

Vývoj platov v 2. štvrťroku 2015 v SR

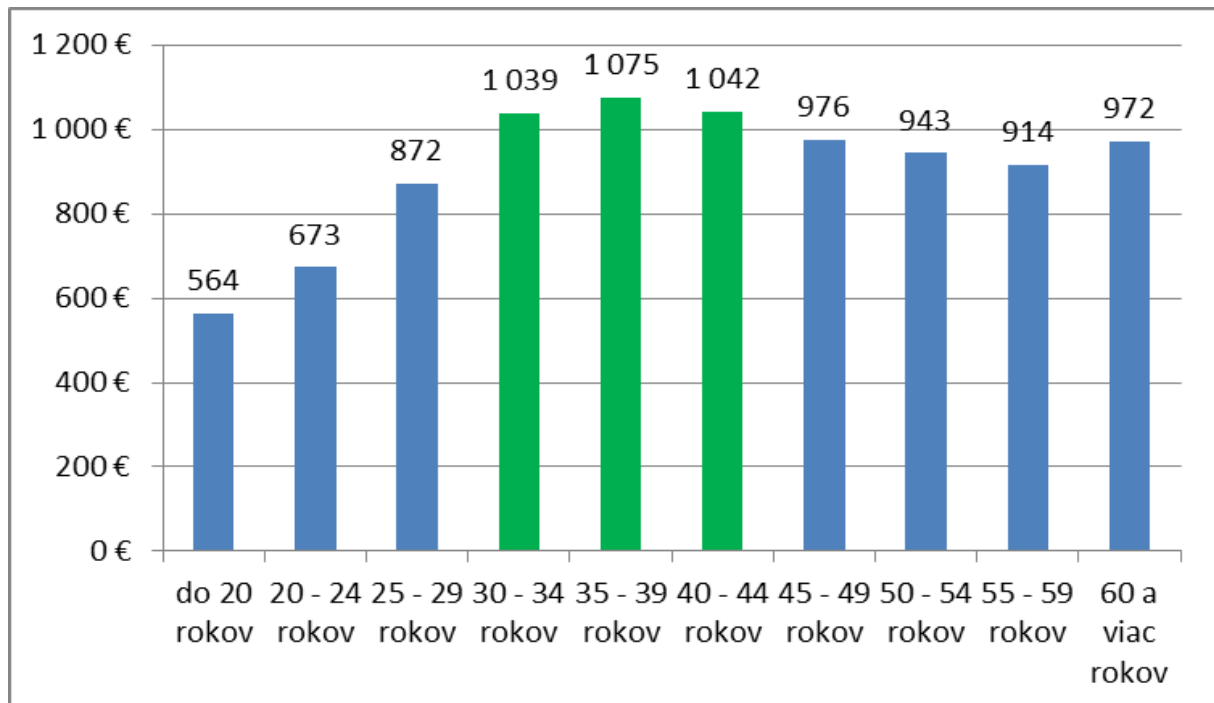
Najnovšie zistenia opäť potvrdzujú pozitívny vývoj platov na Slovensku. Ľudia, ktorí na Slovensku pracovali na plný úväzok bez prerušenia, zarobili v 2. štvrťroku 2015 v **priemere 969 €** mesačne. Medziročne im príjem **stúpol o 3,29 %**. V **podnikateľskej sfére** dosiahla priemerná vyplatená mzda 1 012 € a medziročne rástla o 3,16 %, v **nepodnikateľskej sfére** to bolo 834 € s medziročným nárastom o 3,60 %.

Ak zoberieme do úvahy obdobie **posledných troch rokov** (2. štvrťrok 2012 - 2. štvrťrok 2015), tak priemerná hrubá mesačná mzda **vzrástla kumulatívne o 11,8 %**, pričom platy rástli tak v podnikateľskej (11,2 %), ako aj nepodnikateľskej (13,6 %) sfére.

Vyplýva to zo štatistického zisťovania Informačného systému o cene práce (ISCP), ktoré pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR vykonáva spoločnosť Trexima Bratislava. Reprezentatívna vzorka zisťovania zahŕňa vyše 8-tisíc zamestnávateľov s vyše miliónom zamestnancov. Výšku platov pritom ovplyvňuje niekoľko faktorov.

Prvým faktorom je **vek zamestnancov**. Z grafu č. 1 je zrejmé, že najvyššie mzdy poberali zamestnanci vo vekovej skupine od 30 do 44 rokov a najmenej zamestnanci vstupujúci prvýkrát na trh práce po ukončení základnej resp. strednej školy, t.j. zamestnanci do 20 rokov a 20 až 24 rokov.

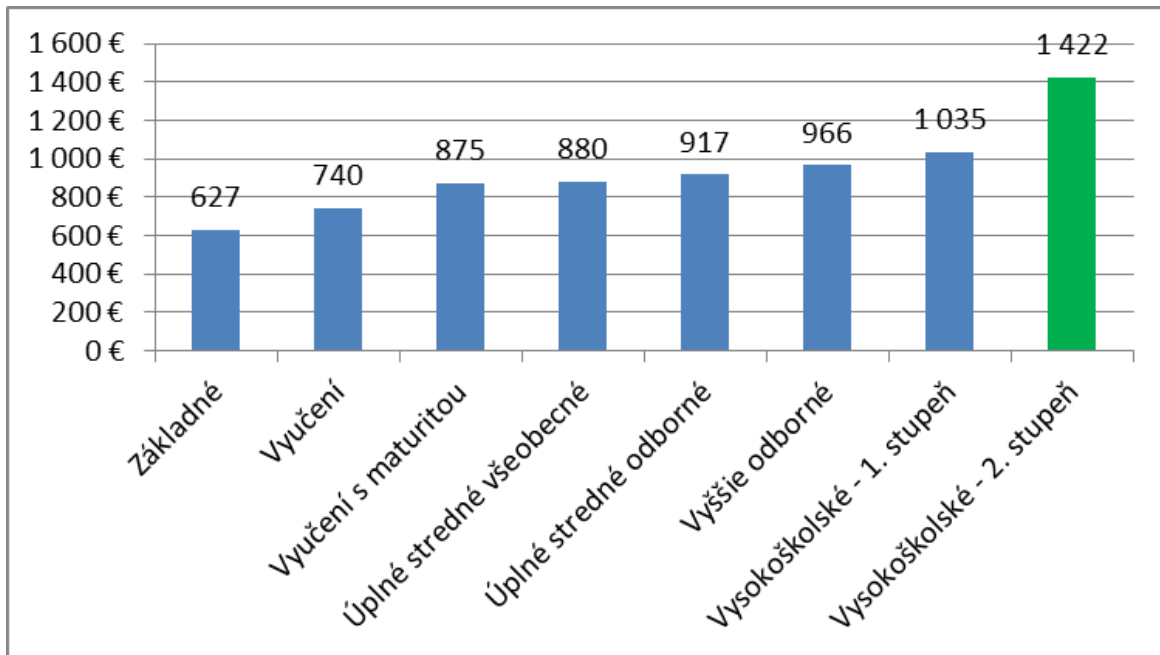
Graf č. 1: Priemerná hrubá mesačná mzda podľa veku zamestnancov v 2. štvrťroku 2015



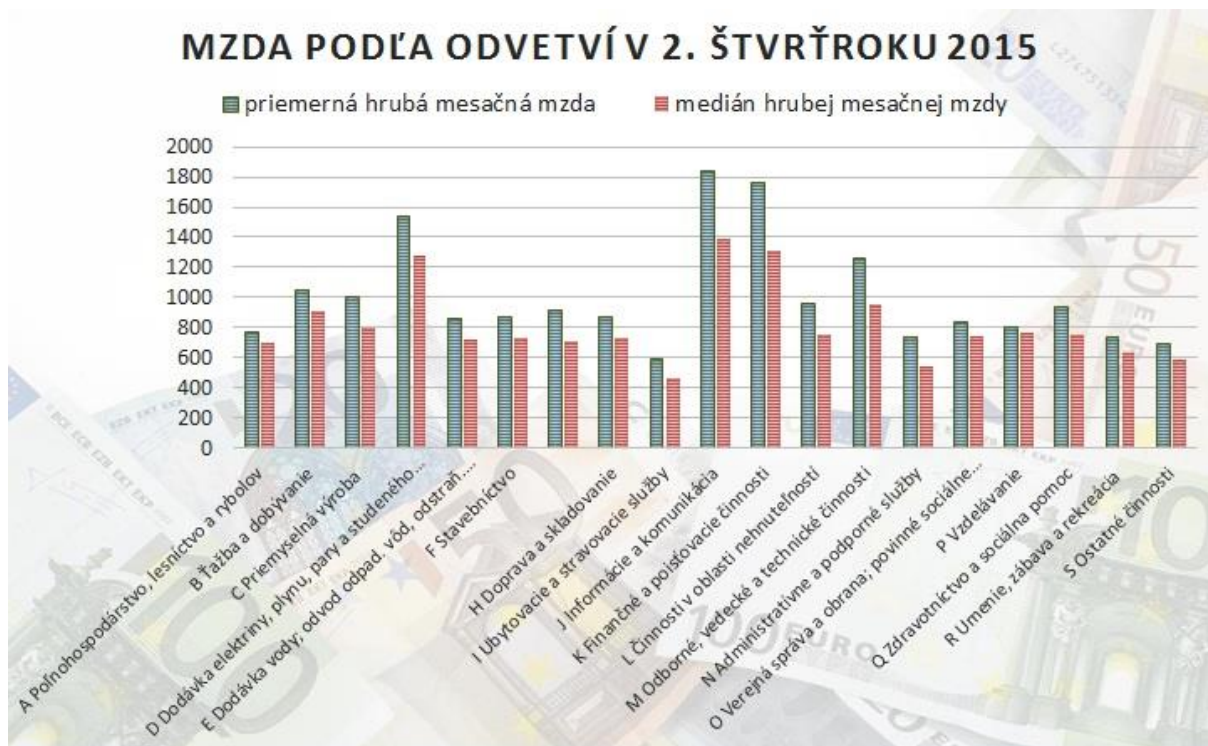
Druhým významným faktorom ovplyvňujúcim mzdu je **vzdelanie** zamestnancov. Čím má zamestnanec vyššie vzdelanie, tým má v priemere vyššiu mzdu. Pri hlbšej analýze celoživotných

zárobkov zamestnancov sme prišli k záveru, že zamestnanec s ukončeným vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa za celý pracovný život zarobí dvojnásobne viac ako zamestnanec so základným vzdelaním a približne 1,6 násobne viac ako zamestnanec so stredoškolským vzdelaním, a to aj napriek neskoršiemu vstupu na trh práce (oneskorenie o 5 až 9 rokov).

Graf č. 2: Priemerná hrubá mesačná mzda podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v 2. štvrtroku 2015

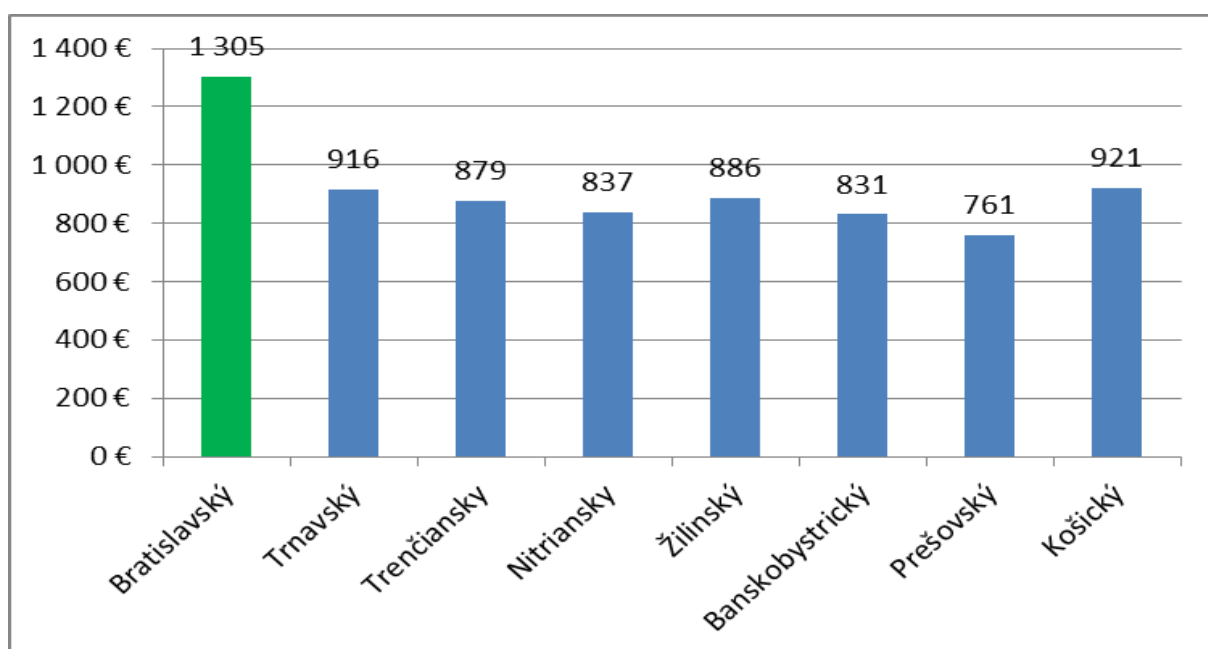


Významnú úlohu pri odmeňovaní zohráva aj faktor **odvetvie**, v ktorom zamestnanec pracuje. Existujú odvetvia, v ktorých sú zamestnanci rozdielne mzdovo ohodnotení. Závisí to nielen od hospodárskych výsledkov firiem v danom odvetví, ale aj od štátneho rozpočtu a vplyvu odborov. V priemere najvyššie mesačné mzdy dlhodobo poberajú zamestnanci v odvetví informácie a komunikácia (1 850 €), finančné a poisťovacie činnosti (1 771 €) a zamestnanci pracujúci v odvetví dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu (1 552 €). Na opačnej strane pomyselného rebríčka mzdového ohodnotenia sa dlhodobo umiestňujú zamestnanci pracujúci v odvetví ubytovacie a stravovacie služby, ktorí zarábajú v priemere 597 € za mesiac.



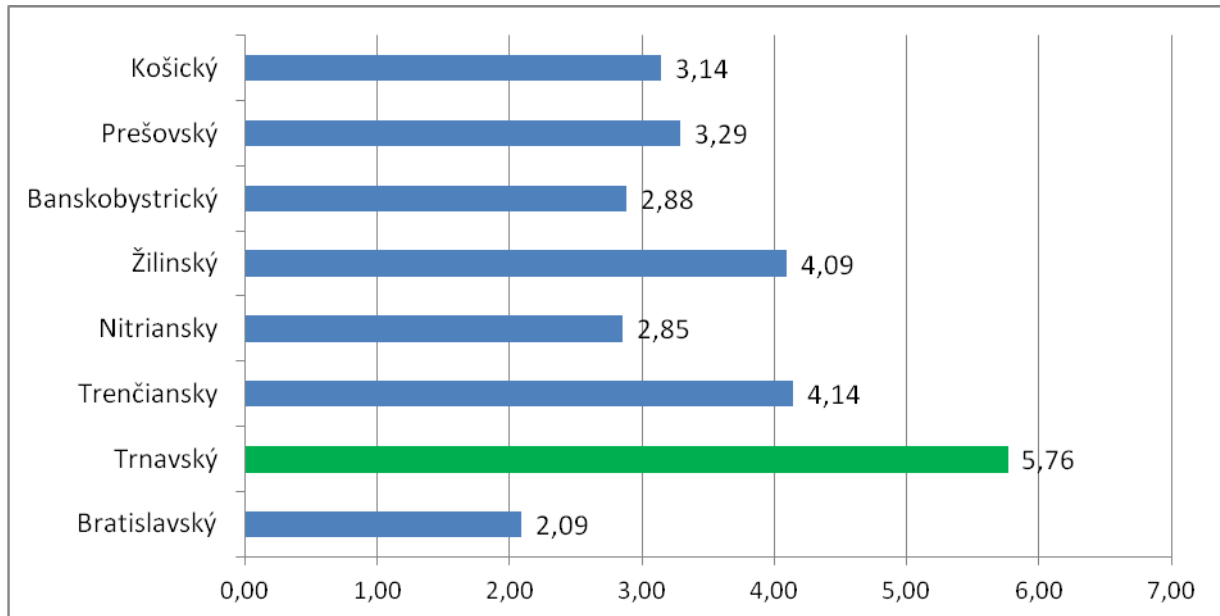
Ďalší významný rozdiel pri odmeňovaní bol zaznamenaný pri porovnávaní **regiónu** (miesta) výkonu práce. Najvyššie mzdy dlhodobo poberajú zamestnanci v Bratislavskom kraji. Súvisí to najmä s nízkou mierou nezamestnanosti, dostatkom pracovných príležitostí (sústredenie centrál národných a medzinárodných firiem a ústredných orgánov štátnej správy). S odstupom cca 380 € nasledujú kraje Košický a Trnavský. Na opačnom konci sú zamestnanci v Prešovskom kraji, ktorých mzda za odpracovaný čas je v priemere vo výške 761 €.

Graf č. 4: Priemerná hrubá mesačná mzda podľa kraja výkonu práce v 2. štvrtroku 2015



V medziročnom porovnaní však práve v Bratislavskom kraji rástli mzdy najpomalšie (porovnanie tých istých firiem v sledovaných obdobiach). Nárasty miezd v krajoch sa pohybujú od 2,85 % do 4,14 %, v Trnavskom kraji však mzdy rástli ešte rýchlejšie.

Graf č. 3: Medziročný rast miezd podľa kraja výkonu práce v 2. štvrtroku 2015 (panel)



Metodika

Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP zbiera údaje priamo od zamestnávateľov, výhradne formou elektronického zberu. Na rozdiel od zisťovania Štatistického úradu SR ISCP monitoruje reálne vyplatené mzdy za skutočne odpracovaný čas (do výsledkov teda nevstupujú priznané, ale nevyplatené mzdy, napr. ak je zamestnanec v sledovanom období práceneschopný, alebo zamestnankyňa na materskej dovolenke a pod.).