého systému

- **Právní úprava** zdravotních benefitů **je rozptýlena** v různých předpisech a **chybí jasný výčet**, což může vést k **nejistotě u zaměstnavatelů i u zaměstnanců**.
- Přílišná právní regulace, která by způsobovala omezení, však není na místě.
- Výkladové potíže při stanovení, zda se ještě jedná o zdravotní benefit či nikoliv. Potíže s **uplatněním** benefitů (typicky situace, kdy je peněžní plnění na čerpání benefitu vyplacené zaměstnavatelem přímo zaměstnanci).
- Nově zavedená **limitace daňového zvýhodnění** benefitů **odrazuje** od využívání benefitů a zvyšuje administrativní zátěž firem.
- Vzhledem k vysokému potenciálu těchto benefitů ovlivnit celkové zdraví zaměstnanců, tedy významně velké skupiny obyvatel, by mohlo být **informování státu o možnostech a náležitostech jejich poskytování vyšší**.

Zahraniční příklady dobré praxe

Irsko, Velká Británie, Německo, Švédsko, Estonsko, Rakousko

10 příkladů dobré praxe z oblasti podpory zdraví zaměstnanců.

Inspirace např. v oblasti:

V ČR daňově nepodporované
benefity



*„Do práce na kole“
Daňově uznatelný limit na nákup kola pro dojíždění do práce činí v Irsku až 3000 euro. Lze využít 1x za 4 roky. Kolo pracovníkovi pořizuje firma. Odvody na sociální a zdravotní pojištění se počítají teprve z částky ponížené o splátku za kolo.*

Role zdravotních pojišťoven



Německé zdravotní pojišťovny mají ze zákona vydávat 3,15 euro/pojištěnec na podporu zdraví ve firmách. Příslušné služby definuje směrnice. Služby jsou zajišťovány sítí regionálních pracovišť.

Metodika podnikového
managementu podpory zdraví



Mezinárodní metodika Chrodis+ Workbox pomáhá firmám systematicky podporovat pracovní podmínky v podniku, přispívající k pracovní pohodě a zdraví. Zaměřuje se na chronické nemoci: prevence a udržení pracovní schopnosti.

Cesta vpřed I.

Data

- Evidence-based policy: využívání dostupných informací tak, aby přijímaná opatření byla podložena daty a evidencí.
- V rámci poskytování benefitů zaměření na zvláště ohrožené sektory ekonomiky a skupiny zaměstnanců, u nichž lze zaznamenat zvýšenou nemocnost a úrazovost.
- Realizace šetření zaměřeného na poskytování zdravotních benefitů ve firmách, včetně srovnání se stavem před rokem 2024.

Příklady zahraniční praxe

- Nové přístupy k podpoře zdraví zaměstnanců (např. posílení role zdrav. pojišťoven)
- Zavedení a zvýhodnění zcela nových benefitů (např. schéma „Do práce na kole“)
- Zvážení modelu obětování mzdy („salary sacrifice“) při využívání benefitů
- Systémové ukotvení podpory pracovní schopnosti zaměstnanců (např. rakouský model).

Cesta vpřed II.

Tuzemská právní úprava

- Jednotná definice benefitu
- Flexibilní specifikace: vyvarování se přílišné specifikace
- Daňová uznatelnost nepeněžitých zdravotních benefitů
- Důkladná analýza změn vyvolaných konsolidačním balíčkem
- Vymezení zdravotních benefitů do zvláštní kategorie, navýšení limitu
- Zlepšení dostupnosti a přehlednosti informací.

Doporučení aktérů péče o zdraví zaměstnanců

- Využití pracovně-lékařských služeb: intenzivnější spolupráce s lékaři pracovně-lékařských služeb
- Inspirace a sdílení úspěšných řešení: možnost odborných konzultací (např. ze strany zdravotních pojišťoven) a sdílení osvědčených postupů a inspirativních řešení s dalšími zaměstnavateli.



TREXIMA

DĚKUJI ZA POZORNOST

Ing. Lucie Janošová
Tel.: +420 602 702 572
E-mail: janosova@trexima.cz
TREXIMA, spol. s r.o.

Výzkumná zpráva ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V OBLASTI NADSTANDARDNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE je zveřejněna na stránkách Elektrotechnické asociace ČR [zde](#).