



Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici
Faculty of Economics, Matej Bel University in Banská Bystrica



Katedra cestovného ruchu
Department of Tourism

Formujeme budúcnosť cestovného ruchu
Shaping the Future of Tourism

Štúdium cestovného ruchu	Tourism study
- Bakalárske štúdium – študijný program: <i>Cestovný ruch</i> - Inžinierske štúdium – študijný program: <i>Ekonomika a riadenie cestovného ruchu*</i> - Dvojitý diplom: <i>Cestovný ruch a regionálne plánovanie</i> - Doktorandské štúdium – študijný program: <i>Cestovný ruch</i>	- Bachelor study – study program: <i>Tourism</i> - Master study – study program: <i>Tourism Economics and Management*</i> - Double degree: <i>Tourism and Regional Planning</i> - PhD study – study program: <i>Tourism</i>
- Základný a aplikovaný výskum - Vedecký Seminar Academica Turistica - Vedecké konferencie - Vedecký časopis: <i>Ekonomická revue cestovného ruchu</i> - Publikačná činnosť - Poradenská a konzultačná činnosť	- Basic and applied research - Scientific Seminar Academica Turistica - Scientific conferences - Scientific Journal: <i>Economic Review of Tourism</i> - Edition of publications - Advisory and consulting activities

* študijný program je certifikovaný schémou UNWTO TedQual/ study programme is certified by the scheme UNWTO TedQual

Adresa: Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica
www.ef.umb.sk, telefón +421 48 446 22 12

Ekonomická revue cestovného ruchu - vedecký časopis Ekonomickej fakulty UMB, vychádza štyrikrát ročne. Adresa redakcie: Ekonomická fakulta UMB, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica. Redaktor: Tomáš Gajdosík, e-mail: tomas.gajdosik@umb.sk, telefón 048/446 2215. Ročné predplatné je € 12,-, poštovné a balné € 3,- v SR a € 6,- do zahraničia.

IČO vydavateľa: 30 232 295
Dátum vydania: marec 2020
Tlač: DALI-BB, s.r.o. Banská Bystrica; e-mail: daliprint@daliprint.eu

ISSN 0139-8660

Cena € 3,00

EKONOMICKÁ REVUE CESTOVNÉHO RUCHU

1

2020

Ekonomická revue cestovného ruchu

Recenzovaný vedecký časopis Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Uverejňuje pôvodné state a analytické štúdie domácich a zahraničných autorov zamerané na rozvíjanie teórie cestovného ruchu, poskytuje priestor na diskusiu o aktuálnych problémoch cestovného ruchu na Slovensku a v európskom kontexte, prináša recenzie a anotácie publikácií užitočných pre teoretikov a praktikov cestovného ruchu.

O uverejnených statoch prináša referencie CIRET Centre International de Recherches et d'Études Touristiques vo Francúzsku.

Economic Review of Tourism

Peer-reviewed Scientific Journal of the Faculty of Economics, Matej Bel University in Banská Bystrica. It publishes original articles and analytical studies of Slovak and foreign authors aimed at the development of tourism theory, gives space for professional discussion on topical problems of tourism in Slovakia and Europe, and offers reviews and notes of publications useful for tourist theoreticians and practitioners.

The references of the published articles are made by the CIRET Centre International de Recherches et d'Études Touristique in France.

Editor/ Editor-in Chief

Marian Gúčík, Ekonomická fakulta UMB Banská Bystrica

Vychádza štyrikrát ročne.
Evidenčné číslo MK SR EV 156/08

ISSN 0139-8660

Printed in Slovakia

Ročník 53 – 2020 – číslo 1

Volume 53 - 2020 – Number 1

Ekonomická revue cestovného ruchu

Economic Review of Tourism

Ekonomická fakulta

Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Faculty of Economics

Matej Bel University Banská Bystrica

Slovakia

Redakčná rada/ Editorial Board

Arvid Flagestad	Kristiania University College, Norway
Mikołaj Jalinik	Politechnika Białostocka, Poland
Jana Jarábková	Fakulta európskych štúdií a regionálneho rozvoja SPU v Nitre
Jana Kučerová	Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici
Andrej Malachovský	Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici
Vanda Maráková	Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici
Harald Pechlaner	Mathematisch-Geographische Fakultät, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Germany
Andrzej Rapac	Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki w Jeleniej Górze, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Poland
Zuzana Tučková	Fakulta logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Czech Republic
Milota Vetráková	Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici
Jiří Vystoupil	Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity v Brně, Czech Republic

Recenzenti

Ing. Tomáš Gajdošík, PhD., prof. Ing. Marian Gúčík, PhD., doc. Ing. Jana Jarábková, PhD., prof. Ing. Vanda Maráková, PhD., prof. zw. Dr hab. Andrzej Rapacz, prof. Ing. Milota Vetráková, PhD.

Korektúra anglického textu

Tomáš Gajdošík

Ekonomická revue cestovného ruchu, roč. 53, 2020, č. 1

Economic Review of Tourism, vol. 53, 2020, No. 1

Obsah/Content

State/Articles

Andrea Orellová
Meranie výkonnosti cestovného ruchu Slovenska na základe satelitného účtu cestovného ruchu4
Measurement of Tourism Performance in Slovakia Based on the Tourism Satellite Account

Diana Kvasnová
Činnosť miestnych akčných skupín v cestovnom ruchu na Slovensku 15
Activity of Local Action Groups in Tourism in Slovakia

Mikołaj Jalinik
The Development of Agritourism Farms in the Buffer Zone of the Białowieża Forest 23
Rozvoj agroturistických fariem v nárazníkovej zóne Bielovežského pralesa

Zuzana Gajdošíková
Limitné kapacity a manažment návštevníkov v strediskách cestovného ruchu 33
Carrying Capacities and Visitor Management in Tourism Destinations

Alica Albertová, Lubica Šebová
Mzda a osobné náklady v pohostinských zariadeniach:
Prípadová štúdia vybranej reštaurácie 42
Wage and Personnel Costs in Hospitality Enterprises: Case Study of Selected Restaurant

Informácie/ Information

Rozvoj cestovného ruchu vo svete (Marian Gúčík) 51
Tourism Development in the World

Postoj rezidentov k rozvoju cestovného ruchu na Slovensku (Diana Kvasnová) 56
Attitudes of Residents Towards Tourism Development in Slovakia

Recenzia/ Review

Sto praktických spôsobov ako zlepšiť zákaznícku skúsenosť (Alica Albertová) 59
100 Practical Ways to Improve Customer Experience

Mzda a osobné náklady v pohostinských zariadeniach: Prípadová štúdia vybranej reštaurácie

Wage and Personnel Costs in Hospitality Enterprises: Case Study of Selected Restaurant

Alica Alberová, Ľubica Šebová

Personnel costs are represented by labor costs, social security costs and other personnel costs that are provided to employees in return for work. The aim of the paper is to point out personnel costs as an important part of the hospitality enterprise costs. We mention the factors that influence this problem on the example of a selected restaurant. The article concludes that most of the companies in the field of hospitality industry belong to the small and medium enterprises. Owners of these enterprises are unsatisfied with the unfavorable business environment and the lack of professional staff. The high levy burden causes the employer to often officially reward their employees with a minimum wage, so many qualified employees prefer to work abroad, where they can get better conditions.

Key words: Employee. Labour costs. Personnel costs. Restaurant.

JEL Classification: J₃₁, L₈₃, M₁₀.

Úvod

Ludský kapitál predstavuje cieľavedomú činnosť ľudí zameranú na výrobu produktov alebo poskytovanie služieb určených na uspokojovanie potrieb zákazníkov. Podnik na zabezpečenie predmetu svojej činnosti musí zamestnávať určitý počet zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom vyplatiť mzdu za vykonanú prácu, ktorá tvorí nezanedbateľnú položku v štruktúre nákladov a ovplyvňuje hospodárenie podniku. Výška osobných nákladov je ovplyvnená legislatívou SR, osobitne stanovenou minimálnou mzdou, príplatkami za prácu v noci, počas víkendov a sviatkov, odvodmi na sociálne a zdravotné zabezpečenie zamestnancov. To všetko sa prejavuje v cene práce.

1. Osobné náklady v podniku

Až 99,5 % podnikov s prevažujúcim poskytovaním ubytovacích a stravovacích služieb patrí do kategórie malých podnikov s počtom zamestnancov do 49 (ŠÚ SR, 2015). Maji-

teľom malých a stredných podnikov prekáža najmä nepriaznivé podnikateľské prostredie, meniac sa legislatíva počas hospodárskeho roka, administratívna náročnosť, vysoké daňové a odvodové zaťaženie a nedostatok kvalifikovaných zamestnancov. Vysoké odvodové zaťaženie spôsobuje, že zamestnávateľ často oficiálne odmeňuje svojich zamestnancov len minimálnou mzdou, preto mnohí uprednostňujú prácu v zahraničí.

Aby sme boli schopní analyzovať osobné náklady podniku a s tým súvisiace problémy, musíme definovať náklady. Z účtovného hľadiska predstavujú náklady spotrebu výrobných faktorov (jednotlivých druhov majetku), vynaložených na dosiahnutie výkonov podniku a sú zaevidované na osobitných nákladových účtoch (Marková, 2015). Takto chápané náklady podniku sú tzv. explicitné náklady (Marasová et al., 2018). Z ekonomického hľadiska chápeme náklady nielen ako reálne vynaložené (účtovné náklady), ale aj náklady obetovaných príležitostí, tzv. implicitné náklady, ktorých podstata vychádza z princípu alternatívnych nákladov (Frakt a Piper, 2014). Pri širšom použití nákladov pri plánovaní, evidencii a ekonomickom rozbere je nevyhnutné ich aj klasifikovať, a to z rôznych hľadísk. To znamená vytvoriť skupiny nákladov s osobitnými charakteristickými znakmi tak, aby sa tieto osobitosti vyskytovali iba v jednej skupine. Z druhového hľadiska sa náklady členia na nákladové druhy, ako spotreba, náklady na služby, odpisy, mzdové a ostatné osobné náklady, dane a poplatky a finančné náklady (Gúčík et al., 2015).

Osobné náklady predstavujú mzdové náklady, náklady na sociálne zabezpečenie a iné osobné náklady, ktoré sa poskytujú zamestnancom ako odmena za prácu. Odmeňovanie zamestnancov vychádza zo Zákonníka práce (4. časť), ktorý sa zaoberá mzdou, priemerným zárobkom, náhradou mzdy a náhradou výdavkov.

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancom za prácu (Zákonník práce č. 311/2001 Z. z.). Zákonník práce v § 119 stanovuje, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

Mzdové zložky, ktoré tvoria mzdu, sa nazývajú mzdovými formami. Sú dôležitou súčasťou určovania výšky individuálnej mzdy. Je to postup výpočtu ceny práce. Súčasne legislatíva rozlišuje základné, doplnkové formy a mzdové zvýhodnenia. K základným formám mzdy patrí časová, úkolová, podielová, zmluvná a kombinovaná mzda (Vetráková, 2017).

Okrem základnej formy mzdy sa vyplácajú zamestnancom aj niektoré doplnkové formy mzdy vtedy, keď pride k dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Doplnková forma mzdy sa vypláca k základnej mzde, takže nejde o náhradu, ale o doplnenie. Medzi doplnkové formy patrí odmena (najčastejšie ide o pohyblivú zložku mzdy vyplatenú na základe splnenia vopred stanovených kritérií), prémie (v tomto prípade sa najviac využíva táto doplnková forma ako percento z časovej alebo úklovej mzdy), osobné ohodnotenie (v prípade, že sa sleduje princíp zásluhovosti, potom sa vypláca k základnej mzde aj osobné ohodnotenie, a to jednorazovo alebo pravidelne) a podiel na zisku (ak

podnik dosiahne zisk podľa vopred stanovených kritérií, môže sa zamestnancom vyplatiť podiel z tohto zisku) (podnikam.sk, 2019). Jednou zo súčastí mzdy je aj mzdové zvýhodnenie, pričom nejde o náhradu základnej mzdy, ale o jej doplnenie na základe práce počas osobitného času alebo v prípade určitých situácií, ktoré sú presne definované v zákone. Z ustanovení Zákonníka práce vyplýva právny nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, v sobotu a v nedeľu, za nočnú prácu, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska alebo na pracovisku (www.slovensko.sk, 2019).

Okrem mzdových nákladov patrí k osobným nákladom aj sociálne a zdravotné zabezpečenie zamestnancov, ktoré je povinný platiť každý zamestnávateľ. Výšku odvodov do Sociálnej poisťovne určuje Zákon o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z., výšku odvodov do zdravotnej poisťovne stanovuje Zákon o zdravotnom poistení č. 580/2004 Z. z.

Odvod do Sociálnej poisťovne tvoria čiastkové poistenia (nemocenské, starobné a dôchodkové, úrazové, garančné, poistenie v nezamestnanosti, rezervného fondu solidarity), pritom pre každé z nich je stanovená osobitná sadzba. Zamestnanec neplatí garančné poistenie, úrazové poistenie a poistenie v nezamestnanosti, tieto platí iba zamestnávateľ (podnikajte.sk, 2019).

Pri platení zdravotného poistenia do zdravotnej poisťovne sa platia preddavky, to znamená, že po skončení hospodárskeho roka urobí zdravotná poisťovňa ročné zúčtovanie. V ňom zistí výšku poistného a po porovnaní so zaplatenými preddavkami vyčíslí prípadný preplatok alebo nedoplatok. Výška maximálneho a minimálneho vymeriavacieho základu pri zdravotnom poistení nie je stanovená a odvod sa platí z vymeriavacieho základu, ktorým je hrubá mzda. Sumu preddavkov na zdravotné poistenie možno znížiť uplatnením odčítateľnej položky na zdravotné poistenie, ktoré si môžu uplatniť zamestnanci vykonávajúci zárobkovú činnosť v prípade, ak ich príjem z tejto činnosti je nižší ako 570 EUR. Ak si zamestnanec uplatní odčítateľnú položku, zníži odvod na zdravotné poistenie seba, ale nie zamestnávateľovi. Výška zdravotného poistenia sa v prípade zdravotne postihnutej osoby kráti na polovicu (tabuľka 1).

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond na základe Zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Sociálny fond sa v súlade s § 3 Zákona o sociálnom fonde tvorí ako úhrn povinného prídeltu, ďalšieho prídeltu a ďalších zdrojov fondu. V zmysle § 3 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom fonde sa povinný prídelt do sociálneho fondu tvorí vo výške 0,6 % až 1 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona. U zamestnávateľa, ktorého činnosť je zameraná na dosiahnutie zisku, je povinná tvorba sociálneho fondu prídeltom vo výške 0,6 % zo základu bez ohľadu na vykázanie zisku alebo straty z podnikania. Ak takýto zamestnávateľ za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a súčasne splnil všetky svoje daňové povinnosti voči štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti voči zdravotným poisťovňam a Sociálnej poisťovni, môže v nasledujúcom roku tvoriť sociálny fond prídeltom až 1 % zo základu. Pro splnení uvedených podmienok môže aj zamestnávateľ, ktorý nemá uzatvorenú kolektívnu zmluvu, tvoriť sociálny fond až do výšky

1 % zo základu. Ide o možnosť, nie povinnosť zvýšenia povinného prídeltu. Ak by sa na zvýšení tvorby sociálneho fondu v kolektívnej zmluve dohodlo bez toho, aby boli splnené podmienky dosiahnutia zisku a splnenia daňových a odvodových povinností, takáto dohoda je v zmysle § 4 ods. 2 písm. a) Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní neplatná, pretože je v rozpore so zákonom o sociálnom fonde.

Tabuľka 1 Odvody zamestnávateľa v roku 2020

Druh poistenia	Sadzba poistného v %	Maximálny vymeriavací základ brutto v EUR	Maximálna výška poistného brutto v EUR
Nemocenské poistenie	1,40	7 091,00	99,27
Starobné poistenie	14,00	7 091,00	992,74
Invalidné poistenie	3,00	7 091,00	212,73
Poistenie v nezamestnanosti	1,00	7 091,00	70,91
Garančné poistenie	0,25	7 091,00	17,72
Úrazové poistenie	0,80	bez limitu	bez limitu
Rezervný fond solidarity	4,75	7 091,00	336,82
Sociálne poistenie spolu	25,20	-	-
Zdravotné poistenie	10,00	bez limitu	bez limitu
Spolu	35,20	-	-

Zdroj: www.podnikajte.sk, 2019.

Sledovanie nákladov je významné v každom podniku, pretože náklady sú nástrojom efektívnosti využitia výrobných faktorov vo vzťahu k dosiahnutým výsledkom hospodárenia, sú nástrojom kontroly – pomocou nich sa sledujú úspory, resp. prekročenie skutočných nákladov oproti plánovaným, podľa úrovne nákladov možno odhaliť rezervy, ale aj nedostatky a ich príčiny, ktoré spôsobujú zhoršenie výsledkov hospodárenia podniku, pokles efektívnosti poskytovaných služieb. Sledovanie úrovne nákladov je dôležité najmä v malých a stredných podnikoch, ako v prípade živnostníkov, pretože nevhodne vynaložená investícia môže viesť k okamžitému zániku podniku (Rajnoha et al., 2017).

Podnikanie v pohostinských službách sa zakladá prevažne na výkonoch, ktoré predpokladajú vysoký podiel ľudskej práce. Vysoký podiel ľudskej práce sa premietá aj v nákladoch na odmeňovanie, ktoré tvoria zvyčajne najväčšiu položku v štruktúre nákladov

podniku. V reštauráciach predstavovali mzdové náklady so zákonným sociálnym zabezpečením 26 – 38 % celkových nákladov (Sládek a Valenteová, 2006).

2. Cieľ a materiál

Cieľom state je poukázať na osobné náklady ako dôležitú súčasť nákladov podniku pohostinských služieb. Na príklade vybranej reštaurácie poukážeme na problém vyplácania miezd v pohostinských zariadeniach a uvedieme faktory, ktoré ovplyvňujú existujúci stav.

Skúmaný pohostinský podnik má právnu formu podnikania - spoločnosť s ručením obmedzeným, ponúka reštauračné služby, t. j. jedlá a nápoje vo vyššej cenovej hladine. Reštaurácia zamestnáva 18 zamestnancov v trvalom pracovnom pomere, z toho je 8 zamestnancov na plný pracovný úväzok a 10 zamestnancov na polovičný úväzok. Údaje, ktoré sme získali sú o oficiálne vyplatených mzdách a z nich vyplývajúcich odvodoch a o skutočne vyplatených mzdách, z ktorých vypočítame potenciálne odvody. Zároveň uvedieme dôvody, prečo sa podnikatelia v pohostinských službách uchýľujú k podobným postupom. Určíme aj podiel osobných nákladov na výnosoch podniku.

3. Výsledky skúmania a diskusia

Zamestnanci na plný pracovný úväzok boli oficiálne odmeňovaní minimálnou mzdou, ktorá v roku 2018 predstavovala 480 EUR. Zamestnanci na polovičný pracovný úväzok boli oficiálne odmeňovaní polovicou minimálnej mzdy, čo predstavuje 240 EUR. Skutočne vyplácané mzdy sa od oficiálnych výrazne líšia (tabuľky 2 a 3).

Tabuľka 2 Oficiálna a skutočná mzda zamestnancov na plný pracovný úväzok v EUR

Pracovná pozícia	Oficiálna mzda brutto	Oficiálne odvody brutto	Cena práce brutto	Reálna mzda brutto	Potenciálne odvody brutto	Cena práce brutto
Šéf kuchár	480	168,96	648,96	2 048,80	721,17	2 769,97
Hlavný kuchár	480	168,96	648,96	1 764,37	621,05	2 385,42
Kuchár	480	168,96	648,96	1 336,67	470,50	1 807,17
Čašník	480	168,96	648,96	695,17	244,69	939,86

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2020.

Skutočne vyplácaná mzda je prepočítaná na hrubú mzdu. Skutočné ohodnotenie zamestnancov v netto bolo nasledovné: šéf kuchár 1 500 EUR, hlavný kuchár 1 300 EUR, kuchár 1 000 EUR, čašník 550 EUR, pomocná sila 500 EUR. Zamestnanci na plný pra-

covný úväzok ako aj na polovičný úväzok majú na rovnakej pracovnej pozícii rovnakú výšku mzdy. Zamestnanci, konkrétne kuchári, sú ohodnotení uvedenými mzdami za odpracovaných 195 až 214 hodín mesačne.

Tabuľka 3 Oficiálna a skutočná mzda zamestnancov na polovičný úväzok v EUR

Pracovná pozícia	Oficiálna mzda brutto	Oficiálne odvody	Cena práce	Skutočná mzda brutto	Poten- ciálne odvody	Cena práce
Kuchár	240	84,48	324,48	1 336,67	470,50	1 807,17
Čašník	240	84,48	324,48	695,17	244,69	939,86
Pomocná sila	240	84,48	324,48	623,88	219,60	843,48

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2020.

Štruktúra zamestnancov v podniku je nasledovná: šéf kuchár, hlavný kuchár, kuchár na plný pracovný úväzok, traja kuchári na polovičný úväzok, piati čašníci na plný pracovný úväzok, päť čašníkov na polovičný úväzok, dve pomocné sily na polovičný úväzok.

Mesačné a ročné mzdové náklady a náklady na sociálne zabezpečenie, ako aj podiel ročných nákladov na ročných výnosoch podniku zachytáva tabuľka 4. Podnik dosiahol výnosy 322 104 EUR v roku 2018.

Tabuľka 4 Údaje o osobných nákladoch a ich podiel na výnosoch v roku 2018

Osobné náklady	Mesačné náklady v EUR	Ročné náklady v EUR	Podiel na výnosoch v %
Oficiálne	8 436,48	101 237,76	31,43
Skutočné	23 469,63	281 635,56	87,43

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2020.

Zamestnávateľ tvrdí, že pri existujúcej výške odvodovej sadzby nie je možné pokračovať v podnikaní, ak by zamestnancom oficiálne vyplácal mzdu v takej výške ako vypláca tzv. na ruku.

Pohostinské zariadenia majú najnižšiu priemernú mzdu, a tým aj slabú reputáciu ako zamestnávateľia. Pre pracovné miesta, najmä najmenej kvalifikované, je charakteristický dlhý, nepravidelný pracovný čas a nepravidelne vyplácané nízke mzdy.

Okrem toho v pohostinských službách existujú často nevhodné pracovné podmienky, vysoká fluktuácia a málo profesionálne vedenie.

V porovnaní s inými pracovnými pozíciami je fluktuácia kuchárov a čašníkov dlhoročným problémom. Fluktuácia je vysoká najmä v pozíciách s nižšou mzdou alebo v pozíciách, na ktorých pracujú najmä mladí ľudia s krátkou praxou.

Aj keď sa v odbornej literatúre stretávame s pozitívnymi názormi na fluktuáciu, napr. Boella (2003) sa domnieva, že fluktuácia poskytuje flexibilné pracovné príležitosti a je prínosom pre určité skupiny zamestnancov ako sú študenti, absolventi škôl, ženy v domácnosti a zamestnanci, ktorí hľadajú sezónne zamestnanie alebo prácu na čiastočný pracovný úväzok. Pri poskytovaní pohostinských služieb na Slovensku, vnímame tento jav ako negatívny. Stotožňujeme sa s názorom autorov Rowley a Purcell (2001), Vetráková a Dula (2016), ktorí výraznejšie vnímajú jej negatívne vplyvy ako rast nákladov spojených so získavaním nových zamestnancov, riziko úniku citlivých informácií o podniku, získaného know-how a môže ovplyvniť pocit neistoty, vysoké pracovné zaťaženie a stres zamestnancov, ktorí v podniku zostali a musia plniť pracovné úlohy spojené s uvoľneným miestom. Dôsledkom je aj neochota manažérov investovať do vzdelávania a rozvoja zamestnancov. Rast nákladov a pokles kvality služieb negatívne vplyva na výsledok hospodárenia pohostinského zariadenia. Negatívom je aj odchod kvalifikovaných zamestnancov kvôli sezónnemu charakteru zamestnania.

Podľa poradenskej spoločnosti Bisnode viac ako 50 %-ný podiel stratovosti v roku 2017, vykázali podniky prevádzkujúce pohostinské a cateringové služby. Podľa výsledkov zo 137 registrovaných poskytovateľov cateringových služieb dosiahlo stratu až 71 z celkového počtu. S 51,82 %-ným podielom sa tak podnikanie v cateringových službách zaradilo medzi odvetvia s najvyšším podielom stratových podnikov. Podobne sú na tom aj pohostinské podniky, kde bola stratovosť 50,18 %, pričom z celkového počtu 1 134 prevádzkovateľov pohostinských služieb až 569 dosiahlo záporný výsledok hospodárenia v roku 2017. Finančná správa o pohostinských službách koncom roku 2017 odhadla daňový únik na cca 200 miliónov EUR ročne (www.podnikajte.sk, 2019).

Môžeme konštatovať, že odmeňovanie v pohostinských zariadeniach na Slovensku sa dlhodobo nachádza v zlej situácii. Väčšina zamestnávateľov nie je za daných podmienok ochotná vyplácať zamestnancom vyššie mzdy, či už oficiálne alebo skutočne, čo má za následok odliv kvalifikovaných zamestnancov do zahraničia a pokles kvality poskytovaných služieb na Slovensku. Oficiálne vyplácanie minimálnej mzdy zamestnancom a zvyšok tzv. „na ruku“ pri poskytovaní pohostinských služieb je tzv. verejným tajomstvom, ktoré toleruje štát aj zamestnanci. Z nášho prieskumu vplyva, že v niektorých pohostinských zariadeniach sa nevypláca oficiálna mzda, za ktorú sú zamestnanci ochotní pracovať, lebo to podnikateľ pokladá za likvidačné pre svoje podnikanie.

Záver

Cieľom state bolo poukázať na osobné náklady ako dôležitú súčasť nákladov podniku pohostinských služieb. Na príklade vybranej reštaurácie sme poukázali na problém vyplácania miezd v pohostinských zariadeniach a uviedli faktory, ktoré ovplyvňujú existujúci stav.

Jedným z najvýraznejších problémov pri poskytovaní pohostinských služieb sú vysoké odvody, ktoré sa prejavujú vo výške osobných nákladov podniku. Toto tvrdenie sme podporili príkladom vybranej reštaurácie. Znižovanie osobných nákladov má za následok pokles kvality pohostinských služieb na Slovensku. Klesá motivácia potenciálnych zamestnancov zamestnať sa v podnikoch pohostinských služieb, často menia zamestnanie alebo odchádzajú do zahraničia. To má za následok nedostatok kvalifikovaných zamestnancov, najmä kuchárov a čašníkov. Zamestnávateľia často zamestnávajú nekvalifikovanú a najmä „lacnú pracovnú silu“, ktorá je ochotná pracovať za nižšiu alebo minimálnu mzdu. Väčšinou ide o zamestnancov z krajín východnej Európy, a to aj z krajín mimo Európskej únie.

Národná rada SR v októbri 2018 schválila od 1. 1. 2019 zníženie sadzby DPH na ubytovacie služby z 20 % na 10 %. Zväz cestovného ruchu SR požadoval zníženie sadzby DPH aj na stravovacie služby v očakávaní, že toto zníženie sa prejaví v rozvoji cestovného ruchu. Zníženie sadzby DPH na ubytovacie služby sa neprejavilo v poklese cien služieb, ale výnos sa použil na kompenzovanie zvýšených osobných nákladov v dôsledku zvýšenia príplatkov za nočnú prácu, za prácu v sobotu, nedeľu a vo sviatok, t. j. v čase, keď sú tieto zariadenia v prevádzke. Zníženie sadzby dane na stravovacie služby by sa tak isto neprejavilo v poklese cien služieb, ale sčasti kompenzovalo rastúce osobné náklady. Domnievame sa, že ide o komplexný problém, ktorého riešenie je v kompetencii štátu, aby nastavil také podmienky pre malých a stredných podnikateľov, ktoré budú stabilizovať ich podnikanie, a to nielen v odvetví pohostinských služieb.

Kľúčové slová: Mzdové náklady. Osobné náklady. Reštaurácia. Zamestnanec.

Grantová podpora: Stať je súčasťou riešenia projektu VEGA 1/0368/20 Ekonomika spoločného využívania – príležitosť pre udržateľný a konkurencieschopný rozvoj cestovného ruchu v cieľových miestach na Slovensku.

Použitá literatúra

- [1] BOELLA, M. J. 2003. *Human Resource Management in the Hospitality Industry*. Delta
- [2] FRAKT, A., PIPER, M. 2014. *Microeconomics made simple*. Chicago : Simple Subjects, 2014. 123 s. ISBN 978-0-9814542-9-0.
- [3] GÚČIK, M., ŠEBOVÁ, L., BAJANÍK, T. 2015. *Kontroling podnikov cestovného ruchu*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015. 232 s. ISBN 978-80-8168-217-9.

- [4] MARASOVÁ, J., HOREHÁJOVÁ, M., MAZÚROVÁ, B., HOREHÁJ, J. 2018. *Princípy mikroekonómie*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. 250 s. ISBN 978-80-8168-976-5.
- [5] MARKOVÁ, V. et al.. 2015. *Ekonomika podniku 2*. Banská Bystrica: Belianum, vydavateľstvo UMB, 2015. 142 s. ISBN 978-80-557-0986-4.
- [6] Mzda [online]. [cit. 2019-28-12]. Dostupné na internete: <<https://www.slovensko.sk/>>
- [7] Odvody [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné na internete: <<https://podnikam.sk/>>
- [8] RAJNOHA, R., LESNÍKOVÁ, P., KRAJČÍK, V. 2017. Influence of business performance measurement systems and corporate sustainability concept to overall business performance: „save the planet and keep your performance“. In *E+M. Ekonomie a management*, 2017, roč. 20, č. 1. ISSN 1212-3609, s. 111-128.
- [9] ROWLEY, G., PURCELL, K. 2001. As cooks go, she went: Is labour churn inevitable? In *International Journal of Hospitality Management*, roč. 20, 2001, č. 2. ISSN 0278-4319, s. 163-185.
- [10] SLÁDEK, G., VALENTEOVÁ, K. 2006. *Controlling hotela a reštaurácie*. Bratislava : Iura Edition, 2006. 237 s. ISBN 80-8078-098-6.
- [11] Štart podnikania [online]. [cit. 2019-28-12]. Dostupné na internete: <<https://www.podnikajte.sk/>>
- [12] Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2015. [online]. [cit. 2019-28-12]. Dostupné na internete: <<http://www.statistics.sk>>
- [14] VETRÁKOVÁ, M., DULA, R. 2016. Dôsledky fluktuácie zamestnancov v hoteloch na Slovensku. In *Ekonomická revue cestovného ruchu*, 2016, roč. 49, č. 4. ISSN 0139-8660, s. 196 – 206.
- [15] VETRÁKOVÁ, M. 2017. *Riadenie ľudských zdrojov v ubytovacích zariadeniach hotelového typu*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017. 196 s. ISBN 978-80-8168-612-2.
- [16] Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
- [17] Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
- [18] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- [19] Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- [20] Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.

Adresa autoriek: Ing. Alica Albertová, doc. Ing. Ľubica Šebová, PhD., Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; e-mail: alica.albertova@umb.sk; lubica.sebova@umb.sk

INFORMÁCIA/INFORMATION

Rozvoj cestovného ruchu vo svete

Tourism Development in the World

Medzinárodný cestovný ruch sa podľa UNWTO (1994) spája s cestovaním z materskej krajiny do iných krajín s rekreačným (kultúrnym, zdravotným, športovým ap.), obchodným (služobná cesta, účasť na kongresovom podujatí, motivačnom - stimulačnom cestovnom ruchu ap.) alebo iným účelom (štúdium, zdravotné ošetrovanie, tranzit ap.). V druhej polovici 20. st. sa cestovný ruch sa rozvinul natoľko, že sa stal jedným z najrýchlejšie rastúcich sektorov svetovej ekonomiky a významnou ekonomickou a sociálnou silou vo svete (tabuľka1), prejavuje sa to nielen rastom počtu návštevníkov v medzinárodnom meradle, ale aj rastom s tým spojených príjmov.

Za polstoročie (v rokoch 1950 až 2000) vzrástla návštevnosť v medzinárodnom cestovnom ruchu 27krát a príjmy z medzinárodného cestovného ruchu vzrástli až 237krát. V rokoch 2000 až 2018 vzrástla návštevnosť 2krát a príjmy z medzinárodného cestovného ruchu vzrástli 3krát. V roku 2018 dosiahli príjmy 1 451 mld. USD. Rast príjmov z medzinárodného cestovného ruchu mohol byť nehmotný, vyvolaný aj rastom cien a vplyvom zmeny menových kurzov.

Generálny tajomník UNWTO Z. Pololikašvili (UNWTO, 2019) uviedol, že v roku 2018 sa zaznamenalo 1,4 miliardy návštevníkov v medzinárodnom cestovnom ruchu. V porovnaní s rokom 2017 vzrástol o 6 %, t. j. rýchlejšie ako svetová ekonomika, ktorá rástla o 3,7 %. Cestovný ruch tak potvrdil povesť sektora so schopnosťou silného rastu a je úlohou subjektov zainteresovaných na jeho rozvoji, aby riadili jeho rozvoj udržateľným spôsobom, aby priniesol pre všetky krajiny, regióny a ich obyvateľov pracovné a podnikateľské príležitosti. Príjmy z domáceho cestovného ruchu vo svete tvoria 3,5 – 4 násobok príjmov z medzinárodného cestovného ruchu.

Medzinárodný cestovný ruch generuje príjmy aj z medzinárodnej osobnej dopravy, ktoré sa sledujú v bilancii medzinárodnej dopravy (nevýkazujú sa v bilancii cestovného ruchu). Príjmy z medzinárodného cestovného ruchu v roku 2018 tvorili 1 451 mld. USD a vrátane osobnej dopravy tvoria 29 % svetového exportu služieb a 7 % svetového exportu tovaru a služieb.

Ako exportný sektor patrí medzinárodný cestovný ruch (1 586 mld. USD) na tretie miesto za chemikáliami (1 993 mld. USD) a palivami (1 960 mld. USD). Nasleduje automobilový priemysel (1 470 mld. USD) a potravinárstvo (1 466 mld. USD) (UNWTO, 2017).

Pre mnohé štáty je cestovný ruch najpredávanejšou komoditou v medzinárodnom obchode. Príjmy a výdavky medzinárodného cestovného ruchu v najnavštevovanejších štátoch zachytáva tabuľka 2