

TLAČOVÁ SPRÁVA

Férovosť k ľuďom rozhoduje o stabilite firiem. Naznačuje to prieskum aj nové pravidlá odmeňovania

Bratislava, 2.3.2025 - Súčasné zmeny na pracovnom trhu, ako sú legislatívne požiadavky na transparentnosť odmeňovania, pretrvávajúca finančná neistota a nástup novej generácie zamestnanectva, prinášajú pre firmy nové výzvy. Tieto faktory totiž môžu ovplyvňovať lojalitu a motiváciu pracovníkov, čo sa prejavuje aj vo zvýšenej ochote zvažovať odchod z firmy. Exkluzívny prieskum agentúry IPSOS pre ESG KLUB ukazuje, že pocit spravodlivosti a jasné pravidlá odmeňovania dnes môžu byť rozhodujúcimi faktormi stability tímov. Jedným z kľúčových prístupov, ako čeliť týmto výzvam, sa tak stáva systematické riadenie sociálneho piliera ESG.

Komplexný pohľad na tieto témy prinesú odborníci a skúsení manažéri už 11. marca na podujatí [“ESG INSPIRE: Je to o ľuďoch”](#) v Bratislave.

Aktuálne dáta: očakávania zamestnancov vo vzťahu k odmeňovaniu vytvárajú na firmy tlak zvnútra

Exkluzívny prieskum agentúry IPSOS pre ESG KLUB z februára ukazuje, že **významná časť respondentov nepovažuje systém odmeňovania za spravodlivý a transparentný:**

- Až **62 %** opýtaných **nevníma** systém odmeňovania ako plne transparentný – tretina mu rozumie len čiastočne a viac ako štvrtina ho považuje za netransparentný.
- Približne **polovica** (51%) slovenských zamestnancov sa cíti **finančne podhodnotená**.
- Zároveň vidno vysokú ochotu uvažovať o zmene práce v prípade atraktívnejšej ponuky odmeny. Až viac ako polovica (**58 %**) by bola ochotná v prípade **lepšej finančnej ponuky zmeniť zamestnávateľa**, z toho pre pätinu (20 %) by to bolo hlavné rozhodovacie kritérium, **38 %** by **zvažovalo** aj **iné faktory**.

“Pre pätinu zamestnanectva je výška mzdy hlavným a rozhodujúcim kritériom. Dá sa predpokladať, že táto skupina najviac subjektívne pociťuje tlak inflácie a rastúcich životných nákladov. Ich vzťah k zamestnávateľovi sa javí ako vysoko transakčný a pragmatický – lojalita je podmienená finančnou kompenzáciou, ktorá im umožňuje udržať si životný štandard. Pre druhú skupinu by síce lepšia finančná ponuka bola spúšťačom úvah o zmene, avšak nie jediným faktorom, pretože do ich rozhodovania by vstupovali aj iné, nefinančné aspekty ako môžu

*byť napr. firemná kultúra, miera flexibility, možnosti ďalšieho rastu, zmysluplnosť práce či kvalita vzťahov na pracovisku. A práve tu sa otvára pomerne veľký priestor pre firmy, ktoré to s udržateľnosťou a sociálnou zodpovednosťou myslia vážne,” komentuje výsledky **Paula Ivanková**, Associate Director v agentúre IPSOS.*

Paula Ivanková ďalej vysvetľuje **význam nefinančných aspektov práce**. Prieskum ukazuje, že peniaze sú aktuálne hlavným dôvodom, prečo ľudia o novej práci začnú uvažovať. Avšak zároveň platí, že pracovné prostredie či zmysluplnosť práce sú tiež významnými faktormi, vďaka ktorým sa ľudia napokon rozhodnú z firmy (ne)odísť. Ak sa transparentnosť a spravodlivosť zameriava primárne na otázku, „koľko dostávam a akú mám hodnotu na trhu“, potom „well-being“ definuje, „ako sa chcem v práci cítiť“.

Nová legislatíva o transparentnom odmeňovaní tlačí na firmy zvonka

Keď dôvera v interné pravidlá zlyháva, často nastupuje prísnejšia regulácia – tak je to aj v prípade odmeňovania. Firmy dnes čelia novým povinnostiam vyplývajúcim zo smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 o transparentnosti odmeňovania. Uvedená smernica má stanovenú transpozičnú lehotu **do 7. júna 2026**. Návrh zákona o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty je aktuálne v štádiu rokovaní v NRSR.

*„Transparentnosť sa presúva z roviny firemnej kultúry do roviny regulačnej povinnosti a každodenných rozhodnutí,” uvádza **Peter Škyrta**, manažér udržateľnosti z KPMG. „Firmy budú musieť upraviť pracovné zmluvy a interné predpisy, zverejňovať mzdové rozpätia v pracovných ponukách, nastaviť procesy na poskytovanie informácií o odmeňovaní a systematicky analyzovať rozdiely v odmeňovaní vrátane prijímania nápravných opatrení,” vymenúva základné zmeny, ktoré prináša nový zákon o transparentnom odmeňovaní.*

ESG - prístup, ktorý pomáha manažovať očakávania ľudí aj meniť nové povinnosti na strategickú výhodu

Sociálny faktor („S“) zohráva čoraz dôležitejšiu úlohu pri zachovaní stability tímov, reputácie a schopnosti firiem **udržať si** ľudí. „S“ pilier ESG totiž pokrýva férové odmeňovanie, rovnosť príležitostí, pracovné podmienky aj well-being. Tieto oblasti boli doteraz skôr internou HR témou, avšak s príchodom ESG sa stávajú súčasťou udržateľného riadenia aj verejného reportingu. A keďže sa „S“ pilier v ESG priamo prekrýva s novými pravidlami transparentnosti odmeňovania, prestáva byť dobrovoľnou iniciatívou a stáva sa nevyhnutnosťou.

Podľa **Daniela Rabinu**, spoluzakladateľa ESG KLUBU, by ho však firmy nemali vnímať ako compliance cvičenie so zoznamom povinností, ktoré treba splniť. „ESG v sociálnej oblasti je v prvom rade o ľuďoch a ich každodenných rozhodnutiach.

O tom, ako manažéri systematicky nastavujú stratégiu a pravidlá, ako komunikujú férovosť a ako budujú dôveru v tímoch. Sociálny pilier je veľmi široký, preto sa dá uchopiť rôzne podľa potrieb firmy či odvetvia. Na konci dňa o jeho funkčnosti rozhoduje, či je pre ľudí vo firme zrozumiteľný, užitočný a inšpirujúci.“

Lídri, ktorí formujú podobu sociálneho piliera ESG v praxi

Najnovšie podujatie ESG KLUBU “ESG INSPIRE: Je to o ľuďoch” preto neprináša univerzálny recept, ale mozaiku konkrétnych prístupov naprieč sektormi – od priemyselného giganta cez inovatívny dizajn pracovného prostredia až po energetické komunity.

Na jednom pódii sa stretnú skúsení manažéri a experti z popredných firiem, ktorí formujú podobu sociálneho piliera ESG v praxi - Dana Miňová z Inštitútu zmeny, Eliška Košová (Cushman & Wakefield), Veronika Kekeňáková (TATRAVAGÓNKA Poprad), Barbora Balunová (partnerka v L/R/P Advokáti), Richard Modrák (predseda združenia Klaster energetických komunít Slovenska), Michal Urban (Urbanix), Roberto Belan (BE-DNA), Peter Škyrta a Milina Schifferdeckerová (KPMG Slovakia) a Paula Ivanková (IPSOS).

Na podujatí “[ESG INSPIRE: Je to o ľuďoch](#)” Paula Ivanková (IPSOS) prvýkrát zverejní kompletné dáta z februárového prieskumu aj ich interpretáciu pre firmy. **Výsledky prieskumu** aj ich detailná analýza budú k dispozícii na [webovej stránke ESG KLUBU](#) aj agentúry IPSOS od polky marca.

V prípade záujmu o viac informácií nás neváhajte kontaktovať:

Daniel Rabina
+421 907 881 059
rabina@esgklub.sk

O ESG KLUBE:

[ESG KLUB](#) je biznisová platforma prioritne pre malé a stredné firmy (SME's). Je vytvorená a administrovaná agentúrou [GreenTalk](#). ESG KLUB je členom európskej agentúry [EFRAG](#), ktorá má v EÚ na starosti prípravu jednotných štandardov pre nefinančný reporting ESG.

ESG KLUB spustil svoje aktivity v roku 2024 a má viac ako 120 členov. Členská základňa zahŕňa široké spektrum firiem – od malých startupov až po veľkých hráčov bankového, retailového, realitného či energetického sektora. Podľa dát z FinStatu kumulatívny obrat členov ESG KLUBU presahuje 9,4 miliardy eur, čo je suma porovnateľná s ročným rozpočtom Slovenska na zdravotníctvo. Členské firmy, u ktorých evidujeme presné počty zamestnancov, spolu zamestnávajú viac ako 25 000 ľudí. Tieto čísla tak ukazujú, že ESG KLUB môže priniesť významné zmeny s dopadom na celé slovenské podnikateľské prostredie.

 **ESG KLUB**
by GreenTalk
Viac na esgklub.sk
Networkingové
podujatie **ESG KLUBU**
ESG INSPIRE
JE TO O ĽUĎOCH

- Ľudia ako základ ESG
- Firmy s pozitívnym vplyvom
- Wellbeing a férovosť po novom

11. 3. 2026, 15:00
Eventime, Bratislava
  
  


Obrázok 1: Najnovšie podujatie ESG KLUBU “ESG INSPIRE: Je to o ľuďoch” neprináša univerzálny recept, ale mozaiku konkrétnych prístupov naprieč sektormi – od priemyselného giganta cez inovatívny dizajn pracovného prostredia až po energetické komunity.



Obrázok 2: Peniaze aktuálne sú hlavným dôvodom, prečo ľudia o novej práci začnú uvažovať. Avšak zároveň platí, že pracovné prostredie či zmysluplnosť práce sú významnými faktormi, vďaka ktorým sa ľudia napokon rozhodnú z firmy (ne)odísť. Foto: ESG KLUB, podujatie ESG INSPIRE v priestoroch Slovenské elektrárne, a.s. ocenených ako OFFICE ROKA.



Obrázok 3: Dnes už firmám nestačí len „mať kanceláriu“. Ak chcú, aby do nej ľudia radi chodili a podávali skvelé výkony, musia im ponúknuť priestor, ktorý im dá niečo navyše. Od obdobia pred covidom sa naše očakávania zásadne zmenili. Potvrdzujú to aj nedávne slovenské dáta z prieskumu Leesman Index – až 93 % zamestnancov u nás dnes považuje za kľúčovú podmienku v kancelárii priestor na individuálnu a sústredenú prácu. Vysoké nároky kladieme aj na to, na čo sme si zvykli doma: kontrolu teploty (81 %), dostatok prirodzeného svetla (79 %) a kvalitný vzduch (76 %). Foto: Unsplash. Celý text: [Linkedin ESG KLUB](#)