

Návrh nových způsobů řízení firemních benefitů

Roman Brauner

Abstract

Článek se zabývá analýzou firemních benefitů vybrané společnosti a následně návrhem jejich zefektivnění, a to zejména s ohledem na finanční dlouhodobé benefity. Všeobecně totiž firemní benefity slouží k podpoře zaměstnanců a to nejen ze strany zvýšení finančního ohodnocení za jejich práci a tím i zvýšení jejich motivace k lepším výkonům, ale zejména k psychické či fyzické pohodě v zaměstnání, tak aby jejich zvýšená aktivita byla přirozená a nenucená. Proto je zapotřebí se zaměřit nejen na odměňování v podobě momentálního využívání a tím i nastartování jejich zvýšení okamžité spotřeby, ale spíše na jejich dlouhodobý a setrvalý rozvoj, tak že se bere ohled jednak na jejich současné potřeby, ale především se zabezpečuje jejich tvorba rezerv pro řešení nepředvídatelných situací v budoucnu, případně tvorbě zdrojů pro zlepšení životního stylu v jejich důchodovém věku.

Klíčová slova: Finanční řízení, finanční rizika, firemní benefity, současná a budoucí spotřeba.

JEL klasifikace: H55, E43, I22

Úvod

V dnešní době máme stále více a více možností jak motivovat naše zaměstnance nebo spolupracovníky. V případě, že při vedení lidí chceme dosáhnout jejich větší pohody a koncentrovanosti na pracovišti, musíme i zabezpečit jejich osobní život, který je spojený jak se sociálním tak i finančním zázemím. Tudíž finanční gramotnost je problematikou, která je předmětem diskuzí již mnoho let a na mnoha úrovních. Pro současného občana je nezbytností znát a rozumět ekonomickým základům dnešní společnosti. Lidé by měli především pro zabezpečení sebe a své rodiny umět činit správná rozhodnutí i na finančním trhu a dobře se orientovat v problematice toku peněz. Ekonomická situace se nás dotýká v každodenním životě a neustále se mění. Měli bychom si uvědomit, že je nezbytné řádně spravovat svůj osobní či rodinný rozpočet, jeho finanční aktiva a finanční závazky. Současný rychle se měnící globální svět klade vyšší nároky na připravenost, dovednost a schopnost jedince. Mnozí lidé v aktivním věku se neorientují v oblasti finanční gramotnosti, neumí si sestavit rodinný rozpočet, nemají své finance pod kontrolou a zadlužují se pak nad rámec svých možností a jejich životní situace, ve které se ocitají, je velmi složitá a zasáhne veškeré členy rodiny i jejich nejbližší okolí nejen po stránce ekonomické, ale i psychické. Následně pak se tyto jejich problémy odrážejí i v pracovním výkonu, který může mít vliv na fungování celé společnosti. Proto tedy vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti svých zaměstnanců přispívá nejen k jejich pohodě v osobním životě, ale má za následek i jejich pracovní výkon. Správný manažer v oblasti leadershipu by se měl tedy zaměřovat nejen na současnou spotřebu jeho podřízených, ale také na jejich spotřebu budoucí. Je dokázáno, že v případě zvýšením příjmů domácností se docílí ve velké míře i jejich zvýšení současné spotřeby bez většího vlivu na spotřebu budoucí

1 Cíl článku

Cílem článku navrhnout nové způsoby řízení firemních benefitů a to pomocí vzdělávání, tak aby zaměstnanci byly lépe informováni o výhodách odložené současné spotřeby tak aby dosáhly efektivnějšího využití ve spotřebě budoucí.

2 Metodika

Tento článek vychází z rešerší aktuálního stavu poznání a ze sekundárních zdrojů informací, a to konkrétně z rešerše literatury o možnostech využívání firemních benefitů. Dále pomocí dotazníkového šetření u společnosti SIEMENS ČR zjištěno jaké všechny firemní benefity tato společnost využívá. K těmto zjištěným hodnotám byla přiřazena preference jednotlivých pracovníků a to napříč věkové i profesního hlediska. Tyto data byly porovnány v prostředí tří poboček z čehož jedna využívá a dvě nevyužívají vzdělávání zaměstnanců z pohledu jejich finanční gramotnosti a tím i vysvětlení efektivity odložené spotřeby. Bylo také nutné z množství publikovaných materiálů vybrat, třídit a aktualizovat dostupné relevantní informace, které by podaly základní přehled o dané problematice.

Dotazník byl distribuován ve třech jejích pobočkách a to Praha, Brno, Drásov, přičemž zkoumání bylo rozloženo tak, aby zasáhlo různé profese napříč pohlaví a věku. Celkem bylo vyplněno 114 dotazníků, přičemž poměr žen byl 62% vůči 38% mužům. Profese a s tím spojené i platové ohodnocení bylo zastoupeno: 12% vyššího managementu, 48% střední management, 34% dělnické profese, 6% ostatní.

3 Výpočet starobního důchodu

Důchodová legislativa se rychle mění a vyvíjí, a proto výpočet důchodu není jednoduchou záležitostí a je při něm potřeba zohlednit celou řadu hledisek (VYHLÁŠKA č. 208/2014 Sb.). Jak už bylo uvedeno výše, tak starobní důchod se skládá ze základní a procentní výměry. Základní výměra v roce 2015 činí 2 400 Kč. Procentní výměra je určena individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění. Dokud člověku nevznikne nárok na důchod, tak za každý rok důchodového pojištění mu náleží 1,5 % výpočtového základu nebo 1,2 % výpočtového základu, pokud se bude doba pojištění krýt s dobou účasti na důchodovém spoření. Výpočet důchodu je ztížen tím, že neustále dochází ke změně podmínek pro přiznání důchodu. Starobní důchod je žadateli přiznán, když dosáhne důchodového věku a současně získá potřebnou dobu pojištění.

Tato doba v sobě zahrnuje odpracované roky a náhradní doby pojištění. Mezi náhradní doby pojištění je počítána např. péče o dítě do 4 let věku, studium v zákonném rozsahu nebo evidence na úřadu práce v zákonném rozsahu. Do náhradní doby se také z 80 % započítává studium získané do konce roku 2009. Jedná se o studium na střední, vyšší nebo vysoké škole po dobu prvních šesti let po 18. roce věku. Evidence na úřadu práce se od roku 1996 také počítá z 80 % mezi náhradní dobu pojištění, pouze pokud člověku náležela podpora v nezaměstnanosti a dále po dobu maximálně tří let, kdy podporu v nezaměstnanosti neměl, přičemž se tato doba zjišťuje zpětně a z doby před dosažením 55 let je možné hodnotit pouze jeden rok.

Každý rok dochází ke zvyšování potřebné doby pojištění. Pro přiznání starobního důchodu v roce 2014 je potřeba získat 30 let pojištění a v roce 2015 pak 31 let pojištění. Čím vyšší je tato doba, tím vyšší je starobní důchod. Vliv na velikost starobní penze má také předčasný důchod. Krácení je prováděno za každých 90 dní, a proto je rozdíl, jestli člověk odejde do penze např. 720 nebo 721 dní před dosažením řádného důchodového věku. Ve druhém případě je krácení vyšší. Člověk, který bude po vzniku nároku na důchod dál výdělečně činný a o starobní důchod si nepožádá nebo si požádá o jeho přiznání bez výplaty, si za každých 90 kalendářních dnů navýší výpočtový základ o 1,5 %. Z tohoto hlediska se vyplatí pracovat i po vzniku nároku na starobní důchod, protože se nám důchod podstatně zvýší než do té doby.

Výši měsíčního státního důchodu ovlivňuje kromě doby pojištění také osobní vyměřovací základ, což je průměrná měsíční mzda za odpracované roky v současné hodnotě. Osobní vyměřovací základ slouží k určení výpočtového základu. Je stanoven jako měsíční průměr součtu ročních vyměřovacích základů pojištěnce za rozhodné období. Stanovení výpočtového základu se neobejde bez znalosti aktuálních hodnot redukčních hranic. Tyto hranice určují, kolik procent příjmů se započítá do výpočtového základu.

Od roku 2015 jsou v důchodovém pojištění dvě redukční hranice, dříve byly tři. V roce 2013 se do první redukční hranice započítal průměrný měsíční příjem (osobní vyměřovací základ) celý. Z částky mezi první a druhou redukční hranicí se započítalo 27 %, mezi druhou a třetí 19 % a z částky nad třetí redukční hranicí 6 %. O rok později se do spodní redukční hranice uvažoval celý příjem, z částky mezi první a druhou redukční hranicí se počítalo 26 %, mezi druhou a třetí hranicí se započítávaly příjmy ve výši 22 % a z částky nad třetí redukční hranicí se započítaly 3 %. Výše první redukční hranice pro stanovení výpočtového základu pro rok 2015 činí 44 %, číselně 11 709 Kč, výše druhé redukční hranice pro stanovení výpočtového základu činí 400 % průměrné mzdy (106 444 Kč). Příjmy nad tuto hranici se do důchodu nezapočítávají vůbec a příjmy mezi první a druhou hranicí se započítávají ve výši 26 %. Do výpočtu důchodu v roce 2014 vstupuje průměrná měsíční mzda za roky 1986 až 2013. Tomuto období se říká rozhodné. Čím vyšší je osobní vyměřovací základ, tím vyšší je důchod. Osobní vyměřovací základ zvyšují pouze příjmy, ze kterých bylo řádně odvedeno důchodové pojištění. Vliv na výši penze např. nemá odměna na základě dohody o provedení práce do 10 000 Kč, protože z odměny do 10 000 Kč se neodvádí pojistné na důchodové pojištění. Na druhou stranu se započítává náhrada mzdy po skončení pracovní neschopnosti náležející za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, přestože se z ní pojistné neplatí. Konečná výše důchodu je ovlivněna i rokem výpočtu důchodu, protože v posledních letech je každoročně měněna výpočtová formule. Pro zajímavost jsou zde uvedeny základní vzorce pro výpočet starobní penze.

Výpočet osobního vyměřovacího základu OVZ je možné vyjádřit vzorcem:

$$OVZ = K \cdot \frac{RVZ}{KD - VD}, \quad (\text{zákon č. 155, 1995, Sb.})$$

K je koeficient, který představuje průměrný počet dní v kalendářním měsíci a vypočítá se jako:

$$K = 365/12 = 30,4167, \quad (\text{zákon č. 155, 1995, Sb.})$$

RVZ je úhrn ročních vyměřovacích základů za kalendářní rok spadající do rozhodného období, KD je počet kalendářních dnů rozhodného období, VD je počet vyloučených kalendářních dnů v rozhodném období. Roční vyměřovací základ RVZ se vypočítá jako:

$$RVZ = VZ \cdot KNVVZ, \quad (\text{zákon č. 155, 1995, Sb.})$$

VZ je součet vyměřovacích základů pojištěnce v kalendářním roce, KNVVZ je koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu platný pro příslušný kalendářní rok. Tento koeficient slouží k aktualizaci hodnot ročního vyměřovacího základu pojištěnce a to v závislosti na tempu růstu průměrné mzdy v ČR.

Vypočítá se vztahem:

$$KNVVZ = \frac{VVZ_{RPD} \cdot PK}{VVZ_{RVZ}}, \quad (\text{zákon č. 155, 1995, Sb.})$$

VVZ_{RPD} je všeobecný vyměřovací základ za kalendářní rok, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu, PK je přepočítací koeficient, VVZ_{RVZ} je všeobecný vyměřovací základ za kalendářní rok, za který se vypočítává roční vyměřovací základ. Hodnota všeobecného vyměřovacího základu pro důchody přiznané v roce 2013 je 25 903 Kč a výše přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2013 činí 1,0273.

Vzorec pro výpočet starobního důchodu je:

$$SD = ZV + \left(\frac{CDP \cdot r}{100} \cdot VZ \right) + \left(\frac{DDP \cdot r^*}{100} \cdot VZ \right) \quad (\text{zákon č. 155, 1995, Sb.})$$

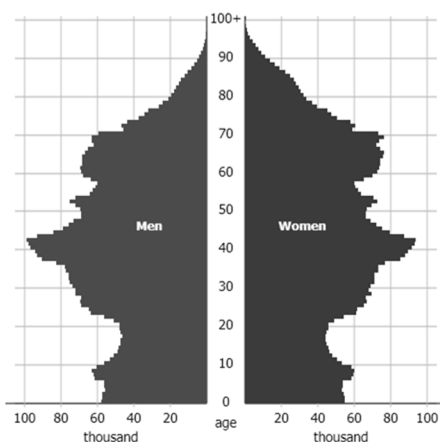
ZV je základní výměra, CDP je celková doba pojištění od ukončení povinné školní docházky do vzniku nároku na starobní důchod v celých kalendářních rocích, DDP je počet časových úseků dodatečné doby pojištění v rozsahu 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti konané po vzniku nároku na starobní důchod, VZ je výpočtový základ, r je procentní sazba výpočtového základu, r^* je procentní sazba výpočtového základu, která závisí na časovém úseku další výdělečné činnosti.

5 Důchodová reforma v ČR

V dnešní době se zvyšuje věková hranice pro odchod do důchodu, protože se zvyšuje průměrná doba dožití. Důchodový systém byl u nás nastaven před více než sto lety, kdy se doba, kdy byl člověk v důchodu, počítala na roky. Nyní je to dvacet i více let a není možné tento trend financovat pouze ze státních zdrojů. Téměř 95 % příjmů důchodců je vypláceno ze státního průběžně financovaného pilíře, nazývaného důchodového pojištění. Navíc nízká porodnost vede k tomu, že ubývá ekonomicky aktivních lidí, kteří mohou přispívat na výplatu penzí současným důchodcům. Dříve na jednoho důchodce přispívali 4 pracující lidé, dnes to jsou jen 2.

CZECH
STATISTICAL
OFFICE

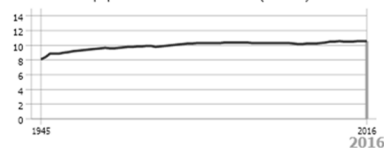
Age structure on December 31st, 2016
Czech Republic



Field: Czech Republic
Source: CZSO, age structure (end of 2016)

Demographic balance sheet 2016

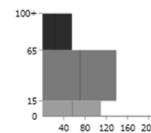
Evolution of the population on December 31st (millions)



Age-groups (2016)

age	Mill.	%	% women
15+	1.99	18.8	58.3
15 - 64	6.94	65.6	49.2
<15	1.65	15.6	48.7
Total	10.58	100	50.8

Change Age-Groups



Dalším problémem je schodek důchodového účtu, který neustále narůstá. Bez zavedení důchodové reformy by byl důchodový systém dlouhodobě udržitelný pouze za cenu prohlubujícího se schodku důchodového účtu.

Pokud by současný systém zůstal beze změny, tak by k udržení dnešní úrovně důchodů i kolem roku 2050 bylo potřeba vynaložit dalších zhruba 150 miliard korun. V České republice je převážná většina příjmů důchodců tvořena státním důchodem, což je v evropském srovnání velmi neobvyklé. Státní důchody se budou snižovat, což způsobí i snížení životní úrovně. Navíc se zvyšuje rozdíl mezi výší vyplácených důchodů a výnosem důchodového pojištění. Dnešní průměrný měsíční důchod je o více než 1000 korun vyšší, než kolik se vybere v rámci důchodového pojištění.

I. pilíř je systém spravovaný státem. Dávky, které stát musí vyplácet, patří mezi povinný výdaj státního rozpočtu, což je výhoda, ale na druhou stranu může vláda kdykoliv změnit parametry pro výpočet těchto dávek. Z toho vyplývá, že nikdo nedokáže dopředu říci, jak vysoké budou důchody v budoucnu. Není zaručeno, že když budeme celý život odvádět vysoké pojistné, tak že i náš důchod bude vysoký a nesníží se nám naše životní úroveň při odchodu do důchodu.

Prostředky odvedené v rámci sociálního pojištění nejsou součástí dědictví. K úpravě parametrů důchodového pojištění může stát motivovat aktuální demografická situace, jelikož se jedná o průběžně financovaný systém, který je závislý na ekonomicky aktivních osobách. Pokud se i nadále bude prodlužovat průměrný věk dožití a bude se snižovat porodnost, tak bude méně výdělečně činných osob a budou i nižší důchody.

6 Důchodová reforma v ČR

Důchod z doplňkového penzijního spoření je to další možnost, kterou můžeme využít na financování vlastního důchodu. Lidé si dobrovolně odkládají peníze na důchod a od státu získávají státní příspěvek. Zvolí si, jestli chtějí pravidelně investovat a jakou částku nebo můžou přidávat jednorázové vklady, anebo jim může přispívat zaměstnavatel. Rok 2013 přinesl různé změny v penzijním připojištění. Od 1. ledna roku 2013 se ze současných penzijních fondů staly transformované a dále vznikly nové fondy – tzv. účastnické. Ti, kteří spoří u stávajících penzijních fondů si mohou vybrat, zda zůstanou v transformovaném fondu nebo přejdou do nových účastnických fondů. U těchto nových fondů zůstanou zachovány státní příspěvky, daňové úlevy i možnost příspěvku zaměstnavatele. Účastnické fondy ovšem negarantují nezáporné zhodnocení prostředků, jako tomu je v transformovaných fondech. Bude v nich možné dosáhnout vyšších, ale na druhou stranu i záporných výnosů. Povinně existuje konzervativní fond, ale penzijní společnosti mohou zakládat další (dynamičtější) účastnické fondy. Podstatnou změnou je i to, že majetek fondu a majetek penzijní společnosti je oddělen.

Účastnické fondy se podobají klasickým otevřeným podílovým fondům. Mezi novými účastnickými fondy můžeme přestupovat a tím měnit naši investiční strategii. Další změna nastala v poplatcích. V novém systému penzijního spoření jsou určeny maximální poplatky, které si bude účtovat fond, a budou snižovat hodnotu našeho majetku.

Staré penzijní připojištění nabízelo pouze jeden jediný produkt s jednou jedinou investiční strategií pro všechny klienty. Nyní si můžeme vybrat z různých fondů podle toho, co od investice očekáváme. Konzervativní fond se hodí pro člověka, který je averzní vůči riziku a je smířen s nízkým zhodnocením. Kdo preferuje vyvážený poměr mezi výší očekávaného výnosu a mírou investičního rizika, ten by si měl zvolit vyvážený fond. Mezi nejvíce rizikový se řadí dynamický fond, který ale může přinést nejzajímavější zhodnocení vložených prostředků.

Další změna v rámci důchodové reformy přinesla zrušení výluhové penze, která umožňovala vybrat polovinu prostředků po 15 letech. Je to z důvodu, že stát chce, aby se naspořené prostředky použily až

na důchod, a aby se nedaly použít dříve např. na nákup auta. Úpravám se nevyhnuly ani státní příspěvky.

Výše státního příspěvku nově představuje 90 Kč plus 20 % z částky nad 300 Kč. Maximální příspěvek je ve výši 230 Kč při měsíční úložce 1 000 Kč a více. Částky se volí tak, aby napomohly účastníku k rozumnému důchodu, a zvýšení státních příspěvků má motivovat k větší angažovanosti při spoření na penzi.

Penzijní připojištění i nové doplňkové penzijní spoření je do 60 let, takže není striktně vázáno na důchod. V 60 letech můžeme peníze včetně státního příspěvku vybrat. Můžeme si zvolit výplatu jako starobní penzi na dobu určitou, doživotní penzi nebo jednorázové vyrovnání. Jednorázové vyrovnání zajišťuje fond, ale např. doživotní penzi vyplácí pojišťovna. V případě úmrtí se naspořené prostředky dědí. Účastník si ve smlouvě určí osobu, které připadne buď jednorázové vyrovnání, nebo odbytné. Výhoda spočívá v tom, že je možné se dostat k penězům i dříve než v 60 letech. Fond vyplatí odbytné, což jsou zhodnocené prostředky účastníka, ale bez státních příspěvků.

Třetí pilíř nabízí možnost ukončení účasti a v případě nutnosti předčasný výběr všech naspořených prostředků. Sankci za předčasný výběr představuje ztráta státního příspěvku a daňového zvýhodnění. Jelikož je považován za poměrně atraktivní a oblíbenou formu spoření, což dokazuje skoro 5 miliónů účastníků, tak se neuvažuje o jeho zásadním omezení či dokonce zrušení.

V rámci třetího pilíře je možné téměř libovolně upravit výši příspěvků. Nemusí se to řídit aktuálními příjmy účastníka. Existuje možnost placení příspěvků pozastavit nebo přerušit. Záleží pouze na člověku, kolik si bude chtít naspořit. Pokud bude spořit pouze malé částky, tak v důchodu obdrží spíše symbolické dávky, které mu životní úroveň ve stáří moc nevyšlejší. Třetí pilíř má specifickou výhodu a tou jsou příspěvky zaměstnavatele a také státní příspěvky. Zaměstnavatelé mohou, za daňově velmi výhodných podmínek, přispívat svým zaměstnancům na zajištění na stáří. Pokud budeme spořit částku 6 000 Kč ročně, je možné si o částku, která převyšuje tuto hranici, snížit daňový základ, a to až do výše 12 000 Kč za rok. Maximální daňová úleva je tak dosažena při spoření 1 500 Kč měsíčně. Při takovéto úložce činí sleva na dani 1 800 Kč.

Hrozbou pro třetí pilíř je nevhodné investování penzijních společností. Navzdory tomu jejich činnost podléhá přísné regulaci včetně dohledu České národní banky a nezávislého depozitáře důchodového fondu. Další hrozbou je pokles kapitálových trhů, na kterých budou penzijní společnosti investovat. Nicméně, vzhledem k tomu, že u tohoto druhu spoření se jedná o dlouhodobou záležitost, výkyvy kapitálových trhů se dají zprůměrovat a pro zatím mají i přes jejich různé výkyvy rostoucí tendenci.

7 Současná a budoucí hodnota

Při identifikaci charakteru naší společnosti z hlediska její spotřeby a konzumu ji lze dle Petruskových definic popsat jako marnotratnou, společnost hojnosti či společnost postmaterialistickou, která se vyvinula ze společnosti materialistické. Jsme bohatší než naši předci, máme všeho dostatek a netrpíme nouzí. Kupujeme si různé zbytečnosti, ale neznamená to, že by nás věci dělaly šťastnějšími. Často se chováme velmi marnotratně. Je otázkou, kde jsou hranice, kdy je naše utrácení v normě a kdy už se jedná o rozmařilost. Lze považovat vše, co koupíme a co přímo nepotřebujeme, za marnotratné? Zároveň je těžké hodnotit, co vůbec potřebujeme, protože je to značně individuální. Potřebnost sice můžeme usuzovat na základně statků nutných k přežití, lidé si však uvykli na určitý komfort a tak některé věci potřebují jen proto, že pro ně představují zvyk a život by se bez nich stal velmi nepohodlným. Věci jsou jejich potřebou. Mimoto „(o)bhájci marnotratnosti vcelku oprávněně namítnou, že marnotratnost nelze zakázat, protože zákaz, tedy ztráta jedné ze svobod, je horší než estetická či prostorová devastace.“ [Petrušek 2006: 173] Petrušek se také odvolává na „sociální

instinkt“, který spočívá v samostatném a racionálním úsudku, kdy dokážeme zhodnotit, v jakém případě byly hranice překročeny, a už se jedná o rozmařilost.

Proměna etických pravidel provázející společnost orientující se na spotřebu se projevila i ve vztahu k dluhům. Když byla společnost v zasetí morálních pravidel puritánů, byly půjčky a dluhy něčím nemyslitelným. Před první světovou válkou je tak využívali jen chudí lidé. Na zadlužení bylo nazíráno jako na něco nevhodného, protože v popředí stály hodnoty jako pracovitost a šetrnost, a pokud si lidé chtěli něco koupit, měli si na to nejprve našetřit. Spoření a odříkání však bylo s nástupem kapitalismu a s odvrácením se od protestantské etiky odsunuto do pozadí a nakupování na úvěr přestalo být chápáno negativně. [Bell 1999: 88] Vývoj došel až tak daleko, že si dnes lze téměř vše koupit na dluh nebo si na nákup půjčit. Dokud budou půjčky výhodné, lidé si s velkou pravděpodobností raději koupí danou věc hned, než aby čekali, až si na ni našetří. Naše společnost se tak může jevit jako materialistická, protože si někteří lidé kupují na dluh i takové věci, které primárně nepotřebují. Pouze jim dokážou určitým způsobem zpříjemnit život. Zadlužení je tak důsledkem vytváření potřeb, protože poptávka závisí právě na tom, jak moc jsou lidé ochotní si peníze půjčovat či brát si zboží na splátky. [Galbraith 1967: 193]

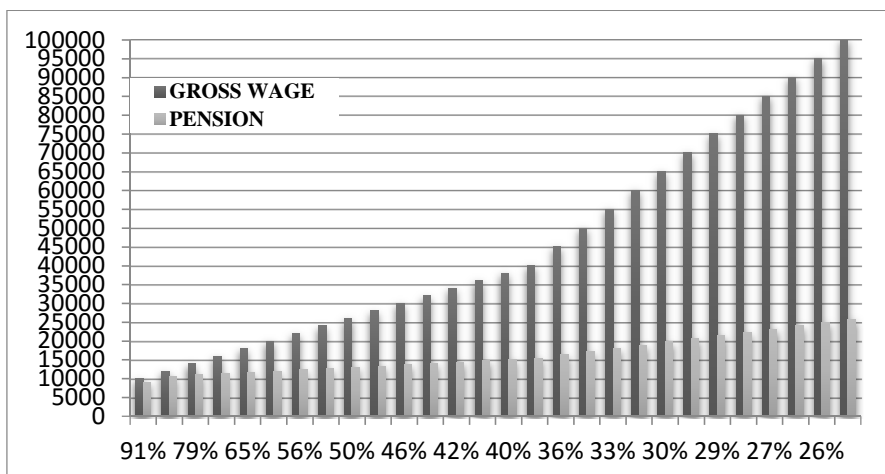
Tato proměna má původ v růstu kapitalismu, v němž se vytvořila nadprodukce, a v bohatnutí společnosti, což lidem dovolilo kupovat si více věcí. V době nadprodukce je ale nutné vytvářet poptávku, proto hraje významnou roli reklama a masmédiá, které společnost nabádají ke spotřebě. Média formují i identitu celebrit, které mohou fungovat jako vzory pro konzumní chování, přičemž se je lidé snaží ostentativně napodobovat. V očích „obyčejných“ lidí mají totiž vysokou prestiž a dokážou tak manipulovat davovými city. Tímto způsobem se nechávají ovlivňovat především nižší vrstvy. Jejich příslušníci chtějí trávit dovolené na stejných místech jako jejich idoly, mít podobné volnočasové aktivity apod.

Rozdíl mezi současnou spotřebou v podobě zvýšení mzdy a odloženou spotřebou v podobě spoření v rámci státem podporovaných produktech, které jsou osvobozeny od nutnosti placení sociálního a zdravotního pojištění, demonstruje následující výpočet.

8 Zvýšení mzdy a tím i zvýšení současné spotřeby

Následující tabula ukazuje jaká je přibližná závislost výše mzdy v současnosti na velikosti budoucího důchodu, při odchodu z aktivního zaměstnání.

Graf 1: Měsíční mzda vs. hodnota starobního důchodu.



zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že nejvýhodnější procentuální poměr mzdy a důchodu je při nejnižších částkách (vyklučujeme extrémní situace při nezaměstnanosti).

Dále zde můžeme vyčíst při demonstrativním vzorku v případě průměrné měsíční mzdy ve výši 28.000 Kč bude velikost důchodu přibližně 48%, což v nominální hodnotě bude asi 13.412 Kč měsíčně.

V případě zavedení benefitů v podobě zvýšení mzdy o 2.000,- Kč měsíčně dojde v největší pravděpodobnosti ke zvýšení zaměstnanecké současné spotřeby o 1.390 Kč měsíčně a dále se v důsledku zvýšené mzdy i zvýší starobní důchod a to z 13.412 Kč na 13.755 Kč což vede k přírůstku o 343 Kč měsíčně.

9 Srovnání sociálního x spoření

Pokud by ovšem v důsledku vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti, zaměstnanec pochopil efekt zvýhodnění v rámci slev na odvodech v případě využití podporovaného důchodového spoření a to tak, že se dohodne se zaměstnavatelem na tom, že mu v případě zvýšení mzdové sazby bude odvádět to takého druhu spoření celou navýšenou částku a navíc mu tam dále přidá i příplatek ve výši svobodného plnění ze strany zaměstnavatele, který je v takovéto případě také osvobozen od odvodů zaměstnavatele za zaměstnance, by v případě navýšení hrubé mzdy o 2.000 Kč činil navíc částku 2.600 Kč, které zaměstnavatel nemusí odvádět státu v podobě odvodů za zdravotní a sociální pojištění, přičemž tedy celková spořená částka by mohla činit až 4.600 Kč.

Výpočet srovnání celkových částek byly provedeny na 20-letém horizontu odchodu do důchodu, které v případě zvýšené současné spotřeby činil 1.390 Kč a následně pak zvýšený důchod o 343 Kč měsíčně, anebo odložení takovéto současné spotřeby, která umožní spoření ve výši 4.600 Kč. Pro přesnější výpočet bylo uvažováno spoření v celkové výši 50.000 Kč ročně, což je maximální státem podporovaná zvýhodněná částka.

Pokud bereme v potaz, že by se i celková částka určená pro současnou spotřebu spořila, využije se vzorce pro spoření a to:

$$S = m \cdot x \cdot \left(1 + \frac{m+1}{2 \cdot m} \cdot i\right) \cdot \frac{(1+i)^n - 1}{i} \quad (\text{Rejnuš, 2014})$$

kde „x“ je velikost úložky, „m“ je počet úložek v rámci jednoho úročícího období, „i“ je úroková sazba a „n“ je počet úročících období celkem.

Při úvaze, kdy velikost spořené částky bude tvořit 4.100 Kč měsíčně a úrokové období bude také měsíční, přičemž úroková sazba se uvažuje v rámci středně konzervativní varianty ve výši 5% p.a., a celkový počet úrokových období bude 20x12 měsíců.

$$S = 4100 \times ((1+(0,05/12) \times (((1+(0,05/12)^{240} - 1) / (0,05/12))) = \mathbf{1.692.260 \text{ Kč}}$$

Pokud se tedy bude uvažovat tak, že tato naspořená částka využije k příspěvku k vlastnímu starobnímu důchodu, pro jehož délku budeme uvažovat, buďto stejně dlouhou dobu což představuje 20 let v důchodu, bude vztah vypadat následovně:

$$a = S / \frac{1-(1+r)^{-n}}{r} = 1692260 \cdot \frac{1-(1+0,05/12)^{-240}}{0,05/12} = 11.168 \text{ Kč}$$

(Rejnuš, 2014)

Nebo se uvažuje doba na neomezenou dobu dožití, pro kterou se využije vztahu:

$$a = 1692260 \times (0,05/12) = \mathbf{7.051 \text{ Kč}} / \text{měsíc}$$

Pokud by se tedy srovnala částka spoření ve výši současné spotřeby, která představuje 1.390 Kč, platí:

$$S = 1390 \times ((1+(0,05/12) \times (((1+(0,05/12)^{240} - 1) / (0,05/12))) = \mathbf{573.717 \text{ Kč}}$$

Pak přilepšení ke starobnímu důchodu bude pouze 2.390 Kč měsíčně po neomezenou dobu dožití, ke které se musí ještě připočítat 343 Kč, což je částka, která představuje zvýšení starobního důchodu při zvýšených odvodech do sociálního pojištění.

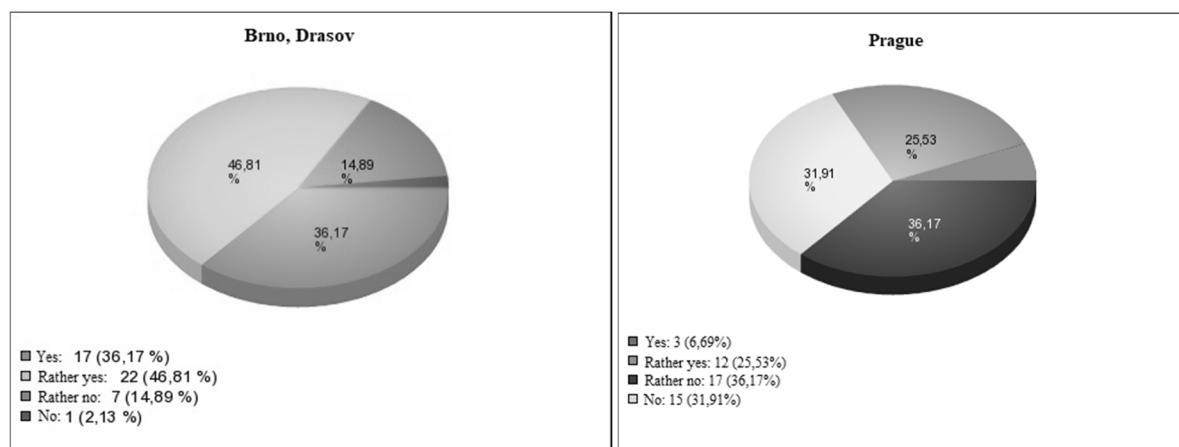
Nicméně takto budovaný důchod má ještě za následek další dva efekty a to, že na tuto částku se dá sáhnout i v případě náhlých problému již v době budování, na rozdíl od odvodů do sociálního pojištění. A druhým, významným efektem je dědičnost takové částky i po úmrtí člověka, který takovýto příspěvek k důchodu využíval a tím pádem může sloužit, jako počáteční cifra pro tvorbu pasivního důchodu našich dětí.

10 Výsledky dotazníkového šetření

V případě dotazu zda je zaměstnanecké benefity motivují k vyššímu pracovnímu výkonu, bylo odpovězeno ano a spíše ano 52%, k tomu 22% odpovědělo spíše ne nebo ne a 26% všech respondentů uvedlo, že zaměstnanecké benefity nemají žádný vliv na jejich pracovní výkon.

Další část výzkumu byla zaměřena na rozdíl preferencí zaměstnanců, zda se orientují na současnou spotřebu nebo raději využívají efektivnější, ale zato odloženou spotřebu v podobě pozdější možnosti využitelnosti těchto benefitů. jednou z hlavních srovnávacích otázek bylo: „Preferujete benefity umožňující současnou spotřebu před těmi s pozdější i kdyby Vám přinesli větší hodnotu?

Graf 2: Preference benefitů.



zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků šetření je patné, že v nejvyšší míře by zaměstnanci ocenili všechny možné benefity ovšem jen asi z 17% (pokud do součtu zahrneme i položku „jiné“) se orientují na budoucí spotřebu či spoření.

Spoření nemusí být jen důchodové či využitelné v pozdější době, nicméně neslouží k okamžité spotřebě. Nicméně souží i pro psychickou pohodu v dobách kdy přijdou určité překážky i v osobním životě a tím pádem se tyto problémy nemusí projevit ve sníženém pracovním výkonu.

Proto, spolu se zaměstnaneckými benefity by se mělo do zaměstnání zavádět i vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti a to tak, aby si zaměstnanci uvědomili, že orientací jen na současnou spotřebu takřka hazardují s jejich budoucím fungováním. A řada z nich ani netušila, jak funguje současný důchodový systém. Nicméně mnozí z nich opakují stále stejnou větu a to, že žádný důchod mít stejně nebudou, nicméně proto, aby o důchod starali sami, dělají buď málo, nebo vůbec nic.

Jedním ze základních motivačních seminářů je vysvětlení jak takový důchodový systém dnes funguje, případně jak se takový důchod počítá a co je jejím základem pro výpočet.

11 Závěr

Je tedy potřeba se zamyslet co přesně sleduje takový vedoucí pracovník v rámci motivace a stimulace svých podřízených či spolupracujících pracovníků. Protože, pokud se do vzdělávacího programu zaměstnanců zahrne i vzdělávání v rámci finanční gramotnosti, pak zavádění benefitů ve formě spoření by mělo mít podstatně vyšší efekt a to z mnoha důvodů.

Jednak zaměstnanci lépe pochopí, že kromě současné spotřeby je také dost významné se zamyslet nad spotřebou budoucí, která má v případě vhodného využití podstatně vyšší efekt. Takto motivovaní zaměstnanci, kteří si díky finančním znalostem budují pasivní příjem v podobě důchodu vypláceného po neomezeně dlouhou dobu, tak i díky tomu, že na takto tvořené rezervy mohou použít v případě nutnosti i dříve, si tvoří dostatečnou rezervu, ke krytí nečekaných událostí.

Pracovníci jsou pak díky takovýto přístupům psychicky i fyzicky, více odolnější a mají mnohem větší mentální pohodu, což vede k následku zvýšeného výkonu a větší loajalitě vůči zaměstnavateli. A dá se i předpokládat, že v případě, že by si takto zvládli vybudovat dostatečný důchod dříve, než budou chtít vážně odejít ze zaměstnání, budou pro společnost pracovat s větším efektem a to možná i dlouho po tomto imaginárním odchodu v jakékoliv podobě spolupráce se společností.

Literatura

BELL, Daniel. *Kulturní rozpory kapitalismu*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-84-2.

DECREE č. 208/2014 Sb. *O výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2013*, In: [Http://www.mpsv.cz/](http://www.mpsv.cz/) [online]. 2017 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v208_2014

FILIP, Miloš a Roman POSPÍŠIL. *Finanční poradenství: co s tou penzí*. 1. vyd. Praha: Institut pro finanční poradenství, 2013, 135 s. ISBN 978-809-0545-700.

GERŽOVÁ, Lenka. *Zákon o pojistném na důchodové spoření: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xi, 240 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-017-2.

GOVERNMENT ČR, *Why are changes in the system of the system unavoidable?*. In: [Http://icv.vlada.cz/](http://icv.vlada.cz/)[online]. 2017 [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: <http://icv.vlada.cz/cz/duchodova-reforma/nejcastejsi-dotazy/#x105666>

GOVERNMENT ČR, *III. pillar of the Czech pension system - supplementary pension savings*. In: [Http://www.duchodovareforma.cz/](http://www.duchodovareforma.cz/) [online]. 2017 [cit. 2017-10-28]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/penzijni-pripojisti/iii-pilir-ceskeho-duchodoveho-systemu-bude-doplukove-penzijni-sporeni/>

LAW č. 155/1995 Sb. *Zákon o důchodovém pojištění*. In: [Http://www.mpsv.cz/](http://www.mpsv.cz/) [online]. 2017 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z155_1995_1

PETRUSEK, Miloslav. *Společnosti pozdní doby*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2006. Sociologické aktuality. ISBN 80-86429-63-6.

PŘIB, Jan. *Kdy do důchodu a za kolik*. 13. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2012, 139 s. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4090-4.

REJNUŠ, Oldřich. *Finanční trhy*. 4., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Partners. ISBN 978-80-247-3671-6.

Kontaktní adresa

Ing. Roman Brauner
Vysoké učení technické v Brně
Fakulta podnikatelská
Ústav ekonomiky
Kolejní 2906/4
612 00 Brno
E-mail: brauner@fbm.vutbr.cz