

HR Pulse: Ako zmenila novela dane z príjmov Váš prístup k benefitovej politike?

Prieskum spoločnosti PwC a biznis magazínu Profit



Oddelenie Poradenstva pre ľudské zdroje spoločnosti PwC v spolupráci s biznis magazínom Profit zrealizovali v septembri 2011 prieskum názorov HR riaditeľov „HR Pulse: Ako zmenila novela dane z príjmov Váš prístup k benefitovej politike?“. Zisťovali sme, aké zmeny nastali vo firmách na Slovensku v súvislosti s úpravou dane z príjmov, ktorá sa dotkla aj zdaňovania finančných a nefinančných benefitov, ktoré firmy pôsobiace na Slovensku poskytujú svojim zamestnancom.

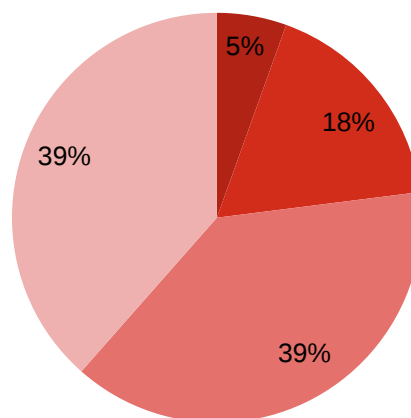
Novely zákonov o zdravotnom a sociálnom poistení stanovujú od januára 2011 platenie odvodov zo všetkých zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti. Podľa novej zásady sa zdravotné a sociálne odvody platia z každého príjmu, ktorý sa zdaňuje preddavkovo, t.j. nie je od dane oslobodený alebo zdanený zrážkou. V praxi to pre zamestnávateľov znamená, že vecné odmeny ako napr. poskytnutie služobného auta, ubytovania, rôznych poukážok na športové a kultúrne podujatia a iných vecných benefitov a darov, ktoré sa doposiaľ iba zdaňovali, podliehajú od začiatku roka 2011 aj zdravotným a sociálnym odvodom, a to aj vtedy, ak sú poskytované z prostriedkov sociálneho fondu. Niektoré položky (napríklad vreckové pri zahraničných pracovných cestách), ktoré sa doposiaľ nezdaňovali, sa od tohto roka nielen zdaňujú, ale začali sa z nich odvádzať aj odvody na zdravotné a sociálne poistenie. Oproti minulosti tak majú zamestnávatelia od roku 2011 o 35 percent vyššie náklady na vecné dary a benefity pre zamestnancov.

Firmy upravili systémy zamestnaneckých výhod

Na otázku „Ako výrazne ovplyvnila táto zmena štruktúru poskytovaných benefitov vo vašej spoločnosti?“ viac ako 60 percent respondentov HR Pulse prieskumu uviedlo, že na zmenu legislatívy zareagovalo úpravou svojho systému zamestnaneckých výhod. Približne 5,5 percent spoločností pristúpilo k úplnému prehodnoteniu systému benefitov. Takmer 40 percent respondentov zatiaľ v tejto súvislosti neurobilo žiadne zmeny, niektorí z nich však tieto zmeny plánujú v blízkej budúcnosti.

Ako výrazne ovplyvnila táto zmena štruktúru poskytovaných benefitov vo vašej spoločnosti?

- Úplne ovplyvnila – prehodnotili sme celý systém benefitov.
- Z časti ovplyvnila – menili sme niektoré, pre zamestnancov už nevýhodné benefity.
- Zmena v štruktúre benefitov je minimálna.
- Žiadna zmena.



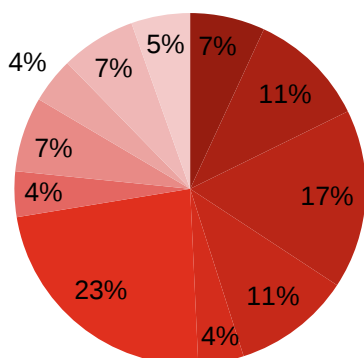
Firmy najčastejšie upravovali príspevky na športové a kultúrne vyžitie

Najčastejšou zmenou, ktorú firmy zaviedli, bolo zníženie príspevkov na športové a kultúrne vyžitie (takmer polovica respondentov). Viaceré firmy už pristúpili aj k zrušeniu alebo zníženiu vyplácania odchodného a odstúpného nad rámec zákona a príspevkov na auto, resp. poskytnutie služobného auta (zhode po 22 percent). Niektorí respondenti uviedli, že zrušili vreckové počas služobných ciest.

Najčastejšou formou kompenzácie zrušených benefitov (tretina respondentov) je poskytovanie stravných lístkov nad rámec povinného stravného, kedy zamestnávateľ prispieva čo najviac, aby zamestnanec doplácal čo najmenej.

Ktoré benefity sa u vás zmenili? Môžete označiť aj viac možností.

- Naturálna mzda vo forme vecných odmien.
- Odchodné a odstúpné poskytované nad rámec zákona.
- Stravné lístky nad rámec povinného stravného.
- Príspevok na auto, resp. poskytnutie služobného auta.
- Príspevok na dopravu do zamestnania.
- Príspevok príp. poukážky na športové a kultúrne vyžitie.
- Nadštandardná zdravotná starostlivosť.
- Príspevok na poistenie (doplňkové dôchodkové, príp. iné).
- Príspevok na presťahovanie alebo poskytnutie ubytovania.
- Vecné dary pri životnom alebo pracovnom jubileu.
- Iné

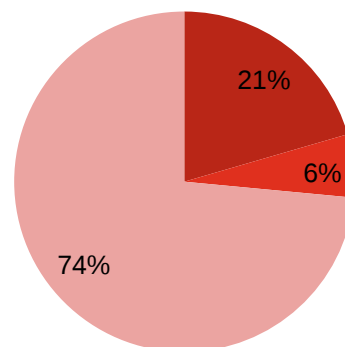


O zmenách v benefitoch rozhodovalo vo väčšine firiem vedenie

Na otázku, či firmy dali svojim zamestnancom pri menení benefitových systémov možnosť výberu, väčšina respondentov potvrdila, že rozhodnutie bolo vykonané na úrovni vedenia firmy. Zamestnanci mali flexibilnú možnosť výberu iba v každej piatej firme.

Majú vaši zamestnanci možnosť vybrať si, ktoré benefity by si chceli ponechať?

- Áno, majú túto možnosť.
- Áno, avšak zúžili sme výber benefitov, z ktorých si majú možnosť vybrať.
- Nie, rozhodovalo sa na úrovni vedenia spoločnosti.

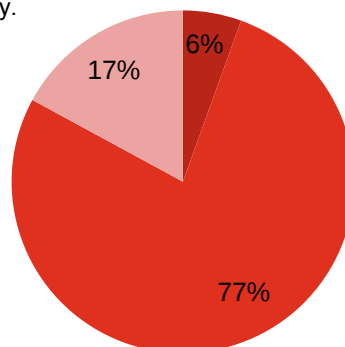


Vplyv zmien v benefitových systémoch na motiváciu? Podľa HR manažérov nie je výrazný

HR manažéri sa domnievajú, že zmeny, ktoré podnikli, nebudú mať vplyv na motiváciu ich zamestnancov. Iba 6 percent respondentov očakáva výrazný vplyv tejto zmeny na motiváciu zamestnancov.

Aký vplyv bude mať podľa vás táto zmena na motiváciu vašich zamestnancov?

- Výrazný, keďže benefity sú u nás atraktívnou položkou zamestnaneckého balíka.
- Mierny, neočakávame výrazné zmeny v správaní zamestnancov.
- Žiadny.



Informácie o prieskume „HR Pulse: Ako zmenila novela dani z príjmov Váš prístup k benefitovej politike?“

Prieskum realizovalo oddelenie Poradenstva pre ľudské zdroje spoločnosti PwC v spolupráci s biznis magazínom Profit. Oslovení HR manažéri odpovedali prostredníctvom on-line dotazníka v období od 13. do 30. septembra 2011. Prieskumu sa zúčastnilo 58 HR manažérov firiem pôsobiacich na Slovensku z rôznych odvetví.

Kontakty

Oldřich Vaňous
Manažér
Poradenstvo pre ľudské zdroje, PwC
+421 2 59350 661
oldrich.vanous@sk.pwc.com

Ľudmila Guerin
Senior konzultant
Poradenstvo pre ľudské zdroje, PwC
+421 2 59350 525
ludmila.guerin@sk.pwc.com

