

# Paywell 2007

**DÁTUM:** 28. novembra 2007

**KONTAKT:** Natália Ďurigová, Senior konzultant, Poradenstvo pre ľudské zdroje, PricewaterhouseCoopers  
Tel: +421(0) 2 59350 660, e-mail: [natalia.durigova@sk.pwc.com](mailto:natalia.durigova@sk.pwc.com)

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

**Autor:** Ing. Natália Ďurigová, PhD.

## V čom je tohtoročný prieskum iný ako minuloročný:

Vzhľadom na rokmi overený štandardizovaný prístup a osvedčenú metodiku sme v tomto roku nepristúpili k takej radikálnej zmene ako predchádzajúce roky. Mierne sme upravili užívateľské znázorňovanie vybraných dát, ale nemožno hovoriť o inakosti, ale o prístupnejšej forme využitia.

## z pohľadu vzorky

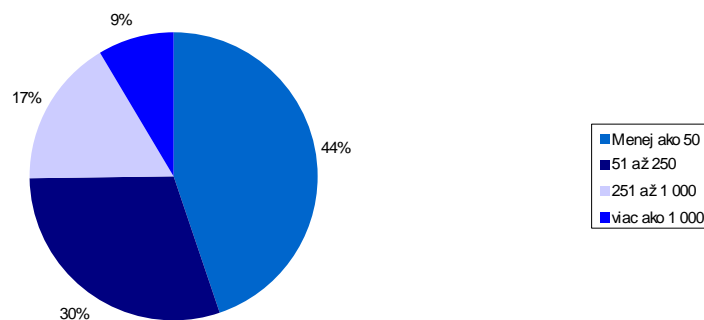
Počet spoločností sa oproti minulému roku celkovo nezmenil, avšak najväčší nárast zaznamenal sektor Energetiky (z 9 v roku 2006 na 21 v roku 2007), mierny nárast evidujeme v sektore IT a automobilovom priemysle.

Vzorku aj v tomto roku tvorilo 25,3% slovenských firiem, ostatné spoločnosti disponovali zahraničným kapitálom, pričom sa naša vzorka obohatila predovšetkým o severské krajiny.

Najväčšie zastúpenie majú opäť spoločnosti do 50 zamestnancov, kde sme zaznamenali nárast o 13%.

Necelé dve tretiny (60%) účastníkov štúdie PayWell 2007 majú svoje centrály v Bratislavskom regióne.

Graf: Rozloženie vzorky spoločnosti podľa počtu zamestnancov



Zdroj: PayWell 2007, PricewaterhouseCoopers

### **zastúpení jednotlivých sektorov vo vzorke**

Najviac spoločností je zastúpených v sektoroch výroba, finančné služby a ICT.

Štruktúru jednotlivých sektorov sme taktiež prispôbili potrebám trhu a tohtoročný prieskum je bohatší okrem špecifického porovnania veľkých IT firiem tzv. BIG ICT aj o veľké farmaceutické spoločnosti tzv. BIG FARMA.

Novinkou tohtoročného prieskumu sú televízne spoločnosti a špecifikum je finančný sektor, kde porovnávame banky, poisťovne a leasingové spoločnosti spoločne.

Ostatné sektory sú zastúpené spoločnosťami zo sektorov farmácia, energetika, obchod a distribúcia, automobilový priemysel, bankovníctvo, energetika, poisťovníctvo, FMCG, služby, expresná doprava a dovozcovia automobilov.

### **tiež z pohľadu počtu sledovaných pozícií ako vo všeobecnosti tak na marketingových pozíciách.**

Vzhľadom na dynamiku rozvoja pracovného trhu sme v tomto roku ponúkli 467 vzorových pracovných pozícií (v roku 2006 bolo 449), pričom 433 z nich bolo analyzovaných.

Na marketingových pozíciách zostal počet pozícií rovnaký (19) v štruktúre všeobecný marketing, propagácia a PR, marketingová komunikácia, marketingový prieskum a manažment značky a produktu.

### **Aké medziročné zvýšenie ukázal prieskum a v akých segmentoch najviac prípadne najmenej**

Metodika vyhodnocovania sektorov, ktoré najlepšie odmeňujú, sa ani v tomto roku nemenila. Využívame tzv. kôš pozícií, v rámci ktorého sa PwC zameriava na identické pozície, ktoré existujú v každom sektore. Je to približne 10-15 pozícií,

pričom porovnávaním platov na týchto pozíciách sa zisťujú rozdiely v odmeňovaní v sektoroch a v regiónoch.

Na základe výsledkov prieskumu z uplynulých ročníkov pozorujeme mierny nárast percenta, o ktoré spoločnosti medziročne navyšujú mzdy zamestnancov. Kým v období od júla 2005 do júna 2006 zvýšili spoločnosti mzdy zamestnancov v priemere o 6,3%, v nasledujúcom období t.j. od júla 2006 do júna 2007 došlo ku skutočnému zvýšeniu v priemere o 7,2%, čo predstavuje väčší nárast ako bolo na toto obdobie plánované (priemer 5,9%). V období od júla 2007 do júna 2008 plánujú spoločnosti zvýšiť mzdy zamestnancov v priemere o 6,1%.

V tomto roku je najlepšie platiacim sektorom farmácia – 13% nad trhovým priemerom. Ďalšími najlepšie platenými sektormi sú IT firmy a banky. V prípade, ak sú k platom pripočítané aj zamestnanecké výhody, sa poradie mierne upraví – farmácia 140% nad trhovým priemerom, IT – 36% a Obchod a distribúcia 18%.

Najhoršie je na tom sektor výroba- 16% pod trhovým priemerom. Vystriedal tak FMCG sektor, ktorý v minulom roku vykázal platy na úrovni 19% pod trhovým priemerom.

Prieskum PayWell 2007 ukázal najvyšší nárast platov v sektore expresná preprava o 11%. Odhadovaný najvyšší plánový nárast v roku 2008 uvádzajú zhodne sektory IT a farmácia – 7%.

Najnižší nárast platov bol v sektore automobilový priemysel a energetika o 5,9 % pričom najnižší plánujú v sektore rýchloobrátkový tovar o 4,1 %.

Základná mzda na marketingových pozíciách vzrástla o 16 % v porovnaní s minulým rokom.

### **Ako je to so zvyšovaním v regiónoch - aké sú rozdiely medzi regiónmi**

Odmeňovanie s regionálnymi rozdielmi rešpektuje rozdielne životné náklady zamestnancov (napr. v Bratislave sa zohľadňujú vyššie životné náklady), ekonomickú situáciu, rast inflácie a podmienky na regionálnom trhu práce. Tretina spoločností uviedla, že sídli v niekoľkých regiónoch Slovenska, a len tretina z týchto spoločností uplatňuje pri odmeňovaní zamestnancov regionálne rozdiely.

V medziročnom porovnaní pozorujeme tendenciu upúšťať od politiky odlišného odmeňovania zamestnancov pôsobiacich v rôznych regiónoch (38% spoločností v r. 2006 vs. 28% spoločností v r. 2007). Spoločnosti sa postupne prikláňajú k jednotnosti systému odmeňovania v spoločnosti a jej pobočkách.

Ak spoločnosti majú nastavený systém odmeňovania tak, že rešpektuje regionálne rozdiely, najčastejšie vyžívajú napr. lokalizačné príplatky k základnej mzde.

Index nárastu platov regiónov voči trhu je opäť najvyšší v Bratislave – 6% nad trhovým priemerom, pričom vo východoslovenskom regióne bol 23% pod trhovým

priemerom. V porovnaní regiónu Bratislava voči mimo Bratislava je rozdiel v indexe nárastu platov 18%.

Mzdy sa vo väčšine zúčastnených spoločností prehodnocujú jedenkrát ročne. Najčastejšie spoločnosti prehodnocujú mzdy v januári a v apríli.

86% zúčastnených spoločností zohľadňuje pri zvyšovaní miezd aj mieru inflácie.

### **Aké sú trendy v oblasti zamestnaneckých výhod**

V súčasnosti náklady na zamestnanecké výhody v priemere predstavujú 21.298 Sk na zamestnanca a v budúcom roku plánujú spoločnosti v priemere 7,7% nárast týchto nákladov.

#### *Nadčasy*

V porovnaní rokov 2003 a 2006 sledujeme rastúci trend v preplácaní nadčasov.

#### *Nadštandardná zdravotná starostlivosť*

V porovnaní s predošlým rokom sme zaznamenali pokles v poskytovaní všetkých foriem nadštandardnej zdravotnej starostlivosti, no najmä v preferencii formy preventívne lekárske prehliadky ako aj špeciálneho zdravotného vyšetrenia.

Nadalej len málo spoločností umožňuje využívať ponúkané formy nadštandardnej zdravotnej starostlivosti aj rodinným príslušníkom svojich zamestnancov.

Nadštandardnú zdravotnú starostlivosť poskytuje svojim zamestnancom 50,6% sledovaných spoločností. Najčastejšie je táto forma zamestnaneckých výhod ponúkaná zamestnancom v sektoroch energetika, bankovníctvo, automobilový priemysel, ICT a farmácia. Priemerné ročné náklady na jedného zamestnanca predstavujú v kategórii manažmentu v priemere 6 518 Sk a pre ostatných zamestnancov je to v priemere 4 516 Sk. Za najčastejšie poskytované formy nadštandardnej zdravotnej starostlivosti možno považovať preventívne lekárske prehliadky, príspevky na očkovanie, nadštandardné zdravotné stredisko či špeciálne zdravotné vyšetrenie.

#### *Vyššie nemocenské dávky*

Vyplácanie nemocenských dávok sa stáva zamestnaneckou výhodou vtedy, ak ide o vyplácanie nad rámec stanovený zákonom. Túto sociálnu výhodu poskytuje svojim zamestnancom 14,5% sledovaných spoločností. 85,5% spoločností vypláca svojim zamestnancom nemocenské dávky vo výške stanovenej zákonom.

#### *Dovolenka*

Dovolenku nad rámec Zákonníka práce poskytuje svojim zamestnancom 30% zúčastnených spoločností. V spoločnostiach, kde sa dĺžka dovolenky medzi jednotlivými kategóriami líši, pripadá vrcholovému manažmentu ročne v priemere 4 dni dovolenky navyše, kategórii stredného manažmentu v priemere 2 dni,

administratívnym pracovníkom v priemere 2,5 dňa, odborníkom v priemere 3 a obchodníkom v priemere 2 dni dovolenky navyše.

Len veľmi málo spoločností ponúka svojim zamestnancom dorovnanie príjmu na materskej resp. rodičovskej dovolenke.

### *Príspevok na rekreáciu*

Tento typ zamestnaneckej výhody v rámci sociálneho programu uplatňuje 17% spoločností. Výška ročného príspevku sa pohybuje v rozmedzí od 750 Sk do 40 000 Sk na jedného zamestnanca (priemer 5 700 Sk). Niektoré spoločnosti umožňujú zamestnancom využívať rekreačné zariadenia spoločnosti, alebo organizujú pre svojich zamestnancov skupinové zájazdy a niektoré spoločnosti podporujú rekreáciu zamestnancom iným spôsobom.

### *Stravovanie*

Hodnota lístkov medziročne vzrastá zo 74 Sk v 2003 na 82 Sk v 2004, 84 Sk v 2005 a v roku 2006 až na 88 Sk, pričom percento, ktoré z jeho hodnoty spoločnosť prepláca zostáva takmer nemenné.

Bezplatné občerstvenie priamo na pracovisku v porovnaní rokov 2003 a 2006 poskytuje o 4,9% menej spoločností.

### *Ubytovanie*

Možnosť dočasného ubytovania v prípade sťahovania či relokácie z iného regiónu poskytuje zamestnancom v kategórii manažmentu 9% spoločností a ostatným zamestnancom 8% všetkých zúčastnených spoločností. Takéto ubytovanie je časovo obmedzené na obdobie od 1 do 36 mesiacov (priemer 11 mesiacov).

### *Podujatia*

Čoraz menej spoločností finančne podporuje kultúre akcie manažérom ako aj ostatným zamestnancom, pričom v porovnaní rokov 2003 a 2006 hovoríme o znížení nákladov o tretinu. Výrazne viac spoločností prispieva manažérom na pracovno-spoločenské akcie, pričom výška príspevku je výrazne nižšia.

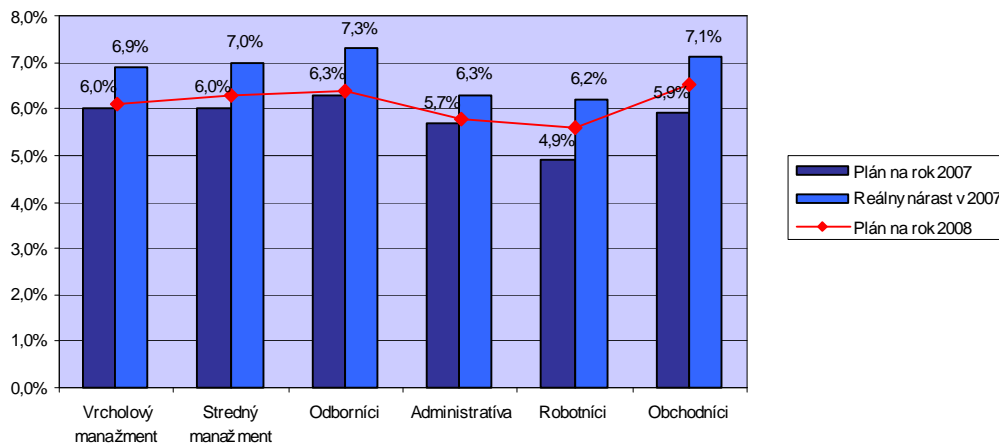
V oblasti Cafeterie – flexibilného systému benefitov sa prejavuje stagnácia v poskytovaní.

### **Poprosím aj o platy na marketingových pozíciách, prípadne podiely platov (údaje by som dala do grafu)**

Uvádzam v prílohe 22 grafy doplnenie

**Tiež prosím o vývoj zvyšovania platov - prognóza v porovnaní so skutočnosťou na skupinách zamestnancov ako vrcholový management, stredný, odborníci a pod.**

Graf: Plánované a skutočné zvyšovanie miezd.



Zdroj: PayWell 2007, PricewaterhouseCoopers

## KONIEC

PricewaterhouseCoopers ([www.pwc.com](http://www.pwc.com)) poskytuje audítorské, daňové a poradenské služby verejným i súkromným organizáciám v rôznych priemyselných odvetviach. Koncept \*connectedthinking, založený na spojení znalostí, skúseností a nápadov viac než 146 000 pracovníkov v 150 krajinách nám umožňuje získavať dôveru verejnosti a zvyšovať hodnotu podnikania pre našich klientov a ich vlastníkov.

Názov "PricewaterhouseCoopers" označuje všetky spoločnosti skupiny PricewaterhouseCoopers International Limited, z ktorých každá je samostatným a nezávislým právnym subjektom.