

2017

Kolektív autorov

**Zvyšovanie efektívnosti kolektívnych
vyjednávání prostredníctvom rozvoja
komplexnej produktivity
a konkurencieschopnosti v nadväznosti
na schopnosti a kvalifikáciu zamestnancov,
zamestnanosť a pracovný čas v jednotlivých
odvetviach národného hospodárstva**



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

NÁRODNÝ PROJEKT

Centrum sociálneho dialógu II.

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 06/2016 – 07/2021

ITMS projektu: 312031B970

Kolektív autorov

Autorské dielo bolo vypracované v rámci aktivity č. 1 Budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II. expertným tímom sociálneho partnera Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II.

OBSAH

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	6
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	14
ÚVOD	15
1. METODOLÓGIA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA	25
2. KONKURENCIESCHOPNOSŤ, PRODUKTIVITA A ICH VZÁJOMNÝ VZŤAH	39
2.1 Konkurencieschopnosť na domácom a globálnom trhu	39
2.2 Možnosti merania konkurencieschopnosti	42
2.3 Produktivita na domácom a globálnom trhu	44
2.4 Možnosti merania produktivity	46
2.5 Vzájomný vzťah medzi konkurencieschopnosťou a produktivitou	49
2.6 Konkurencieschopnosť SR	50
3. CHARAKTERISTIKA VÝVOJA INDIKÁTOROV PRODUKTIVITY, KONKURENCIESCHOPNOSTI, VÝVOJA POČTU PODNIKATEĽSKÝCH SUBJEKTOV, ZAMESTNANOSTI, VZDELANIA A PRACOVNÉHO ČASU ZAMESTNANCOV V JEDNOTLIVÝCH ODVETVIACH NÁRODNÉHO HOSPODÁRSTVA S DÔRAZOM NA MZDY, ICH DYNAMIKU A ŠTRUKTÚRU	52
3.1 Poľnohospodárstvo	53
3.2 Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel	58
3.3 Ťažba a úprava surovín, geológia	62
3.4 Potravinárstvo	67
3.5 Textil, odevy, obuv a spracovanie kože	72
3.6 Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel	77
3.7 Chémia a farmácia	81
3.8 Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály	86
3.9 Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo	91
3.10 Strojárstvo a automobilový priemysel	95
3.11 Elektrotechnika	100
3.12 Energetika, plyn a elektrina	105
3.13 Voda, odpad a životné prostredie	110
3.14 Stavebníctvo	114

3.15	Obchod, gastronómia a cestovný ruch.....	119
3.16	Doprava, logistika a poštové služby	124
3.17	Informačné technológie a telekomunikácie.....	129
3.18	Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo.....	134
3.19	Veda, výskum, vzdelávanie, výchova.....	139
3.20	Verejné služby a správa	143
3.21	Zdravotníctvo, sociálne služby	147
3.22	Kultúra a vydavateľstvo.....	152
4.	INTERPRETÁCIA INDIKÁTOROV A IDENTIFIKÁCIA ÚLOHY KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V RÁMCI ZVYŠOVANIA KOMPLEXNEJ PRODUKTIVITY	158
4.1	Zamestnanosť.....	158
4.2	Mzdy, produktivita a konkurencieschopnosť.....	161
4.3	Pracovný čas.....	167
4.4	Sociálny fond	169
4.5	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.....	170
4.6	Vzdelávanie	172
4.7	Pracovné prostredie	174
	ZÁVER	176
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	178

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Tab. č. 1:	Zaradenie divízií SK NACE Rev. 2 do jednotlivých odvetví	26
Tab. č. 2:	Index globálnej konkurencieschopnosti GCI.....	51
Tab. č. 3:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Poľnohospodárstvo.....	53
Tab. č. 4:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Poľnohospodárstvo.....	54
Tab. č. 5:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo.....	54
Tab. č. 6:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo	55
Tab. č. 7:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo.....	56
Tab. č. 8:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo.....	57
Tab. č. 9:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo.....	57
Tab. č. 10:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel.....	58
Tab. č. 11:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel.....	59
Tab. č. 12:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel.....	59
Tab. č. 13:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel.....	60
Tab. č. 14:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel.....	61
Tab. č. 15:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel	61
Tab. č. 16:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel.....	62
Tab. č. 17:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia.....	63
Tab. č. 18:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia.....	64
Tab. č. 19:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia.....	64
Tab. č. 20:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia.....	65

Tab. č. 21:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia	66
Tab. č. 22:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia	66
Tab. č. 23:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia	67
Tab. č. 24:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Potravinárstvo.....	68
Tab. č. 25:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Potravinárstvo.....	68
Tab. č. 26:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo.....	69
Tab. č. 27:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo	70
Tab. č. 28:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo.....	70
Tab. č. 29:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo.....	71
Tab. č. 30:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo.....	71
Tab. č. 31:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože	73
Tab. č. 32:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože	73
Tab. č. 33:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože	74
Tab. č. 34:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože.....	74
Tab. č. 35:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože	75
Tab. č. 36:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože .	76
Tab. č. 37:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože	76
Tab. č. 38:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel.....	77
Tab. č. 39:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel.....	78
Tab. č. 40:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel.....	78

Tab. č. 41:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel	79
Tab. č. 42:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel.....	80
Tab. č. 43:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel	80
Tab. č. 44:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel.....	81
Tab. č. 45:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Chémia a farmácia	82
Tab. č. 46:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Chémia a farmácia	82
Tab. č. 47:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia	83
Tab. č. 48:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia	84
Tab. č. 49:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia	84
Tab. č. 50:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia	85
Tab. č. 51:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia	85
Tab. č. 52:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály	87
Tab. č. 53:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály.....	87
Tab. č. 54:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály.....	88
Tab. č. 55:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály.....	88
Tab. č. 56:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály.....	89
Tab. č. 57:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály.....	90
Tab. č. 58:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály.....	90
Tab. č. 59:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo	91

Tab. č. 60:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo	92
Tab. č. 61:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo	92
Tab. č. 62:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo	93
Tab. č. 63:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo	94
Tab. č. 64:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo ..	94
Tab. č. 65:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo	95
Tab. č. 66:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel.....	96
Tab. č. 67:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel.....	96
Tab. č. 68:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel.....	97
Tab. č. 69:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel	98
Tab. č. 70:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel.....	99
Tab. č. 71:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel... ..	99
Tab. č. 72:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel	100
Tab. č. 73:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Elektrotechnika	101
Tab. č. 74:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Elektrotechnika	102
Tab. č. 75:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika	102
Tab. č. 76:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika.....	103
Tab. č. 77:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika	104
Tab. č. 78:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika.....	104
Tab. č. 79:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika	105

Tab. č. 80:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Energetika, plyn a elektrina	106
Tab. č. 81:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Energetika, plyn a elektrina	106
Tab. č. 82:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina	107
Tab. č. 83:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina.....	107
Tab. č. 84:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina	108
Tab. č. 85:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina	109
Tab. č. 86:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina	109
Tab. č. 87:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie	110
Tab. č. 88:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Voda, odpad a životné prostredie.....	111
Tab. č. 89:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie.....	111
Tab. č. 90:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie	112
Tab. č. 91:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie.....	113
Tab. č. 92:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie ...	113
Tab. č. 93:	Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie.....	114
Tab. č. 94:	Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Stavebníctvo	115
Tab. č. 95:	Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Stavebníctvo	115
Tab. č. 96:	Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo	116
Tab. č. 97:	Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo	117
Tab. č. 98:	Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo	117
Tab. č. 99:	Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo	118

Tab. č. 100: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo	118
Tab. č. 101: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch	120
Tab. č. 102: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch	120
Tab. č. 103: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch.....	121
Tab. č. 104: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch.....	122
Tab. č. 105: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch	123
Tab. č. 106: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch..	123
Tab. č. 107: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch.....	124
Tab. č. 108: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby.....	125
Tab. č. 109: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Doprava, logistika a poštové služby.....	126
Tab. č. 110: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby	126
Tab. č. 111: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby	127
Tab. č. 112: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby.....	128
Tab. č. 113: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby. 128	
Tab. č. 114: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby	129
Tab. č. 115: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie	130
Tab. č. 116: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie	131
Tab. č. 117: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie	131
Tab. č. 118: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie.....	132

Tab. č. 119: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie	133
Tab. č. 120: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie.....	133
Tab. č. 121: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie	134
Tab. č. 122: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo	135
Tab. č. 123: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo	135
Tab. č. 124: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo.....	136
Tab. č. 125: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo	137
Tab. č. 126: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo.....	138
Tab. č. 127: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo	138
Tab. č. 128: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova.....	139
Tab. č. 129: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova	140
Tab. č. 130: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova	140
Tab. č. 131: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova	141
Tab. č. 132: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova	141
Tab. č. 133: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova.....	142
Tab. č. 134: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova	143
Tab. č. 135: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Verejné služby a správa	144
Tab. č. 136: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa	144
Tab. č. 137: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa	145

Tab. č. 138: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa	146
Tab. č. 139: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa	146
Tab. č. 140: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa	147
Tab. č. 141: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby	148
Tab. č. 142: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby	148
Tab. č. 143: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby	149
Tab. č. 144: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby	150
Tab. č. 145: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby	150
Tab. č. 146: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby	151
Tab. č. 147: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby	151
Tab. č. 148: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo	153
Tab. č. 149: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Kultúra a vydavateľstvo	153
Tab. č. 150: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo	154
Tab. č. 151: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo	154
Tab. č. 152: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo	155
Tab. č. 153: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo	156
Tab. č. 154: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo	156
Graf č. 1: Vývoj produktivity práce medzi rokmi 2010 a 2016 vo vybraných krajinách EÚ a v EÚ	45
Graf č. 2: Medzinárodné porovnanie podielu kompenzácií zamestnancov na HDP v roku 2016	163

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

-	Daný údaj nie je k dispozícii.
%	percento; percent
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
CEZ	Celková efektívnosť zariadenia
ESF	Európsky sociálny fond
EÚ	Európska únia
GCI	Index globálnej konkurencieschopnosti
HDP	Hrubý domáci produkt
IA MPSVR SR	Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR
i. n.	Inde neuvedený
IMD	Institut for Management and Development
ISCP	Informačný systém o cene práce
ISPP	Informačný systém o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku
KLEMS	Viacfaktorová produktivita
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
MICI	Microeconomic Competitiveness Index
MOP	Medzinárodná organizácia práce
napr.	napríklad
NBS	Národná banka Slovenska
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OP	operačný program
p. b.	percentuálny bod
SF	Sociálny fond
SK NACE Rev. 2	Štatistická klasifikácia ekonomických činností
SR	Slovenská republika
ŠÚ SR	Štatistický úrad SR
t. j.	to jest
TEEP	Totálna efektívnosť zariadenia
tis.	tisíc
tzv.	takzvaný
VZPS	Výberové zisťovanie pracovných síl
WEF	The World Economic Forum
Z. z.	Zbierka zákonov
Zb.	Zbierka
ZP	Zákonník práce

ÚVOD

Sociálne partnerstvo je jedným zo základných faktorov komplexnej produktivity. Kolektívne vyjednávanie medzi sociálnymi partnermi má nenahraditeľnú úlohu z pohľadu úspešného napredovania podniku, odvetvia a celého národného hospodárstva. Jeho úspešnosť ovplyvňujú mnohé vonkajšie aj vnútorné faktory. Zvýšiť jeho efektívnosť je primárnym cieľom analytického výstupu s názvom **Zvyšovanie efektívnosti kolektívnych vyjednávaní prostredníctvom rozvoja komplexnej produktivity a konkurencieschopnosti v nadväznosti na schopnosti a kvalifikáciu zamestnancov, zamestnanosť a pracovný čas v jednotlivých odvetviach národného hospodárstva.**

Komplexná produktivita vyjadruje efektívnosť využívania všetkých výrobných faktorov. **Medzi jej najvýznamnejšie faktory patria: sociálne partnerstvo; ekonomický rast; inovácie, technológie; vedomosti a zručnosti ľudského kapitálu; zdravie a bezpečnosť; ochrana životného prostredia; konkurenčná kvalita; zamestnanosť; organizácia práce.** Produktivita je základnou zložkou konkurencieschopnosti, ktorú ovplyvňujú aj ceny, kvalita a náklady. Kľúčom k zvyšovaniu komplexnej produktivity a konkurencieschopnosti ekonomiky je rozvoj sociálneho partnerstva a spolupráce na úrovni podniku, odvetvia aj celého národného hospodárstva.

Zástupcovia odborov vnímajú produktivitu a konkurencieschopnosť rozdielne. Zvyšovanie produktivity je niektorými zástupcami odborov vnímané negatívne. Často je spájané len so zvyšovaním noriem a následne s prepúšťaním zamestnancov. Toto vnímanie produktivity je potrebné zmeniť na vzájomné pochopenie záujmov.

Problematika konkurencieschopnosti podniku je vnímaná pozitívnejšie. Prevláda konsenzus, že ak nebudú výrobky konkurencieschopné z kvalitatívneho aj cenového hľadiska, nemá podnik šancu uspieť a obstáť či už v domácej, alebo svetovej konkurencii. V tejto súvislosti je dôležité poznať odpovede na otázky: Ako uspieť, byť konkurencieschopný na medzinárodnom trhu? Ako rozdeliť prínosy zvyšovania produktivity medzi zisk firmy, mzdy

zamestnancov a cenu/kvalitu pre zákazníkov? Odpovede poskytne výstup koncipovaný podľa nasledujúcich princípov.

Prvým a základným princípom je to, že sociálny zmier je kľúčovým predpokladom pre dlhodobú, spravodlivú a udržateľnú prosperitu. Nekorektné vzťahy, neistota, nespokojnosť spôsobujú pravý opak.

Produktivitu a efektívnosť majú v rukách (aj) odbory. Tak znie druhé východisko. Kompetencie odborov podľa aktuálnej právnej úpravy zasahujú do takmer každej oblasti a svojim postojom, súčinnosťou a aktivitou môžu podniku, organizácii významne pomôcť. Nie je správne a ani vhodné zužovať kompetencie odborov len na mzdovú oblasť. Autorský kolektív kladie dôraz aj na vzájomný vzťah rastu prosperity/produktivity a rastu kompenzácií pre zamestnancov.

Efektívnosť kolektívneho vyjednávania je znižovaná absenciou/nepresnosťou relevantných údajov, ktoré by tvorili podklad pre kolektívne vyjednanie. Vo väčšine prípadov majú strany sporu svoje vlastné „čísla“, spravidla rozdielne. Sociálni partneri nemôžu efektívne vyjednávať, pokiaľ nepoznajú, resp. nezhodnú sa v tom, aký je aktuálny stav. Predmetný analytický výstup im tieto ukazovatele ponúkne v členení podľa 22 homogénnych ekonomických odvetví, čím budú rešpektované ich špecifiká.

Prvá časť výstupu bude obsahovať unikátne sociálno-ekonomické ukazovatele, ktoré by mali tvoriť podklad pre kolektívne vyjednanie. Za každé odvetvie analytický výstup ponúkne zástupcom odborov, sprostredkovateľom, rozhodcom, ale aj zamestnávateľom relevantné dáta, ktoré budú predstavovať benchmark pre ich vlastné organizácie. Prvá časť výstupu odpovie na základnú otázku, aká je situácia v odvetví, v ktorom organizácia pôsobí. Údaje sa budú týkať napríklad:

- miezd a ich štruktúry,
- pracovného času,
- sociálneho fondu,

- rentability,
- produktivity,
- vzdelania zamestnancov,
- fluktuácie,
- pracovných úrazov,
- viacerých ďalších oblastí.

Druhá časť analytického výstupu bude obsahovať odporúčania pre zástupcov odborov. Aktuálny vývoj pre nich prináša mnohé výzvy a nové úlohy. Technologické napredovanie sa v každom odvetví prejavuje špecificky. Do popredia sa napríklad dostávajú úlohy v rámci relokácie zdrojov spôsobenej práve zvyšovaním produktivity v organizácii.

Okrem kolektívneho vyjednávania, ktoré prebieha zväčša na bilaterálnej úrovni, nemožno zabudnúť ani na tripartitné vyjednanie, ktoré prebieha medzi zástupcami vlády a jej orgánmi, odborovými organizáciami a organizáciami zamestnávateľov – tripartitou. Hlavnou úlohou tripartity v rámci rokovaní je formulovať základnú filozofiu a sociálnu politiku príslušného mocenského orgánu (vlády, orgánov miestnej samosprávy) prostredníctvom vzťahov partnerov v rámci tripartity.¹

Vplyv na efektívnosť sociálneho dialógu vedeného na národnej úrovni má odborná úroveň, resp. odborná kapacita sociálnych partnerov, čím je myslená ich schopnosť zvládnuť náročnú právnú, ekonomickú a sociálnu problematiku spolu so schopnosťou byť rovnocenným partnerom zástupcom vlády, za ktorými stojí silný potenciál štátnej správy.² Cieľom tripartitného vyjednávania všetkých troch subjektov je dosiahnuť konsenzus v názorových otázkach na riešenie určitého problému, ktorý sa ako jednotný názor odporúča vláde.³ Výsledkom tripartitného vyjednávania sú generálne dohody. Sú to politické dokumenty

¹ GALVAS, Milan, et al. 2004. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplnené vydání. Brno : Masarykova univerzita Brno, 2004. 671 s. ISBN 80-210-3558-7. s. 628.

² HRABCOVÁ, Dana, et al. 2008. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno : Masarykova univerzita a Doplněk, 2008. 223 s. ISBN 80-723-9233-6. s. 10.

³ BALOGH, Milan. 1992. *Kolektívne vyjednanie v praktickom živote*. Bratislava : EDUCO vzdelávacia agentúra Bratislava, 1992. 40 s. ISBN 80-85358-0-05. s. 3-4.

uzatvárané medzi vládami, organizáciami zamestnávateľov a odborovými centrálnymi. Ich úlohou je riešiť základné otázky sociálnej politiky, predovšetkým politiku zamestnanosti, rast miezd, výšku minimálnej mzdy a ďalšie. Zároveň sa zmluvné strany na základe generálnej dohody zavazujú dodržiavať sociálny z mier.⁴ Tripartita je poradným orgánom sociálnych partnerov a vlády. Sociálny dialóg je často používaným synonymom kolektívneho vyjednávania.⁵

Formou sociálneho dialógu sa rieši hlavne mzdová politika, určenie minimálnych miezd, ochrana mzdových nárokov, riešenie základov sociálnej a pracovnoprávnej legislatívy, konzultovanie zásadných hospodárskych a sociálnych záležitostí, otázky sociálnych a ekonomických reforiem, rozvoj ľudských zdrojov, otázky spoločného záujmu a zodpovednosti, otázky sociálnej ochrany a veľa ďalších problémov. Sociálny dialóg značne prispieva k makroekonomickej rovnováhe, k vyváženosti pracovnej legislatívy, k účinnému systému sociálneho zabezpečenia a k spolupráci v rámci priemyselných vzťahov.⁶

Dobrý sociálny dialóg je základom sociálneho zmieru. Za kvalitný sociálny dialóg teda možno považovať ten, ktorý predchádza sociálnym nepokojom. Často dochádza k mylnému názoru, že ak je sociálny z mier, nie je už potrebný sociálny dialóg. Opak je však pravdou, a preto je veľmi dôležité udržiavať sociálny dialóg v časoch pokoja, lebo počas kríz už býva neskoro. Dilemou sociálneho dialógu je čo robiť, keď sa nedá vyhrať, prehrať a ani prestať vyjednávať.⁷

S absenciou sociálneho dialógu je spojených niekoľko druhov rizík:

1. Prvým rizikom je spoločenská nestabilita. Narušenie vzťahov medzi zamestnávateľmi, zamestnancami a ich zástupcami. Znižuje sa kúpyschopnosť obyvateľstva, čo sa

⁴ ŠUBRT, Bořivoj. 1991. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. Praha : Práce, 1991. 96 s. ISBN 80-208-0231-2. s. 21.

⁵ Európsky sociálny fond. 2007. *Príručka pre vyjednávačov : Projekt SOCDI; Sociálny dialóg – posilnenie pozície zamestnávateľov*. Bratislava, 2007. s. 3.

⁶ TKÁČ, Vojtech. 2004. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. Košice : Press Print, 2004. 355 s. ISBN 80-89084-13-3. s. 11

⁷ Európsky sociálny fond. 2007. *Príručka pre vyjednávačov : Projekt SOCDI; Sociálny dialóg – posilnenie pozície zamestnávateľov*. Bratislava, 2007. s. 6.

prejavuje na výbere daní a následne na možnostiach štátu investovať do ďalších rozvojových a podporných programov.

2. Druhým rizikom je nestabilita pre zamestnávateľa, ktorá sa prejavuje nespokojnosťou zamestnancov, zvýšenou fluktuáciou, zníženou produktivitou práce, zníženou konkurencieschopnosťou. Znižuje sa kvalita aj kvantita produktov, čo spôsobuje nestabilitu na obchodnom a pracovnom trhu. V konečnom dôsledku existuje v tomto štádiu aj vysoká pravdepodobnosť štrajku a jeho negatívnych vplyvov na zamestnávateľa.
3. Treťou hrozbou je dopad týchto rizík na zamestnancov a ich rodiny. Znižuje sa ich sociálny štandard, výrazne sa zhoršujú medziľudské vzťahy na pracovisku, ale aj v spoločnosti.

Myšlienka sociálneho partnerstva a sociálneho dialógu je založená na princípe predchádzania sporom formou spolupráce a koordinovanou činnosťou. Sociálne partnerstvo predstavuje model, ktorého cieľom je spoločné riešenie problémov a dosahovanie záujmov prostredníctvom orientácie na spoločné ciele a snahy dosiahnuť konsenzus a kompromis.⁸ Tento postup je výhodnejší ako riešenie sporu, pri ktorom dochádza na strane zamestnávateľa k narušeniu podnikateľských zámerov, čo vedie k stratám, zníženiu produktivity a celkovej konkurencieschopnosti. S konfliktom súvisí aj narušené pracovné prostredie a pracovné podmienky zamestnancov, čo sa prejaví na ich nespokojnosti, výkone a následne na odmene za prácu.

V predkladanom analytickom výstupe sa bude klásť dôraz na druhý rizikový faktor nefungujúceho sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania so zameraním na oblasti, opatrenia a nástroje, ktorými možno výraznejšie ovplyvniť a zvýšiť efektívnosť kolektívnych vyjednaní. Tento faktor nestability má pre zamestnávateľa veľmi výrazný dopad na jeho výrobu a postavenie na trhu. V neposlednom rade však ovplyvňuje aj zamestnancov, zástupcov odborov a aj celú spoločnosť cez svoje komplexné dopady na tieto skupiny ľudí.

⁸ KROUPA, Aleš. 2004. *Odbory, zamestnávateľé, sociálni partneri : odborová organizovanosť v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha : VÚPSV, 2004. 174 s. ISBN 80-239-7321-5. s. 13.

Uznávané zahraničné zdroje, klasická teória aj európska judikatúra považujú sociálne partnerstvo, kolektívne vyjednávanie a iné formy kolektívneho pracovného práva, ako aj tripartitu za súčasť základných ľudských práv a slobôd. Najvýznamnejšie medzinárodné pramene sa v tomto zmysle uvádzajú tieto základné dokumenty:

- Všeobecná deklarácia ľudských práv, ktorá vymedzuje koaličnú slobodu v pozitívnom aj negatívnom zmysle.
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorý zakotvuje, že štát ako zmluvná strana má zabezpečiť právo každého na zakladanie odborových organizácií a právo vstupovať do odborových organizácií podľa vlastnej voľby, iba so zreteľom na stanovky príslušnej odborovej organizácie, a zároveň zakotvuje právo na štrajk ako súčasť základných práv a slobôd.
- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, ktorý bol inkorporovaný do právneho poriadku Slovenskej republiky (ďalej len „SR“).
- Európsky dohovor o ľudských právach a slobodách ako základný právny dokument Rady Európy, ktorý ustanovuje, že každý má právo na slobodu pokojného zhromažďovania sa a slobodu združovania.
- Európska sociálna charta v oblasti kolektívneho pracovného práva zakotvuje právo všetkých zamestnancov a zamestnávateľov slobodne sa združovať vo vnútroštátnych alebo medzinárodných organizáciách na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov, všetci zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie.⁹ Na zabezpečenie účinného výkonu práva kolektívne vyjednávať sa zmluvné strany zaväzujú:
 1. podporovať vzájomné konzultácie pracovníkov a zamestnávateľov,
 2. podporovať tam, kde je to potrebné a vhodné, systém dobrovoľného vyjednávanía medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami na jednej strane

⁹ BARANCOVÁ, Helena – SCHRONK, Robert. 2000. *Pracovné právo*. Bratislava : IURA EDITION, 2000. 451 s. ISBN 80-88715-73-3. s. 419-420.

a organizáciami pracovníkov na druhej strane s cieľom upraviť podmienky zamestnania kolektívnymi zmluvami.

3. podporovať vytvorenie a využívanie primeraného systému zmierovacieho konania a dobrovoľného rozhodcovského konania na riešenie pracovných sporov, a priznávajú:
 4. pracovníkom a zamestnávateľom právo na kolektívne opatrenia v prípade konfliktu záujmov vrátane práva na štrajk, s výnimkou záväzkov, ktoré by mohli vyplývať z platných kolektívnych zmlúv.
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“) o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať.

Zamestnanci podľa tohto dohovoru požívajú primeranú ochranu proti všetkým prejavom diskriminácie smerujúcim k ohrozeniu odborovej slobody v ich zamestnaní a organizáciám zamestnancov a zamestnávateľov garantuje pri ustanovovaní, činnosti alebo správe svojich organizácií náležitú ochranu proti akémukoľvek zasahovaniu jedných do záležitostí druhých, či už priamemu alebo prostredníctvom zástupcov alebo členov.

Tam, kde je potrebné, budú prijaté opatrenia primerané vnútroštátnym podmienkam na povzbudenie a podporovanie čo najširšieho rozvoja a využitia metódy dobrovoľného vyjednávania medzi zamestnávateľmi a organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a organizáciami zamestnancov na druhej strane tak, aby boli upravené podmienky zamestnania pomocou kolektívnych zmlúv.

- Dohovor MOP o podpore kolektívneho vyjednávania, ktorý formuluje opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávania:
 1. kolektívne vyjednanie by malo byť umožnené všetkým zamestnávateľom a všetkým skupinám zamestnancov vo všetkých odvetviach ekonomických činností pokrytých týmto dohovorom,

2. podporiť vytvorenie pravidiel postupu dohodnutých medzi organizáciami zamestnávateľov a organizáciami zamestnancov,
 3. kolektívnemu vyjednávaniu by nemala prekážať absencia pravidiel upravujúcich jeho priebeh, alebo neprimeranosť, či nevhodnosť takých pravidiel,
 4. orgány a postupy na riešenie pracovných sporov by sa mali koncipovať tak, aby prispeli k podpore kolektívneho vyjednávania.
- Dohovor MOP o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať ustanovuje, že zamestnanci a zamestnávatelia majú bez akéhokoľvek rozdielu právo bez predchádzajúceho schválenia ustanovovať organizácie podľa vlastnej voľby, ako aj právo sa stať členmi takýchto organizácií, a to pod podmienkou, že sa podriadia stanovám týchto organizácií. Verejné orgány sa zdržia akéhokoľvek zásahu, ktorý by obmedzoval toto právo, alebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávaniu. Organizácie pracovníkov alebo zamestnávateľov nepodliehajú rozpusteniu alebo pozastaveniu činnosti administratívnou cestou a súčasne majú právo ustanovovať federácie a konfederácie, ako aj stať sa ich členmi a každá organizácia, federácia alebo konfederácia má právo stať sa členom medzinárodných organizácií pracovníkov a zamestnávateľov.
 - Európa 2020 – stratégia schválená Európskou radou v roku 2010, ktorej hlavné priority sú nasledovné¹⁰:
 - a) Inteligentný rast: vytvorenie hospodárstva založeného na znalostiach a inovácii;
 - b) Udržateľný rast: podporovanie ekologickejšieho a konkurencieschopnejšieho hospodárstva, ktoré efektívnejšie využíva zdroje;
 - c) Inkluzívny rast: podporovanie hospodárstva s vysokou mierou zamestnanosti, ktoré zabezpečí sociálnu a územnú súdržnosť.

¹⁰ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_sk [online]. [cit. 2012-10-24]

Ďalej bolo navrhnutých 7 hlavných priorít, z ktorých je z hľadiska konkurencieschopnosti najdôležitejšia **Priemyselná politika vo veku globalizácie**, ktorej úlohou je zlepšenie podnikateľského prostredia, najmä pre malé a stredné podniky, a na podporu rozvoja pevnej a udržateľnej priemyselnej základne, ktorá bude konkurencieschopná vo svetovom rozsahu. Dôležitým prvkom v tomto kontexte je udržateľný rast, t.j. vytváranie udržateľného a konkurencieschopného hospodárstva efektívne využívajúceho zdroje.

- Európsky pilier sociálnych práv¹¹ – dokument, ktorý určuje základné štandardy z hľadiska sociálnych práv, pričom vo významnej miere sa venuje práve zamestnancom. Dokument pozostáva z troch kapitol, a to:
 - a) Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce
 - b) Spravodlivé pracovné podmienky
 - c) Sociálna ochrana a začleňovanie

V uvedených 3 kapitolách sú postupne vymedzené nasledujúce práva a zásady:

1. Všeobecné a odborné vzdelávanie a celoživotné vzdelávanie
2. Rovnosť žien a mužov
3. Rovnosť príležitostí
4. Aktívna podpora zamestnanosti
5. Bezpečné a adaptabilné zamestnania
6. Mzdy
7. Informácie o pracovných podmienkach a ochrana v prípade prepustenia
8. Sociálny dialóg a účasť zamestnancov
9. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
10. Zdravé, bezpečné a dobre prispôsobené pracovné prostredie a ochrana údajov
11. Starostlivosť o deti a podpora detí
12. Sociálna ochrana

¹¹ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf [online]. [cit. 2012-10-24]

13. Podpora v nezamestnanosti
14. Minimálny príjem
15. Príjem v starobe a dôchodky
16. Zdravotná starostlivosť
17. Integrácia osôb so zdravotným postihnutím
18. Dlhodobá starostlivosť
19. Bývanie a pomoc pre osoby bez domova
20. Prístup k základným službám¹²

¹² HAJNOŠ, Miroslav. 2017. DNEŠNÉ VÝZVY ODBOROVÝCH ZVÁZOV V KONTEXTE EURÓPSKEHO PILIERA SOCIÁLNYCH PRÁV. In *ePRÁCA*, november – december 2017. [online]. [cit. 2017-12-12]. Dostupné z http://kozsr.sk/wp-content/uploads/2017/12/2017_02_ePR%C3%81CA.pdf. ISSN 2585-8289. s. 6-7

1. METODOLÓGIA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA

Metodika určuje pravidlá spracovania analytického materiálu tak, aby bol jeho výstup jasný a presne definovaný. Výstup je určený hlavne pre zástupcov odborov, vyjednávačov podnikových a vyšších kolektívnych zmlúv.

Metodika je spracovaná z dôvodu potreby jednotných a jasných pravidiel spracovania. Základným východiskom tohto výstupu je pohľad na silu odborov ako hlavného partnera pri kolektívnom vyjednávaní pre zamestnávateľa s cieľom nájsť nové možnosti ako zefektívniť priamy sociálny dialóg a zvýšiť jeho účinnosť. Zámery zástupcov odborov pri kolektívnych vyjednávaniach je dôležité vidieť v dvoch rovinách. Primárnym cieľom je rast miezd, zlepšenie a rozšírenie portfólia benefitov a skvalitnenie pracovných podmienok. Sekundárnym cieľom je udržanie zamestnanosti, istota pracovného miesta a ochrana zdravia pri práci, ergonómia. S oboma skupinami cieľov priamo súvisí komplexná produktivita a konkurencieschopnosť.

Hlavným cieľom analytického výstupu je ponúknuť nový pohľad na skvalitnenie kolektívnych vyjednávaní a zamerať sa na tieto čiastkové ciele:

1. vymedziť a charakterizovať indikátory produktivity, konkurencieschopnosti v jednotlivých odvetviach národného hospodárstva,
2. interpretovať vývoj týchto indikátorov,
3. identifikovať úlohy kolektívneho vyjednávania v rámci zvyšovania komplexnej produktivity,
4. definovať kľúčové oblasti a hlavné odvetvové faktory zvyšovania komplexnej produktivity.

Dôležitou súčasťou tejto časti analýzy je charakteristika Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2. Podľa Vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z. z. zo dňa 18. júna 2007, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností, je „*klasifikácia určená na kategorizáciu údajov, ktoré súvisia s ekonomickým subjektom ako štatistickou jednotkou,*

napr. miestnou jednotkou, závodom, podnikom. Poskytuje základňu na prípravu rôznych štatistík – výstupy, vstupy do produkčného procesu, tvorba kapitálu a finančné transakcie ekonomických subjektov“.

V metodológii je dôležité vymedziť a ozrejmiť výber a zoskupenie divízií SK NACE Rev. 2. Pre potreby tejto analýzy bolo vyselektovaných 22 odvetví (sektorov) hospodárstva, do ktorých boli priradené divízie SK NACE Rev. 2, ktoré sú pre dané odvetvie najtypickejšie a u ktorých je pravdepodobnosť, že štatisticky významná časť z ekonomických subjektov patriacich pod odvetvie má zastúpenie v odboroch. Komplexný zoznam s názvami divízií, ako aj s názvom odvetvia, do ktorého patria, je v tabuľke č. 1.

Tab. č. 1: Zaradenie divízií SK NACE Rev. 2 do jednotlivých odvetví

Kód divízie	Názov divízie	Odvetvie
01	Pestovanie plodín a chov zvierat, poľovníctvo a služby s tým súvisiace	Poľnohospodárstvo
02	Lesníctvo a ťažba dreva	Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
03	Rybolov a akvakultúra	Poľnohospodárstvo
05	Ťažba uhlia a lignitu	Ťažba a úprava surovín, geológia
06	Ťažba ropy a zemného plynu	Ťažba a úprava surovín, geológia
07	Dobývanie kovových rúd	Ťažba a úprava surovín, geológia
08	Iná ťažba a dobývanie	Ťažba a úprava surovín, geológia
09	Pomocné činnosti pri ťažbe	Ťažba a úprava surovín, geológia
10	Výroba potravín	Potravinárstvo
11	Výroba nápojov	Potravinárstvo
12	Výroba tabakových výrobkov	Potravinárstvo
13	Výroba textilu	Textil, odevy, obuv a spracovanie kože
14	Výroba odevov	Textil, odevy, obuv a spracovanie kože
15	Výroba kože a kožených výrobkov	Textil, odevy, obuv a spracovanie kože
16	Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku; výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu	Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
17	Výroba papiera a papierových výrobkov	Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel
18	Tlač a reprodukcia záznamových médií	Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Kód divízie	Názov divízie	Odvetvie
19	Výroba koksu a rafinovaných ropných produktov	Chémia a farmácia
20	Výroba chemikálií a chemických produktov	Chémia a farmácia
21	Výroba základných farmaceutických výrobkov a farmaceutických prípravkov	Chémia a farmácia
22	Výroba výrobkov z gumy a plastu	Chémia a farmácia
23	Výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov	Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály
24	Výroba a spracovanie kovov	Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo
25	Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení	Strojárstvo a automobilový priemysel
26	Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov	Elektrotechnika
27	Výroba elektrických zariadení	Elektrotechnika
28	Výroba strojov a zariadení i. n.	Strojárstvo a automobilový priemysel
29	Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov	Strojárstvo a automobilový priemysel
30	Výroba ostatných dopravných prostriedkov	Strojárstvo a automobilový priemysel
31	Výroba nábytku	Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
32	Iná výroba	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
33	Oprava a inštalácia strojov a prístrojov	Strojárstvo a automobilový priemysel
35	Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	Energetika, plyn a elektrina
36	Zber, úprava a dodávka vody	Voda, odpad a životné prostredie
37	Čistenie a odvod odpadových vôd	Voda, odpad a životné prostredie
38	Zber, spracúvanie a likvidácia odpadov; recyklácia materiálov	Voda, odpad a životné prostredie
39	Ozdravovacie činnosti a ostatné činnosti nakladania s odpadom	Voda, odpad a životné prostredie
41	Výstavba budov	Stavebníctvo
42	Inžinierske stavby	Stavebníctvo
43	Špecializované stavebné práce	Stavebníctvo

Kód divízie	Názov divízie	Odvetvie
45	Veľkoobchod a maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
46	Veľkoobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	Obchod, gastronómia a cestovný ruch
47	Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	Obchod, gastronómia a cestovný ruch
49	Pozemná doprava a doprava potrubím	Doprava, logistika a poštové služby
50	Vodná doprava	Doprava, logistika a poštové služby
51	Letecká doprava	Doprava, logistika a poštové služby
52	Skladové a pomocné činnosti v doprave	Doprava, logistika a poštové služby
53	Poštové služby a služby kuriérov	Doprava, logistika a poštové služby
55	Ubytovanie	Obchod, gastronómia a cestovný ruch
56	Činnosti reštaurácií a pohostinstiev	Obchod, gastronómia a cestovný ruch
58	Nakladateľské činnosti	Kultúra a vydavateľstvo
59	Výroba filmov, videozáznamov a televíznych programov, príprava a zverejňovanie zvukových nahrávok	Kultúra a vydavateľstvo
60	Činnosti pre rozhlasové a televízne vysielanie	Kultúra a vydavateľstvo
61	Telekomunikácie	Informačné technológie a telekomunikácie
62	Počítačové programovanie, poradenstvo a súvisiace služby	Informačné technológie a telekomunikácie
63	Informačné služby	Informačné technológie a telekomunikácie
64	Finančné služby okrem poistenia a dôchodkového zabezpečenia	Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo
65	Poistenie, zaistenie a dôchodkové zabezpečenie okrem povinného sociálneho poistenia	Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo
66	Pomocné činnosti finančných služieb a poistenia	Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo
68	Činnosti v oblasti nehnuteľností	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
69	Právne a účtovnícke činnosti	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
70	Vedenie firiem; poradenstvo v oblasti	Spoločnosti zaradené do tejto divízie

Kód divízie	Názov divízie	Odvetvie
	riadenia	nebudú súčasťou analýzy
71	Architektonické a inžinierske činnosti; technické testovanie a analýzy	Stavebníctvo
72	Vedecký výskum a vývoj	Veda, výskum, vzdelávanie, výchova
73	Reklama a prieskum trhu	Obchod, gastronómia a cestovný ruch
74	Ostatné odborné, vedecké a technické činnosti	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
75	Veterinárne činnosti	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
77	Prenájom a lízing	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
78	Sprostredkovanie práce	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
79	Činnosti cestovných agentúr, rezervačné služby cestovných kancelárií a súvisiace činnosti	Obchod, gastronómia a cestovný ruch
80	Bezpečnostné a pátracie služby	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
81	Činnosti súvisiace s údržbou zariadení a krajinou úpravou	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
82	Administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
84	Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	Verejné služby a správa
85	Vzdelávanie	Veda, výskum, vzdelávanie, výchova
86	Zdravotníctvo	Zdravotníctvo, sociálne služby
87	Starostlivosť v bytových zariadeniach (rezidenčná starostlivosť)	Zdravotníctvo, sociálne služby
88	Sociálna práca bez ubytovania	Zdravotníctvo, sociálne služby
90	Tvorivé, umelecké a zábavné činnosti	Kultúra a vydavateľstvo
91	Činnosti knižníc, archívov, múzeí a ostatných kultúrnych zariadení	Kultúra a vydavateľstvo
92	Činnosti herní a stávkových kancelárií	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
93	Športové, zábavné a rekreačné činnosti	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
94	Činnosti členských organizácií	Spoločnosti zaradené do tejto divízie

Kód divízie	Názov divízie	Odvetvie
		nebudú súčasťou analýzy
95	Oprava počítačov, osobných potrieb a potrieb pre domácnosti	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
96	Ostatné osobné služby	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
97	Činnosti domácností ako zamestnávateľov domáceho personálu	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
98	Nediferencované činnosti v domácnostiach produkujúce tovary a služby na vlastné použitie	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy
99	Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení	Spoločnosti zaradené do tejto divízie nebudú súčasťou analýzy

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Z tabuľky vyplýva, že divízie Veľkoobchod a maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov; Činnosti v oblasti nehnuteľností; Právne a účtovnícke činnosti; Vedenie firiem, poradenstvo v oblasti riadenia; Ostatné odborné, vedecké a technické činnosti; Veterinárne činnosti; Prenájom a lízing; Sprostredkovanie práce; Činnosti herní a stávkových kancelárií a ďalšie nie sú zaradené do žiadneho z vyselektovaných odvetví. Dôvodom je štatisticky nízke pokrytie ekonomických subjektov z týchto divízií odborovými organizáciami, a preto ani neboli zaradené do žiadneho z odvetví.

Explanácia vybraných indikátorov a štruktúr

V predkladanom analytickom výstupe bolo použité množstvo indikátorov a štruktúr, ktoré slúžia na zhodnotenie situácie z hľadiska produktivity a konkurencieschopnosti a následnej analýzy vývoja počtu podnikateľských subjektov, zamestnanosti, vzdelania a pracovného času zamestnancov v jednotlivých odvetviach národného hospodárstva s dôrazom na mzdy, ich dynamiku a štruktúru. Tie sú v nasledovnej podkapitole prehľadne zoradené a doplnené podrobným odborným vysvetlením a stanoviskom, aby bolo zjavné, čo predmetné indikátory a štruktúry znamenajú.

Hospodársky výsledok pred zdanením¹³

Hospodársky výsledok je vyjadrením výsledku ekonomickej činnosti korporácie za určité časové obdobie. Vypočíta sa ako rozdiel výnosov a nákladov a má charakter zisku alebo straty. Pre štatistické účely ide o výsledok hospodárenia pred zdanením.

Pridaná hodnota¹⁴

Pridaná hodnota sa vypočíta odpočtom medzispotreby (v cenách odberateľov) od hrubej produkcie (v základných cenách) jednotlivých sektorov alebo odvetví. Pridaná hodnota neobsahuje dane znížené o subvencie na produkty.

Tržby za vlastné výkony a tovar¹⁵

Tržby za vlastné výkony a tovar zahŕňajú hodnotu predaných výrobkov a služieb z vlastnej výroby a obchodného tovaru, určených pre tuzemských aj zahraničných odberateľov. Uvádzajú sa bez dane z pridanej hodnoty a bez spotrebnej dane.

Investície (kapitálové výdavky)¹⁶

Investície sú prostriedky na obstaranie dlhodobého hmotného a nehmotného majetku.

Produktivita práce¹⁷

Produktivita práce z tržieb za vlastné výkony a tovar je vyjadrená objemom tržieb za vlastné výkony a tovar, ktorý pripadá na jedného zamestnanca.

¹³ Ukazovateľ nie je k dispozícii pre odvetvia Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo a Verejné služby a správa.

¹⁴ Ukazovateľ nie je k dispozícii pre odvetvia Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo a Verejné služby a správa.

¹⁵ Ukazovateľ nie je k dispozícii pre odvetvia Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo a Verejné služby a správa.

¹⁶ Ukazovateľ nie je k dispozícii pre odvetvia Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo a Verejné služby a správa.

¹⁷ Ukazovateľ nie je k dispozícii pre odvetvia Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo a Verejné služby a správa.

Produktivita práce z pridanej hodnoty je vyjadrená objemom pridanej hodnoty, ktorý pripadá na jedného zamestnanca.

Produkcia¹⁸

Produkcia predstavuje hodnotu výrobkov a služieb, ktoré sú výsledkom činnosti rezidentských jednotiek počas účtovného obdobia na území SR.

Priemerný evidenčný počet zamestnancov

Zahŕňa stálych i dočasných zamestnancov, ktorí sú v pracovnom, resp. služobnom pomere k organizácii (v družstevných podnikoch osoby aj v členskom pomere, kde súčasťou členstva je pracovný vzťah) bez ohľadu na to, či sú skutočne prítomní v práci alebo nie, napr. pre chorobu, dovolenku na zotavenie, vojenské cvičenie a pod., a tiež zamestnancov, ktorí nepracovali, napr. v dôsledku prestopov, štrajku, výluky. Patria sem tiež zamestnanci s kratším pracovným časom. Nepatria sem ženy na materskej dovolenke a predĺženej materskej dovolenke, osoby vo výkone vojenskej služby (napr. civilnej), uční a študenti na prevádzkovej praxi.

Odpracované hodiny zamestnaných osôb

Ukazovateľ predstavuje počet hodín skutočne odpracovaných tak zamestnancami, ako aj zamestnávateľom v danom účtovnom období, pokiaľ ich produkcia spadá do vymedzeného rámca produkcie (nezahŕňajú sa hodiny, ktoré sú platené, ale neodpracované: dovolenky, štátne sviatky, choroby, prestávky na jedlo, dopravu do/zo zamestnania). Hlavným zdrojom údajov o počte odpracovaných hodín zamestnancov sú podnikové zisťovania. Počty odpracovaných hodín podnikateľmi sa zisťujú z údajov VZPS. Zistené počty odpracovaných hodín sú doplnené o odhady odpracovaných hodín v neregistrovaných zamestnaniach.

¹⁸ Ukazovateľ nie je k dispozícii pre odvetvia Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo a Verejné služby a správa.

Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania

Štruktúra pracovných síl predstavuje pomerné zloženie pracovníkov (v percentách) podľa najvyššieho stupňa dosiahnutého vzdelania: 1 – Základné, 2 – Vyučení, 3 – Stredné (bez maturity), 4 – Vyučení s maturitou, 5 – Úplné stredné všeobecné, 6 – Úplné stredné odborné, 7 – Vyššie odborné, 8 – Vysokoškolské – 1. stupeň, 9 – Vysokoškolské – 2. stupeň, 10 – Vysokoškolské – 3. stupeň

Priemerná hrubá mesačná mzda

Priemerná hrubá mesačná mzda vyjadruje mzdu zamestnancov v SR, do počtu ktorých nie sú zahrnutí zamestnanci u živnostníkov a zamestnanci ozbrojených zložiek.

Definícia hrubej mzdy podľa metodiky MOP a príslušných medzinárodných noriem znie: hrubá mzda je celkovou zúčtovanou mzdou za príslušné referenčné obdobie pred znížením o povinné zdravotné a sociálne zabezpečenie platené zamestnancami (starobné, invalidné, nemocenské, v nezamestnanosti) a preddavkov na daň.

Je súčtom základnej mzdy, príplatkov a doplatkov, prémieí a odmien, náhrad mzdy, ostatných mzdových zložiek a mzdy za pohotovosť. Mzda nezahŕňa odstupné ani odchodné.

Priemerná hrubá mesačná mzda je vyčíslená z celkovej zúčtovanej mzdy a reálne odpracovaných hodín zamestnancov vrátane nadčasov.

Štruktúra priemernej hrubej mesačnej mzdy

Základná mzda (tarifný plat) podľa pracovnej zmluvy (platového výmeru) a za prácu nadčas kumulatívne. Základná mzda je stanovená podľa mzdových predpisov pre odmeňovanie zamestnancov v mesačných, úkolových a hodinových mzdách. Mesačná mzda je určená pevnou mesačnou tarifou nezávisle od počtu pracovných dní v mesiaci. Ak zamestnanec neodpracoval plný fond pracovného času, patrí mu iba pomerná časť mesačnej tarify podľa skutočne odpracovaných dní.

Príplatky a doplatky – všetky príplatky a doplatky a mzdové zvýhodnenia k základnej mzde – príplatky za prácu nadčas, prácu v sobotu a nedeľu, sviatky, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, za nočnú prácu, doplatok do minimálnej mzdy alebo minimálneho mzdového nároku, za zmenu.

Prémie a odmeny, prípadne iné motivačné zložky miezd: Ide o sumu nadtarifných zložiek mzdy a iných zložiek mzdy dohodnutých v pracovnej zmluve alebo vyplývajúce zo Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). Ich výška sa stanovuje v závislosti od výkonu, plnenia uložených úloh (odmeny) a splnenia hodnotiacich ukazovateľov (prémie). Vyplácané sú spravidla v pravidelných, vopred dohodnutých termínoch (mesačne, štvrtročne, ročne).

Náhrady mzdy – súčet náhrad mzdy hradených zamestnávateľom podľa ZP, kolektívnej či pracovnej zmluvy a mzdových predpisov za neodpracovaný čas. Náhrady miezd sa nevykazujú, ak sú súčasťou zmluvných platov.

Ostatné mzdové zložky – nepravidelne vyplácané odmeny, napr. odmeny v závislosti od výkonu práce, plnenia vyplácané ako 13., 14. plat, plat „na dovolenku“, „pred Vianocami“, naturálne mzdy a odmeny za prácu pri pracovnom alebo životnom výročí zamestnancov, ktoré nie sú súčasťou základnej mzdy ani zákonom garantované. Nezahrňujú sa tu prémie a odmeny vyplácané pravidelne v každom výplatnom termíne (položka prémie a odmeny).

Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Priemerný vek zamestnanca

Vážený aritmetický priemer počtu rokov, ktoré prežili zamestnanci do daného okamihu.

Fluktuácia (počet výstupov/dopočítaný celkový počet zamestnancov)

Miera fluktuácie predstavuje pomer počtu ukončených pracovných pomerov k priemernému počtu zamestnancov za jednotku času. Vyjadruje sa v percentách. Fluktuácia

zamestnancov je vyjadrená podľa metodiky, ktorú použil Michael Armstrong, a ide o tzv. mieru odchodov.¹⁹

Počet platených nadčasových hodín

Predstavuje počet hodín platenej práce nadčas z odpracovaného času, za ktoré bola zamestnancom poskytnutá mzda, a mzdové zvýhodnenie (mzda a jej zvýšenie) za prácu nadčas.

Náklady na školenie zamestnancov

Náklady na odborné školenia zamestnancov, t. j. náklady na odborné výcvikové služby a zariadenia, výdavky na účasť na kurzoch, poplatky za mimopodnikových inštruktorov, výdavky za vyučovacie pomôcky a nástroje používané pri školení, čiastky vyplácané zariadeniam organizujúcim odborné školenia a pod.

Podiel zamestnancov s dohodou o konte pracovného času

Podiel zamestnancov s dohodou o konte pracovného času na celkovom počte zamestnancov. V zmysle § 87a ZP je konto pracovného času spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času).

Podiel zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom

Podiel zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na celkovom počte zamestnancov. V zmysle § 87a ZP ide o rozvrhnutie pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne.

¹⁹ ARMSTRONG, M. 2007. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing. 800 s. ISBN: 978-80-247-1407-3. s. 315

Podiel zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami

Podiel zamestnancov pracujúcich vo firmách, kde je uzatvorená podniková kolektívna zmluva, na celkovom počte zamestnancov vo firmách vo vybranom odvetví.

Rentabilita vlastného imania

Vyjadruje efektívnosť celkového vloženého kapitálu bez ohľadu na jeho pôvod, meranú ziskom pred zdanením. Nie je teda ovplyvnená rozdielnym daňovým zaťažením v čase, resp. u rôznych podnikateľských subjektov.

Rentabilita aktív

Ukazovateľ rentability aktív vyjadruje z pohľadu aktív výnosnosť aktív, alebo aká časť zisku bola vygenerovaná z investovaného kapitálu (efektívnosť využitia investovaného kapitálu), respektíve z celkových aktív. Čím vyššia je hodnota ukazovateľa rentability aktív, tým lepšie. Rentabilita aktív vyjadruje z pohľadu pasív výsledok hospodárenia získaný z peňazí od majiteľov a veriteľov na rozdiel od ukazovateľa rentability vlastného imania, ktorý meria výsledok hospodárenia dosiahnutý len z peňazí majiteľov.

Podiel pridanej hodnoty v tržbách

Charakterizuje schopnosť podniku tvoriť vyššiu hodnotu výkonov, ako je hodnota nakupovaných vstupov (nákupná cena tovaru, materiálu, energie, služieb).

Počet pracovných úrazov Ide o celkový počet pracovných úrazov. V zmysle § 17 ods. 4 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ide o registrovaný pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu.

Počet ťažkých ujm na zdraví

Počet ťažkých ujm na zdraví, pričom ťažká ujma na zdraví je v zmysle § 3 písm. l) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov vážna porucha zdravia alebo vážne ochorenie, a to:

- zmrzačenie,
- strata alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti,
- ochromenie údu,
- strata alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva,
- poškodenie dôležitého orgánu,
- zohyzdenie,
- vyvolanie potratu alebo usmrtenie plodu alebo
- mučivé útrapy.

Počet smrteľných úrazov

Počet registrovaných pracovných úrazov, ktorými bola spôsobená smrť zamestnanca

Priemerná výška povinného percenta prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „SF“)

Priemerná výška povinného prídeltu do SF vo výške 0,6 % až 1 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Priemerná výška percenta prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 152/1994 Z. z. o SF

Priemerná výška ďalšieho prídeltu do SF vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise, ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán podľa osobitného predpisu, najviac vo výške 0,5 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Veľkostná štruktúra ekonomických subjektov

Pre potreby tejto analýzy je veľkostná štruktúra ekonomických subjektov charakterizovaná podielom veľkých ekonomických subjektov, ktoré majú 250 a viac zamestnancov. Podiel je vypočítaný z celkového počtu ekonomických subjektov z Registra organizácií ŠÚ SR.

2. KONKURENCIESCHOPNOSŤ, PRODUKTIVITA A ICH VZÁJOMNÝ VZŤAH

2.1 Konkurencieschopnosť na domácom a globálnom trhu

Konkurencieschopnosť patrí medzi odborné termíny, ktoré sú v súčasnosti neodmysliteľnou súčasťou slovníka každého ekonóma. Predmetom analytického výstupu bude predovšetkým konkurencieschopnosť na odvetvovej úrovni, teda presnejšie schopnosť SR konkurovať najmä svojou otvorenosťou a schopnosť prilákať zahraničných investorov na svoje územie, aby tu uskutočňovali svoje investičné zámery a pomohli tak SR uspieť v boji na globálnom trhu. SR má proexportne orientovanú rozvojovú stratégiu, ktorá je kľúčovým faktorom dosiahnutia trvalého ekonomického rastu potrebného pre zvýšenie životného štandardu.

Konkurencieschopnosť a jej úrovne

V súčasnosti je konkurencieschopnosť stále viac frekventovaným pojmom, avšak doteraz nebola presne definovaná aj napriek tomu, že mnoho autorov venuje svoju pozornosť práve skúmaniu konkurencieschopnosti.

Konkurencieschopnosť je možné analyzovať na rôznych úrovniach, či už na mikroúrovni, teda na úrovni podniku, alebo na makroúrovni, teda na úrovni celej krajiny.

Chajdiak vo svojej knihe definuje konkurencieschopnosť ako dosahovanie rovnakých alebo lepších výsledkov ako porovnávané okolie, prípadne nezaostávanie za porovnaným okolím. Byť konkurencieschopným znamená vyššie alebo spoľahlivejšie príjmy, lepšie postavenie v rebríčku, ktorý bol zostavený z hodnotených, resp. potenciálnych objektov.²⁰

Množstvo autorov používa termín konkurencieschopnosť na vyjadrenie ekonomickej prevahy konkrétnej národnej ekonomiky, prípadne firmy nad konkurenciou v rámci hospodárskej súťaže, a to ako domácej, tak aj medzinárodnej, pričom je nutné rozlíšiť

²⁰ CHAJDIAK, J. ARBE, T. NOVOTNÁ, E. 2011. *Konkurencieschopnosť inovácií v SR*. Bratislava : Statistika, 2011. 154 s. ISBN 978-80-85659-66-5. s. 17.

konkurencieschopnosť na makroekonomickej a mikroekonomickej úrovni a ďalej konkurencieschopnosť firmy v rámci daného trhu.²¹

OECD definuje konkurencieschopnosť:

Akademická definícia: Konkurencieschopnosť predstavuje oblasť ekonomických znalostí, analyzujúcich realitu a formujúcich politiky, ktoré ovplyvňujú schopnosť štátu vytvárať a udržiavať prostredie, ktoré podporuje vyššiu tvorbu hodnôt jeho firiem a väčšiu prosperitu jeho obyvateľov.²²

Podnikateľská definícia: Konkurencieschopnosť predstavuje spôsob, akým štát vytvára, rozvíja a udržiava prostredie podporujúce konkurencieschopnosť firiem. Podľa svetovo rozšírenej definície propagovanej Európskou komisiou je celková konkurencieschopnosť krajín chápaná ako ich dlhodobá schopnosť vytvárať relatívne vysoký príjem a úroveň zamestnanosti, a to v podmienkach otvorenej ekonomiky²³.

Faktory konkurencieschopnosti slovenských podnikov

Konkurencieschopnosť, ako synonymum dlhodobej prosperity podniku, je stále ťažko merateľná. Súvisí to najmä s jej komplexnosťou a špecifickosťou. Analýza konkurencieschopnosti sa zameriava zväčša na identifikáciu a popis rozhodujúcich faktorov. Z makroekonomickeho pohľadu sa za hlavné faktory pokladajú štatisticky významné ukazovatele identifikované regresnou analýzou. Medzi najdôležitejšie patria podstata konkurenčnej výhody, s čím je spojená technologická úroveň výrobného procesu, inovačná schopnosť, objem výdavkov na výskum a vývoj, dôveryhodnosť polície, ochota delegovať právomoci a podobne. Medzi priekopníkov konkurencieschopnosti krajín sa zaraďuje Michael

²¹ MARINIČ, P. 2008. *Plánování a tvorba hodnoty firmy*. Praha : Grada Publishing a. s., 2008. 232 s. ISBN 80-247-2432-4. s. 14.

²² SKOKAN, K. 2004. *Konkurencieschopnost, inovace a klustry v regionálním rozvoji*. Ostrava : Repronis, 2004. 160 s. ISBN 80-7329-059-6. s. 63-64.

²³ VIRUTKA, M. et al. 2010. *Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurencieschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky*. Praha : Grada Publishing a. s., 2010. 232 s. ISBN 80-248-3638-1. s. 134.

Eugen Porter, ktorý pôvodne skúmal podnikovú konkurencieschopnosť, keď si uvedomil vzájomnú previazanosť makro- a mikroúrovne.

Podnikateľské prostredie kreuje podmienky pre konkurencieschopnosť podnikov, ktorá sa následne odzrkadlí v konkurencieschopnosti krajiny. Produktivita krajiny je daná produktivitou podnikov, čo v tomto zmysle znamená produktívnejšie firemné stratégie a procesy vyžadujú vzdelanejších a skúsenejších ľudí, lepšie informácie, dokonalejší výskum a podobne. V rámci ekonomického vývoja musia podniky a krajiny zlepšovať svoje schopnosti a formy konkurovania.²⁴

Porter²⁵ definoval tri štádiá konkurenčnej schopnosti:

1. štádium – krajina ťaží z lacnej pracovnej sily a prírodných zdrojov,
2. štádium – zdrojom komparatívnych výhod je efektívnosť výroby a štandardných komodít,
3. štádium – spojené s výrobou inovačných produktov a poskytovaním služieb.

Úspešnosť podniku je do značnej miery predurčená prostredím, kde sa podnik nachádza. Podnikateľské prostredie je možné zakresliť vo forme diamantu. Je tvorený znázorenými oblasťami, ktoré sú navzájom prepojené a možno do nich zaradiť všetky faktory vplývajúce na podnik. Medzi najvýznamnejšie faktory konkurencieschopnosti slovenských podnikov patria²⁶:

- A. Vnútropodnikové faktory – profesionálnosť manažmentu, kvalita riadenia podniku, orientácia na znižovanie nákladov, rozsah využívania komunikačných technológií.
- B. Odvetvové faktory – náročnosť zákazníka, dostupnosť kvalifikovaných a skúsenejších manažérov, podstata konkurenčnej výhody, ponuka adekvátne vzdelanej pracovnej sily, existencia rozvinutých odberateľských odvetví.

²⁴ LALINSKÝ, T. 2008. *Faktory konkurencieschopnosti slovenských podnikov*. [online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z https://www.nbs.sk/_img/Documents/PUBLIK/08_lal1.pdf. ISSN 1337 - 5830. s. 4.

²⁵ PORTER, M. E. 1994. *Konkurenční strategie: Metody pro analýzu odvětví a konkurentů*. Praha : Victoria Publishing, 1994. 403 s. ISBN 80-85605-11-2. s. 322.

²⁶ LALINSKÝ, T. 2008. *Faktory konkurencieschopnosti slovenských podnikov*. [online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z https://www.nbs.sk/_img/Documents/PUBLIK/08_lal1.pdf. ISSN 1337 - 5830. s. 19.

C. Makroúrovňové faktory – členstvo v Európskej únii, náklady na energie, perspektíva prijatia eura a samotné prijatie eura, stabilita výmenného kurzu, kvalita dopravnej infraštruktúry.

Konkurencieschopnosť na makroúrovni a mikroúrovni

Konkurencieschopnosť na makroekonomickej úrovni je ekvivalentom výkonnosti danej ekonomiky vo vzťahu k inej ekonomike, pričom na meranie výkonnosti slúžia indikátory ekonomického rastu, exportného potenciálu a ekonomického blahobytu. Makroekonomická politika musí vždy brať zreteľ na mikroekonomické súvislosti. Aj tá najlepšia politika vlády je sama osebe neúčinná, pokiaľ nie je realizovaná v kontexte s podnikateľskou sférou. Základom národnej prosperity nie je vysoký objem investícií. Vysoký tok investícií s nevhodnou skladbou, ktoré nesledujú rast produktivity národnej ekonomiky a nepodporujú zvyšovanie konkurencieschopnosti firiem, môže viesť k zvýšeniu zadlženosti bez finálneho efektu. Pokiaľ firmy nie sú schopné presadiť sa v medzinárodnej súťaži, nie je vhodné otvárať ekonomiku, pretože sa posilní import finálnych produktov na úkor technológií, čo znemožňuje ekonomike zvyšovať mieru sofistikácie produkcie a rast exportu, a to vedie k zhoršovaniu zahranično-obchodnej bilancie.²⁷

2.2 Možnosti merania konkurencieschopnosti

Hlavným predpokladom ekonomického rastu podľa Svetového ekonomického fóra je stabilný, permanentný rast národnej produktivity, ktorá je postavená na dvoch hlavných pilieroch:

- Sofistikácia (znalosti, ovládanie, rešpektovanie pravidiel konkurenčnej súťaže, ktoré sú obsiahnuté v stratégiách, operatívne činnosti jednotlivých firiem pôsobiacich v rámci danej národnej ekonomiky a riadenie sa nimi).

²⁷ MARINIČ, P. 2008. *Plánování a tvorba hodnoty firmy*. Praha: Grada Publishing a. s., 2008. 232 s. ISBN 80-247-2432-4. s.15.

- Kvalitné mikroekonomické prostredie.

V globálnej ekonomike nestačí iba na makroekonomickej úrovni vytvárať priaznivú klímu v oblasti politickej, právnej a sociálnej, čo je určite dôležité, ale samo osebe nepostačujúce. Pre tvorbu hodnoty práve na podnikovej, mikroekonomickej úrovni sú rozhodujúce firmy disponujúce kreatívnou a sofistikovanou stratégiou, prevtelenou do operatívnej praxe, ktorej efektom sú zhodnotiteľné výrobky a služby. Až spojenie firiem a priaznivého makroekonomického prostredia prináša žiaduci efekt a predstavuje základ pre rast bohatstva a prosperity krajín. Microeconomic Competitiveness Index (MICI) vyjadruje mikroekonomickú bázu národnej prosperity, meranú úrovňou HDP na obyvateľa, a predstavuje základný koncepčný rámec merania a analýzy konkurencieschopnosti v medzinárodnej súťaži. Súhrnný index MICI za každú krajinu vychádza z dvoch subindexov, ktoré merajú kvalitu ekonomického prostredia národnej ekonomiky a sofistikovanosť podnikovej činnosti a stratégie²⁸.

Svetovo uznávané systémy hodnotenia konkurencieschopnosti vybraných krajín predstavujú najmä Správa o globálnej konkurencieschopnosti Svetového ekonomického fóra a Ročenka svetovej konkurencieschopnosti vydávaná IMD (Institut for Management and Development) v Lausanne. Svetové ekonomické fórum v tomto smere rozlišuje dve základné oblasti hodnotenia, z ktorých prvá sa vzťahuje na hodnotenie inštitúcií a ekonomických politík v širšom kontexte globálnej konkurencieschopnosti (čiastkové indexy rastovej konkurencieschopnosti pre úroveň technológií, kvalitu verejných inštitúcií a makroekonomické podmienky) a druhá na mikroekonomickú konkurencieschopnosť (čiastkové indexy pre hodnotenie faktorov determinujúcich aktuálnu výkonnosť a kvalitu firiem a kvalitu podnikateľského prostredia).²⁹

²⁸ MARINIČ, P. 2008. *Plánování a tvorba hodnoty firmy*. Praha : Grada Publishing a. s., 2008. 232 s. ISBN 80-247-2432-4. s. 15.

²⁹ VITURKA, M. et al. 2010. *Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České Republiky*. Praha : Grada Publishing a. s., 2010. 232 s. ISBN 80-247-3638-1. s. 134.

2.3 Produktivita na domácom a globálnom trhu

Produktivita ako sociálno-ekonomická kategória je chápaná v zmysle miery efektívneho využitia ľudských zdrojov. Produktivita je predovšetkým postoj mysle, ktorý vychádza z presvedčenia, že veci sa dnes dajú robiť lepšie ako včera a lepšie zajtra ako dnes. Produktivita označuje účinnosť, s akou sú výrobné faktory využívané.³⁰ Produktivita sa týka všetkých podnikov, výrobných aj nevýrobných, keďže výrobou možno chápať každú transformáciu vstupov v užitočné výstupy, a to výrobky aj služby.³¹

Základné členenie produktivity je nasledovné:

A. Na základe hodnotového rozmeru:

- **technická produktivita**, ktorá je vzájomným vzťahom výstupu a vstupu merateľných len v naturálnych jednotkách,
- **(technicko-ekonomická) produktivita** je vzájomný vzťah výstupu a vstupu merateľný naturálnymi jednotkami v hodnotovom (peňažnom) ocenení.

B. Na základe stupňa agregácie:

- **produktivita mikroekonomická**, ktorá sa vzťahuje na určitú konkrétnu výrobu alebo podnik,
- **produktivita na úrovni odvetvia**,
- **produktivita makroekonomická**, zisťovaná (obvykle) za národnú ekonomiku.

C. Na základe komplexnosti uvažovaného vstupu:

- **produktivita celková**, kde sú s výstupom dané do súladu všetky výrobné faktory,
- **produktivita parciálna**, ktorá meria vzťah výstupu a určitého druhu použitého vstupu (napr. produktivita práce).

Základnými determinantmi produktivity sú:

³⁰ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2003. Teória a politika zamestnanosti. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2003. 276 s. ISBN 80-225-1757-7. s. 249

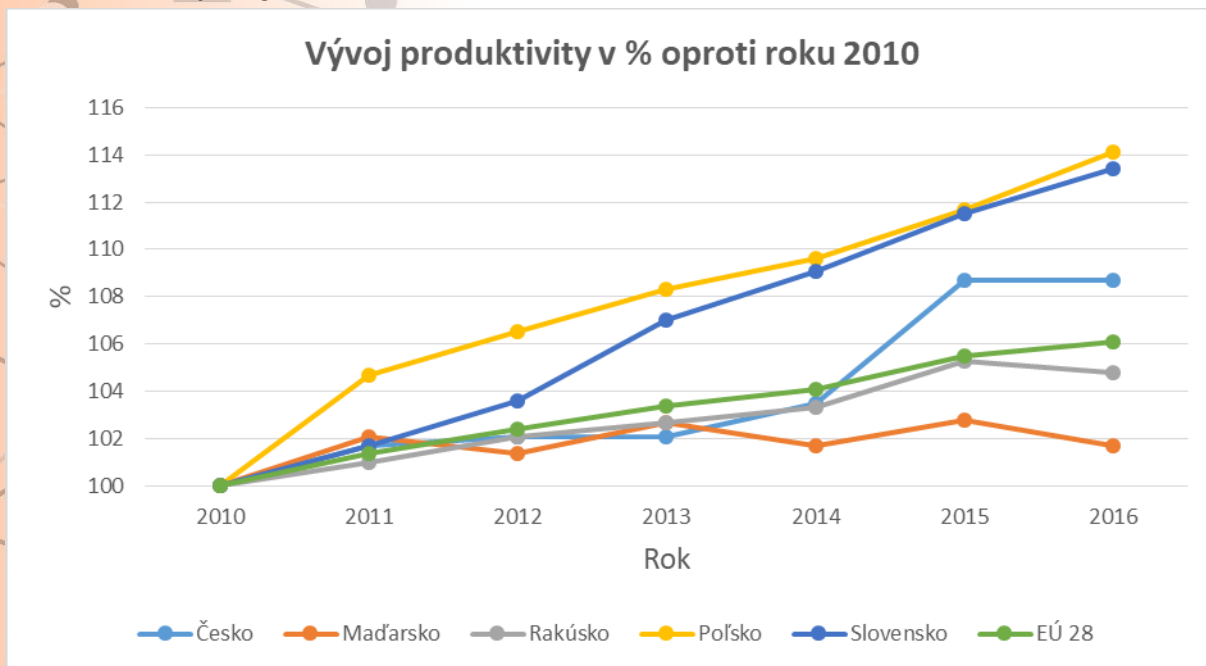
³¹ KISLINGEROVÁ, E., a kol. 2008. *Inovace nástrojů ekonomiky a managementu organizací*. Praha : C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-882-8.

- fyzický kapitál (využitie strojov, zariadení a budov potrebných pri výrobe),
- ľudský kapitál (znanosti a schopnosti pracovných síl získané vzdelávaním, školením a skúsenosťami),
- technológie (aktuálne známe spôsoby premeny zdrojov na želané výstupy).³²

Údaje o produktivite poskytuje aj Eurostat. Podľa jeho metodiky sa produktivita práce za odpracovanú hodinu vypočíta ako skutočná produkcia (deflovaný HDP meraný v reťazených objemoch) na jednotku pracovnej sily (meranej celkovým počtom odpracovaných hodín).

Z hľadiska analýzy produktivity a jej vývoja v posledných rokoch je vhodné stručne zanalyzovať situáciu okrem SR aj v okolitých krajinách. Nižšie uvedený graf okrem SR zachytáva aj vývoj produktivity v Rakúsku, Poľsku, Maďarsku, Česku a v EÚ ako celku.

Graf č. 1: Vývoj produktivity práce medzi rokmi 2010 a 2016 vo vybraných krajinách EÚ a v EÚ



Zdroj: Eurostat

³² KLEČKA, J. 2008. *Produktivita a její měření – nové přístupy*. [online]. [cit. 2017-12-02]. Dostupné z <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=eam&pdf=13.pdf>.

Z grafu vyplýva, že z okolitých krajín produktivita práce najrýchlejšie rástla v Poľsku a práve v SR. V Poľsku prišlo do roku 2016 oproti roku 2010 k nárastu o 14,1 % a v SR o 13,4 %. Najhoršia situácia bola v Maďarsku, kde produktivita narástla len o 1,7 %. Celkový rast produktivity v EÚ 28 bol na úrovni 8,7 %, čo SR výrazne prekročila.

Podľa Analýzy konvergenie slovenskej ekonomiky³³ v SR v súčasnosti existuje výrazný priestor na zvýšenie dynamiky hospodárskeho rastu, a to v kontexte s vnútro podnikovým rastom celkovej produktivity, ako aj v kontexte s lepším prerozdelením výrobných zdrojov medzi podnikmi v rámci odvetví. V roku 2016 a prvom polroku 2017 pokračoval priaznivý vývoj viacerých ukazovateľov trhu práce v SR. Dlhodobu sa zrýchľuje rast zamestnanosti, pričom súčasne rastú mzdy a znižuje sa nezamestnanosť. Zároveň však spomaľuje rast produktivity práce, pričom vysoký počet voľných pracovných miest v kombinácii s nízkou nezamestnanosťou začali indikovať možné prehrievanie trhu práce.

Medziročný rast priemernej reálnej mzdy v roku 2016 dosiahol 3,8 % a relatívne vysoké tempo v porovnaní s rastom produktivity si udržal aj v ďalších mesiacoch. Mzdy už tretí rok rástli rýchlejšie ako produktivita práce (v roku 2016 o takmer 3 p. b.). Rast produktivity práce v SR by sa mal podľa NBS zrýchliť v roku 2019 na 3,5 %. Pri raste produktivity EÚ tempom približne 1 % ročne by sa v rokoch 2018 a 2019 malo na SR obnoviť aj výraznejšie dobiehanie produktivity EÚ.

2.4 Možnosti merania produktivity

Meranie produktivity sa uskutočňuje na rôznych úrovniach, a to:

- na úrovni celej ekonomiky,
- na úrovni odvetvia ekonomiky,
- na úrovni podniku a jednotlivého závodu.³⁴

³³ NBS. 2017. *Analýza konvergenie slovenskej ekonomiky*. ISSN 1337-5830.

³⁴ TEKULOVÁ, Z. 2015. *Produktivita podniku*. STU : Bratislava, 2015. ISBN 978-80-971986-1-9.

Na meranie produktivity v podniku existuje množstvo rozličných prístupov. V podniku sa nachádzajú rôzne skupiny zamestnancov, ktorých prínos a typ, akým prispievajú k produktivite, je značne diferencovaný, napr. robotník vs. manažér. Môže ísť napríklad o meranie produktivity robotníkov, systémy merania na plánovanie a analýzu požadovanej jednotky práce, systémy merania produktivity práce zamerané na štruktúru pracovného zdroja alebo pridanú hodnotu produktivity práce na podnikovej úrovni.

Súčasne je dôležité zvoliť správnu metódu na meranie produktivity, ktorá je obvykle podmienená účelom, na ktorý bude analýza realizovaná. Jedným z najbežnejších účelov merania je tzv. externý benchmarking, t. j. porovnanie podniku s konkurenciou. Interným benchmarkingom možno rozumieť určenie relatívneho výkonu oddelení a pracovníkov.³⁵

Na meranie produktivity sa využívajú nasledovné čiastkové ukazovatele:

- Produktivita práce založená na hrubom výstupe (outpute).
- Produktivita práce založená na pridanej hodnote.
- Kapitálovo-pracovná viacfaktorová produktivita založená na pridanej hodnote.
- Kapitálová produktivita založená na pridanej hodnote.
- KLEMS viacfaktorová produktivita.³⁶

Objektom merania produktivity je všeobecne výrobný systém (resp. podsystem), ktorý je vymedzený jednotkou výrobného vstupu, výrobného výstupu a výrobného procesu. **Produktivitu možno definovať ako pomer medzi hodnotou výstupu a hodnotou výrobného vstupu:**

$$\text{Produktivita} = \frac{\text{výstupy}}{\text{vstupy}}$$

Na meranie produktivity sa využívajú nasledovné miery:

1. **Parciálna produktivita** – pomer výstupov k individuálnym vstupom.

³⁵ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2003. Teória a politika zamestnanosti. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2003. 276 s. ISBN 80-225-1757-7.

³⁶ KLEČKA, J. 2008. *Produktivita a její měření – nové přístupy*. [online]. [cit. 2017-12-02]. Dostupné z <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=eam&pdf=13.pdf>.

2. **Multifaktorová produktivita** – pomer výstupu k viacerým vstupom.
3. **Celková produktivita** – pomer výstupov k celkovým vstupom.
4. **Index produktivity** – porovnáva dosahovanú produktivitu s normami produktivity.
5. **Komparatívna analýza** – porovnáva produktivitu konkurenčných firiem.

Najčastejšie sa v praxi používajú parciálne a celkové ukazovatele produktivity:

- A. Produktivita práce
 - a. Pridaná hodnota z tržieb pracovníka
 - b. Celková prácnosť na jednotku výroby
 - c. Využitie fondu pracovného času
- B. Produktivita strojov a zariadení
 - a. CEZ – Celková efektívnosť zariadenia
 - b. TEEP – Totálna efektívnosť zariadenia
 - c. Disponibilita
- C. Produktivita plôch
 - a. Pridaná hodnota na jednotkovú plochu
- D. Produktivita materiálu
 - a. Materiálové náklady na jednotku produkcie
 - b. Využitelnosť materiálu

Produktivita sa zvýši v tom prípade, ak sa:

- s nižšími vstupmi dosiahnu rovnaké výstupy,
- dosiahnu vyššie výstupy s rovnakými vstupmi,
- dosiahnu nižšie vstupy a vyššie výstupy,
- znížia výstupy, ale vstupy poklesnú proporcionálne viac,
- zvýšia výstupy aj vstupy, ale vstupy sa zvýšia proporcionálne menej.³⁷

³⁷ KRIŠŤAK, J. 2017. *Produktivita*. [online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z <https://www.ipaslovakia.sk/sk/ipa-slovník/produktivita>

Rast produktivity je podmienkou rastu podniku a rastu životnej úrovne pracovníkov. Pre zdravý vývoj podniku musí byť rast miezd podložený rastom produktivity práce:

$$\frac{\text{pridaná hodnota}}{\text{pracovníci}} = \frac{\text{mzdy a soc.dávky}}{\text{pracovníci}} / \frac{\text{mzdy a soc.dávky}}{\text{pridaná hodnota}}$$

2.5 Vzájomný vzťah medzi konkurencieschopnosťou a produktivitou

Produktivitu možno chápať ako pilier zvyšovania konkurencieschopnosti krajiny. Získanie konkurenčnej výhody je hnacou silou rozvoja produktivity a ekonomického rastu. Snahou každého podniku by malo byť zlepšovanie svojej pozície na trhu, preto výrazné zvýšenie produktivity a ekonomický rast vedú k zvyšovaniu konkurencieschopnosti.

V SR bol vzťah medzi konkurencieschopnosťou a produktivitou zakomponovaný do **Národného programu zvyšovania produktivity a konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky.** Ten bol schválený uznesením vlády SR č. 964 zo 4. septembra 2002. Národný program pokrýval všetky odvetvia a sektory národného hospodárstva a jeho cieľom bolo v prvom rade pomáhať v oblasti reformy riadenia a zvyšovania produktivity na podnikovej úrovni. Zámerom jeho realizácie bolo **podporiť proces zvyšovania produktivity a konkurencieschopnosti podnikov** tak, aby sa vytvoril predpoklad na zvýšenie tempa ekonomického rastu slovenskej ekonomiky. Jeho prioritou bolo utvárať predpoklady na produktívne a konkurencieschopné prostredie.

Stratégia Európa 2020 priamo odkazuje na prepojenie medzi konkurencieschopnosťou a produktivitou. Podľa nej EÚ prosperuje vďaka obchodovaniu, vyváža do celého sveta a dováža vstupné suroviny aj hotové výrobky, čo spôsobuje tlak na vývozný trh a rastúcu škálu vstupných surovín. Preto je **potrebné zlepšiť konkurencieschopnosť voči hlavným obchodným partnerom, a to pomocou vyššej produktivity.** Vysoká produktivita a konkurencieschopnosť ekonomických subjektov je hlavný predpoklad uplatnenia sa SR na globálnom trhu.

2.6 Konkurencieschopnosť SR

V súčasnosti sa ťažisko hospodárskej politiky presúva do nových sfér, vyžaduje sa odlišná kvalifikácia pracovnej sily s nutnosťou zdokonaľovania sa počas celého života, zásadne sa zvyšujú požiadavky na úroveň znalostí, vyžaduje sa značný priestor pre inovačnú činnosť podnikov. Týmto skutočnostiam sa musí prispôbiť nielen ekonomické prostredie, ale tiež systém vzdelávania a v neposlednom rade aj systém sociálneho zabezpečenia.

WEF sa zaoberá štúdiom konkurencieschopnosti krajín viac než tri desaťročia. Od roku 1979 každoročne vydáva Správu o globálnej konkurencieschopnosti „Global Competitiveness Report“, ktorá hodnotí faktory trvalého ekonomického rastu a dlhodobej prosperity jednotlivých krajín. Podľa WEF konkurencieschopnosť predstavuje schopnosť krajiny dosahovať udržateľné vysoké miery rastu HDP na jedného obyvateľa. V globálnych správach o konkurencieschopnosti využíva WEF najmä definíciu založenú na prácach Michala Portera, podľa ktorého národná konkurencieschopnosť skúma schopnosť rastu národného hospodárstva pomocou súboru faktorov, politik a inštitúcií, ktoré určujú úroveň produktivity danej krajiny. Na základe verejných dát a dát získaných z prieskumu vyhodnocuje 12 pilierov konkurencieschopnosti, ktoré spolu vytvárajú komplexný obraz o konkurencieschopnosti jednotlivých krajín.³⁸

Index konkurencieschopnosti vypovedá o perspektíve krajiny dosahovať udržateľný hospodársky rast v strednodobom horizonte. Každoročne hodnotí kvalitu verejných inštitúcií, vládnej politiky a ďalšie faktory, ktoré podmieňujú úroveň produktivity a prosperity vo viac ako 100 krajinách sveta. Prieskum prebieha každoročne v prvom štvrtroku a zapája sa do neho viac ako 14 000 manažérov z celého sveta.

Medzi najvýraznejšie konkurenčné výhody slovenskej ekonomiky podľa svetového ekonomického fóra patria hlavne:

- otvorenosť SR voči zahraničnému vlastníctvu podnikov,

³⁸ GORDIAKOVÁ, Z. 2011. Hodnotenie konkurencieschopnosti krajín. [online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z http://www3.ekf.tuke.sk/mladivedci2011/herlany_zbornik2011/gordiakova_zuzana.pdf

- nízke colné bariéry,
- legislatíva podporujúca prílev zahraničných investícií,
- technologická vyspelosť investorov prichádzajúcich na Slovensko,
- vysoká korelácia medzi výškou miezd a produktivitou práce,
- rozvinutá konkurencia na domácom trhu,
- vyspelosť výrobných procesov,
- dostupnosť výskumných a tréningových centier.

Tab. č. 2: Index globálnej konkurencieschopnosti GCI

Index globálnej konkurencieschopnosti – GCI								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Priemer
Slovensko	69	71	78	75	67	65	59	69
Česko	38	39	46	37	31	31	31	36
Maďarsko	48	60	63	60	63	69	60	60
Poľsko	41	41	42	43	41	36	39	40

Zdroj: The Global Competitiveness Report 2017 – 2018

Na základe výsledkov hodnotenia globálnej konkurencieschopnosti možno konštatovať, že vývoj v SR možno rozdeliť na 2 etapy. Kým v rokoch 2011 až 2013 sa zhoršilo postavenie o 9 priečok, od roku 2013 SR preskočila 19 krajín a aktuálne obsadila 59. miesto spomedzi 137 hodnotených krajín. SR však naďalej výrazne zaostáva za Poľskom a Českom. Maďarsko je v hodnotení hneď za SR na 60. mieste.

3. CHARAKTERISTIKA VÝVOJA INDIKÁTOROV PRODUKTIVITY, KONKURENCIESCHOPNOSTI, VÝVOJA POČTU PODNIKATEĽSKÝCH SUBJEKTOV, ZAMESTNANOSTI, VZDELANIA A PRACOVNÉHO ČASU ZAMESTNANCOV V JEDNOTLIVÝCH ODVETVIACH NÁRODNÉHO HOSPODÁRSTVA S DÔRAZOM NA MZDY, ICH DYNAMIKU A ŠTRUKTÚRU

Táto kapitola sa zaoberá charakteristikou jednotlivých odvetví národného hospodárstva z hľadiska vývoja indikátorov produktivity, konkurencieschopnosti, vývoja počtu podnikateľských subjektov, zamestnanosti, vzdelania a pracovného času, pričom dôraz sa kladie na mzdy, ich dynamiku a štruktúru. Tieto informácie tvoria unikátny podklad na kolektívne vyjednávanie, keďže je v ňom zahrnutý aj medziodvetvový aspekt. Veľmi dôležité je charakterizovať jednotlivé odvetvia samostatne, aby bol vytvorený ucelený prehľad každého z týchto dôležitých vyselektovaných odvetví.

Kľúčom k výberu odvetví, bola ich relevancia z hľadiska ich príslušnosti k odborovým organizáciám. Bolo vyselektovaných 22 odvetví, v ktorých je odborové pokrytie najvýraznejšie a ktoré pokrývajú majoritnú časť slovenského hospodárstva. Kapitola je členená na podkapitoly podľa jednotlivých odvetví. Každé odvetvie obsahuje informácie o ekonomických ukazovateľoch, ako sú napr. pridaná hodnota, tržby, investície, produkcia a produktivita. Ďalej sú to finančné ukazovatele ako rentabilita vlastného imania a aktív a podiel pridanej hodnoty na tržbách. Medzi ďalšie charakteristiky patria vzdelanostná štruktúra, mzdové charakteristiky, pracovný čas, informácie o sociálnom fonde, odpracovanom čase, nadčasoch, ako aj o pracovných úrazoch.

S cieľom poskytnúť najaktuálnejšie hodnoty nie je sledované obdobie jednotné. Indikátory sa sledujú v období rokov 2012 až 2016, resp. 2012 až 2015.

3.1 Poľnohospodárstvo

Odvetvie Poľnohospodárstvo je súčasťou primárneho sektora a jeho základnou obslužnou funkciou je produkovať potravinové suroviny na priamu spotrebu, ako aj produkty rastlinného a živočíšneho pôvodu určené na spracovanie v priemysle. Poľnohospodárstvo je úzko previazané s potravinárstvom, ktoré je hlavným priemyselným spracovateľom jeho produktov. Do odvetvia Poľnohospodárstvo patria pre potreby tejto analýzy divízie SK NACE Rev. 2 Pestovanie plodín a chov zvierat, poľovníctvo a služby s tým súvisiace a Rybolov a akvakultúra. V roku 2012 bolo v odvetví celkovo zamestnaných 40 076 zamestnancov, pričom ich počet sa do roku 2016 znížil na 35 710. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 1 961 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 1 909, čo znamená pokles o 52 ekonomických subjektov. V odvetví neboli evidované ekonomické subjekty s počtom zamestnancov vyšším ako 250. Negatívnym fenoménom v odvetví je vysoký priemerný vek zamestnancov, ktorý je najvyšší spomedzi všetkých sektorov. V roku 2012 priemerný vek zamestnancov dosahoval 47,9 roka, pričom do roku 2016 prišlo k miernemu zníženiu na 47,7 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi nízke, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých len 7,1 % zamestnancov a do roku 2016 sa tento podiel zmenil len mierne, a to na 9,9 %.

Tab. č. 3: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Poľnohospodárstvo

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	34 763	43 166	8 403
Pridaná hodnota	1 783 398	1 929 270	145 872
Tržby	1 728 151	1 875 112	146 961
Produkcia	3 801 327	3 958 736	157 409
Investície (kapitálové výdavky)	342 669	330 548	-12 121
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	51,7	53,6	1,9
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	50,1	52,1	2,0

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRESIMA Bratislava

Hospodársky výsledok pred zdanením v odvetví Poľnohospodárstvo medzi rokmi 2012 a 2015 vzrástol z 34 763 tis. EUR na 43 166 tis. EUR. Pomerne výrazne v tomto období vzrástla aj pridaná hodnota, a to o 145 872 tis. EUR, ako aj tržby o 146 961 tis. EUR a produkcia o 157 409 tis. EUR. Investície (kapitálové výdavky) sú jediným z vyššie uvedených ukazovateľov, v ktorom prišlo k zníženiu, konkrétne o 12 121 tis. EUR. V kontexte s vyššie uvedeným zaznamenali rast aj produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty (o 1,9 tis. EUR) a produktivita práce vypočítaná z tržieb (o 2,0 tis. EUR).

Tab. č. 4: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Poľnohospodárstvo

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Pestovanie plodín a chov zvierat, poľovníctvo a služby s tým súvisiace	0,5	1,29	0,27	0,94	10,41	12,8
Rybolov a akvakultúra	-0,83	-1,42	-0,16	0	18,21	19,46

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Rentabilita vlastného imania v divízii Pestovanie plodín a chov zvierat, poľovníctvo a služby s tým súvisiace vzrástla pomerne výrazne z mediánu 0,5 % v roku 2012 na medián 1,29 % v roku 2015. V podobnom duchu v tejto divízii rástli aj rentabilita aktív z 0,27 % na 0,94 %, ako aj podiel pridanej hodnoty v tržbách z 10,41 % na 12,80 %. V divízii Rybolov a akvakultúra došlo k poklesu a hodnoty sa držali v záporných číslach pri rentabilite vlastného imania (zníženie z -0,83 % na -1,42 %) aj pri rentabilite aktív, ktoré zo zápornej hodnoty -0,16 % v roku 2012 dosiahli nulu v roku 2015. Podiel pridanej hodnoty v tržbách bol však pomerne vysoký a dosiahol medián 18,21 % v roku 2012 a 19,46 % v roku 2015.

Tab. č. 5: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	12,36 %	10,11 %	-2,25 p. b.
Vyučení	44,55 %	42,07 %	-2,48 p. b.

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Stredné (bez maturity)	9,25 %	9,83 %	0,58 p. b.
Vyučení s maturitou	9,98 %	11,14 %	1,16 p. b.
Úplné stredné všeobecné	4,39 %	4,76 %	0,37 p. b.
Úplné stredné odborné	10,01 %	10,64 %	0,63 p. b.
Vyššie odborné	0,32 %	0,15 %	-0,17 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	0,49 %	0,66 %	0,17 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	8,59 %	10,50 %	1,91 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,06 %	0,14 %	0,08 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Poľnohospodárstvo je špecifické výrazným podielom vyučených, ako aj základného vzdelania, čím sa radí medzi odvetvia s nižšou úrovňou vzdelania zamestnancov. Avšak medzi rokmi 2012 a 2016 sa podiel zamestnancov so základným vzdelaním znížil o 2,25 percentuálneho bodu (p. b.) a podiel vyučených zamestnancov o 2,49 p. b. Na druhej strane pomerne výrazne vzrástol podiel vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov 2. stupňa, konkrétne o 1,92 p. b. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšili z 16,8 EUR na 21,4 EUR na zamestnanca, pričom v roku 2012 išlo o štvrtú najnižšiu hodnotu.

Tab. č. 6: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	698,1	835,1	19,6	136,9
Základná mzda	501,1	596,3	19,0	95,2
Prémie a odmeny	71,0	87,7	23,5	16,7
Príplatky a doplatky	32,1	38,4	19,6	6,3
Náhrady mzdy	79,5	95,9	20,6	16,4
Ostatné mzdové zložky	14,3	16,5	15,4	2,2
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,1	0,3	300,0	0,3

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Poľnohospodárstvo patrí v porovnaní s celorepublikovým priemerom k odvetviám s nízkou úrovňou mzdy, ktorej výška vzrástla z 698,1 EUR v roku 2012 na 835,1 EUR v roku 2016, čo

predstavuje nárast o 136,9 EUR. Najvýraznejšie sa na tomto raste podieľala základná mzda s nárastom o 95,2 EUR a prémie, odmeny a náhrady mzdy so 16,7 EUR, resp. 16,4 EUR.

Fluktuácia zamestnancov je vyjadrená podľa metodiky, ktorú použil Michael Armstrong, a ide o tzv. mieru odchodov. V roku 2012 z odvetvia odišlo 10,8 % zamestnancov. Fluktuácia však má rastúci trend, keďže v roku 2016 odvetvie opustilo až 14,0 % zo všetkých zamestnancov v odvetví.

Tab. č. 7: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
0,7	1,2	6,8	3,3	8,6	4,5

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Dohodu o konte pracovného času malo v roku 2012 len 0,7 % z ekonomických subjektov a tento podiel sa do roku 2016 zvýšil na 1,2 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 6,8 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 sa tento podiel znížil na necelú polovicu, a to na 3,3 %. Výrazne sa medzi rokmi 2012 a 2016 znížil aj podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to z 8,6 % na 4,5 %. Ukazovatele tu patria k najnižším spomedzi všetkých odvetví.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami mesačne 152,7 hodiny. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 150,2 hodiny mesačne, čo v priebehu sledovaného obdobia predstavuje pokles o 2,5 hodiny. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 3,7 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 4,3 hodiny. Je zaujímavé, že aj napriek poklesu celkového množstva odpracovaných hodín prišlo k zvýšeniu platených nadčasových hodín.

Tab. č. 8: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,699 %	0,714 %	-	0,437 %

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v Poľnohospodárstve v roku 2012 v priemere 0,699 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,714 %, pričom išlo o nízke hodnoty. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,437 %. V roku 2012 tu bola výška plánovaného použitia SF na zamestnanca 119,0 EUR. Do roku 2016 narástla na 152,6 EUR.

Tab. č. 9: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Poľnohospodárstvo

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)	448	11,18	406	11,37	-42	0,19
Smrteľné úrazy	5	0,12	1	0,03	-4	-0,10
Ťažké ujmy na zdraví	12	0,30	7	0,20	-5	-0,10

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Počet pracovných úrazov v tomto odvetví vykázal medzi rokmi 2012 a 2016 pokles zo 448 na 406. Ich počet na 1 000 zamestnancov však zaznamenal rast, pričom išlo o druhú (11,18), resp. tretiu najvyššiu (11,37) hodnotu v SR. Aj smrteľné úrazy a ťažké ujmy na zdraví počas sledovaného obdobia poklesli, avšak v rámci SR patria k najvyšším aj z absolútneho hľadiska, aj s prepočítaním na 1 000 zamestnancov. To sa týkalo hlavne ťažkých ujmy na zdraví v roku 2012, ktoré boli v prepočte na 1 000 zamestnancov druhé najvyššie v SR (0,30).

3.2 Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Aj odvetvie Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel je súčasťou primárneho sektora, keďže poskytuje suroviny na ďalšie spracovanie, ktoré pozostáva najmä zo spracovania dreva na stavebný materiál a nábytok. Do odvetvia Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel pre potreby tejto analýzy patria divízie SK NACE Rev. 2 Lesníctvo a ťažba dreva, Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku; výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu a Výroba nábytku. V roku 2012 bolo v odvetví zamestnaných 31 832 zamestnancov a ich počet sa do roku 2016 znížil na 30 191. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 2 439 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 2 229, čo znamená pokles o 210 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu počtu veľkých ekonomických subjektov z 0,41 % na 0,40 %. Priemerný vek zamestnancov dosahoval 47,9 roka, pričom do roku 2016 prišlo k miernemu zníženiu na 47,7 roka. Pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami vykazuje podpriemerné hodnoty. V roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 47,5 % zamestnancov a do roku 2016 sa ich podiel zvýšil na 50,4 %.

Tab. č. 10: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	35 991	41 275	5 284
Pridaná hodnota	1 496 214	1 762 274	266 060
Tržby	1 567 449	2 656 152	1 088 703
Produkcia	3 329 888	4 285 298	955 410
Investície (kapitálové výdavky)	160 108	216 241	56 133
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	55,4	52,3	-3,1
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	58,0	78,9	20,9

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

V Lesnom hospodárstve a drevospracujúcom priemysle medzi rokmi 2012 a 2015 pomerne výrazne rástol objem tržieb, ako aj produkcie. Tržby počas sledovaného obdobia vzrástli z 1 567 449 tis. EUR na 2 656 152. Produkcia sa z hodnoty 3 329 888 tis. EUR v roku 2012 zvýšila

do roku 2015 o 955 410 tis. EUR. Rástla aj hodnota ostatných sledovaných ukazovateľov okrem produktivity práce vypočítanej z pridanej hodnoty na zamestnanca, ktorá zaznamenala pokles o 3,1 tis. EUR. Na druhej strane produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca dosahovala v roku 2012 len 58,0 tis. EUR a v roku 2015 to bolo už 78,9 tis. EUR.

Tab. č. 11: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Lesníctvo a ťažba dreva	9,68	23,47	5,36	15,15	33,63	41,92
Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku; výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu	0	4,33	0	2,2	9,45	15,91
Výroba nábytku	-0,5	3,07	0	1,7	18,98	24,9

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Rentabilita aktív medzi rokmi 2012 a 2015 narástla v divízii Lesníctvo a ťažba dreva z 5,36 % na 15,15 % a výrazne tu narástla aj rentabilita vlastného imania, a to z 9,68 % na 23,47 %. Rástol aj podiel pridanej hodnoty v tržbách, a to z 33,63 % na 41,92 %. Divízia Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku; výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu evidovala výraznejší nárast podielu pridanej hodnoty v tržbách z 9,45 % na 15,91 %. Rentabilita vlastného imania v divízii Výroba nábytku vzrástla zo záporných hodnôt na 3,07 % a podiel pridanej hodnoty v tržbách narástol z 18,98 % na 24,9 %.

Tab. č. 12: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	5,01 %	5,58 %	0,57 p. b.
Vyučení	39,75 %	36,43 %	-3,32 p. b.
Stredné (bez maturity)	9,37 %	6,99 %	-2,38 p. b.
Vyučení s maturitou	13,96 %	15,22 %	1,26 p. b.
Úplné stredné všeobecné	4,24 %	6,16 %	1,92 p. b.
Úplné stredné odborné	15,47 %	15,08 %	-0,39 p. b.

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Vyššie odborné	0,37 %	0,48 %	0,11 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	0,95 %	0,99 %	0,04 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	10,78 %	12,96 %	2,18 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,10 %	0,11 %	0,01 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Aj pre Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel je typický výrazný podiel vyučených zamestnancov, avšak ich podiel sa medzi rokmi 2012 a 2016 znížil o 3,32 p. b., čo je najviac spomedzi všetkých stupňov vzdelania. V odvetví vzrástol počet vyučených zamestnancov s maturitou a s podielom 15,22 % obsadili v roku 2015 druhú priečku. Pomerne dynamicky narástol aj podiel zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili zo 14,4 EUR na 12,4 EUR, čo je v oboch prípadoch spomedzi odvetví druhá najnižšia hodnota.

Tab. č. 13: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	714,1	843,0	18,1	129,0
Základná mzda	459,4	536,6	16,8	77,1
Prémie a odmeny	94,7	121,1	27,9	26,4
Príplatky a doplatky	48,0	55,0	14,6	7,0
Náhrady mzdy	89,7	106,5	18,8	16,8
Ostatné mzdové zložky	22,3	23,9	7,3	1,6
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,0	0,0	-55,8	0,0

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Aj toto odvetvie možno v porovnaní s celorepublikovým priemerom charakterizovať ako odvetvie s nízkou úrovňou mzdy. Výška priemernej hrubej mesačnej mzdy tu vzrástla zo 714,1 EUR v roku 2012 na 843,0 EUR v roku 2016, čo predstavuje 18,1 %-ný nárast. Až o 27,9 % sa zvýšili prémie a odmeny, čo v prepočte na eurá znamená nárast o 26,4 EUR.

V tomto odvetví bola fluktuácia zamestnancov (miera odchodov) v roku 2012 na úrovni 18,2 % zo všetkých zamestnancov, čo bola najvyššia hodnota spomedzi všetkých odvetví. Fluktuácia má mierne rastúci trend a v roku 2016 dosiahla hodnotu 18,9 %.

Tab. č. 14: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
1,8	4,1	9,8	15,7	25,2	23,1

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

V tomto odvetví malo v roku 2012 dohodu o konte pracovného času len 1,8 % z ekonomických subjektov a tento podiel do roku 2016 dosiahol 4,1 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 9,8 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 sa tento podiel viac ako zdvojnásobil na 15,7 %. Medzi rokmi 2012 a 2016 sa mierne znížil podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to z 25,2 % na 23,1 %.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 138,7 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 135,4 hodiny, čo v priebehu sledovaného obdobia predstavuje pokles o 3,3 hodiny. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 3,9 hodiny a do roku 2016 poklesol na 3,7 hodiny.

Tab. č. 15: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,751	0,788	-	0,497

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v tomto sektore v roku 2012 v priemere 0,751 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,788 %. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,497 %, čo bola vysoká hodnota. V roku 2012 bola výška plánovaného použitia SF na zamestnanca 106,0 EUR. Do roku 2016 narástla na 147,9 EUR.

Tab. č. 16: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na zdraví)	389	12,22	403	13,35	14	1,13
Smrteľné úrazy	6	0,19	1	0,03	-5	-0,16
Ťažké ujmy na zdraví	16	0,50	6	0,20	-10	-0,30

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Ide o najnebezpečnejšie odvetvie, keďže v prepočte na 1 000 zamestnancov sa nachádza na prvom mieste vo všetkých ukazovateľoch, jedine v roku 2016 dosiahol odvetvie druhú priečku pri ťažkých ujmach na zdraví. Negatívom je, že počet pracovných úrazov narástol medzi rokmi 2012 a 2016 z 389 na 403, čo sa prejavilo aj v dynamickom raste v prepočte na 1 000 zamestnancov.

3.3 Ťažba a úprava surovín, geológia

Tretím odvetvím, ktoré je súčasťou primárneho sektora, je Ťažba a úprava surovín, geológia. Ťažba surovín a nerastov má dôležitú úlohu pri zásobovaní priemyslu, ktorý je od surovín a nerastov závislý. S výnimkou magnezitu sa však v SR ložiská nadregionálneho významu nenachádzajú. Dôležitá je však aj ťažba hnedého uhlia a lignitu v Hornonitrianskom regióne. Do odvetvia Ťažba a úprava surovín, geológia pre potreby tejto analýzy patria divízie SK NACE Rev. 2 Ťažba uhlia a lignitu, Ťažba ropy a zemného plynu, Dobývanie kovových rúd, Iná ťažba a dobývanie a Pomocné činnosti pri ťažbe. Celkovo bolo v roku 2012 v odvetví

zamestnaných 12 573 zamestnancov, avšak ich počet bol v roku 2016 len 8 994. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 129 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 118, čo znamená pokles o 11 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov zo 4,65 % na 0,85 %. Hlavným dôvodom poklesu bola reštrukturalizácia Hornonitrianskych baní. Negatívnym fenoménom v odvetví je vysoký priemerný vek zamestnancov, ktorý patrí k najvyšším spomedzi všetkých odvetví. Vek zamestnancov v tomto odvetví bol z pohľadu celého hospodárstva nadpriemerný a dosiahol úroveň 44,6 roka v roku 2012 a 45,6 roka

v roku 2016. Pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami bolo vysoké a v roku 2012 pokrývalo 87,5 % zamestnancov a do roku 2016 sa zvýšilo na 88,4 %, čo bola v rámci SR druhá najvyššia hodnota.

Tab. č. 17: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	137 399	145 684	8 285
Pridaná hodnota	335 180	362 910	27 730
Tržby	504 749	577 115	72 366
Produkcia	522 896	597 801	74 905
Investície (kapitálové výdavky)	148 575	39 081	-109 494
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	46,1	53,9	7,8
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	69,5	85,7	16,2

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Hospodársky výsledok pred zdanením v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia medzi rokmi 2012 a 2015 vzrástol zo 137 399 tis. EUR na 145 684 tis. EUR. Špecifickým ukazovateľom sú investície (kapitálové výdavky), ktoré sú jediným z vyššie uvedených ukazovateľov, v ktorom prišlo k zníženiu, a to o 109 494 tis. EUR, čo je veľmi výrazný úbytok. V odvetví dosahuje z hľadiska produktivity vyššie hodnoty produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca, ktorej výška sa medzi rokmi 2012 a 2015 zvýšila zo 69,5 tis. EUR na 85,7 tis. EUR, čo predstavuje nárast o 16,2 tis. Výrazne narástol aj objem produkcie, ktorej objem sa zvýšil oproti roku 2012 o 74 905 tis. EUR.

Tab. č. 18: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Ťažba uhlia a lignitu	1,86	-57,77	0,38	-24,09	62,9	43,57
Iná ťažba a dobývanie	-1,58	1,5	-0,17	1,06	19,68	28,13
Pomocné činnosti pri ťažbe	22,94	9,15	7,03	4,56	38,66	28,36

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Najmä Ťažba uhlia a lignitu vykazuje veľmi negatívne ekonomické ukazovatele a pôsobí značne nerentabilne, čo má za následok nemalé dotácie zo strany štátu na udržanie zamestnanosti v odvetví. Rentabilita vlastného imania v divízii Ťažba uhlia a lignitu sa dostala v roku 2015 do výrazne záporných čísiel (-57,77 %) a rovnako v záporných číslach sa nachádzala aj rentabilita aktív (-24,09 %). Výrazne klesol aj podiel pridanej hodnoty v tržbách, a to z 62,9 % na 43,57 %. Iná ťažba a dobývanie je pomerne malá divízia s nízkymi hodnotami. Pomocné činnosti pri ťažbe však taktiež zaznamenávajú pokles pri všetkých sledovaných ukazovateľoch.

Tab. č. 19: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	6,58 %	8,20 %	1,62 p. b.
Vyučení	45,62 %	41,46 %	-4,16 p. b.
Stredné (bez maturity)	4,21 %	6,79 %	2,58 p. b.
Vyučení s maturitou	15,90 %	14,89 %	-1,01 p. b.
Úplné stredné všeobecné	2,22 %	2,75 %	0,53 p. b.
Úplné stredné odborné	16,06 %	15,29 %	-0,77 p. b.
Vyššie odborné	0,21 %	0,21 %	0 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	0,82 %	0,78 %	-0,04 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	8,35 %	9,59 %	1,24 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,03 %	0,04 %	0,01 p. b.

Zdroj: Štvrtročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TRIXIMA Bratislava

Aj napriek vysokému poklesu podielu zamestnancov s vyučením, ktorý medzi rokmi 2012 a 2016 predstavoval 4,17 p. b. ide stále o najpočetnejšiu skupinu zamestnancov s podielom 41,47 %. Aj druhá najpočetnejšia skupina zamestnancov na základe stupňa vzdelania, s úplným stredným odborným vzdelaním, síce zažila pokles, ale stále pokrýva 15,29 % zamestnancov v odvetví. Najrýchlejší rast na druhej strane zaznamenali zamestnanci so stredným vzdelaním bez maturity s nárastom o 2,58 p. b. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili z 95,6 EUR na 71,2 EUR.

Tab. č. 20: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	912,7	1 130,9	23,9	218,2
Základná mzda	562,0	700,1	24,6	138,0
Prémie a odmeny	130,6	167,7	28,4	37,1
Príplatky a doplatky	62,0	64,5	4,1	2,5
Náhrady mzdy	125,6	143,3	14,1	17,7
Ostatné mzdové zložky	32,5	55,4	70,5	22,9
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,0	0,0	-75,6	0,0

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Ide o odvetvie, ktoré zaznamenalo najvyšší percentuálny nárast celkovej hrubej mesačnej mzdy, ktorá medzi rokmi 2012 a 2016 narástla o 23,9 %, ako aj najvyšší nárast základnej mzdy, ktorá sa zvýšila o 24,6 %. Súčasne tu prišlo aj k najvyššiemu absolútnemu rastu celkovej hrubej mzdy, a to o 218,2 EUR.

Fluktuácia zamestnancov, tzv. miera odchodov, v roku 2012 predstavovala 13,9 % zamestnancov. Do roku 2016 však fluktuácia poklesla, keďže odvetvie opustilo 12,3 % zo všetkých zamestnancov v odvetví.

Tab. č. 21: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
-	5,0	13,3	10,0	30,0	20,0

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Pri dohode o konte pracovného času za rok 2012 údaj nie je evidovaný. V roku 2016 dosiahol podiel ekonomických subjektov s dohodou o konte pracovného času 5,0 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 13,3 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 ich podiel poklesol na 10,0 %. Medzi rokmi 2012 a 2016 pomerne výrazne poklesol podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas z 30,0 % na 20,0 %.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 137,4 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 136,3 hodiny mesačne. To je pokles o 1,1 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol počas sledovaného obdobia pomerne vyrovnaný na úrovni okolo 4,4 hodiny, čo je nadpriemerná hodnota.

Tab. č. 22: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,804	0,842	-	0,500

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

V tomto odvetví bola výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. a) zákona o SF v roku 2012 v priemere 0,804 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,842 %. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,500 %, čo je v rámci

odvetví vysoká hodnota. V roku 2012 tu bola výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 159,7 EUR. Do roku 2016 narástla na 214,3 EUR.

Tab. č. 23: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)	2	0,16	2	0,22	0	0,06
Smrteľné úrazy	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ťažké ujmy na zdraví	0	0,00	2	0,22	2	0,22

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREGIMA Bratislava

Zaujímavosťou je, že aj napriek na prvý pohľad ťažkým pracovným podmienkam v odvetví, za rok 2012 aj 2013 v ňom boli evidované len 2 pracovné úrazy, čím sa odvetvie zaradilo medzi najbezpečnejšie. Smrteľný úraz nebol evidovaný, rovnako ako ťažká ujma na zdraví v roku 2012. V roku 2016 však v tomto odvetví bolo najviac ťažkých ujmy na zdraví vzhľadom na 1 000 zamestnancov, a to až 0,22.

3.4 Potravinárstvo

Odvetvie Potravinárstvo je veľmi výrazne previazané s primárnym sektorom, odkiaľ získava produkty rastlinného a živočíšneho pôvodu, ktoré spracováva, pričom je hlavným priemyselným spracovateľom jeho produktov. Do odvetvia Potravinárstvo pre potreby tejto analýzy patria divízie SK NACE Rev. 2 Výroba potravín, Výroba nápojov a Výroba tabakových výrobkov. Celkovo bolo v roku 2012 v odvetví zamestnaných 35 934 zamestnancov a ich počet do roku 2016 poklesol na 32 627. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 1 107 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 992, čo znamená pokles o 115 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zvýšeniu počtu veľkých ekonomických subjektov z 2,44 % na 2,52 %. Z hľadiska priemerného veku zamestnancov sa

odvetvie počas celého obdobia pohybovalo približne v priemerných hodnotách. V roku 2012 tu bol priemerný vek zamestnancov 41,8 roka a v roku 2016 to bolo už 42,4 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi podpriemerné, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 43,9 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie znížilo na 37,6 %.

Tab. č. 24: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Potravinárstvo

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	85 899	123 292	37 393
Pridaná hodnota	1 031 559	1 027 160	-4 399
Tržby	4 230 955	4 057 115	-173 839
Produkcia	3 798 213	3 844 909	46 696
Investície (kapitálové výdavky)	41 871	254 336	212 465
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	31,2	30,7	-0,5
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	127,9	121,1	-6,8

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Hospodársky výsledok pred zdanením v odvetví Potravinárstvo vzrástol veľmi výrazne, konkrétne z 85 899 tis. EUR v roku 2012 na 123 292 tis. EUR v roku 2015. Pomerne výrazne v tomto odvetví vzrástli aj investície (kapitálové výdavky), a to o 212 465 tis. EUR, ako aj produkcia o 46 696 tis. EUR. Tržby zaznamenali výrazný pokles, a to až o 173 839 tis. EUR. Klesali aj produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca o 0,5 tis. EUR a produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca, ktorá poklesla o 6,8 tis. EUR.

Tab. č. 25: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Potravinárstvo

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výroba potravín	-	-	-	0,14	16,42	16,52
Výroba nápojov	-	-	-	0,21	17,44	21,97
Výroba tabakových výrobkov	-	-	-22,99	-32,07	-1702,65	-2616,09

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Za rok 2012 nie sú k dispozícii údaje o rentabilite aktív v divíziách Výroba potravín a Výroba nápojov. Výroba tabakových výrobkov je veľmi malá divízia, u ktorej sa hodnoty pri všetkých ukazovateľoch dostali do vysokých čísiel, tzv. extrémnych hodnôt. Rentabilita aktív v roku 2015 v divízii Výroba potravín bola na úrovni 0,14 %, pričom v divízii Výroba nápojov bola vyššia a dosiahla 0,21 %. Podiel pridanej hodnoty v tržbách sa medzi rokmi 2012 a 2015 v divízii Výroba potravín zvýšil len minimálne, a to zo 16,42 % na 16,52 %. Výraznejšie rástol v divízii Výroba nápojov, kde v rovnakom období narástol z 17,44 % až na 21,97 %.

Tab. č. 26: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	6,86 %	6,60 %	-0,26 p. b.
Vyučení	35,02 %	35,44 %	0,42 p. b.
Stredné (bez maturity)	8,77 %	9,76 %	0,99 p. b.
Vyučení s maturitou	16,07 %	15,86 %	-0,21 p. b.
Úplné stredné všeobecné	6,54 %	5,08 %	-1,46 p. b.
Úplné stredné odborné	15,39 %	15,13 %	-0,26 p. b.
Vyššie odborné	0,39 %	0,21 %	-0,18 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,19 %	1,46 %	0,27 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	9,49 %	10,27 %	0,78 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,28 %	0,19 %	-0,09 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Dominantnou skupinou v odvetví Potravinárstvo sú zamestnanci s vyučením, ktorých podiel na celkovom počte zamestnancov v roku 2016 predstavoval 35,44 %, čo oproti roku 2012 predstavovalo mierne zvýšenie. Najrýchlejšie sa zvýšil podiel zamestnancov so stredným vzdelaním bez maturity, a to o 0,99 p. b. Narástol aj podiel zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, a to o 0,79 p. b. Na druhej strane až o 1,46 p. b. klesol podiel zamestnancov s úplným stredným všeobecným vzdelaním. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili zo 41,5 EUR na 32,5 EUR.

Tab. č. 27: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	796,0	868,1	9,1	72,1
Základná mzda	519,0	558,4	7,6	39,4
Prémie a odmeny	108,4	116,8	7,8	8,4
Príplatky a doplatky	48,7	59,7	22,6	11,0
Náhrady mzdy	94,1	98,5	4,7	4,4
Ostatné mzdové zložky	25,3	34,7	36,9	9,3
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,5	0,0	-93,1	-0,5

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TRIXIMA Bratislava

Mzda v odvetví Potravinárstvo dosahuje oproti priemeru hospodárstva SR nízku úroveň; jej výška vzrástla z 796,0 EUR v roku 2012 na 868,1 EUR v roku 2016. To predstavuje nárast o 72,1 EUR, čo patrí k najnižším rastom miezd spomedzi všetkých odvetví hospodárstva. Najvýraznejšie sa na tomto raste podieľala základná mzda s rastom 39,4 EUR a príplatky s nárastom o 11,0 EUR.

V roku 2012 z odvetvia odišlo 16,3 % zamestnancov, čo bola v rámci SR jedna z najvyšších hodnôt. Fluktuácia v odvetví Potravinárstvo do roku 2016 vykázala nárast a v roku 2016 odvetvie opustilo až 19,8 % zo všetkých zamestnancov v odvetví, čo je stále výrazne nadpriemerná hodnota.

Tab. č. 28: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
3,9	5,4	14,4	9,3	23,4	18,6

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

V odvetví Potravinárstvo malo dohodu o konte pracovného času v roku 2012 iba 3,9 % z ekonomických subjektov a tento podiel sa do roku 2016 zvýšil na 5,4 %. Nerovnomerne

rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 14,4 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 sa tento podiel znížil na 9,3 %, čo je výrazný pokles. Medzi rokmi 2012 a 2016 prišlo aj k zníženiu podielu ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to z 23,4 % na 18,6 %.

V tomto odvetví bol v roku 2012 priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 143,5 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 140,0 hodiny mesačne, čo v priebehu sledovaného obdobia predstavuje pokles o 3,5 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 5,2 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 5,3 hodiny. Aj v tomto odvetví prišlo napriek poklesu celkového množstva odpracovaných hodín k miernemu zvýšeniu platených nadčasových hodín.

Tab. č. 29: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,731	0,732	-	0,471

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v Potravinárstve v roku 2012 v priemere 0,731 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,732 %. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,471 %. V roku 2012 bola výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 107,2 EUR. Do roku 2016 klesla na 106,5 EUR.

Tab. č. 30: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Potravinárstvo

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez	355	9,88	395	12,11	40	2,23

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)						
Smrteľné úrazy	1	0,03	0	0,00	-1	-0,03
Ťažké ujmy na zdraví	6	0,17	5	0,15	-1	-0,01

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Aj Potravinárstvo patrí medzi rizikové odvetvia a počet pracovných úrazov v ňom dokonca medzi rokmi 2012 a 2016 vzrástol z 355 na 395. V prepočte na 1 000 zamestnancov to znamená nárast z 9,88 na 12,11, pričom údaj za rok 2016 bol druhý najvyšší v rámci SR. V odvetví bol evidovaný 1 smrteľný úraz v roku 2012 a ťažké ujmy na zdraví vykazovali priemerné hodnoty z hľadiska celkového počtu, ako aj prepočtu na zamestnancov.

3.5 Textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Aj odvetvie Textil, odevy, obuv a spracovanie kože je veľmi výrazne previazané s poľnohospodárstvom, odkiaľ získava materiál na výrobu tkanín a kože. Veľká časť odvetvia však využíva aj syntetické materiály. Do odvetvia Textil, odevy, obuv a spracovanie kože sú pre potreby tejto analýzy zahrnuté divízie SK NACE Rev. 2 Výroba textilu, Výroba odevov, Výroba kože a kožených výrobkov. Aj v tomto odvetví nastal pokles zamestnanosti, keďže v roku 2012 tu bolo zamestnaných 31 358 zamestnancov a v roku 2016 už len 27 752. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 898 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 754, čo znamená pokles o 144 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zvýšeniu podielu veľkých ekonomických subjektov z 2,78 % na 3,05 %. Priemerný vek zamestnancov v odvetví bol v roku 2012 vo výške 41,8 roka a v roku 2016 to bolo už 43,3 roka, čo sú hodnoty oscilujúce okolo priemeru. Pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami v odvetví patrí medzi podpriemerné, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 42,5 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie znížilo na 38,2 %.

Tab. č. 31: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	45 476	43 620	-1 857
Pridaná hodnota	552 733	638 035	85 302
Tržby	1 188 186	1 272 866	84 680
Produkcia	1 463 260	1 590 827	127 567
Investície (kapitálové výdavky)	29 704	64 037	34 333
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	19,2	23,1	3,9
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	41,4	46,2	4,8

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Aj v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože pomerne výrazne rástla produkcia, pričom kým v roku 2012 jej objem dosahoval 1 463 260 tis. EUR, v roku 2015 to bolo už 1 590 827. Dynamicky rástla aj pridaná hodnota, ktorej výška narástla o 85 302 tis. EUR a za rovnaké časové obdobie narástla aj výška tržieb o 84 680 tis. EUR. Produktivita práce na zamestnanca je v oboch prípadoch oproti ostatným odvetviám nízka, avšak zaznamenala mierne zvýšenie. Jediným ukazovateľom, ktorý zaznamenal pokles, bol hospodársky výsledok pred zdanením, ktorý klesol zo 45 476 tis. EUR na 43 620 tis. EUR.

Tab. č. 32: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výroba textilu	0	8,31	0	5,02	20,9	22,07
Výroba odevov	0	1,82	0	1,93	23,57	25,09
Výroba kože a kožených výrobkov	0,24	3,36	0,1	1,55	27,78	29,71

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Spomedzi jednotlivých divízií bola v roku 2015 najvyššia rentabilita vlastného imania v divízii Výroba textilu, a to 8,31 % a rovnako aj rentabilita aktív bola v tejto divízii v rámci odvetvia najvyššia (5,02 %). Podiel pridanej hodnoty v tržbách sa v tejto divízii zvýšil z 20,9 % v roku 2012 na 22,07 % v roku 2015. Podiel pridanej hodnoty v tržbách bol však v roku 2015

v ostatných divíziách vyšší: v divízii Výroba odevov to bolo 25,09 % a v divízii Výroba kože a kožených výrobkov to bolo 29,71 %.

Tab. č. 33: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	8,69 %	8,66 %	-0,03 p. b.
Vyučení	42,08 %	42,25 %	0,17 p. b.
Stredné (bez maturity)	12,93 %	10,25 %	-2,68 p. b.
Vyučení s maturitou	13,07 %	15,11 %	2,04 p. b.
Úplné stredné všeobecné	6,61 %	4,98 %	-1,63 p. b.
Úplné stredné odborné	11,26 %	12,48 %	1,22 p. b.
Vyššie odborné	1,25 %	0,26 %	-0,99 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	0,74 %	1,08 %	0,34 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	3,34 %	4,89 %	1,55 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,03 %	0,04 %	0,01 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Aj v tomto odvetví sú dominantnou skupinou zamestnanci s vyučením, ktorých podiel za rok 2016 predstavuje 42,25 % a ich podiel je v priebehu času stabilný. Najvýraznejšie narástol podiel zamestnancov s vyučením s maturitou, ktorý sa zvýšil z 13,07 % v roku 2012 na 15,11 % v roku 2016. Naopak, najviac poklesol podiel zamestnancov so stredným vzdelaním bez maturity, a to o 2,69 p. b. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili zo 16,5 EUR na 13,2 EUR, a to je v oboch sledovaných rokoch tretia najnižšia hodnota.

Tab. č. 34: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	592,1	709,5	19,8	117,4
Základná mzda	407,3	497,8	22,2	90,5
Prémie a odmeny	66,5	74,5	12,0	8,0
Príplatky a doplatky	32,1	36,4	13,4	4,3
Náhrady mzdy	77,6	91,2	17,6	13,6

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Ostatné mzdové zložky	8,6	9,6	12,1	1,0
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,0	0,0	-33,2	0,0

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Ide o odvetvie, v ktorom sú najnižšie mzdy v rámci celej SR, a to z hľadiska celkovej hrubej mzdy, ktorá bola za rok 2016 na úrovni 709,5 EUR, ako aj z hľadiska základnej mzdy, ktorá bola v rovnakom roku na úrovni 497,8 EUR.

V rámci fluktuácie zamestnancov v roku 2012 z odvetvia odišlo 13,9 % zamestnancov. Fluktuácia v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože do roku 2016 narástla len mierne, pričom nárast predstavoval 0,3 percentuálneho bodu.

Tab. č. 35: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
6,6	9,3	7,4	6,5	17,4	14,8

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Dohodu o konte pracovného času v roku 2012 v tomto odvetví malo 6,6 % z ekonomických subjektov a tento podiel sa do roku 2016 zvýšil na 9,3 %, čo bola štvrtá najvyššia hodnota. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 7,4 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel poklesol na 6,5 %. Medzi rokmi 2012 a 2016 sa mierne znížil podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to z 17,4 % na 14,8 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas a pružný pracovný čas dosahujú oproti ostatným odvetviám nízke hodnoty.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 133,8 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k rastu mesačne odpracovaných hodín na 134,6 hodiny

mesačne, čo v priebehu sledovaného obdobia predstavuje nárast o 1,2 hodiny. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 3,3 hodiny a do roku 2016 mierne stúpol na 3,6 hodiny.

Tab. č. 36: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,700	0,703	-	0,480

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v sledovanom odvetví v roku 2012 v priemere 0,700 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,703 %, čo je však v rámci SR nízky priemer. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,480 %. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 67,1 EUR. Do roku 2016 narástla na 71,5 EUR.

Tab. č. 37: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1000 zamestnancov	Spolu	Na 1000 zamestnancov	Spolu	Na 1000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na zdraví)	213	6,79	221	7,96	8	1,17
Smrteľné úrazy	0	0,00	1	0,04	1	0,04
Ťažké ujmy na zdraví	3	0,10	2	0,07	-1	-0,02

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Vo všetkých parametroch sa toto odvetvie radí medzi priemerné. Pracovné úrazy v ňom narástli z 213 v roku 2012 na 221 v roku 2016. Jediný smrteľný úraz bol evidovaný v roku 2016 a počet ťažkých ujmov na zdraví klesol počas sledovaného obdobia z počtu tri na dva.

3.6 Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel sú dôležité z hľadiska spracovania drevnej hmoty na produkty s vyššou pridanou hodnotou a pri zaznamenávaní informácií. Do odvetvia spadajú divízie SK NACE Rev. 2 Výroba papiera a papierových výrobkov a Tlač a reprodukcia záznamových médií. V roku 2012 bolo v odvetví zamestnaných 12 377 zamestnancov, pričom ich počet sa do roku 2016 znížil na 11 026. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 502 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 508, čo znamená nárast o 6 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 1,99 % na 1,97 %. V roku 2012 v ňom bol priemerný vek zamestnancov 43,0 roka a v roku 2016 prišlo k miernemu poklesu na 42,9 roka. To predstavuje v celoslovenských intenciách priemernú hodnotu. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi nadpriemerné, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 70,7 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie ešte zvýšilo na 71,9 %.

Tab. č. 38: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	92 297	135 095	42 798
Pridaná hodnota	497 666	534 279	36 613
Tržby	1 760 054	1 709 983	-50 070
Produkcia	1 786 260	1 785 969	-291
Investície (kapitálové výdavky)	128 469	83 224	-45 245
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	83,6	46,8	-36,7
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	282,8	149,9	-132,9

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

V odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel prišlo medzi rokmi 2012 a 2015 k poklesu u množstva ukazovateľov. Výrazne v odvetví poklesli tržby, ktorých hodnota sa znížila o 50 070 tis. EUR. Podobne poklesli aj investície do obstarania majetku, ktorých objem sa znížil o 45 245 tis. EUR. Na druhej strane, hospodársky výsledok a pridaná hodnota rástli.

Negatívom je výrazný pokles produktivity práce vypočítanej z tržieb na zamestnanca, ktorá poklesla z 282,8 tis. EUR na 149,9 tis. EUR. Poklesla aj produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca, a to o 36,7 tis. EUR.

Tab. č. 39: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výroba papiera a papierových výrobkov	2,65	4,09	1,15	2,75	16,89	22,43
Tlač a reprodukcia záznamových médií	0,94	11,98	0,46	6,39	20,87	25,16

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Rentabilita vlastného imania zaznamenala v oboch divíziách rast, pričom najvýraznejší rast bol zaznamenaný v divízii Tlač a reprodukcia záznamových médií, kde prišlo medzi rokmi 2012 a 2015 k nárastu z 0,94 % na 11,98 %. Podobne sa zvýšila aj rentabilita aktív, ktorá narástla z 0,46 % v roku 2012 na 6,39 % v roku 2015. Podiel pridanej hodnoty v tržbách narástol v divízii Výroba papiera a papierových výrobkov z 16,89 % na 22,43 % a v divízii Tlač a reprodukcia záznamových médií prišlo k zvýšeniu z 20,87 % na 25,16 %.

Tab. č. 40: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	6,34 %	5,72 %	-0,62 p. b.
Vyučení	29,68 %	26,86 %	-2,82 p. b.
Stredné (bez maturity)	5,34 %	4,01 %	-1,33 p. b.
Vyučení s maturitou	22,71 %	25,93 %	3,22 p. b.
Úplné stredné všeobecné	6,64 %	4,09 %	-2,55 p. b.
Úplné stredné odborné	15,53 %	17,08 %	1,55 p. b.
Vyššie odborné	0,29 %	0,36 %	0,07 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,44 %	2,17 %	0,73 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	11,89 %	13,67 %	1,78 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,14 %	0,11 %	-0,03 p. b.

Zdroj: Štvrtročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TRIXIMA Bratislava

V odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel existujú dve významné skupiny zamestnancov s podobným podielom na celkovom počte zamestnancov, avšak s rozdielnym vývojom. Kým podiel zamestnancov s vyučením počas sledovaného obdobia klesol o 2,81 percentuálneho bodu, podiel zamestnancov s vyučením a maturitou narástol o 3,22 p. b., čo bol najvyšší nárast v odvetví. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšili z 58,3 EUR na 75,5 EUR, čo je tretí najvyšší nárast spomedzi všetkých odvetví.

Tab. č. 41: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	934,9	1 078,1	15,3	143,2
Základná mzda	611,2	676,6	10,7	65,4
Prémie a odmeny	109,2	150,5	37,8	41,3
Príplatky a doplatky	74,5	83,1	11,5	8,6
Náhrady mzdy	110,5	131,1	18,6	20,6
Ostatné mzdové zložky	29,2	36,7	25,5	7,5
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,2	0,1	-36,6	-0,1

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V tomto odvetví sú evidované priemerné mzdy a výraznejšie výkyvy oproti priemeru neboli zaznamenané ani pri vývoji miezd. Celková hrubá mzda v roku 2016 bola vo výške 1 078,1 EUR, percentuálne sa najviac zvýšili odmeny, a to o 37,8 % a v absolútnom ponímaní sa najviac zvýšila základná mzda, ktorá oproti roku 2012 narástla o 65,4 EUR.

Fluktuácia zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) v roku 2012 predstavovala 10,7 %. Fluktuácia v tomto odvetví do roku 2016 narástla na 12,6 %, pričom v oboch rokoch ide o priemerné hodnoty.

Tab. č. 42: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
1,9	5,4	15,4	10,8	46,2	45,9

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

V roku 2012 dosiahol podiel ekonomických subjektov s dohodou o konte pracovného času len 1,9 % a tento podiel sa do roku 2016 zvýšil na 5,4 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 15,4 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 ich podiel klesol na 10,8 %. Medzi rokmi 2012 a 2016 mierne poklesol podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to zo 46,2 % na 45,9 %.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 142,2 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 140,3 hodiny mesačne. To je pokles o 1,9 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol počas sledovaného obdobia vysoký a z úrovne 4,5 % v roku 2012 prišlo do roku 2016 k nárastu na 5,4 hodiny, čo bolo v danom roku najviac.

Tab. č. 43: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,759	0,800	-	0,500

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

V tomto odvetví bola priemerná výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. a) zákona o SF v roku 2012 v hodnote 0,759 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,800 %. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,500 %, čo je

vysoká hodnota oproti iným odvetviam. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 148,6 EUR. Do roku 2016 narástla na 161,3 EUR.

Tab. č. 44: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)	74	5,98	84	7,62	10	1,64
Smrteľné úrazy	2	0,16	0	0,00	-2	-0,16
Ťažké ujmy na zdraví	3	0,24	2	0,18	-1	-0,06

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Aj toto odvetvie patrí z hľadiska pracovných úrazov pri porovnaní s ostatnými odvetviami do priemeru. Výnimku predstavovali smrteľné úrazy, ako aj ťažké ujmy na zdraví, ktoré v roku 2012 patrili medzi najvyššie v SR a ich hodnota bola 0,16, resp. 0,24 na 1 000 zamestnancov.

3.7 Chémia a farmácia

Chémia a farmácia má v SR dlhoročnú tradíciu. Do odvetvia Chémia a farmácia boli pre potreby tejto analýzy zaradené divízie SK NACE Rev. 2 Výroba koksu a rafinovaných ropných produktov, Výroba chemikálií a chemických produktov, Výroba základných farmaceutických výrobkov a farmaceutických prípravkov, Výroba výrobkov z gumy a plastu. Celkovo bolo v roku 2012 v odvetví zamestnaných 41 535 zamestnancov, pričom ich počet sa do roku 2016 zvýšil na 43 509. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 956 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 770, čo znamená pokles o 186 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zvýšeniu podielu veľkých ekonomických subjektov zo 4,08 % na 5,19 %. Z hľadiska priemerného veku zamestnancov sa odvetvie počas celého obdobia pohybovalo v hodnotách nižších, ako bol priemer. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov v odvetví 40,5 roka a v roku 2016 to bolo už 41,0 roka. Z hľadiska odborov patrí

pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi podnikmi, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 59,4 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie znížilo na 58,8 %.

Tab. č. 45: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Chémia a farmácia

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	369 776	806 683	436 907
Pridaná hodnota	1 897 413	2 426 027	528 614
Tržby	11 129 948	9 646 352	-1 483 596
Produkcia	11 046 434	9 658 254	-1 388 180
Investície (kapitálové výdavky)	740 503	586 419	-154 084
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	45,5	55,7	10,3
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	266,9	221,7	-45,2

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

V odvetví Chémia a farmácia bol v roku 2012 hospodársky výsledok pred zdanením vo výške 369 776 tis. EUR, pričom do roku 2015 pomerne výrazne vzrástol na 806 683 tis. EUR. Výška investícií (obstarania majetku) medziročne klesla o 154 084 tis. EUR a klesla aj produkcia o 1 388 180 tis. EUR. Tržby zaznamenali výrazný pokles, a to až o 1 483 596 tis. EUR. Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca narástla o 10,3 tis. EUR, avšak produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca zaznamenala pokles o 45,2 tis. EUR.

Tab. č. 46: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Chémia a farmácia

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výroba koksu a rafinovaných ropných produktov	-1,23	-8,59	-0,33	-1,64	-18,3	-21,84
Výroba chemikálií a chemických produktov	0	5,19	0	2,99	15,68	17,8
Výroba základných farmaceutických výrobkov a farmaceutických prípravkov	4,21	15,31	1,36	8,14	29,94	47,41
Výroba výrobkov z gumy a plasty	1,25	6,81	0,44	2,92	19	20,88

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Z tabuľky vyplýva, že v rámci odvetvia existujú medzi jednotlivými divíziami značné rozdiely. Kým v divízii Výroba koksu a rafinovaných ropných produktov vykazujú všetky sledované ukazovatele záporné hodnoty (rentabilita vlastného imania do roku 2015 poklesla na -8,59 % a podiel pridanej hodnoty v tržbách bol v roku 2015 len na úrovni -21,84 %), tak v divízii Výroba základných farmaceutických výrobkov a farmaceutických prípravkov bola úroveň vybraných finančných ukazovateľov vysoká. V tejto divízii bol zaznamenaný aj dynamický rast jednotlivých ukazovateľov, pričom prišlo k zvýšeniu rentability vlastného imania zo 4,21 % na 15,31 %, rentability aktív z 1,36 % na 8,1 % a podiel pridanej hodnoty v tržbách dokonca narástol z 29,94 % na 47,41 %.

Tab. č. 47: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	4,75 %	4,33 %	-0,42 p. b.
Vyučení	28,45 %	29,05 %	0,60 p. b.
Stredné (bez maturity)	7,01 %	6,83 %	-0,18 p. b.
Vyučení s maturitou	21,65 %	21,31 %	-0,34 p. b.
Úplné stredné všeobecné	5,59 %	7,06 %	1,47 p. b.
Úplné stredné odborné	17,28 %	15,34 %	-1,94 p. b.
Vyššie odborné	0,26 %	0,28 %	0,02 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,18 %	1,27 %	0,09 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	13,47 %	14,15 %	0,68 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,36 %	0,38 %	0,02 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Podobne ako v predchádzajúcom odvetví aj v odvetví Chémia a farmácia bol v roku 2016 najvyšší podiel zamestnancov s vyučením (29,03 %) a s vyučením s maturitou (21,31 %). Neprišlo v ňom však k výraznejším zmenám v početnosti. Najvýznamnejšou zmenou bol pokles zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním, kde išlo o 1,94 p. b. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili z 77,4 EUR na 66,2 EUR.

Tab. č. 48: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	1 002,2	1 138,1	13,6	135,9
Základná mzda	612,0	700,7	14,5	88,8
Prémie a odmeny	136,0	159,9	17,5	23,9
Príplatky a doplatky	71,2	78,8	10,7	7,6
Náhrady mzdy	123,0	137,3	11,6	14,3
Ostatné mzdové zložky	59,7	61,2	2,6	1,5
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,3	0,1	-71,9	-0,2

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TRIXIMA Bratislava

Mzdy v odvetví Chémia a farmácia dosahujú mierne nadpriemerné hodnoty – týka sa to tak základnej mzdy, ako aj ostatných zložiek. Rovnako žiadne výkyvy oproti priemeru neboli zaznamenané ani pri zmene miezd či už z percentuálneho hľadiska, alebo v absolútnom vyjadrení. Celková hrubá mzda v roku 2016 bola 1 138,1 EUR; percentuálne sa najviac zvýšili odmeny, a to o 17,5 %, a v absolútnom ponímaní základná mzda, ktorá dosiahla oproti roku 2012 nárast o 88,8 EUR.

Fluktuácia zamestnancov, tzv. miera odchodov, bola v tomto odvetví roku 2012 na úrovni 12,7 % zo všetkých zamestnancov. Fluktuácia však má rastúci trend, keďže v roku 2016 odvetvie opustilo až 13,4 % zo všetkých zamestnancov v odvetví.

Tab. č. 49: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
7,4	8,9	14,1	18,5	33,3	34,9

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Dohodu o konte pracovného času v roku 2012 malo 7,4 % z ekonomických subjektov, čo bola jedna z najvyšších hodnôt; do roku 2016 síce narástla na 8,9 %, avšak išlo o malý nárast.

Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 existoval u 14,1 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel narástol na 18,5 %. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas sa medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšil len minimálne – na 34,9 %.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 140,6 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 139,4 hodiny mesačne, čo v priebehu sledovaného obdobia predstavuje pokles o 1,2 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 4,2 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 4,6 hodiny. Aj v tomto odvetví platené nadčasové hodiny rástli aj napriek poklesu odpracovaných hodín.

Tab. č. 50: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,727	0,754	-	0,439

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v odvetví v roku 2012 v priemere 0,727 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,754 %, pričom v oboch prípadoch ide o podpriemerný podiel. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,439 %, čo je priemerný podiel. V roku 2012 bola výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 170,7 EUR. Do roku 2016 narástla na 198,1 EUR.

Tab. č. 51: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Chémia a farmácia

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez	396	9,53	481	11,06	85	1,52

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)						
Smrteľné úrazy	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ťažké ujmy na zdraví	10	0,24	5	0,11	-5	-0,13

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Ako pozitívum možno označiť, že v odvetví Chémia a farmácia ani v roku 2012, ani v roku 2016 neprišlo k smrteľnému úrazu. Dobrou správou je, že počet ťažkých úrazov klesol medzi rokmi 2012 a 2016 z 10 na 5 úrazov. Negatívom je nárast pracovných úrazov, ktorý sa zvýšil o 85, a celkový počet úrazov v roku 2016 na úrovni 481 zamestnancov bol štvrtý najvyšší v SR celkovo, ako aj v prepočte na zamestnanca.

3.8 Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály

Odvetvie Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály je taktiež odvetvím, ktoré vo výraznej miere spracováva nerastné suroviny z primárneho sektora. Do odvetvia patrí len jedna divízia SK NACE Rev. 2, a to Výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov. V odvetví bolo v roku 2012 zamestnaných 16 863 zamestnancov a ich počet do roku 2016 poklesol na 13 826. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 510 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 437, čo znamená pokles o 73 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 2,75 % na 2,52 %. Priemerný vek zamestnancov v tomto odvetví bol mierne nadpriemerný. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov 43,1 roka a v roku 2016 to bolo už 43,2 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi nadpriemerné, ale kým v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 76,0 % zamestnancov, v roku 2016 to bolo už len 68,6 %.

Tab. č. 52: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	43 865	85 706	41 841
Pridaná hodnota	528 063	552 305	24 242
Tržby	1 437 160	1 527 934	90 774
Produkcia	1 586 662	1 613 256	26 594
Investície (kapitálové výdavky)	148 966	117 758	-31 208
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	35,2	40,2	5,0
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	95,9	111,3	15,3

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Jediným ukazovateľom, ktorý v tomto odvetví zaznamenal medzi rokmi 2012 a 2015 pokles, boli investície (kapitálové výdavky), kde prišlo k zníženiu zo 148 966 tis. EUR na 117 758 tis. EUR. Tržby narástli počas tohto obdobia o 90 774 tis. EUR a hospodársky výsledok pred zdanením o 41 841 tis. EUR. Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca narástla pomerne dynamicky, a to z 95,9 tis. EUR v roku 2012 na 111,3 tis. EUR v roku 2015. Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca narástla o 5,0 tis. EUR z 35,2 tis. EUR v roku 2012 na 40,2 tis. EUR v roku 2015.

Tab. č. 53: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov	0,00	1,68	0,00	1,18	18,04	20,26

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Divízia Výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov dosiahla v roku 2015 rentabilitu vlastného imania 1,68 % a rentabilita aktív v rovnakom roku bola 1,18 %. Podiel pridanej hodnoty v tržbách zaznamenal nárast, keďže v roku 2012 bol jej podiel 18,04 % a v roku 2015 to bolo 20,26 %.

Tab. č. 54: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	6,66 %	7,48 %	0,82 p. b.
Vyučení	41,12 %	36,66 %	-4,46 p. b.
Stredné (bez maturity)	5,24 %	6,11 %	0,87 p. b.
Vyučení s maturitou	15,53 %	16,52 %	0,99 p. b.
Úplné stredné všeobecné	4,08 %	5,06 %	0,98 p. b.
Úplné stredné odborné	15,51 %	15,26 %	-0,25 p. b.
Vyššie odborné	0,29 %	0,25 %	-0,04 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	0,77 %	1,12 %	0,35 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	10,69 %	11,42 %	0,73 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,11 %	0,12 %	0,01 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví sa oba najzaujímavejšie ukazovatele nachádzajú pri skupine zamestnancov s vyučením. V rokoch 2012 aj 2016 išlo o skupinu zamestnancov s najvyšším podielom v odvetví, ktorý predstavoval 41,11 % v roku 2012 a 36,66 % v roku 2016, čo bol zároveň najvyšší pokles podielu zamestnancov. Pri ostatných stupňoch vzdelania k výraznejším rozdielom neprišlo. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšili zo 61,7 EUR na 78,2 EUR.

Tab. č. 55: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	960,9	1 131,3	17,7	170,5
Základná mzda	583,4	688,6	18,0	105,3
Prémie a odmeny	147,3	185,0	25,6	37,7
Príplatky a doplatky	76,3	81,0	6,1	4,7
Náhrady mzdy	119,5	138,9	16,2	19,4
Ostatné mzdové zložky	33,6	37,3	11,0	3,7
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,7	0,5	-33,0	-0,2

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Mierne nadpriemerné mzdy sú aj v tomto odvetví a týka sa to tak základnej mzdy, ako aj jej ostatných zložiek. Žiadne výraznejšie výkyvy oproti priemeru neboli zaznamenané ani pri vývoji miezd, a to v percentuálnom aj absolútnom vyjadrení. Celková hrubá mzda v roku 2016 bola v odvetví vo výške 1 131,3 EUR; percentuálne sa najviac zvýšili odmeny, a to o 25,6 %, a v absolútnom ponímaní sa najviac zvýšila základná mzda, ktorá oproti roku 2012 narástla o 105,3 EUR. Náklady na školenie zamestnancov v odvetví sa medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšili zo 61,7 EUR na 78,2 EUR, čo bola v roku 2016 štvrtá najvyššia hodnota a zároveň štvrtý najvyšší nárast spomedzi všetkých odvetví.

Fluktuácia zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) v roku 2012 bola na úrovni 13,1 %. Fluktuácia v tomto odvetví do roku 2016 klesla najvýraznejšie, pričom pokles predstavoval 1,7 percentuálneho bodu, čo v konečnom výsledku znamená fluktuáciu 11,5 %.

Tab. č. 56: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
7,4	7,3	17,6	20,0	26,5	29,1

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

V tomto odvetví malo v roku 2012 dohodu o konte pracovného času 7,4 % z ekonomických subjektov, čo bola tretia najvyššia hodnota, avšak tento podiel do roku 2016 klesol na 7,3 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 17,6 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel výrazne narástol na 20,0 %. Medzi rokmi 2012 a 2016 sa mierne zvýšil podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to z 26,5 % na 29,1 %.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 141,4 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 140,4 hodiny mesačne, čo v priebehu sledovaného obdobia predstavuje pokles o jednu

hodinu. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 4,6 hodiny a do roku 2016 poklesol na 5,1 hodiny.

Tab. č. 57: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,750	0,786	-	0,469

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. a) zákona o SF bola v roku 2012 v priemere 0,750 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,786 %. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,469 %. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 172 EUR. Do roku 2016 narástla na 195,6 EUR.

Tab. č. 58: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na zdraví)	124	7,35	141	10,20	17	2,84
Smrteľné úrazy	1	0,06	1	0,07	0	0,01
Ťažké ujmy na zdraví	2	0,12	3	0,22	1	0,10

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Aj odvetvie sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály patrí z hľadiska pracovných úrazov pri porovnaní s ostatnými odvetviami do priemeru. Výnimku predstavovali smrteľné úrazy, ako aj ťažké ujmy na zdraví, ktoré v roku 2016 patrili medzi najvyššie v SR a ich hodnota bola 0,07, resp. 0,22 na 1 000 zamestnancov.

3.9 Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

Odvetvie Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo má tradíciu, keďže už v stredoveku patrilo územie Slovenska medzi najvýznamnejších producentov medi a za ťažbou a spracovaním rúd sem prúdilo množstvo nemeckých odborníkov. Do odvetvia pre potreby tejto analýzy patrí divízia SK NACE Rev. 2 Výroba a spracovanie kovov. V roku 2012 bolo v odvetví zamestnaných 23 730 zamestnancov a do roku 2016 ich počet poklesol na 22 301. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 95 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 89, čo znamená pokles o 6 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 11,58 % na 11,24 %. Z hľadiska priemerného veku zamestnancov sa odvetvie počas celého obdobia pohybovalo v mierne nadpriemerných hodnotách. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov v odvetví 42,9 roka a v roku 2016 to bolo už 43,6 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi najvyššie v SR, pričom v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých až 89,5 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie znížilo na 84,9 %.

Tab. č. 59: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	30 739	198 623	167 884
Pridaná hodnota	851 698	882 132	30 434
Tržby	4 230 162	3 979 833	-250 329
Produkcia	4 265 454	3 943 539	-321 915
Investície (kapitálové výdavky)	154 567	209 649	55 082
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	36,5	39,8	3,3
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	181,5	179,6	-1,9

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

V odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo došlo medzi rokmi 2012 a 2015 k výraznému poklesu produkcie, ktorej objem sa znížil zo 4 265 454 tis. EUR na 3 943 539 tis. EUR, čo predstavuje pokles o 321 915 tis. EUR. V obdobnom duchu sa niesol aj pokles tržieb, ktoré dosahovali podobné hodnoty ako produkcia a pokles tu predstavoval 250 329 tis. EUR. Na

druhej strane v odvetví pomerne významne narástol hospodársky výsledok pred zdanením, ktorý sa zvýšil z 30 739 tis. EUR v roku 2012 na 198 623 tis. EUR v roku 2015. Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca bola v tomto odvetví vysoká, avšak medzi rokmi 2012 a 2015 poklesla zo 181,5 tis. EUR na 179,6 tis. EUR.

Tab. č. 60: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výroba a spracovanie kovov	4,23	5,82	1,2	2,89	18,71	22,63

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

V divízii Výroba a spracovanie kovov prišlo k rastu pri všetkých vybraných finančných ukazovateľoch. Rentabilita vlastného imania sa medzi rokmi 2012 a 2015 zvýšila zo 4,23 % na 5,82 % a rentabilita aktív v rovnakom období narástla z 1,2 % na 2,89 %. Podiel pridanej hodnoty v tržbách sa od roku 2012, keď bol jeho podiel 18,71 %, zvýšil do roku 2015 na 22,63 %.

Tab. č. 61: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	3,77 %	3,58%	-0,19 p. b.
Vyučení	30,38 %	28,37 %	-2,01 p. b.
Stredné (bez maturity)	5,25 %	6,16 %	0,91 p. b.
Vyučení s maturitou	17,30 %	17,62 %	0,32 p. b.
Úplné stredné všeobecné	2,71 %	2,46 %	-0,25 p. b.
Úplné stredné odborné	25,61 %	26,05 %	0,44 p. b.
Vyššie odborné	0,18 %	0,12 %	-0,06 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,16 %	0,84 %	-0,32 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	13,23 %	14,33 %	1,10 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,41 %	0,47 %	0,06 p. b.

Zdroj: Štvrtročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V sledovanom odvetví sa nachádzajú dve významné skupiny zamestnancov s podobným podielom na celkovom počte zamestnancov, no ich vývoj v čase prebiehal odlišným spôsobom. Zatiaľ čo počet zamestnancov s vyučením počas sledovaného obdobia poklesol o 2,01 percentuálneho bodu, podiel zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním narástol o 0,44 p. b., čo bol najvyšší nárast v odvetví, avšak ide o relatívne malú zmenu. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili zo štvrtej najvyššej úrovne 99,9 EUR na 61,1 EUR, čo je v rámci odvetví druhý najvyšší pokles.

Tab. č. 62: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	1 171,3	1 353,8	15,6	182,5
Základná mzda	743,5	822,2	10,6	78,7
Prémie a odmeny	67,4	105,7	56,7	38,3
Príplatky a doplatky	128,1	128,4	0,3	0,3
Náhrady mzdy	162,6	193,0	18,7	30,4
Ostatné mzdové zložky	69,7	97,3	39,5	27,6
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,0	7,3	-	7,3

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Celková hrubá mesačná mzda v odvetví bola v roku 2016 s hodnotou 1 171,3 EUR štvrtou najvyššou spomedzi všetkých odvetví, pričom medzi rokmi 2012 a 2016 prišlo k jej nárastu o 182,5 EUR, čo bol jeden z najvyšších nárastov. Zaujímavosťou je, že rast základnej mzdy v odvetví bol nižší ako pri ostatných odvetviach, ale príplatky, ostatné zložky mzdy, ako aj mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku patrili k najvyšším v SR.

V odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo patrí fluktuácia zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) medzi najnižšie spomedzi všetkých odvetví. V roku 2012 bola na úrovni 7,4 % a do roku 2016 poklesla na 6,5 %.

Tab. č. 63: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
11,8	17,9	17,6	20,5	44,1	43,6

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

V sledovanom odvetví mal dohodu o konte pracovného času najvyšší podiel ekonomických subjektov v SR, a to 11,8 % v roku 2012 a až 17,9 % ekonomických subjektov v roku 2016. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 17,6 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel vzrástol na 20,5 %. Medzi rokmi 2012 a 2016 sa mierne znížil podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to zo 44,1 % na 43,6 %.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 141,4 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 140,4 hodiny mesačne, čo v priebehu sledovaného obdobia predstavuje pokles o jednu hodinu. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 4,6 hodiny a do roku 2016 vzrástol na 5,1 hodiny.

Tab. č. 64: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,789	0,803	-	0,433

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v odvetví v roku 2012 v priemere 0,789 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,803. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,433 %, čo je priemerný podiel.

V roku 2012 bola výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 157,6 EUR. Do roku 2016 narástla na 169,1 EUR.

Tab. č. 65: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)	209	8,81	210	9,42	1	0,61
Smrteľné úrazy	2	0,08	0	0,00	-2	-0,08
Ťažké ujmy na zdraví	1	0,04	1	0,04	0	0,00

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Odvetvie Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo možno z hľadiska pracovných úrazov v rámci všetkých odvetví taktiež zaradiť do priemeru a počas sledovaného obdobia prišlo k nárastu o jeden pracovný úraz. Najvýraznejší rozdiel bol evidovaný pri smrteľných úrazoch, ktoré v roku 2012 boli dva a v roku 2016 nebol evidovaný žiaden smrteľný úraz.

3.10 Strojárstvo a automobilový priemysel

Odvetvie Strojárstvo a automobilový priemysel je v súčasnosti ťahúňom slovenského hospodárstva. Do odvetvia Strojárstvo a automobilový priemysel boli zaradené divízie SK NACE Rev. 2 Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení, Výroba strojov a zariadení i. n., Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov, Výroba ostatných dopravných prostriedkov a Oprava a inštalácia strojov a prístrojov. V roku 2012 bolo v odvetví celkovo zamestnaných 152 184 zamestnancov, pričom ich počet sa do roku 2016 zvýšil na 163 586, čím sa odvetvie v početnosti zamestnancov dostalo na druhú priečku spomedzi všetkých odvetví. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 3 763 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 3 754, čo znamená pokles o 9 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zvýšeniu podielu veľkých ekonomických subjektov z 2,58 % na 2,85 %. Odvetvie patrilo podľa priemerného veku zamestnancov medzi odvetvia

s nižším vekom zamestnancov. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov 39,6 roka a v roku 2016 to bolo už 40,0 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi priemerné. V roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 61,2 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie znížilo na 57,8 %.

Tab. č. 66: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	680 684	1 476 613	795 929
Pridaná hodnota	6 083 842	7 091 612	1 007 770
Tržby	28 803 058	35 670 974	6 867 916
Produkcia	30 474 813	37 180 564	6 705 751
Investície (kapitálové výdavky)	2 032 869	1 926 820	-106 049
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	39,9	41,6	1,7
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	188,9	209,3	20,4

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Odvetvie Strojárstvo a automobilový priemysel sa vyznačuje vysokou produkciou, tržbami a pridanou hodnotou, ako aj ich najvyšším rastom spomedzi všetkých odvetví. Tržby medzi rokmi 2012 a 2015 narástli až o 6 867 916 tis. EUR a produkcia o 6 705 751 tis. EUR, čo zvyrazňuje hospodársky význam odvetvia v SR. O 1 007 770 tis. EUR sa zvýšila pridaná hodnota na konečných 7 091 612 tis. EUR v roku 2015. Veľký pokles, naopak, zaznamenali investície (kapitálové výdavky), kde prišlo k poklesu z 2 032 869 tis. EUR na 1 926 820 tis. EUR. Odvetvie sa vyznačuje vysokou produktivitou práce vypočítanou z tržieb na zamestnanca, ktorej výška bola v roku 2012 na úrovni 188,9 tis. EUR a do roku 2015 zaznamenala nárast na 209,3 tis. EUR.

Tab. č. 67: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení	3,22	13,08	1,15	5,78	21,20	24,38

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výroba strojov a zariadení i. n.	4,01	11,22	1,71	4,72	25,16	24,99
Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov	7,93	6,75	2,22	3,01	18,85	19,92
Výroba ostatných dopravných prostriedkov	0,00	5,26	0,00	1,32	25,71	22,20
Oprava a inštalácia strojov a prístrojov	3,66	13,63	1,55	6,71	24,35	24,79

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Rentabilita vlastného imania, ako aj rentabilita aktív zaznamenala medzi rokmi 2012 a 2015 rast vo väčšine divízií. Najvyššie hodnoty boli v roku 2015 dosiahnuté v divízii Oprava a inštalácia strojov a prístrojov (13,63 %) a v divízii Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení (13,08 %). Jedinou divíziou, v ktorej bol zaznamenaný pokles, bola Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov. Rentabilita aktív rástla vo všetkých divíziách a najvyšší absolútny rast aj podiel zaznamenala v divízii Oprava a inštalácia strojov a prístrojov, kde to v roku 2015 bolo 6,71 %. Podiel pridanej hodnoty v tržbách sa výraznejšie nemenil a pre väčšinu divízií bol relatívne vyrovnaný, pričom sa v roku 2015 pohyboval od 19,92 % v divízii Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov, po 24,99 % v divízii Výroba strojov a zariadení i. n.

Tab. č. 68: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	4,71 %	4,42 %	-0,29 p. b.
Vyučení	34,70 %	31,73 %	-2,97 p. b.
Stredné (bez maturity)	6,09 %	5,54 %	-0,55 p. b.
Vyučení s maturitou	21,08 %	21,87 %	0,79 p. b.
Úplné stredné všeobecné	4,22 %	4,49 %	0,27 p. b.
Úplné stredné odborné	15,00 %	15,50 %	0,50 p. b.
Vyššie odborné	0,29 %	0,26 %	-0,03 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,28 %	1,49 %	0,21 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	12,48 %	14,49 %	2,01 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,15 %	0,21 %	0,06 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TRIXIMA Bratislava

Aj v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel sa prejavil trend poklesu zamestnancov s vyučením, pričom v tomto konkrétnom prípade pokles predstavoval 2,97 p. b., no aj napriek tomuto poklesu boli zamestnanci s vyučením s podielom 31,74 % najpočetnejšou skupinou zamestnancov. Výraznejší vzostup zaznamenali zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, u ktorých prišlo k nárastu o 2,01 p. b. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili zo 67,7 EUR na 60,5 EUR.

Tab. č. 69: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	972,7	1 172,6	20,6	199,9
Základná mzda	611,3	725,0	18,6	113,7
Prémie a odmeny	123,9	160,5	29,5	36,6
Príplatky a doplatky	73,1	87,0	19,0	13,9
Náhrady mzdy	119,8	143,8	20,0	24,0
Ostatné mzdové zložky	44,4	56,1	26,3	11,7
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,1	0,3	174,6	0,2

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Mzdy v tomto odvetví dosahujú nadpriemerné hodnoty: týka sa to jednak základnej mzdy, jednak ostatných zložiek. Celková hrubá mzda v roku 2016 bola 1 172,6 EUR, pričom percentuálny rast mzdy na úrovni 20,6 % bol štvrtý najvyšší. Pomerne rýchlo rástli odmeny, a to o 29,5 %, a ich výška bola oproti ostatným odvetviám vysoká. Celkový nárast hrubej mzdy vo výške 199,9 EUR bol spomedzi všetkých odvetví druhý najvyšší.

Fluktuácia zamestnancov v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel predstavovala počas celého sledovaného obdobia 13,4 % a pokles do roku 2016 bol veľmi mierny.

Tab. č. 70: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
4,7	15,1	12,1	12,7	30,5	28,9

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví malo v roku 2012 dohodu o konte pracovného času len 4,7 % z ekonomických subjektov, avšak do roku 2016 narástla hodnota podielu na 15,1 %, čo bola tretia najvyššia hodnota. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 existoval u 12,1 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel mierne narástol, a to na 12,7 %. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas medzi rokmi 2012 a 2016 mierne klesol z 30,5 % na 28,9 %.

Priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami bol v roku 2012 vo výške 143,6 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 142,0 hodiny mesačne, čo je pokles o 1,6 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 5,1 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 5,4 hodiny. Úroveň nadčasových hodín bola v sledovanom období druhá najvyššia spomedzi všetkých odvetví.

Tab. č. 71: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel

Výška povinného prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,735	0,735	-	0,443

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v Strojárstve a automobilovom priemysle v roku 2012 v priemere 0,735 % a do roku 2016 táto hodnota

zostala zachovaná. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,443 %. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 178,4 EUR. Do roku 2016 narástla na 198,3 EUR.

Tab. č. 72: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na zdraví)	1 575	10,35	1 718	10,50	143	0,15
Smrteľné úrazy	2	0,01	3	0,02	1	0,01
Ťažké ujmy na zdraví	24	0,16	16	0,10	-8	-0,06

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Ide o odvetvie s najvyšším počtom úrazov v oboch sledovaných rokoch, pričom prišlo k zvýšeniu z 1 575 na 1 718 pracovných úrazov. V prepočte na 1 000 zamestnancov to predstavuje 10,35, resp. 10,50. V roku 2012 išlo o tretiu najvyššiu hodnotu a aj v roku 2016 patrila medzi najvyššie. Počet ťažkých ujmov na zdraví v tomto odvetví patrili medzi najvyššie v oboch sledovaných rokoch a hodnota z roku 2012 na úrovni 16 bola aj napriek poklesu z hodnoty 24 najvyššia v SR.

3.11 Elektrotechnika

Elektrotechnika je moderné a vysoko progresívne odvetvie, ktoré zaznamenáva rozmach najmä vďaka zahraničnému kapitálu. Do odvetvia boli pre potreby tejto analýzy zaradené divízie SK NACE Rev. 2 Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov a Výroba elektrických zariadení. Celkovo bolo v roku 2012 v odvetví zamestnaných 44 432 zamestnancov a ich počet sa do roku 2015 zvýšil na 45 088. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 700 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 752, čo

znamená nárast o 52 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov zo 6,00 % na 5,32 %. Z hľadiska priemerného veku zamestnancov patrilo odvetvie medzi odvetvia s nižším vekom zamestnancov. V roku 2012 tu bol priemerný vek zamestnancov 39,2 roka a v roku 2016 to bolo už 40,1 roka. Pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami je nízke, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 31,9 % zamestnancov, avšak do roku 2016 prišlo k miernemu nárastu na 33,7 %.

Tab. č. 73: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Elektrotechnika

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	271 150	344 729	73 579
Pridaná hodnota	1 289 147	1 466 378	177 231
Tržby	8 750 215	9 421 626	671 411
Produkcia	8 461 429	9 144 096	682 667
Investície (kapitálové výdavky)	433 739	309 798	-123 941
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	30,6	32,4	1,8
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	207,6	208,0	0,4

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Odvetvie Elektrotechnika zaznamenalo významný objem rastu pri finančných ukazovateľoch, ako sú tržby, kde prišlo medzi rokmi 2012 a 2015 k zvýšeniu z 8 750 215 tis. EUR na 9 144 096 tis. EUR. Rástli aj pridaná hodnota, hospodársky výsledok pred zdanením a produktivita práce. Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca patrí medzi nízke, avšak produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca je vysoká, pričom v roku 2012 dosiahla 207,6 tis. EUR a v roku 2015 mierne narástla na 208,0 tis. EUR. Investície boli jediným ukazovateľom, ktorý medzi rokmi 2012 a 2015 poklesol, a to o 123 941 tis. EUR.

Tab. č. 74: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Elektrotechnika

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov	2,5	7,73	0,96	4,65	21,75	27,12
Výroba elektrických zariadení	5,8	10,48	2,27	6,35	24,02	28,48

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Pod toto odvetvie patria dve divízie, pričom v oboch všetky vybrané finančné ukazovatele zaznamenali rast. Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov vykázala v roku 2015 rentabilitu vlastného imania vo výške 7,73 %, rentabilitu aktív vo výške 4,65 % a podiel pridanej hodnoty v tržbách 27,12 %. Divízia Výroba elektrických zariadení mala v roku 2015 rentabilitu vlastného imania na úrovni 10,48 %, rentabilitu aktív 6,35 % a podiel pridanej hodnoty v tržbách 28,48 %.

Tab. č. 75: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	6,65 %	5,82 %	-0,83 p. b.
Vyučení	29,45 %	27,32 %	-2,13 p. b.
Stredné (bez maturity)	7,07 %	7,66 %	0,59 p. b.
Vyučení s maturitou	17,82 %	16,90 %	-0,92 p. b.
Úplné stredné všeobecné	4,81 %	4,79 %	-0,02 p. b.
Úplné stredné odborné	17,71 %	18,14 %	0,43 p. b.
Vyššie odborné	0,75 %	0,68 %	-0,07 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,42 %	1,65 %	0,23 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	14,10 %	16,66 %	2,56 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,22 %	0,38 %	0,16 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Ako ilustruje aj odvetvie Elektrotechnika, trend poklesu zamestnancov s vyučením (o 2,13 p. b.) a rast zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (o 2,56 p. b.) v progresívnych priemyselných odvetviach je identifikovaný aj tu. Druhou najpočetnejšou skupinou zamestnancov sa vďaka nárastu stali zamestnanci s úplným stredným odborným vzdelaním, ktorých podiel v roku 2016 predstavoval 18,14 %. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili zo 75,2 EUR na 43,2 EUR, pričom ide o druhý najvýraznejší pokles.

Tab. č. 76: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	857,7	1 015,6	18,4	157,9
Základná mzda	576,9	674,3	16,9	97,3
Prémie a odmeny	96,8	117,5	21,3	20,6
Príplatky a doplatky	50,8	70,1	38,1	19,3
Náhrady mzdy	101,2	119,8	18,3	18,6
Ostatné mzdové zložky	31,9	34,0	6,6	2,1
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,0	0,0	110,1	0,0

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Odvetvie Elektrotechnika dosahuje v porovnaní s ostatnými odvetviami približne priemerné hodnoty z hľadiska výšky celkovej hrubej mzdy, ako aj jednotlivých zložiek mzdy. Rovnako aj zmena mzdy a jej zložiek medzi rokmi 2012 a 2016 oproti ostatným odvetviam nevykazovala výrazné odchýlky. Celková hrubá mzda v roku 2016 bola 1 015,6 EUR. V rámci odvetvia výraznejšie narástli príplatky, ktorých výška počas sledovaného obdobia vzrástla o 38,1 %.

V odvetví Elektrotechnika je úroveň fluktuácie zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) v rámci všetkých odvetví na priemernej úrovni. V roku 2012 bola výška fluktuácie 15,4 % a do roku 2016 poklesla na 14,3 %.

Tab. č. 77: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
9,0	17,7	9,7	12,1	47,8	39,7

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

V odvetví malo v roku 2012 dohodu o konte pracovného času 9,0 % z ekonomických subjektov, a do roku 2016 sa hodnota podielu zvýšila na 17,7 %, čo bola v oboch prípadoch druhá najvyššia hodnota. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 9,7 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel narástol na 12,1 %. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas sa medzi rokmi 2012 a 2016 znížil zo 47,8 % na 39,7 %.

Priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami bol v roku 2012 vo výške 142,4 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 141,6 hodiny mesačne, a to predstavuje pokles o 0,8 hodiny. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 vo výške 4,4 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 5,2 hodiny, čo boli v oboch prípadoch vysoké hodnoty.

Tab. č. 78: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,763	0,771	-	0,470

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v odvetví Elektrotechnika v roku 2012 v priemere 0,763 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,771 %. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,470 %.

V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 102,4 EUR. Do roku 2016 narástla na 135,1 EUR.

Tab. č. 79: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Elektrotechnika

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)	211	4,75	268	5,94	57	1,20
Smrteľné úrazy	1	0,02	1	0,02	0	0,00
Ťažké ujmy na zdraví	3	0,07	1	0,02	-2	-0,05

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Odvetvie patrilo v oboch sledovaných rokoch k priemeru. Priemer presahuje výraznejšie len nárast pracovných úrazov medzi rokmi 2012 a 2016 z 211 na 268, čo je nárast o 57 pracovných úrazov. Počet smrteľných úrazov aj ťažkých ujmy na zdraví je nízky.

3.12 Energetika, plyn a elektrina

Odvetvie Energetika, plyn a elektrina je kľúčovým odvetvím, ktoré je dôležité pri výrobe a distribúcii energií. Do odvetvia Energetika, plyn a elektrina pre potreby tejto analýzy patrí divízia SK NACE Rev. 2 Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu. V roku 2012 bolo v odvetví zamestnaných 18 491 zamestnancov, pričom ich počet sa do roku 2016 znížil len minimálne – na 18 294. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 253 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 265, čo znamená nárast o 12 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zvýšeniu podielu veľkých ekonomických subjektov z 3,95 % na 4,15 %. Priemerný vek zamestnancov sa v odvetví počas celého obdobia pohyboval vo výrazne nadpriemerných hodnotách. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov 45,4 roka a v roku 2016 to bolo už 46,1 roka. Pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami je

najvyššie spomedzi všetkých odvetví, pričom v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 93,0 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie mierne zvýšilo na 93,1 %.

Tab. č. 80: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Energetika, plyn a elektrina

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	1 601 947	1 584 327	-17 620
Pridaná hodnota	2 639 152	2 093 093	-546 059
Tržby	14 000 708	11 282 967	-2 717 741
Produkcía	12 345 730	9 713 548	-2 632 182
Investície (kapitálové výdavky)	1 742 891	1 373 174	-369 717
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	143,3	118,5	-24,7
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	760,0	638,9	-121,1

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Odvetvie vykazuje vysoké hodnoty jednotlivých ekonomických ukazovateľov, avšak negatívom je veľmi vysoký pokles týchto ukazovateľov vo všetkých prípadoch. Tržby medzi rokmi 2012 a 2015 poklesli zo 14 000 708 tis. EUR na 11 282 967 tis. EUR. Obdobne poklesla aj produkcia, a to z 12 345 730 tis. EUR na 9 713 548 tis. EUR. Úmerne tomu klesala aj produktivita práce, no aj napriek tomu patrila k najvyšším v SR. Počas sledovaného obdobia produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca klesla zo 760,0 tis. EUR na 638,9 tis. EUR a produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca klesla zo 143,3 tis. EUR na 118,5 tis. EUR.

Tab. č. 81: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Energetika, plyn a elektrina

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	3,11	4,98	0,72	1,53	23,19	27,76

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

V tomto odvetví prišlo k rastu všetkých ukazovateľov. Medzi rokmi 2012 a 2015 rentabilita vlastného imania narástla z 3,11 % na 4,98 %, rentabilita aktív z 0,72 % na 1,53 % a podiel pridanej hodnoty v tržbách vzrástol z 23,19 % na 27,76 %.

Tab. č. 82: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	1,45 %	0,75 %	-0,70 p. b.
Vyučení	22,03 %	21,23 %	-0,80 p. b.
Stredné (bez maturity)	1,76 %	1,49 %	-0,27 p. b.
Vyučení s maturitou	16,99 %	17,88 %	0,89 p. b.
Úplné stredné všeobecné	3,71 %	3,10 %	-0,61 p. b.
Úplné stredné odborné	22,10 %	20,00 %	-2,10 p. b.
Vyššie odborné	0,37 %	0,22 %	-0,15 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	2,03 %	2,25 %	0,22 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	29,23 %	32,60 %	3,37 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,33 %	0,48 %	0,15 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Ide o odvetvie, v ktorom sa koncentrujú zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, ktorých podiel na celkovom počte zamestnancov je až 32,59 % a medzi rokmi 2012 a 2016 mal vzostupnú tendenciu, keďže ich podiel sa zvýšil až o 3,34 p. b. Ďalšími významnými skupinami zamestnancov sú vyučení a s úplným stredným odborným vzdelaním, avšak ich úbytok počas sledovaného obdobia patrí k najvyšším v odvetví. Náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 v tomto odvetví vzrástli najviac zo všetkých odvetví zo 139,0 EUR na 253,7 EUR, pričom v roku 2016 išlo o najvyššiu hodnotu v SR.

Tab. č. 83: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	1 449,9	1 626,2	12,2	176,3
Základná mzda	865,5	970,9	12,2	105,3
Prémie a odmeny	255,3	292,8	14,7	37,6
Príplatky a doplatky	66,6	73,5	10,3	6,9

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Náhrady mzdy	189,6	217,6	14,8	28,0
Ostatné mzdové zložky	72,3	70,9	-1,9	-1,4
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,6	0,5	-10,5	-0,1

Zdroj: Štvrtročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Energetika, plyn a elektrina je odvetvím, v ktorom boli v rokoch 2012 aj 2016 evidované tretie najvyššie mzdy spomedzi všetkých odvetví. Celková hrubá mesačná mzda v roku 2016 v ňom dosiahla výšku 1 626,2 EUR. V odvetví boli zároveň v roku 2016 druhé najvyššie odmeny (292,8 EUR) a náhrady mzdy (217,6 EUR). Percentuálny rast celkovej hrubej mzdy patril medzi nízke, avšak absolútny rast mzdy vo výške 176,3 EUR bol vysoký.

V odvetví Energetika, plyn a elektrina patrí fluktuácia zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) medzi najnižšie spomedzi všetkých odvetví. V roku 2012 bola na úrovni 6,5 %, čo bola spomedzi odvetví druhá najnižšia hodnota a do roku 2016 mierne vzrástla na 6,8 %.

Tab. č. 84: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
1,3	5,0	28,0	26,7	50,7	51,7

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Toto odvetvie sa vyznačovalo nízkym podielom ekonomických subjektov s dohodou o konte pracovného času. V roku 2012 bola zistená u 1,3 % z ekonomických subjektov, do roku 2016 sa však zvýšila na 5,0 %. U ekonomických subjektov v odvetví bol častý nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas: v roku 2012 ho vykazovalo 28,0 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 sa tento znížil na 26,7 %. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas sa medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšil z 50,7 % na 51,7 %, čo bola v roku 2016 druhá najvyššia hodnota.

Priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami bol v roku 2012 vo výške 138,9 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k miernemu zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 138,6 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 vo výške 4,1 hodiny, pričom do roku 2016 poklesol na 3,9 hodiny.

Tab. č. 85: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,868	0,903	-	0,500

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v tomto odvetví v roku 2012 v priemere 0,868 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,903 %, čo je v oboch prípadoch oproti iným odvetviám vysoká hodnota. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF bola v priemere 0,500 %, čo je nadpriemerný podiel. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 456,1 EUR. Do roku 2016 narástla na 559,7 EUR.

Tab. č. 86: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Energetika, plyn a elektrina

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)	42	2,27	56	3,06	14	0,79
Smrteľné úrazy	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ťažké ujmy na zdraví	2	0,11	0	0,00	-2	-0,11

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

V odvetví bol v roku 2012 aj v roku 2016 evidovaný tretí najnižší počet pracovných úrazov, a to aj napriek nárastu zo 42 pracovných úrazov na 56. Smrteľný úraz sa v sledovaných rokoch nevyskytol a dve ťažké ujmy na zdraví boli evidované v roku 2012, avšak v roku 2016 už nebola evidovaná žiadna.

3.13 Voda, odpad a životné prostredie

Odvetvie Voda, odpad a životné prostredie je odvetvím, ktoré je nesmierne dôležité pri zachovaní trvalo udržateľného rozvoja, ako aj pri hospodárení s vodou a je potenciál, že v budúcnosti bude význam odvetvia narastať. Do odvetvia Voda, odpad a životné prostredie patria divízie SK NACE Rev. 2 Zber, úprava a dodávka vody, Čistenie a odvod odpadových vôd, Zber, spracúvanie a likvidácia odpadov; recyklácia materiálov a Ozdravovacie činnosti a ostatné činnosti nakladania s odpadom. V roku 2012 bolo v odvetví zamestnaných 22 481 zamestnancov, pričom ich počet do roku 2016 zostal prakticky nezmenený, a to 22 326 zamestnancov. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 529 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 557, čo znamená nárast o 28 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 2,46 % na 2,15 %. Priemerný vek zamestnancov v tomto odvetví bol druhý najvyšší v rámci SR. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov 46,5 roka a v roku 2016 to bolo už 47,5 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi vysoké, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 82,2 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie znížilo len mierne na 81,8 %.

Tab. č. 87: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	21 981	59 648	37 667
Pridaná hodnota	680 607	745 618	65 011
Tržby	1 036 810	1 043 447	6 637
Produkcia	1 148 962	1 299 344	150 382
Investície (kapitálové výdavky)	375 296	705 835	330 539
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	33,1	37,9	4,8

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	50,5	53,1	2,6

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Opačný prípad ako predošlé odvetvie (t. j. Energetika, plyn a elektrina) je odvetvie Voda, odpad a životné prostredie, keďže ekonomické ukazovatele nie sú vysoké, avšak všetky zaznamenali medzi rokmi 2012 až 2015 nárast. Najvýraznejší bol nárast investícií, kde prišlo k zvýšeniu z 375 296 tis. EUR na 705 835 tis. EUR. Zaujímavosťou je aj pomerne vysoký nárast produkcie o 150 382 tis. EUR, avšak tržby za rovnaké sledované obdobie narástli len o 6 637 tis. EUR. Produktivita práce rástla v oboch prípadoch len mierne, pričom vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca narástla z 33,1 tis. EUR na 37,9 tis. EUR a produktivita vypočítaná z tržieb na zamestnanca narástla z 50,5 tis. EUR na 53,1 tis. EUR.

Tab. č. 88: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Voda, odpad a životné prostredie

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Zber, úprava a dodávka vody	1,19	0,75	0,74	0,52	42,41	47,33
Čistenie a odvod odpadových vôd	-0,05	5,13	0	3,82	19,39	24,13
Zber, spracúvanie a likvidácia odpadov; recyklácia materiálov	0	1,16	0	1,05	15,06	18,22
Ozdravovacie činnosti a ostatné činnosti nakladania s odpadom	-0,73	9,78	-0,3	3,1	34,3	30,15

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

V roku 2015 dosiahla divízia Zber, úprava a dodávka vody rentabilitu vlastného imania 0,75 % a rentabilita aktív v rovnakom roku bola 0,52 %. V oboch prípadoch prišlo k poklesu. Podiel pridanej hodnoty v tržbách zaznamenal nárast, keďže v roku 2012 bol jeho podiel 42,41 % a v roku 2015 to bolo 47,33 %, čo je v rámci SR vysoká hodnota.

Tab. č. 89: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	3,84 %	2,57 %	-1,27 p. b.

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Vyučení	39,07 %	37,05 %	-2,02 p. b.
Stredné (bez maturity)	3,38 %	3,14 %	-0,24 p. b.
Vyučení s maturitou	11,10 %	13,33 %	2,23 p. b.
Úplné stredné všeobecné	3,16 %	3,01 %	-0,15 p. b.
Úplné stredné odborné	23,30 %	22,04 %	-1,256 p. b.
Vyššie odborné	0,36 %	0,31 %	-0,05 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,33 %	1,55 %	0,22 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	14,28 %	16,38 %	2,10 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,16 %	0,62 %	0,46 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví pracujú dve veľké skupiny zamestnancov, pričom na prvom mieste sú zamestnanci s vyučením, ktorých podiel je síce 37,05 %, avšak zaznamenali najvyšší pokles v rámci odvetvia. Druhou významnou skupinou sú zamestnanci so stredným odborným vzdelaním, no aj tu prišlo k výraznému poklesu. Na druhej strane o viac ako 2 p. b. sa zvýšil podiel zamestnancov s vyučením a maturitou, ako aj vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšili zo 42,2 EUR na 51,9 EUR.

Tab. č. 90: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	835,3	948,1	13,5	112,8
Základná mzda	538,3	625,8	16,3	87,6
Prémie a odmeny	104,3	93,6	-10,3	-10,7
Príplatky a doplatky	48,4	63,5	31,4	15,2
Náhrady mzdy	128,8	150,3	16,7	21,5
Ostatné mzdové zložky	15,5	14,8	-4,5	-0,7
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,0	0,0	-50,7	0,0

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Mzdy v tomto odvetví patria medzi podpriemerné. Týka sa to hlavne celkovej hrubej mzdy, ktorá dosiahla v roku 2016 úroveň 948,1 EUR. Negatívom v odvetví je pokles odmien o 10,3 %, ako aj pokles ostatných zložiek mzdy o 4,5 %. Súhrnne v absolútnom vyjadrení v ňom nárast

celkovej hrubej mzdy predstavoval 112,8 EUR, čo je tretí najnižší rast mzdy spomedzi všetkých odvetví.

V tomto odvetví bola fluktuácia zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) v oboch sledovaných rokoch najnižšia spomedzi všetkých odvetví. V roku 2012 bola na úrovni 6,0 % a do roku 2016 poklesla na 5,7 %.

Tab. č. 91: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
-	7,1	22,2	19,2	27,3	32,3

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Pri dohode o konte pracovného času za rok 2012 údaj nie je evidovaný. V roku 2016 dosiahol podiel ekonomických subjektov s dohodou o konte pracovného času 7,1 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 22,2 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 ich podiel klesol na 19,2 %. Medzi rokmi 2012 a 2016 vzrástol podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to z 27,3 % na 32,3 %.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 137,9 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 136,7 hodiny mesačne. To je pokles o 1,2 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol počas sledovaného obdobia rastúci a prišlo k rastu z 1,5 na 1,8 hodiny.

Tab. č. 92: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o F	
2012	2016	2012	2016
0,832	0,803	-	0,449

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v roku 2012 v priemere 0,832 % a do roku 2016 sa priemer ako u jedného z mála odvetví znížil na 0,803 %. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,449 %, čo je nadpriemerný podiel. V roku 2012 tu bola výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 167,3 EUR. Do roku 2016 narástla na 194,2 EUR.

Tab. č. 93: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Voda, odpad a životné prostredie

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na zdraví)	51	2,27	64	2,87	13	0,60
Smrteľné úrazy	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ťažké ujmy na zdraví	1	0,04	0	0,00	-1	-0,04

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Odvetvie Voda, odpad a životné prostredie sa vyznačuje nízkymi hodnotami z hľadiska pracovných úrazov. Medzi rokmi 2012 a 2016 prišlo k nárastu pracovných úrazov z 51 pracovných úrazov na 64. Smrteľný úraz sa v sledovaných rokoch nevyskytol a jediná ťažká ujma na zdraví bola evidovaná v roku 2012.

3.14 Stavebníctvo

Odvetvie Stavebníctvo sa vyznačuje sezónnosťou a veľkými zmenami z hľadiska početnosti a štruktúry zamestnancov, keďže v odvetví sú výrazne zastúpené živnosti. Do odvetvia Stavebníctvo pre potreby tejto analýzy patria divízie SK NACE Rev.2 Výstavba budov, Inžinierske stavby, Špecializované stavebné práce a Architektonické a inžinierske činnosti; technické testovanie a analýzy. Celkovo bolo v roku 2012 v odvetví zamestnaných 92 601 zamestnancov, ich počet do roku 2016 poklesol na 80 258. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 10 673 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 10 839, čo znamená nárast o 166 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016

k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 0,22 % na 0,15 %. Priemerný vek zamestnancov v odvetví počas sledovaného obdobia patrila medzi vyššie. V roku 2012 v ňom bol priemerný vek zamestnancov 44,1 roka a v roku 2016 to bolo už 44,6 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi podpriemerné, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 43,1 % zamestnancov a do roku 2016 toto pokrytie narástlo na 46,0 %.

Tab. č. 94: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Stavebníctvo

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	-96 924	325 148	422 072
Pridaná hodnota	6 799 584	6 422 635	-376 949
Tržby	7 067 160	10 197 596	3 130 436
Produkcía	14 341 287	16 254 017	1 912 730
Investície (kapitálové výdavky)	311 415	408 112	96 697
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	92,1	77,2	-14,9
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	95,7	122,6	26,9

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Zaujímavosťou v odvetví Stavebníctvo je pomerne výrazný rast tržieb, ktoré medzi rokmi 2012 a 2015 vzrástli o 3 130 436 tis. EUR, čo je jeden z najvýznamnejších nárastov, avšak pridaná hodnota v tomto časovom úseku poklesla o 376 949 tis. EUR. To sa odrazilo aj na produktivite práce. Kým produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca poklesla z 92,1 tis. EUR v roku 2012 na 77,2 tis. EUR v roku 2015, tak nárast produktivity práce vypočítanej z tržieb na zamestnanca v rovnakom čase narástol z 95,7 tis. EUR na 122,6 tis. EUR. Pomerne výrazne v odvetví narástla aj produkcia, čo predstavovalo zvýšenie hodnoty o 1 912 730 tis. EUR.

Tab. č. 95: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Stavebníctvo

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Výstavba budov	0	5,91	0	2,22	6,5	13,72

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Inžinierske stavby	0	8,92	0	3,58	16,42	18,25
Špecializované stavebné práce	0	10,27	0	4,65	10,42	17,67
Architektonické a inžinierske činnosti; technické testovanie a analýzy	2,38	14,73	1,21	8,88	26,35	32,82

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

V tomto odvetví bola v roku 2015 spomedzi jednotlivých divízií najvyššia rentabilita vlastného imania v divízii Architektonické a inžinierske činnosti; technické testovanie a analýzy, a to 14,73 % a rovnako aj rentabilita aktív bola v tejto divízii najvyššia a dosiahla 8,88 %. Aj podiel pridanej hodnoty v tržbách bol v tejto divízii najvyšší a zaznamenal nárast z 26,35 % v roku 2012 na 32,82 % v roku 2015. V ostatných divíziách sa podiel pridanej hodnoty v tržbách pohyboval od 13,72 % v divízii Výstavba budov po 18,25 % v divízii Inžinierske stavby.

Tab. č. 96: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	3,28 %	4,07 %	0,79 p. b.
Vyučení	31,09 %	27,65 %	-3,44 p. b.
Stredné (bez maturity)	7,98 %	8,30 %	0,32 p. b.
Vyučení s maturitou	12,00 %	11,59 %	-0,41 p. b.
Úplné stredné všeobecné	5,74 %	5,51 %	-0,23 p. b.
Úplné stredné odborné	14,59 %	13,85 %	-0,74 p. b.
Vyššie odborné	0,34 %	0,54 %	0,20 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,23 %	1,58 %	0,35 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	23,37 %	26,53 %	3,16 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,38 %	0,38 %	0,00 p. b.

Zdroj: Štvrtročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví Stavebníctvo existujú dve významné skupiny zamestnancov s podobným podielom na celkovom počte zamestnancov, avšak s rozdielnym vývojom a diametrálne odlišnou úrovňou vzdelania. Kým počet zamestnancov s vyučením počas sledovaného obdobia

klesol o 3,45 percentuálneho bodu (najviac zo všetkých stupňov vzdelania), tak podiel zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa narástol o 3,16 p. b., čo bol najvyšší nárast v odvetví. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili z 95,6 EUR na 71,2 EUR na jedného zamestnanca.

Tab. č. 97: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	885,1	1 051,7	18,8	166,6
Základná mzda	604,5	714,9	18,3	110,4
Prémie a odmeny	115,2	133,2	15,7	18,0
Príplatky a doplatky	27,8	41,8	50,5	14,0
Náhrady mzdy	108,0	126,8	17,5	18,9
Ostatné mzdové zložky	29,6	34,9	17,8	5,3
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,1	0,1	-36,7	0,0

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Z hľadiska mzdovej úrovne sa odvetvie Stavebníctvo radí do priemeru, pričom mzda sa v ňom medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšila z 885,1 EUR na 1 051,7 EUR. Výraznejším nárastom v odvetví prešla výška príplatkov, ktorá vzrástla z 27,8 EUR na 41,8 EUR, čo predstavovalo nárast o 50,5 %. V roku 2012 bola výška príplatkov v tomto odvetví druhá najnižšia v rámci SR.

V roku 2012 z odvetvia odišlo 18,0 % zamestnancov, čo bola v rámci SR druhá najvyššia hodnota. Fluktuácia v odvetví do roku 2016 vykázala pokles a v roku 2016 odvetvie opustilo 17,2 % zo všetkých zamestnancov v odvetví, čo je stále výrazne nadpriemerná hodnota.

Tab. č. 98: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
1,8	5,6	5,8	6,3	24,7	21,8

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Stavebníctvo je špecifické nízkymi hodnotami ukazovateľov. V roku 2012 malo dohodu o konte pracovného času len 1,8 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 ich podiel vzrástol na 5,6 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 5,8 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel narástol na 6,3 %, čo boli jedny z najnižších hodnôt. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas sa medzi rokmi 2012 a 2016 znížil z 24,7 % na 21,8 %.

Priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami bol v roku 2012 vo výške 139,5 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 134,9 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol počas sledovaného obdobia pomerne vyrovnaný na úrovni okolo 2,5 hodiny, čo je podpriemerná hodnota.

Tab. č. 99: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,726	0,729	-	0,476

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v Stavebníctve v roku 2012 v priemere 0,726 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,729 %. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,476 %, čo je nadpriemerný podiel. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 189,9 EUR. Do roku 2016 narástla na 191,3 EUR.

Tab. č. 100: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Stavebníctvo

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov)	503	5,43	427	5,32	-76	-0,11

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
a ťažkých ujmy na zdraví)						
Smrteľné úrazy	11	0,12	5	0,06	-6	-0,06
Ťažké ujmy na zdraví	17	0,18	14	0,17	-3	-0,01

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Stavebníctvo medzi rokmi 2012 a 2016 zaznamenalo najvýraznejší pokles pracovných úrazov spomedzi všetkých odvetví, pričom prišlo k zníženiu z 503 na 427. Negatívom oproti ostatným odvetviám je vyššia frekvencia smrteľných úrazov, ktorých v roku 2012 bolo 11, čo bola v prepočte na zamestnancov tretia najvyššia hodnota a v absolútnom ponímaní úplne najvyššia. V roku 2016 ich už bolo len päť, čo je však rovnako tretia najvyššia hodnota z absolútneho, ako aj relatívneho hľadiska. V odvetví je aj nadpriemerný počet a podiel ťažkých ujmy na zdraví.

3.15 Obchod, gastronómia a cestovný ruch

Odvetvie Obchod, gastronómia a cestovný ruch je ťažiskovým odvetvím osobných služieb a jeho význam sa z roka na rok zvyšuje úmerne s rastúcou životnou úrovňou. Do odvetvia Obchod, gastronómia a cestovný ruch patria divízie SK NACE Rev. 2 Veľkoobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov, Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov, Ubytovanie, Činnosti reštaurácií a pohostinstiev, Reklama a prieskum trhu a Činnosti cestovných agentúr, rezervačné služby cestovných kancelárií a súvisiace činnosti. V roku 2012 bolo v tomto odvetví 236 159 zamestnancov a do roku 2016 ich počet narástol na 240 082, čo je najvyšší počet spomedzi všetkých odvetví. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 34 093 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 28 075, čo znamená pokles o 6 018 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zvýšeniu podielu veľkých ekonomických subjektov z 0,22 % na 0,32 %. Priemerný vek zamestnancov v odvetví patrí medzi nižšie. V roku 2012 tu bol priemerný vek zamestnancov 39,2 roka a v roku 2016 to

bolo už 39,5 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi podpriemerné, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 33,0 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie znížilo na 30,5 %.

Tab. č. 101: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	1 576 073	672 082	-903 990
Pridaná hodnota	9 604 128	9 648 349	44 221
Tržby	44 425 435	46 534 942	2 109 507
Produkcia	19 339 363	19 025 352	-314 011
Investície (kapitálové výdavky)	902 509	1 152 366	249 857
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	43,3	39,3	-4,1
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	200,5	189,3	-11,2

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Tržby v tomto odvetví boli najvyššie zo všetkých odvetví a zaznamenali počas sledovaného obdobia nárast zo 44 425 435 tis. EUR na 46 534 942 tis. EUR. Hospodársky výsledok pred zdanením v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch poklesol pomerne výrazne, konkrétne z 1 576 073 tis. EUR v roku 2012 na 672 082 tis. EUR v roku 2015. Výrazne v tomto odvetví klesla aj produkcia, a to o 314 011 tis. EUR. Klesali aj produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca o 4,1 tis. EUR a produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca, ktorá poklesla o 11,2 tis. EUR.

Tab. č. 102: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Veľkoobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	0	4,08	0	2,02	8,87	13,61
Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	0	3,03	0	1,81	7,31	13,43
Ubytovanie	-5,42	-1,22	-1,16	0	14,01	23,19

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Činnosti reštaurácií a pohostinstiev	-7,86	-6,1	-1,53	0	8,73	16,4
Reklama a prieskum trhu	0	7,69	0	3,61	9,24	18,29
Činnosti cestovných agentúr, rezervačné služby cestovných kancelárií a súvisiace činnosti	0,26	4,32	0,14	3,11	7,55	11,81

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Do tohto odvetvia patrí viacero divízií, pričom každá z nich má určité špecifiká. Rentabilita vlastného imania a rentabilita aktív dosahovala záporné hodnoty v divíziách Ubytovanie a Činnosti reštaurácií a pohostinstiev. Bol však zaznamenaný stúpajúci trend, ktorý je viditeľný najmä v divízii Ubytovanie, kde rentabilita vlastného imania medzi rokmi 2012 a 2015 vzrástla z -5,42 % na -1,22 %. Rentabilita vlastného imania, ako aj rentabilita aktív je najvyššia v divíziách Veľkoobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov a Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov. Podiel pridanej hodnoty v tržbách bol najvyšší v divízii Ubytovanie, kde počas sledovaného obdobia prišlo k navýšeniu z 14,01 % na 23,19 %.

Tab. č. 103: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	3,96 %	4,01 %	0,05 p. b.
Vyučení	23,69 %	21,29 %	-2,40 p. b.
Stredné (bez maturity)	7,43 %	7,24 %	-0,19 p. b.
Vyučení s maturitou	18,36 %	18,23 %	-0,13 p. b.
Úplné stredné všeobecné	10,94 %	11,03 %	0,09 p. b.
Úplné stredné odborné	16,80 %	16,57 %	-0,23 p. b.
Vyššie odborné	0,66 %	0,69 %	0,03 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,90 %	2,41 %	0,51 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	16,10 %	18,23 %	2,13 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,16 %	0,30 %	0,14 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Obchod, gastronómia a cestovný ruch je odvetvím, v ktorom neexistuje jednoznačne dominantná skupina zamestnancov s určitým stupňom vzdelania. Pomerne vysoké hodnoty v odvetví v roku 2016 dosahovali až 4 stupne vzdelania, a to vyučení (21,30 %), s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa a vyučením s maturitou (zhodne po 18,23 %) a s úplným stredným odborným vzdelaním (16,57 %). Aj v tomto odvetví je trend poklesu vyučených zamestnancov a rast zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili zo 46,8 EUR na 34,3 EUR na jedného zamestnanca.

Tab. č. 104: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	794,6	945,3	19,0	150,7
Základná mzda	553,2	654,7	18,4	101,5
Prémie a odmeny	113,3	132,9	17,3	19,6
Príplatky a doplatky	31,7	35,8	13,2	4,2
Náhrady mzdy	80,1	97,2	21,3	17,1
Ostatné mzdové zložky	16,3	23,7	44,8	7,3
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,0	1,0	2 848,1	1,0

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch je mzda pod priemerom ostatných odvetví. V roku 2016 bola výška celkovej hrubej mzdy 945,3 EUR a aj výška ostatných zložiek mzdy bola nízka. Výška príplatkov za rok 2016 v hodnote 35,8 EUR bola dokonca najnižšia spomedzi všetkých odvetví. Celkový nárast hrubej mzdy predstavoval počas sledovaného obdobia 150,7 EUR.

V tomto odvetví bola fluktuácia zamestnancov (miera odchodov) v roku 2012 na úrovni 17,5 % zo všetkých zamestnancov, čo bola tretia najvyššia hodnota spomedzi všetkých odvetví. Fluktuácia však vykázala druhý najrýchlejší rast spomedzi všetkých odvetví a v roku 2016 dosiahla hodnotu 22,0 %, čo bolo v rámci SR najviac.

Tab. č. 105: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
1,1	1,3	12,2	10,1	20,5	16,9

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

V odvetví malo v roku 2012 dohodu o konte pracovného času len 1,1 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 narástla hodnota podielu len na 1,3 %, čo boli v oboch prípadoch jedny z najnižších hodnôt. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 existoval u 12,2 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel mierne klesol na 10,1 %. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas v rokoch 2012 a 2016 patril medzi najvyššie a predstavoval 20,5 %, resp. 16,9 %.

Priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami bol v roku 2012 vo výške 142,6 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 137,2 hodiny mesačne, čo je pokles o 5,4 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 1,6 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 2,2 hodiny, čo sú však nízke hodnoty.

Tab. č. 106: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,691	0,715	-	0,436

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Odvetvie vykazuje nízke hodnoty výšky % povinného prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF, ktorá bola v roku 2012 v priemere 0,691 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,715 %. Výška percentuálneho prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF

predstavovala v priemere 0,436 %, čo je priemerný podiel. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 91,7 EUR. Do roku 2016 narástla na 122,9 EUR.

Tab. č. 107: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na zdraví)	1 072	4,54	1 313	5,47	241	0,93
Smrteľné úrazy	4	0,02	12	0,05	8	0,03
Ťažké ujmy na zdraví	14	0,06	7	0,03	-7	-0,03

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Odvetvie malo v oboch sledovaných rokoch druhý najvyšší počet pracovných úrazov, avšak v prepočte na 1 000 zamestnancov išlo o hodnoty priemerné. Počet pracovných úrazov počas sledovaného obdobia narástol o 241, čo bolo najviac zo všetkých odvetví. Počet ťažkých ujmov na zdraví dosiahol v roku 2016 polovičnú hodnotu základného roka. Počet smrteľných úrazov bol v roku 2016 druhý najvyšší (12) a v prepočte na celkový počet zamestnancov bol štvrtý najvyšší.

3.16 Doprava, logistika a poštové služby

Odvetvie Doprava, logistika a poštové služby spája preprava, uskladnenie a doručovanie rozličných tovarov a listových zásielok. Ide o dôležité odvetvie, ktorého služby v súčasnosti využívajú všetky odvetvia. Do odvetvia Doprava, logistika a poštové služby patria divízie SK NACE Rev. 2: Pozemná doprava a doprava potrubím, Vodná doprava, Letecká doprava, Skladové a pomocné činnosti v doprave a Poštové služby a služby kuriérov. V roku 2012 v nich bolo zamestnaných 105 648 zamestnancov, pričom ich počet sa do roku 2016 zvýšil na 111 956. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 4 057 ekonomických subjektov. Za rok 2016

bolo týchto subjektov 4 535, čo znamená nárast o 478 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 1,36 % na 1,23 %. Vek zamestnancov v odvetví bol mierne nadpriemerný. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov 43,2 roka a v roku 2016 to bolo 43,7 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi nadpriemerné, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 80,2 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie znížilo na 74,6 %.

Tab. č. 108: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	456 465	764 309	307 844
Pridaná hodnota	3 918 256	5 585 518	1 667 262
Tržby	6 573 531	8 605 615	2 032 084
Produkcia	9 922 975	11 636 137	1 713 162
Investície (kapitálové výdavky)	1 104 685	2 158 824	1 054 139
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	40,2	58,4	18,2
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	67,4	90,0	22,6

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

Rozvoj tohto odvetvia je badateľný na základe vyššie uvedených ekonomických ukazovateľov, ktoré medzi rokmi 2012 a 2015 zaznamenali dynamický nárast. Hlavne nárast investícií vo výške 1 054 139 tis. EUR patril medzi najvyššie v SR. Výrazne sa zvýšil aj objem tržieb (o 2 032 084 tis. EUR), objem produkcie (o 1 713 162 tis. EUR) a objem pridanej hodnoty (o 1 667 262 tis. EUR). V tomto kontexte prišlo aj k rastu produktivity práce vypočítanej z tržieb na zamestnanca, ktorá narástla zo 67,4 tis. EUR v roku 2012 na 90,0 tis. EUR v roku 2015 a narástla aj produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca, konkrétne o 18,2 tis. EUR.

Tab. č. 109: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Doprava, logistika a poštové služby

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Pozemná doprava a doprava potrubím	0	9,65	0	4,62	12,97	24,08
Vodná doprava	0,51	18,04	0,57	19,09	24,19	39,21
Letecká doprava	1,72	27,12	0,55	20,97	20,15	30,54
Skladové a pomocné činnosti v doprave	2,89	9,44	0,61	3,44	9,28	14,27
Poštové služby a služby kuriérov	-0,55	12,02	-0,13	4,22	7,13	12,94

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Aj odvetvie Doprava, logistika a poštové služby sa člení na množstvo divízií, v ktorých je možné nájsť určité špecifiká. Jedinou divíziou, kde počas sledovaného roka ukazovatele dosiahli záporné hodnoty, sú Poštové služby a služby kuriérov, aj to len v roku 2012, pričom do roku 2015 už hodnoty rentability vlastného imania aj rentability aktív boli priemerné (12,02 %, resp. 4,22 %). Špecifikom Leteckej dopravy je na druhej strane vysoká rentabilita vlastného imania vo výške 27,12 % v roku 2015, ako aj rentabilita aktív, ktorá bola v danom roku 20,97 %. Tieto vysoké hodnoty sú v kontraste s nízkymi číslami z roku 2012.

Podiel pridanej hodnoty v tržbách bol vo všetkých divíziách relatívne vysoký. Viac ako 30 % vykazoval v roku 2015 v divízii Vodná doprava (39,21 %) a Letecká doprava (30,54 %), na druhom konci sa nachádzala divízia Poštové služby a služby kuriérov s podielom 12,94 %.

Tab. č. 110: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	4,65 %	3,59 %	-1,06 p. b.
Vyučení	28,48 %	25,55 %	-2,93 p. b.
Stredné (bez maturity)	11,32 %	10,10 %	-1,22 p. b.
Vyučení s maturitou	18,67 %	19,30 %	0,63 p. b.
Úplné stredné všeobecné	6,71 %	6,95 %	0,24 p. b.
Úplné stredné odborné	18,83 %	20,52 %	1,69 p. b.
Vyššie odborné	0,52 %	0,53 %	0,01 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	1,48 %	1,87 %	0,39 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	9,33 %	11,48 %	2,15 p. b.

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,07 %	0,11 %	0,04 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V tomto odvetví je veľmi výrazne viditeľný trend úbytku zamestnancov s nižšími stupňami vzdelania, ako sú základné vzdelanie (-1,06 p. b.), vyučenie (-2,89 p. b.) a stredné (bez maturity) s úbytkom 1,21 p. b. Aj napriek tomu však počas sledovaného obdobia boli najpočetnejší zamestnanci s vyučením. Na druhej strane výrazný nárast zaznamenali zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (2,15 p. b.) a zamestnanci s úplným stredným odborným vzdelaním s nárastom o 1,7 p. b. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšili z 53,9 EUR na 54,2 EUR na jedného zamestnanca.

Tab. č. 111: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	820,7	921,9	12,3	101,2
Základná mzda	543,3	621,3	14,3	78,0
Prémie a odmeny	103,3	107,3	4,0	4,1
Príplatky a doplatky	51,0	55,8	9,4	4,8
Náhrady mzdy	102,3	111,3	8,9	9,1
Ostatné mzdové zložky	18,6	25,0	34,3	6,4
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	2,2	1,2	-46,9	-1,1

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Aj toto odvetvie v rámci hospodárstva SR vykazuje podpriemerné mzdy. Výška celkovej hrubej mzdy za rok 2016 bola 921,9 EUR. Negatívom odvetvia je fakt, že celková hrubá mzda sa medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšila len o 101,2 EUR, čo je druhý najnižší rast spomedzi všetkých odvetví. Podpriemerný rast bol evidovaný u všetkých zložiek celkovej hrubej mzdy, pričom u odmien bol len 4,0 %.

Fluktuácia zamestnancov, tzv. miera odchodov, bola v tomto odvetví v roku 2012 na úrovni 13,3 % zo všetkých zamestnancov. Fluktuácia však má rastúci trend, keďže v roku 2016 odvetvie opustilo až 15,8 % zo všetkých zamestnancov v odvetví.

Tab. č. 112: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
1,9	1,7	24,2	14,9	25,6	19,8

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví Doprava, logistika a poštové služby malo v roku 2012 dohodu o konte pracovného času len 1,9 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 ich podiel ešte poklesol na 1,7 %, čo patrilo k najnižším hodnotám. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 existoval u 24,2 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel výrazne klesol na 14,9 %. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas v rokoch 2012 a 2016 dosahoval priemerné hodnoty a klesol z 25,6 % na 19,8 %.

Priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami bol v roku 2012 vo výške 139,7 hodiny mesačne a v roku 2015 prišlo len k miernemu zvýšeniu na 139,8 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 3,7 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 4,3 hodiny a ide o nadpriemerné hodnoty.

Tab. č. 113: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,739	0,719	-	0,464

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

V tomto odvetví bola výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF v roku 2012 v priemere 0,739 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,719 %, pričom v oboch prípadoch ide o podpriemerný podiel. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,464 %. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 133,2 EUR. Do roku 2016 narástla na 178,6 EUR.

Tab. č. 114: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Doprava, logistika a poštové služby

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na zdraví)	758	7,17	908	8,11	150	0,94
Smrteľné úrazy	9	0,09	16	0,14	7	0,06
Ťažké ujmy na zdraví	27	0,26	13	0,12	-14	-0,14

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Aj toto odvetvie patrí medzi najrizikovejšie, keďže v rokoch 2012 aj 2016 v ňom bol tretí najvyšší počet pracovných úrazov, pričom sa zaznamenal nárast zo 758 na 908, čo je druhý najvyšší rast. Počet smrteľných úrazov v tomto období narástol z 9 na 16, pričom hodnota z roku 2016 bola najvyššia v SR a týkalo sa to aj prepočtu na zamestnancov. Počet ťažkých ujmov na zdraví bol v roku 2012 najvyšší z absolútneho aj relatívneho hľadiska a do roku 2016 prišlo k zníženiu o 14 ťažkých ujmov na zdraví.

3.17 Informačné technológie a telekomunikácie

Odvetvie Informačné technológie a telekomunikácie patrí medzi najprogressívnejšie odvetvia hospodárstva, vyznačujúce sa vysokou vzdelanostnou a technologickou úrovňou a jeho význam narastá spoločne s prebiehajúcou digitálnou transformáciou. Do odvetvia Informačné technológie a telekomunikácie patria divízie SK NACE Rev. 2 Telekomunikácie,

Počítačové programovanie, poradenstvo a súvisiace služby a Informačné služby. Celkovo bolo v roku 2012 v odvetví zamestnaných 34 431 zamestnancov, pričom ich počet sa do roku 2016 zvýšil na 40 054. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 2 875 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 3 632, čo znamená nárast o 757 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 0,73 % na 0,63 %. Podľa priemerného veku zamestnancov ide o najmladšie odvetvie v SR. V roku 2012 tu bol priemerný vek zamestnancov 36,3 roka a v roku 2016 to bolo už 37,4 roka. Pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami patrí medzi nízke, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 22,4 % zamestnancov a do roku 2016 toto pokrytie ešte pokleslo na 16,6 %, čo je druhá najnižšia hodnota.

Tab. č. 115: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	624 112	716 187	92 075
Pridaná hodnota	2 612 763	2 492 150	-120 613
Tržby	4 593 706	5 419 769	826 064
Produkcia	4 514 163	5 081 168	567 005
Investície (kapitálové výdavky)	600 363	601 331	968
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	75,8	63,3	-12,6
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	133,3	137,6	4,2

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Odvetvie rástlo medzi rokmi 2012 a 2015 dynamicky, avšak nárast investícií bol pomerne nízky. Významne sa v tomto období zvýšil objem tržieb, a to o 826 064 tis. EUR, ako aj produkcia o 567 005 tis. EUR. Na druhej strane pridaná hodnota poklesla z 2 612 763 tis. EUR na 2 492 150 tis. EUR. V odvetví rástla aj produkcia, konkrétny nárast predstavoval 567 005 tis. EUR. Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca zaznamenala pokles o 12,6 tis. EUR a naopak, produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca narástla o 4,2 tis. EUR.

Tab. č. 116: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Telekomunikácie	8,2	13,47	3,74	7,87	25,65	27,82
Počítačové programovanie, poradenstvo a súvisiace služby	4,39	18,1	2,07	11,8	23,58	30,84
Informačné služby	1,67	14,48	0,8	8,69	17,17	26,44

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Dynamický rast rentability vlastného imania, ako aj aktív bol zaznamenaný aj v divíziách patriacich pod odvetvie Informačné technológie a telekomunikácie. Najviac rástla divízia Počítačové programovanie, poradenstvo a súvisiace služby, kde prišlo medzi rokmi 2012 a 2015 k nárastu rentability vlastného imania zo 4,39 % na 18,1 %. Rovnako v tejto divízii dynamicky narástla aj rentabilita aktív (z 2,07 % na 11,8 %). Podiel pridanej hodnoty v tržbách bol v roku 2015 najvyšší taktiež v poslednej menovanej divízii (30,84 %), avšak najrýchlejšie narástol v divízii Informačné služby, kde prišlo k zvýšeniu zo 17,17 % na 26,44 %.

Tab. č. 117: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	0,44 %	0,63 %	0,19 p. b.
Vyučení	2,32 %	2,79 %	0,47 p. b.
Stredné (bez maturity)	1,35 %	0,81 %	-0,54 p. b.
Vyučení s maturitou	9,32 %	7,55 %	-1,77 p. b.
Úplné stredné všeobecné	10,42 %	9,07 %	-1,35 p. b.
Úplné stredné odborné	13,11 %	12,32 %	-0,79 p. b.
Vyššie odborné	0,53 %	0,48 %	-0,05 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	4,56 %	5,23 %	0,67 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	57,20 %	60,10 %	2,90 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,75 %	1,02 %	0,27 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Štruktúra zamestnancov na základe stupňov vzdelania v tomto odvetví je odlišná od všetkých ostatných odvetví uvedených vyššie. Jednoznačne dominantným stupňom vzdelania je vysokoškolské 2. stupňa, ktoré pokrývalo v roku 2016 až 60,10 % zamestnancov a zaznamenalo aj najvýraznejší nárast o 2,92 p. b. Pokles v odvetví sa na druhej strane týkal hlavne vyučených s maturitou (-1,78 p. b.) a úplného stredného všeobecného vzdelania (-1,35 p. b.). V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili z 149,3 EUR na 112,9 EUR, čo bol tretí najvyšší pokles, a výška nákladov na školenie sa spomedzi všetkých odvetví dostala z druhého na tretie miesto.

Tab. č. 118: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	1 785,3	1 959,9	9,8	174,6
Základná mzda	1 212,0	1 331,4	9,9	119,4
Prémie a odmeny	279,8	300,8	7,5	21,0
Príplatky a doplatky	43,6	40,5	-7,2	-3,1
Náhrady mzdy	180,4	207,1	14,8	26,8
Ostatné mzdové zložky	69,4	79,2	14,2	9,8
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,1	0,9	577,8	0,7

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Tak v roku 2012, ako aj v roku 2016 sa toto odvetvie vyznačovalo najvyššou celkovou hrubou mesačnou mzdou, ktorej výška narástla z 1 785,3 EUR na 1 959,9 EUR. Percentuálne išlo o druhý najnižší

nárast, ale v absolútnom vyjadrení bol rast nadpriemerný. Súčasne bola v odvetví aj najvyššia základná mzda, aj odmeny. Z jednotlivých zložiek najrýchlejšie rástli náhrady mzdy, ktorých rast dosiahol až 14,8 %.

V analyzovanom odvetví je úroveň fluktuácie zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) v rámci všetkých odvetví na priemernej úrovni. V roku 2012 bola výška fluktuácie 12,9 % a do roku 2016 poklesla na 11,8 %.

Tab. č. 119: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
2,2	1,2	11,8	11,0	63,4	47,6

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Odvetvie Informačné technológie a telekomunikácie sa vyznačuje nízkym podielom ekonomických subjektov s dohodou o konte pracovného času, ktorú malo v roku 2012 len 2,2 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 ich podiel ešte poklesol na 1,2 %, čo bola štvrtá najnižšia hodnota. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 11,8 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel mierne klesol na 11,0 %. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas bol v roku 2012 druhý najvyšší (63,4 %), avšak do roku 2016 poklesol na 47,6 %.

Priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami bol v roku 2012 vo výške 149,5 hodiny mesačne a v roku 2015 prišlo len k miernemu zvýšeniu na 143,9 hodiny mesačne – ide o vysoké hodnoty. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 1,7 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 1,9 hodiny, čo sú nízke hodnoty.

Tab. č. 120: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,740	0,771	-	0,400

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

V roku 2012 bola v tomto odvetví Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF v priemere 0,740 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,771 %. Výška % prídeltu

podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,400 %. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 277,1 EUR. Do roku 2016 poklesla na 275,4 EUR.

Tab. č. 121: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)	23	0,67	36	0,90	13	0,23
Smrteľné úrazy	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ťažké ujmy na zdraví	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Ide o odvetvie s druhými najnižšími ukazovateľmi pracovných úrazov po odvetví Ťažba a úprava surovín, geológia, a to aj napriek tomu, že medzi rokmi 2012 a 2016 sa v ňom počet pracovných úrazov zvýšil z 23 na 36. Smrteľné úrazy alebo ťažké ujmy na zdraví sa v tomto odvetví počas sledovaného obdobia nevyskytli.

3.18 Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

Odvetvie Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo je odvetvím terciéru, ktoré sa dynamicky rozvíja a alokuje významné finančné prostriedky. Do odvetvia Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo patria divízie SK NACE Rev. 2 Finančné služby okrem poistenia a dôchodkového zabezpečenia, Poistenie, zaistenie a dôchodkové zabezpečenie okrem povinného sociálneho poistenia a Pomocné činnosti finančných služieb a poistenia. Odvetvie v roku 2012 zamestnávalo 31 898 zamestnancov a ich počet sa do roku 2016 zvýšil na 32 631. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 484 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 480, čo znamená pokles o 4 ekonomické subjekty. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012

a 2016 k zvýšeniu podielu veľkých ekonomických subjektov zo 4,34 % na 4,79 %. Priemerný vek zamestnancov oproti iným odvetviam možno označiť ako nízky. Ich priemerný vek bol v roku 2012 len 37,6 roka a v roku 2016 to bolo 38,6 roka. Pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami dosahuje priemerné hodnoty, pričom v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 64,9 % zamestnancov a v roku 2016 to bolo 60,6 %. Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 pre toto odvetvie nie sú k dispozícii.

Tab. č. 122: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Finančné služby okrem poistenia a dôchodkového zabezpečenia	0,00	0,03	0,00	0,17	-78,68	-9,84
Pomocné činnosti finančných služieb a poistenia	6,49	17,66	3,05	11,33	24,8	29,16

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Toto odvetvie tvoria dve divízie, ktoré sa vyznačujú diametrálne odlišnými ukazovateľmi. Kým divízia Pomocné činnosti finančných služieb a poistenia vykazuje vysoké hodnoty, tak v divízii Finančné služby okrem poistenia a dôchodkového zabezpečenia sú nízke, až záporné. Veľmi nízky je v druhej uvedenej divízii najmä pri podiele pridanej hodnoty v tržbách, kde bol v roku 2012 dosiahnutý podiel -78,68 % a v roku 2015 to bolo -9,84 %. Ostatné ukazovatele v tejto divízii oscilujú okolo nuly. Pomocné činnosti finančných služieb a poistenia rástli dynamicky, vo všetkých prípadoch prišlo k rastu a v roku 2015 tvorila rentabilita vlastného imania 17,66 %, rentabilita aktív 11,33 % a podiel pridanej hodnoty v tržbách až 29,16 %.

Tab. č. 123: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	0,60 %	0,23 %	-0,37 p. b.
Vyučení	2,04 %	1,12 %	-0,92 p. b.
Stredné (bez maturity)	0,71 %	0,67 %	-0,04 p. b.

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Vyučení s maturitou	7,01 %	6,10 %	-0,91 p. b.
Úplné stredné všeobecné	10,92 %	10,44 %	-0,48 p. b.
Úplné stredné odborné	25,27 %	21,42 %	-3,85 p. b.
Vyššie odborné	1,70 %	1,28 %	-0,42 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	4,54 %	5,85 %	1,31 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	46,74 %	52,32 %	5,58 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,47 %	0,57 %	0,10 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví je okrem poklesu všetkých nižších stupňov vzdelania evidentný veľmi vysoký rast podielu zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, ktorý od roku 2012 do roku 2016 narástol zo 46,74 % na 52,33 %, čo je jeden z najvyšších nárastov spomedzi všetkých odvetví. Na druhej strane bol v tomto odvetví evidovaný výrazný pokles zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním, ktorý predstavoval 3,85 p. b. Náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 zaznamenali v tomto odvetví druhý najvyšší rast: zvýšili sa zo 179,2 EUR na 230,9 EUR, čo v roku 2012 bola najvyššia hodnota v SR a v roku 2016 bola druhá najvyššia.

Tab. č. 124: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	1 628,9	1 808,6	11,0	179,7
Základná mzda	1 059,5	1 160,4	9,5	100,9
Prémie a odmeny	256,7	264,5	3,1	7,9
Príplatky a doplatky	24,3	39,2	61,5	14,9
Náhrady mzdy	187,1	222,7	19,0	35,6
Ostatné mzdové zložky	100,4	121,6	21,1	21,2
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	1,0	0,3	-75,3	-0,8

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Po vyššie spomínanom odvetví (Informačné technológie a telekomunikácie) je práve odvetvie Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo na druhom mieste vo výške celkovej hrubej mesačnej mzdy, ktorej výška v roku 2016 bola 1 808,6 EUR. V odvetví boli v roku 2016

najvyššie náhrady mzdy vo výške 222,7 EUR, ako aj ostatné zložky mzdy. Aj v tomto odvetví, podobne ako v iných odvetviach s vysokou mzdou, mzda síce percentuálne rástla pomaly, avšak v absolútnom ponímaní patrí nárast o 179,7 EUR medzi vysoké.

V tomto odvetví bola fluktuácia zamestnancov (miera odchodov) v roku 2012 na úrovni 11,9 % zo všetkých zamestnancov, čo je priemerná hodnota. Fluktuácia však vykázala najrýchlejší rast spomedzi všetkých odvetví (nárast o 8,6 p. b.) a v roku 2016 dosiahla hodnotu 20,6 %, čo bola v rámci SR druhá najvyššia hodnota.

Tab. č. 125: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
2,7	7,5	8,1	17,9	75,7	70,1

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Dohodu o konte pracovného času malo v roku 2012 v tomto odvetví 2,7 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 sa ich podiel zvýšil na 7,5 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 8,1 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 tento podiel výrazne vzrástol na 17,9 %. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas bol počas celého sledovaného obdobia najvyšší. V roku 2012 bola jeho hodnota 75,7 % a do roku 2016 prišlo k poklesu na 70,1 %.

Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 0,5 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 0,6 hodiny, čo boli v oboch prípadoch najnižšie hodnoty spomedzi všetkých odvetví.

Tab. č. 126: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,839	0,878	-	0,476

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo bola v roku 2012 výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF v priemere 0,839 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,878 %. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,476 %. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 480,8 EUR. Do roku 2016 poklesla na 420,5 EUR.

Tab. č. 127: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na zdraví)	74	2,32	56	1,72	-18	-0,60
Smrteľné úrazy	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ťažké ujmy na zdraví	0	0,00	1	0,03	1	0,03

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Aj v tomto odvetví patrí počet, ako aj podiel pracovných úrazov vzhľadom na počet zamestnancov k najnižším v SR. Pozitívom je aj pomerne výrazný pokles pracovných úrazov, ktorých počet sa znížil zo 74 v roku 2012 na 56 v roku 2016. Vyskytla sa len jedna ťažká ujma na zdraví, a to v roku 2016.

3.19 Veda, výskum, vzdelávanie, výchova

Odvetvie Veda, výskum, vzdelávanie, výchova je veľmi dôležitým z hľadiska pokroku ľudstva. Jeho dôležitou funkciou je posúvať vedecko-technický rozvoj ďalej, zabezpečovať udržateľnosť systému, ako aj zachovať a šíriť poznatky pre ďalšie generácie. Do odvetvia Veda, výskum, vzdelávanie, výchova patria divízie SK NACE Rev.2 Vedecký výskum a vývoj a Vzdelávanie. V odvetví bolo v roku 2012 zamestnaných 147 098 zamestnancov a ich počet do roku 2016 poklesol na 144 968. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 4 519 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 4 906, čo znamená nárast o 387 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 0,51 % na 0,47 %. Priemerný vek zamestnancov v odvetví je tretí najvyšší v SR. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov 46,5 roka a v roku 2016 to bolo už 47,5 roka. Pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami patrí medzi vysoké. V roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 82,4 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie zvýšilo až na 87,1 %.

Tab. č. 128: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	54 906	24 930	-29 976
Pridaná hodnota	2 519 924	2 802 918	282 994
Tržby	182 379	440 246	257 866
Produkcia	3 405 569	3 832 147	426 578
Investície (kapitálové výdavky)	310 722	865 703	554 981
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	-	-	-
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	-	-	-

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TRIXIMA Bratislava

V odvetví narástla pridaná hodnota z 2 519 924 tis. EUR v roku 2012 na 2 802 918 tis. EUR v roku 2015. Rovnako významným spôsobom narástol objem investícií, a to o 554 981 tis. EUR. Významný rast bol evidovaný aj pri produkcii, kde predstavoval 426 578 tis. EUR. Na druhej strane hospodársky výsledok pred zdanením poklesol o 29 976 tis. EUR.

Tab. č. 129: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Vedecký výskum a vývoj	0,58	14,55	0,3	7,90	13,46	27,72
Vzdelávanie	0,05	11,22	0,05	8,06	20,41	28,11

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Pod toto odvetvie patria dve divízie, pričom v oboch zaznamenali všetky vybrané finančné ukazovatele významný nárast. Vedecký výskum a vývoj vykázal v roku 2015 rentabilitu vlastného imania vo výške 14,55 %, rentabilitu aktív vo výške 7,90 % a podiel pridanej hodnoty v tržbách 27,72 %. Divízia Vzdelávanie mala v roku 2015 rentabilitu vlastného imania na úrovni 11,22 %, rentabilitu aktív 8,06 % a podiel pridanej hodnoty v tržbách 28,11 %. Zaujímavosťou je, že rentabilita rástla v oboch odvetviach z takmer nulovej hodnoty v roku 2012.

Tab. č. 130: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	3,16 %	2,35 %	-0,81 p. b.
Vyučení	9,52 %	9,10 %	-0,42 p. b.
Stredné (bez maturity)	2,18 %	2,17 %	-0,01 p. b.
Vyučení s maturitou	4,70 %	4,99 %	0,29 p. b.
Úplné stredné všeobecné	3,17 %	3,30 %	0,13 p. b.
Úplné stredné odborné	12,44 %	11,12 %	-1,32 p. b.
Vyššie odborné	1,79 %	1,72 %	-0,07 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	3,25 %	3,53 %	0,28 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	52,23 %	53,41 %	1,18 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	7,56 %	8,31 %	0,75 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova je výrazný podiel zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, ktorý v roku 2016 predstavoval 53,40 %, a nárast od roku 2012 bol 1,16 p. b. Na druhej strane bol v tomto odvetví evidovaný pokles zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním, ktorých podiel sa znížil z 12,44 % v roku 2012 na

11,12 % v roku 2016. Náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 v tomto odvetví vzrástli z 11,1 EUR na 11,5 EUR, čo boli v oboch prípadoch najnižšie hodnoty v SR.

Tab. č. 131: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	731,6	899,0	22,9	167,5
Základná mzda	493,1	586,1	18,9	93,0
Prémie a odmeny	35,9	48,5	35,0	12,6
Príplatky a doplatky	74,6	99,6	33,5	25,0
Náhrady mzdy	110,1	140,0	27,1	29,9
Ostatné mzdové zložky	17,6	24,2	37,7	6,6
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,1	0,6	329,0	0,5

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Ide o odvetvie s nízkymi mzdami: špeciálne základná mzda v roku 2012 patrila medzi najnižšie z hľadiska celého hospodárstva SR a v tomto roku bola len 493,1 EUR. Takisto odmeny boli v tomto roku nízke, pričom s výškou 35,9 EUR boli druhé najnižšie. Neskôr však odmeny rástli pomerne dynamicky a počas sledovaného obdobia zaznamenali nárast o 35 %. Celková hrubá mesačná mzda medzi rokmi 2012 a 2016 vzrástla o 22,9 %, čím sa zvýšila zo 731,6 EUR v roku 2012 na 899,0 EUR v roku 2016.

V tomto odvetví bola v roku 2012 úroveň fluktuácie zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) 9,4 % – štvrtá najnižšia hodnota v rámci všetkých odvetví – a do roku 2016 vzrástla na 11,9 %.

Tab. č. 132: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
0,5	0,7	6,7	6,8	21,5	19,2

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Odvetvie Veda, výskum, vzdelávanie, výchova dosahovalo nízke hodnoty vo všetkých ukazovateľoch. Dohodu o konte pracovného času malo v roku 2012 len 0,5 % z ekonomických subjektov a ich podiel do roku 2016 vzrástol na 0,7 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 6,7 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 prišlo k nárastu len o 0,1 p. b. Medzi rokmi 2012 a 2016 sa znížil aj podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to z 21,5 % na 19,2 %.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 130,7 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zvýšeniu počtu mesačne odpracovaných hodín na 131,0 hodiny mesačne, čo sú nízke hodnoty. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 1,9 hodiny, pričom do roku 2016 sa znížil na 1,6 hodiny.

Tab. č. 133: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,982	0,985	-	0,266

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v tomto odvetví v roku 2012 v priemere 0,982 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,985 %, čo bol druhý najvyšší podiel v rámci SR. Na druhej strane výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF bola v priemere 0,266 %, čo bolo najmenej zo všetkých odvetví. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 101 EUR. Do roku 2016 narástla na 134,7 EUR.

Tab. č. 134: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na zdraví)	323	2,20	389	2,68	66	0,49
Smrteľné úrazy	1	0,01	0	0,00	-1	-0,01
Ťažké ujmy na zdraví	7	0,05	2	0,01	-5	-0,03

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Počty pracovných úrazov v rokoch 2012 a 2016 v tomto odvetví patria síce do priemeru, ale v prepočte na 1 000 zamestnancov sú tieto hodnoty jedny z najnižších v SR. Prišlo však k nárastu z 2,20 na 2,68, čím sa odvetvie priblížilo k priemerným hodnotám. Počet ťažkých ujmov na zdraví klesol počas sledovaného obdobia zo sedem na dva a jediný smrteľný úraz bol zaznamenaný v roku 2012.

3.20 Verejné služby a správa

Odvetvie Verejné služby a správa je odvetvím zastávajúcim a realizujúcim základné obslužné činnosti štátu pre občanov. Jej cieľom je zabezpečiť sociálne blaho pre občanov. Do odvetvia Verejné služby a správa patrí divízia SK NACE Rev. 2 Verejné služby a správa. Celkovo bolo v roku 2012 v odvetví zamestnaných 166180 zamestnancov s poklesom do roku 2016 na 161464, čo je tretí najvyšší počet zamestnancov spomedzi všetkých odvetví. Priemerný vek zamestnancov v odvetví bol v priemerných hodnotách, resp. ku koncu obdobia v nadpriemerných. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 3389 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 3201, čo znamená pokles o 188 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 2,63 % na 2,56 %. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov v odvetví 42,6 roka a v roku

2016 to bolo už 43,7 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi vysoké, keďže v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 89,7 % zamestnancov a do roku 2016 sa toto pokrytie znížilo na 88,4 %. Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 pre toto odvetvie nie sú k dispozícii.

Tab. č. 135: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Verejné služby a správa

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	-	13,27	-	5,69	-	62,92

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Divízia Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie dosiahla v roku 2015 rentabilitu vlastného imania 13,27 % a rentabilita aktív v rovnakom roku bola 5,69 %. Podiel pridanej hodnoty v tržbách bol veľmi vysoký a v roku 2015 bol na úrovni 62,92 %. Údaje za rok 2012 neboli pri tejto divízii k dispozícii.

Tab. č. 136: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	3,01 %	3,28 %	0,27 p. b.
Vyučení	7,17 %	7,49 %	0,32 p. b.
Stredné (bez maturity)	5,80 %	5,32 %	-0,49 p. b.
Vyučení s maturitou	17,39 %	13,19 %	-4,20 p. b.
Úplné stredné všeobecné	7,32 %	6,44 %	-0,88 p. b.
Úplné stredné odborné	14,50 %	15,38 %	0,88 p. b.
Vyššie odborné	1,06 %	0,71 %	-0,35 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	5,40 %	5,28 %	-0,12 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	37,81 %	42,07 %	4,26 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,54 %	0,84 %	0,30 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví možno identifikovať dve významné zmeny u zamestnancov na základe ich stupňa vzdelania. Zamestnanci s vyučením počas sledovaného obdobia poklesli o 4,2 percentuálneho bodu a podiel zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa narástol o 4,28 p. b., čo bol najvyšší nárast v odvetví. Súčasne sa zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa postupne stávajú v odvetví dominantnými, pričom ich podiel v roku 2016 predstavoval 42,08 %. V odvetví sa náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 znížili z 25,8 EUR na 23,2 EUR na jedného zamestnanca.

Tab. č. 137: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	901,4	1 062,5	17,9	161,2
Základná mzda	635,6	738,8	16,2	103,2
Prémie a odmeny	44,7	69,2	54,9	24,5
Príplatky a doplatky	130,6	143,5	9,8	12,8
Náhrady mzdy	62,6	70,7	12,9	8,1
Ostatné mzdové zložky	23,9	37,5	57,0	13,6
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	3,9	2,9	-27,2	-1,1

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TRIXIMA Bratislava

Mzdy v odvetví Verejné služby a správa sú na priemernej úrovni a celková priemerná hrubá mesačná mzda za rok 2016 bola 1 062,5 EUR, čo oproti roku 2012 znamenalo 17,9 %-ný nárast. Zaujímavosťou je, že príplatky sú v odvetví najvyššie v oboch sledovaných rokoch a vykázali nárast o 9,8 %. Ich výška v roku 2016 bola 143,5 EUR. Na druhej strane odmeny a náhrady mzdy patria v tomto odvetví medzi najnižšie, a to aj napriek tomu, že nárast odmien predstavoval až 54,9 %.

Fluktuácia zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) v roku 2012 predstavovala 10,1 %. Fluktuácia v tomto odvetví do roku 2016 narástla na 11,1 %, pričom v oboch rokoch ide o podpriemerné hodnoty.

Tab. č. 138: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
0,3	0,8	10,2	12,2	55,5	41,5

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

V odvetví malo v roku 2012 dohodu o konte pracovného času len 0,3 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 narástla len na 0,8 %, čo bola prvá, resp. druhá najnižšia hodnota. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 bol evidovaný u 10,2 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 ich podiel vzrástol na 12,2 %. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas v rokoch 2012 a 2016 patril medzi najvyššie a predstavoval 55,5 %, resp. 41,5 %.

Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol v roku 2012 na úrovni 1,1 hodiny, pričom do roku 2016 sa zvýšil na 1,4 hodiny, čo boli spomedzi všetkých odvetví druhé najnižšie hodnoty.

Tab. č. 139: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,990	0,993	-	0,394

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1, písm. a) zákona o SF bola v tomto odvetví v roku 2012 v priemere 0,990 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil na 0,993 %, čo je najvyšší podiel zo všetkých odvetví. Naopak, výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF bola v priemere 0,266 %, čo bola v SR jedna z najnižších hodnôt. V roku 2012 bola

v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 139,2 EUR. Do roku 2016 narástla na 162,3 EUR.

Tab. č. 140: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Verejné služby a správa

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)	206	1,24	291	1,80	85	0,56
Smrteľné úrazy	2	0,01	0	0,00	-2	-0,01
Ťažké ujmy na zdraví	2	0,01	1	0,01	-1	-0,01

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Verejné služby a správa je odvetvím s tretím najnižším počtom pracovných úrazov v prepočte na 1 000 zamestnancov, avšak tento podiel sa zvýšil medzi rokmi 2012 a 2016 pomerne výrazne z 1,24 na 1,80. Smrteľné pracovné úrazy boli dva, a to len v roku 2012. Ťažké ujmy na zdraví poklesli medzi rokmi 2012 a 2016 z dvoch prípadov na jeden.

3.21 Zdravotníctvo, sociálne služby

Odvetvie Zdravotníctvo, sociálne služby je veľmi dôležité z hľadiska zachovania zdravej a spokojnej populácie a to tak na fyzickej, ako aj na psychickej a sociálnej úrovni. Do odvetvia Zdravotníctvo, sociálne služby patria divízie SK NACE Rev. 2 Zdravotníctvo, Starostlivosť v pobytových zariadeniach (rezidenčná starostlivosť) a Sociálna práca bez ubytovania. Celkovo bolo v roku 2012 v odvetví zamestnaných 110 341 zamestnancov, pričom ich počet sa do roku 2016 zvýšil na 118 866. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 5 507 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 6 752, čo znamená nárast o 1 245 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 1,38 % na 1,16 %. Priemerný vek zamestnancov bol počas celého obdobia oproti iným odvetviám nadpriemerný. V roku 2012 bol v odvetví priemerný vek zamestnancov

44,1 roka a v roku 2016 to bolo 44,8 roka. Z hľadiska odborov patrí pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi vysoké, pričom v roku 2012 bolo kolektívnymi zmluvami pokrytých 86,0 % zamestnancov. Aj v tomto odvetví pokrytie do roku 2016 pokleslo, a to na 81,2 %.

Tab. č. 141: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	-50 390	157 140	207 531
Pridaná hodnota	2 276 634	2 569 609	292 975
Tržby	2 261 984	1 462 979	-799 004
Produkcia	3 719 464	4 075 191	355 727
Investície (kapitálové výdavky)	333 273	233 952	-99 321
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	29,7	67,1	37,4
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	29,5	38,2	8,7

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

V odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby prišlo k výraznému poklesu v tržbách, ktorých výška medzi rokmi 2012 a 2015 poklesla o 799 004 tis. EUR. V odvetví klesol aj objem investícií (obstarania majetku), a to o 99 321 tis. EUR. Produkcia aj produktivita však rástli a rovnako aj hospodársky výsledok pred zdanením, ktorý sa dostal zo zápornej hodnoty -50 390 tis. EUR na 157 140 tis. EUR. Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca sa medzi rokmi 2012 a 2015 viac ako zdvojnásobila, pričom prišlo k nárastu z 29,7 tis. EUR na 67,1 tis. EUR.

Tab. č. 142: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Zdravotníctvo	29,69	25,16	16,82	19,01	61,88	65,18
Starostlivosť v pobytových zariadeniach (rezidenčná starostlivosť)	-87,59	23,26	-1,93	8,96	56,08	67,11
Sociálna práca bez ubytovania	-0,36	9,85	-0,01	7,13	22,61	29,38

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

V tomto odvetví divízie Zdravotníctvo a Starostlivosť v pobytových zariadeniach (rezidenčná starostlivosť) väčšinou vykazovali vysoké hodnoty sledovaných finančných ukazovateľov. Výnimku predstavuje rentabilita vlastného imania (-84,59 %) a rentabilita aktív (-1,93 %) v druhej uvedenej divízii, ktorá dosiahla záporné hodnoty, avšak len za rok 2012. Všetky divízie však majú relatívne vysoký podiel pridanej hodnoty v tržbách, ktorý sa v roku 2015 pohyboval od 67,11 % v divízii Starostlivosť v pobytových zariadeniach (rezidenčná starostlivosť) po 29,38 % v divízii Sociálna práca bez ubytovania.

Tab. č. 143: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	4,39 %	3,34 %	-1,05 p. b.
Vyučení	10,58 %	9,68 %	-0,90 p. b.
Stredné (bez maturity)	4,59 %	4,61 %	0,02 p. b.
Vyučení s maturitou	4,51 %	5,46 %	0,95 p. b.
Úplné stredné všeobecné	2,93 %	3,09 %	0,16 p. b.
Úplné stredné odborné	32,98 %	29,50 %	-3,48 p. b.
Vyššie odborné	6,26 %	5,40 %	-0,86 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	6,53 %	7,33 %	0,80 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	26,54 %	30,59 %	4,05 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	0,69 %	1,00 %	0,31 p. b.

Zdroj: Štvrtročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

V odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby prišlo k výraznejšiemu úbytku podielu zamestnancov v dvoch stupňoch vzdelania, a to pri úplnom strednom odbornom vzdelaní, ktorého zastúpenie pokleslo z 32,98 % z roku 2012 na 29,50 % v roku 2016, čím sa dostalo na druhú priečku v početnosti zamestnancov, a znížil sa aj počet zamestnancov so základným vzdelaním. Na druhej strane bol zaznamenaný rast zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, ktorých podiel po zvýšení o 4,04 p. b. dosiahol v roku 2016 až 30,58 %, čím sa stal najpočetnejším stupňom vzdelania. Náklady na školenie zamestnancov medzi rokmi 2012 a 2016 poklesli v odvetví z 18 EUR na 16,1 EUR, čím sa v roku 2016 tento ukazovateľ dostal na štvrtú najnižšiu hodnotu v rámci SR.

Tab. č. 144: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	832,3	1 025,2	23,2	192,9
Základná mzda	581,9	718,9	23,6	137,0
Prémie a odmeny	25,4	38,1	49,9	12,7
Príplatky a doplatky	106,7	116,1	8,8	9,4
Náhrady mzdy	91,3	114,7	25,7	23,4
Ostatné mzdové zložky	13,0	20,7	59,4	7,7
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	14,0	16,7	19,1	2,7

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Mzdy v odvetví sa medzi rokmi 2012 a 2016 dostali z podpriemerných do priemerných hodnôt, keďže ich zvýšenie v tomto období z 832,3 EUR na 1 025,2 EUR predstavovalo nárast o 23,2 %, čo bola druhá najvyššia hodnota rastu spomedzi všetkých odvetví z percentuálneho hľadiska, ako aj z absolútneho hľadiska (nárast o 192,9 EUR). Odmeny v odvetví dlhodobo dosahujú najnižšie hodnoty spomedzi všetkých odvetví, avšak príplatky patria medzi najvyššie.

V tomto odvetví bola v roku 2012 úroveň fluktuácie zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) 10,2 %, čo bolo v rámci všetkých odvetví na podpriemernej úrovni. Do roku 2016 mierne poklesla na 10,1 %, čo bola štvrtá najnižšia hodnota v rámci všetkých odvetví.

Tab. č. 145: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
2,3	3,3	31,2	35,5	32,6	25,4

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Toto odvetvie sa vyznačovalo priemerným podielom ekonomických subjektov s dohodou o konte pracovného času. V roku 2012 bola zistená u 2,3 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 sa zvýšila na 3,3 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas bol u ekonomických

subjektov častý – v roku 2012 ho vykazovalo 31,2 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 sa tento podiel zvýšil na 35,5 %, čo boli najvyššie hodnoty v SR. Podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas sa medzi rokmi 2012 a 2016 znížil z 32,6 % na 25,4 %.

Priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami bol v roku 2012 vo výške 140,0 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k miernemu zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 137,2 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac sa počas sledovaného obdobia pohyboval na úrovni okolo 4,8 hodiny, čo je vysoká hodnota.

Tab. č. 146: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,797	0,842	-	0,338

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TRIXIMA Bratislava

V Zdravotníctve, sociálnych službách dosiahla priemerná výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF 0,797 % a do roku 2016 narástla na 0,842 %, čo bol veľmi dynamický nárast. Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF predstavovala v priemere 0,338 %, čo je nízka hodnota. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 102,4 EUR. Do roku 2016 narástla na 150,9 EUR.

Tab. č. 147: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Zdravotníctvo, sociálne služby

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmov na	378	3,43	466	3,92	88	0,49

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
zdraví)						
Smrteľné úrazy	1	0,01	0	0,00	-1	-0,01
Ťažké ujmy na zdraví	1	0,01	1	0,01	0	0,00

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Jediným výraznejším špecifikom v tomto odvetví je veľký nárast počtu pracovných úrazov, a to až o 88, keďže v roku 2012 bolo 378 pracovných úrazov a v roku 2016 ich počet narástol až na 466. V prepočte na 1 000 zamestnancov však boli hodnoty pod priemerom. V oboch sledovaných rokoch sa vyskytla jedna ťažká ujma na zdraví a v roku 2012 aj jeden smrteľný úraz.

3.22 Kultúra a vydavateľstvo

Do odvetvia Kultúra a vydavateľstvo pre potreby tejto analýzy patria divízie SK NACE Rev. 2 Nakladateľské činnosti, Výroba filmov, videozáznamov a televíznych programov, príprava a zverejňovanie zvukových nahrávok, Činnosti pre rozhlasové a televízne vysielanie, Tvorivé, umelecké a zábavné činnosti a Činnosti knižníc, archívov, múzeí a ostatných kultúrnych zariadení. Celkovo bolo v roku 2012 v odvetví zamestnaných 18 396 zamestnancov, pričom ich počet do roku 2016 klesol len mierne na 18 142. V odvetví bolo v roku 2012 evidovaných 1 252 ekonomických subjektov. Za rok 2016 bolo týchto subjektov 1 416, čo znamená nárast o 164 ekonomických subjektov. Súčasne prišlo medzi rokmi 2012 a 2016 k zníženiu podielu veľkých ekonomických subjektov z 0,96 % na 0,78 %. Priemerný vek zamestnancov bol počas celého obdobia oproti iným odvetviám nadpriemerný. V roku 2012 bol priemerný vek zamestnancov 44,4 roka a v roku 2016 to bolo 44,5 roka. V roku 2012 patrilo pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi priemerné a bolo na úrovni 67,9 %. Do roku 2016 sa toto pokrytie zvýšilo na 78,2 %, čo je pomerne vysoká hodnota.

Tab. č. 148: Vybrané ekonomické ukazovatele z podnikovej štatistiky za roky 2012 a 2015 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo

Ukazovateľ (v tis. EUR)	2012	2015	Zmena
Hospodársky výsledok pred zdanením	37 309	65 740	28 431
Pridaná hodnota	723 552	596 258	-127 294
Tržby	718 143	752 963	34 820
Produkcia	1 304 836	1 233 017	-71 819
Investície (kapitálové výdavky)	111 223	168 753	57 530
Produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca	125,9	87,0	-38,9
Produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca	124,9	109,9	-15,1

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Väčšina sledovaných ukazovateľov v tomto odvetví klesala, čo sa najvýraznejšie prejavilo pri pridanej hodnote, kde prišlo medzi rokmi 2012 a 2015 k poklesu z 723 552 tis. EUR na 596 258 tis. EUR. Poklesla aj produkcia, a to o 71 819 tis. EUR. Aj napriek miernemu rastu tržieb klesla produktivita práce vypočítaná z tržieb na zamestnanca o 15,1 tis. EUR a poklesla aj produktivita práce vypočítaná z pridanej hodnoty na zamestnanca, a to o 38,9 tis. EUR.

Tab. č. 149: Vybrané finančné ukazovatele za roky 2012 a 2015 – mediánová hodnota v odvetví Kultúra a vydavateľstvo

Názov divízie SK NACE Rev. 2	Rentabilita vlastného imania v %		Rentabilita aktív v %		Podiel pridanej hodnoty v tržbách v %	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Nakladateľské činnosti	0	6,31	0	4,49	12,72	21,75
Výroba filmov, videozáznamov a televíznych programov, príprava a zverejňovanie zvukových nahrávok	1,46	15,37	0,63	10,5	11,19	19,52
Činnosti pre rozhlasové a televízne vysielanie	-5,62	-1,21	-1,25	1,88	11,62	20,24
Tvorivé, umelecké a zábavné činnosti	0	5,08	0	4,62	4,48	13,21
Činnosti knižníc, archívov, múzeí a ostatných kultúrnych zariadení	-1,9	11,08	-0,99	4,88	21,73	53,31

Zdroj: CRIF – Slovak Credit Bureau, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

V divíziách tohto odvetvia prišlo medzi rokmi 2012 a 2015 k výraznému nárastu v takmer všetkých vybraných sledovaných finančných ukazovateľoch. Najvyššia rentabilita vlastného

imania bola v roku 2015 v divízii Výroba filmov, videozáznamov a televíznych programov, príprava a zverejňovanie zvukových nahrávok, a to 15,37 %, pričom v tejto divízii bola aj najvyššia rentabilita aktív s úrovňou 10,5 %. Najvyšší podiel pridanej hodnoty v tržbách dosiahla divízia Činnosti knižníc, archívov, múzeí a ostatných kultúrnych zariadení, kde bol jej podiel v roku 2015 na úrovni 53,31 %.

Tab. č. 150: Štruktúra pracovných síl podľa stupňov vzdelania v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo

Vzdelanie	2012	2016	Zmena
Základné	3,13 %	1,81 %	-1,32 p. b.
Vyučení	8,98 %	8,06 %	-0,92 p. b.
Stredné (bez maturity)	2,88 %	3,01 %	0,13 p. b.
Vyučení s maturitou	9,91 %	9,52 %	-0,39 p. b.
Úplné stredné všeobecné	8,39 %	8,07 %	-0,32 p. b.
Úplné stredné odborné	21,78 %	22,03 %	0,25 p. b.
Vyššie odborné	3,42 %	2,09 %	-1,33 p. b.
Vysokoškolské – 1. stupeň	3,25 %	3,87 %	0,62 p. b.
Vysokoškolské – 2. stupeň	36,64 %	40,21 %	3,57 p. b.
Vysokoškolské – 3. stupeň	1,62 %	1,33 %	-0,29 p. b.

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Väčšina stupňov vzdelania v tomto odvetví zaznamenáva úbytok, resp. len mierny nárast. Výnimku predstavuje vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa, ktoré v roku 2016 zamestnávalo 40,22 % zo zamestnancov v odvetví a rast od roku 2012 tu predstavoval 3,58 p. b. Druhým najpočetnejším stupňom vzdelania bolo v roku 2016 úplné stredné odborné vzdelanie s podielom na zamestnancoch vo výške 22,03 %. Náklady na školenie zamestnancov v odvetví medzi rokmi 2012 a 2016 klesli najviac v rámci všetkých odvetví, a to o 42,4 EUR zo 60,7 EUR na 18,4 EUR.

Tab. č. 151: Mzda a jej jednotlivé zložky v rokoch 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Priemerná hrubá mesačná mzda	915,7	1 063,7	16,2	148,0
Základná mzda	621,5	725,9	16,8	104,4

Mzda a jej zložky	Mzda v EUR			
	2012	2016	Zmena	
			v %	v EUR
Prémie a odmeny	92,2	87,2	-5,4	-4,9
Príplatky a doplatky	75,0	103,1	37,5	28,1
Náhrady mzdy	96,3	113,8	18,2	17,5
Ostatné mzdové zložky	30,7	33,2	8,0	2,5
Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	0,0	0,5	1 366,2	0,5

Zdroj: Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04, výpočty TREXIMA Bratislava

Odvetvie Kultúra a vydavateľstvo možno z hľadiska všetkých mzdových ukazovateľov označiť ako priemerné. Celková hrubá mzda dosiahla v roku 2016 hodnotu 1 063,7 EUR, čo je o 16,2 % viac ako v roku 2012. Negatívnym fenoménom v odvetví je pokles odmien, ktorých výška počas sledovaného obdobia klesla z 92,2 EUR na 87,2 EUR.

Fluktuácia zamestnancov (miera odchodov zamestnancov) v roku 2012 predstavovala v odvetví Kultúra a vydavateľstvo 10,7 %. Do roku 2016 narástla na 11,1 %, pričom v oboch rokoch ide o podpriemerné hodnoty.

Tab. č. 152: Formy pracovného času v ekonomických subjektoch za roky 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo

Dohoda o konte pracovného času		Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas		Pružný pracovný čas	
2012	2016	2012	2016	2012	2016
% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.	% ekon. subj.
-	1,1	23,9	24,1	53,3	55,2

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

Pri dohode o konte pracovného času za rok 2012 údaj nie je evidovaný. V roku 2016 dosiahol podiel ekonomických subjektov s dohodou o konte pracovného času 7,1 %. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v roku 2012 evidovalo 22,2 % z ekonomických subjektov a do roku 2016 ich podiel poklesol na 19,2 %. Medzi rokmi 2012 a 2016 vzrástol podiel ekonomických subjektov umožňujúcich pružný pracovný čas, a to z 27,3 % na 32,3 %.

V roku 2012 bol priemerný počet hodín odpracovaných zamestnancami 137,9 hodiny mesačne. Do roku 2015 prišlo k zníženiu počtu mesačne odpracovaných hodín na 136,7 hodiny mesačne. To je pokles o 1,2 hodiny mesačne. Počet platených nadčasových hodín za jeden mesiac bol počas sledovaného obdobia rastúci a prišlo k rastu z 1,5 na 1,8 hodiny.

Tab. č. 153: Tvorba sociálneho fondu v ekonomických subjektoch v percentách z hrubých miezd v kalendárnom roku za roky 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo

Výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF		Výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF	
2012	2016	2012	2016
0,902	0,945	-	0,326

Zdroj: Ročný výkaz o pracovných podmienkach ISPP V (MPSVR SR) 6-01, výpočty TREXIMA Bratislava

V tomto odvetví bola výška povinného % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF v roku 2012 v priemere 0,902 % a do roku 2016 sa priemer zvýšil až na 0,945 %, čo bol tretí najvyšší podiel zo všetkých odvetví. Priemerná výška % prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o SF však bola druhá najnižšia, a to 0,326 %. V roku 2012 bola v odvetví výška plánovaného použitia sociálneho fondu na zamestnanca 138,7 EUR. Do roku 2016 poklesla na 133,3 EUR.

Tab. č. 154: Analýza pracovných úrazov podľa ich klasifikácie za roky 2012 a 2016 v odvetví Kultúra a vydavateľstvo

Druh úrazu	2012		2016		Zmena	
	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov	Spolu	Na 1 000 zamestnancov
Pracovné úrazy (bez smrteľných úrazov a ťažkých ujmy na zdraví)	49	2,66	68	3,75	19	1,08
Smrteľné úrazy	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ťažké ujmy na zdraví	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Zdroj: Národný inšpektorát práce, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava

Kultúra a vydavateľstvo je odvetvím s nízkym počtom pracovných úrazov. Medzi rokmi 2012 a 2016 však prišlo k nárastu zo 49 pracovných úrazov na 68, čo sa odzrkadlilo aj na počte pracovných úrazov v prepočte na 1 000 zamestnancov, kde prišlo k nárastu z 2,66 na 3,75. Smrteľné úrazy ani ťažké ujmy na zdraví v tomto odvetví v sledovaných rokoch neboli evidované.

4. INTERPRETÁCIA INDIKÁTOROV A IDENTIFIKÁCIA ÚLOHY KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V RÁMCI ZVYŠOVANIA KOMPLEXNEJ PRODUKTIVITY

Kapitola obsahuje interpretáciu indikátorov produktivity a konkurencieschopnosti vo väzbe na kompetencie odborov, resp. úlohu kolektívneho vyjednávania v rámci získania, resp. trvalého udržania dobrých výsledkov organizácií. Kapitola je členená na nasledujúce časti:

- zamestnanosť,
- mzdy, produktivita a konkurencieschopnosť,
- pracovný čas,
- sociálny fond,
- BOZP,
- vzdelávanie,
- pracovné prostredie.

Po interpretácii indikátora, resp. indikátorov bude nasledovať konkrétne opatrenie, resp. podnet pre kolektívne vyjednanie, ktorého cieľom je poskytnutie pomoci alebo podpory zamestnancov súčasne s podporou komplexnej, dlhodobej produktivity podniku.

4.1 Zamestnanosť

Odvetvím, v ktorom zamestnanosť narástla v sledovanom období rokov 2012 až 2016 v relatívnom aj absolútnom vyjadrení najviac, je Obchod, gastronómia a cestovný ruch. Zamestnanosť sa zvyšovala vo väčšine odvetví. Výnimkou bolo päť odvetví, a to Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel, Energetika, plyn a elektrina, Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály, Textil, odevy, obuv a spracovanie kože a Voda, odpad a životné prostredie. Prvé uvedené odvetvie zaznamenalo najvyšší pokles, keď sa v odvetví znížila zamestnanosť o viac ako 8 %.

Práve v rámci znižovania stavu zamestnancov majú odbory nenahraditeľnú úlohu. Podľa Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní musí zamestnávateľ vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti

a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť. V rámci hromadného prepúšťania má tiež zamestnávateľ povinnosť prerokovať opatrenia, ako predísť, resp. obmedziť hromadné prepúšťanie, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov.

Zmeniť definíciu hromadného prepúšťania s cieľom poskytnúť pomoc a podporné opatrenia väčšiemu okruhu zamestnancov.

Dôležitou úlohou sociálneho dialógu na úrovni tripartity je zmeniť súčasnú definíciu hromadného prepúšťania, ktorá je v § 73 ZP explicitne vymedzená podľa množstva prepustených zamestnancov v priebehu 30 dní. Zamestnávateľ v snahe vyhnúť sa povinnostiam pri hromadnom prepúšťaní často prepúšťa dlhšie obdobie, pri ktorom naplní definíciu hromadného prepúšťania, ale v dlhšom časovom období.

Generačná výmena

Z pohľadu štruktúry zamestnancov podľa veku zamestnancov bol najnižší priemerný vek zamestnancov v odvetviach Informačné technológie a telekomunikácie (37,4 roka) a Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo (38,6 roka). Naopak, najvyšší vek bol zaznamenaný v odvetviach Poľnohospodárstvo a Voda, odpad a životné prostredie. Priemerný vek v týchto odvetviach prekročil 47 rokov.

Upozorňovať na potrebu riešenia generačnej výmeny v spoločnostiach a v členskej základni odborových organizácií.

Generačná výmena je a bude veľkou výzvou pre mnohé spoločnosti v SR. V mnohých odvetviach práve starší zamestnanci zabezpečujú kľúčové obslužné a prevádzkové činnosti a organizácie nevenujú problému dostatočnú pozornosť, čo môže v budúcnosti skončiť prevádzkovým kolapsom, núteným vykonávaním práce nadčas, stratou zákaziek. Generačná výmena musí byť témou aj pre zástupcov odborov, nielen vo väzbe na dlhodobé zabezpečenie pracovných miest, ale generačnou výmenou musia prejsť aj zástupcovia odborov.

V základných organizáciách je viac ako vhodné dať príležitosť aj zamestnancom vo veku do 30, resp. 35 rokov, ktorí majú veľký potenciál prilákať zamestnancov v ich vekovej kategórii.

Pokrytie kolektívnymi zmluvami

V roku 2016 bolo najvyššie pokrytie zamestnancov podnikovými kolektívnymi zmluvami v odvetviach Energetika, plyn a elektrina (93,1 %) a Ťažba a úprava surovín, geológia (88,4 %). Naopak, najmenej pokrytým odvetvím je Poľnohospodárstvo. V roku 2016 v ňom nebolo pokrytých kolektívnou zmluvou ani 10 % zamestnancov. V období 2012 až 2016 bol najpozitívnejší vývoj zaznamenaný v odvetviach Veda, výskum, vzdelávanie, výchova a Kultúra a vydavateľstvo. Podiel zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami sa v nich zvýšil o 4,7 p. b., resp. o 10,3 p. b. Naopak, negatívny vývoj bol zaznamenaný v odvetví Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály, kde tento podiel poklesol o 7,4 p. b. V SR sa celkovo tento podiel znížil o 1,5 p. b.

Vyvíjať maximálne úsilie s cieľom zvyšovať podiel zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami a organizovanosť v odboroch.

Je nevyhnutné maximálne podporovať organizovanosť v odboroch a robiť osvetu o výhodách členstva v odboroch. Väčšia organizovanosť v odboroch je vysokým predpokladom zlepšovania pracovných podmienok, zvyšovania kvality pracovného života a celkovej prosperity spoločnosti. Umožňuje vyvinúť väčší tlak na zamestnávateľa a mať silnejšie postavenie pri vyjednávaní. Aj zamestnávateľ by mal členstvo v odboroch podporovať, lebo to symbolizuje záujem o spoločnosť a angažovanie sa.

Fluktuácia

Najvyššiu fluktuáciu v roku 2016 dosiahlo odvetvie Obchod, gastronómia a cestovný ruch s hodnotou 22 %. Nasledovali odvetvia Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

a Potravinárstvo. Naopak, fluktuáciu pod 7 % mali odvetvia Zber, úprava a dodávka vody; Energetika, plyn a elektrina; Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo.

Sledovať fluktuáciu zamestnancov a navrhovať opatrenia na jej elimináciu.

Stabilnejšia pracovná sila je prínosom aj pre odbory. Ak sa fluktuácia zvyšuje, oslabuje to aj postavenie odborov. Záujmom odborov musí byť sledovať najmä dôvody fluktuácie a aktívne navrhovať opatrenia na jej elimináciu. Odstránenie dôvodov fluktuácie je najväčším prínosom pre zamestnancov, lebo im to umožňuje zostať v zamestnaní, ktoré vykonávajú.

4.2 Mzdy, produktivita a konkurencieschopnosť

Produktivita práce

Produktivita práce sa vo výstupe sleduje pri jednotlivých odvetviach v dvoch vyjadreniach, a to vo vyjadrení z tržieb za vlastné výkony a tovar a z pridanej hodnoty. Za relevantnejší ukazovateľ možno považovať produktivitu práce z pridanej hodnoty, keďže medzispotreba má rôzny podiel na hrubej produkcii, tzn. miera, akou sa podieľajú zamestnanci na vytvorení produkcie, je rôzna.

Kľúčovú úlohu vo vývoji produktivity v sledovanom období rokov 2012 a 2016 zohráva zamestnanosť. Rok 2012 možno považovať za „pokrízový“. Väčšina spoločností bola v období krízy nútená optimalizovať počet zamestnancov. Od roku 2012 sa zaznamenáva v prevažnej väčšine odvetví rast zamestnanosti, ktorý je vyšší ako rast vytvorenej produkcie, čo má v niekoľkých odvetviach za dôsledok pokles produktivity vyjadrenej na jedného zamestnanca, resp. rast priemernej hrubej mesačnej mzdy vyšší ako rast produktivity.

Požadovať zdieľanie ziskov a prínosov zvyšovania produktivity práce.

Vývoj produktivity je nevyhnutné sledovať na úrovni organizácie. Zástupcovia odborov musia neustále sledovať a vyhodnocovať vývoj produktivity práce v organizácii. Práve úroveň podniku relevantne vypovedá o kvalite pracovného postupu a musí byť smerodajná pri kolektívnom vyjednávaní. Prínosy zvyšovania produktivity sprevádzané v mnohých prípadoch optimalizáciou štruktúry zamestnancov musia byť smerované aj na zamestnancov. Systém zvyšovania produktivity za priamej účasti zamestnancov bude oveľa efektívnejší a podnieti angažovanosť zamestnancov.

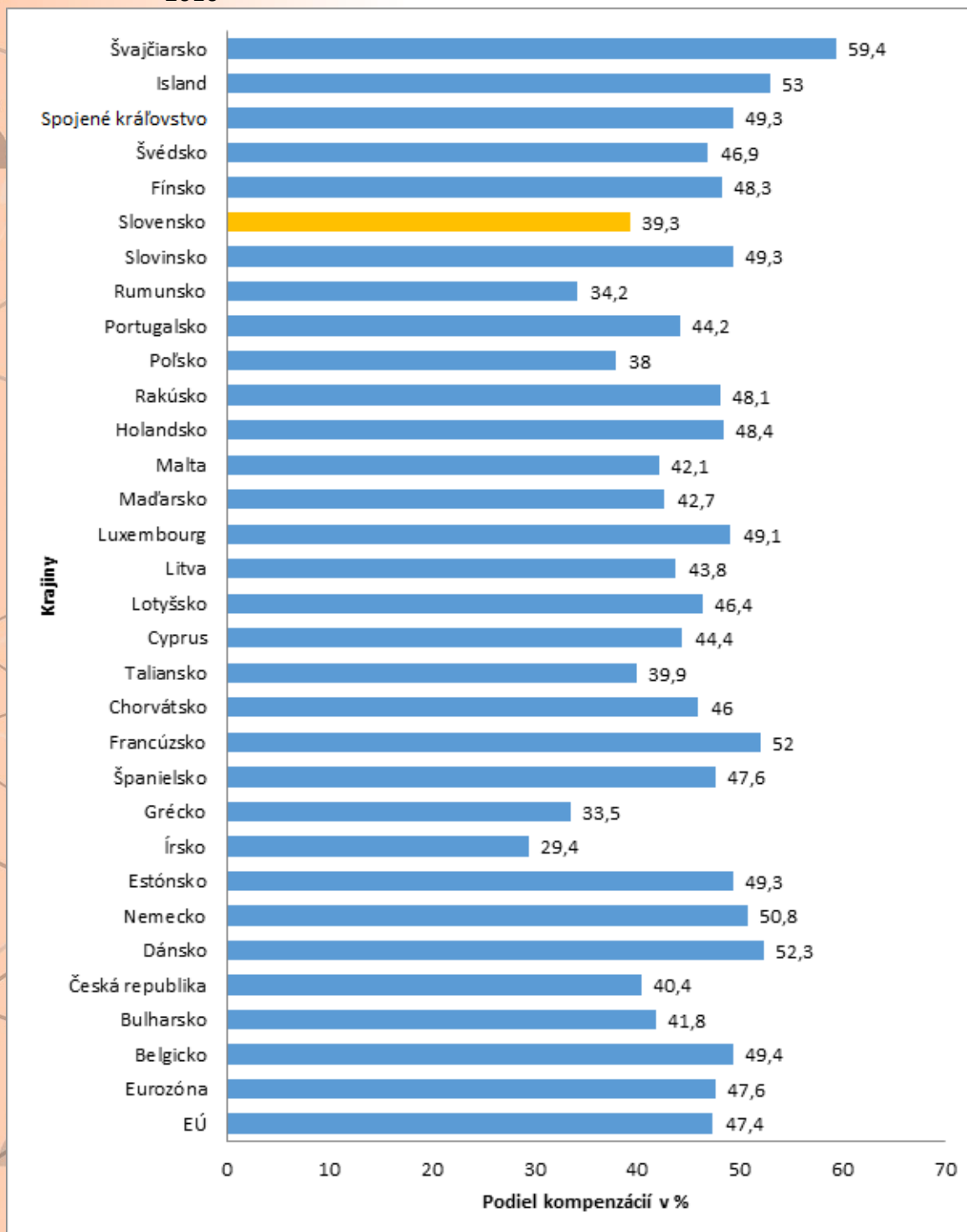
Ďalším ukazovateľom, ktorý je nutné zohľadňovať, je rentabilita aktív, resp. vlastného kapitálu, ktorý vypovedá o miere „ziskovosti“. V kapitole 3 sú uvádzané hodnoty rentability vlastného imania a rentability aktív, pri ktorých sa opäť potvrdili zásadné rozdiely medzi odvetviami. Zástupcovia odborov pri kolektívnom vyjednávaní a kvantifikácii požadovaného nárastu miezd musia nevyhnutne zohľadniť aj tieto indikátory.

Kompenzácie zamestnancov

Hodnoverný obraz o úrovni miezd v krajine podáva podiel kompenzácií zamestnancov na HDP. Kompenzácie zamestnancov vyjadrujú celkovú odmenu v peňažnej aj nepeňažnej podobe platenej zamestnávateľom zamestnancom za prácu vrátane odvodov.

Na základe údajov EUROSTATU možno konštatovať, že podiel kompenzácií je v SR oveľa nižší, ako je priemer EÚ, resp. Eurozóny. Z nasledujúcej tabuľky vyplýva, že podiel kompenzácií bol v SR v roku 2016 na úrovni 39,3 % HDP. Za úrovňou Eurozóny, ktorej sme členom, zaostávame o 8,3 p. b. Takmer rovnaký rozdiel je medzi úrovňou EÚ a SR. Z okolitých krajín patriacich do EÚ má nižší podiel iba Poľsko. Naopak, v Českej republike a Maďarsku je tento podiel vyšší ako 40 %. V Rakúsku tento podiel dosahuje úroveň 48,1 %.

Graf č. 2: Medzinárodné porovnanie podielu kompenzácií zamestnancov na HDP v roku 2016



Zdroj: EUROSTAT

Analyzovať a navrhovať opatrenia na zvýšenie podielu kompenzácií zamestnancov.

Potenciál na rast kompenzácií v SR je vysoký. Rast miezd v SR nemusí nevyhnutne korešpondovať s rastom produktivity, ale je prirodzené, že pri mohutnom raste zamestnanosti rastú mzdy oveľa rýchlejšie ako produktivita zamestnancov. Dosiachnutie priemernej úrovne podielu kompenzácií Eurozóny, resp. EÚ je kľúčovým prvkom dodržiavania základnej zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty,

Mzdy

V roku 2016 bola priemerná hrubá mesačná mzda najvyššia v odvetviach Informačné technológie a telekomunikácie (1 959,90 EUR) a Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo (1 808,60 EUR). Najnižšia sa v rovnakom období zaznamenala v odvetviach Textil, odevy, obuv a spracovanie kože (709,50 EUR) a Poľnohospodárstvo (835,10 EUR). Celkovo v 13 odvetviach z 22 sledovaných bola v roku 2016 priemerná hrubá mesačná mzda vyššia ako 1 000 EUR.

Mzdy boli, sú aj budú stredobodom pozornosti zástupcov odborov. Prax však ukazuje, že zhoda na aktuálnej výške miezd v podniku sa dosahuje veľmi ťažko, a pritom ide o objektívne vypočítateľný údaj. Svoj podiel viny nesú aj niektorí zamestnávateľia, ktorí modifikujú výpočty podľa svojich potrieb. Uvedený stav má fatálne následky na efektivitu kolektívneho vyjednávania, rast vzájomnej nedôvery a zbytočné zvyšovanie počtu kôl kolektívneho vyjednávania. Zástupcovia odborov často využívajú výplatné pásky jednotlivcov, ktoré môžu byť tiež do značnej miery zavádzajúce o reálnej výške miezd v podniku.

Presadzovať zjednotenie metodiky výpočtu miezd.

Spoločným odporučením pre všetky odvetvia je stanoviť spoločnú metodiku výpočtu aktuálnej výšky miezd v podniku. Ako podklad pre kolektívne vyjednávanie vo výrobnom podniku by mali slúžiť údaje o priemernej výške miezd v členení na administratívnych a výrobných zamestnancov. Podľa potreby možno ešte členiť výrobných zamestnancov na priamych a nepriamych. Podklad pre kolektívne vyjednávanie by mohol byť v nasledujúcej štruktúre:

Celková hrubá mzda v členení:

- základná mzda,
- mzda za prácu nadčas,
- príplatky a doplatky,
- prémie a odmeny,
- náhrady mzdy,
- ostatné mzdové zložky.

Vzhľadom na jedinečnosť takmer každého odmeňovacieho systému je pre odborára kľúčové poznať uvedenú štruktúru miezd, aby mohol fundovane a cielene navrhnúť požadovaný nárast miezd pre konkrétnu skupinu zamestnancov. Výška miezd podľa odvetví, ich štruktúra, detailné vymedzenie a zaradenie jednotlivých mzdových položiek je súčasťou analytického výstupu.

Trvať na pravidelnom monitorovaní vývoja miezd a pracovných podmienok v odvetví.

Pre zamestnancov je dôležité, aby zástupcovia odborov trvali na pravidelnom monitorovaní vývoja miezd priamym ukotvením tejto povinnosti zamestnávateľa v kolektívnej zmluve. Dôležité je sledovať aj vývoj v konkrétnom odvetví a regióne.

V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, aby náklady odborovej organizácie vynaložené na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania boli hradené zo SF najviac vo výške 0,05 % objemu prostriedkov SF.

Presadzovať spravodlivé nastavenie variabilnej zložky mzdy.

Nastavenie štruktúry mzdy v podniku má veľký význam z pohľadu motivácie pracovnej sily. Podiel základnej mzdy na celkovej zúčtovanej mzde by nemal byť nižší ako 60 %. Z pohľadu motivácie pracovnej sily sú kľúčové kritériá variabilnej zložky mzdy. Musia byť merateľné, dosiahnuteľné, ovplyvniteľné a jednoduché. Kritériá, ktorých plnenie sa nedá exaktne zmerať, zvädzajú k subjektívnemu hodnoteniu, ktoré nemusí byť vždy spravodlivé. Kritériá by mali byť reálne, aby ich bolo možné splniť. Veľmi demotivujúco pôsobia ciele, ktoré sú nespĺniteľné. Taktiež kritériá, ktoré nemajú zamestnanci plne v rukách, napríklad výsledok práce zamestnancov v inom závode koncernu, by nemali ovplyvňovať ich odmeňovanie. Zamestnanec zároveň musí mať jasnú predstavu, aké parametre by mal mať jeho výkon, aby splnil predstavu zamestnávateľa.

Produkcia

V ZP sú zakotvené povinnosti zamestnávateľa v oblasti normovania spotreby práce. Zamestnávateľ môže zavádzať, resp. realizovať zmeny noriem spotreby práce po dohode s príslušným odborovým orgánom za predpokladu, že to nie je súčasťou kolektívnej zmluvy.

Žiadať, aby normy spotreby práce boli nastavené správne a podľa objektívnej metodiky.

Normy spotreby práce sú kľúčovým prvkom produktivity podniku. V prípade sporu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou rozhoduje príslušný inšpektorát práce. Ten však momentálne nedisponuje odborne zdatnými inšpektormi, ktorí by vedeli posúdiť adekvátnosť

normami spotreby práce. Vzniká tak patová situácia, v ktorej zamestnávateľ chce zaviesť predpis o normovaní, a odborová organizácia s tým nesúhlasí.

Je potrebné, aby zástupcovia odborov žiadali, aby normy spotreby práce boli nastavené systémovo, podľa objektívnej metodiky, a zmeny noriem realizovať len v prípade, ak došlo k zmene určitého parametra výrobného procesu. Zamestnávateľ musí preukázať objektívne námery, prostredníctvom ktorých boli normy spotreby práce určené.

4.3 Pracovný čas

Zástupcovia odborov majú významnú úlohu v rámci nastavenia pracovného času organizácie. V rámci tejto časti je pozornosť venovaná pružnému pracovnému času a kontu pracovného času.

Konto pracovného času

Celkový priemer sledovaných odvetví v roku 2012 z hľadiska podielu dohôd o konte pracovného času bol 3,6 % z ekonomických subjektov a tento podiel sa do roku 2016 zvýšil na 6,0 %. Najvyšší podiel ekonomických subjektov s dohodou o konte pracovného času bol v roku 2012 v odvetví Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo, a to 11,8 % a do roku 2016 vzrástol tento podiel na 17,9 %. Na druhom mieste sa v oboch sledovaných rokoch nachádzalo odvetvie Elektrotechnika, kde medzi rokmi 2012 a 2016 prišlo k zvýšeniu z 9,0 % na 17,7 %. V roku 2012 boli na treťom mieste so zhodným podielom 7,4 % odvetvia Chémia a farmácia a Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály. V roku 2016 bolo na treťom mieste s podielom 15,1 % ekonomických subjektov s dohodou o konte pracovného času odvetvie Strojárstvo a automobilový priemysel.

Najnižšie pokrytie dohodami o konte pracovného času bolo v odvetví Verejné služby a správa (0,3 % v roku 2012 a 0,8 % v roku 2016). Za týmto odvetvím nasledovalo odvetvie Veda, výskum, vzdelávanie, výchova s 0,5 % v roku 2012 a 0,7 % v roku 2016. V roku 2012 bola

veľmi nízka úroveň pokrytia dohodou o konte pracovného času aj v odvetví Poľnohospodárstvo, a to 0,7 %.

Konto pracovného času môže zamestnávateľ v zmysle **§ 87a ods. 1 ZP** zaviesť len prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo po dohode s príslušným odborovým orgánom.

Súhlasiť so zavedením konta pracovného času.

Zamestnávateľ v prípade väčšej potreby práce rozvrhne pracovný čas tak, že zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času). V prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Zamestnanec pritom počas celého obdobia uplatňovania konta pracovného času dostáva základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá jemu ustanovenému týždennému pracovnému času – jeho základná mzda je tak rovnaká aj v čase, keď odpracuje viac hodín, aj v čase, keď odpracuje menej hodín.

Konto pracovného času je veľkým prínosom najmä pre zamestnávateľa, u ktorého dochádza k výkyvom pri potrebe práce zamestnancov. Je však prínosom aj pre zamestnancov, pretože majú vyššiu istotu zamestnania. V období bez objednávok nebudú prepustení, ale budú menej pracovať. V období vyššej potreby práce nebude zamestnávateľ dopĺňať stav krátkodobými brigádnikmi a dočasne pridelenými zamestnancami, ale využije možnosť vyššieho vyťaženia vlastných kmeňových zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov majú nenahraditeľnú úlohu v rámci vyrokovania takých podmienok uplatňovania konta pracovného času, aby nedochádzalo k neúmernemu preťažovaniu zamestnancov.

Pružný pracovný čas

Pružný pracovný čas sa uplatňuje najmä v odvetviach s vysokým podielom zamestnancov vykonávajúcich duševnú prácu a tiež s najvyššími mzdami v celom hospodárstve SR, a to: Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo, Energetika, plyn a elektrina a IT a telekomunikácie. V prvom uvedenom odvetví je tento podiel na úrovni 70,1 %. Pružný

pracovný čas nemožno uplatniť v odvetviach charakteristických viaczmenými prevádzkami, resp. možno ho uplatniť len na určitý segment zamestnancov, spravidla technicko-hospodárskych zamestnancov. Najnižší podiel bol zaznamenaný v odvetví Poľnohospodárstvo, kde v roku 2016 bol podiel organizácií s pružným pracovným časom na úrovni 4,5 %.

Presadzovať pružný pracovný čas.

V zmysle § 88 ods. 1 ZP môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas len formou kolektívnej zmluvy alebo **po dohode** s príslušným odborovým orgánom. V súčasnosti je pružný pracovný čas považovaný väčšinou za benefit. Je obľúbený medzi zamestnancami, lebo si môžu v rámci voliteľného pracovného času zvoliť jeho začiatok a koniec, a tým skĺbiť pracovný život so súkromným, t. j. hlavne v prípade starostlivosti o rodinu. Je potrebné, aby zástupcovia odborov presadzovali uplatňovanie pružného pracovného času z dôvodu zlepšenia pracovných, ale aj iných životných podmienok zamestnancov.

4.4 Sociálny fond

Priemerná výška povinného % prídela podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF bola v roku 2016 na úrovni 0,81 %, tzn. takmer v strede intervalu určeného zákonom. Na úrovni takmer maxima bol tento prídela v odvetviach Veda, výskum, vzdelávanie, výchova a Verejné služby a správa. Naopak, najnižší podiel bol zaznamenaný v odvetviach Poľnohospodárstvo a Textil, odevy, obuv a spracovanie kože. Ďalší prídela podľa § 3 ods. 1 písm. b) bodu 1 zákona o SF dohodnutý v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise poskytovalo 1 545 zamestnávateľov v priemernej výške 0,37 %.

Prostredníctvom SF realizuje zamestnávateľ sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov a poskytuje plnenia v zmysle zákona, a to na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi, dopravu do zamestnania a späť, účasť na kultúrnych a športových podujatiach, rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu

pracovnej sily, zdravotnú starostlivosť, sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky, doplnkové dôchodkové sporenie okrem povinného príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a náklady odborovej organizácie vynaložené na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania.

Presadzovať kreovanie spoločnej podnikovej komisie, ktorá by rozhodovala o alokovaní finančných prostriedkov zo SF.

Osvedčenou formou riadenia alokácie finančných zdrojov SF je vytvorenie spoločnej komisie, odporúčenej zloženej zo zástupcov odborov a zamestnávateľa, ktorí spoločne rozhodujú o jednotlivých spôsoboch použitia zdrojov SF. Je produktívne, ak sú spracované **Princípy tvorby a čerpania sociálneho fondu** ako samostatná príloha kolektívnej zmluvy.

4.5 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Celkovo bolo v sledovaných odvetviach v roku 2012 evidovaných 7 475 pracovných úrazov a priemer na 1 000 zamestnancov bolo 5,5 pracovného úrazu. Najviac pracovných úrazov v roku 2012 bolo v odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel, a to 1 575. Vysoký počet pracovných úrazov bol aj v odvetví Obchod, gastronómia, cestovný ruch, kde bolo v roku 2012 evidovaných 1 072 pracovných úrazov, a 758 pracovných úrazov bolo v roku 2012 evidovaných v odvetví Doprava, logistika a poštové služby. Najviac pracovných úrazov v prepočte na 1 000 zamestnancov bolo v roku 2012 v odvetviach Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel (12,2), Poľnohospodárstvo (11,2) a Strojárstvo a automobilový priemysel (10,3). Na druhej strane bolo v tomto roku v prepočte na 1 000 zamestnancov najmenej úrazov v odvetviach Ťažba a úprava surovín, geológia (0,2), Informačné technológie a telekomunikácie (0,7) a Verejné služby a správa (1,2).

V roku 2016 už bolo v sledovaných odvetviach evidovaných celkovo 8 403 úrazov, čo bolo v prepočte na 1 000 zamestnancov priemerne 6,3 pracovného úrazu. Počet pracovných úrazov medzi rokmi 2012 a 2016 vzrástol v absolútnom aj v relatívnom vyjadrení. Najvyšší počet pracovných úrazov bol v roku 2016 v rovnakých odvetviach ako v roku 2012 a vo všetkých odvetviach počet pracovných úrazov rástol veľmi dynamicky. V odvetví Strojárstvo a automobilový priemysel bolo v roku 2016 evidovaných 1 718 pracovných úrazov (nárast o 143 pracovných úrazov). Až o 241 pracovných úrazov sa medzi rokmi 2012 a 2016 zvýšil ich počet v odvetví Obchod, gastronómia a cestovný ruch na konečných 1 313 pracovných úrazov v roku 2016. O 150 pracovných úrazov vzrástol počet pracovných úrazov v odvetví Doprava, logistika a poštové služby, pričom v roku 2016 v ňom bolo evidovaných 908 pracovných úrazov. Z hľadiska počtu pracovných úrazov na 1 000 zamestnancov bola najvyššia úrazovosť v odvetviach Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel (13,3), Potravinárstvo (12,1) a Poľnohospodárstvo (11,4). Medzi odvetvia s nízkym počtom pracovných úrazov na 1 000 zamestnancov v roku 2016 patrili Ťažba a úprava surovín, geológia (0,2), Informačné technológie a telekomunikácie (0,9) a Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo (1,7).

Zástupcovia odborov majú široké kompetencie v oblasti BOZP. Po dohode so zástupcami odborov zamestnávateľ vydáva pravidlá o BOZP, vymedzuje okruh ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, rieši rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou. Zo zákona vyplývajú zamestnávateľovi ďalšie povinnosti, v rámci ktorých musí so zástupcami odborov vopred prerokovať opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov. Zamestnávateľ je tiež povinný prerokovať bez zbytočného odkladu rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania. Nemenej dôležitými sú oblasti, kde musia zástupcovia odborov a zamestnávateľ úzko spolupracovať, kde musí zamestnávateľ poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie o podmienkach BOZP, oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu a ďalšie.

Dôsledne sledovať, vyhodnocovať pracovné úrazy a choroby z povolania a zasadzovať sa za odstraňovanie ich príčin a maximálne odškodňovanie zamestnancov.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti musí byť pre zástupcov odborov bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci prioritou najmä v odvetviach, v ktorých dochádza k zvýšenému počtu pracovných úrazov, resp. chorôb z povolania. Zástupcovia odborov musia vykonávať dôslednú kontrolu stavu BOZP, prísne hodnotiť výsledky posudzovania rizík a všetky realizované nápravné opatrenia a opatrenia na zaistenie BOZP. Je vhodné obrátiť sa priamo na inšpekciu práce, ktorá je povinná zaoberať sa ich pripomienkami, návrhmi a riešiť ich podnety a v prípade zistenia nedostatkov je povinná ich informovať.

V záujme kompenzácie negatívnych dôsledkov pracovných úrazov a chorôb z povolania je potrebné vyvinúť maximálne úsilie zo strany zástupcov odborov na adekvátne odškodnenie dotknutých zamestnancov.

4.6 Vzdelávanie

Priemerné náklady na školenie zamestnancov zo všetkých sledovaných odvetví v SR boli v roku 2012 vo výške 63,9 EUR a v roku 2016 to bolo 63,4 EUR na jedného zamestnanca, čo znamená zníženie o 0,5 EUR. Najnižšie náklady na školenie zamestnancov boli v odvetví Veda, výskum, vzdelávanie, výchova, a to sa týkalo roku 2012 (11,1 EUR) aj roku 2016 (11,5 EUR). Ako nízke možno označiť náklady na školenie aj v odvetviach Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel (14,4 EUR v roku 2012 a 12,4 EUR v roku 2016), Textil, odevy, obuv a spracovanie kože (16,5 EUR v roku 2012 a 13,2 EUR v roku 2016).

Na druhej strane boli v roku 2012 najvyššie náklady na školenie zamestnancov v odvetviach Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo (179,2 EUR), Informačné technológie a telekomunikácie (149,3 EUR) a Energetika, plyn a elektrina (139,0 EUR). V roku 2016 prišlo k zmene poradia – najvyššie náklady na školenie zamestnancov boli v odvetviach Energetika,

plyn a elektrina (253,7 EUR), Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo (230,9 EUR) a Informačné technológie a telekomunikácie (112,9 EUR).

Medzi rokmi 2012 a 2016 prišlo k určitým zmenám. Najvýraznejšie vzrástla výška nákladov na školenie zamestnancov v odvetví Energetika, plyn a elektrina, kde nárast predstavoval 114,8 EUR. Na druhom mieste bolo odvetvie Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo s nárastom o 51,7 EUR. Na druhej strane najviac poklesla výška výdavkov na školenie zamestnancov v odvetví Kultúra a vydavateľstvo, a to o 42,4 EUR. O viac ako 30 EUR za rok poklesli náklady na školenie aj v odvetviach Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo (pokles o 38,8 EUR), Informačné technológie a telekomunikácie (pokles o 36,4 EUR) a Elektrotechnika (pokles o 32,0 EUR).

Žiadať zamestnávateľa, aby alokoval dostatok finančných prostriedkov do oblasti vzdelávania zamestnancov, a motivovať zamestnancov k vzdelávaniu.

V zmysle § 153 ZP má zamestnávateľ povinnosť prerokovať s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Vzhľadom na digitálnu transformáciu INDUSTRY 4.0 je nevyhnutné, aby zamestnávateľ kládol väčší dôraz a najmä finančné zdroje na prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Vzdelávanie je kľúčovým predpokladom zvyšovania produktivity a konkurencieschopnosti celého národného hospodárstva. Je potrebné, aby aj zástupcovia odborov považovali vzdelávanie za jeden z kľúčových bodov svojej agendy, kládli dôraz na efektívne a adresné vzdelávanie zamestnancov a zároveň podporili účasť zamestnancov na všetkých formách vzdelávania.

Uvedené opatrenie je plne v súlade s Európskym pilierom sociálnych práv, v zmysle ktorého má každý právo na kvalitné a inkluzívne všeobecné a odborné vzdelávanie a ďalšie celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a nadobudol zručnosti, ktoré mu umožnia plnohodnotnú účasť na živote spoločnosti a úspešne zvládnuť zmeny na trhu práce.

4.7 Pracovné prostredie

Pracovné prostredie je zásadným faktorom zvyšovania komplexnej produktivity a konkurencieschopnosti. Zamestnávateľ má povinnosť vopred prerokovať najmä zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia. Zástupcovia odborov v rámci kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy sú oprávnení podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok.

Zdôrazňovať prínos pracovných podmienok pre produktivitu práce.

Pracovné prostredie má veľký význam pre všetkých zamestnancov. Poznatky zo psychológie a sociológie, ako aj prihliadanie na fyzické potreby naberajú na významne pre zamestnávateľov, ako aj pre architektov a investorov.³⁹

Vplyv pracovného prostredia na zamestnancov je kľúčový a jeho zmenou sa dá podporiť zvyšovanie produktivity. Výskumy naznačujú, že v dôsledku lepšej kvality vzduchu v kancelárii sa zvyšuje produktivita o 8 až 11 %. Ak je kvalita vzduchu z rôznych dôvodov nedostatočná, spôsobuje u človeka poruchy sústredenia alebo únavu. Preto musia byť ventilačné koncepty navrhnuté tak, aby spoľahlivo distribuovali čerstvý vzduch v objektoch prirodzenou alebo nútenou výmenou vzduchu.

Tepelná pohoda súvisí so spokojnosťou na pracovisku. Aj minimálna možnosť jej osobnej regulácie môže priniesť jednociferné zlepšenie v produktivite. Prispieva k nemu tiež vhodné osvetlenie. Jednou z príčin nespokojnosti zamestnancov je aj hluk, keďže spôsobuje nežiaduce rozptýlenie. Vnútoraná dispozícia patrí k faktorom, ktoré majú vplyv na koncentráciu, spoluprácu, diskretnosť a kreativitu zamestnancov. Vzhľad a dojem majú zase vplyv na pohodu

³⁹ SVITKOVÁ, M. *Investícia do priestorov zlepší produktivitu zamestnancov*. 2017. Hospodárske noviny, 19.9.2017, príloha Investor

a myslenie samotných zamestnancov, ako aj klientov a obchodných partnerov, ktorí do priestoru vstupujú.⁴⁰

Je viac ako potrebné, aby zástupcovia odborov kládli dôraz na pracovné podmienky zamestnancov a aktívne navrhovali opatrenia na ich zlepšenie s pozitívnym dopadom na komplexnú produktivitu práce.

⁴⁰ *Vhodné pracovné prostredie zvyšuje produktivitu zamestnancov.* [online]. [cit. 2017-11-06]. Dostupné z <http://www3.teraz.sk/slovensko/socialne-vhodne-pracovne-prostredie/143798-clanok.html>

ZÁVER

Dobrá spolupráca zamestnávateľa a zástupcov odborov vytvára základňu pre dobré vzťahy v celom podniku. Naopak, nespokojnosť, nervozita, nedôvera z úrovne sociálnych partnerov prechádza na zamestnancov, čo má negatívny vplyv na produktivitu zamestnancov a konkurencieschopnosť podniku. Zvýšenie efektívnosti kolektívneho vyjedávania, ktorým sa realizuje sociálny dialóg, prostredníctvom rozvoja komplexnej produktivity a konkurencieschopnosti sa analytickým výstupom dosiahlo dvoma spôsobmi, a to unikátnym spracovaním kľúčových indikátorov produktivity, konkurencieschopnosti v jednotlivých odvetviach národného hospodárstva a formuláciou odporúčaní na zvyšovanie produktivity, konkurencieschopnosti a dlhodobého dosahovania dobrých výsledkov.

Absencia údajov je najvýznamnejším inhibítorom kolektívneho vyjednávania. Prostredníctvom predmetného analytického výstupu získajú zástupcovia odborov prehľadnú databanku údajov, ktorá bude predstavovať ideálny podklad na komparáciu vývoja a aktuálneho stavu v jednotlivých odvetviach a stavu v konkrétnych organizáciách. Takáto komplexná škála indikátorov nebola doteraz ešte nikdy publikovaná.

Predkladaný analytický výstup ponúka indikátory vývoja a stavu produktivity a konkurencieschopnosti v členení podľa 22 homogénnych ekonomických odvetví, čím sú plne rešpektované špecifiká odvetví, resp. podnikateľskej a nepodnikateľskej sféry. Analytickým materiálom sa potvrdili zásadné rozdiely medzi odvetviami takmer vo všetkých indikátoroch, čo znásobilo potrebu selektívneho prístupu zo strany zástupcov odborov. Napríklad priemerná hrubá mesačná mzda v odvetví Textil, odevy, obuv a spracovanie kože tvorí len 36 % priemernej hrubej mesačnej mzdy v odvetví Informačné technológie a telekomunikácie. Rovnaký podiel je zachovaný aj pri porovnávaní produktivity práce vypočítanej z pridanej hodnoty v roku 2015 medzi vyššie uvedenými odvetviami. Indikátory komplexnej produktivity vykazujú zásadné rozdiely aj v ďalších oblastiach a odvetviach, na ktoré musia zástupcovia odborov nevyhnutne citlivo reagovať, berúc do úvahy aj rentabilitu aktív a vlastného imania podniku.

Druhá časť analytického výstupu obsahuje celkovo 15 návrhov opatrení pre zástupcov odborov rozčlenených tematicky do 7 častí. V každej zo siedmich častí sa najskôr interpretuje vývoj vybraných indikátorov zaradených do tematickej časti a následne sa identifikujú opatrenia a úlohy aktérov kolektívneho vyjednávania, najmä zástupcov odborov, v rámci zvyšovania komplexnej produktivity. V rámci vymedzených opatrení je základným cieľom rozvoj produktivity, konkurencieschopnosti a dobrých výsledkov podniku, z ktorého má prínos tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanci.

V kľúčovej oblasti zameranej na produktivitu práce – mzdy – bolo zdôraznené, že potenciál na rast miezd a celkových kompenzácií v SR je vysoký. Rast miezd môže byť vyšší ako rast produktivity práce, keďže podiel kompenzácií zamestnancov na HDP je nízky v porovnaní s priemernou úrovňou v EÚ, resp. Eurozóne. Potvrďuje to aj aktuálny vývoj mohutného rastu zamestnanosti, ktorý spôsobuje rýchlejší rast miezd ako produktivity práce. Zvýšenie podielu kompenzácií z úrovne 39,3 % HDP na úroveň krajín EÚ (t. j. 47,4 %) je kľúčovým prvkom dodržiavania základnej zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty.

Analytický výstup je založený na princípe predchádzania sporom formou koordinovanej spolupráce a vzájomnej dôvery. Sú v ňom uvedené a opísané cesty spoločného riešenia problémov a dosahovania lepších výsledkov podniku za účasti sociálnych partnerov, zamestnancov.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BALOGH, Milan. 1992. *Kolektívne vyjednávanie v praktickom živote*. Bratislava : EDUCO vzdelávacia agentúra Bratislava, 1992. 40 s. ISBN 80-85358-0-05.

BARANCOVÁ, Helena – SCHRONK, Robert. 2000. *Pracovné právo*. Bratislava : IURA EDITION, 2000. 451 s. ISBN 80-88715-73-3.

CRIF – Slovak Credit Bureau

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávanía [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z <https://www.noveaspi.sk/products/lawText/1/70928/1/2>

Dohovor o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/socialne-poistenie-dochodkove-sporenie/90-z489.pdf>

Dohovor o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/90-z470.pdf>

DVOŘÁKOVÁ, Z. et al. 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C H Beck, 2007. 485 s. ISBN 80-7179-893-2.

EuroActiv. *Krajiny zrejme ciele stratégie Európa 2020 nespĺnia*. [online]. [cit. 2017-12-01]. Dostupné z <http://www.euractiv.sk/europa-2020/clanok/krajiny-zrejme-ciele-strategie-europa-2020-nesplnia-018022>

Európska sociálna charta [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z <https://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/europska-socialna-charta-revidovana.pdf>

Európsky dohovor o ľudských právach a slobodách [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SLK.pdf

Európsky pilier sociálnych práv [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0250&from=EN>

Európsky sociálny fond. 2007. *Príručka pre vyjednávačov : Projekt SOCDI; Sociálny dialóg – posilnenie pozície zamestnávateľov*. Bratislava, 2007.

Európsky sociálny fond. 2007. *Príručka pre vyjednávačov : Projekt SOCDI; Sociálny dialóg – posilnenie pozície zamestnávateľov*. Bratislava, 2007.

FENDEKOVÁ, E., STRIEŠKA, Ľ. 2007. *Mikroekonómia*. Bratislava : EKONÓM, 2007. 256 s. ISBN 978-80-225-2304-2.

GALVAS, Milan, et al. 2004. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita Brno, 2004. 671 s. ISBN 80-210-3558-7.

GOGA, M., JANOK, M., IVANOVÁ, E. 2001. *Mikroekonómia (dokonalá konkurencia)*. Bratislava : MIKA - Konzult, 2001. 156 s. ISBN 80-968504-0-7.

GORDIAKOVÁ, Z. 2011. Hodnotenie konkurencieschopnosti krajín. [online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z http://www3.ekf.tuke.sk/mladivedci2011/herlany_zbornik2011/gordiakova_zuzana.pdf

GREGOVÁ, E. 2009. *Mikroekonómia*. Žilina : Žilinská univerzita v Žiline, 2009. 363 s. ISBN 978-80-554-0077-8.

HAIJOŠ, Miroslav. 2017. DNEŠNÉ VÝZVY ODBOROVÝCH ZVÁZOV V KONTEXTE EURÓPSKEHO PILIERA SOCIÁLNYCH PRÁV. In *ePRÁCA*, november – december 2017. [online]. [cit. 2017-12-12]. Dostupné z http://kozsr.sk/wp-content/uploads/2017/12/2017_02_ePR%C3%81CA.pdf. ISSN 2585-8289

HOBZA, A. 2009. *Evropská unie a hospodářské reformy*. Praha : C. H. Beck, 2009. 352 s. ISBN 80-7400-122-9.

HOBZA, V. et al. 2006. *Základy ekonomie*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2006. 141 s. ISBN 80-244-1295.

HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ, J., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. 2008. *Mikroekonomie*. 4.vyd. Praha : Management Press, 2008. 574 s. ISBN 978-80-7261-150-8.

HRABCOVÁ, Dana, et al. 2008. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno : Masarykova univerzita a Doplněk, 2008. 223 s. ISBN 80-723-9233-6.

HRABCOVÁ, Dana, et al. 2008. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno : Masarykova univerzita a Doplněk, 2008. 223 s. ISBN 80-723-9233-6.

CHAJDIAK, J., ARBE, T., NOVOTNÁ, E. 2011. *Konkurencieschopnosť inovácií v SR*. Bratislava : Statis, 2011. 154 s. ISBN 978-80-85659-66-5.

KISLINGEROVÁ, E., a kol. 2008. *Inovace nástrojů ekonomiky a managementu organizací*. Praha : C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-882-8.

KLEČKA, J. 2008. *Produktivita a její měření – nové přístupy*. [online]. [cit. 2017-12-02]. Dostupné z <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=eam&pdf=13.pdf>.

KÓNIG, P. et al. 2009. *Rozpočet a politiky Evropské unie, Příležitost pro změnu*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2009. 630 s. ISBN 80-7400-011-9.

- KRIŠŤAK, J. 2017. *Produktivita*. [online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z <https://www.ipaslovakia.sk/sk/ipa-slovník/produktivita>
- KROUPA, Aleš. 2004. *Odbory, zamestnávateľé, sociálni partneri : odborová organizovanosť v ČR a hlavné faktory jej vývoje*. Praha : VÚPSV, 2004. 174 s. ISBN 80-239-7321-5.
- KROUPA, Aleš. 2004. *Odbory, zamestnávateľé, sociálni partneri : odborová organizovanosť v ČR a hlavné faktory jej vývoje*. Praha : VÚPSV, 2004. 174 s. ISBN 80-239-7321-5.
- LALINSKÝ, T. 2008. *Faktory konkurencieschopnosti slovenských podnikov* [online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z https://www.nbs.sk/_img/Documents/PUBLIK/08_lal1.pdf. ISSN 1337 - 5830.
- MARINIČ, P. 2008. *Plánovanie a tvorba hodnoty firmy*. Praha : Grada Publishing a. s., 2008. 232 s. ISBN 80-247-2432-4.
- MEDVEĎ, J., NEMEC, J. et al. 2011. *Verejné financie*. Bratislava : Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN 978-80-89393-46-6.
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach* [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z <http://www.amnesty.sk/wp-content/uploads/2012/01/Medzin%C3%A1rodn%C3%BD-pakt-o-hospod%C3%A1rskych-soci%C3%A1lnych-a-kult%C3%BArnych-pr%C3%A1vach.pdf>
- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach* [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z <http://www.amnesty.sk/wp-content/uploads/2012/01/Medzin%C3%A1rodn%C3%BD-pakt-o-ob%C4%8Dianskych-a-politick%C3%BDch-pr%C3%A1vach.pdf>
- MIKOLÁŠ, Z. 2005. *Jak zvýšiť konkurencieschopnosť podniku*. Praha : Grada Publishing a. s., 2005. 198 s. ISBN 80-247-1277-6.
- Národný program zvyšovania produktivity a konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky* [online]. [cit. 2017-11-06]. Dostupné z <http://www.rokovania.sk/File.aspx/Index/Mater-Dokum-2312>
- NBS. 2017. *Analýza konvergencie slovenskej ekonomiky*. ISSN 1337-5830
- NEMEC, J. 2000. *Verejná ekonómia*. Banská Bystrica : Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2000. 114 s. ISBN 80-8055-385-8.
- PORTER, M.E. 1994. *Konkurenční strategie : Metody pro analýzu odvětví a konkurentů*. Praha : Victoria Publishing, 1994. 403 s. ISBN 80-85605-11-2.
- RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2003. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2003. 276 s. ISBN 80-225-1757-7.
- SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. 1992. *Ekonómia I*. 1. vyd. Bratislava : BRADLO, 1992. 419 s. ISBN 80-7127-030-X.

SKOKAN, K. 2004. *Konkurenceschopnosť, inovácie a klastry v regionálnom rozvoji*. Ostrava : Repronis, 2004. 160 s. ISBN 80-7329-059-6.

Štatistický úrad SR

Stratégia 2020 [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>

SVITKOVÁ, M. *Investícia do priestorov zlepši produktivitu zamestnancov*. 2017. Hospodárske noviny, 19.9.2017, príloha Investor.

ŠUBRT, Bořivoj. 1991. *Kolektívni vyjednávaní, smlouvy a právo stávkový*. Praha : Práce, 1991. 96 s. ISBN 80-208-0231-2.s.21.

TEKULOVÁ, Z. 2015. *Produktivita podniku*. Bratislava : STU, 2015. ISBN 978-80-971986-1-9.

The Global Competitiveness Report 2017–2018 [online]. [cit. 2017-11-02]. Dostupné z <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018>

TKÁČ, Vojtech. 2004. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. Košice : Press Print, 2004. 355 s. ISBN 80-89084-13-3.

Vhodné pracovné prostredie zvyšuje produktivitu zamestnancov [online]. [cit. 2017-11-06]. Dostupné z <http://www3.teraz.sk/slovensko/socialne-vhodne-pracovne-prostredie/143798-clanok.html>

VIRUTKA, M. et al. 2010. *Kvalita podnikateľského prostredí, regionálna konkurenceschopnosť a stratégie regionálneho rozvoja Českej republiky*. Praha : Grada Publishing a. s., 2010. 232 s. ISBN 80-248-3638-1.

VITURKA, M. et al. 2010. *Kvalita podnikateľského prostredí, regionálna konkurenceschopnosť a stratégie regionálneho rozvoja Českej republiky*. Praha : Grada Publishing a. s., 2010. 232 s. ISBN 80-247-3638-1.

Všeobecná deklarácia ľudských práv [online]. [cit. 2017-11-12]. Dostupné z <http://www.upn.gov.sk/data/pdf/deklaracia.pdf>