

Kto a kedy dostáva odmeny?

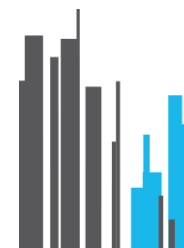
Jana Valachyová a Matúš Senaj

Téma: Kto a kedy dostáva odmeny?**Autori:** Jana Valachyová a Matúš Senaj

V komentári hľadáme odpoveď na otázku ako sú v súčasnosti vyplácané odmeny. Analýzou individuálnych údajov sme zistili, že najviac odmien v roku 2017 vyplátili zamestnávateľia koncom roka, kedy dostala odmeny takmer polovica zamestnancov. Najvyššie odmeny, v priemere 865 eur, však boli vyplatené zamestnancom v súkromnom sektore za mesiace marec a apríl, keď už firmy poznali finančný výsledok svojho hospodárenia. Vo verejnom sektore boli najvyššie odmeny, v priemere 520 eur, vyplatené na konci roka. Zároveň platí, že v súkromnom sektore rastie zložka odmien s výškou príjmu. Údaje o výške a mesačnom profile vyplácaných odmien naznačujú, že novoprijatá legislatíva oslobodzujúca trinásty a štrnásty plat od dane a odvodov by sa bez reakcie zamestnávateľov dotkla len nízkeho percenta zamestnancov. Aby mohli zamestnávateľia v plnej miere profitovať z nižšieho daňovo-odvodového zaťaženia a vyplatiť zamestnancom v čistom vyššie odmeny, museli by skoncentrovať vyplácanie odmien na jún a december, termíny špecifikované v legislatíve. V tom prípade by sa legislatíva dotkla 18,5 % všetkých zamestnancov, pričom nárok na oba, trinásty aj štrnásty plat, by malo necelých 5 % zamestnancov.

V súčasnom období, keď slovenské hospodárstvo rastie a firmy pociťujú nedostatok nových zamestnancov, rastie tlak na zvyšovanie miezd. Odmeny sú dôležitou flexibilnou zložkou miezd a zväčša zohľadňujú výkony jednotlivých zamestnancov. Zmenou výšky odmien môžu firmy ľahšie prispôsobiť svoje mzdové náklady ekonomickému vývoju bez toho, aby boli ohrozené pracovné miesta v časoch hospodárskeho poklesu. Dnes sú odmeny diskutovanou témou tiež kvôli úľavám z daní a odvodov pre trinásty a štrnásty plat.¹ Nárok na tieto úľavy má špecifické podmienky, preto je zaujímavé pozrieť sa na to, kedy a v akej výške zamestnávateľia vyplácajú odmeny. Dostupným zdrojom údajov o výške odmien je štatistické zisťovanie o štruktúre miezd, ktoré poskytuje informácie o jednotlivých zložkách hrubej mzdy zamestnancov za celú ekonomiku (pozri box 1). Na základe týchto údajov však nevieme posúdiť časový profil vyplácania odmien. Využívame preto individuálne údaje Sociálnej poisťovne (SP), na ktorých odhadujeme výšku odmien vyplácaných zamestnávateľmi v priebehu roku (pozri box 2).

¹ Novela Zákonníka práce účinná od 1. mája 2019. Podmienky nároku na úľavu z daní a odvodov pre trinásty a štrnásty plat sú uvedené v boxe 3.

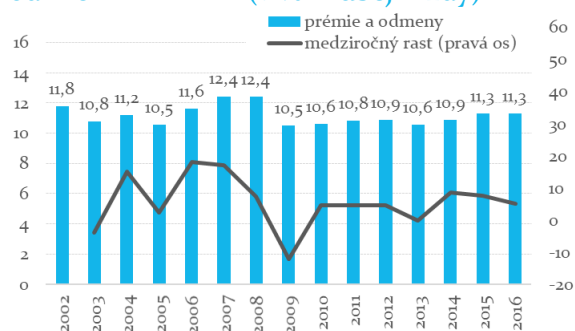


Podiel odmien od roku 2013 rastie s pozitívnym vývojom na trhu práce, stále však nedosahuje predkrízovú úroveň

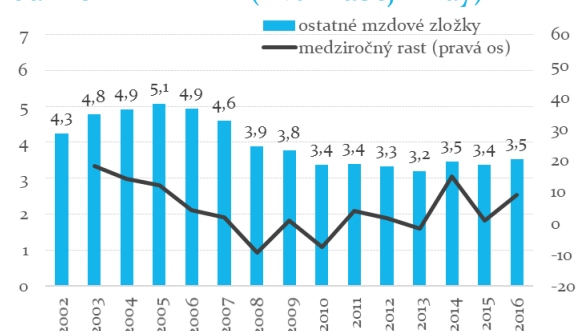
V grafe 1 je znázornený podiel zmluvne dohodnutých prémie a odmien na priemernej hrubej mzde v období 2002 až 2016 (vypočítaný z údajov zo zisťovania o štruktúre miezd). Najvyšší podiel prémie a odmien bol v roku 2008. Počas krízy klesol, keďže zamestnávateľa využili na zníženie mzdových nákladov skôr odmeny ako základné platy.² Od roku 2013 podiel pomaly rastie s pozitívnym vývojom na trhu práce, v roku 2016 však ešte nedosiahol predkrízové hodnoty. V roku 2016 tvoril podiel prémie a odmien 11,3 % z priemernej hrubej mzdy, podiel prémie a odmien spolu s ostatnými zložkami miezd na priemernej hrubej mzde bol 14,7 %. Ani publikované kvartálne údaje za rok 2017 neindikujú návrat na predkrízové úrovne.³

Vývoj zmluvne ani zákonom negarantovaných nepravidelne vyplácaných odmien je ilustrovaný v grafe 2. Ich podiel na hrubej mzde je podstatne nižší ako podiel zmluvne dohodnutých odmien. V sledovanom období sa pohybuje na úrovni 3 až 5 %. Rozdielny vývoj týchto dvoch zložiek mzdy môže byť, okrem iného, ovplyvnený aj kolektívnym vyjednávaním. Úspešnejšie vyjednávania ústiace napríklad do zakotvenia trinásteho platu v kolektívnej zmluve sa tak prejavujú v náraste zmluvne garantovaných odmien.

Graf 1: Vývoj podielu zmluvne dohodnutých odmien 2002-2016 (v % hrubej mzdy)



Graf 2: Vývoj podielu nepravidelných odmien 2002-2016 (v % hrubej mzdy)



Zdroj: ŠÚ SR (Štruktúra miezd v SR)

² Tóth P. a Valčková K. 2015, Mzdové nepružnosti a slabé pokrízové oživenie zamestnanosti na Slovensku, štúdia NBS 3/2015.

³ Podľa údajov v publikácii Informačný systém o priemerných zárobkoch za 4Q/2017 a za 4Q/2016 došlo dokonca k medziročnému poklesu vo výške odmien. Medziročný pokles v priemernej výške odmien vyplýva aj z údajov SP.

Pohľad na to, ako sú odmeny vyplácané v priebehu roka, ponúkajú údaje Sociálnej poisťovne

Nová legislatíva oslobodzujúca trinásty a štrnásty plat od dane a odvodov presne špecifikuje mesiace, kedy nastane nárok na oslobodenie. Preto je zaujímavé pozrieť sa na to, kedy a v akej výške zamestnávateľa vyplácajú odmeny. To je možné zistiť len analýzou individuálnych údajov.

Individuálne údaje o mzdách a zložkách mzdy nie sú na Slovensku k dispozícii na analytické účely.⁴ Preto používame databázu individuálnych údajov SP. Údaje SP poskytujú informáciu o výške hrubej mzdy zamestnancov v jednotlivých mesiacoch roka, neposkytujú však informáciu o jednotlivých zložkách hrubej mzdy. Výška odmien preto musí byť odhadnutá. Predpokladáme, že základná mesačná mzda zamestnanca, zamestnaného u toho istého zamestnávateľa, sa v priebehu roka nemení a že príjem nad úrovňou základnej mzdy tvoria odmeny (pozri box 2).

Najviac odmien zamestnávateľa vyplácajú koncom roka, najvyššie odmeny sú vyplatené v súkromnom sektore v období po podaní daňových priznaní, vo verejnom sektore na konci roka

Podľa nášho odhadu dostalo v roku 2017 odmenu 61 % zo všetkých zamestnancov. Ak túto skutočnosť zohľadníme a pozrieme sa iba na osoby a mesiace, keď boli odmeny vyplatené, zistíme, že **priemerná výška odmeny za celý rok 2017 dosahuje 530 eur.**⁵ V súkromnom sektore sú počas celého roka vyplácané vyššie odmeny (v priemere 570 eur) ako vo verejnom sektore (v priemere 413 eur). To môže súvisieť aj s tým, že vo verejnom sektore absentujú profesie zamerané na predaj, kde sú prémie súčasťou odmeňovania.

Najviac odmien bolo vyplatených koncom roka a to v oboch sektoroch (pozri graf P₁ v prílohe). Koncom kalendárneho roka zamestnávateľa odmeňujú svojich zamestnancov za celoročný výkon a odmeny tak plnia svoju stimulačnú a motivačnú funkciu. Odmeny sa v oboch sektoroch vyplácajú aj v lete. Navyše, vo firmách v súkromnom sektore sú odmeny tiež súčasťou platov za marec, keď už firmy poznajú výsledok svojho hospodárenia.

Zamestnanci v súkromných firmách dostávajú najvyššie odmeny za mesiace február až apríl a koncom roka, zároveň platí, že koncom roka sú odmeny vyplatené najväčšiemu

⁴ Zber údajov financuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a zároveň je aj vlastníkom týchto údajov. Údaje zbiera súkromná firma.

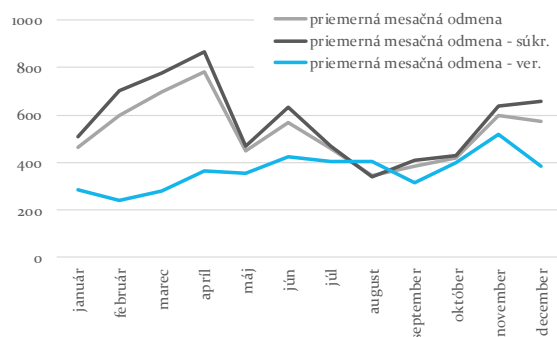
⁵ Zisťovanie o štruktúre miezd poskytuje informáciu o priemernej mesačnej sume odmien počítanej na celej vzorke zamestnancov, teda vrátane zamestnancov ktorým nebola vyplatená odmena. V roku 2016 bola priemerná hodnota prémie a odmien na úrovni 118 eur a spolu s položkou ostatné mzdové zložky na úrovni 153 eur. Z údajov SP vychádza priemerná odmena vo výške 98 eur (v súkromnom sektore vo výške 104 eur a vo verejnom 78 eur).



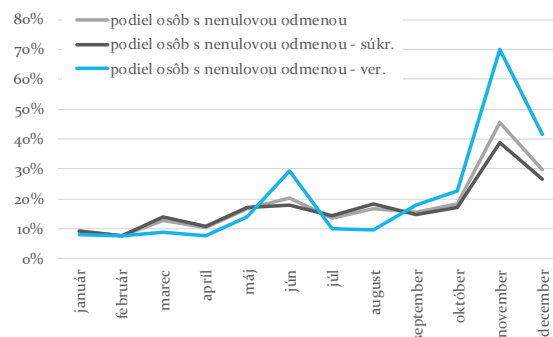
počtu zamestnancov.⁶ Odhadujeme, že za mesiac november 2017 boli vyplatené odmeny 550 tisíc zamestnancom v priemernej výške 636 eur. Za apríl boli vyplatené odmeny síce najvyššie (865 eur), no dostalo ich menej ako 150 tisíc zamestnancov.

Rovnako aj vo verejnom sektore dostáva koncom roka odmeny najväčší počet zamestnancov. V novembri išlo o 282 tisíc osôb a platí, že odmeny vyplatené v tomto sektore boli v novembri najvyššie (520 eur). Druhým v poradí je vo verejnom sektore mesiac jún. Tu boli odmeny vyplatené viac ako 115 tisíc zamestnancom a dosiahli výšku 423 eur.

Graf 3: Časový profil vyplácania odmien v roku 2017 – zamestnanci, ktorí dostali odmenu



Graf 4: Podiel zamestnancov, ktorí dostali v roku 2017 odmenu



Zdroj: výpočty autorov, SP

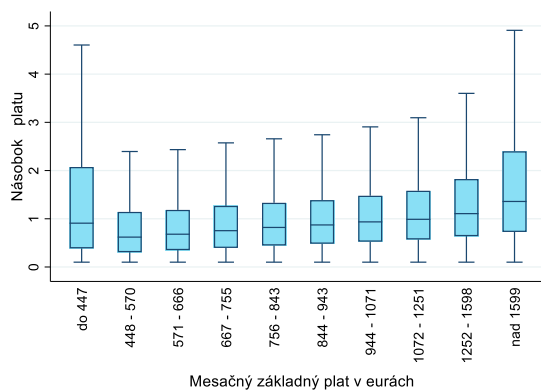
Čím vyšší príjem, tým významnejšia je zložka odmien

Graf 5 zobrazuje celoročné odmeny ako násobok základného mesačného platu a odpovedá na otázku, koľko platov navyše dostane zamestnanec v odmenách. Polovica osôb danej príjmovej kategórie je zobrazená vo vnútri boxov. **Platí, že čím viac zamestnanci zarábajú, tým vyšší je podiel odmien na základnom plate.** Kým polovica osôb zaradených do druhej príjmovej kategórie dostáva ročne v odmenách tretinu až celý základný plat, v najvyššej príjmovej kategórii dostáva polovica osôb v odmenách tri štvrtiny až dva a pol násobok základného platu.⁷

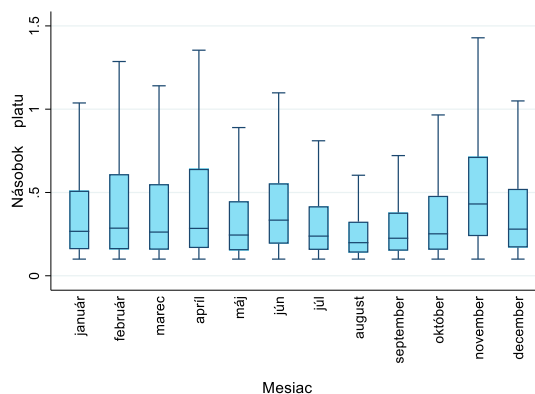
⁶ Podľa odhadu na údajoch SP dostáva vo výpláte za november odmeny 46 % všetkých zamestnancov (39 % v súkromnom a až 70 % vo verejnom sektore). Podľa prieskumu McRoy Group koncoročné odmeny dostáva tretina zamestnancov (vo výške 30 až 80 % platu). Podľa portálu Platy.sk dostáva koncoročné odmeny 27 % zamestnancov a 17 % zamestnancov je vyplatený trinásť plat.

⁷ V prvej príjmovej kategórii sú príjmy pod úrovňou minimálnej mzdy. Pri nízkej základnej mzde sa variabilita príjmu v priebehu roku premietne do vysokého odhadu odmien.

Graf 5: Celoročné odmeny zobrazené ako násobok základného platu podľa príjmových kategórií - 2017



Graf 6: Podiel odmien na základnom platu podľa mesiacov - 2017



Zdroj: výpočty autorov, SP

Najvyššie odmeny pre najviac zarábajúcich vysvetľujeme tým, že motivačná úloha odmien sa využíva najmä na riadiacich pozíciách, kde odmeny súvisia s dosahovaním firemných výsledkov. Taktiež, by vo všeobecnosti malo platiť, že výška odmeny zodpovedá vyššej miere zodpovednosti. Preto nie je prekvapením, že čím väčšia je spoločnosť, tým vyššie sú vyplatené odmeny (graf P2 v prílohe).

Zaujímavé je, že vo verejnom sektore pozitívny vzťah medzi výškou príjmu a veľkosťou odmeny neplatí. Tam tvoria odmeny priemerne jeden násobok základnej mzdy bez ohľadu na výšku príjmu zamestnanca (grafy P3 a P4 v prílohe).

Vplyv novej legislatívy, oslobodzujúcej trinásty a štrnásty plat od odvodov a dane, bude závisieť od reakcie zamestnávateľov

Ak sa pozrieme na odmeny podľa mesiacov kedy boli vyplatené, vidíme, že väčšina odmien vyplatených v danom mesiaci nedosahuje výšku základného platu (pozri graf 6). V súvislosti s novoprijatou legislatívou, podľa ktorej je nárok na oslobodenie trinásteho a štrnásteho platu od dane a odvodov len v prípade vyplatenia odmeny minimálne vo výške priemerného platu v predchádzajúcom kalendárnom štvrtroku, tak v súčasnosti nespĺňa túto podmienku väčšina vyplatených odmien.

Navyše, v zákone sú uvedené ďalšie podmienky, ktoré ešte znížia počet dotknutých osôb. Konkrétne ide o podmienku, že nárok na oslobodenie trinásteho platu majú len tí zamestnanci, ktorí pracovali posledné dva roky u rovnakého zamestnávateľa a nárok na úľavu zo štrnásteho platu majú len tí, ktorým bol vyplatený trinásty plat a zároveň posledné štyri roky nezmenili zamestnávateľa. Legislatíva tiež určuje termín vyplatenia trinásteho platu na jún a štrnásteho platu na december. V prípade, že zamestnávateľia neskoncentrujú vyplatenie odmien na termíny špecifikované v legislatíve, nedá sa očakávať významný vplyv novoprijatej legislatívy na daňovo-odvodové zaťaženie zamestnávateľov a zvýšenie čistých príjmov zamestnancov.

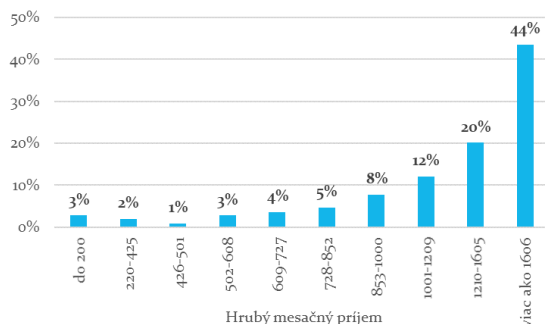
Zamestnávateľa, ktorí plánujú vyplatiť zamestnancom odmeny aspoň vo výške jedného platu, by maximálne využili daňovo-odvodové oslobodenie, ak by presunuli výplatný termín odmiem na jún. Podobne, zamestnávateľa, ktorí plánujú zamestnancov odmeniť viac ako dvojnásobkom platu, by maximálne využili daňovo-odvodové oslobodenie, ak by presunuli vyplácanie odmiem na jún a december.⁸ **Ak by takto zareagovali všetci zamestnávateľa, odhadujeme, že novoprijatá legislatíva by sa dotkla maximálne 18,5 % všetkých zamestnancov, pričom len necelých 5 % zamestnancov by malo nárok na oslobodenie oboch, trinásteho aj štrnásteho platu.**

Ak firmy prispôbia termíny vyplácania odmiem, čistý príjem sa zvýši najmä zamestnancom vo vyšších príjmových kategóriách

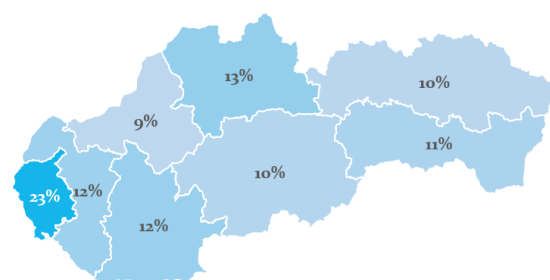
Z detailnejšieho pohľadu na týchto 5 % zamestnancov vyplýva, že ich priemerný mesačný príjem je dvojnásobkom priemerného mesačného príjmu. Graf 7 zobrazuje ich rozdelenie podľa príjmových kategórií. Je vidieť, že v najnižších príjmových kategóriách sa títo zamestnanci takmer nevyskytujú. Na druhej strane, skoro polovica z nich patrí do najvyššej, teda desiatej príjmovej kategórie. **Z opatrenia teda môžu profitovať hlavne zamestnanci s vyšším príjmom.**

V grafe 8 prezentujeme možný dopad opatrenia na zamestnancov v jednotlivých krajoch Slovenska. Takmer štvrtina zo zamestnancov, ktorí by mohli mať nárok na trinásty a štrnásty plat, má trvalé bydlisko v Bratislavskom kraji. V ostatných krajoch je zastúpenie rovnomerné, od 9 do 13 %.

Graf 7: Rozdelenie zamestnancov, ktorí by mohli mať nárok na 13. aj 14. plat podľa príjmových kategórií



Graf 8: Rozdelenie zamestnancov, ktorí by mohli mať nárok na 13. aj 14. plat podľa krajov



Používa Bing
© DSAT for MSFT, Microsoft, Navteq, Wikipedia

Zdroj: výpočty autorov, SP

⁸ Uvažujeme len s časovým posunom vyplácania odmiem. Nezohľadňujeme možnú reakciu zamestnávateľov, ktorá by mohla napríklad cieľiť na udržanie celkových nákladov práce pri súčasnom zvýšení odmeňovania zamestnancov cez navýšenie odmiem. V takom prípade by mohla mať legislatíva významnejší dopad, avšak plný efekt legislatívy možno očakávať až pri plnom oslobodení trinásteho a štrnásteho platu v roku 2021.

Box 1: Výberové štatistické zisťovanie o štruktúre miezd v SR

Zisťovanie poskytuje informácie o jednotlivých zložkách hrubej mzdy zamestnancov za celú ekonomiku. Do výberovej vzorky tohto zisťovania sú zahrnutí všetci zamestnávateľia s počtom 500 a viac zamestnancov, zamestnávateľia s menej ako 500 zamestnancami sú vybraní na základe náhodného výberu zo stratifikovaných skupín. Vzorka neobsahuje živnostníkov a ich zamestnancov a zamestnancov ozbrojených zložiek. Vzorka obsahuje približne 60 % z celkového počtu zamestnancov. Publikované údaje sú dopočítané na celé národné hospodárstvo. Výsledky štatistického zisťovania sú zverejňované v ročnej publikácii ŠÚSR pod názvom Štruktúra miezd v SR.

Výška odmeny je podľa typu zaradená buď v zložke prémie a odmeny, ak ide o odmeny dohodnuté v pracovnej (alebo inej) zmluve, alebo v zložke mzdy ostatné, ak ide o nepravidelné odmeny negarantované v zmluve. Publikované hodnoty odmien z tohto zisťovania sú prepočítané na všetkých zamestnancov, teda aj tých, ktorý odmenu nedostali.

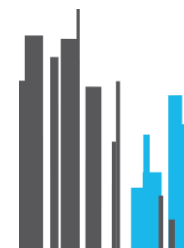
Zložky hrubej mzdy podľa definície ŠÚ SR:

- základná mzda
- prémie a odmeny (pravidelné odmeny dohodnuté v zmluve)
- ostatné mzdové zložky (nepravidelné odmeny)
- príplatky a doplatky
- náhrady mzdy

Zložky zahŕňajúce odmeny definuje ŠÚ SR nasledovne:

Prémie a odmeny - nadtarifné zložky mzdy alebo iné zložky mzdy dohodnuté v pracovnej zmluve alebo inej zmluve (napr. vyplývajúce zo Zákonníka práce). Ich výška sa stanovuje v závislosti na výkone, plnení uložených úloh (odmeny) a splnení hodnotiacich ukazovateľov (prémie). Vyplácané sú spravidla v pravidelných, vopred dohodnutých termínoch (mesačne, štvrťročne, ročne).

Ostatné mzdové zložky - zmluvne ani zákonom negarantované nepravidelne vyplácané odmeny - napr. odmeny v závislosti od výkonu práce, plnenia vyplácané ako 13. a 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. Nezahŕňajú sa prémie a odmeny vyplácané pravidelne v každom výplatnom termíne.



Box 2: Odhad výšky odmien na individuálnych údajoch SP

Z databázy SP čerpáme informácie o výške mesačnej mzdy za každý zamestnanecký vzťah v roku 2017. Výške hrubej mzdy najbližšie zodpovedá vymeriavací základ na úrazové poistenie, ktorý nie je ohraničený stropom. Pri odhade výšky odmien predpokladáme, že základná mesačná mzda zamestnanca, zamestnaného u toho istého zamestnávateľa, sa v priebehu roku nemení a že vymeriavací základ nad úrovňou základnej mzdy tvoria odmeny. (Nižšie hodnoty vymeriavacieho základu z dôvodu PN alebo OČR sú ošetrené pomocou počtu odpracovaných dní.)

S použitím údajov SP teda vieme odhadnúť nepravidelne vyplácané zložky mzdy. To znamená, že pravidelne mesačne vyplácané prémie, ktorých výška sa v priebehu roka výrazne nemení, nebudú zahrnuté v odhade odmien. Oproti údajom zo Zisťovania o štruktúre miezd, v ktorých sú pravidelné mesačné prémie súčasťou mzdovej zložky prémie a odmeny, tak bude odhad na údajoch SP nižší. Najväčšie rozdiely medzi týmito dvoma zdrojmi údajov preto možno očakávať pri zamestnaniach, kde sú využívané prémie na mesačnej báze.

Kľúčom k odhadu výšky odmien je definícia základnej mesačnej mzdy. Pri výpočte priemernej mesačnej výšky základnej mzdy sa neberú do úvahy 2, 3 resp. 4 mesiace s najvyššími hodnotami vymeriavacieho základu. Predpokladáme, že v týchto mesiacoch mohli byť zamestnancovi vyplatené odmeny. Počet najvyšších hodnôt, ktoré sa pri výpočte priemernej základnej mzdy neuvažujú, je nastavený podľa počtu odpracovaných mesiacov v roku. Teoretický nárok na dve odmeny vzniká pri odpracovaných štyroch až šiestich mesiacoch. Nárok na tri odmeny vzniká tým, ktorí pracovali sedem, osem alebo deväť mesiacov a nárok na štyri odmeny vzniká zamestnancom, ktorí odpracovali viac ako 10 mesiacov. Samotná výška odmeny je definovaná ako rozdiel medzi výškou príjmu v mesiaci, kedy môže mať zamestnanec teoretický nárok na odmenu, a jeho základnou mzdou. Za odmenu považujeme rozdiel vyšší ako 10 % základného platu.

Box 3: Oslobodenie 13. a 14. platu od daní a odvodov

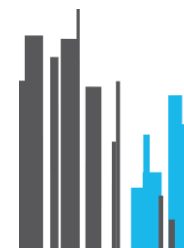
Novoprijaté opatrenie sa týka 13. a 14. platu, ktorý bude vyplácaný zamestnávateľmi na dobrovoľnej báze. Po splnení určitých podmienok bude oslobodený 13. a 14. plat do maximálnej výšky 500 eur od zdravotných odvodov, sociálnych odvodov a dane z príjmu fyzických osôb na strane zamestnanca aj zamestnávateľa. Prvýkrát môže byť 13. plat oslobodený v júni 2018 (len od zdravotných odvodov), úplné oslobodenie 13. a 14. platu bude možné v decembri 2019. V oboch prípadoch platí, že odmena musí byť minimálne vo výške priemerného platu v predchádzajúcom kalendárnom štvrtroku.

Podmienky pre oslobodenie 13. platu:

- Vyplatený v júni za mesiac máj
- Patrí zamestnancom, ktorí vo firme pracujú nepretržite aspoň 24 mesiacov k 30.4.
- Do výšky 500 € (vrátane) oslobodené od daní a odvodov

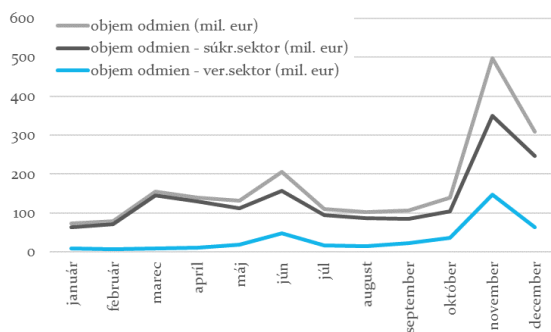
Podmienky pre oslobodenie 14. platu

- Vyplatený v decembri za mesiac november
- Podmienkou je vyplatenie 13. platu
- Patrí zamestnancom, ktorí vo firme pracujú nepretržite aspoň 48 mesiacov k 31.10.
- Do výšky 500 € (vrátane) oslobodené od daní a odvodov



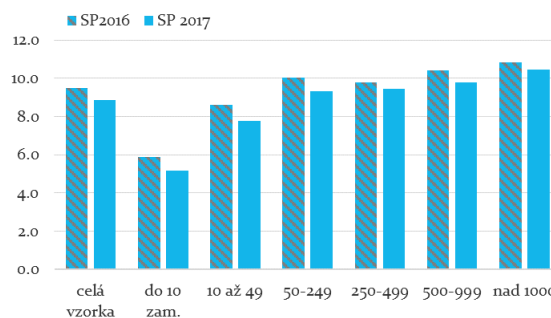
Príloha

Graf P1: Objem vyplatených odmien podľa jednotlivých mesiacov roku 2017



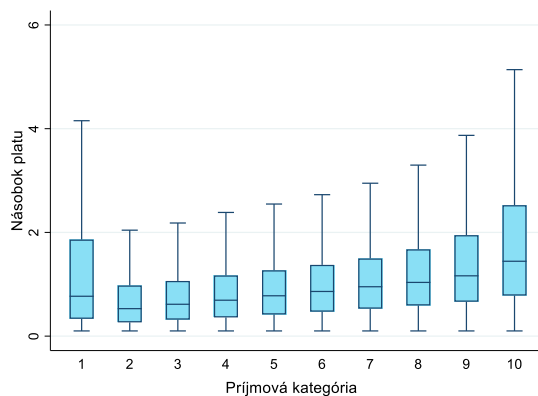
Zdroj: výpočty autorov, Sociálna poisťovňa

Graf P2: Podiel odmien podľa veľkosti firmy/organizácie



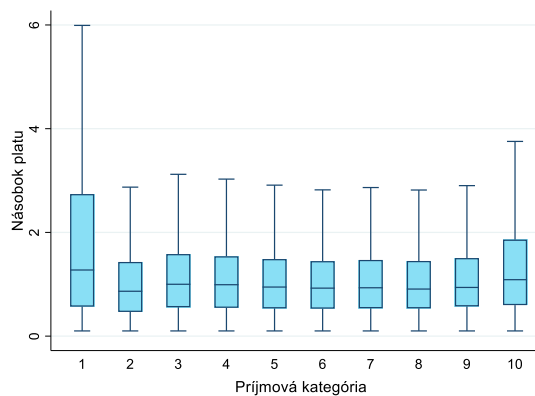
Zdroj: výpočty autorov, Sociálna poisťovňa

Graf P3: Celoročné odmeny zobrazené ako násobok základného platu podľa príjmových kategórií – súkromný sekt.

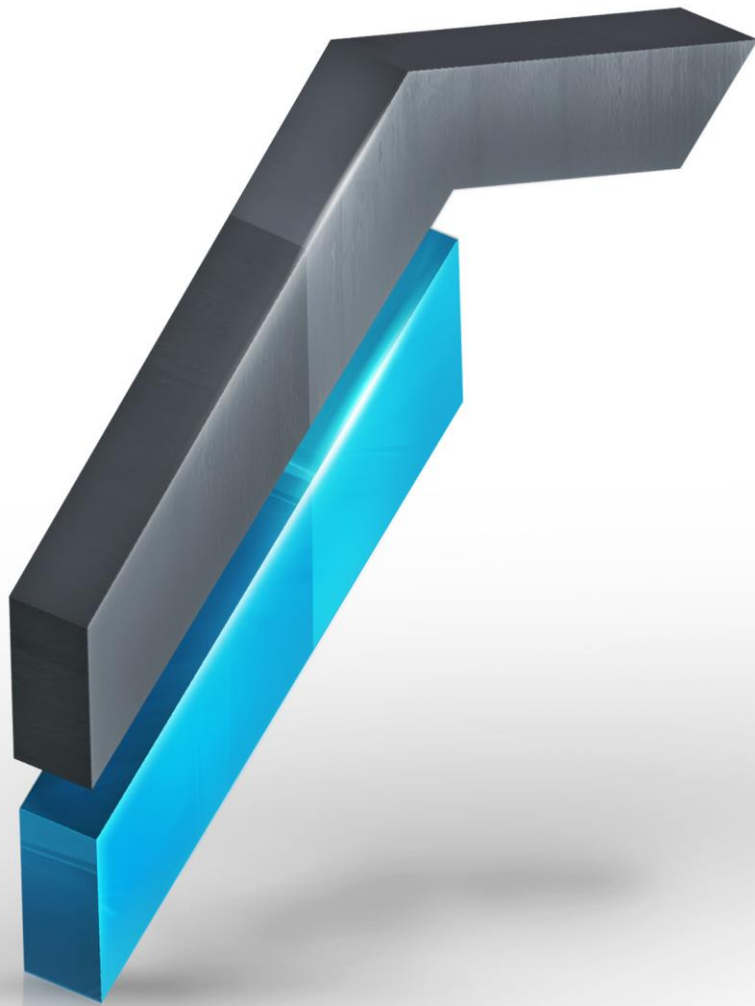


Zdroj: výpočty autorov, Sociálna poisťovňa

Graf P4: Celoročné odmeny zobrazené ako násobok základného platu podľa príjmových kategórií – verejný sekt.



Zdroj: výpočty autorov, Sociálna poisťovňa



©Kancelária Rady pre rozpočtovú zodpovednosť, 2018

Imricha Karvaša 1
Bratislava 1, 813 25
Slovenská republika

www.rozpoctovarada.sk

Prezentované názory a výsledky v tejto štúdii sú názormi autorov a nevyjadujú oficiálne stanovisko RRZ.

Pri reprodukcii časti textu je potrebné uviesť okrem organizácie aj názov materiálu.

Text neprešiel jazykovou korektúrou.