

FAKULTA ELEKTROTECHNIKY A INFORMATIKY STU

Podnikové hospodárstvo

**PRACOVNÁ SILA, ODMEŇOVANIE
A PRODUKTIVITA PRÁCE**

Andrej Baran

Osobné číslo: 35490
2008/2009

OBSAH

1	PRACOVNÁ SILA	3
1.1	Mimo pracovná sila	4
1.2	Nezamestnanosť	4
1.2.1	Prirodzená nezamestnanosť	4
1.2.2	Formy nezamestnanosti	5
1.3	Model dynamiky zamestnanosti a nezamestnanosti	5
2	ODMEŇOVANIE PRACOVNÍKOV	6
2.1	Personálny manažment	6
2.2	Mzda	6
2.2.1	Druhy miezd	7
2.2.2	Štruktúra mzdy	8
3	PRODUKTIVITA PRÁCE	11
3.1	Meranie produktivity práce	11
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	13

1 PRACOVNÁ SILA

V trhovej ekonomike sa nie všetky existujúce pracovné sily podieľajú na tvorbe spoločenského produktu.

Pod pojmom pracovná sila rozumieme využívanie všetkých fyzických a psychických vlastností človeka pri dosahovaní podnikových cieľov.

Zmyslom hospodárenia s pracovnou silou je vytvoriť a využiť pracovnú silu tak, aby bol zabezpečený pracovný výkon, ktorý prinesie požadovaný ekonomický efekt.

Jedným zo základných nástrojov na zabezpečenie tejto úlohy je personálna práca podniku, čiže práca s ľudskými zdrojmi.

Pracovné sily, ktoré existujú v danej krajine, je možné rozdeliť podľa ich úsčasti na tvorbe spoločenského produktu do 2 kategórií:

◆ zamestnaní,

t.j. ľudí, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, resp. ekonomickú činnosť, z ktorej im plynú dôchodky, ako aj ľudí, ktorí majú prácu, avšak v danom čase nepracujú napríklad pre chorobu, štrajky alebo z dôvodu čerpania dovolenky.

◆ nezamestnaní,

t.j. ľudí, ktorí nie sú momentálne zamestnaní, ale aktívne hľadajú prácu, čiže vyvíjajú určité úsilie s cieľom nájsť si pracovné miesto

Pracovnú silu danej krajiny (označujeme L) teda tvoria zamestnaní (označujeme E) a nezamestnaní (označujeme U):

$$\textit{platí vzťah: } E + U = L$$

1.1 Mimo pracovná sila

Mimo pracovnú silu tvoria všetci ostatní dospelí obyvatelia krajiny, ktorí napríklad navštevujú školu, vedú domácnosti, sú na dôchodku, nemôžu pracovať pre chorobu alebo jednoducho pracovať nechcú a prácu si neľadajú alebo sa nezúčastňujú z rôznych dôvodov pracovnej činnosti.

1.2 Nezamestnanosť

Medzi najväčšie makroekonomické ale i sociálne problémy patrí nezamestnanosť, pretože sa dotýka všetkých vrstiev obyvateľstva.

Ekonomický prejav nezamestnanosti je predovšetkým v nevyužívaní zdrojov, ktoré má daná krajina k dispozícii na produkovanie statkov. Nezamestnanosť spôsobuje, že krajina dosahuje skutočný hrubý národný produkt pod svojou potenciálnou úrovňou. Nevyužitie zdrojov práce predstavuje nenávratne premrhané disponibilné zdroje krajiny a navyše odčerpáva aj ďalšie zdroje, ktorými krajina disponuje, a ktoré je nutné prerozdeliť na riešenie dôsledkov nezamestnanosti, napríklad ja vo forme podpory v nezamestnanosti.

1.2.1 Prirodzená nezamestnanosť

Úroveň nezamestnanosti charakterizuje miera nezamestnanosti, ktorá vyjadruje podiel nezamestnaných na celkovej pracovnej sile v percentách:

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 = \frac{U}{E + U} \cdot 100$$

Miera nezamestnanosti sa prakticky zisťuje tak, že úrady práce evidujú ľudí, ktorí sú z rôznych dôvodov bez práce a prihlásili sa na tomto úrade. Takto zistená nezamestnanosť je registrovaná nezamestnanosť.

1.2.2 Formy nezamestnanosti

Analyzovaním príčin nezamestnanosti zistujeme, že z hľadiska štruktúry pracovných trhov vznikajú 3 formy nezamestnanosti:

◆ frikčná

je dôsledkom migrácie pracovnej sily, zmien zamestnania, je zložkou prirodzenej miery nezamestnanosti

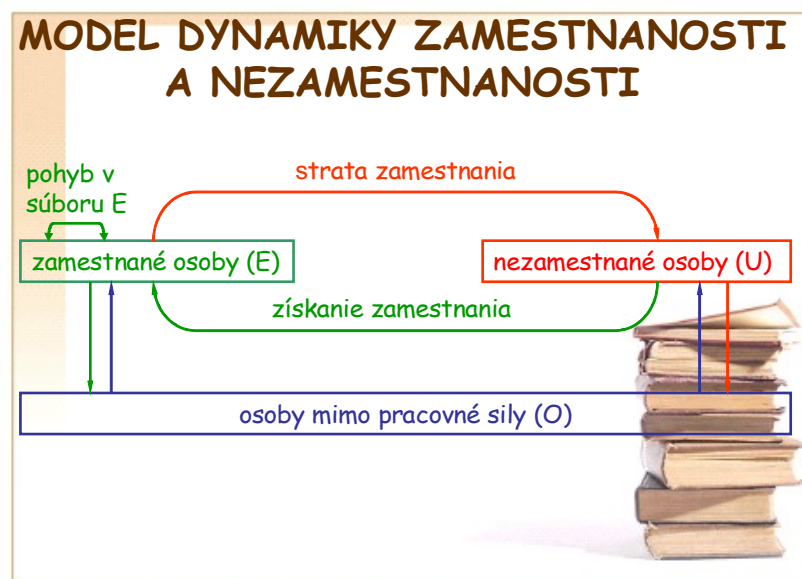
◆ štruktúrna

vzniká nesúlalom medzi dopytom a ponukou na trhu práce, je zložkou prirodzenej miery nezamestnanosti a spolu s frikčnou nezamestnanosťou sa označuje ako rovnovážna nezamestnanosť

◆ cyklická

je dôsledkom cyklického pohybu ekonomiky

1.3 Model dynamiky zamestnanosti a nezamestnanosti



2 ODMEŇOVANIE PRACOVÍKOV

Systémom odmeňovania rozumieme jednak peňažné odmeňovanie vo forme miezd, platov, odmien, prémieí, rozmanitých foriem poistenia, príplatkov na stravovanie, ošatenie atď. Nepeňažné odmeňovanie býva realizované formou relaxačných pobytov, platením služobného bytu, auta, mobilného telefónu, doplnkovej dovolenky na zotavenie atď.

2.1 Personálny manažment

Personálny manažment formuje vzťah zamestnávateľa k jeho pracovníkom, základné zásady ich rozvoja a efektívneho zapájania do činnosti vedúcej k hospodárskej prosperite podniku.

Zahrňuje:

- ◆ *Odhady a prepočty potrieb zamestnancov*
- ◆ *Prijímanie pracovníkov, ich zaradovanie, prepúšťanie, povyšovanie, vzdelávanie*
- ◆ *Vypracovanie a uplatňovanie systému hodnotenia pracovného výkonu, hodnotenie pracovníkov*
- ◆ *Motivácia a stimulácia pracovníkov*
- ◆ *Pracovný čas, pracovné prostredie, sociálne služby*
- ◆ *Evidencia o pracovníkoch*
- ◆ *Psychológia práce a riešenie konfliktov*

2.2 Mzda

Mzda je obvykle peňažná odmena za vykonanú prácu, ktorú poskytuje zamestnávateľ svojmu zamestnancovi.

Výška mzdy a peňažné odmeňovanie sa v praxi realizuje na základe zákonov a mzdových predpisov, podľa Zákona č.311/2001 Z. z. Zákonník práce a zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, ktorý určuje výšku mesačnej mzdy 8 100,- Sk a hodinovej mzdy vo výške 46,60 Sk

Rozlišujeme:

- ◆ *Nominálna mzda* predstavuje peňažné ocenenie vynaloženej práce, teda číselná hodnota mzdy (číslo bez meny)
- ◆ *Reálna mzda* vyjadruje kúpyschopnosť nominálnej mzdy, teda koľko tovarov a služieb si môže jej príjemca nakúpiť.
- ◆ *Minimálna mzda*, ktorá predstavuje najnižšiu možnú cenu práce

2.1.1 Druhy miezd

Mzda je tvorená tzv. mzdovými formami, ktoré môžeme rozdeliť na dve skupiny:

◆ **Základné:**

❖ Časová mzda

používa sa pri presne stanovenom postupe práce a zamestnanec svojou aktivitou vo veľkej miere neovplyvňuje výsledok práce. Je vhodná tam, kde nie je účelné podnecovať nadpriemerný výkon, kde presnosť, svedomitosť a kvalita práce je dôležitejšia ako rýchlosť a kvantita.

Môže byť hodinová alebo mesačná. Hodinová mzda je určená v jednotlivých odvetviach národného hospodárstva v stupnici mzdových taríf.

Výpočet: *časová mzda hodinová* = počet odpracovaných hodín x tarifná sadzba za 1 hodinu
Mesačná mzda je určená podľa mzdových taríf za mesačné obdobie.

❖ Úkolová mzda

sa používa v prípade, že vieme presne stanoviť počet výrobkov vyrobených za určitú jednotku času.

❖ Podielová mzda

jej základom je stanovenie podielu odmeny na vytvorenom výnose, napr. tržbách, zisku.

❖ Kombinovaná mzda

je kombináciou predchádzajúcich mzdových foriem s využitím doplnkových foriem miezd.

❖ Zmiešaná

vhodné vzájomné kombinovanie:

- * časová a úkolová
- * časová a podielová

❖ Zmluvná

ktorá je dohodnutá medzi zamestnávateľom a pracovníkom v pracovnej zmluve

❖ Naturálna

predstavuje len časť mzdy, ktorá je nahradená formou výrobkov, výkonov, prác a služieb

◆ **Doplňkové:**

- ❖ Prémie
- ❖ Odmeny
- ❖ Príplatky ku mzde
- ❖ Osobné ohodnotenie
- ❖ Podiely na hospodárskom výsledku

Sú voľné, uplatňované a účelovo zamerané na požadované ciele.

2.2.2 Funkcie miezd

Mzda plní určité funkcie:

◆ ekonomická

možno ju sledovať v dvoch rôznych rovinách. Ak sa na mzdu pozeráme z hľadiska makroekonomického, môžeme v určitých podmienkach chápať ako možný zdroj inflácie. Štát využíva vo svojej mzdovej politike ekonomickú funkciu mzdy. V prípade potreby má možnosť regulovať mzdový vývoj vo väzbe na infláciu. V mikroekonomickej rovine podniku zohráva mzda ako cena práce nákladovú funkciu, a teda ovplyvňuje výšku podnikových nákladov.

◆ motivačná (stimulačná)

výška mzdy pracovníka stimuluje jeho pracovný výkon, pôsobí v smere efektívneho využívania pracovnej sily, vedie k zvyšovaniu pracovného výkonu

◆ stabilizačná

snahou zamestnávateľa je, aby si udržal zamestnanca

◆ sociálna

uspokojovanie potrieb ďalších členov rodiny, v práci - uplatnenie schopností pracovnej sily
- realizuje sa najmä na národohospodárskej úrovni, štát ju využíva na zabezpečenie minimálnej životnej úrovne, resp. minimálnych sociálnych istôt spoločnosti.

2.2.3 Štruktúra mzdy

→ výpočet mzdy:

1. základná mzda (tarifná) + *prémie*, + *odmeny*, + *osobné ohodnotenie*, + *príplatky* (napr. za prácu nadčasov, externé pracovné podmienky) + náhrady miezd (mzda za neodpracovaný čas → dovolenka)

2. hrubá mzda

- *odpočítame odvody do fondov 13,4 %*

(Fond zdravotného poistenia, Fond nemocenského poistenia, Fond dôchodkového poistenia, fond zamestnanosti – Úrad práce)

= dostaneme základ dane (zdaniteľná časť) – zaokrúhľuje sa na sto koruny nahor

- *odpočítame nezdaniteľnú časť v sume 8 208,- Sk (Zákon o dani z príjmu)*

- vypočítame daň z príjmov

3. čistá mzda: hrubá mzda – odvody – daň

4. mzda na výplatu

Príklad:

Základný plat zamestnanca je vo výške 12 000,- Sk, funkčný príplatok má vo výške 5 000,- Sk a osobný príplatok 3 000,- Sk. Má dve deti, na ktoré si uplatňuje daňový bonus.

$$\begin{array}{rcll} 1. \text{ Základný plat + funkčný príplatok + osobný príplatok} & & & \\ 12\,000 + & 5\,000 & + & 3\,000 & = & 20\,000,- \text{ Sk} \end{array}$$

$$\begin{array}{rcll} 2. \text{ Hrubá mzda – odvody z hrubej mzdy (13,4 \% z HM)} & = & \text{základ dane} & \\ 20\,000 - & 2\,680 & = & 17\,320,- \text{ Sk} \end{array}$$

$$\begin{array}{rcll} \text{Základ dane - nezdaniteľná časť} & = & \text{zdaniteľná mzda} & \\ 17\,320 - & 8\,208 & = & 9\,112,- \text{ Sk} \end{array}$$

výpočet preddavku na daň

$$\begin{array}{rcll} \text{Zdaniteľná mzda x 19 \%} & = & 1\,731 & \\ \text{- daňový bonus (582,- Sk x 2)} & = & -1\,164 & \\ \hline \text{Preddavok na daň} & = & 567 & \end{array}$$

Výpočet čistého príjmu:

$$\begin{array}{rcll} \text{Hrubý príjem - platby poistného - preddavok na daň} & = & \text{čistý príjem} & \\ 20\,000 - & 2\,680 & - & 567 & = & 16\,753,- \text{ Sk} \end{array}$$

ODVODY

Sociálne poistenie: 1,4 % nemocenské poistenie
 4 % starobné poistenie
 3 % invalidné poistenie
 1 % poistenie v nezamestnanosti

Zdravotné poistenie 4 %

Σ **13,4 %**

3 PRODUKTIVITA PRÁCE

Produktivita práce je celkový výstup delený pracovnými vstupmi. Produktivita práce sa zvyšuje v dôsledku dokonalejších technológií, vyššou pracovnou zručnosťou a prehlbovaním kapitálu, teda rastom vybavenosti práce kapitálom. Čím je vyššia úroveň produktivity práce, tým sú lepšie dosahované ekonomické výsledky určitého objektu.

Potreba plánovať produktivitu práce podniku vychádza z pravidla, že rast produktivity práce má byť rýchlejší ako rast miezd, resp. rast nákladov na pracovnú silu, ako základný predpoklad zvyšovania efektívnosti a konkurencieschopnosti podniku. Produktivitu práce môžeme charakterizovať ako účinnosť práce.

Produktivita práce závisí od týchto činiteľov:

- ◆ od dosiahnutého stupňa tech. rozvoja a od používanej technológie výrobného procesu
- ◆ od úrovne organizácie práce a využívania pracovného času
- ◆ od kvalifikácie a výšky hodnoty osobnosti pracovníkov
- ◆ od vnútorných a vonkajších podmienok pracoviska
- ◆ od pôsobenia prírodných a ekonomických výrobných podmienok

3.1 Meranie produktivity práce

Produktivitu práce môžeme merať:

- ◆ priamou metódou

$$PP = Q / P \quad \text{kde } Q \text{ je objem produkcie a } P \text{ je počet robotníkov,}$$

- ◆ nepriamou metódou

$$t = T / Q \quad \text{kde } t \text{ je prácnosť, } T \text{ je množstvo práce vynaložené na objem výroby v časových jednotkách.}$$

Pri produktivite práce treba najskôr určiť spôsob vyjadrenia, resp. meranie produkcie.

Môžeme ju merať:

♦ *v naturálnych (fyzických) jednotkách,*

ktoré vyjadruje konkrétne množstvo, ktoré podnik vyrobil v čase,

♦ *v pracovných hodinách, resp. normohodinách,*

ktoré určujú, aké množstvo práce podnik pri výrobe vynaložil,

♦ *v hodnotových jednotkách*

najčastejšie používané sú: výkon, výnos, pridaná hodnota, hodnota predaja.

Príklad:

Spoločnosť ABBAK vyrába dva druhy výrobkov A, B. Na ich výrobe sa podieľa 10 robotníkov, z toho na výrobku A 7 robotníkov. Údaje o ich množstve a cene udáva nasledujúca tabuľka:

Výrobky	A	B
Objem výroby v ks	10 000	12 000
Cena Sk / ks	50	80

Vypočítajte produktivitu práce na jedného robotníka v naturálnom aj hodnotovom vyjadrení pri výrobku A.

Výrobok A: v naturálnom vyjadrení: $PP = Q / P = 10\,000 / 7 = 1428$ ks /robotníka

v hodnotovom vyjadrení: $PP = Q \times \text{cena} / P = 50\,000 / 7 = 7142$ Sk /robotníka

POUŽITÁ LITERATÚRA

MAJTÁN, Š. a kol.: Podnikové hospodárstvo, Bratislava, SPRINT, 2007, 347 s. ISBN 8089085798.

www.euroekonom.sk

http://www.szvt.sk/files/vyvoj_predaja_gj.ppt

Zákon č.311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde

