

KONKURENCIESCHOPNÉ PLATY V MIESTNEJ ŠTÁTNEJ SPRÁVE. REGIONÁLNY KOMPENZAČNÝ PRÍPLATOK

Competitive salaries in local state administration – Regional compensation contribution

TOMÁŠ ČERNĚNKO^{1,2}

¹ Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja | ¹ Depart. of Public Administr. and Regional Develop.
Národohospodárska fakulta | Faculty of National Economy
Ekonomická univerzita v Bratislave | University of Economics in Bratislava
✉ Dolnozemská cesta 1, 852 35 Bratislava, Slovak Republic
E-mail: tomas.cernenko@euba.sk

² Analyticko-metodická jednotka | ² Analytical and Methodological Unit
Ministerstvo vnútra SR | Ministry of Interior of the Slovak Republic
✉ Pribinova 2, 812 72 Bratislava, Slovak Republic
E-mail: tomas.cernenko@minv.sk

Anotácia

Jednotné platy ponúkané verejnou správou nie sú v porovnaní so mzdami v súkromnom sektore v každom okrese vždy konkurencieschopné. To sa odráža na vysokej miere fluktuácie, neobsadených pracovných miestach alebo nevyváženej vekovej štruktúre zamestnancov a vedie k nižšej kvalite poskytovaných verejných služieb. Možnosťou, ako tento problém riešiť by bolo zavedenie systému, ktorý by kompenzoval regionálne rozdiely v mzdách. Cieľom nášho príspevku je navrhnutie mechanizmu pre stanovenie regionálneho kompenzačného príplatku pre zamestnancov okresných úradov. Pre jeho stanovenie sme vychádzali z dvoch prístupov. Prvý spočíva vo vyjadrení podielu jednotlivých platových tried na celoslovenskej priemernej mzde ich následnom premietnutí na jednotlivé kraje a okresy. Druhý zas z vypočítania rozstupov medzi jednotlivými platovými triedami a ich následnému premietnutiu na jednotlivé kraje a okresy. Spolu tak ponúkame 4 scenáre (2 teoretické prístupy s 2 variantami) pre stanovenie regionálneho kompenzačného príplatku. Výsledkom sú regionálne mzdové tabuľky a tabuľky s výškou regionálneho kompenzačného príplatku ako aj kvantifikácia každého scenára. Najvhodnejším pre implementáciu je z nášho pohľadu scenár, ktorý vychádza z priemetu podielu mzdy na priemernej regionálnej mzde na úrovni okresov.

Kľúčové slová

regionálne platové rozdiely, medzisektorové platové rozdiely, okresné úrady, štátna služba

Annotation

Uniform wages offered by the public administration are not always competitive compared to private sector wages in every district. This is reflected in high levels of turnover, vacancies or an unbalanced age structure of employees and leads to a lower quality of public services provided. One way to address this would be to introduce a system to compensate for regional pay gaps. The aim of our paper is to propose a mechanism for determining the regional compensatory allowance for employees of district offices. We used two approaches to determine it. The first consists in expressing the share of individual salary classes in the national average wage and their subsequent reflection on individual regions and districts. The second is based on calculation of the gaps between individual salary classes and their subsequent projection into individual regions and districts. Together, we offer 4 scenarios (2 theoretical approaches with 2 variants) for determining the regional compensatory allowance. The result is regional pay scales and tables with the amount of the regional compensation surcharge, as well as a quantification of each scenario. From our point of view, the most suitable for implementation is a scenario based on the projection of the share of wages in the average regional wage at the district level.

Key words

regional pay gaps, intersectoral pay gaps, district offices, civil service

JEL classification: H70, J31

1. Úvod

Spôsob odmeňovania vo verejnom sektore je na Slovensku všeobecne je naviazaný na tzv. tabuľkové platy. Tieto v duchu weberovského prístupu k byrokrácii zohľadňujú náročnosť vykonávanej práce a zároveň aj dĺžku praxe zamestnanca. Z toho plynie istota o poznaní výšky budúceho platového ohodnotenia či už vplyvom dĺžky služobného pomeru alebo postúpením do vyššej platovej triedy napr. vďaka doplňujúcemu vzdelaniu.

Takýto prístup je v poriadku, pokiaľ na celom území nedochádza k priestorovej diferenciacii miezd a teda nie je rozdiel medzi mzdami pracovníkov na rovnakých pozíciách na v rôznych kútoch krajiny. Toto však nie je prípad väčšiny krajín, Slovensko nevynímajúc. Slovensko je z pohľadu platov krajinou značne diferencovanou. Priemerná mzda sa okresnej úrovni sa za rok 2019 pohybovala od 726 Eur v Bardejovskom okrese po „priemerných“ 1562 Eur v Bratislave.

Jednotné platy ponúkané verejnou správou tak nie sú v porovnaní so mzdami v súkromnom sektore v každom okrese vždy konkurencieschopné. To sa v prípade, že mzdy vo verejnej správe sú nižšie ako v súkromnom sektore, odráža na vysokej miere fluktuácie, neobsadených pracovných miestach alebo nevyváženej vekovej štruktúre zamestnancov. A to vedie k nižšej kvalite poskytovaných verejných služieb.

Rozdiely v mzdách medzi sektormi a regiónmi nie sú ničím výnimočným a nie vždy je verejný sektor ten, ktorý ťahá za kratší koniec. Bližšej ekonometrickej analýze rozdielov miezd v súkromnom a verejnom sektore naprieč krajinami ako aj ich príčinám sa venovali napr. Campos et al. (2017) alebo De Castro, Salto a Steiner (2013), prípadne v Taliansku Lucifora, Origo a Dell'Aringa (2007). Čo sa Slovenska týka, práve práca De Castro, Salto a Steiner (2013) ukazuje, že vysokoškolsky vzdelaní pracovníci vo verejnom sektore zarábajú v porovnaní so súkromným sektorom o približne 30% menej. K podobným záverom prišli v Španielsku Antón a de Bustillo (2015), ktorí zistili že benefit z práce vo verejnom sektore sa týka skôr menej kvalifikovaných pracovníkov, kým vysokokvalifikovaní pracovníci sú penalizovaní nižšími mzdami. Napr. v prípade Čie (Navarro, Selman 2014) bola priemerná hodinová mzda vo verejnom sektore v priemere o jednu tretinu vyššia ako v súkromnom. Obdobne je na tom Taliansko, kde podľa Alesina, Danninger a Rostagno (2001) na juhu Talianska vyplácaná mzda umožňuje vyššiu kvalitu života ako na Severe.

V našom príspevku sa zameriavame predovšetkým na spôsob odmeňovania zamestnancov okresných úradov. V ich prípade sú podmienky odmeňovania určené Zákom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ten delí prácu podľa náročnosti do 9 platových tried. Získané skúsenosti (senioritu) zohľadňuje percentuálnym príplatkom k základnému platu – za každý rok služobnej praxe priznáva zamestnancovi 1% z platovej tarify. Ako sme však uviedli vyššie, priemerná mzda a ani životné náklady nie sú naprieč slovenskými okresmi rovnaké (NBS, 2020).

V ostatnom období sa kvôli nedostatočnému platovému ohodnoteniu zamestnancov sa začína zhoršovať pracovná klíma na okresných úradoch predovšetkým na západe Slovenska. Táto bola ešte umocnená rozdielnymi platovými pomermi naprieč jednotlivými odbormi okresných úradov. Tieto boli dôsledkom prechodu zamestnancov jednotlivých okresných úradov pod Ministerstvo vnútra SR v rámci reformy ESO. Pred reformou ESO mali napr. zamestnanci katastra svoju vlastnú platovú politiku a zamestnanci okresných úradov životného prostredia tiež. Keďže fungovali samostatne, každý pod svojím vlastným ústredným alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy nespôsobovali tieto rozdiely problémy v rámci úradu. Ich zlúčením v rámci reformy ESO sa však zo samostatných úradov stali odbory jedného úradu. Rozdiely v odmeňovaní sa tak stali vypuklejšími.

Tento problém sa podarilo vyriešiť prostredníctvom systemizácie pracovných miest na okresných úradoch, ku ktorej došlo k 1.12.2019. Táto definovala nové pracovné role a na základe náročnosti vykonávaných úloh vyrovnala platové triedy naprieč jednotlivými oddeleniami okresných úradov. V rámci systemizácie tak došlo k vyrovnaniu platových tried podľa náročnosti pod heslom „za rovnakú prácu, rovnakú plácu“. To však vyriešilo iba jednu polovicu problému. Druhá časť, rozdielna mzdová a cenová úroveň v regiónoch a z toho plynúca rozdielna životná úroveň, ktorú tieto mzdy naprieč Slovenskom umožňujú zostala otvorená.

Riešením by bolo zavedenie príplatku pre zamestnancov okresných úradov, ktorý by kompenzoval regionálne rozdiely v mzdách. Cieľom nášho príspevku je navrhnutie mechanizmu pre stanovenie regionálneho kompenzačného príplatku pre zamestnancov okresných úradov.

2. Metodika a data

Ako prvý vypočítame *mzdový koeficient* - pomer tarifných platov pre rok 2020 k priemernej mzde v SR za rok 2019. Pre každú platovú triedu vypočítame pomer tarifného platu k priemernej mzde v SR. Tento následne zaokrúhlime na 5 stotín smerom nahor. Prostredníctvom týchto mzdových koeficientov následne vypočítame *pomerové regionálne platové tarify* na krajskej a okresnej úrovni. Tie vypočítame ako súčin priemernej mzdy v okrese (kraj) a mzdového koeficientu. *Regionálny doplatok ku mzde* vypočítame ako rozdiel medzi mzdou v regionálnej platovej triede a súčasnou platovou triedou. V prípade, že súčasná mzda v je vyššia ako regionálna mzda doplatok bude 0 Eur.

Druhý prístup stojí na *mzdových rozstupoch*. Pri tejto metóde sme sa rozhodli zachovať rozstupy medzi jednotlivými platovými triedami v absolútnej hodnote vyjadrenej v Eurách. Pre výpočet rozstupov potrebujeme stanoviť vzťažnú hodnotu, teda takú na ktorú naviažeme ostatné platové triedy. V prvom kroku teda vypočítame vzájomný pomer platovej tarify a priemernej mzdy na Slovensku. Hodnotu najbližšie 1 zvolíme ako vzťažnú. *Prírastkové regionálne platové tarify* vypočítame prostredníctvom mzdových rozstupov a regionálnej (okresnej, krajskej) priemernej mzdy. Z toho vyplývajúci *prírastkový regionálny doplatok* ku mzde bude vypočítaný ako rozdiel medzi mzdou v regionálnej platovej triede a súčasnou platovou triedou. V prípade, že súčasná mzda v je vyššia ako regionálna mzda doplatok bude 0 Eur.

Jednotlivé scenáre kvantifikujeme pre systemizované miesta na okresných úradoch v štátnej službe (teda 5814 z celkového počtu 5971 systemizovaných miest; 157 systemizovaných miest je vo verejnom záujme).

Údaje o výške priemerných miezd za rok 2018 pochádzajú zo Štatistického úradu SR.

Údaje o štruktúre pracovných miest na okresných úradoch a odmenách zamestnancov sú údajmi Ministerstva vnútra SR

3. Výsledky

Tab.a 1 obsahuje mzdové koeficienty pre jednotlivé platové triedy. Oproti výsledkom získaných nz. postupom uvedenom v metodike došlo v prípade 4. platovej triedy ku korekcii, kedy bol mzdový koeficient zvýšený až na úroveň 0,75 namiesto 0,7. Dôvodom bolo zachovanie odstupe od platovej triedy 3.

Tab. 1: Mzdový koeficient

Platová trieda	Mzda platová trieda 2020 (Eur)	Priemerná mzda SR 2019 (Eur)	pomer platová trieda/priemerná mzda	mzdový koeficient
1.	581	1092	0,53205128	0,55
2.	611,5	1092	0,55998168	0,60
3.	713,5	1092	0,65338828	0,70
4.	756,5	1092	0,69276557	0,75
5.	852,5	1092	0,78067766	0,80
6.	913	1092	0,83608059	0,85
7.	1 036,50	1092	0,94917582	0,95
8.	1 178,50	1092	1,07921245	1,10
9.	1 340,50	1092	1,2275641	1,25

Zdroj: vlastné výpočty

Mzdové koeficienty sme následne použili na výpočet regionálnych platových taríf na krajskej a okresnej úrovni. Ich podrobný prehľad sa nachádza v prílohe¹ 1a a 2a. Z nich vyplývajúci regionálny doplatok je pre každú platovú triedu a okres (kraj) je uvedený v prílohe 1c a 2c. Rozdiely medzi jednotlivými regionálnymi platovými triedami a v súčasnosti vyplácanými platovými triedami sú uvedené v prílohe 1b a 2b.

V prípade krajských platových tried sa rozpätie pohybuje od 510 Eur až 1159 Eur v Prešovskom kraji po 812 Eur v 1. platovej triede až 1845 Eur v 9. platovej triede v Bratislavskom kraji. Rozdiel medzi kraji je tak v 1. platovej triede 302 Eur a 686 v 9. platovej triede. Oproti súčasnému stavu by to pre zamestnancov v Bratislavskom kraji znamenalo nárast mzdy od 231 Eur v 1. platovej triede po 505 Eur v 9. platovej triede. V prípade Prešovského kraja, dnes zamestnanci v 1. platovej triede zarábajú o 71 Eur a v 9. platovej triede o 182 Eur viac, ako by v prípade

¹ Kvôli rozsahu nie sú prílohy súčasťou textu. Je možné ich stiahnuť na odkaze https://drive.google.com/file/d/1rno4_usyac7J2sehB0M4S7wehui-0Ms9/view?usp=sharing alebo vyžiadať od autora.

krajskej regionálnej mzdy mali zarábať. Podobné výsledky dostaneme, keď sa pozrieme na okresné platové triedy. V prípade Bratislavy a Košíc pracujeme s priemerom všetkých 5 (Bratislava) resp. 4 (Košice) okresov. Najnižšia mzda v tomto prípade pripadá na okres Bardejov (Prešovský kraj). 1. platová trieda je vo výške 416 Eur a v 9. platovej triede 946 Eur. Na druhom konci je opäť Bratislava, kde 1. platová trieda predstavuje plat vo výške 896 Eur v 1. platovej triede (teda viac ako 2-násobok mzdy v Bardejove) a 2035 Eur v 9. platovej triede (rovnako viac ako 2-násobok mzdy v Bardejove). Zamestnanci v Bratislave by si tak polepšili o 315 až 695 Eur. V Bardejove už však už dnes zamestnanci zarábajú oproti okresnej regionálnej mzde o 165 až 395 Eur viac.

Oproti vyššie uvedeným scenárom, ktoré stoja na pomere priemernej regionálnej mzdy a súčasnej platovej Tab.y sa ďalšie dva scenáre držia pevných rozstupov medzi jednotlivými platovými triedami. Číže v porovnaní s predchádzajúcimi scenármi, kde rozdiel medzi prvou a deviatou platovou triedou bol v prípade krajov 1033 Eur v Bratislavskom kraji a 649 Eur v Prešovskom kraji a v prípade okresov v Bratislave 1139 Eur a v Bardejove 530 Eur zostáva naprieč regiónmi (či okresmi alebo kraji) konštantný vo výške 759,5 Eur.

Vzájomný pomer platovej tarify a priemernej mzdy na Slovensku s hodnotou najbližšie 1 je pomer platovej triedy 7. Túto teda budeme používať ako vzťažnú k regionálnym priemerom. Podrobné hodnoty sú uvedené v nasledujúcej Tab.

Tab. 2: Rozstupy platových stupňov od priemernej mzdy

platová trieda	Mzda platová trieda 2020 (Eur)	Priemerná mzda SR 2019 (Eur)	pomer platová trieda/priemerná mzda	Odstup od priemeru
1.	581	1092	0,53205128	-455,5
2.	611,5	1092	0,55998168	-425
3.	713,5	1092	0,65338828	-323
4.	756,5	1092	0,69276557	-280
5.	852,5	1092	0,78067766	-184
6.	913	1092	0,83608059	-123,5
7.	1036,5	1092	0,94917582	0
8.	1178,5	1092	1,07921245	142
9.	1340,5	1092	1,2275641	304

Zdroj: vlastné výpočty

Prírastkové regionálne platové tarify sme vypočítali prostredníctvom mzdových rozstupov uvedených v Tab. 2, ich podrobný prehľad sa nachádza v prílohe 3a a 4a. Z nich vyplývajúci regionálny doplatok je pre každú platovú triedu a okres (kraj) je uvedený v prílohe 3c a 4c. Rozdiely medzi jednotlivými regionálnymi platovými triedami a v súčasnosti vyplácanými platovými triedami sú uvedené v prílohe 3b a 4b.

V prípade krajov sa mzda pohybuje od 472 Eur do 1231 Eur v Prešovskom Kraji a od 1021 Eur do 1780 Eur v Bratislavskom kraji. Doplatok pre zamestnancov tak v Bratislavskom kraji predstavuje 440 Eur v každej platovej triede. V Prešovskom kraji však zamestnanci zarábajú o 109 Eur viac, ako je krajská regionálna mzda. Ak sa pozrieme na úroveň okresov, v Bratislave by to predstavovalo zvýšenie miezd o 592 Eur. V Bardejovskom okrese v tomto prípade zamestnanci zarábajú o 280 Eur viac, ako je okresná regionálna mzda.

Kvantifikácia jednotlivých scenárov je počítaná iba pre systemizované miesta na okresných úradoch v štátnej službe, čo je 5814 z celkového počtu 5971 systemizovaných miest (157 systemizovaných miest je vo verejnom záujme). Doplatok je počítaný iba pre zamestnancov, ktorých mzda je nižšia ako navrhovaná regionálna mzda. Ministerstvo vnútra SR sa v súčasnosti snaží regionálne rozdiely kompenzovať prostredníctvom priznávania osobných ohodnotení. V druhej časti Tab. 3 uvádzame dopady na mzdové náklady ak by boli tieto finančné prostriedky použité v zmysle regionálneho kompenzačného príplatku.

Tab. 3: Náklady navrhovaných scénárov

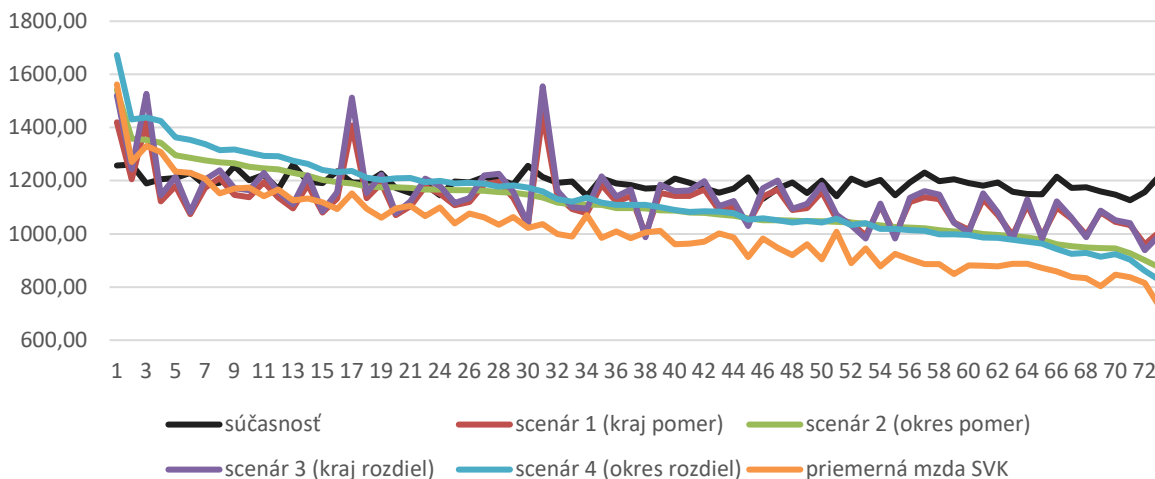
	Scenár 1 (kraje, pomerový variant)	Scenár 2 (okres, pomerový variant)	Scenár 3 (kraj, prírastkový variant)	Scenár 4 (okres, prírastkový variant)
počet zamestnancov s nárokom na doplatok	3333	3615	4053	3939
kompensačný doplatok ročne (superhrubá)	5 290 411,58 €	8 209 496,93 €	7 662 524,23 €	11 255 924,47 €
dodatočné náklady ak bude vyplácaný iba regionálny kompenzačný doplatok a osobné ohodnotenie 100 € nz. kolektívnej zmluvy				
náklady na osobné ohodnotenie v súčasnosti ročne (superhrubá)	15 999 100,15 €	15 999 100,15 €	15 999 100,15 €	5 999 100,15 €
náklady na osobné ohodnotenie nz. KZ ročne (superhrubá)	9 432 633,60 €	9 432 633,60 €	9 432 633,60 €	9 432 633,60 €
možnosť prerozdeliť - osobné ohodnotenie per se ročne súčasnosť (superhrubá)	6 566 466,55 €	6 566 466,55 €	6 566 466,55 €	6 566 466,55 €
kompensačný doplatok ročne (superhrubá)	5 290 411,58 €	8 209 496,93 €	7 662 524,23 €	11 255 924,47 €
výsledok ročne (superhrubá)	1 276 054,97 €	-1 643 030,37 €	-1 096 057,68 €	-4 689 457,92 €

Zdroj: vlastné výpočty

Nasledujúci Obr. 1 znázorňuje porovnanie priebehu priemerných miezd jednotlivých scénárov medzi okresmi (jednotlivé mzdy sa skladali z nového tarifného platu, osobného ohodnotenia 100 Eur priznaného nz. kolektívnej zmluvy a ostatných zákonných príplatkov ako príplatok za riadenie alebo dĺžku praxe (táto bola vypočítaná z aktuálne platných taríf); výpočet nepracuje s v súčasnosti priznaným osobným ohodnotením). Ako môžeme vidieť, v súčasnosti vyplácané mzdy sú (z pohľadu priemeru) naprieč Slovenskom veľmi podobné. Naopak priemerná mzda (všeobecná) sa naprieč Slovenskom mení. Scenáre, ktoré pracujú na úrovni okresov (2 a 4) majú v porovnaní so scénarmi na úrovni krajov (1 a 3) podstatne vyrovnanejší priebeh a lepšie sledujú priemernú mzdu naprieč okresmi.

Z porovnania týchto dvoch kriviek je zrejmé, že vo väčšine okresných úradoch na Slovensku sú vyplácané mzdy v priemere vyššie ako okresný priemer. Na druhej strane sú okresy, kde je v súčasnosti mzda vyplácaná na okresných úradoch nižšia ako priemerná mzda v okrese.

Obr. 1: Porovnanie scénárov – priemerné mzdy v okresoch (v Eur)



Zdroj: autor

Pre zachovanie konkurencieschopnosti platov ponúkaných na jednotlivých okresných úradoch, je potrebné v drahších mestách (okresoch alebo sídlach kraja) dodržiavať odstup od platov v ostatných okresoch. Tento sa pri použití variantov s krajom (scenár 1 a 3) stiera, čo opäť znevýhodňuje drahšie okresy.

V prípade scénárov s použitím konštantných prírastkov sú v porovnaní s pomerovými scénarmi výraznejšie ťahané nižšie platové stupne a potláčané vyššie. To opäť znevýhodňuje pracovné pozície s náročnejšou agendou, ktoré je už dnes problém obsadiť. Za najviac vhodný preto považujeme scenár č. 2, ktorý zohľadňuje pomerové rozdiely v mzdách na úrovni jednotlivých okresov a ponecháva dostatočný priestor pre zohľadnenie rozptylu cenu práce podľa jej náročnosti².

² Navrhovaná regionálna platová tabuľka pre tento scenár je uvedená v prílohe A

4. Záver

Zníženie medzisektorových mzdových rozdielov naprieč regiónmi sa stáva akútnou otázkou pre zachovanie fungovania verejnej správy a verejného sektora. Ako sme ukázali v našom príspevku, rozdiely medzi mzdami v súkromnom a verejnom sektore sú predovšetkým v rozvinutých mestách (okresoch) značné. V prípade Bratislavy je to v 9. platovej triede až 695 Eur, čo predstavuje viac ako polovicu súčasnej tarify. Na druhej strane v menej rozvinutých okresoch, sú v súčasnosti vyplácané mzdy vyššie miestami až o 395 Eur (9. platová trieda, okres Bardejov).

Výsledkom je nevyvážený dopyt po práci pre miestnu štátnu správu naprieč Slovenskom. Kým na východe Slovenska sa miesto v štátnej správe rovná pomaly výhre v lotérii na západe za výhru v lotérii miestami označia prijatie zamestnanca na voľnú pozíciu. Tento problém nepocítuje len miestna štátna správa ale napr. aj samosprávy v zázemí veľkých miest, ktoré nevedia obsadiť pracovné pozície napr. na stavebných úradoch alebo odboroch životného prostredia či zabezpečiť kvalifikovaných učiteľov.

Ekonomia v tomto prípade hovorí jasno. Ľudia budú svoju prácu predávať tam, kde za ňu dostanú najvyššiu cenu. Na západe je to prevažne v súkromnom sektore, na východe zas vo verejnom. Reakciou by preto mala byť mobilita pracovných miest („kapitálu“). V prípade miestnej štátnej správy (a väčšiny verejnej správy a verejného sektora) to však nie je možné³. Reakciou by teda malo byť zavedenie systémového opatrenia, za ktoré navrhnutý regionálny kompenzačný príspevok môžeme považovať.

Aby sa urýchlilo jeho zavedenie do praxe mohol by byť vyplácaný ako súčasť osobného ohodnotenia. Keďže zmysel osobného ohodnotenia je predovšetkým v zohľadnení osobného prínosu/prístupu zamestnanca k vykonávaným úlohám, je nevyhnutné zachovať aj túto jeho vlastnosť. Navrhujeme preto zložiť osobné ohodnotenie z viacerých zložiek. Prvou by bol regionálny kompenzačný príplatok (dorovnanie regionálnych rozdielov v mzdách). Druhou by bol osobné ohodnotenie per se (ohodnotenie zamestnanca nadriadeným). Tretiu zložku by v tomto prípade tvorilo dnes priznané kolektívnou zmluvou dojednané osobné ohodnotenie vo výške 100 Eur.

Výhľadovo by tento prístup mohol byť použitý aj pri uniformovaných zložkách Ministerstva vnútra SR a naprieč celým verejným sektorom – v zdravotníctve, školstve miestnej samospráve. Naďalej otvorená zostáva otázka odmeňovania vysokokvalifikovaných skupín zamestnancov vo verejnom sektore (napr. analytikov, IT špecialistov apod.).

Literatúra

- [1] ALESINA, A., DANNINGER, S., ROSTAGNO, M., (2001). Redistribution through Public Employment: The Case of Italy. *IMF Staff Papers*, vol. 48, no. 3, pp. 447-473. ISSN 1020-7635.
- [2] ANTÓN, J.-I., DE BUSTILLO, R. M., (2015). Public-private sector wage differentials in Spain. An updated picture in the midst of the Great Recession. *Investigación Económica*, vol. 74, no. 292, pp. 115-157. ISSN 0185-1667. DOI 10.1016/j.inveco.2015.08.005.
- [3] CAMPOS, M.M., DEPALO, D., PAPAPETROU, E., PÉREZ, J.J., RAMOS, R., (2017). Understanding the public sector pay gap. In *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 6, no. 1, pp. 1-29. ISSN 2193-9004. DOI 10.1186/s40173-017-0086-0.
- [4] CASTRO, F. De, SALTO, M., STEINER, H., (2013). The gap between public and private wages: new evidence for the EU. *European Commission, Economic papers 508*. Brussels: European Union. ISBN 978-92-79-32335-5. DOI 10.2765/54811.
- [5] LUCIFORA, C., ORIGO, F., DELL'ARINCA, C., (2007). Public Sector Pay and Regional Competitiveness: A First Look at Regional Public-Private Wage Differentials in Italy. *Manchester School*, vol. 75, no. 4, pp. 445-478. DOI 10.1111/j.1467-9957.2007.01025.x.
- [6] NAVARRO, L., SELMAN, J., (2014). Wage differentials between the public and private sectors in Chile: Evidence from longitudinal data. *CEPAL Review*, vol. 2014/112, no. 6, pp. 89-106. ISSN 1684-0348. DOI 10.18356/0fd4663c-en.

³ Autori si uvedomujú možnosť vytvárania centralizovaných pracovísk s celoslovenskou pôsobnosťou, ktoré by boli lokalizované v menej rozvinutých častiach Slovenska, kde by zároveň vyššie mzdy mohli pôsobiť na zvyšovanie miezd v súkromnom sektore ako aj ich význam pre stimulovanie miestneho dopytu a z toho plynúce multiplikačné efekty. Problémom však je inštitút miestnej príslušnosti, ktorý vo výraznej miere komplikuje zriaďovanie takýchto pracovísk. Riešením by mohol byť prechod na agentúrny systém, kedy by jednotlivé úrady mali celoslovenskú pôsobnosť a zriaďovali by iba kontaktné miesta. Toto však nie je možné bez výrazných legislatívnych úprav a filozofickej zmeny fungovania verejnej správy.

- [7] NBS, (2020). *Mzda verzus kúpna sila v regiónoch Slovenska*. Analytický komentár č. 75. [online] [cit. 2020-03-07]. Dostupné z: https://www.nbs.sk/_img/Documents/_komentare/AnalytickeKomentare/2020/AK75-Mzda_vs_kupna_sila_v_regionoch.pdf.

Príspevok bol spracovaný v rámci grantu VEGA č. 1//0705/18 Ekonomika spoločného výkonu kompetencií.

Príloha A

Regionálne mzdy na úrovni okresov, pomerový variant (scenár 2) (v Eurách)

Platová trieda / okres	1	2	3	4	5	6	7	8	9
BA1	890	971	1133	1214	1295	1376	1538	1781	2023
BA2	972	1061	1237	1326	1414	1503	1679	1945	2210
BA3	864	943	1100	1179	1257	1336	1493	1729	1965
BA4	938	1024	1194	1280	1365	1450	1621	1877	2133
BA5	812	886	1034	1108	1182	1255	1403	1625	1846
MA	763	832	971	1040	1110	1179	1318	1526	1734
PK	594	649	757	811	865	919	1027	1189	1351
SC	660	720	841	901	961	1021	1141	1321	1501
DS	564	615	717	768	820	871	973	1127	1281
GA	543	593	692	741	790	840	939	1087	1235
HC	650	709	827	886	945	1004	1122	1299	1476
PN	609	664	775	830	886	941	1052	1218	1384
SE	580	632	738	790	843	896	1001	1159	1317
SI	707	772	900	965	1029	1093	1222	1415	1608
TT	728	794	927	993	1059	1125	1258	1456	1655
BN	608	664	774	829	885	940	1051	1216	1382
IL	630	687	802	859	916	974	1088	1260	1432
MY	565	616	719	770	821	873	975	1129	1283
NM	660	720	841	901	961	1021	1141	1321	1501
PE	557	607	708	759	810	860	961	1113	1265
PB	612	667	778	834	890	945	1057	1223	1390
PD	593	647	754	808	862	916	1024	1186	1347
PU	693	755	881	944	1007	1070	1196	1385	1574
TN	654	714	832	892	951	1011	1130	1308	1487
KN	518	565	660	707	754	801	895	1036	1178
LV	634	692	807	865	922	980	1095	1268	1441
NR	627	684	797	854	911	968	1082	1253	1424
NZ	551	601	701	751	801	851	952	1102	1252
SA	617	674	786	842	898	954	1066	1235	1403
TO	578	630	735	788	841	893	998	1156	1313
ZM	574	627	731	783	836	888	992	1149	1305
BY	609	665	776	831	886	942	1053	1219	1385
CA	508	555	647	693	740	786	878	1017	1156
DK	578	631	736	789	841	894	999	1157	1315
KM	750	818	954	1022	1091	1159	1295	1500	1704
LM	552	602	703	753	803	853	954	1104	1255
MT	669	730	851	912	973	1034	1156	1338	1520
NO	504	550	642	688	734	780	871	1009	1147
RK	627	684	798	855	912	969	1083	1254	1425
TR	518	565	660	707	754	801	895	1036	1178
TS	564	615	718	769	820	872	974	1128	1282
ZA	673	734	857	918	979	1040	1162	1346	1530
BB	645	704	822	880	939	998	1115	1291	1467
BS	503	549	641	686	732	778	869	1007	1144
BR	568	619	722	774	826	877	980	1135	1290

Platová trieda / okres	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DT	596	650	758	812	866	921	1029	1191	1354
KA	480	524	611	655	699	742	830	961	1092
LC	527	575	671	719	767	815	911	1055	1199
PT	480	523	611	654	698	742	829	960	1091
RA	503	549	641	686	732	778	869	1007	1144
RS	486	530	618	662	706	750	839	971	1104
VK	460	502	586	628	670	711	795	921	1046
ZV	628	685	800	857	914	971	1085	1257	1428
ZC	705	769	897	962	1026	1090	1218	1410	1603
ZH	641	700	816	875	933	991	1108	1283	1458
BJ	416	454	530	568	605	643	719	832	946
HE	510	557	649	696	742	788	881	1020	1160
KK	467	510	595	637	680	722	807	934	1062
LE	542	591	689	739	788	837	936	1083	1231
ML	487	531	619	664	708	752	841	973	1106
PP	577	629	734	786	839	891	996	1153	1311
PO	586	639	746	799	852	905	1012	1172	1332
SB	530	578	675	723	771	820	916	1061	1205
SV	478	521	608	651	695	738	825	955	1085
SL	508	555	647	693	740	786	878	1017	1156
SP	505	551	643	689	735	781	872	1010	1148
SK	523	571	666	714	761	809	904	1047	1190
VT	500	545	636	682	727	773	863	1000	1136
GL	492	537	626	671	715	760	850	984	1118
KE1	691	754	879	942	1005	1068	1193	1382	1570
KE2	792	864	1008	1080	1152	1224	1368	1585	1801
KE3	537	585	683	732	780	829	927	1073	1219
KE4	663	724	844	904	965	1025	1146	1327	1507
KS	614	670	781	837	893	949	1060	1228	1395
MI	573	625	730	782	834	886	990	1147	1303
RV	565	617	719	771	822	874	976	1130	1285
SO	508	554	646	693	739	785	877	1016	1154
SN	551	601	701	751	801	851	952	1102	1252
TV	508	554	646	693	739	785	877	1016	1154
BA	896	977	1140	1221	1303	1384	1547	1791	2035
KE	671	732	854	915	976	1037	1159	1341	1524