

# Platíte dobre?

Oddelenie Poradenstvo pre ľudské zdroje spoločnosti PricewaterhouseCoopers pripravilo tento rok už v poradí 16. edíciu prieskumu odmeňovania medzi spoločnosťami pôsobiace na Slovensku.

Prieskumu PayWell 2008 sa zúčastnilo 332 spoločností reprezentujúcich 25 sektorov (Automobilový priemysel, Bankovníctvo, Dovožcovia automobilov, Elektrotechnický priemysel, Energetika, Expresná preprava, Farmácia, Finančné služby, Informačné a telekomunikačné technológie, Obchod a distribúcia, Poistovníctvo, Výroba, Služby, Strojárstvo, Rýchloobrátkový tovar, Hotely a stravovacie zariadenia, Mediálne a reklamné agentúry, Právne kancelárie, Stavebníctvo, Televízne spoločnosti, Vydavateľské spoločnosti, Zdravotnícke zariadenia, Neziskové organizácie a iné). Zameriava sa na sledovanie platových údajov o 481 pracovných pozíciách a celkovú stratégiu odmeňovania.

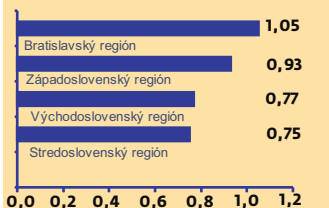
## Regionálne rozdiely

Necelé dve tretiny (60%) účastníkov štúdie PayWell 2008 majú svoje centrály v Bratislavskom regióne. Zastúpenie spoločností v jednotlivých krajoch Slovenska znázorňuje nasledujúca tabuľka.

## Počet spoločností v jednotlivých regiónoch

Bratislavský región	188
Západoslovenský región	56
Stredoslovenský región	31
Východoslovenský región	32

(Graf č.1)



Špecifická situácia Bratislavského regiónu, či už v zväzku k životnému štýlu a/alebo životným nákladom sa preukázala i tento rok vo vyšších zárobkoch. Priemerný zárobok v Bratislave je o 5% vyšší ako je priemerný zárobok všetkých zúčastnených spoločností a zároveň o 30% vyšší ako v stredoslovenskom regióne.

## Nástupné platy

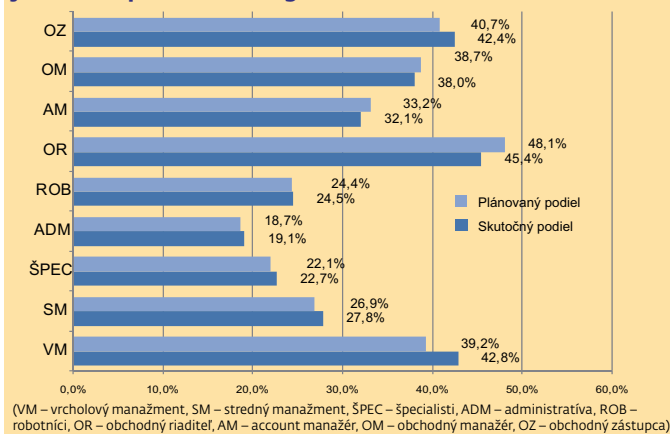
Nástupné platy sa taktiež výrazne líšia v jednotlivých sektoroch i regiónoch, avšak v priemere je podľa štúdie PayWell 2008 nástupný plat stredoškolača 16 937 Sk, kým u vysokoškolačkov je to 23 385 Sk. 64% spoločností aplikuje zvyšovanie nástupných platov po troch mesiacoch, pričom priemerne navýšenie predstavuje 12,1%.

## Prehodnocovanie plátov

V pravidlách o odmeňovaní zamestnancov firmy jasne formulujú i periody prehodnocovania miezd zamestnancov. Vo väčšine zúčastnených spoločností (85%) sa úprava realizuje pravidelne jedenkrát do roka, pričom najčastejšie spoločnosti prehodnocujú mzdy v januári (40% spoločností), v apríli (22%) a v júli (9%). Spoločností, ktorých platy zamestnancov sa upravujú dvakrát ročne, uprednostňujú druhý termín úprav miezd v mesiacoch október

(Graf č.2)

Súčasný a plánovaný podiel variabilnej zložky mzdy pre jednotlivé pracovné kategórie



(VM - vrcholový manažment, SM - stredný manažment, ŠPEC - špecialisti, ADM - administratíva, ROB - robotníci, OR - obchodný riaditeľ, AM - account manažér, OM - obchodný manažér, OZ - obchodný zástupca)

alebo júl. 78% sledovaných spoločností zohľadňuje infláciu pri zvyšovaní miezd.

Každoročne je zaujímavé sledovať konvergencie či divergencie plánov a skutočností pri zvyšovaní miezd. Prieskum sleduje tieto rozdiely v jednotlivých kategóriách, kde v konzistentnej vzorke účastníkov spred 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 2008 do júna 2009 zvýšiť mzdy v priemere o 6,9% (medián 6,0%).

## 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 32,1 do 45,4%), vrcholového manažmentu (42,8%) a tiež stredného manažmentu (27,8%).

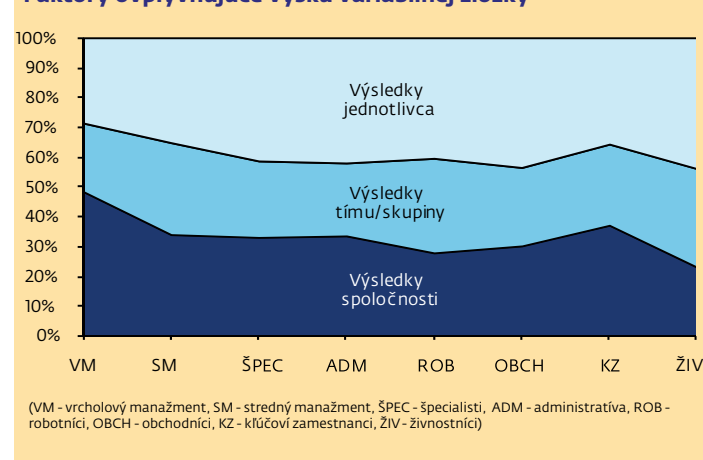
Modelovanie variabilnej zložky zohľadňuje vo všeobecnosti tri hlavné faktory: výsledky spoločnosti, tímu/skupiny alebo jednotlivca, ktoré sú ďalej formulované v ukazovateľoch ziskovosti, finančných a hospodárskych výsledkoch či plnení plánu.

## Špeciálne odmeny pre vrcholový manažment

17% zúčastnených spoločností deklarovalo existenciu špecifického systému odmeňovania pre vrcholový manažment. 48,8% firiem z tejto skupiny poskytuje kategórii top manažmentu systém opcií na zamestnanecké akcie

(Graf č.3)

Faktory ovplyvňujúce výšku variabilnej zložky



(VM - vrcholový manažment, SM - stredný manažment, ŠPEC - špecialisti, ADM - administratíva, ROB - robotníci, OBCH - obchodníci, KZ - kľúčoví zamestnanci, ŽIV - živnostníci)

(ESOP - Employee stock option plan) a 17,9% z nich tento druh odmeny poskytujú aj ostatným zamestnancom. Systém kúpy zamestnaneckých akcií (ESPP - Employee stock purchase plan) poskytuje 43,6% firiem ponúkajúcich špeciálne odmeny vrcholovému manažmentu a 33,3% z nich tento druh odmeny poskytujú aj ostatným zamestnancom. V kategórii top manažmentu predstavuje táto hodnota v priemere 18,5% a u ostatných zamestnancov 25,8% z ročného základného príjmu. Časové obdobie, kedy má zamestnanec nárok na tieto typy odmen sa v prípade ESOP a ESPP pohybuje od 8 mesiacov do 14 mesiacov zamestnania v danej spoločnosti. Najčastejšie ich však firmy ponúkajú po 1 roku zamestnania.

## Program voliteľných zamestnaneckých výhod

V tohtoročnej edícii prieskumu PayWell 2008 len 13,8% spoločnos-

tí uviedlo, že využíva program voliteľných zamestnaneckých výhod tzv. "cafeteria". Systém je v spoločnostiach dostupný zamestnancom po uplynutí v priemere 2,5 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 9 796 Sk a pre ostatných zamestnancov je to v priemere 7 978 Sk.

Medzi najpoužívanejšie položky v zozname takto ponúkaných zamestnaneckých výhod patria hlavne športové aktivity, kultúrne akcie, rozšírená zdravotná starostlivosť, doplnkové dôchodkové sporenie, stravovanie, príspevky na rekreáciu a ďalšie.

**Branislav Hunčík**

(Autor pracuje vo firme PricewaterhouseCoopers)



332 spoločností  
25 sektorov

PayWell 2008

Najväčší komerčný  
platový prieskum na  
Slovensku.

Viac informácií o 16. ročníku PayWell 2008, ako aj o ďalších HR službách a produktoch oddelenia Poradenstva pre ľudské zdroje nájdete na [www.pwc.com/sk](http://www.pwc.com/sk), alebo kontaktujte priamo **Branislava Hunčíka**, Senior manažéra, na +421 2 59350 625.

### Ďalšie HR služby:

- Tvorba systémov odmeňovania
- Hodnotenie pracovných pozícií IFA/JOSS
- Tvorba HR stratégie
- Prieskum spokojnosti zamestnancov
- Riadenie výkonnosti zamestnancov
- Manažment kariérneho plánovania
- 360
- HR benchmarking: indikátory HR manažmentu
- HR Audit a zhodnotenie efektivity HR

\*[www.pwc.com/sk](http://www.pwc.com/sk)

PRICEWATERHOUSECOOPERS