

Článok

DÁTUM: 25. septembra 2007

KONTAKT: Branislav Hunčík, Senior manažér, Oddelenie ľudských zdrojov,
PricewaterhouseCoopers
Tel.: +421(0) 2 59350 625, e-mail: branislav.huncik@sk.pwc.com

ALEBO: Veronika Králová, Marketing, PricewaterhouseCoopers
Tel.: +421(0) 2 59350 856, e-mail: veronika.kralova@sk.pwc.com

*Článok pripravil: PhDr. Branislav Hunčík, PhD., Senior manažér,
PricewaterhouseCoopers*

Platíte dobre?

Oddelenie Poradenstvo pre ľudské zdroje spoločnosti PricewaterhouseCoopers pripravilo tento rok už v poradí 15 edíciu prieskumu odmeňovania medzi spoločnosťami pôsobiacimi na Slovensku. Prieskumu PayWell 2007 sa zúčastnilo 210 spoločností zo 16 odvetví (Farmaceutický priemysel, Rýchloobrátkový tovar, Infokom, Poistovníctvo, Výroba, Tovar a Distribúcia, Služby, Energetika, Expresná preprava, Bankovníctvo, Dovozcovia automobilov, Automobilový priemysel, Finančné služby a iné) a je zameraný na sledovanie platových údajov o 433 pracovných pozíciách a celkovú stratégiu odmeňovania.

Regionálne rozdiely

Viac ako tretina (32%) zúčastnených spoločností pôsobí v niekoľkých regiónoch Slovenska a len 28% z nich vo svojich rozhodnutiach o odmeňovaní zamestnancov zohľadňuje regionálne rozdiely. Pri kompenzácii týchto rozdielov používajú najmä lokalizačné/polohové príplatky, násobenie základnej mzdy stanoveným koeficientom pre daný región, alebo sa firmy riadia priemernou mzdou v regióne, či v závislosti od úrovne konkurencie. Špecifická situácia Bratislavského regiónu, či už vo vzťahu k životnému štýlu a/alebo životným nákladom sa preukázala i tento rok vo vyšších zárobkoch. Regionálne rozdiely sa stále prejavujú najmä pri platoch vybraných špecialistov.

Nástupné platy

Nástupné platy sa taktiež výrazne líšia v jednotlivých sektoroch i regiónoch, avšak v priemere je podľa štúdie PayWell 2007 nástupný plat stredoškolača 15 000 Sk, kým u vysokoškolákov je to 20 500 Sk. 61% spoločností aplikuje zvyšovanie nástupných plátov po troch mesiacov, pričom priemerné navýšenie predstavuje 13%.

Prehodnocovanie plátov

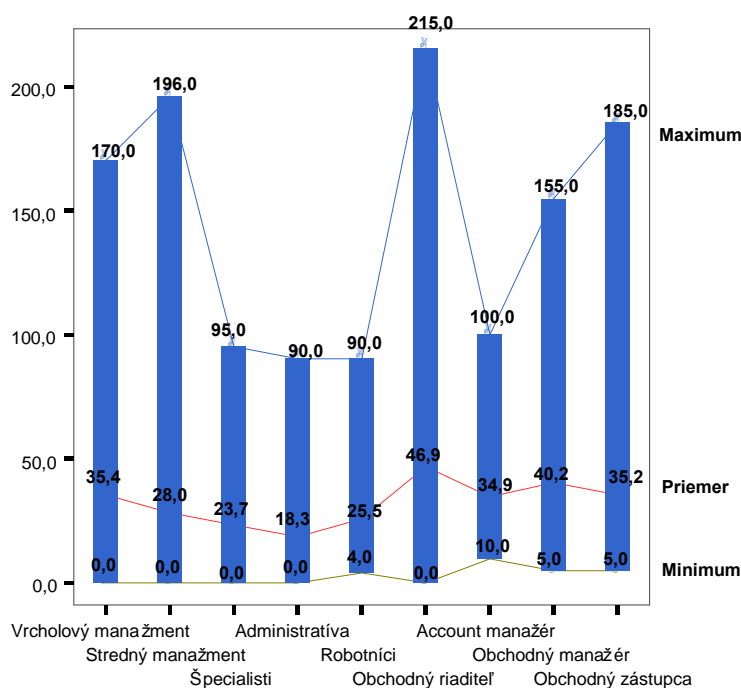
V pravidlách o odmeňovaní zamestnancov firmy jasne formulujú i periódy prehodnocovania miezd zamestnancov. Vo väčšine zúčastnených spoločností (82%) sa úprava realizuje pravidelne jedenkrát do roka, pričom najčastejšie spoločnosti prehodnocujú mzdy v januári (32%), v apríli (25%), prípadne v marci (16%). Spoločnosti, ktorých platy zamestnancov sa upravujú dvakrát ročne, uprednostňujú druhý termín úprav miezd v júli alebo októbri. 86% sledovaných spoločností zohľadňuje infláciu pri zvyšovaní miezd.

Každoročne je zaujímavé sledovať konvergenzie či divergencie plánov a skutočností pri zvyšovaní miezd. Prieskum sleduje tieto rozdiely v jednotlivých kategóriách, kde v konzistentnej vzorke účastníkov spreď roka skutočné nárasty plátov prekročili plánované vo všetkých sledovaných kategóriách (vrcholový manažment, stredný manažment, špecialisti, administratíva, robotníci, obchodníci) Ak odhliadneme od jednotlivých zamestnaneckých kategórií, firmy zúčastnené v tomto prieskume plánujú v nasledujúcom období od júla 2007 do júna 2008 zvýšiť mzdy v priemere o 6,0% (medián 6,5%).

Variabilná zložka mzdy

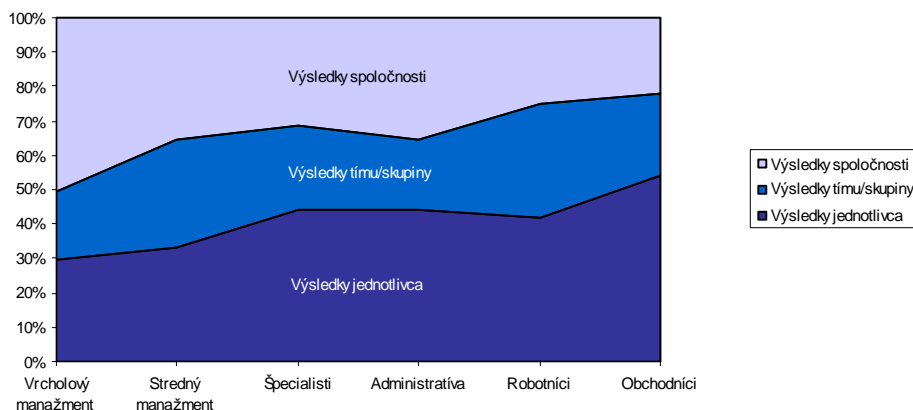
Flexibilitu odmeňovania v spoločnostiach charakterizuje aj odmena závislá na výkone, ktorá tvorí jednu z častí variabilnej zložky, avšak jej uplatňovanie sa líši podľa kategórie zamestnancov. Tento rok sme zaznamenali najväčší podiel variabilnej zložky v kategóriách obchodníkov (od 34,9 do 46,9%), vrcholového manažmentu (35,4%) a tiež stredného manažmentu (28,0%).

(Graf č.1)



Modelovanie variabilnej zložky zohľadňuje vo všeobecnosti tri hlavné faktory: výsledky spoločnosti, tímu/skupiny alebo jednotlivca, ktoré sú ďalej formulované v ukazovateľoch ziskovosti, finančných a hospodárskych výsledkoch či plnení plánu.

(Graf č.2)



Špeciálne odmeny pre vrcholový manažment

26% zúčastnených spoločností deklarovala existenciu špecifického systému odmeňovania pre vrcholový manažment. 61% firiem z tejto skupiny poskytuje kategórii top manažmentu systém opcií na zamestnanecké akcie (ESOP – Employee stock option plan) a 35,9% z nich tento druh odmeny poskytuje aj ostatným zamestnancom. Podľa výsledkov prieskumu je možné opciu uplatniť do 7 až 10 rokov, pričom najviac spoločností ju v oboch kategóriách (manažment, ostatní zamestnanci) uplatňuje do 10 rokov. Systém kúpy zamestnaneckých akcií (ESPP –

Employee stock purchase plan) poskytuje 52,8% firiem ponúkajúcich špeciálne odmeny vrcholovému manažmentu a 44,4% z nich tento druh odmeny poskytuje aj ostatným zamestnancom. V kategórii top manažmentu predstavuje táto hodnota v priemere 22,1% a u ostatných zamestnancov 21,7%. Časové hľadisko, kedy má zamestnanec nárok na tieto typy odmien sa v prípade ESOP a ESPP pohybuje od 4 mesiacov do 8 mesiacov zamestnania v danej spoločnosti. Najčastejšie ich však firmy ponúkajú po 1 roku zamestnania.

Program voliteľných zamestnaneckých výhod

V tohtoročnej edícii prieskumu PayWell 2007 len 13,2% spoločností uviedlo, že využíva tzv. "cafeteria" systém, patria medzi ne štyri banky, päť farmaceutických spoločností, jedna výrobná spoločnosť, tri spoločnosti zo sektora ICT, jedna obchodná spoločnosť, tri automobilové spoločnosti, tri spoločnosti zo sektora rýchloobrátkový tovar, jedna energetická spoločnosť, jedna spoločnosť zo sektora expresnej prepravy a jedna poisťovňa. Systém je v týchto spoločnostiach dostupný zamestnancom po uplynutí v priemere 2,3 mesiacov od nástupu do spoločnosti. Výška ročného limitu čerpania zamestnaneckých výhod na jedného zamestnanca sa samozrejme líši podľa sektorov i podľa zamestnaneckej kategórie. Ročný limit na jedného zamestnanca predstavuje v kategórii manažmentu v priemere 11 829 Sk a pre ostatných zamestnancov je to v priemere 11 436 Sk. Medzi najpoužívanejšie položky v zozname takto ponúkaných zamestnaneckých výhod patria hlavne športové aktivity, príspevok na rekreáciu, kultúrne akcie, nadštandardná zdravotná starostlivosť, stravovanie, doplnkové dôchodkové poistenie a ďalšie.

Poznámka redaktorom:

PricewaterhouseCoopers (www.pwc.com) poskytuje audit zameraný na priemysel, daňové a poradenské služby ktoré budujú dôveru verejnosti a zvyšujú hodnotu pre svojich klientov a vlastníkov. Vyše 140.000 zamestnancov v 149 krajinách našej siete zdieľa ich myslenie, skúsenosti a riešenia na vytvorenie čerstvých perspektív a praktického poradenstva.

"PricewaterhouseCoopers" je sieť členských firiem PricewaterhouseCoopers International Limited, pričom každá spoločnosť je samostatným a nezávislým právnym subjektom.