

PŘÍLOHA Č. 1: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V rámci výzkumu nebylo možno zjistit některé parametry modelů ze stávající literatury nebo historických dat. Bylo tedy nutno provést dotazníkové šetření.

Převzali jsme dotazníkové šetření realizované v roce 2014, tehdejší výsledky podle nás lze považovat za reprezentativní i pro aktuální studii.

Dotazníkové šetření bylo, vzhledem ke lhůtě pro zpracování této studie, provedeno formou internetového dotazníku. Ten sice nedává plnou kontrolu nad vzorkem respondentů, ale použitá technologie umožňuje zjistit, z jakých IP adres respondenti přistupovali do dotazníku, a tedy i hodnotit diverzitu vzorku, případně identifikovat, zda ve vzorku nebyli nežádoucí respondenti (např. se zájmem ovlivnit výsledek dotazníku).

Dotazník obsahoval dvě části – dotazník pro zaměstnance a dotazník pro zaměstnavatele.

Dotazník byl realizován v období 7. 7. 2014, 8:00 do 4. 8. 2014, 20:00 hodin. Data byla exportována z databáze 4. 8. 2014 v 22:00 hodin.

V rámci dotazníku jsme obdrželi celkem 511 responsí na straně zaměstnavatelů a 1 339 responsí na straně zaměstnanců.

Dále jsme zjistili, že v některých případech se opakovaly po sobě jdoucí odpovědi se shodou odpovědí na většinu otázek. Můžeme předpokládat, že jde o zkoušení toho, jak dotazník funguje, důsledek určité dysfunkce dotazníku či sítě (kdy jedna osoba zadala několikrát po sobě odeslání dotazníku, aniž by se jí vrátila odezva ze serveru) či zlý úmysl. Tyto odpovědi jsme vyřadili na základě algoritmu testujícího shodu po sobě jdoucích odpovědí (kritériem pro vyřazení byla míra shody více než 0,7), přičemž byla brána do úvahy pravděpodobnost, že se dvě odpovědi ve dvou po sobě následujících (bezprostředně následujících nebo s odstupem do 5 responsí) vyplněných dotaznících budou shodovat (tak např. struktuře útraty byla přiřazena větší pravděpodobnost neshody – tj. vyšší váha – než názoru na užitečnost stravenkového systému). Takto bylo vyřazeno 91 responsí u zaměstnanců a 0 responsí u zaměstnavatelů.

V některých případech byly odpovědi nesmyslné nebo bylo zjevně zřejmé, že respondent úmyslně sabotoval dotazník (nesmyslné a protichůdné odpovědi v dotazníku). Takovéto odpovědi jsme ze vzorku použitého pro další zkoumání rovněž vyřadili.

1.1 Výsledky dotazníků

Zkoumání výsledků dotazníků provádíme s cílem zjistit

1. odhady parametrů modelů
2. věrohodnost výsledků dotazníku
3. strukturu odpovědí z hlediska shody s obvyklou strukturou

Kde jsou uvedeny intervaly spolehlivosti, jde o intervaly spolehlivosti odhadnuté ze všech relevantních pozorování výběrového souboru dat za předpokladu normálního rozdělení základního souboru.

1.1.1 DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE

1.1.1.1 Otázka č. 1

„Jaký je obor podnikání Vašeho zaměstnavatele?“

Stejně jako u původního dotazování z května a června 2007 se také v roce 2014 ukazuje, že někteří respondenti nesprávně chápou vymezení odvětví „Zpracovatelský průmysl“, který zahrnuje široké spektrum ekonomických aktivit. Tito uživatelé zpravidla zařadili svého zaměstnavatele do skupiny „19 – Ostatní činnosti“. Podíl responsí ze zpracovatelského průmyslu bude tedy výrazně vyšší – pravděpodobně okolo 25-30 %.

1.2 Struktura dotazníků

1.2.1 DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE

Dotazník pro zaměstnavatele

Tento dotazník je zcela anonymní. Informace z dotazníkového šetření budou prezentovány pouze v agregátní formě (tj. za všechny respondenty). Domníváte-li se přesto, že by některá z otázek v části „Informace o respondentovi“ mohla vést k tomu, že jiné informace v dotazníku nebudete moci poskytnout, upřednostníme vynechání takové odpovědi v části „Informace o respondentovi“.

Autor dotazníku:

Ing. Tomáš Buus, katedra financí a oceňování podniku Vysoké školy ekonomické v Praze (buust@vse.cz)

Informace o respondentovi

1. Jaký je obor Vašeho podnikání (sekce OKEČ)

2. Jaká je forma vlastnictví Vaší organizace (společnosti, státního podniku...)?

- Soukromé vlastnictví - zahraniční vlastníci
 Soukromé vlastnictví - čeští vlastníci
 Jiné než soukromé vlastnictví (příspěvková organizace, rozpočtová organizace, apod.)

3. V jakém kraji Vaše organizace sídlí?

4. Jaký je přibližný počet Vašich zaměstnanců v České republice?

5. Jaká byla přibližná celková úroveň osobních nákladů ve Vaší organizaci v loňském roce (doplňte prosím číslo v tis. Kč)?

Současné užití systému

6. Jaký systém zaměstnaneckého stravování používáte?

- Stravenky
 Závodní stravování
 Nemáme systém zaměstnaneckého stravování
 Jiný

Pokud jste uvedli, že nemáte ve Vaší organizaci systém zaměstnaneckého stravování, pokračujte prosím otázkou č. 13.

7. Jaká (přibližná) částka z osobních nákladů připadala na příspěvky zaměstnancům na stravné (doplňte prosím číslo v tis. Kč)?

8. Co představuje ve Vaší organizaci systém zaměstnaneckého stravování?

- Standardní benefit
 Zaměstnanecká výhoda - dodatečná odměna
 Zavedení zaměstnaneckého stravování bylo vynuceno odbory
 Provozujeme zaměstnanecké stravování z důvodů daňové výhodnosti
 Jiný důvod

Vztah daňového zvýhodnění a míry použití systému

9. Bude-li zrušena daňová uznatelnost výdajů na zaměstnanecké stravování (z hlediska zaměstnavatele), pravděpodobně zrušíme (omezíme) systém zaměstnaneckého stravování.

(prosíme, při odpovědi na tuto otázku zvažte rigiditu podmínek pracovních smluv s Vašimi zaměstnanci)

9.1. v horizontu **1 roku** na % původního rozsahu (0 – 100 %)

9.2. v horizontu **2 let** na % původního rozsahu (0 – 100 %)

9.3. v horizontu **3 let** na % původního rozsahu (0 – 100 %)

10. Bude-li zrušeno osvobození příjmů zaměstnance z příspěvků zaměstnavatele na stravování, lze očekávat snížení příspěvků na stravování.

(prosíme, při odpovědi na tuto otázku zvažte rigiditu podmínek pracovních smluv s Vašimi zaměstnanci)

10.1. v horizontu **1 roku** na % původního rozsahu (0 – 100 %)

10.2. v horizontu **2 let** na % původního rozsahu (0 – 100 %)

10.3. v horizontu **3 let** na % původního rozsahu (0 – 100 %)

11. V případě, že bude zrušeno daňové zvýhodnění (ať již na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance), budeme kompenzovat zrušení příspěvků zaměstnavatele zvýšením mezd (vyberte co **spíše** charakterizuje pravděpodobné řešení, k čemu bude výsledek nejbližší).

- Nebudeme zrušení (omezení) daňového zvýhodnění kompenzovat.
- O původní příspěvky na stravování zvýšíme hrubou mzdu.
- Vynaložíme tolik, aby čistý příjem zaměstnance (po všech daních) zůstal stejný.

Plní systémy zaměstnaneckého stravování svůj účel?

12. Zaměstnanci díky systému zaměstnaneckého stravování v naší organizaci obědvají spíše v restauracích (závodní jídelně) než na pracovišti.

Tento výrok je pravdivý v případě cca % zaměstnanců (zcela postačuje hrubý odhad).

13. Stravování v systémech zaměstnaneckého stravování přispívá k lepší pracovní atmosféře, a tím zvyšuje i produktivitu zaměstnanců.

- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne

14. Jaký je Váš názor na systémy zaměstnaneckého stravování (stravenky, závodní jídelny)?

- Jsou přínosem (z hlediska produktivity, spokojenosti, zdraví zaměstnanců).
- Nejsou přínosem, jde o vynucenou záležitost.
- Nemám na tuto věc jednoznačnější názor.

15. Jaké další kladné dopady má podle Vás stravování v systému zaměstnaneckého stravování? (Například snižuje nemocnost zaměstnanců.).

Prosíme vyplňte:

Křivka poptávky po práci

16. Křivka poptávky po práci.

Příklad: Zvýšením mezd o 10 % pod úrovní růstu produktivity práce rozumíme při zvýšení produktivity práce o 10 % stagnaci mezd (0 %).

16.1. Při zvýšení mezd o 10 % (procentních bodů) méně, než je míra růstu produktivity práce můžeme

zvýšit počet pracovníků o % (0 – 100 %).

16.2. Při zvýšení mezd o 5 % (procentních bodů) více, než je míra růstu produktivity práce by bylo nutno

snížit počtu pracovníků o % (0 – 100 %).

16.3. Při zvýšení mezd o 10 % (procentních bodů) více, než je míra růstu produktivity práce by bylo nutno

snížit počtu pracovníků o % (0 – 100 %).

Odeslat vyplněný dotazník

[Zpět na úvodní stránku](#)

1.2.2 DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE

Dotazník pro zaměstnance

Tento dotazník je zcela anonymní. Informace z dotazníkového šetření budou prezentovány pouze v agregátní formě (tj. za všechny respondenty). Domníváte-li se přesto, že by některá z otázek v části „Informace o respondentovi“ mohla vést k tomu, že jiné informace v dotazníku nebudete moci poskytnout, upřednostníme vynechání takové odpovědi v části „Informace o respondentovi“.

Autor dotazníku:

Ing. Tomáš Buus, katedra financí a oceňování podniku Vysoké školy ekonomické v Praze (buust@vse.cz)

Informace o respondentovi

1. Jaký je obor podnikání Vašeho zaměstnavatele?

2. Jaké je Vaše pracovní zařazení?

- Dělnické, zemědělské či technické profese (manuální práce)
- Administrativa
- Střední management
- Vrcholový management
- Jiné

3. V jakém kraji Vaše organizace sídlí?

4. V jakých mezích se pohybuje Vaše měsíční hrubá mzda?

- do 10 tis. Kč
- 10 tis. Kč a 20 tis. Kč
- 20 tis. Kč a 30 tis. Kč
- 30 tis. Kč a 40 tis. Kč
- více než 40 tis. Kč

Stávající systém zaměstnaneckého stravování

5. Co pro Vás představuje systém zaměstnaneckého stravování (závodní jídelna, stravenky)?

- Standardní benefit
- Zaměstnaneckou výhodu - dodatečná odměna
- Zbytečnou zátěž / nevýhodu
- Jiné (popište)
- Nevím

6. Jaký systém zaměstnaneckého stravování používá Vaše organizace?

- Stravenky
- Závodní stravování
- Nemáme systém zaměstnaneckého stravování
- Jiný

Pokud jste nezaškrtnuli volbu „stravenky“, přejděte prosím přímo k otázce č. 8.

7. Ze stravenek, které obdržíte, utratíte přibližně

7.1. % v restauracích (anebo v kantýně/jídelně),

7.2. % v obchodech za jídlo,

7.3. % nevyužijete.

8. Příspěvek zaměstnavatele

8.1. Měsíčně utratíte přibližně Kč za stravování v rámci systému zaměstnaneckého stravování (stravenky, závodní jídelna),

8.2. z toho zaměstnavatel přispívá Kč.

9. Považujete systémy zaměstnaneckého stravování (stravenky, závodní jídelny) za přínosné pro zaměstnance?

- Ano, z hlediska kvality stravování
- Ano, z hlediska daňové úspory
- Ne
- Nevím

10. Přispívá podle Vás systém zaměstnaneckého stravování k lepší pracovní atmosféře, a tím i zvyšuje Vaši produktivitu?

- Ano
- Ne
- Nevím

11. Pokud by byl systém zaměstnaneckého stravování (kantýna, stravenky) ve Vaší organizaci zrušen a zaměstnavatel nepřispíval na Vaše stravování, vyrovnalo by Vám to podle Vašeho názoru zvýšení hrubé mzdy o Kč měsíčně.

12. Pokud by Vám zaměstnavatel kompenzoval zrušení příspěvků na stravování navýšením mzdy o částku, kterou jste uvedli v předchozí otázce, omezil(a) byste frekvenci návštěv a/nebo částku utracenou v restauraci (kantýně) o cca %.

13. Pokud byste nedostával(a) příspěvky na stravování, tj. na stravenky nebo stravování v závodní jídelně, obědval(a) byste spíše přímo na pracovišti (přinesl(a) si oběd či svačinu z domova)?

- Ano
- Ne

14. Změna úrovně mezd

Nevíte-li, co vyplnit, nebo nechcete-li tuto položku vyplnit, nechte pole prázdné.

14.1. Zvýšení hrubé mzdy o 10 % nad její obvyklý roční růst (nebo v porovnání s kolegy), by Vás motivovalo pracovat o hodin týdně více.

14.2. Snížení hrubé mzdy o 10 % pod její obvyklý roční růst (nebo v porovnání s kolegy), by Vás demotivovalo tak, že byste chtěla v tomto zaměstnání pracovat o hodin týdně méně.

[Zpět na úvodní stránku](#)

Z výsledků je zřejmé, že v některých oborech se vouchery užívají více (viz vyhodnocení dalších otázek), což je také zcela v souladu se statistikou provedenou ČSÚ (největší užití voucherů ve školství, veřejné správě a finančních službách).

Tabulka 1: Relativní četnost respondentů – zaměstnanců do sekcí CZ-NACE; zdroj dat: ČSÚ (2014), vl. výpočty

CZ-NACE	Dotazník	ČSÚ
1 – Zemědělství, lesnictví a rybářství	2,17%	2,75%
2 – Těžba a dobývání	0,30%	0,80%
3 – Zpracovatelský průmysl	2,32%	27,21%
4 – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1,49%	0,73%
5 – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	1,12%	1,27%
6 – Stavebnictví	6,20%	7,52%
7 – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	7,39%	14,35%
8 – Doprava a skladování	4,18%	6,47%
9 – Ubytování, stravování a pohostinství	0,60%	3,88%
10 – Informační a komunikační činnosti	4,11%	2,53%
11 – Peněžnictví a pojišťovnictví	2,99%	1,75%
12 – Činnosti v oblasti nemovitostí	3,96%	1,30%
13 – Profesionální, vědecké a technické činnosti	7,62%	4,20%
14 – Administrativní a podpůrné činnosti	4,78%	3,02%
15 – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	15,09%	6,64%
16 – Vzdělávání	4,18%	6,43%
17 – Zdravotní a sociální péče	2,99%	6,69%
18 – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,79%	1,27%
19 – Ostatní činnosti	24,20%	1,17%
Neuvedeno	2,54%	
Celkový součet	100,00%	100,00%

1.2.2.1 Otázka č. 2

„Jaké je Vaše pracovní zařazení?“

Většina respondentů uvádí zařazení administrativa či střední management. Možné příčiny jsou:

1. Ze systémů zaměstnaneckého stravování (opět zde odkazujeme na výsledky dalších otázek) benefitují především THP (technicko-hospodářští pracovníci, tj. nedělnické profese).
2. Možnost odpovědět na dotazník měli především THP pracovníci (tento vliv nesmíme podcenit, neboť dotazník byl internetový a je nepravděpodobné, že by respondenti odpovídali ve svém volném čase – připojení k internetu mají v práci zpravidla THP).

Tabulka 2: Statistika pracovního zařazení respondentů – zaměstnanců; zdroj dat: dotazníkové šetření

Pracovní zařazení	Podíl
1 - Dělnické, zemědělské či technické profese (manuální práce)	3,36%
2 - Administrativa	63,18%
3 - Střední management	18,75%
4 - Vrcholový management	4,48%
5 – Jiné	8,29%
Neuvedeno	1,94%
Celkový součet	100,00%

1.2.2.2 Otázka č. 3

„V jakém kraji Vaše organizace sídlí?“

Většina respondentů je z organizací sídlících ve 3 krajích – Hl. m. Praze, Moravskoslezském kraji a Zlínském kraji. S ohledem na statistiku používání systémů zaměstnaneckého stravování (níže) tak lze říci, že nejvíce jsou tyto systémy využívány právě v těchto krajích. Shodu rozdělení vzorku respondentů a vzorku podle statistiky ČSÚ o evidenčním počtu zaměstnanců v jednotlivých krajích jsme netestovali, nicméně statisticky významná diference je zřejmá. Možným důvodem je, že jsme měli k dispozici pouze odpovědi od respondentů v organizacích, které se o existenci dotazníku dozvěděly od objednatelů této studie. Je možné, že v rámci Ústeckého kraje, kraje Jihočeského, Plzeňského či Středočeského je řešeno stravování zaměstnanců více závodními jídelnami (a méně stravenkovými systémy), proto je podíl respondentů z těchto krajů nižší oproti statistickému rozdělení dle ČSÚ.

Tabulka 3: Sídlo zaměstnavatele respondentů – zaměstnanců podle kraje; zdroj dat: ČSÚ (2014), vl. výpočet

NUTS-II	Dotazník	Statistika ČSÚ
Neuvedeno	6,20%	
CZ010 - Hl. m. Praha	35,18%	13,15%
CZ020 - Středočeský kraj	8,74%	12,68%
CZ031 - Jihočeský kraj	2,46%	5,99%
CZ032 - Plzeňský kraj	3,14%	5,68%
CZ041 - Karlovarský kraj	0,97%	2,86%
CZ042 - Ústecký kraj	1,87%	7,37%
CZ051 - Liberecký kraj	1,57%	3,97%
CZ052 - Královéhradecký kraj	4,18%	5,11%
CZ053 - Pardubický kraj	1,87%	4,88%
CZ061 - Vysočina	2,39%	4,79%
CZ062 - Jihomoravský kraj	8,81%	11,27%
CZ071 - Olomoucký kraj	3,81%	5,63%
CZ072 - Zlínský kraj	9,11%	5,59%
CZ080 - Moravskoslezský kraj	9,71%	11,02%
Celkový součet	100,00%	100,00%

1.2.2.3 Otázka č. 4

„V jakých mezích se pohybuje Vaše měsíční mzda?“

U většiny respondentů se pohybovala v r. 2014 hrubá měsíční mzda mezi 20 tis. Kč a 30 tis. Kč. Četnost v tomto pásmu je poněkud vyšší, než je tomu u vzorku ČSÚ. V pásmu více než 40 tis. Kč je četnost responsí výrazně nižší než dle ČSÚ (5,75% vs. 10,57%) v porovnání s rozdělením ČSÚ do skupin zaměstnanců dle hrubé měsíční mzdy. U ostatních pásem se struktura vzorku blíží statistikám ČSÚ.

Tabulka 4: Statistika měsíční mzdy respondentů – zaměstnanců; zdroj dat: ČSÚ (2014), vl. výpočty

Měsíční mzda respondenta	Dotazník	ČSÚ 4. Q. 2012
1 - do 10 tis. Kč	2,32%	4,39%
2 - 10 tis. Kč až 20 tis. Kč	37,57%	35,78%
3 - 20 tis. Kč až 30 tis. Kč	41,52%	36,12%
4 - 30 tis. Kč až 40 tis. Kč	11,20%	13,13%
5 - více než 40 tis. Kč	5,75%	10,57%
Neuvedeno	1,64%	
Celkový součet	100,00%	100,00%

1.2.2.4 Otázka č. 5

„Co pro Vás představuje systém zaměstnaneckého stravování (závodní jídelna, stravenky)?“

Z následující tabulky jasně vyplývá, že většina respondentů považuje systémy zaměstnaneckého stravování za standardní benefit. Výsledky se příliš neliší od původního dotazování, které proběhlo v květnu a červnu 2007. Rozdělení responsí standardní benefit/zaměstnanecká výhoda je stále přibližně 3:2. Lze předpokládat, že většina zaměstnanců bude požadovat od zaměstnavatele kompenzaci v podobě zvýšení mzdy, pokud by u jejich zaměstnavatele byl systém zaměstnaneckého stravování zrušen (k tomu podrobněji dále u otázek č. 8., 11. a 12.).

Tabulka 5: Statistika názorů respondentů na systémy zaměstnaneckého stravování; zdroj: dotazník, vl. výpočty

Pohled na zaměstnanecké stravování	Podíl
1 - Standardní benefit	61,54%
2 - Zaměstnanecká výhoda - dodatečná odměna	35,32%
3 - Zbytečnou zátěž / nevýhodu	0,75%
4 - Jiné	1,05%
5 - Nevím	1,34%
Celkový součet	100,00%

1.2.2.5 Otázka č. 6

„Jaký systém zaměstnaneckého stravování používá Vaše organizace?“

Většina respondentů uvádí, že jejich zaměstnavatel používá coby systém zaměstnaneckého stravování stravenkový systém. Hlavním důvodem je, že byli kontaktováni prostřednictvím APROPOS klienti stravenkových firem (Sodexo, Edenred, Le Chéque Déjeuner, nyní UP), zde je tedy logicky vysoká response od těchto subjektů.

Tabulka 6: Statistika názorů respondentů na systémy zaměstnaneckého stravování; zdroj: dotazník, vl. výpočty

Pohled na zaměstnanecké stravování	Podíl
1 - Stravenky	92,16%
2 - Závodní stravování	4,41%
3 - Nemáme systém zaměstnaneckého stravování	1,05%
4 - Jiný	0,070%
Neuvedeno	2,32%
Celkový součet	100,00%

Nezbývá než připustit možnost, že struktura vzorku je ovlivněna také zájmem odpovídat na dotazník

– ten pravděpodobně budou mít vyšší podniky, které v současnosti užívají stravenkové systémy a které tedy mohou v případě budoucí daňové reformy v důsledku zrušení podpory stravenek trazit. Na druhou stranu by byl příliš silný předpoklad, že tato skutečnost může negativně ovlivnit vypovídací schopnost studie ve vztahu k fiskálním efektům systémů zaměstnaneckého stravování – vztahy mezi odpověďmi v dotazníku a případnými závěry studie jsou netriviální (např. daňová incidence na trhu práce vs. křivka nabídky a poptávky po práci, úroveň kompenzace při zrušení používání voucherů a celkový daňový výnos, atd.) – hypotéza, že by respondenti byli schopni přímo předjímat vliv svých odpovědí na výsledek studie, nemá potřebnou logickou podporu.

1.2.2.6 Otázka č. 7

„Ze stravenek, které obdržíte, utratíte přibližně

7.1. x % v restauracích,

7.2. x % v obchodech za jídlo,

7.3. x % nevyužijete.“

Závěry vyhodnocení responsí u této otázky jsou důležité z hlediska zjištění průměrné struktury útraty voucherů. Bylo by sice možno získat data od objednatele studie, nicméně tato data mohou být nepřesná, mimo jiné z toho důvodu, že někteří restauratéři nakupují za vouchery potraviny pro svou restauraci (ačkoliv se tuto praxi již podařilo značně omezit), čímž by byly zkresleny výsledky ve prospěch útraty voucherů v obchodech potravinami. Výsledky této otázky shrnuje následující tabulka:

Tabulka 7: Statistika použití voucherů; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Statistika	Údaj (hodnota)		
	Restaurace	Obchody	Nevyužito
Průměr (vážený)	60,79%	39,08%	0,12%
Směrodatná odchylka	34,13%	34,04%	1,73%
Počet užitých pozorování	1 011	1 011	1 011
Interval 5% jednostr.	0,02104	0,02099	0,00107
Horní mez 10% intervalu ¹	63,12%	41,40%	0,24%
Dolní mez 10% intervalu	58,47%	36,76%	0,01%

Vážený průměr byl vypočten za použití vah na úrovni celkové útraty voucherů měsíčně (viz otázka č. 8). I když je podíl neutracených voucherů zcela zanedbatelný, v důsledku formulace otázky č. 8 jsme provedli přepočty, beroucí do úvahy, že některé vouchery nebývají utráceny tak, abychom obdrželi pro další výpočty hodnotu stravenek, které zaměstnanec průměrně měsíčně obdrží, nikoliv hodnotu utrácených stravenek (u otázky č. 8).

1.2.2.7 Otázka č. 8

„Příspěvek zaměstnavatele

¹ Horní a dolní mez tvoří tzv. interval spolehlivosti (v této studii zpravidla 90%). Devadesátiprocentní interval spolehlivosti lze interpretovat následovně: Pokud bychom opakovali dotazování na jiných vzorcích respondentů, bude za předpokladu normálního rozdělení daného parametru (u Tabulky 11 % podíl užití stravenek) jeho hodnota ležet uvnitř spočteného intervalu spolehlivosti s 90% pravděpodobností.

8.1. Měsíčně utratíte přibližně x Kč za stravování v rámci systému zaměstnaneckého stravování (stravenky, závodní jídelna),

8.2. z toho zaměstnavatel přispívá x Kč.“

Odpovědi na tyto otázky jsou zpravidla pomocnými údaji pro výpočet vážených průměrů, ať již jde o statistiku použití voucherů, či statistiku způsobu stravování v případě zrušení stravenkového systému zaměstnavatelem.

Tabulka 8: Měsíční hodnoty voucherů a příspěvků zaměstnavatele; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Statistika	Údaj (hodnota)		
	Stravenky celkem	Příspěvek zaměstnavatel	%příspěvku zaměstnavatele
Vážený průměr	1 464,79	861,03	58,78%
Počet pozorování	977	977	
Směrodatná odchylka	607,68	492,68	
5% interval	38,10	31,56	
Mez 10% intervalu horní	1 502,90	892,60	59,39%
Mez 10% intervalu dolní	1 426,69	829,47	58,14%

Dle responsí zaměstnavatelé zpravidla využívají plně možnosti daňově uplatnitelné úrovně příspěvku na stravenky, zpravidla však nedávají výrazně vyšší ani výrazně nižší příspěvek na stravování.

1.2.2.8 Otázka č. 9

„Považujete systémy zaměstnaneckého stravování (stravenky, závodní jídelny) za přínosné pro zaměstnance?“

Tabulka 9: Názory respondentů na systémy zaměstnaneckého stravování; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Pohled na zaměstnanecké stravování	Údaj (hodnota)
1 – Ano, z hlediska kvality stravování	47,35%
2 – Ano, z hlediska daňové úspory	37,64%
3 – Ne	1,87%
4 – Nevím	5,75%
Neuvedeno	7,39%

Výsledky tohoto dotazu zcela jednoznačně ukazují kladné vnímání systémů zaměstnaneckého stravování mezi zaměstnanci. Z reakcí respondentů je také vidět, že nadpoloviční většina pozitivních responsí vyzdvihuje jako hlavní přínos kvalitu stravování. Musíme nicméně vzít do úvahy, že většina respondentů užívá systémy zaměstnaneckého stravování, což mohlo odpovědi na otázku č. 9 ovlivnit.

1.2.2.9 Otázka č. 10

„Přispívá podle Vás systém zaměstnaneckého stravování k lepší pracovní atmosféře, a tím i zvyšuje Vaši produktivitu?“

Tabulka 10: Názor na vliv systémů zaměstnaneckého stravování na produktivitu práce; zdroj: dotazníkové

šetření, vl. výpočty

Přispívá systém zam.stravování k pracovní atmosféře a produktivitě?	Podíl
1 – Ano	56,46%
2 – Ne	17,55%
3 – Nevím	18,30%
Neuvedeno	7,69%

Ve srovnání s předchozí otázkou nevnímají respondenti pozitivní vliv zaměstnaneckého stravování na pracovní atmosféru a potažmo i produktivitu práce. Přesto téměř 57% z nich v tomto smyslu považuje zaměstnanecké stravování za kladný faktor. Nemalá část odpovědí (26 %) je nerozhodná.

1.2.2.10 Otázka č. 11

„Pokud by byl systém zaměstnaneckého stravování (kantýna, stravenky) ve Vaší organizaci zrušen a zaměstnavatel nepřispíval na Vaše stravování, vyrovnalo by Vám to podle Vašeho názoru zvýšení hrubé mzdy o x Kč měsíčně.“

Tabulka 11: Požadovaná kompenzace při zrušení příspěvku na stravování; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Požadovaná refundace v případě zrušení systému zaměstnaneckého stravování	Údaj (hodnota)
Průměr	1 420
Směrodatná odchylka	1 065
Počet údajů v souboru	941
Interval 5% jednostr.	68
Horní mez 10% intervalu	1 488
Dolní mez 10% intervalu	1 352
Medián	1 200

Odpovědi bohužel dávají možnost dvojího vysvětlení a ani v jednom případě nedávají valného smyslu:

1. Respondenti chápali tuto otázku ve vztahu k celkové hodnotě stravenek (ta však je irelevantní, neboť reflektuje kromě příspěvku zaměstnavatele též část, kterou si zaměstnanec platí sám). V takovém případě by však byly výsledky příliš nízké, neboť by zpravidla ani nekryly výši daňové úlevy, resp. znamenaly by, že respondenti hodnotí o více než 30 % výše hotovost oproti voucherům. Vzhledem k průměrné hodnotě jídla, ať již konzumovaného v restauraci nebo nakoupeného a konzumovaného doma, se domníváme, že vouchery neomezují tolik volbu spotřebitele, aby to zdůvodnilo tak negativní hodnocení.
2. Respondenti chápali tuto otázku ve vztahu k příspěvku zaměstnavatele. Pak ovšem je refundace příliš vysoká (téměř dvojnásobek hodnoty příspěvků na stravování) a není vysvětlitelná rozdílem ve zdanění příspěvků na stravování a hrubé mzdy zaměstnanců.

Museli jsme tedy prozkoumat celý vzorek odpovědí. V některých případech byly odpovědi nesmyslné (vnitřně rozporné) anebo se zřejmě respondent zmýlil o řád. Tyto odpovědi jsme vyřadili ze vzorku (nesmyslné odpovědi) nebo upravili v řádu (příp. bylo-li zřejmé, že zadal hodnoty stravenek, které dostává na den, namísto na měsíc, vynásobili jsme tyto údaje průměrným počtem pracovních dní, tj. 21). Další korekce byly provedeny, pokud bylo zřejmé, že respondent vztáhnul hodnotu kompenzace k celkové hodnotě stravenek, nikoliv příspěvku zaměstnavatele na stravování. Po těchto korekcích již jsou výsledky smysluplné, jak ukazuje následující tabulka:

Tabulka 12: Požadované kompenzace při zrušení systému zaměstnaneckého stravování, po korekci dat; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Požadovaná refundace v případě zrušení systému zaměstnaneckého stravování v poměru k hodnotě příspěvku zaměstnavatele	Údaj (hodnota)
Průměr	1,152
Směrodatná odchylka	0,580
Počet údajů v souboru	831
Interval 5% jednostr.	0,039
Horní mez 10% intervalu	1,1926
Dolní mez 10% intervalu	1,113

1.2.2.11 Otázka č. 12

„Pokud by Vám zaměstnavatel kompenzoval zrušení příspěvků na stravování navýšením mzdy o částku, kterou jste uvedli v předchozí otázce, omezil(a) byste frekvenci návštěv a/nebo částku utracenou v restauraci (kantýně) o cca x %“

Tabulka 13: Změna frekvence návštěv/utracené částky v restauracích při kompenzaci zrušení příspěvků na stravování ve výši dle odpovědí na otázku č. 11; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Změna frekvence návštěv/utracené částky v restauracích při kompenzaci zrušení příspěvků na stravování	Údaj (hodnota)
Průměr	36,4%
Směrodatná odchylka	32,7%
Počet údajů v souboru	930
Interval 5% jednostr.	2,1%
Horní mez 10% intervalu	34,3%
Dolní mez 10% intervalu	38,5%
Medián	30%

Z odpovědí vyplývá, že i při požadované kompenzaci zrušeného příspěvku na stravování ze strany zaměstnavatele by častost návštěv či utracená částka za jídlo poklesla v průměru o více než 36 %. Respondenti nejčastěji (téměř 29%) uvedli, že by frekvenci nebo částku utracenou v restauracích nesnížili vůbec, ovšem druhá nejčastější odpověď (necelých 24 %) bylo omezení počtu návštěv nebo utracené částky na polovinu. Pokles o více než 50% byl zjištěn u cca 23% respondentů.

Nejvíce by frekvenci návštěv a/nebo útratu v restauraci snížili dotazovaní zaměstnanci v Karlovarském kraji (průměrně bezmála o 56%), následováni Zlínským krajem (téměř o 47% v průměru) a Vysočinou (45%). Naopak nejnižší deklarovaný pokles by při kompenzaci zrušených příspěvků na stravování nastal v Jihomoravském, Olomouckém a Středočeském kraji (o třetí místo se dělí s Hl. m. Prahou): průměrný propad četnosti návštěv, resp. utracené částky o 31%, 32% a 33%.

1.2.2.12 Otázka č. 13

„Pokud byste nedostával(a) příspěvky na stravování, tj. na stravenky nebo stravování v závodní jídelně, obědval(a) byste spíše přímo na pracovišti (bral(a) si s sebou svačtinu)?“

Účelem této otázky je kvantifikovat, zda respondent při zrušení nebo omezení systému závodního stravování se bude spíše stravovat v restauracích nebo jídelnách (přičemž přidaná hodnota v těchto

typech zařízení je zdaněna 21 % DPH – v roce 2014) či zda si bude zajišťovat stravování sám (obvykle 15 % DPH na potraviny v roce 2014).

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti (v rámci výběrového souboru, jak popsán výše). Hodnota 0 značí, že se respondent bude spíše stravovat na pracovišti, hodnota 1 značí, že se respondent bude spíše stravovat ve stravovacích zařízeních. Průměrná hodnota reprezentuje vážený průměr, kde vahami jsou útraty stravenek za jídlo v restauracích. Tak může být průměr použit jako očekávaná míra zachování tržeb restaurací v relaci k objemu stravenek.

Výsledky tedy ukazují, že necelých 76 % zaměstnanců by se stravovalo spíše na pracovišti z vlastního nakoupeného jídla anebo ještě přesněji, cca 76 % útraty stravenek (resp. příspěvků na stravování a části ceny za jídlo hrazené zaměstnancem) v zařízeních kolektivního stravování by bylo relokováno do nákupu jídla, které lze konzumovat na pracovišti.

Tabulka 14: Zachování stravovacích návyků (návštěvy restaurace) při zrušení systémů zam. stravování; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Zachování	Údaj (hodnota)
Průměr	24,1%
Směrodatná odchylka	39,4%
Počet údajů v souboru	1 040
Interval 5% jednostr.	2,4%
Horní mez 10% intervalu	21,7%
Dolní mez 10% intervalu	26,5%

V porovnání s rokem 2007, kdy byl dotazník realizován poprvé, se zřetelně projevila horší ekonomická situace většiny respondentů a vyšší míra omezení návštěv restaurací (kantýny), pokud by nebyl zachován systém zaměstnaneckého stravování (v roce 2007 by omezilo návštěvy restaurací 46 % až 72 %). Přitom z hlediska regionální struktury by byla změna stravovacích návyků rovněž nepříznivá – nejvíce dotčeny (největší podíl osob, které by se nestravovaly v hromadných stravovacích zařízeních) by byly kraje Ústecký, Jihočeský, Olomoucký, Královéhradecký, Liberecký. Tyto mají relativně vyšší míru nezaměstnanosti a trh práce by jen obtížně absorboval propuštěný restaurační personál (zpravidla nekvalifikovaná pracovní síla).

Tabulka 15: Zachování stravovacích návyků při zrušení systémů zam. stravování dle regionu; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

NUTS-II	Dotazník
Neuvedeno	8,0%
CZ010 - Hl. m. Praha	23,8%
CZ020 - Středočeský kraj	26,2%
CZ031 - Jihočeský kraj	12,8%
CZ032 - Plzeňský kraj	24,9%
CZ041 - Karlovarský kraj	18,8%
CZ042 - Ústecký kraj	10,7%
CZ051 - Liberecký kraj	14,9%
CZ052 - Královéhradecký kraj	14,7%
CZ053 - Pardubický kraj	17,6%
CZ061 - Vysočina	17,0%
CZ062 - Jihomoravský kraj	19,1%
CZ071 - Olomoucký kraj	8,5%
CZ072 - Zlínský kraj	14,7%

CZ080 - Moravskoslezský kraj	16,9%
Celkový součet	100,00%

Prostý průměr byl výrazně nižší než vážený průměr (cca 19 % - tj. cca 81 % respondentů by se stravovalo na pracovišti), což je logické – v případě vyššího příjmu a vyšší útraty za jídlo lze také očekávat, že respondent spíše nebude ochoten měnit své stravovací návyky, protože nedostává stravenky. Tomu také odpovídá, že dělníci by se spíše, než ostatní respondenti, stravovali na pracovišti z vlastních zásob v případě zrušení příspěvků na stravování. Podíl odpovědí zaměstnanců v dělnických profesích je pravděpodobně nižší, než by odpovídalo základnímu souboru (tj. celé populaci). Protože jsme nebyli schopni získat statistiku podílu dělnických profesí na počtu zaměstnanců celkem (nepublikuje ČSÚ ani MPSV), nemohli jsme přepočítat výsledky na základní soubor. Nicméně to, že je nejsme schopni přepočítat, nestraní objednateli této studie. Úpravy by byly žádoucí pouze pokud by byly rozhodující z hlediska výhodnosti systémů zaměstnaneckého stravování – to však (jak plyne z výsledků uvedených ve shrnutí) nejsou.

1.2.2.13 Otázka č. 14

„Změna úrovně mezd

Nevíte-li, co vyplnit, nebo nechcete-li tuto položku vyplnit, nechte pole prázdné.

14.1. Zvýšení hrubé mzdy o 10 % nad její obvyklý roční růst (nebo v porovnání s kolegy), by Vás motivovalo pracovat o x hodin týdně více.

14.2. Snížení hrubé mzdy o 10 % pod její obvyklý roční růst (nebo v porovnání s kolegy), by Vás demotivovalo tak, že byste chtěla v tomto zaměstnání pracovat o x hodin týdně méně.“

Statistikou odpovědí respondentů na tuto otázku se zabýváme zvláště v části týkající se elasticity nabídky práce a poptávky po práci.

1.2.3 DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE

1.2.3.1 Otázka č. 1

„Jaký je obor Vašeho podnikání (sekce CZ-NACE)?“

Stejně jako u původního dotazování z května a června 2007 se také v roce 2014 ukazuje, že někteří respondenti nesprávně chápou vymezení odvětví „Zpracovatelský průmysl“, který zahrnuje široké spektrum ekonomických aktivit. Tito uživatelé zpravidla zařadili obor podnikání společnosti nebo obor činnosti organizace do skupiny „19 – Ostatní činnosti“. Podíl responsí ze zpracovatelského průmyslu bude tedy vyšší – pravděpodobně okolo 10 %.

Z porovnání struktury vzorku z hlediska odvětví působnosti zaměstnavatelů s rozdělením ekonomických subjektů dle převažující činnosti CZ-NACE z dílny ČSÚ je patrné, že některé obory jsou ve vzorku početně nadhodnocené a jiné podhodnocené. Do první skupiny spadají tato odvětví: Administrativní a podpůrné činnosti, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, Vzdělávání. Naopak za počtem respondentů podhodnocené můžeme označit tyto činnosti: Stavebnictví, Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, Činnosti v oblasti nemovitostí, Profesní, vědecké a technické činnosti.

Na druhou stranu je nutné vzít v úvahu, že dotazník byl distribuován ve spolupráci s APROPOS primárně do organizací využívajících systémy zaměstnaneckého stravování. Procentuální zastoupení ekonomických subjektů využívajících stravenky či závodní jídelny se bude velmi pravděpodobně lišit od níže uvedené statistiky ČSÚ. Tudíž nelze na jejím základě hodnotit reprezentativnost vzorku a její účel je spíše informativního charakteru.

Z výsledků je také zřejmé, že v některých oborech se vouchery užívají více (viz vyhodnocení dalších otázek), což je také zcela v souladu se statistikou provedenou ČSÚ (největší užití voucherů ve školství, veřejné správě a finančních službách).

Tabulka 16: Příslušnost respondentů – zaměstnavatelů do sekcí CZ-NACE; zdroj dat: ČSÚ (2014), vl. výpočty

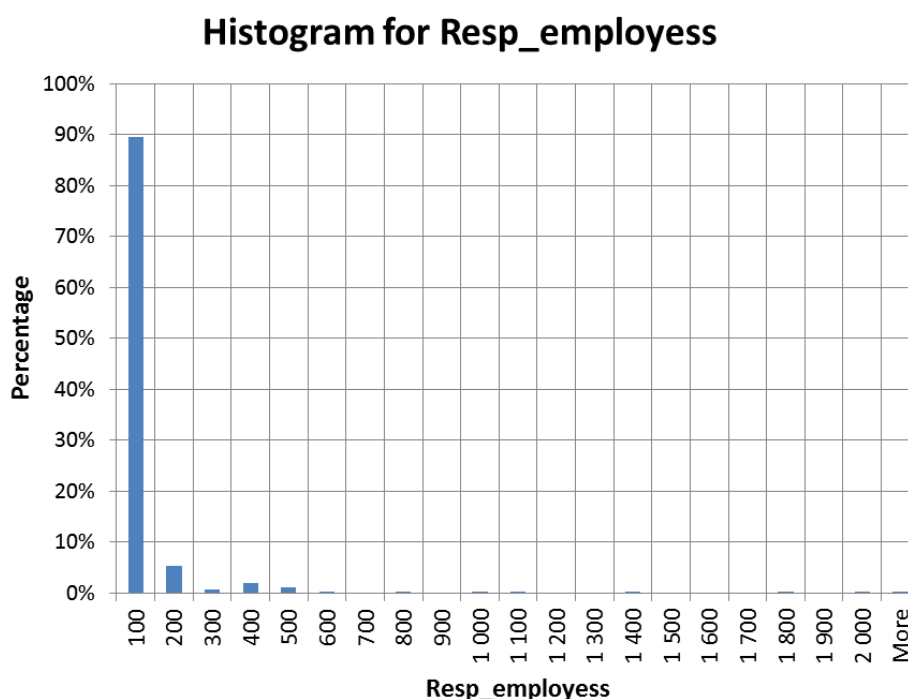
CZ-NACE	Dotazník 140707 – 140804	Struktura podle ČSÚ
1 – Zemědělství, lesnictví a rybářství	3,52%	3,93%
2 – Těžba a dobývání	0,39%	0,02%
3 – Zpracovatelský průmysl	6,85%	10,84%
4 – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	2,94%	0,59%
5 – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady ...	2,35%	0,39%
6 – Stavebnictví	7,63%	11,54%
7 – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	11,74%	22,22%
8 – Doprava a skladování	2,54%	2,51%
9 – Ubytování, stravování a pohostinství	3,52%	5,14%
10 – Informační a komunikační činnosti	1,17%	1,91%
11 – Peněžnictví a pojišťovnictví	1,76%	4,80%
12 – Činnosti v oblasti nemovitostí	1,96%	5,65%
13 – Profesní, vědecké a technické činnosti	1,96%	12,03%
14 – Administrativní a podpůrné činnosti	7,24%	1,70%
15 – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	3,13%	0,59%
16 – Vzdělávání	8,61%	1,56%
17 – Zdravotní a sociální péče	1,57%	1,28%
18 – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	3,52%	2,33%
19 – Ostatní činnosti	29,75%	7,37%
Neuvedeno/Nezjištěno (ČSÚ)	1,37%	3,61%
Celkový součet	100,00%	100,00%

1.2.3.2 Otázka č. 4

„Jaký je přibližný počet Vašich zaměstnanců v České republice?“

Většina participujících organizací je do 100 zaměstnanců včetně, jen několik málo desítek participujících organizací mělo více než 500 zaměstnanců, pouze 5 organizací přes 1 000 zaměstnanců (což může být dáno mimo jiné tím, že velké podniky mají svoje závodní jídelny). To ukazuje i následující histogram.

Obrázek 1: Histogram počtu zaměstnanců respondentů; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty



1.2.3.3 Otázky č. 2, 5, 7

„Jaká je forma vlastnictví Vaší organizace (společnosti, státního podniku...)?“

„Jaká byla přibližná celková úroveň osobních nákladů ve Vaší organizaci v loňském roce (doplňte prosím číslo v tis. Kč)?“

„Jaká (přibližná) částka z osobních nákladů připadala na příspěvky zaměstnancům na stravné (doplňte prosím číslo v tis. Kč)?“

Tyto otázky nejsou nezajímavé z hlediska fiskálního efektu systémů zaměstnaneckého stravování. V případě státních podniků nebo rozpočtových či příspěvkových organizací lze očekávat, že zvýšení nákladů na zaměstnance či snížení daňové uznatelnosti nákladů se projeví zvýšením výdajů státního rozpočtu. Tu část daňové incidence, která dopadá na zaměstnavatele (ať již v podobě zvýšených nákladů na zaměstnance nebo v podobě snížené efektivity, nebude-li kompenzovat snížení mezd) lze v případě státních podniků, rozpočtových a příspěvkových organizací z větší části, ne-li celou, odečíst od výnosu ze snížení daňového zvýhodnění. Otázkou je pouze, zda je výhodnější coby báze objem mezd nebo objem příspěvků na stravování. S ohledem, na skutečnost, že daňová incidence se váže na objem příspěvků na vouchery, považujeme za relevantní bázi tuto (bude výhodnější a přesnější vztáhnout změnu zdanění k objemu příspěvků na zaměstnanecké stravování).

Některé odpovědi u otázek č. 5 a 7 jsme museli upravit nebo vypustit s ohledem na zjevné nepochopení otázky. Pokud např. u celkových ročních příspěvků na stravování v organizaci po vydělení počtem zaměstnanců a počtem měsíců v roce vyšlo číslo (např.) 535, bylo možno předpokládat, že se respondent zmýlil v řádu a namísto v tisících Kč uvedl tyto výdaje v Kč a správný údaj by tedy měl být 0,535 tis. Kč/zaměstnanec/měsíc. Veškeré úpravy u nákladů na systém zaměstnaneckého stravování byly tohoto typu. V následující tabulce jsou uvedeny podíly v souboru dat podle hodnoty příspěvků na stravování

a osobních nákladů dle vlastnictví.

Tabulka 17: Statistika vlastnictví respondentů – zaměstnavatelů; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Statistika	Údaj (hodnota)	
	Příspěvky na zam. str.	Osobní náklady
0 – Nežadáno	4,99%	3,08%
1 – Soukr. vlastnictví zahraniční	1,87%	12,26%
2 – Soukromé vlastnictví české	67,52%	73,78%
3 – Jiné než soukromé vlastnictví	25,62%	10,88%
Celkem	100,00%	100,00%

Celkové posouzení z hlediska vlastnictví bude zajímavé při zahrnutí údajů o očekávaném snížení výdajů na zaměstnanecké stravování při zrušení daňové uznatelnosti, resp. daňového osvobození.

Průměrný příspěvek na stravování na zaměstnance a pracovní měsíc (bereme do úvahy dovolenou, kdy není nárok na příspěvek na stravování) v odpovědích činil 461 Kč, což indikuje, že ne všichni zaměstnanci mají tak vysoké příspěvky na stravování, jak se ukazuje v dotazníku zaměstnanců (861 Kč). Na základě tohoto údaje a údaje ČSÚ o průměrném příspěvku na stravování 242 Kč na zaměstnance a měsíc lze odhadnout, že systémů zaměstnaneckého stravování užívá v ČR cca 5/8 firem.

1.2.3.4 Otázka č. 6

„Jaký systém zaměstnaneckého stravování používáte?“

Tabulka níže shrnuje podíly v souboru dat podle hodnoty příspěvků na stravování a osobních nákladů dle systému zaměstnaneckého stravování.

Tabulka 18: Systémy zaměstnaneckého stravování u respondentů; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Statistika	Údaj (hodnota)	
	Podle příspěvků na zam. str.	Podle osobních nákladů
0 – Neuvedeno	0,17%	1,56%
1 – Stravenky	98,98%	81,78%
2 – Závodní stravování	0,84%	16,06%
3 – Nemáme systém zaměstnaneckého stravování	0,00%	0,56%
4 – Jiný	0,01%	0,04%
Celkem	100,00%	100,00%

1.2.3.5 Otázka č. 8

„Co představuje ve Vaší organizaci systém zaměstnaneckého stravování?“

Jelikož pravděpodobně většina zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili dotazníku, postoupila informace o dotazníku také svým zaměstnancům, lze údaje z následující tabulky a Tabulka 5 srovnávat.

Tabulka 19: Statistika názorů respondentů na systémy zaměstnaneckého stravování; údaje jsou přepočteny počtem zaměstnanců u daného respondenta; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Statistika	Údaj (hodnota), přepočteno podle počtu zam.
0 – Nežadáno	15,86%
1 - Standardní benefit	47,84%
2 - Zaměstnanecká výhoda - dodatečná odměna	5,76%
3 - Zavedení zaměstnaneckého stravování bylo vynuceno odbory	0,00%

4 - Provozujeme zam. stravování z důvodů daňové výhodnosti	30,47%
5 - Jiný důvod	0,07%
Celkem	100,00%

Zatímco většina zaměstnanců vidí systémy zaměstnaneckého stravování jako standardní benefit (cca 62 %), u zaměstnavatelů takto vidí systémy zaměstnaneckého stravování pouze necelých 48 %. Z hlediska fiskálního efektu systému zaměstnaneckého stravování však je důležitější přepočtený celkový objem příspěvků na zaměstnanecké stravování u daného zaměstnavatele. Takto přepočtené údaje ukazuje následující tabulka.

Tabulka 20: Názory respondentů na systémy zaměstnaneckého stravování; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Statistika	Údaj (hodnota), přepočteno příspěvky na str.
0 – Nežadáno	0,36%
1 - Standardní benefit	68,64%
2 - Zaměstnanecká výhoda - dodatečná odměna	18,45%
3 - Zavedení zaměstnaneckého stravování bylo vynuceno odbory	0,00%
4 - Provozujeme zam. stravování z důvodů daňové výhodnosti	6,36%
5 - Jiný důvod	6,20%
Celkem	100,00%

Z údajů v předchozí tabulce je zřejmé, že cca 6 % objemu příspěvků na stravování je vynakládáno pouze z důvodů daňové výhodnosti – u těchto podniků lze očekávat při snížení daňové výhodnosti tohoto systému, že bude téměř nebo zcela odbourán (*et vice versa*).

1.2.3.6 Otázka č. 9, 10

„Bude-li zrušena daňová uznatelnost výdajů na zaměstnanecké stravování (z hlediska zaměstnavatele), pravděpodobně zrušíme (omezíme) systém zaměstnaneckého stravování. (prosíme, při odpovědi na tuto otázku zvažte rigiditu podmínek pracovních smluv s Vašimi zaměstnanci)

9.1. v horizontu 1 roku na x % původního rozsahu (0 – 100 %)

9.2. v horizontu 2 let na x % původního rozsahu (0 – 100 %)

9.3. v horizontu 3 let na x % původního rozsahu (0 – 100 %)“

Odpovědi respondentů indikují, že v prvním roce od zrušení daňové uznatelnosti nákladů na příspěvky na stravování zaměstnanců lze očekávat pokles o 46 % až 56 %

Tabulka 21: Očekávaná úroveň užívání systémů zaměstnaneckého stravování při zrušení daňové uznatelnosti příspěvku na stravování; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Rok od zrušení uznatelnosti (1 = rok zrušení daňové uznatelnosti)	Údaj (hodnota)		
	1	2	3
Vážený průměr ²	49,3%	13,1%	11,4%
Směrodatná odchylka	43,9%	29,7%	28,5%
Počet pozorování	304	304	304
Interval 5% jednostr.	4,9%	3,3%	3,2%
Horní mez 10% intervalu	54,2%	16,4%	14,6%
Dolní mez 10% intervalu	44,4%	9,7%	8,2%

² Kde vahami jsou příspěvky daného zaměstnavatele – respondenta na stravování zaměstnanců.

Zajímavá je také otázka č. 10, kde respondenti odpovídali na obdobný dotaz jako v případě otázky č. 9, ovšem s tím, že by došlo ke zrušení osvobození příspěvku zaměstnavatele na stravování zaměstnanců od daně z příjmů fyzických osob (a vynětí ze základu pojistného sociálního a zdravotního pojištění).

Tabulka 22: Očekávaná úroveň užívání systémů zaměstnaneckého stravování při zrušení osvobození příjmu z příspěvku na stravování na straně zaměstnance; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Rok od zrušení uznatelnosti (1 = rok zrušení daňové uznatelnosti)	Údaj (hodnota)		
	1	2	3
Vážený průměr	47,3%	12,8%	11,7%
Směrodatná odchylka	44,4%	30,4%	30,0%
Počet pozorování	304	304	304
Interval 5% jednostr.	5,0%	3,4%	3,4%
Horní mez 10% intervalu	52,3%	16,2%	15,1%
Dolní mez 10% intervalu	42,4%	9,4%	8,4%

Očekávaná snížení (resp. přesněji nové úrovně) užívání systémů zaměstnaneckého stravování ve vztahu ke stávajícímu užívání jsou v případě zrušení daňové uznatelnosti i zrušení osvobození příjmu z příspěvků zaměstnavatele na stravování na straně zaměstnance velmi podobné, i když v některých momentech se liší. Údaje ukazují, že systém má dynamiku, k největšímu poklesu užívání systémů zaměstnaneckého stravování zřejmě dojde v prvním roce, pokles v dalších letech bude pozvolnější.

1.2.3.7 Otázka č. 11

*„V případě, že bude zrušeno daňové zvýhodnění (ať již na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance), budeme kompenzovat zrušení příspěvků zaměstnavatele zvýšením mezd (vyberte co **spíše** charakterizuje pravděpodobné řešení, k čemu bude výsledek nejbližší).“*

Navazujícím krokem na otázku omezení systému zaměstnaneckého stravování je otázka kompenzace. Budou zaměstnavatelé kompenzovat snížení příjmů zaměstnancům v plném rozsahu, částečně nebo vůbec? Většina respondentů, kteří tuto otázku nenechali bez odpovědi, uvádí, že kompenzovat zaměstnancům snížení příjmu nebudou (63 %, přepočteno na vzorek s odpovědí jinou než 0). Někteří budou kompenzovat tak, že z hlediska zaměstnavatele výdaje zůstanou stejné, další část dokonce chce dorovnat zaměstnancům snížení příjmu tak, aby dostávali stejný čistý příjem (což by znamenalo vynaložit 1,351 násobek³ výdajů na příspěvky na stravování).

Tabulka 23: Relativní četnosti odpovědí na otázku č. 11; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Statistika	Podíl
0 – Neuvedeno	28,94%
1 – Nebudeme zrušení (omezení) stravenkového systému kompenzovat.	44,69%
2 - O původní příspěvky na stravování zvýšíme hrubou mzdu.	12,40%
3 - Vynaložíme tolik, aby čistý příjem zaměstnance (po všech daních) zůstal stejný.	13,98%
Celkem	100,00%

Podíváme-li se však na to, jaký by byl skutečný dopad kompenzací na daňový základ, musíme vzít do úvahy dále objem příspěvků na stravování u jednotlivých respondentů a očekávanou redukci výdajů

³ Mezní míra zdanění (vč. quasidaní) hrubé mzdy (zaměstnavatelé i zaměstnanci odpovídali na otázku týkající se mezd, přičemž pojem „mzda“ v ČR zpravidla znamená hrubou mzdu) činila k datu zpracování dotazníku cca 4,5 % + 6,5 % + 15 %, tj. z čistých mezd (objemu stravenek) to činí $0,26/(1-0,26)=35,1$ %.

na stravování. Po zohlednění těchto údajů můžeme říci, že vysoce pravděpodobně nedojde k takovému poklesu zdanitelných příjmů zaměstnanců, jak se zdálo na první pohled z očekávaného snížení příspěvků na stravování, potažmo užívání systémů zaměstnaneckého stravování (srov. Tabulka 22).

Podívejme se nejdříve na celkový očekávaný rozsah snížení příjmu u zaměstnance v případě zrušení daňové uznatelnosti příspěvků na stravování na straně zaměstnavatele:

Tabulka 24: Očekávané snížení příjmů zaměstnance v poměru k příspěvku na stravování, při zrušení daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Rok od zrušení uznatelnosti (1 = rok zrušení daňové uznatelnosti)	Údaj (hodnota)		
	1	2	3
Vážený průměr ⁴	34,7%	47,1%	50,0%
Směrodatná odchylka	52,0%	57,6%	57,6%
Počet pozorování	304	304	304
Interval 5% jednostr.	5,8%	6,5%	6,5%
Horní mez 10% intervalu	40,6%	53,6%	56,5%
Dolní mez 10% intervalu	28,9%	40,6%	43,5%

V případě zrušení osvobození od daně z příjmů a zrušení vynětí ze základu pro výpočet pojistného sociálního a zdravotního pojištění zaměstnavatelé paradoxně očekávají nižší snížení užívání stravenek, než v případě zrušení daňové uznatelnosti těchto výdajů na straně zaměstnavatelů, i když zvýšení daňového zatížení práce by v tomto případě bylo vyšší. Domníváme se, že to může být způsobeno neschopností zaměstnavatelů odhadnout přesně reakci zaměstnanců – zda budou požadovat i při nezvýhodněném daňovém režimu pro příspěvky na stravování tyto příspěvky ve stejné míře či nikoliv.

Tabulka 25: Očekávané snížení příjmů zaměstnance v poměru k příspěvku na stravování, při zrušení daňového osvobození na straně zaměstnance; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Rok od zrušení uznatelnosti (1 = rok zrušení daňové uznatelnosti)	Údaj (hodnota)		
	1	2	3
Vážený průměr ⁵	35,5%	47,1%	49,9%
Směrodatná odchylka	51,9%	57,4%	57,3%
Počet pozorování	304	304	304
Interval 5% jednostr.	5,8%	6,5%	6,4%
Horní mez 10% intervalu	41,4%	53,5%	56,4%
Dolní mez 10% intervalu	29,7%	40,6%	43,5%

1.2.3.8 Otázka č. 12

„Zaměstnanci díky systému zaměstnaneckého stravování v naší organizaci obědvají spíše v restauracích (závodní jídelně) než na pracovišti. Tento výrok je pravdivý v případě cca x % zaměstnanců (zcela postačuje hrubý odhad).“

Výsledky této otázky velmi dobře korespondují s obdobnou otázkou v dotazníku zaměstnanců (viz výše). Shoda údajů a poměrná blízkost údajů za oba soubory odpovědí v dotaznících dávají dobrý předpoklad, že tyto údaje jsou spolehlivé.

Tabulka 26: Odhadovaný stimulační efekt voucherů (vážený průměr, kde vahami jsou výše příspěvku na

⁴ Kde vahami jsou příspěvky daného zaměstnavatele – respondenta na stravování zaměstnanců.

⁵ Kde vahami jsou příspěvky daného zaměstnavatele – respondenta na stravování zaměstnanců.

stravování poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci); zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Statistika	Údaj (hodnota)
Vážený průměr	65,9%
Sm. odchylka	30,9%
Počet pozorování	215
5% interval spolehlivosti	4,1%
Horní mez 10% intervalu	70,0%
Dolní mez 10% intervalu	61,7%

1.2.3.9 Otázka č. 13, 14

„Stravování v systémech zaměstnaneckého stravování přispívá k produktivitě a ke snižování nemocnosti zaměstnanců.“

Odpovědi na tuto otázku byly seřazeny takto:

1 - Spíše ano

2 - Nevím

3 - Spíše ne

„Nerozhodný“ výsledek by se tedy neměl statisticky významně lišit od hodnoty 2. Jak následující tabulka, tak i hodnoty t-testu (na 5% hladině významnosti můžeme zamítnout hypotézu, že průměrná hodnota vzorku je rovna 2) jasně ukazují, že zaměstnavatelé se domnívají, že systémy zaměstnaneckého stravování mají spíše pozitivní efekt na zdraví a produktivitu zaměstnanců.

Tabulka 27: Relativní četnosti odpovědí na otázku č. 13; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Podíly odpovědí	Podíl
0 – Neuvedeno	12,33%
1 – Spíše ano	53,42%
2 – Nevím	25,44%
3 – Spíše ne	8,81%

Zabývali jsme se rovněž otázkou, zda nemůže být ovlivněn náš závěr skutečností, že u menších podniků spíše manažeři předpokládají pozitivní efekt (tudíž vyšší četnost tohoto typu odpovědí) a naopak. P-hodnota t-testu při porovnání prostého průměru z hodnot odpovědí (1,49) a váženého průměru, kde vahami byl počet pracovníků (2,00) na úrovni 95% jasně ukazuje, že náš odhad není tímto vlivem zkreslený.

Pro zjištění případných rozporů jsme použili otázku obdobného charakteru i u otázky č. 14:

„Jaký je Váš názor na systémy zaměstnaneckého stravování (stravenky, závodní jídelny)?“

Tabulka 28: Relativní četnosti odpovědí na otázku č. 14; zdroj: dotazníkové šetření, vl. výpočty

Podíly odpovědí	Podíl
0 – Neuvedeno	12,40%
1 - Jsou přínosem (z hlediska produktivity, spokojenosti, zdraví zaměstnanců).	69,29%
2-Nejsou přínosem, jde o vynucenou záležitost.	4,92%
3-Nemám na tuto věc jednoznačnější názor	13,39%

Výsledky jsou ještě jednoznačnější, než v případě otázky č. 13. Je pravděpodobné, že někteří zaměstnavatelé považují stravenky za přínosné pouze z pohledu spokojenosti zaměstnanců, nikoliv

však jejich pracovního výkonu či nemocnosti (i když u více než 53 % tomu tak je). Otázkou je, zda pořadí možných odpovědí neovlivnilo výsledek této otázky – podle našeho názoru nikoliv, převaha kladných odpovědí (přes 79 %, přepočteno na vzorek s odpovědí jinou než 0) je natolik drtivá, že lze významné ovlivnění závěrů této otázky pořadím možných odpovědí vyloučit.

1.2.3.10 Otázka č. 15, 16

„Jaké další kladné dopady má podle Vás stravování v systému zaměstnaneckého stravování? (Například snižuje nemocnost zaměstnanců.). Prosíme vyplňte:

Otázka č. 15, resp. odpovědi na ni nemají primární využitelnost při zjištění fiskálních efektů systémů zaměstnaneckého stravování. Vyhodnocení jejích výsledků je k dispozici v sekci studie zabývající se vlivy existence systémů zaměstnaneckého stravování na zdraví a pracovní výkonnost zaměstnanců.

„Křivka poptávky po práci

Příklad: Zvýšením mezd o 10 % pod úrovní růstu produktivity práce rozumíme při zvýšení produktivity práce o 10 % stagnaci mezd (0 %).

16.1. Při zvýšení mezd o 10 % (procentních bodů) méně, než je míra růstu produktivity práce můžeme zvýšit počet pracovníků o x % (0 – 100 %).

16.2. Při zvýšení mezd o 5 % (procentních bodů) více, než je míra růstu produktivity práce by bylo nutno snížit počtu pracovníků o x % (0 – 100 %).

16.3. Při zvýšení mezd o 10 % (procentních bodů) více, než je míra růstu produktivity práce by bylo nutno snížit počtu pracovníků o x % (0 – 100 %).“

Tuto otázku vyhodnotíme zvlášť při analýze daňové incidence.

PŘÍLOHA Č. 2: VÝPOČTOVÉ TABULKY