

Ako nastaviť mzdy zamestnancom? Pomôže vám mzdový benchmark

28.8.2026 - Lubomír Kadlečík | TREXIMA Bratislava, spol.

Mzdový benchmark umožňuje firmám zistiť ako majú nastavené mzdy v porovnaní s konkurenciou. Do úvahy pritom berie konkrétnu profesiu, región, odvetvie, senioritu, nástupné mzdy absolventov či mnohé ďalšie ukazovatele. Firma tak získa jasnejší obraz o tom, kde platí menej, kde je na úrovni trhu a kde naopak ponúka vyššie mzdy ako konkurenti. Mzdový benchmark pritom nepracuje iba s priemernou mzdou. Kvalitné mzdové dáta zahŕňajú aj medián mzdy, kvartily, decily a celú distribúciu odmeňovania. Firmy tak získavajú objektívny podklad na porovnanie miezd, nastavenie platových pásiem, úpravu nástupných miezd, nábor a udržanie zamestnancov, plánovanie mzdových nákladov, kolektívne vyjednávanie aj tvorbu dlhodobej mzdovej politiky.

Mzdový benchmark pomáha riešiť konkrétne problémy

Firma si mzdový benchmark spravidla neobjedná preto, že chce poznať ďalšiu štatistiku. **Takmer vždy rieši konkrétny problém alebo stojí pred strategickým rozhodnutím.** Nedokáže obsadiť určité pracovné pozície, skúsení zamestnanci odchádzajú ku konkurencii, kandidáti požadujú vyššie nástupné mzdy alebo sa začína ukazovať, že noví pracovníci zarábajú takmer rovnako ako ľudia, ktorí sú vo firme mnoho rokov.

Inokedy prichádza potreba benchmarku pri plánovanej zmene. Firma pripravuje pravidelnú revíziu miezd, vytvára nové platové pásma, otvára závod v inom regióne, rozširuje tím o nové profesie alebo vstupuje do kolektívneho vyjednávania. V každej z týchto situácií potrebuje odpovedať na podobnú otázku: **Zodpovedá naše odmeňovanie realite trhu práce?**

Mzdový benchmark tak pomáha firme presne určiť, kde má problém s odmeňovaním a kde by ani zvyšovanie miezd nebolo efektívnym riešením.

Kto môže využiť výstupy mzdového benchmarku?

Mzdový benchmark nie je určený iba pre HR oddelenia. Informácie o trhových mzdách môžu byť dôležitým podkladom pre rozhodovanie naprieč celou firmou – od vedenia a manažérov jednotlivých tímov až po ľudí zodpovedných za nábor, financie či odmeňovanie. Špecifické miesto má mzdový benchmark aj pri **kolektívnom vyjednávaní**.

HR oddelenie môže benchmark využiť pri revízii miezd, nastavovaní platových pásiem alebo riešení fluktuácie. Recruiterom pomáha určiť, akú mzdu ponúknuť pri obsadzovaní konkrétnej pozície a či sú očakávania kandidátov v súlade s trhom. Manažéri získavajú objektívnejší podklad pri rozhodovaní o zvýšení mzdy alebo pri snahe udržať kľúčového pracovníka.

Mzdový benchmark je preto užitočný všade tam, kde sa rozhodnutie o ľuďoch stretáva s rozhodnutím o peniazoch. Nasledujúce reálne a modelové situácie ukazujú, aké konkrétne problémy môže firma pomocou mzdových dát riešiť:

- **Nedarí sa vám obsadiť pracovné pozície.** Kandidáti odmietajú ponuky alebo požadujú výrazne vyššie mzdy, než firma očakávala.

- **Skúsení zamestnanci odchádzajú ku konkurencii.** Benchmark pomôže overiť, či za fluktuáciou môže byť rozdiel v odmeňovaní.
- **Zamestnanci tvrdia, že konkurencia platí viac.** Namiesto dohadov môžete porovnať svoje mzdy s relevantným trhom.
- **Noví zamestnanci požadujú viac ako dlhoroční pracovníci.** Môže ísť o signál mzdovej kompresie alebo o to, že interné mzdy prestali držať krok s trhom.
- **Pripravujete pravidelnú revíziu alebo zvyšovanie miezd.** Benchmark ukáže, pri ktorých profesiách má úprava miezd najväčšie opodstatnenie.
- **Vytvárate alebo aktualizujete platové pásma.** Trhové dáta pomáhajú nastaviť realistické mzdové rozpätia pre jednotlivé pracovné pozície a úrovne seniority.
- **Pripravujete kolektívne vyjednávanie.** Porovnanie s odvetvím a regiónom môže vytvoriť objektívny dátový základ pre rokovanie o mzdách.
- **Otvárate nový závod alebo pobočku.** Benchmark pomôže odhadnúť, aké mzdy bude potrebné ponúknuť v konkrétnom regióne a aké budú reálne personálne náklady.
- **Firma rýchlo rastie.** Individuálne dohodnuté mzdy môžu časom vytvoriť veľké a ťažko vysvetliteľné rozdiely medzi porovnateľnými pracovníkmi.
- **Neviete, či niektoré pozície neplatíte príliš vysoko.** Benchmark môže identifikovať aj pracovné miesta, pri ktorých sa firma nachádza výrazne nad trhom.
- **Chcete sa pripraviť na transparentné odmeňovanie.** Štandardný mzdový benchmark pomáha predovšetkým určiť pozíciu firmy voči trhu, zatiaľ čo naša analýza IQualPay pomáha odhaliť a vysvetliť rozdiely medzi porovnateľnými skupinami zamestnancov v rámci spoločnosti.

Kolektívne vyjednávanie: namiesto pocitov dáta o trhu

Mzdový benchmark na Slovensku nevyužívajú iba zamestnávateľia. Po **relevantných mzdových dátach siahajú aj samotné odborové organizácie**, ktoré potrebujú pri kolektívnom vyjednávaní objektívne posúdiť, ako sú zamestnanci odmeňovaní v porovnaní s rovnakými alebo podobnými profesiami na trhu.

Predstavme si výrobný podnik s 800 zamestnancami. Odborová organizácia požaduje zvýšenie tarifných miezd a argumentuje tým, že okolité závody platia viac. Zamestnávateľ je naopak presvedčený, že jeho mzdy sú konkurencieschopné. Bez relevantného porovnania pracujú obe strany predovšetkým s vlastným pohľadom na situáciu.

Mzdový benchmark môže **diskusiu postaviť na konkrétnych a relevantných dátach**. Môže napríklad ukázať, že operátori výroby sú približne na úrovni trhového mediánu, údržbári za trhom výraznejšie zaostávajú a niektoré ďalšie pozície sú naopak odmeňované nad jeho úroveň. Benchmark tak umožňuje presnejšie identifikovať profesie, pri ktorých existuje najväčší rozdiel oproti trhu, a vytvára spoločný dátový základ pre rokovanie zamestnávateľa a odborovej organizácie.

V čom je mzdový benchmark od TRIXIMA unikátny?

Hodnota mzdového benchmarku závisí predovšetkým od kvality dát, z ktorých vychádza. TRIXIMA neporovnáva mzdy podľa pracovných inzerátov alebo deklarovaných platových očakávaní, ale na základe agregovaných reálnych údajov z personálnych a mzdových systémov zahrňajúcich viac ako 1 milión zamestnancov u viac ako 10-tisíc zamestnávateľov.

Mzdový benchmark od spoločnosti TRIXIMA patrí vďaka rozsahu dát, detailu porovnania a dlhoročným skúsenostiam medzi **najkomplexnejšie riešenia mzdového benchmarkingu na slovenskom trhu**. Počas rokov ho pri rozhodovaní o odmeňovaní využili stovky zamestnávateľov a organizácií z rôznych odvetví.

TREXIMA dokáže porovnať konkrétne pracovné pozície podľa odvetvia, regiónu, pohlavia, seniority a ukázať ich reálnu pozíciu v mzdovej distribúcii – od decilov a kvartilov až po medián. Dôležitou súčasťou benchmarku je aj **správne zaradenie pracovných pozícií**. Rovnaký názov pozície totiž nemusí v dvoch firmách znamenať rovnakú prácu. TREXIMA preto pri príprave benchmarku konzultuje potreby firmy, posudzuje zaradenie pozícií podľa SK ISCO-08 a výsledky následne interpretujú analytici a štatistici.

Výsledkom tak nie je iba tabuľka s údajmi o mzdách, ale **benchmark pripravený na mieru konkrétnej firme a konkrétnemu problému** – či už ide o nábor, fluktuáciu, nastavenie platových pásiem, kolektívne vyjednávanie, novú investíciu alebo revíziu mzdovej politiky.

IQualPay: keď sa mzdový benchmarking zameria na rovnaké odmeňovanie

Špecifickým druhom mzdového benchmarkingu je **IQualPay od TREXIMA Bratislava**, ktorý sa zameriava na rozdiely v odmeňovaní mužov a žien a na princíp rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Kým klasický mzdový benchmark ukazuje, ako sa mzdy firmy porovnávajú s externým trhom, IQualPay sa pozerá dovnútra organizácie a pomáha odhaliť, či sú rozdiely v odmeňovaní objektívne vysvetliteľné.

Nejde pritom iba o jednoduché porovnanie priemernej mzdy mužov a žien. **IQualPay** umožňuje analyzovať rozdiely medzi porovnateľnými skupinami zamestnancov a hodnotiť prácu podľa objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií. Firma tak môže identifikovať, **kde rozdiely vznikajú, čo ich môže vysvetľovať a kde je potrebná podrobnejšia analýza alebo úprava systému odmeňovania**.

V súvislosti s novými požiadavkami na transparentnosť odmeňovania získava takýto pohľad čoraz väčší význam. Zamestnávateľ už nepotrebuje vedieť iba to, či platí konkurencieschopne voči trhu. Potrebuje zároveň vedieť preukázať, že jeho systém odmeňovania stojí na jasných, objektívnych a rodovo neutrálnych pravidlách.

Zistite, ako sú vaše mzdy nastavené v porovnaní s trhom

Neviete, či pri niektorých profesiách platíte málo, primerane alebo naopak nad úrovňou trhu? **Mzdový benchmark TREXIMA vám poskytne porovnanie založené na reálnych mzdových dátach a prispôbené konkrétnym pozíciám, regiónu, odvetviu a potrebám vašej firmy.**

Individuálne nastavíme mzdový benchmark pre Vašu firmu či oddelenie, zanalyzujeme vybrané pracovné pozície a ku komplexne vypracovanému výstupu vieme poskytnúť aj dodatočné odborné konzultácie od našich štatistikov a analytikov.

Lubomír Kadlečík

manažér úseku štatistik a prognózovania

+421 905 654 591

<https://www.trexima.sk/ako-nastavit-mzdy-zamestnancom-pomoze-vam-mzdovy-benchmark>