

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 1010003/I/2019/36086129771910404

REGIONÁLNE POROVNANIE PLATOVÝCH TARÍF

Diplomová práca

2019

Tímea Szabóová

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Regionálne porovnanie platových taríf

Diplomová práca

Študijný program: Hospodárska politika

Študijný odbor: Národné hospodárstvo

Školiace pracovisko: Katedra hospodárskej politiky

Vedúci záverečnej práce: Ing. Andrea Valachová, PhD.

Bratislava 2019

Tímea Szabóová

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....
Tímea Szabóová

Pod'akovanie

Chcela by som pod'akovať svojej školiteľke Ing. Andrei Valachovej, za jej odbornú pomoc pri písaní diplomovej práce, jej cenné rady a usmernenia a v neposlednom rade za ochotu a milý prístup.

ABSTRAKT

SZABÓOVÁ, Tímea: *Regionálne porovnanie platových taríf*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra hospodárskej politiky. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Andrea Valachová, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2019, 77 s.

Cieľom diplomovej práce je prostredníctvom porovnania tabuľkových platov vybraných zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme v oblasti vzdelávania s množstvom štvorcových metrov nehnuteľnosti, ktoré si môžu v jednotlivých regiónoch za tento tabuľkový plat kúpiť poukázať na rozdielnú kvalitu života a životnú úroveň vznikajúcu medzi regiónmi SR. Pri tvorbe platového ohodnotenia zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme prostredníctvom platových taríf chýba regionálny aspekt, ktorý je potrebné pri odmeňovaní zohľadniť.

Práca je rozdelená do 5 kapitol, obsahuje 19 tabuliek a 11 grafov.

Prvá kapitola je venovaná súčasnému stavu skúmanej problematiky doma a v zahraničí, kde zadefinujeme základné teoretické pojmy, ako aj systém odmeňovania vo verejnom sektore, pre ktorý sú platové tarify charakteristické.

V ďalšej časti stanovíme cieľ diplomovej práce a kroky k jeho dosiahnutiu.

V tretej kapitole uvedieme metódy, ktoré v práci využívame a tiež zdrojové údaje, z ktorých budú vyvedené závery diplomovej práce.

V štvrtej kapitole interpretujeme výsledky porovnávaní jednotlivých oblastí, ktoré nám pomôžu pri poukázaní regionálnych rozdielov v odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme. Týmto porovnaním dospejeme ku skutočnosti rozdielnej kvality života a životnej úrovne zamestnancov odmeňovaných tabuľkovým platom.

V záverečnej diskusii zhrnieme skutočnosti zistené z výsledkov práce a vyjadríme, prečo je potrebné venovať zvýšenú pozornosť regionálnemu prístupu pri odmeňovaní vo verejnom sektore. Súčasťou diskusie sú aj odporúčania pre priaznivejší vývoj tabuľkových platov.

Kľúčové slová: odmeňovanie zamestnancov, platové tarify, verejný sektor, regionálne rozdiely

ABSTRACT

SZABÓOVÁ, Tímea: *Regional comparison of salaries*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Economic Policy. - Supervisor: Ing. Andrea Valachová, PhD. - Bratislava: NHF EU, 2019, 77 pages.

The aim of the diploma thesis is through the comparison of salaries of selected employees working in the public sector with a number of square meters which they can buy between regions of the SR to point to the different quality of life and living standards between regions.

It is divided into 5 chapters and contains 19 tables and 11 charts.

The first chapter is devoted to the current state of the issue at home and abroad, where we define the basic theoretical concepts as well as the system of rewarding in the public sector, for which table salaries are characteristic.

In the next part we set the aim of the thesis and the steps to achieve it.

In the third chapter we introduce the methods used in the work and also the source data from which the conclusions of the thesis will be drawn.

In the fourth chapter, we interpret the results of comparison of the salaries between regions SR that will help us to point to the regional differences in the rewarding of work in the public sector. By this comparison, we will come to the reality of the different quality of life and standard of living of employees.

In the final discussion, we summarize the findings of the work and explain why we should give more attention to the regional approach in rewarding of employees in a public sector. The discussion also includes recommendations for a more favorable development of table salaries.

Keywords: rewarding of employees, salary, public sector, regional differences

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ.....	12
1.1 Teoretické východiská skúmanej problematiky.....	12
1.1.1 Vymedzenie pojmu región.....	13
1.1.2 Verejná správa	14
1.1.3 Trh práce – súkromný verus verejný sektor.....	15
1.1.4 Regionálne disparity	18
1.2 Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce v súkromnom sektore	19
1.3 Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom sektore	21
1.4 Minimálna mzda.....	24
1.5 Platové tarify verus minimálna mzda.....	29
1.6 Priemerná mzda.....	31
1.7 Morálne hľadisko tarifných platov a minimálnej mzdy	34
1.8 Zmeny pri odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom.....	36
záujme od 1. januára 2019	36
2 CIEĽ PRÁCE.....	39
3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA.....	40
4 VÝSLEDKY PRÁCE	48
4.1 Regionálne porovnanie platových taríf	48
4.1.1 Porovnanie cien nehnuteľností v jednotlivých krajoch	48
4.1.2 Mzdové rozdiely v regiónoch	49
4.1.3 Priemerná mzda podľa dosiahnutého vzdelania v regiónoch verus tabuľkové platy podľa vzdelania	52
4.1.4 Porovnanie cien m ² nehnuteľností s tabuľkovým platom vybraných zamestnancov	53
4.1.5 Kariérny rast v tabuľkových platoch	56
4.2 Kvalita života zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme	58
5 DISKUSIA.....	63
ZÁVER	65
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	67
PRÍLOHY.....	70

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Vývoj minimálnej mzdy SR od roku 2011 do 2019	25
Tabuľka 2 Sadzby minimálnych mzdových nárokov pre rok 2019	28
Tabuľka 3 Vývoj priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR od roku 2010 do 2018.....	32
Tabuľka 4 Charakteristika jednotlivých krajov SR za rok 2017	41
Tabuľka 5 Prehľad cien m ² nehnuteľností v jednotlivých krajoch	42
Tabuľka 6 Zaradenie do kariérneho stupňa pedagogického zamestnanca	44
Tabuľka 7 Prehľad pracovných pozícií	45
Tabuľka 8 Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda podľa vzdelania pre regióny	45
Tabuľka 9 Celková suma klasického trojizbového bytu v jednotlivých krajoch	46
Tabuľka 10 Tarifný plat pre začínajúce pracovné pozície	46
Tabuľka 11 Tarifný plat pre pracovné pozície s viacročnou praxou	47
Tabuľka 12 Počet m ² nehnuteľnosti, ktoré si môže dovoliť kúpiť sekretárka pracujúca v školskom zariadení za svoj tabuľkový plat.....	53
Tabuľka 13 Počet m ² nehnuteľnosti, ktoré si môže dovoliť kúpiť stredoškolský učiteľ za svoj tabuľkový plat.....	54
Tabuľka 14 Počet m ² nehnuteľnosti, ktoré si môže dovoliť kúpiť vysokoškolský učiteľ za svoj tabuľkový plat.....	55
Tabuľka 15 Počet mesačných tabuľkových platov potrebných na zakúpenie klasického trojizbového bytu v jednotlivých krajoch	56
Tabuľka 16 Mesačné výdavky na osobu v roku 2017.....	59
Tabuľka 17 Charakteristika úveru.....	59
Tabuľka 18 Prehľad výpočtov pre sekretárku pracujúcu v školskom zariadení	60
Tabuľka 19 Prehľad výpočtov pre stredoškolského učiteľa.....	61

Zoznam grafov

Graf 1 Počet zamestnancov verejnej správy na 1000 obyvateľov	17
Graf 2 Vývoj minimálnej mzdy od roku 2011 do 2019.....	25
Graf 3 Vývoj priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR od roku 2010 do 2018.....	32
Graf 4 Vývoj minimálnej a priemernej mesačnej mzdy SR od roku 2011 do 2018.....	33
Graf 5 Ceny trojizbového bytu, domu a nehnuteľnosti za m ² v jednotlivých krajoch.....	49
Graf 6 Percentuálny podiel jednotlivých krajov na celkovom HDP za rok 2016.....	50
Graf 7 Porovnanie priemernej hrubej mesačnej mzdy a mediánu hrubej mzdy v jednotlivých krajoch za rok 2017.....	50
Graf 8 Štruktúra platov SR v roku 2017	51
Graf 9 Podiel tabuľkového platu na priemernej hrubej mzde podľa vzdelania	52
Graf 10 Rozdiel medzi počtom štvorcových metrov nehnuteľnosti, ktoré si môže kúpiť začínajúci vysokoškolský učiteľ a vysokoškolský učiteľ s praxou do 32 rokov	57
Graf 11 Podiel upravených mesačných výdavkov, mesačnej splátky úveru a zostatku na tabuľkovom plate stredoškolského učiteľa v bratislavskom a prešovskom kraji	61

ÚVOD

Pri hospodárskom raste a prekvitajúcich ekonomických ukazovateľoch, ktoré vykazuje posledné roky slovenská ekonomika je predpoklad, že priaznivá ekonomická situácia sa odrazí aj v príjmoch pracujúcich ľudí. Odmeňovanie predstavuje dôležitú súčasť práv zamestnancov a je základom fungovania pracovného pomeru. Aspekt odmeňovania súvisí s poskytovaním mzdového plnenia za prácu v súkromnom ako aj verejnom sektore, aj keď rozdiely v odmeňovaní v týchto dvoch sektoroch sú viac než viditeľné.

Stanovenie výšky mzdy pre zamestnancov v súkromnom sektore sa odvodzuje zo schopnosti firmy, ktorá vystupuje ako dopytová strana, platiť určitú mzdu a ochote zamestnancov, vystupujúcich ako ponuková strana, za túto mzdu pracovať. Problémovou oblasťou sa však javí verejný sektor, pre ktorý dosahovanie zisku nie je primárny cieľ, čím dochádza k absencii trhového princípu stanovenia mzdy. Aj keď verejný sektor nesúťaží so súkromným sektorom, pre zamestnancov tohto sektora by mala byť spravodlivá a adekvátne odmena za vykonanú prácu základom garancie a spokojnosti ako aj faktorom motivácie a kvality. Model odmeňovania vo verejnom sektore má však veľa nedostatkov, a tak v mnohých prípadoch nedochádza k naplneniu základov odmeňovania. V oblastiach ako štátna správa, zdravotníctvo či školstvo sú zamestnanci odmeňovaní prostredníctvom štátom stanovených platových taríf, ktoré v niektorých prípadoch do roku 2019 nedosahovali ani výšku minimálnej mzdy. Zatiaľ čo v súkromnom sektore bola dynamika rastu miezd výrazná, mzdové ohodnotenie vo verejnom sektore stagnovalo. Vývoj platových taríf je do značnej miery vymedzený skôr vyjednávacou silou odborov a politickou vôľou ako ekonomickou situáciou krajiny.

V prvej časti diplomovej práce zadefinujeme základné pojmy spojené s regionálnym porovnávaním platových taríf a charakterizujeme rozdiel medzi odmeňovaním v súkromnom a verejnom sektore. Dôležitou súčasťou je aj morálne hľadisko tabuľkových platov a ako posledné zhrnieme zásadné zmeny odmeňovania zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme platné od roku 2019.

Druhá časť je venovaná stanoveniu cieľa diplomovej práce, ktorý sa zameriava na poukázanie rozdielnej kvality života a životnej úrovne zamestnancov pri výkone práce vo verejnom sektore medzi jednotlivými krajinami prostredníctvom porovnávania tabuľkových platov.

V tretej časti Metodika práce a metódy skúmania objasníme postup porovnávania platových taríf a uvedieme zdrojové údaje, z ktorých budeme vychádzať vo výsledkoch práce. Charakterizujeme vybrané pracovné pozície, ktoré slúžia ako objekty porovnávania, nakoľko tabuľky platových taríf sú príliš rozsiahle na skúmanie všetkých platových tried a stupňov. Ďalej sme uviedli ceny za m² nehnuteľností, ktoré budeme porovnávať v súvislosti s tabuľkovými platmi vybraných zamestnancov.

V štvrtej časti uvedieme výsledky porovnávania, v ktorých poukážeme na regionálne rozdiely prostredníctvom porovnávania zdrojových údajov z tretej časti. Uvedieme, koľko m² nehnuteľnosti si môžu zamestnanci pracujúci vo verejnom záujme na nami zvolených pozíciách dovoliť kúpiť za tabuľkový plat, ktorý im prislúcha. V prvej časti výsledkov práce venujeme celý tabuľkový plat na účely porovnávania, pretože prostredníctvom množstva m² zakúpených za celý tabuľkový plat poukážeme na kvalitu života ako aj životnú úroveň, ktorú si môžu zabezpečiť zamestnanci pracujúci vo verejnom záujme vo forme bývania. V druhej časti upravíme tabuľkový plat o mesačné výdavky, ktoré zamestnanec potrebuje na zabezpečenie základných životných potrieb a uvažujeme aj so skutočnosťou, že si zamestnanec zobral úver a po odpočítaní všetkých náležitostí uvidíme, koľko mu mesačne zostane z jeho tabuľkového platu. Regionálne rozdiely v odmeňovaní prostredníctvom tabuľkových platov dokážeme aj pri iných porovnávaniach, ktoré sú súčasťou tejto diplomovej práce.

Stanovenie výšky mzdy zamestnanca pracujúceho vo verejnom sektore podlieha rôznym kritériám, podľa ktorých je zaradovaný do tabuliek s prislúchajúcou výškou mzdy. Tieto tabuľky sú však platné pre celú SR a nezohľadňujú jedno z najdôležitejších kritérií, ktorým je regionálny aspekt ako aj dodržanie výšky minimálnej mzdy. Odmeňovanie zamestnancov prostredníctvom tabuľkových platov sa dotýka 25 % všetkých zamestnancov SR, preto je dôležité tejto oblasti venovať zvýšenú pozornosť.

1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ

V prvej kapitole tejto diplomovej práce sa zameriame na definovanie a priblíženie základných pojmov skúmanej problematiky, pretože je dôležité poznať ich význam pre správne pochopenie celej práce. Zameriame sa aj na samotnú problematiku odmeňovania v súkromnom a verejnom sektore, aby sme bližšie priblížili rozdiel medzi týmito dvoma sektormi. Dôležitým pojmom v tejto kapitole je aj pojem minimálna mzda, ktorá úzko súvisí a hlavne platí ako pre súkromný, tak aj pre verejný sektor. Pozrieme sa na vývoj minimálnej mzdy, ako aj súčasné názory na minimálnu mzdu.

V tejto kapitole je potrebné spomenúť aj morálne hľadisko platových taríf, pretože práve problém tabuľkových platov je spájaný s nedostatočným záujmom pracovať vo verejnom sektore ako aj neschopnosťou udržať si kvalitných zamestnancov. Taktiež treba priblížiť aj pojem priemerná mzda, ktorý slúži na medzinárodné porovnávanie, ako aj porovnávanie medzi jednotlivými regiónmi.

V závere prvej kapitoly uvedieme zmeny v odmeňovaní zamestnancov platné od 1.1.2019, ktoré považujeme za nutné spomenúť v tejto diplomovej práci, aj keď samotné výsledky práce a porovnávanie platových taríf bude kvôli dostupnosti údajov realizované ešte na platových tarífach platných do konca roku 2018.

1.1 Teoretické východiská skúmanej problematiky

Budeme sa zameriavať na pojmy ako región, verejná správa, trh práce a dôležitým pojmom sú aj regionálne disparity. Pri skúmaní regionálnych disparít pri odmeňovaní zamestnancov sa zameriame na jednotlivé kraje Slovenskej republiky (ďalej ako „SR“). Definovanie týchto pojmov nie je jednotné a presné, nakoľko existujú rôzne názory odborníkov a autorov, ktoré sa nezhodujú. Pre našu prácu sme však vybrali tie, ktoré najviac vystihujú podstatu daných pojmov.

1.1.1 Vymedzenie pojmu región

Pojem región má veľmi široký obsah a preto jeho definícia nie je jednoznačná. Tento pojem sa používa v mnohých oblastiach, preto ho každá vedná disciplína chápe inak, na základe od objektu skúmania.

Jednou z mnohých avšak výstižných a geograficky zameraných definícií regiónu je vymedzenie podľa V. Lauka, ktorý uvádza, že región je zložitým dynamickým priestorom, ktorý vznikol na zemi na základe interakcie prírodných a socioekonomických javov.¹

Ekonomická definícia regiónu zohľadňuje na rozdiel od geografických aj spoločnú výrobu, trhové väzby ako aj povahu trhu práce. Funkčné definície potom kladú dôraz na sociálne vzťahy a interakcie (vrátane spoločenských tradícií – spôsob rekreácie, cestovanie alebo trávenie voľného času). Podľa tohto prístupu sú regióny hodnotené na základe kultúrnych alebo jazykových kritérií, alebo podľa sociálnej komunikácie.²

M. Šipikal vo svojej publikácii uvádza učiace sa regióny. Takýto región chápe ako oblasť, v ktorej zodpovední činitelia spolupracujú a učia sa spoločne riešiť regionálne alebo miestne problémy v spolupráci regionálnych alebo miestnych subjektov.³

Región tiež môžeme chápať ako základnú jednotku, na ktorú môžeme členiť priestor, pričom región predstavuje systém premenných, ktoré sú medzi sebou v silnejšej závislosti ako iné premenné. Definujú ho aj ako štruktúrovaný celok, ktorý sa vyznačuje ekonomickými, sociálnymi, geografickými a inými znakmi.⁴

Samozrejme, existuje ešte množstvo rôznych definícií regiónu, avšak pre účely tejto diplomovej práce sú tieto postačujúce. Základom, ktorý spája všetky definície regiónu je nepochybne geografické vymedzenie. Ide o ohraničené územie, pričom vymedzenie sa prispôsobuje účelu, pre ktorý potrebujeme región vymedziť.

¹ LAUKO, Viliam. Podstata regionálnej geografie a jej postavenie v systéme geografických vied. In: *Geografický časopis*. Bratislava : Geografický ústav SAV, 1982, roč. 34, č. 3, s. 265-276. ISSN 0016-7193.

² DOČKAL, Vít. Ústřední pojmy regionální politiky EU: Příspěvek ke studiu euroregionalismu. [online]. In: *Středoevropské politické studie*. Brno : Mezinárodní politologický ústav, 2004, roč. 6, č.1. ISSN 1212-7817. Dostupné na: <https://journals.muni.cz/cepsr/article/view/4033/5296>

³ ŠIPIKAL, Miroslav – PARÍZKOVÁ, Jana. *Učiace sa regióny*. Bratislava : Ekonóm, 2009. s. 28-30. ISBN 978-80-225-2732-3.

⁴ HABÁNIK, Jozef – KOIŠOVÁ, Eva. *Regionálna ekonomika a politika*. Bratislava : Sprint dva, 2011. 175 s. ISBN 978-80-89393-55-8.

V našej práci sa budeme zaoberať regiónmi v chápaní krajov, to znamená že našimi regiónmi budú jednotlivé kraje SR, ktorých je osem. Sú to bratislavský, trnavský, trenčiansky, nitriansky, žilinský, banskobystrický, prešovský a košický kraj.

Obr. 1 Mapa zobrazujúca kraje SR



Zdroj: Wikipedia.

Poznanie samotnej štruktúry krajov z hľadiska polohy, rozlohy alebo aj počtu pracujúceho obyvateľstva nám môže pomôcť pri objasňovaní príčin regionálnych rozdielov. Bližším charakteristikám týchto krajov sa budeme venovať v metodike práce.

1.1.2 Verejná správa

Verejná správa je zložitý pojem, ktorý pri definícii chápe každý autor zo subjektívneho hľadiska. Je len na nás, z ktorého pohľadu sa rozhodneme na tento pojem pozerat'. Verejná správa je základným pojmom správneho práva, rieši a aktívne organizuje rôzne spoločenské situácie. Vo všeobecnosti pod slovom správa môžeme rozumieť zámerné a uvedomelé činnosti, ktorých účelom je dosiahnuť a udržiavať predmet správy. Predmetom správy chápeme rôzne činnosti, ktoré musí správca vykonávať, pre dosiahnutie určitého cieľa alebo účelu správy.⁵

⁵ KOVÁČOVÁ, Eleonóra. *Vysokoškolská učebnica - Verejná správa v SR a jej súvislosti*. 1. vyd. Zvolen: BRATIA SABOVCI, s.r.o., 2011. 194 s. ISBN 978-80-557-0299-5.

Pojem správa teda chápeme ako zámernú činnosť, ktorá smeruje k dosiahnutiu určitého cieľa. Pre potreby tejto diplomovej práce vystihuje najlepšie pojem verejná správa činnosť, ktorá je vykonávaná orgánmi štátnej správy, samosprávy a verejnoprávnymi inštitúciami pri zabezpečovaní verejných úloh. Verejná správa je vykonávaná vo verejnom záujme a orientuje sa na dosiahnutie verejného prospechu a je viac právne viazaná. Môže spravovať a vykonávať len to, čo je určené právnym predpisom, najčastejšie sústavou predpisov špecificky určených pre určitý orgán správy.⁶ Verejná správa riadi a spravuje verejný sektor, ktorý charakterizuje verejné vlastníctvo a verejná voľba. Verejný sektor je financovaný z verejných financií, ktoré sú tvorené zo zdrojov od obyvateľstva, preto sa používa na riadenie tohto sektora verejná správa.

Verejná správa je charakterizovaná ako súhrn metód, opatrení, spôsobov a postupov, ktoré uvádzajú do chodu mechanizmus hospodárskej politiky, zabezpečujú jej ciele, reguláciu a rozvoj.⁷ Verejný záujem je všeobecne prospešný pre celkové dobro spoločnosti, chápeme ho aj ako všeobecný úžitok, ktorý využíva väčšina členov spoločnosti. Podstatou sú aktivity smerujúce k zabezpečeniu blahobytu a bezpečnosti spoločnosti. SR je územnosprávne rozdelená na 8 krajov a 2927 obcí vrátane mestských častí. Verejná správa je organizovaná na troch úrovniach, a to na úrovni štátu, kraja a obce.

Oproti verejnej správe sa nachádza súkromná správa, ktorá spravuje len súkromné záležitosti a vykonávajú ju súkromné subjekty konajúce vo vlastnom záujme sledujúce svoje vlastné ciele. Súkromná správa je zameraná na hľadisko súkromného prospechu, vychádza z predpokladu, že právny poriadok vymedzuje len základný rámec pre jej ďalšie jednanie.

1.1.3 Trh práce – súkromný verzus verejný sektor

Pod pojmom trh práce môžeme označiť trh, kde je obchodovateľným tovarom práca. Prácu považujeme za jeden z výrobných faktorov, je nutné však poznamenať, že práca sama o sebe neexistuje, ale ľudia sú pracovné sily, ktoré majú schopnosť pracovať, a tým sa zapájať do transformačného procesu svojou cieľavedomou činnosťou. Na trhu práce sa stretáva dopyt po práci zo strany potenciálnych zamestnávateľov s uchádzačmi o zamestnanie, ktorí

⁶ ŠKULTÉTY, Peter. *Správa a správne právo*. Bratislava : VEDA, 2008. 204 s. ISBN 978-80-224-1023-6.

⁷ HAMALOVÁ, Marta. *Teória, riadenie a organizácia verejnej správy – 2. časť : Organizácia verejnej správy*. 1. vyd. Bratislava: MERKURY s.r.o., 2008. s. 80-85. ISBN 978-80-89143-63-4.

predstavujú ponuku práce, kde je spoločný záujem oboch strán už spomínaná pracovná sila. Situácia na trhu práce súvisí s vývojom ekonomiky, je ovplyvnená potenciálom regiónov a štruktúrou pracovných síl v jednotlivých regiónoch. Atraktivita a dostupnosť regiónov z pohľadu investorov je veľmi dôležitá. Taktiež miera podnikateľskej aktivity a schopnosť podnikateľského prostredia udržať si a vytvárať pracovné miesta, čím sa zvyšuje zamestnanosť.

Ak sa však pozrieme osobitne na súkromný sektor, pre ktorý je primárny cieľ dosahovanie zisku a verejný sektor, kde je hlavnou činnosťou zabezpečenie služieb a nie ziskový princíp všimneme si podstatné rozdiely. Vo verejnom sektore chýba prirodzený tlak na efektívnosť výkonu ako aj hľadanie spôsobov, ako znižovať náklady súčasne so zlepšovaním kvality poskytovaných služieb, ako je to zvyčajné v podnikateľskom prostredí. Odmeňovanie zamestnancov v súkromnom sektore je financované z podnikateľskej činnosti, zatiaľ čo vo verejnom sektore sú finančné prostriedky na odmeňovanie zamestnancov získavané čiastočne alebo úplne zo štátneho rozpočtu. Odmeňovanie v súkromnom sektore je upravované predovšetkým Zákonníkom práce, ktorý používa pri odmeňovaní pojem mzda. Vo verejnom sektore je odmeňovanie upravované predovšetkým Zákom č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom sektore v znení neskorších predpisov a používa pojem plat.

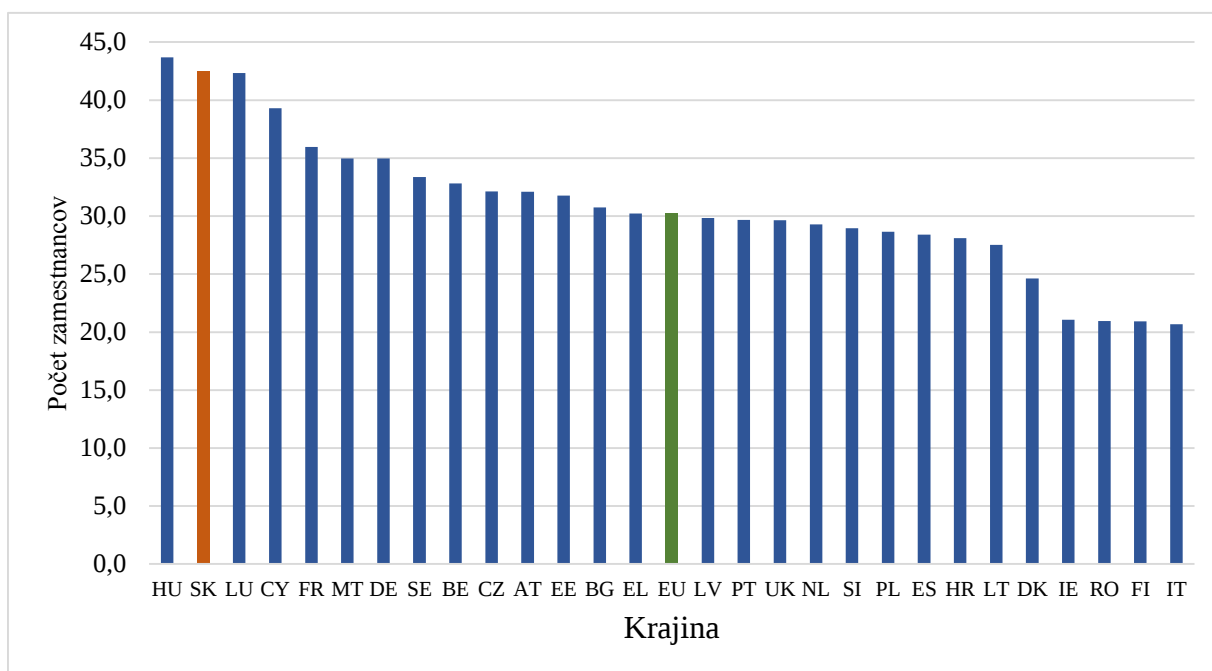
Pri verejnom sektore absentuje trhový princíp stanovenia mzdy, a preto tu ako alternatívny prístup existujú platové tarify, známe aj ako tabuľkové platy. Problematická môže byť už samotná výška stanovenej mzdy podľa platových taríf a rovnako zohľadňovanie regionálneho aspektu.⁸ Význam a podstatu platových taríf si bližšie charakterizujeme pri odmeňovaní zamestnancov vo verejnom sektore.

V súčasnosti je verejný sektor poznačený prezamestnanosťou a nízkym počtom kvalifikovaných pracovníkov. SR sa radí ku krajinám, kde je počet úradníkov pracujúcich vo verejnej správe v prepočte na obyvateľov vysoký. Podľa údajov z Eurostatu bolo vo verejnej správe v SR v štvrtom kvartáli v roku 2017 zamestnaných 231 000 ľudí. Do tejto kategórie spadá úradníctvo, súdnictvo a prokuratúra, ozbrojené zložky štátu, ako aj Sociálna poisťovňa a

⁸ HUDCOVSKÝ, Martin. Čaro regionálnej dimenzie tabuľkových platov. In: *Monitor hospodárskej politiky : Vedecko popularizačný časopis Ekonomickej univerzity v Bratislave*. Bratislava : Katedra hospodárskej politiky, 2017, roč. 2, č.4, s.10-14. ISSN: 2453-9287.

zdravotné poisťovne, avšak zdravotníctvo a vzdelávanie nie je zahrnuté.⁹ Konkrétna pracovná pozícia každého úradníka, resp. existencia daného úradu by mala byť dostatočne zvážená a mala by dosahovať vyššiu pridanú hodnotu, než akú vie poskytnúť súkromný sektor. Finančné zdroje, ktoré by sa ušetrili selektovaním úradníkov ako aj samotných úradov by viedli k zoštíhleniu a zefektívneniu verejnej správy a mohli by sa využiť na vyššie platy štátnych zamestnancov, ktorých služby súkromný sektor nevie, prípadne nemôže poskytovať.¹⁰

Graf 1 Počet zamestnancov verejnej správy na 1000 obyvateľov



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie.

Z grafu č. 1 vyplýva, že SR medzi štátmi Európskej únie patrí jednoznačne k špičke v oblasti prezamestnanosti verejnej správy. Na 1000 obyvateľov pripadá 42,5 zamestnanca verejnej správy. V počte úradníkov tak SR prekročilo aj byrokraciou známe krajiny ako Francúzsko či Grécko. Redukovanie počtu úradníkov vo verejnej správe je konfrontované hrozbou stúpajúcej nezamestnanosti. Podľa analytika INESS R. Ďuranu však toto nie je

⁹ MERA VÝ, Tomáš. Patríme k európskej špičke. V byrokracii. [online]. In: *SME blog*. 2015. Dostupné na: <https://tomasmeravy.blog.sme.sk/c/372104/patrim-k-europskej-spicke-v-byrokracii.html>

¹⁰ DINGA, Ján. Vo verejnej správe sveta žiť. [online]. In: *Institute of economic and social studies*. 2013. Dostupné na: <http://w22.iness.sk/sk/stranka/7990-Vo-verejnej-sprave-sveta-zit>

dostatočný argument, pretože podľa neho sa schopní a zruční úradníci po prepustení z verejnej správy uchytia v súkromnom sektore.¹¹

1.1.4 Regionálne disparity

Vo všeobecnosti znamená pojem disparita nerovnosť, rôznosť alebo nepomer rôznych javov. Vývoj regiónov, ktorý nie je rovnomerný, vytvára sociálne, infraštruktúrne, ekonomické a kultúrne rozdiely, ktoré vplyvajú na životné podmienky a úroveň ľudí pracujúcich a žijúcich v danom regióne.¹² Prejavom regionálnych disparít sú tak rozdielne podmienky pre život vyplývajúce z rozvojových možností regiónu. Úroveň rozvoja regiónov je ovplyvňovaná geografickou polohou, kvalifikovanou pracovnou silou a v neposlednom rade infraštruktúrou.

Podľa E. Rajčákovej a A. Švecovej, je neustále sa prehlbujúca a výrazná priestorová diferenciácia ekonomickej a sociálnej úrovne regiónov špecifickým znakom regionálnej štruktúry SR.¹³ Nerovnomerný rozvoj regiónov vyúsťuje do disparít v rôznych rovinách (sociálnych, ekonomických, kultúrnych, infraštruktúrnych, disparít životnej úrovne obyvateľstva a iné) ako aj ku regionálnej polarizácii. Polarizácia medzi regiónmi sa prejavuje v rôznych ekonomických a sociálnych parametroch ako napr. hrubý domáci produkt na obyvateľa, miera nezamestnanosti, priemerná mesačná mzda, príjmy obyvateľstva a ďalšie. Regionálne disparity vznikajú z rôznych príčin, za hlavné príčiny by sme mohli považovať podľa J. Tvrdoňa a Z. Kmecovej primárny (prírodný) potenciál, sídelnú štruktúru, polohovú atraktivitu, demografickú štruktúru, dopravnú infraštruktúru, dostupnosť územia a ekonomickú špecializáciu regiónov.¹⁴

Pri posudzovaní regionálnych disparít, je potrebné sa zameriavať na identifikáciu rozdielov v jednotlivých ukazovateľoch. Existuje množstvo ukazovateľov na meranie

¹¹ BLEHOVÁ, Simona. Slovensko ako kráľovstvo úradníkov - sme lídrami v počte štátnych zamestnancov. [online]. In *Institute of economic and social studies*. 2015. Dostupné na : <http://www.iness.sk/sk/stranka/10232-Slovensko-ako-kralovstvo-uradnikov-Sme-lidrami-v-pocte-statnych-zamestnancov>

¹² VÝROSTOVÁ, Eva. *Regionálna ekonomika a rozvoj*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer (Iura Edition), 2010. 351 s. ISBN 978-80-8078-361-7.

¹³ RAJČÁKOVÁ, Eva. - ŠVECOVÁ, Angelika. Postavenie okresov a krajov Slovenska z hľadiska hodnotenia vybraných sociálnych a ekonomických znakov. In: *Geographia Slovaca*.. Bratislava : Geografický ústav SAV, 2009, s. 142-149, ISSN 1210-3519.

¹⁴ TVRDOŇ, Jozef - KMECOVÁ, Zuzana. Implikácia – regionálne disparity vs. absorpčná schopnosť. [online]. In: *National and regional economics VI : international conference proceedings*. Košice : Technická univerzita v Košiciach, 2006, s. 429-433. ISSN 80-8073-721-5. Dostupné na : https://geo.ics.upjs.sk/images/geographia_cassoviensis/articles/GC-2009-3-2/21_Raj_Svec_tlac5.pdf

regionálnych disparít, avšak pre účely tejto diplomovej práce sa zameriame na regionálne disparity týkajúce sa tarifných platov. Dôležitým faktom je, že tarifné platy v sebe na rozdiel od miezd v súkromnom sektore nezahŕňajú významnú zložku, ktorou sú regionálne rozdiely. Výška mzdy v centre ekonomického diania v krajiny sa odlišuje od výšky mzdy v rovnakom zamestnaní v ostatných menej rozvinutých regiónoch. Dôvodom je fixné stanovenie tarifných platov prostredníctvom tabuliek pre všetky regióny na rovnakej úrovni.

1.2 Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce v súkromnom sektore

V súkromnom sektore a v reálnom živote je odmeňovanie pracovníkov pomerne jednoduché. Môžeme ho odvodiť zo schopnosti firmy ako dopytovej strany platiť určitú mzdu zamestnancovi a ochote zamestnanca ako ponukovej strane za túto mzdu vykonávať prácu. Cieľom je dosiahnuť obojstranne prijateľný a efektívny systém odmeňovania, ktorý napomáha vytvárať pokojné vzťahy v podniku a taktiež pomáha zvyšovať produktivitu práce. Rozdiel medzi súkromným a verejným sektorom je, že firma v súkromnom sektore má vytvorené prirodzené súťažné prostredie. Nachádza sa v konkurenčnom priestore, kde je typické, že víťazí iba ten najlepší. Preto je táto firma nútená dosahovať maximálne výsledky a stále hľadať spôsoby ako byť na trhu lepšia ako aj kvalitné pracovné sily, ktoré jej pomôžu tieto výsledky dosiahnuť. Podnikateľské subjekty si vytvárajú na trhu práce unikátny systém odmeňovania zamestnancov, ktorý je špecifikovaný podľa potrieb a cieľov konkrétneho subjektu. Stratégia odmeňovania musí brať do úvahy vplyvy vonkajšieho a vnútorného prostredia podniku. Vonkajšie prostredie predstavuje fázy hospodárskeho cyklu, intenzitu konkurenčného prostredia, situáciu na trhu práce a iné. Medzi vplyvy vnútorného prostredia podniku môžeme zaradiť ekonomickú situáciu podniku, podnikové ciele ako aj kvalitu riadenia.¹⁵

Systém odmeňovania je spôsob stanovenia miezd, platov a zamestnaneckých výhod pracovníkov. Ako sme už vyššie uviedli, odmeňovanie v súkromnom sektore podlieha úpravám podľa Zákonníka práce, ktorý používa pre odmeňovanie pojem mzda. Definuje ju ako peňažné plnenie, alebo plnenie peňažnej hodnoty, poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za

¹⁵ MAJTÁN, Miroslav a kol. *Manažment*. 5.vyd. Bratislava : SPRINT DVA, 2016. s. 294. ISBN 978-80-89393-10-7.

prácu.¹⁶ Vypláca sa za vykonanú prácu na základe vopred stanovenej vzájomnej dohody zamestnanca a zamestnávateľa.

V súkromnom sektore je ponechávaná zamestnávateľovi pomerne veľká voľnosť pri stanovení výšky mzdy plynúcej zo mzdových foriem. Mzda je podľa Zákonníka práce rozdelená do dvoch zložiek¹⁷ :

- *Základná zložka mzdy* - hovoríme o pevnej zložke mzdy, ktorú zamestnávateľ vypláca zamestnancovi za vykonanú prácu,
- *Pohyblivé zložky mzdy* - predstavujú variabilné zložky mzdy, ich výška závisí od splnenia kvantitatívnych alebo kvalitatívnych podmienok alebo od pracovnej disciplíny.

Podľa prístupu k samotnému výpočtu mzdy poznáme tieto formy základnej zložky mzdy:

- *časová forma mzdy* – výška mzdy závisí od dĺžky odpracovaného času
- *úkolová forma mzdy* – rozsah a obsah vykonávanej práce podľa konkrétnych úkolov určuje výšku mzdy
- *podielová forma mzdy* – mzda je úplne alebo z časti závislá na výsledkoch práce (ako príklad môžeme uviesť tržby, počet predaných kusov a iné)

Výška mzdy môže byť stanovená aj kombináciou jednotlivých mzdových foriem. Jednou z úloh mzdových foriem je adekvátne oceniť výsledky práce zamestnanca v závislosti od jeho výkonu, schopností a pracovného správania. V prípade, že nie sú dohodnuté pohyblivé zložky mzdy, musí základná zložka mzdy dosahovať výšku minimálnej mzdy. Vo všeobecnosti by mala základná zložka mzdy pôsobiť motivačne a pozitívne na výkon zamestnanca.

Pod pojmom pohyblivé zložky mzdy môžeme chápať motivačné zložky, ktorých cieľom je zvýšiť kvalitu a produktivitu práce a motivovať zamestnanca k lepším pracovným výkonom a sebavzdelávaniu. K pohyblivým zložkám mzdy môžeme zaradiť:

- *osobné ohodnotenie* – zamestnanec naň má nárok, ak splní určité kvalifikačné požiadavky, ktoré boli vopred dohodnuté so zamestnávateľom. Osobné ohodnotenie je využívané aj vo verejnej správe, kde sa používa na dorovnanie platu do výšky minimálnej mzdy,

¹⁶ Zákonník práce č. 311/2001 Z. z.

¹⁷ KACHAŇÁKOVÁ, Anna – NACHTMANNOVÁ, Oľga – JONIAKOVÁ, Zuzana. *Personálny manažment*. 1.vyd. Bratislava : Iura edition, s.r.o., 2008. s.174. ISBN 978-80-8078-192-7.

- *odmeny* – jednorazová mzdová odmena, vyplácaná zamestnancovi za kvalitne a včas (splnenie termínov) vykonanú prácu, predstavuje formu pochvaly vo finančnom vyjadrení,
- *prémie* – vyplácajú sa po splnení vopred dohodnutých cieľov alebo pracovných výsledkov zamestnanca.

Mzda slúži ako prostriedok kompenzácie pracovníkov, ale tak isto má aj vedľajšie funkcie ako napr. zvyšovanie konkurencieschopnosti podniku, motivačný faktor alebo ak je jej výška zaujímavá, môže prilákať nových kvalitných zamestnancov.

1.3 Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom sektore

Jedným z hlavných rozdielov odmeňovania zamestnancov medzi verejným sektorom a súkromným sektorom je existencia platových taríf tzv. tabuľkových platov. Verejný sektor nemá vytvorené konkurenčné prostredie a existuje vďaka finančnej podpore štátu. Nemá sa s kým porovnávať, ani s kým súťažiť, jeho hlavným zdrojom financií je štátny rozpočet. Právna úprava odmeňovania zamestnancov vo verejnom sektore je rozčlenená do rôznych osobitných predpisov, čo v konečnom dôsledku spôsobuje neprehľadnosť a rôznorodosť odmeňovania zamestnancov pôsobiacich v tomto sektore. V skutočnosti, hovoríme až o dvanástich zákonoch, ktoré upravujú odmeňovanie vo verejnom sektore (napr. Zákon č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov SR, Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, Zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov alebo a ďalšie). Odmeňovanie časti zamestnancov pri výkone práce vo verejnom sektore je upravované Zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len Zákon č. 553/2003 Z. z.). Patrí sem napr. odmeňovanie zamestnancov:

- orgánov štátnej správy,
- rozpočtových organizácii štátu, obcí a vyšších územných celkov,
- verejných vysokých škôl a štátnych vysokých škôl,
- Slovenskej akadémie vied a verejných výskumných inštitúcií.

Odmenu pri výkone práce vo verejnom záujme nazývame plat a Zákon č. 553/2003 Z. z. ho definuje ako peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje

náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie, náhrada za sťažené životné podmienky počas výkonu práce vo verejnom záujme v zahraničí a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.¹⁸

Do platu zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme môžu vstupovať jednotlivé zložky, ktorými sú:

- a) *tarifný plat* – zamestnancovi zaradenému do platovej triedy patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej alebo osobitnej stupnice platových taríf
- b) *osobný plat* – zamestnancovi možno priznať osobný plat namiesto funkčného, ak vykonával osobitne významné pracovné činnosti alebo mimoriadne náročné pracovné úlohy
- c) príplatky za :
 - riadenie,
 - zastupovanie,
 - prácu v krízovej oblasti, zmenu,
 - výkon špecializovanej činnosti,
 - praktickú prípravu,
 - prácu v noci, cez sviatok, v sobotu alebo nedeľu,
- d) osobný, kreditový alebo výkonnostný príplatok,
- e) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- f) plat za prácu nadčas alebo plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- g) *odmena* – môže byť poskytovaná za kvalitné vykonávanie pracovných činností, vykonanie práce nad rámec pracovných činností alebo splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy.

Dôležitým pojmom, ktorý definuje Zákon č. 553/2003 Z. z. je funkčný plat, pod ktorým si môžeme predstaviť plat konkrétneho zamestnanca stanovený podľa tohto zákona. Je to súčet

¹⁸ Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

tarifného platu a vybraných príplatkov určených mesačnou sumou. Zamestnávateľ je povinný pri uzatvorení pracovnej zmluvy písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie jeho funkčného platu.

Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme patrí tarifný plat v sume podľa platových tabuliek, a to podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (príloha č.1), osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov (príloha č.2), osobitnej stupnice platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov (príloha č.3), platovej tarify pre pedagogických a odborných zamestnancov (príloha č.4) a osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl (príloha č.5).

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. sú zamestnanci zaradovaní zamestnávateľom do stupníc platových taríf v 14 platových triedach a 12 platových stupňoch v prípade ak hovoríme o základnej a dvoch osobitných stupníc (osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov a osobitnej stupnice platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov). Pedagogickí a odborní zamestnanci sa v zmysle zákona č.317/2009 Z. z. odmeňujú v platových triedach 6 až 12 a pracovných triedach 1 alebo 2 bez zaradenia do platových stupňov. Prácu vo verejnom záujme môžu vykonávať len fyzické osoby, ktoré spĺňajú potrebné kvalifikačné predpoklady. Zamestnanec je zaradený zamestnávateľom do príslušnej platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve ako aj podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú nevyhnutné pre vykonávanie práce. Kvalifikačný predpoklad ustanovený pre najnáročnejšiu prácu, ktorú má zamestnanec vykonávať je vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, pod ktorým rozumieme absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť. Jediným kritériom pre zaradenie zamestnanca do jednej z dvanástich platových stupňov je určenie dĺžky jeho započítanej praxe.

Pre pracovnú činnosť s prevahou duševnej práce využije zamestnávateľ katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme (platové triedy 3. až 14.) a pri pracovných činnostiach s prevahou fyzickej práce využije katalóg pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme (platové triedy 1. až 7.). Čím vyššie sa platová trieda

nachádza, tým vyššie sú pracovné požiadavky. Rozdiel je pri stupni náročnosti práce vykonávanej pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom. Tu sa zamestnávateľ riadi podľa dvoch pracovných tried, kde do druhej pracovnej triedy zaradí pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v špeciálnej škole, špeciálnej triede, špeciálnom výchovnom zariadení alebo v školskom výchovno-vzdelávacom zariadení pre deti so zdravotným znevýhodnením a pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu. Do prvej pracovnej triedy zaradí ostatných pedagogických zamestnancov.

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí platová tarifa podľa osobitnej platovej tabuľky pre pedagogických a odborných zamestnancov (príloha č.4). Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pôsobiaceho vo verejnej vysokej škole alebo v štátnej vysokej škole ako učiteľ patrí tarifný plat v sume platovej tarify podľa osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl (príloha č.5).

Zamestnávatelia postupujú v oblasti odmeňovania v plnom rozsahu podľa štátom regulovaného systému odmeňovania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme.

1.4 Minimálna mzda

V nadväznosti na predchádzajúce kapitoly, je nutné spomenúť aj minimálnu mzdu, pretože zabezpečuje najnižšiu úroveň príjmu zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu za vykonávanú prácu a súvisí ako so súkromným tak aj s verejným sektorom. Inštitút minimálnej mzdy bol súčasťou právneho systému už za čias Československa, ktoré patrilo medzi prvé krajiny Európy, v ktorých bola ustanovená minimálna mzda pre niektoré skupiny povolání (nízko platené povolania, ktoré upravovali vyhlášky o mzdách, napr. šitie textilného tovaru objednaného vojenskou správou). Tarifné systémy boli ustanovené štátom a tak úlohu minimálnej mzdy prevzala najnižšia tarifa zo stupnice platových taríf.

Od vzniku samostatnej SR, sa minimálna mzda upravovala vládny nariadením. V podmienkach SR sa minimálna mzda zvyšuje každým rokom, čo znamená, že sa prihliada na aktuálnu sociálnu a ekonomickú situáciu v krajine.

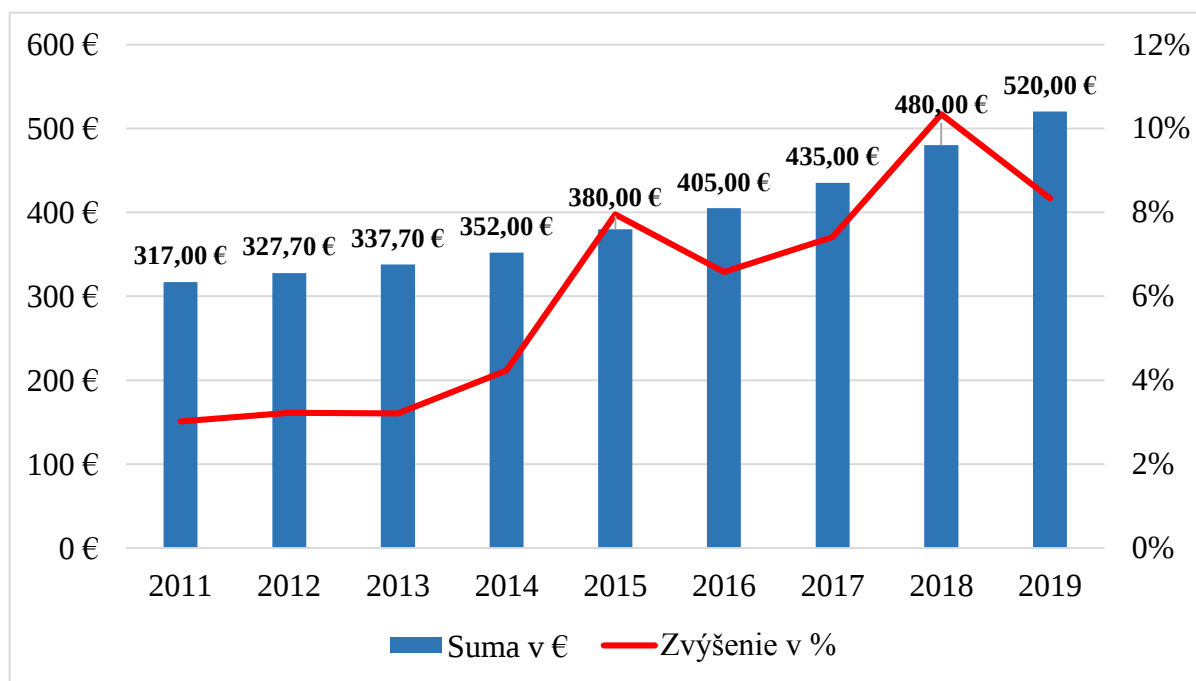
Tabuľka 1 Vývoj minimálnej mzdy SR od roku 2011 do 2019

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Suma v €	317	327,7	337,7	352	380	405	435	480	520
Zvýšenie v €	9,3	10,2	10,5	14,3	28	25	30	45	40
Zvýšenie v %	3,02	3,22	3,21	4,23	7,95	6,58	7,41	10,34	8,33

Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie.

V tabuľke č. 1 je zobrazený vývoj minimálnej mzdy od roku 2011 až po súčasný rok 2019. V rokoch 2011-2013 bol rast minimálnej mzdy opatrný, pohyboval sa okolo 3% oproti predchádzajúcemu roku. Môžeme zdôrazniť, že od roku 2014 sa minimálna mzda sa zvyšuje každý rok už vyšším percentom. Najvyšší nárast minimálnej mzdy oproti predchádzajúcemu roku bol v roku 2018, kedy sa minimálna mzda zvýšila o 45 €, čo predstavovalo 10,34 % nárast minimálnej mzdy SR.

Graf 2 Vývoj minimálnej mzdy od roku 2011 do 2019



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie.

Pod pojmom minimálna mzda chápeme najnižšie finančné plnenie, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi za výkon práce s najnižšou vyžadovanou kvalifikáciou a výkonnosťou zamestnanca. Jej história siaha do 19. storočia a vznikla ako

ochrana zamestnanca pred zamestnávateľom, ktorý by mal tendenciu znižovať mzdu na najnižšiu úroveň, ktorá by už nebola tolerovateľná a sociálne únosná. Prvýkrát bola minimálna mzda uplatnená na Novom Zélande a v Austrálii, neskôr sa postupne rozšírila do Veľkej Británie a aj do Európy.

K stanoveniu minimálnej mzdy viedla myšlienka ochrany zamestnanca, ako aj zamestnávateľa. Jej cieľom je udržať životnú úroveň zamestnancov s nízkou mzdou a tým vytvárať garantovaný nárok na mzdu u pracujúceho zamestnanca. Táto minimálna mzda by mala zabezpečiť životný štandard na spoločensky prijateľnej spodnej hranici. Plní dve základné funkcie :

- *sociálna* – zabránenie neprimeranému podhodnoteniu pracovnej sily a zabezpečenie výšky príjmu na takú úroveň, aby bola sociálne akceptovateľná, ochrana pred pádom do pasce chudoby
- *ekonomická* – záruka minimálnej mzdy motivuje ľudí vyhľadávať prácu a nie pasívne poberať sociálne dávky

V súčasnosti sa stretávame s rôznymi názormi na existenciu minimálnej mzdy. Na jednej strane, J. Mejeur, expertka na otázky zamestnanosti, tvrdí, že minimálna mzda zvyšuje príjem zamestnancov s nízkym príjmom, znižuje nerovnosti príjmov a odstraňuje priepasti medzi jednotlivými vrstvami spoločnosti. Na druhej strane však tvrdí, že zvyšovanie minimálnej mzdy vedie k poklesu pracovných miest v dôsledku zvýšených nákladov na pracovnú silu a tiež aj k poklesu ziskov firmy, čo znamená nižšie investície smerujúce k tvorbe nových pracovných miest.¹⁹ Minimálna mzda znižuje zisk zamestnávateľov, a tak môže ohroziť zamestnanosť práve v regiónoch závislých na niekoľkých málo zamestnávateľoch.

David R. Henderson tvrdí, že existuje dokonca niekoľko dôvodov, prečo má minimálna mzda negatívne dôsledky. Ako prvý uvádza, že zvýšenie ceny práce nevedie k zvýšeniu produktivity zamestnancov, v dôsledku čoho niektorí z nich prídu o zamestnanie. Z výsledku štúdie zistili, že nárast minimálnej mzdy znižuje zamestnanosť mladých ľudí.²⁰

¹⁹ BENITO, Santos – GONZÁLEZ, Fernando – PICATOSTEA, Jose. The debate on the economic effects of minimum wage legislation. [online]. In: *European Journal of Government and Economics*. Madrid : Universidad Autónoma de Madrid, 2017, roč 6, č. 4, ISSN: 2254-7088. Dostupné na : https://www.researchgate.net/publication/322919387_The_debate_on_the_economic_effects_of_minimum_wage_legislation

²⁰ HENDERSON, David. Why Minimum Wages Can Take Time to Destroy Jobs. [online]. 2016. Dostupné na: https://www.econlib.org/archives/2016/02/why_minimum_wag.html

Podľa M. Kahanca, ekonóma zaoberajúceho sa trhom práce, minimálna mzda síce zvyšuje mzdy, ale ohrozuje zamestnanosť a podľa neho nie je dobrým nástrojom na znižovanie nerovnosti v spoločnosti. Keďže minimálna mzda znižuje zisk zamestnávateľov, môže ohroziť zamestnanosť práve v regiónoch závislých na niekoľkých málo zamestnávateľoch.

D. Margolis, konzultant Svetovej banky, tvrdí, že minimálna mzda má svoje kladné aj záporné stránky. Ako pozitívum hodnotí, že minimálna mzda môže chrániť niektorých zamestnancov pred zneužívaním pracovnej sily, naopak ako negatívum vidí, že na zníženie chudoby v niektorých krajinách by boli iné nástroje efektívnejšie ako minimálna mzda. Motiváciou pre zavedenie minimálnej mzdy v rozvojových krajinách je zníženie chudoby a urýchlenie rastu krajiny. Zákonom stanovená minimálna mzda by mohla rozvojovým krajinám pomôcť, avšak tie by podľa neho mali minimálnu mzdu používať len ako jeden z nástrojov na zníženie chudoby a nie ako jediný nástroj.²¹

Minimálna mzda sa každým rokom zvyšuje a pre rok 2018 predstavovala najnižšiu sumu 480 € a aktuálne pre rok 2019 predstavuje najnižšiu sumu vo výške 520 €. Minimálna mzda závisí od stupňa náročnosti práce, do ktorého je zamestnanec zaradený. Sadzby minimálnych mzdových nárokov garantujú spodnú hranicu mzdy zamestnanca v závislosti od náročnosti vykonávanej práce. Sadzby minimálnych mzdových nárokov sú dané podľa Zákonníka práce pre šesť stupňov náročnosti práce ako násobok sumy minimálnej mzdy a koeficientu minimálnej mzdy pre príslušný stupeň náročnosti.

Podľa Zákonníka práce je vyplácanie minimálnej mzdy za najnižší stupeň náročnosti 1 možný len za výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác (napr. upratovač/ka). Tzv. „vyššou“ minimálnou mzdou musia byť odmeňované náročnejšie činnosti. Z toho vyplýva, že čím je práca náročnejšia na výkon, tým musí byť zamestnanec ohodnocovaný podľa vyššieho stupňa náročnosti, čo znamená že jeho minimálna mzda bude „vyššia“, pretože bude násobená koeficientom pre daný stupeň náročnosti. Koeficient minimálnej mzdy je určený Zákonníkom práce v §120 ods.4. Stupeň náročnosti zamestnávateľ určuje podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú bude od zamestnanca vyžadovať.

²¹ MARGOLIS, David. Introducing a statutory minimum wage in middle and low income countries. [online]. Dostupné na: <https://wol.iza.org/articles/introducing-a-statutory-minimum-wage-in-middle-and-low-income-countries>

Tabuľka 2 Sadzby minimálnych mzdových nárokov pre rok 2019

Stupeň náročnosti	Koeficient	Minimálna mzda
1	1,0	520 €
2	1,2	624 €
3	1,4	728 €
4	1,6	832 €
5	1,8	936 €
6	2,0	1040 €

Zdroj: Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce § 120, vlastné spracovanie.

Ak je zamestnanec zaradený do stupňa náročnosti 2, znamená to, že bude vykonávať rutinné odborné práce alebo práce s hmotnou zodpovednosťou (napr. predavač/ka, administratívny/a pracovník/čka). Minimálna mzda tohto zamestnanca bude vynásobená koeficientom 1,2, ktorý zodpovedá jeho stupňu náročnosti. Zamestnávateľ mu preto musí vyplatiť minimálne 624 €.

Zamestnanec vykonávajúci tvorivé remeselné práce, zodpovedajúci za zdravie iných osôb alebo pri jeho práci vykonávajúci zvýšenú fyzickú námahu musí byť zaradený podľa stupňa náročnosti 3 a jeho minimálna mzda bude predstavovať výšku 728 €, pretože bude vynásobená koeficientom 1,4 (napr. zdravotná sestra, účtovník/čka).

Manažérske a riadiace funkcie ako aj práce so zvýšenou psychickou námahou sú radené do 4. stupňa náročnosti práce, kde im prislúcha minimálna mzda vo výške 832 €. Táto minimálna mzda vznikla vynásobením najnižšej minimálnej mzdy koeficientom 1,6.

5. stupeň náročnosti práce si vyžaduje zvýšenú psychickú odolnosť, zodpovedá mimoriadne náročným procesom, kde je dôležité dodržiavať zložité postupy (manažér výroby, všeobecný lekár). Minimálna mzda pre tento stupeň náročnosti je stanovená sumou 936 €.

Po vynásobení najnižšej minimálnej mzdy koeficientom 2,0, ktorý je spojený so stupňom náročnosti 6 dostaneme sumu 1040 €. Do tohto stupňa náročnosti sú zaradení zamestnanci vykonávajúci tvorivé úlohy riešené neobvyklým spôsobom, ktoré si vyžadujú vysokú mieru zodpovednosti (napr. výkonný riaditeľ).

Existencia rozličných názorov na minimálnu mzdu je spojená najmä s jej rigiditou a určitým stupňom deformácie trhu. Minimálna mzda je vo všeobecnosti vo svete považovaná

za motiváciu k zamestnanosti a zvyšovaniu produktivity práce a s tým je spojená aj lepšia životná úroveň. Dôležité je nájsť kompromis, aby nebola minimálna mzda príliš vysoká, pretože v takomto prípade by sa pravdepodobne zvyšovala nezamestnanosť, alebo príliš nízka, čo by zase mohlo viesť k poklesu životnej úrovne obyvateľstva. Výšku minimálnej mzdy je potrebné odvíjať od relevantných a vopred určených sociálno-ekonomických ukazovateľov.²²

1.5 Platové tarify verzus minimálna mzda

Ako prvé, by bolo vhodné pripomenúť, že odmeňovanie zamestnancov je založené na tolerovaní tzv. zmluvného princípu pri vyjednávaní o mzdách (ako aj o všetkých zložkách mzdy zamestnanca a o spôsobe ich poskytovania). Aj napriek tomuto zmluvnému princípu o výške tarifnej mzdy viac menej rozhoduje iba zamestnávateľ. Pre pochopenie vzťahu tarifnej mzdy a minimálnej mzdy je potrebné, aby sme rozlišovali, že tarifná mzda vyjadrená sadzbou v eurách je v zmysle §119 ods. 3 Zákonníka práce jednou z dohodnutých zložiek mzdy. Má znaky základnej zložky mzdy a jej suma sa musí dohodnúť v rámci mzdových podmienok v pracovnej alebo kolektívnej zmluve. Suma minimálnej mzdy (rovnako ako aj sadzba minimálneho mzdového nároku) predstavuje spodnú hranicu výšky celkovej mzdy zamestnanca, na ktorú má zamestnanec nárok, ak by jeho mzda nedosiahla v úhrne vyplatených zložiek sumu minimálnej mzdy (resp. minimálneho mzdového nároku). Pokiaľ by celková mzda zamestnanca nedosiahla zákonom garantovanú sumu, zamestnávateľ by bol povinný poskytnúť svojmu zamestnancovi doplatok na dorovnanie sumy do výšky minimálnej mzdy alebo minimálneho mzdového nároku. Tarifná mzda, ako základná zložka mzdy nemusí byť na úrovni sumy minimálnej mzdy, preto stav, kedy je tarifná mzda dohodnutá nižšou sumou ako je aktuálna suma minimálnej mzdy nie je v rozpore s právnymi predpismi.²³ Ak dochádza k medziročnému zvyšovaniu minimálnej mzdy, čím sa menia aj sadzby minimálnych mzdových nárokov, nevzniká právny dôvod na zmenu dohodnutých podmienok, aj v prípade, že je základná zložka mzdy dohodnutá pod

²² POGÁNY, Tomáš – RIEVAJOVÁ, Eva. Minimálna mzda – prístupy ku skúmaniu a východiská pre stanovenie. [online]. In: *GRANT journal*. Bratislava, 2013. ISSN 1805-0638. Dostupné na: <http://www.grantjournal.com/issue/0502/PDF/0502rievajova.pdf>

²³ MAČUHA, Miroslav. Tarifná mzda verzus minimálna mzda. In: *Práca, mzdy a odmeňovanie: mesačník s bezkonkurenčným počtom aktualít a tipov z personálneho a mzdového poradenstva*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2016, roč. 11, č.7, s. 28-31. ISSN 1335-7115.

úrovňou novej minimálnej mzdy. To znamená, že ak sa zvýši suma minimálnej mzdy, zamestnávateľ nie je povinný zvýšiť dohodnutú sadzbu minimálnej mzdy.

Výška minimálnej mzdy platí podľa ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny rovnako pre zamestnancov vo verejnom, ako aj súkromnom sektore. Nie vždy je to však pravda, podľa M. Beblavého, existujú skutočnosti, ktoré ukazujú, že máme v praxi dve minimálne mzdy pre rovnaké povolanie, v závislosti od toho či hovoríme o práci v súkromnom alebo verejnom sektore. Ako príklad uvádza, že minimum, ktoré zarobí kuchár v súkromnom podniku a minimum zarobené v štátom zriadenej jedálni, nie je tá istá suma.²⁴ Z toho vyplýva, že máme dve minimálne mzdy pre rovnaké povolanie, v závislosti od toho, či hovoríme o súkromnom alebo verejnom sektore.

Zamestnanec, ktorý je zaradený do platovej triedy podľa §5 zákona prislúcha tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých bol zaradený podľa príslušnej stupnice platových taríf. Ako sme už spomenuli, minimálna mzda platí ako pre súkromný sektor, tak aj pre verejný. Podľa Zákonníka práce mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda, ktorá je ustanovená zákonom. Tu však nastáva problém, že určený tarifný plat nie vždy dosiahne úroveň minimálnej mzdy. Z toho vyplýva, že zamestnanec, ktorého mzda nedosiahne úroveň minimálnej mzdy má nárok na doplatok sumy do minimálnej mzdy. Minimálny plat podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme je 306,50 €. Preto je zamestnávateľ povinný v súlade so Zákomom 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde vykonať doplatok do výšky minimálnej mzdy.

Problém nízkych platov vznikol pred rokmi, keď začala rásť minimálna mzda, ale platové tabuľky vo verejnej správe zostali nezmenené. Platy väčšiny zamestnancov nedosahujú priemernú mzdu v národnom hospodárstve a tarifné platy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme boli do roku 2019 až po 8. platovú triedu pod úrovňou minimálnej mzdy (príloha č.6).

Dôvodom, prečo niektoré sumy v tabuľkových platoch nedosahujú ani výšku minimálnej mzdy je stagnácia zvyšovania taríf v niektorých rokoch, pričom minimálna mzda sa zvyšovala každým rokom. Aj keď sa potom platové tarify zvyšovali, nebolo to v dostatočnej

²⁴ MEDVEĎOVÁ, Michaela. Za rovnakú prácu sú odlišné mzdy. [online]. In: *Hospodárske noviny*. Bratislava, 2017. ISSN 1335-470x. Dostupné na: <https://hnonline.sk/dane-a-odvody/1053309-za-rovnaku-pracu-su-odlisne-mzdy>

výške tak, aby sa vyrovnali rozdiely. Zásadné zmeny platových taríf v nadväznosti na minimálnu mzdu, ktoré sú platné od roku 2019, uvedieme v samostatnej kapitole.

Rast minimálnej mzdy zlepšuje sociálne postavenie zamestnancov, avšak v dôsledku dlhodobej nemennosti platových taríf ich minimálna mzda prekryva. Dorovnávaním do výšky minimálnej mzdy sa tak podstatne prehliadajú rozdiely v odmeňovaní na základe potrebnej kvalifikácie, dosiahnutého vzdelania a dĺžky praxe.

Hlavným problémom je nastavenie platových taríf, v ktorých sa stráca spravodlivosť odmeňovania. Hodnotenie zamestnancov je len administratívne a stráca svoj účel, tak ako sa strácajú aj motivačné účinky odmien pri nízkopríjmových pozíciách. Takto nastavený systém neumožňuje získať a udržať kvalifikovaných zamestnancov vo verejnej správe. Problémom je aj neaktuálny katalóg pracovných činností.

1.6 Priemerná mzda

Jedným z pozorne sledovaných ukazovateľov v ekonómii je vývoj miezd. Rast miezd je úzko spojený aj so samotným výkonom ekonomiky. Výšku priemernej mzdy sledujú najmä ekonómovia, ale aj široká verejnosť. Je prirodzené, že sa zaujíame o to, koľko v priemere zarábame, ale tiež aj koľko zarábajú v priemere zamestnanci iných štátov.²⁵

Pod pojmom priemerná mzda označujeme aritmetický priemer všetkých miezd v SR. Z toho vyplýva, že do aritmetického priemeru sa berú aj ľudia, ktorí majú nadštandardný zárobok a zlepšujú tak priemer. Dôsledkom používania tohto aritmetického priemeru je, že 2/3 ľudí nedosahuje výšku priemernej mzdy. Výška priemernej mzdy sa každoročne zvyšuje, ale keďže peniaze časom strácajú svoju hodnotu o stúpaní alebo klesaní životnej úrovne rozhoduje inflácia. Posledný údaj o výške priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve pre rok 2018 je odhadovaný vo výške 998 €.

²⁵ NEČADOVÁ, Věra. Ukazatel průměrné mzdy - jeho podstata, charakteristika a význam. In: *Logos Polytechnikos*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická, 2012, roč. 3, č.2, s. 35-50. ISSN 1804-3682.

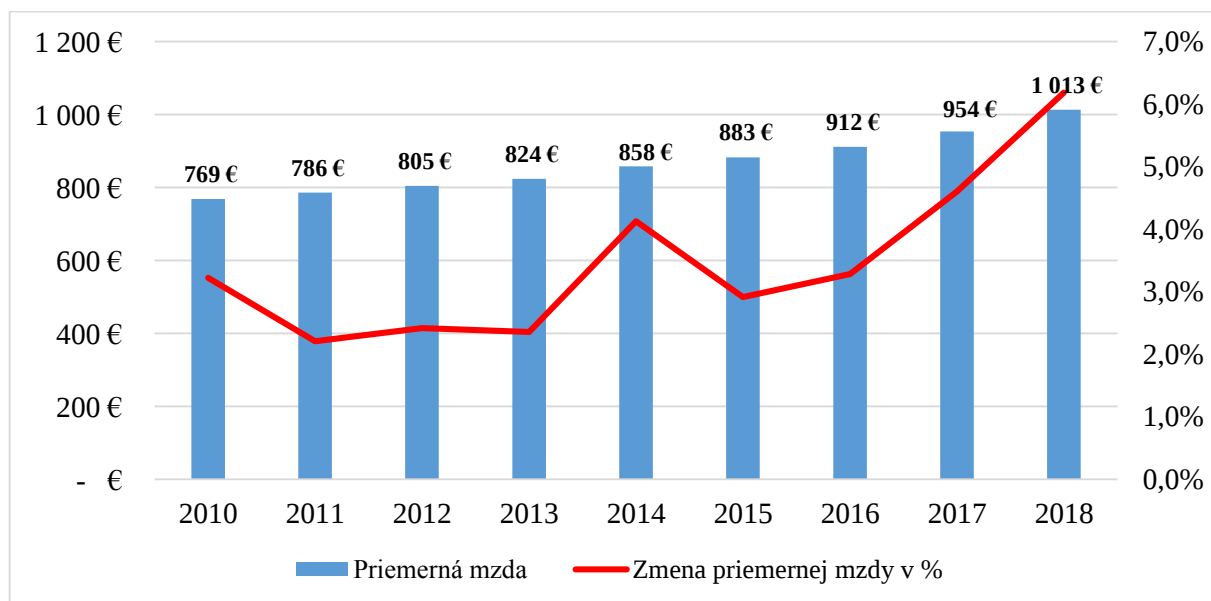
Tabuľka 3 Vývoj priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR od 2010-2018

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Suma priemernej mzdy v €	769	786	805	824	858	883	912	954	1013
Zvýšenie priemernej mzdy v €	24	17	19	19	34	25	29	42	59
Zvýšenie priemernej mzdy v %	3,21	2,21	2,42	2,36	4,13	2,91	3,28	4,61	6,18

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie.

V tabuľke č.3 sme uviedli vývoj priemernej mzdy od roku 2010 do roku 2018, ako aj konkrétnu sumu a percentuálne vyjadrenie, o koľko sa každoročne priemerná mzda zvyšovala. Najvyšší nárast, podobne ako nárast minimálnej mzdy, môžeme sledovať v roku 2018, kedy priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR vzrástla o 6,18 %, čo predstavuje oproti roku 2017 nárast o 59 €.

Graf 3 Vývoj priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR od roku 2010 do 2018



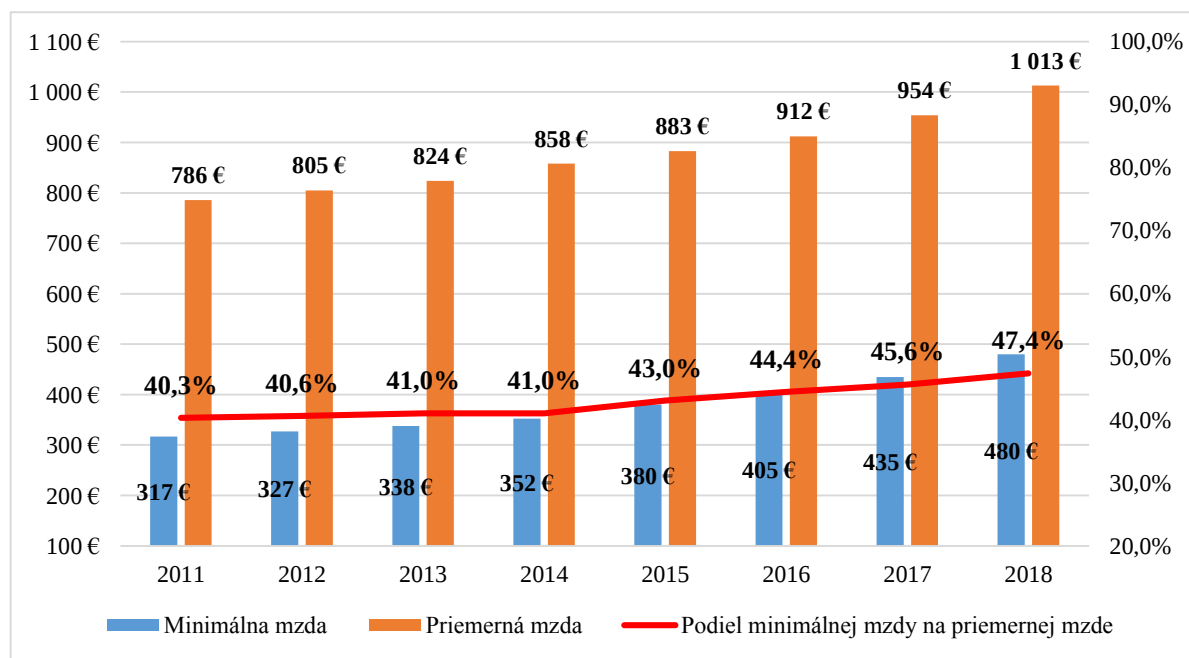
Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie.

Práve v súvislosti s priemernou mzdou je dlhodobo používaný aritmetický priemer, aj keď sa mnoho ekonómov domnieva, že priemer nie je najvhodnejším ukazovateľom a pre priblíženie skutočnej reality by bol lepší medián, ktorý ukazuje strednú hodnotu rozdelenia miezd zoradených od najnižšej po najvyššiu. Mzda zamestnanca, ktorý sa nachádza uprostred rozdelenia nie je tak ovplyvnená extrémami a predstavuje skutočnú mzdu, nie vypočítanú.

Dôležité je však poznamenať, že priemerná mzda vypovedá o celkovej mzdovej úrovni, používa sa v časovom porovnávaní (oproti predchádzajúcemu obdobiu) alebo v medzinárodnom porovnávaní (po prepočte na rovnakú menu). Preto by jednotlivci nemali porovnávať svoju mzdu s celoštátnym priemerom, ale mali by sa sústrediť na mzdové úrovne v jednotlivých odvetviach ekonomiky, pretože pri niektorých odvetviach je veľký rozdiel medzi priemernou mzdou a finančným ohodnotením v konkrétnom odvetví.

Pri výpočte priemernej mzdy pomocou aritmetického priemeru nastáva potom situácia, že vypočítaná priemerná mzda je za všetky odvetvia a nepredstavuje reálnu mzdu, za ktorú niekto pracuje, pretože mnoho odvetví je finančne ohodnotených nad alebo hlboko pod priemernou mzdou. Skutočnosťou však stále zostáva fakt, že počet ľudí pracujúcich za podpriemernú mzdu je väčší ako počet ľudí pracujúcich za nadpriemernú mzdu a táto disproporcia sa stále zvyšuje.

Graf 4 Vývoj minimálnej a priemernej mesačnej mzdy SR od roku 2011 do 2018



Zdroj: Eurostat a ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Minimálna mzda SR by mala podľa Konfederácie odborových zväzov (ďalej len „KOZ“) SR zodpovedať 60 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve, ako to odporúča Európska sociálna charta. KOZ tvrdí, že ak by slovenský právny poriadok definoval vzťah minimálnej mzdy a priemernej národnej mzdy tak, podľa odporúčaní Európske sociálnej charty, rokovania o výške minimálnej mzdy by boli podľa KOZ efektívnejšie. Z grafu č.4 vyplýva, že podiel minimálnej mzdy na priemernej mesačnej mzde sa od roku 2011 po rok 2018 pohybuje v rozmedzí 40,3 – 47,4 %, čo stále nedosahuje spomínaných 60 %, ktoré odporúča KOZ.

1.7 Morálne hľadisko tarifných platov a minimálnej mzdy

O negatívnom morálnom aspekte tarifnej mzdy môžeme hovoriť vtedy, ak výška tarifnej mzdy za vykonanú prácu je pod úrovňou sumy minimálnej mzdy. Môžeme povedať, že výška tarifnej mzdy vyjadruje základné ocenenie náročnosti práce, ktorú vykonáva zamestnanec.

Podľa všeobecne uznávaných kritérií zložitosti pracovnej činnosti, je samozrejmé, že čím je práca náročnejšia, tým by mala byť tarifná mzda vyššia. Je pravdepodobné, že pri zamestnancoch, ktorí majú dohodnutú výšku tarifnej mzdy pod úrovňou minimálnej mzdy, ich celková mzda dosiahne výšku minimálnej mzdy len vďaka prímii alebo odmene. Čím je rozdiel medzi dohodnutou tarifnou mzdou a minimálnou mzdou väčší, tým viac klesá aj motivácia zamestnanca dosahovať lepšie alebo kvalitnejšie výkony. Ak sa celková mzda zamestnanca dostane nad úroveň minimálnej mzdy len vďaka odmenám, zamestnanec nebude mať záujem podávať také výkony, ku ktorým ho mala motivačná zložka mzdy viesť. Vzhľadom k tomu, že odmeňovanie zamestnancov vo verejnom sektore prebieha pomocou zadefinovaných tabuľkových platov, nie je tu možnosť na individuálne a adekvátne finančné ohodnotenie odborníkov, čo stavia verejný sektor do nevýhodnej pozície oproti súkromnému sektoru, pretože nevedia získať takýchto odborníkov. Ďalším faktom, ktorý pôsobí demotivujúco, je ak sa absolvent po dokončení štúdia zamestná vo verejnom sektore, kde je však jeho tarifná mzda len o pár eur vyššia ako zamestnanca, vykonávajúceho najjednoduchšie práce bez požiadavky na vzdelanie. Tento stav vedie v konečnom dôsledku k dehonestácii dosiahnutého stupňa vzdelania a tiež zníženému záujmu pracovať vo verejnej správe.

Jedným z dôležitých faktorov, pri výbere povolania môžu byť aj výhľady o budúcom raste mzdy. Ak je vývoj mzdy v sledovanom období priaznivý, to znamená, že úroveň tempa rastu tarifných miezd dosahuje národný priemer, môžeme hovoriť o väčšej motivácii zamestnať

sa vo verejnom sektore. Problémom však je, že v skutočnosti tempo rastu tarifných miezd zaostáva a nedosahuje spomínaný národný priemer. Odpoveď, prečo je vývoj nasledovný, môžeme hľadať v období hospodárskej krízy ako aj niekoľko rokov po nej, kedy došlo k zmrazeniu valorizácie tabuľkových platov. Súkromný sektor pristúpil k riešeniu následkov hospodárskej krízy s dynamikou, k rastu miezd došlo v kratšom časovom horizonte ako vo verejnej správe. Úlohou verejnej správy nie je predbiehať súkromný sektor v tempe rastu, ale taktiež by nemala zaostávať ďaleko za súkromným sektorom. Je nutné však poznamenať, že pocit stabilného príjmu, ktorý zamestnanie vo verejnom sektore poskytuje, môže byť silnejší motív ako dynamika vývoja miezd.

Podľa Úradu vlády nie je celkom na mieste porovnávať odmeňovanie za prácu pre súkromný a verejný sektor, a to aj v prípade, ak sa jedná o rovnaké povolanie. Tlačový odbor Úradu vlády tvrdí, že zamestnanci pracujúci v súkromnom sektore nemajú garantované pravidelné zvyšovanie platov, napr. v závislosti od počtu odpracovaných rokov na rozdiel od zamestnancov pracujúcich vo verejnom sektore. Zamestnanec vo verejnom sektore má zvyšovanie mzdy v pravidelných intervaloch garantované zákonom.

Ak sa pozrieme na motiváciu ľudí pracovať za minimálnu mzdu, tak môžeme tvrdiť, že čím je minimálna mzda vyššia, tým je zamestnanec viac motivovaný pracovať ako preferovať pasívne poberanie sociálnych dávok, čo má dopad aj na systém sociálnej ochrany a zabezpečenia. Dynamiku spotreby podporuje rast miezd, a to sa pozitívne prejavuje aj v príjmoch štátneho rozpočtu, ako aj samospráv, ale aj v samotnom raste tržieb podnikateľského sektora. Zároveň rast minimálnej mzdy podnecuje celkový rast platov a prispieva k znižovaniu sociálnych nerovností a platových rozdielov. Zamestnávateľia môžu argumentovať, že pri zvyšovaní minimálnej mzdy začnú prepúšťať zamestnancov a tým sa bude zvyšovať nezamestnanosť, avšak podľa M. Uhlerovej, viceprezidentky Konfederácie odborových zväzov, sú posledné roky dôkazom, že zvyšovanie minimálnej mzdy nemá negatívny vplyv na podnikateľské prostredie a zamestnanosť. Nezamestnanosť naopak klesá a zamestnávateľia stále nevedia nájsť vhodných pracovníkov na voľné pracovné pozície, čo môže byť dôsledkom nízkych platov. Pri stimulácii kúpnej sily obyvateľstva sa zvyšujú tržby a stimuluje ekonomika, čo vytvára predpoklad pre rast platov či zvyšovanie zamestnanosti.²⁶

²⁶ UHLEROVÁ, Monika. Provokatívna minimálna mzda. [online]. In: *Pravda*. Bratislava, 2018. Dostupné na: <https://nazory.pravda.sk/analyzy-a-postrehy/clanok/471455-provokativna-minimalna-mzda/>

Uplatňovanie a dodržiavanie princípov spravodlivého odmeňovania za prácu ako aj princípy rovnakého zaobchádzania v zamestnaní je mimoriadne dôležité, pretože napomáhajú odstraňovať negatívne prejavy v pracovnej morálke a zároveň podporujú zlepšenie pracovnej kultúry v celom sektore verejnej správy.

1.8 Zmeny pri odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019

Napriek tomu, že zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej rozumej „zákon o odmeňovaní“) si počas svojej existencie prešiel komplikovaným vývojom, dlhotrvajúci problém odmeňovania zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme stále pretrváva a štát sa ním zaoberá už dlhšie obdobie. Ani rozsiahly počet noviel nedokázal urobiť radikálnu zmenu v systéme odmeňovania.

Prvú väčšiu zmenu systému odmeňovania predstavil Úrad vlády a Inštitút pre stratégie a analýzy, ktorého súčasťou bol návrh na zlúčenie existujúcich platových stupňov. Navrhovaná úprava ďalej obsahovala zrušenie platových stupňov a zavedenie zmluvného platu ako súčtu tarifného platu a vybraných príplatkov. Tento návrh však nepočítal s automatickým naviazaním na minimálnu mzdu. Po prerokovaní s odborármi v apríli 2018 boli návrhu vytknuté vážne výhrady k pripravovaným zmenám, a to napr. chýbala diferenciácia založená na kvalifikácii, zohľadňovanie rokov praxe ako aj rešpektovanie súčasného katalógu pracovných činností. Pre odborárov bolo dôležité, aby platové tarify začínali od sumy minimálnej mzdy a ďalšie sa odvíjali ako určitý násobok minimálnej mzdy. Následne po tomto neúspešnom vyjednávaní sa uskutočnilo v júni kolektívne vyjednávanie ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní na rok 2019, kde sa následne podpísalo Vyhlásenie k dohode o kolektívnych zmluvách v štátnej a verejnej službe na roky 2019 a 2020. Najdôležitejšou zmenou, ktorú podpísané Vyhlásenie obsahuje sa týka valorizácie platových taríf štátnych zamestnancov a stupníc platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 10%. Valorizácia v rozsahu 10% sa neuplatní pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí budú odmeňovaní podľa novej základnej stupnice platových taríf. Nová základná tarifa, ktorá zohľadňuje zvýšené platové

tarify, bude valorizovaná od 1. januára 2020 o spomínaných 10%. Od 1. januára 2019 by mala tiež nadobudnúť účinnosť základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá je založená na požiadavke odstránenia rozdielov medzi základným nastavením tarifných platov a výšky minimálnej mzdy. Po novom bude prvá platová trieda začínať na sume 520 €, čo je úroveň minimálnej mzdy pre rok 2019. Od tejto sumy sú percentuálnym navýšením odvádzané ďalšie platové triedy a platové stupne.

Základná stupnica platových taríf bude sprevádzaná nasledovnými zmenami (príloha č.7) :

- zlúčenie nasledujúcich troch tarifných tabuliek do jednej, ku ktorej bude upravovaný aj katalóg pracovných činností:
 - základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov,
 - osobitná stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov,
- zníženie počtu platových tried zo súčasného počtu 14 platových tried na 11 platových tried,
- pre účely započítania praxe zvýšenie počtu platových stupňov zo súčasných 12 platových stupňov a započítateľnosťou praxe nad 32 rokov na 14 platových stupňov so započítateľnosťou praxe nad 40 rokov.²⁷

Zmeny platových taríf osobitej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov platné od roku 2019 uvádzame v prílohe č. 8 a zmeny platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v prílohe č.9.

Ostatné benefity ako pracovný čas, dĺžka dovolenky, odstupné či odchodné a ďalšie, ostávajú na úrovni roku 2018.

V tejto diplomovej práci budeme pracovať s údajmi za rok 2017, preto budeme používať platové tarify, ktoré boli platné do konca roku 2018, tzn., že táto zmena odmeňovania zamestnancov vo verejnom záujme sa tejto práci nebude týkať. Považovali sme však za

²⁷ HRTÁNEK, Ladislav. Pripravované zmeny v odmeňovaní pri výkone práce. In: *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina: Poradca, 2018, roč. 13, č.2, s. 3-6. ISSN 1337-060X.

potrebné tieto zmeny uviesť, nakoľko to bola rapídna zmena v odmeňovaní a prišlo v nej k dorovnaníu najnižšej možnej platovej tarify zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme na hodnotu aktuálnej minimálnej mzdy. V roku 2019 tak nebude dochádzať k situácii, kedy by bola hodnota platovej tarify nižšia ako je určená minimálna mzda.

2 CIEĽ PRÁCE

Záverečná diplomová práca sa zameriava na regionálne porovnanie platových taríf, ktoré je charakteristické pre odmeňovanie zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme. Odmeňovanie zamestnancov prostredníctvom tabuľkových platov má svoje výhody, avšak jedným veľkým problémom je absencia regionálneho aspektu.

Hlavným cieľom diplomovej práce je prostredníctvom porovnania tabuľkových platov vybraných zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme v oblasti vzdelávania s množstvom štvorcových metrov nehnuteľnosti, ktoré si môžu v jednotlivých regiónoch za tento tabuľkový plat kúpiť poukázať na rozdielnu kvalitu života a životnú úroveň vznikajúcu medzi regiónmi SR.

Prvým z krokov k dosiahnutiu hlavného cieľa bude porovnanie, koľko mesačných tabuľkových platov je potrebných na zakúpenie klasického trojizbového bytu v jednotlivých krajoch.

Ďalším krokom je porovnanie výšky tabuľkového platu zamestnanca, ktorý má krátkodobú prax (do 2 rokov) a zamestnanca, ktorý má dlhodobú prax (do 32 rokov) pre zobrazenie kariérneho rastu a zvýšenia príjmu v rámci tabuľky platových taríf.

Ako posledný krok k naplneniu hlavného cieľa považujeme porovnanie tabuľkových platov po odpočítaní mesačných výdavkov, ktoré sú rozdielne medzi regiónmi SR ako aj mesačnej splátky, v prípade, že si zamestnanec pracujúci vo verejnom záujme zoberie úver a pozrieme sa na zostatok tabuľkového platu v jednotlivých krajoch po odpočítaní týchto položiek.

V diskusii zhrnieme skutočnosti zistené z porovnávaní tabuľkových platov za rok 2017. Uvedieme tiež odporúčania a návrhy pre zmeny v odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré by pomohli zmierniť regionálne rozdiely, ktoré vznikajú medzi zamestnancami v jednotlivých krajoch. Od roku 2019 sa však v odmeňovaní zamestnancov udiali zásadné zmeny, ktoré uviedli stagnáciu tabuľkových platov do pohybu aspoň na najbližšie 2 roky.

3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA

V tejto kapitole si predstavíme pracovné postupy a metódy, ktoré využijeme pri písaní tejto diplomovej práce. Celková štruktúra práce je rozdelená do niekoľkých častí, ktoré spolu vytvárajú prehľadný celok problematiky regionálneho porovnávania platových taríf. Použitie konkrétnych metód nám umožní dosiahnuť hlavný cieľ diplomovej práce.

V prvej kapitole sme spracovali teoretické poznatky z odbornej literatúry pre zadefinovanie hlavných pojmov súvisiacich s diplomovou prácou. Údaje zozbierané z internetových zdrojov nám pomohli pri aktuálnosti informácií. Hlavnú myšlienku tejto kapitoly tvorí charakteristika samotného odmeňovania zamestnancov vo verejnom záujme, ktorých sa platové tarify týkajú ako aj morálne hľadisko tabuľkových platov.

Hlavným metodologickým nástrojom pre dosiahnutie cieľov tejto diplomovej práce, ktorý využívame v praktickej časti s názvom Výsledky práce, je metóda komparácie. Komparáciu uplatňujeme na nami zvolených zamestnancoch pracujúcich vo verejnom záujme na rôznych úrovniach platových tried v tabuľkových tarifikách, kde porovnávaním zisťujeme regionálne rozdiely v súvislosti s cenou m² nehnuteľnosti (trojizbový byt, dom alebo všeobecne nehnuteľnosť bez bližších charakteristík), ktorú si môžu za prislúchajúci tabuľkový plat kúpiť v rôznych krajochoch. Porovnávanie realizujeme vo viacerých rovinách so špecializáciou na regionálne rozdiely a poukázanie kvality života ako aj životnej úrovne zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme. Diplomová práca sa zameriava na regionálne porovnávanie, kde za regióny považujeme kraje SR, ktorých je osem. Tu je však dôležité, aby sme si jednotlivé regióny, bližšie charakterizovali a vedeli tak potom lepšie stanoviť závery zo samotného porovnávania. Zozbieraním údajov o jednotlivých krajochoch z publikácií Štatistického úradu SR (ďalej ako ŠÚ SR) vytvoríme prehľadnú tabuľku, ktorá obsahuje základné charakteristiky našich skúmaných regiónov. Používame ukazovatele, ktoré môžu mať vplyv na výsledky porovnávania, alebo sú súčasťou samotného porovnávania. Niektoré ukazovatele musíme upraviť a dopočítať, pretože pre účely tejto diplomovej práce nie sú v základnom stave dostačujúce.

Tabuľka 4 Charakteristika jednotlivých krajov SR za rok 2017

Kraj	Rozloha v km²	Počet obyvateľov	Celkový počet pracujúcich	Počet zam. podľa odvetví (O+P+Q)	Priemerná hrubá mesačná mzda v €	Medián hrubej mzdy v €
BA	2 053	650 838	337 000	77 158	1 449	1 098
TT	4 146	562 372	281 500	33 785	1 052	888
TN	4 502	587 364	288 600	30 525	1 020	862
NR	6 344	678 692	325 900	37 287	955	793
ZA	6 809	691 023	320 100	46 578	1 015	846
BB	9 454	649 788	296 100	48 350	956	802
PE	8 973	823 826	349 300	47 284	883	739
KE	6 754	799 217	332 200	55 583	1 039	846
Spolu za SR	-	5 443 120	2 530 700	376 550	1 101	874

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie.

Rozloha krajov je stála premenná, ktorá sa nemení. Počet obyvateľov je aktuálny k dátumu 31.12.2017 ako aj všetky nasledujúce ukazovatele z tabuľky 4. Ekonomicky aktívne obyvateľstvo sme upravili tak, že sme odpočítali množstvo nezamestnaných, aby sme dostali len počet pracujúcich za jednotlivé kraje. ŠÚ SR vykazuje regionálne štatistiky zamestnaných v krajoch podľa ekonomických činností ako priemerný počet evidovaných zamestnancov, ktorý zahŕňa stálych a dočasných zamestnancov, ktorí sú v pracovnom, služobnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere k organizácii (neberie sa ohľad nato, či sú prítomní v práci alebo nie – napr. dovolenka, choroba a pod.). Zaraďujú sem tiež zamestnancov s kratším pracovným časom. Nepatria sem osoby na materskej dovolenke, uční a študenti a ani osoby pracujúce na základe dohody o vykonaní práce. Aby sme dostali počet zamestnancov vo verejnej správe, spočítali sme odvetvia podľa SK NACE Rev. 2 a to konkrétne O – verejná správa, P – vzdelávanie a Q – zdravotníctvo. Všetky tieto odvetvia sú odmeňované podľa tabuľkových platov. Ďalší potrebný údaj je priemerná mzda v jednotlivých krajoch, avšak tento údaj je v celku nespoľahlivý, pretože treba uvažovať o reálne existujúcej mzde, ktorá predstavuje strednú hodnotu v rozdelení miezd a preto je lepšie použiť medián. Avšak pre lepšie zobrazenie rozdielu medzi priemernou hrubou mzdou a mediánom sme uviedli aj výšku priemernej hrubej mzdy v jednotlivých krajoch. Dôležité je poznamenať, že pri porovnávaní

priemernej mzdy s konkrétnou mzdou zamestnanca sa treba pozerať aj na odvetvie, pretože táto priemerná mzda je pre každé odvetvie iná. To je ale už nad rámec tejto diplomovej práce, my sa budeme zaoberať len priemernou mzdou a mediánom pre všetky odvetvia celkovo v jednotlivých krajochoch.

Ďalšie údaje, ktoré budeme potrebovať, aby sme dospeli k jednotlivým cieľom diplomovej práce sú ceny nehnuteľností v € za m² v roku 2017. Pre lepšie porovnanie budeme uvádzať konkrétne ceny za m² pre trojizbový byt, dom ako aj nehnuteľnosť ako celok.

Pri zisťovaní priemerných cien nehnuteľností na bývanie sme použili údaje z databázy Národnej asociácie realitných kancelárií Slovenska (NARKS). Databáza NARKS obsahuje údaje len za určitú časť celkom zrealizovaných transakcií s nehnuteľnosťami, nakoľko združuje len približne desatinu subjektov, ktoré sa zaoberajú sprostredkovaním kúpy a predaja nehnuteľností. Pri zisťovaní cien domu sme vychádzali z portálu nehnuteľnosti.sk, ktorý združuje priemerné ceny realít od viac ako 1200 realitných kancelárií SR. Tu je dôležité poznamenať, že cena za dom je veľmi špecifická, nakoľko ju ovplyvňuje veľa faktorov ako lokalita, pozemok, či je to novostavba alebo starý dom a hlavne typ domu (rodinný bungalov alebo dvojposchodový dom atď.). Preto je táto cena len veľmi orientačná a priemerná.

Tabuľka 5 Prehľad cien m² nehnuteľností v jednotlivých krajochoch za rok 2017

Kraj	Trojizbový byt (€/m²)	Dom (€/m²)	Nehnuteľnosť (€/m²)
BA	1881,50	1412,50	1 896,00
TT	1027,42	821,50	936,00
TN	876,37	456,80	663,00
NR	866,08	600,50	740,00
ZA	943,37	405,90	864,00
BB	592,15	619,90	745,00
PO	696,75	616,00	833,00
KE	852,35	582,20	1 015,00

Zdroj: NARKS, vlastné spracovanie.

Pre analýzu regionálnych rozdielov sme vybrali tri špecifické povolania z odvetvia vzdelávania, pre ktoré máme dostupné aj ďalšie potrebné údaje. Analyzovať všetky platové

triedy a skupiny je za hranicami tejto diplomovej práce, nakoľko tabuľky platových taríf sú veľmi rozsiahle. Preto sme sa rozhodli vybrať len tri povolania, a to konkrétne sekretárka v školskom zariadení, stredoškolský učiteľ a učiteľ na vysokej škole. Tieto pracovné pozície sme zvolili na základe rovnakej oblasti pôsobenia, s tým rozdielom, že každá pozícia je odmeňovaná podľa samostatnej tabuľky platových taríf zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme. V práci budeme používať konkrétne hodnoty z tabuľky platových taríf, to znamená, že celý plat zamestnanca pracujúceho na nami zvolenej pozícii, ktorý je uvedený v štátom stanovených tabuľkách bude použitý na účel porovnávania.

Nepedagogickí zamestnanci škôl a školských zariadení, ktoré pri odmeňovaní svojich zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sú odmeňovaní podľa základnej stupnice platových taríf. (príloha č.1). Zamestnanci sú zaradení podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej alebo psychickej záťaže a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na vykonávanie práce. Patria sem najmä personalisti, účtovníci a v našom prípade *sekretárka*, ktorých pracovná náplň je s prevahou duševnej práce. V prípade tohto povolania nie je potrebné vysokoškolské vzdelanie a v štandardných podmienkach sa zamestnávateľ riadi podľa charakteristík platových tried pre duševné pracovné činnosti. Zamestnanec, ktorý dosiahol úplné stredoškolské vzdelanie môže byť zaradený najvyššie do 8. platovej triedy. V našom prípade budeme predpokladať, že sekretárka má úplné stredoškolské vzdelanie a 14 rokov praxe. To znamená, že je zaradená do platového stupňa 3 a jej platová trieda je 8 a prislúcha jej tarifný plat v hodnote 536,50 €.

V prípade *stredoškolského učiteľa* je potrebné dosiahnuť 2. stupeň vzdelania, to znamená titul Ing. alebo Mgr. Pedagogickí zamestnanci sú odmeňovaní podľa tabuľky platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov (príloha č.4). V našej práci budeme uvažovať o stredoškolskom učiteľovi, ktorého kariérny stupeň je na úrovni samostatného učiteľa (vyšší stupeň od začínajúceho učiteľa) a je zaradený do platovej triedy 10 a pracovnej triedy 1. V takomto zaradení s určením platovej a pracovnej triedy prislúcha stredoškolskému učiteľovi tarifný plat vo výške 753,00 €. Pre tabuľku platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov je charakteristické, že dĺžka rokov praxe je daná kariérnymi stupňami.

Tabuľka 6 Zaradenie do kariérneho stupňa pedagogického zamestnanca

Kategória	Stupeň vzdelania	Kariérny stupeň	Platová trieda
Učiteľ ZŠ, SŠ, JŠ a špeciálnej školy	VŠ II. stupňa	Nekvalifikovaný	9
	VŠ II. stupňa	Začínajúci	9
	VŠ II. stupňa	Samostatný	10
	VŠ II. stupňa	S I. atestáciou	11
	VŠ II. stupňa	S II. atestáciou	12

Zdroj: Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, vlastné spracovanie.

Vysokoškolský učiteľ potrebuje 3. stupeň vzdelania, čiže titul PhD. Tarifný plat vysokoškolského učiteľa je určovaný podľa tabuľky osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl. Zvolili sme rovnaký počet rokov praxe ako pri pracovnej pozícii sekretárka, a to 14 rokov. Vysokoškolského učiteľa s takouto praxou zaradíme do 6. platového stupňa. Pre účely tejto diplomovej práce sme sa rozhodli zaradiť ho do 11. platovej triedy. To znamená, že mu prislúcha tarifný plat vo výške 917,50 € (príloha č.5).

Vytvorili sme prehľadnú tabuľku s pracovnými pozíciami, ktoré budú predmetom porovnávania. Všetky pracovné pozície ako aj ich platová trieda, zvolený počet rokov praxe a ďalšie atribúty boli volené na základe toho, aby bol tarifný plat vyšší ako minimálna mzda v roku 2017, ktorá predstavovala 480 €, aby nedošlo k situácii, že samotný tarifný plat z tabuľky nedosiahne ani výšku minimálnej mzdy a tak bude musieť zamestnávateľ doplácať do výšky minimálnej mzdy. Samozrejme v roku 2017 dochádzalo k situáciám, že tabuľkový plat nedosiahol výšku minimálnej mzdy, a tak bol zamestnávateľ povinný doplatiť do výšky minimálnej mzdy (v tabuľke základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme to bolo typické až po 8. platovú triedu) avšak pre zrozumiteľnejšie výsledky porovnávania sme potrebovali, aby bol tarifný plat konkrétna hodnota z tabuľky, bez príplatkov a doplatkov do minimálnej mzdy. Všetky zvolené pozície budú na rovnakom, alebo podobnom stupni čo sa týka dĺžky praxe. Na každú pracovnú pozíciu je potrebné iné vzdelanie, čo sa v konečnom dôsledku odrazí aj vo výške tabuľkového platu.

Tabuľka 7 Prehľad pracovných pozícií

Pracovná pozícia	Potrebné vzdelanie	Tarifný plat
Sekretárka	Úplné stredoškolské	536,50 €
Stredoškolský učiteľ	Vysokoškolské II. stupňa	753 €
Vysokoškolský učiteľ	Vysokoškolské III. stupňa	917,50 €

Zdroj: tabuľky platových taríf podľa zamestnania, vlastné spracovanie.

Zo ŠÚ SR sme použili údaje o priemernej hrubej mzde v hospodárstve SR podľa jednotlivých krajov, ktoré porovnáme s pracovnými pozíciami, ktoré sme si zvolili a ich tabuľkovými platmi, ktoré sú fixné pre celú SR. Priemernú hrubú mzdu podľa vzdelania budeme porovnávať s tarifnými platmi z tabuľky č.7. Získame tak podiel tabuľkového platu na priemernej mzde podľa vzdelania v jednotlivých krajoch.

Tabuľka 8 Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda podľa vzdelania pre regióny

Kraj	Stredoškolské	2.stupeň vzdelania	3. stupeň vzdelania
BA	1270 €	1 630 €	1 971 €
TT	986 €	1470 €	1660 €
TN	955 €	1439 €	1721 €
NR	930 €	1378 €	1518 €
ZA	912 €	1400 €	1648 €
BB	878 €	1335 €	1343 €
PO	805 €	1224 €	1409 €
KE	921 €	1431 €	1706 €

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie.

Ďalšia tabuľka nám pomôže vytvoriť si ucelenú predstavu, koľko mesačných tabuľkových patov budú potrebovať nami zvolené pracovné pozície na kúpu klasického trojizbového bytu (65 m²). Cenu za 1 m² vynásobíme počtom 65 aby sme dostali celkovú cenu za klasický trojizbový byt. Celkovú sumu bytu následne vydelíme tabuľkovým platom príslušnej pracovnej pozície.

Tabuľka 9 Celková suma klasického trojizbového bytu v jednotlivých krajoch

Kraj	Cena za trojizbový byt (65 m²) v €
BA	122 297,5
TT	66 782,3
TN	56 964,05
NR	56 295,2
ZA	61 319,05
BB	38 489,75
PO	45 288,75
KE	55 402,75

Zdroj: vlastné spracovanie.

Nasledujúce tabuľky nám poskytnú základ pre porovnávanie tabuľkových platov zamestnancov s krátkou praxou a následne s dlhodobou praxou, aby sme videli rozdiel v tarifných platoch pri kariérnom raste zamestnanca. Tabuľka č. 9 nám poskytuje údaje o vybraných troch zamestnaniach, kedy má zamestnanec krátku prax v trvaní do dvoch rokov, alebo v prípade stredoškolského učiteľa je zaradený do kariérneho stupňa nekvalifikovaný. V prípade sekretárky vidíme, že tabuľkový plat pri praxi v trvaní do dvoch dosahuje výšku minimálnej mzdy stanovenej pre rok 2017 (435 €). Avšak v roku 2018 by už zamestnávateľ musel vykonať doplatok vo do výšky minimálnej mzdy pre rok 2018 (480 €).

Tabuľka 10 Tarifný plat pre začínajúce pracovné pozície

Pracovná pozícia	Prax	Tarifný plat
Sekretárka	Do 2 rokov	448,50 €
Stredoškolský učiteľ	nekvalifikovaný	690,00 €
Vysokoškolský učiteľ	Do 2 rokov	766,50 €

Zdroj: Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, vlastné spracovanie.

Pre komparáciu sme vybrali tabuľkové platy prislúchajúce dĺžke trvania praxe do 32 rokov, čo predstavuje rozdiel oproti predchádzajúcej tabuľke v desiatich platových stupňoch a celkovom rozdiely dĺžky trvania praxe 30 rokov. V tabuľke č. 10 uvádzame platovú tarifu pre

stredoškolského učiteľa, ktorý je zaradený do kariérneho stupňa s II. atestáciou, pretože predstavuje najvyššie možné zaradenie stredoškolského učiteľa.

Tabuľka 11 Tarifný plat pre pracovné pozície s viacročnou praxou

Pracovná pozícia	Prax	Tarifný plat
Sekretárka	Do 32 rokov	625,00 €
Stredoškolský učiteľ	S II. atestáciou	944,00 €
Vysokoškolský učiteľ	Do 32 rokov	1071,50 €

Zdroj: Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, vlastné spracovanie.

4 VÝSLEDKY PRÁCE

V oblasti hospodárskeho rozvoja jednotlivé regióny nie sú vyvážené, čo sa potom prejavuje aj na úrovni miezd. Pre poukázanie regionálnych rozdielov, ktoré sú predmetom tejto diplomovej práce sme si vybrali viaceré oblasti, v ktorých sú tieto rozdiely dobre viditeľné. Ako prvé sme sa rozhodli ukázať, koľko m² nehnuteľnosti si môže kúpiť zamestnanec pracujúci vo verejnom sektore za prislúchajú tabuľkový plat, nakoľko platové tarify nezohľadňujú regionálny aspekt a sú fixné v celej SR, čím dochádza k značným rozdielom medzi jednotlivými krajinami. Toto porovnanie budeme realizovať na základe poukázania na kvalitu života a životnej úrovne, ktorú si môžu zamestnanci pracujúci vo verejnom záujme zabezpečiť zo svojich tabuľkových platov. Ďalším porovnaním začínajúceho zamestnanca pracujúceho vo verejnom záujme a zamestnanca s dlhodobou praxou bude dobre viditeľný jeho kariérny rast a zvyšovanie tarifného platu na základe dĺžky dosiahnutej praxe, ktoré taktiež porovnávame s cenou m² nehnuteľnosti v regiónoch.

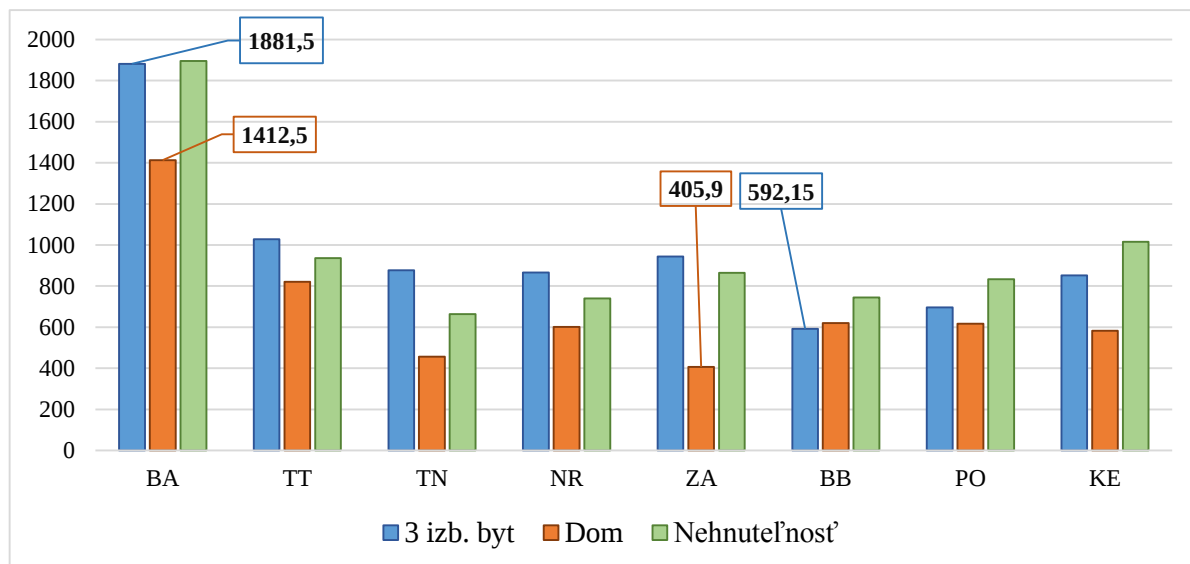
4.1 Regionálne porovnanie platových taríf

Odmeňovanie prostredníctvom platových taríf sa podľa ŠÚ SR týka 25% všetkých zamestnancov SR a preto niet pochyb o tom, že treba upriamiť pozornosť na odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V tejto kapitole budeme na účely porovnávania používať celý tabuľkový plat zamestnanca, nakoľko v ďalšej kapitole sa budeme venovať kvalite života, kde budeme už od tabuľkového platu odpočítavať aj mesačné výdavky a ďalšie náležitosti spojené so zabezpečením základných životných potrieb.

4.1.1 Porovnanie cien nehnuteľností v jednotlivých krajinách

Pre zobrazenie regionálnych rozdielov sme sa rozhodli porovnať koľko štvorcových metrov trojizbového bytu, domu alebo celkovo nehnuteľnosti si môžu dovoliť zamestnanci pracujúci vo verejnom záujme v jednotlivých regiónoch. Ako prvé zobrazíme ceny nehnuteľností v jednotlivých krajinách.

Graf 5 Ceny trojizbového bytu, domu a nehnuteľnosti za m² v jednotlivých krajoch



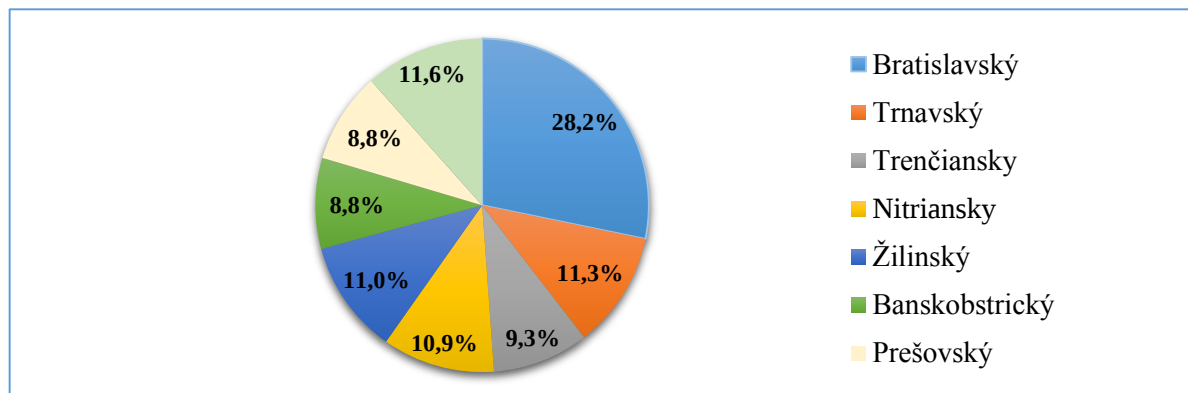
Zdroj: NARKS, vlastné spracovanie.

Z grafu č.5 vyplýva, že najvyššie ceny za všetky nehnuteľnosti sú v bratislavskom kraji (1881,50 €), zatiaľ čo bansko-bystrickom kraji je cena za m² trojnásobne nižšia (592,15 €). Najlacnejšie ceny domov za m² sú žilinským kraji (405,90 €), zatiaľ čo celkovo nehnuteľnosti majú najlepšie ceny za m² v trenčianskom kraji (663 €). Napriek tomu, že rozlohou, ktorá zaberá územie 2053 km² považujeme bratislavský kraj za najmenší, vo veľkej miere sa líši od ostatných. Poloha kraja je veľmi výhodná, pretože z geografického hľadiska leží na historickej križovatke obchodných ciest. Je nutné spomenúť, že sídlom Bratislavského kraja je hlavné mesto Bratislava, ktoré významne ovplyvňuje štruktúru kraja politickými, ekonomickými a spoločenskými funkciami.

4.1.2 Mzdové rozdiely v regiónoch

Z posledných dostupných údajov za rok 2016 môžeme bratislavský kraj považovať za najvýkonnejší región v ekonomike SR, podľa údajov zo ŠÚ SR v percentuálnom vyjadrení tvorí 28% z celkovej štruktúry HDP SR, čo sa odráža aj v mzdových podmienkach tohto kraja. Bratislavský kraj dlhodobo vykazuje najnižšiu mieru nezamestnanosti spomedzi všetkých krajov.

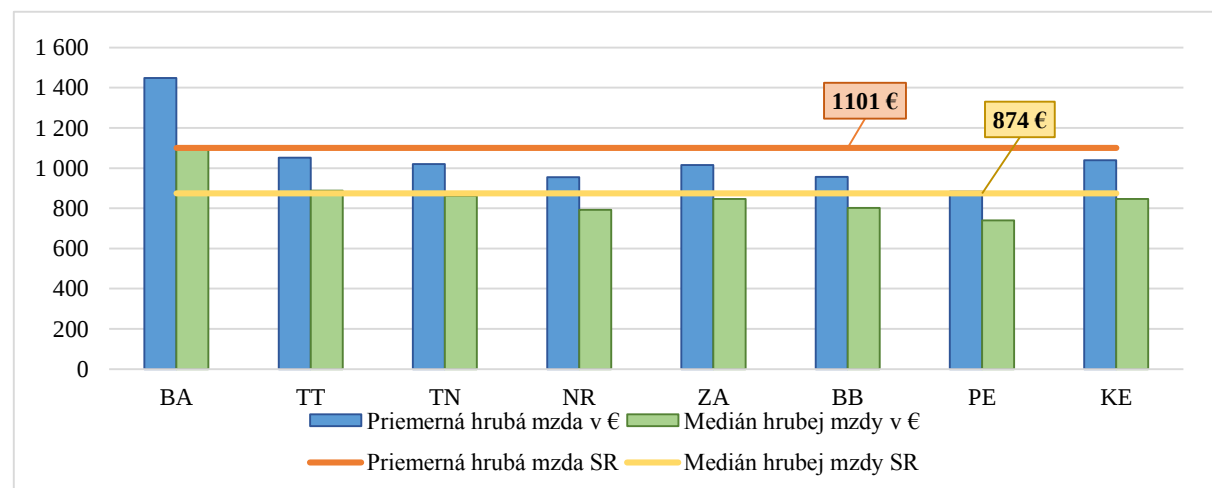
Graf 6 Percentuálny podiel jednotlivých krajov na celkovom HDP za rok 2016



Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie.

Porovnanie priemernej hrubej mzdy v jednotlivých krajocho a mediánu hrubej mzdy uvedieme v nasledujúcom grafe. Podľa ŠÚ SR je v bratislavskom kraji priemerná hrubá mesačná mzda 1 449 €, čím sa ako jediný kraj nachádza nad úrovňou priemernej hrubej mesačnej mzdy SR, ktorá bola v roku 2017 na úrovni 1 101 €. Ak sa pozrieme na medián, tam už sú výsledky lepšie, pretože okrem prešovského kraja medián hrubej mzdy v jednotlivých krajocho blízky mediánu hrubej mzdy SR, ktorý v roku 2017 predstavoval sumu 874 €.

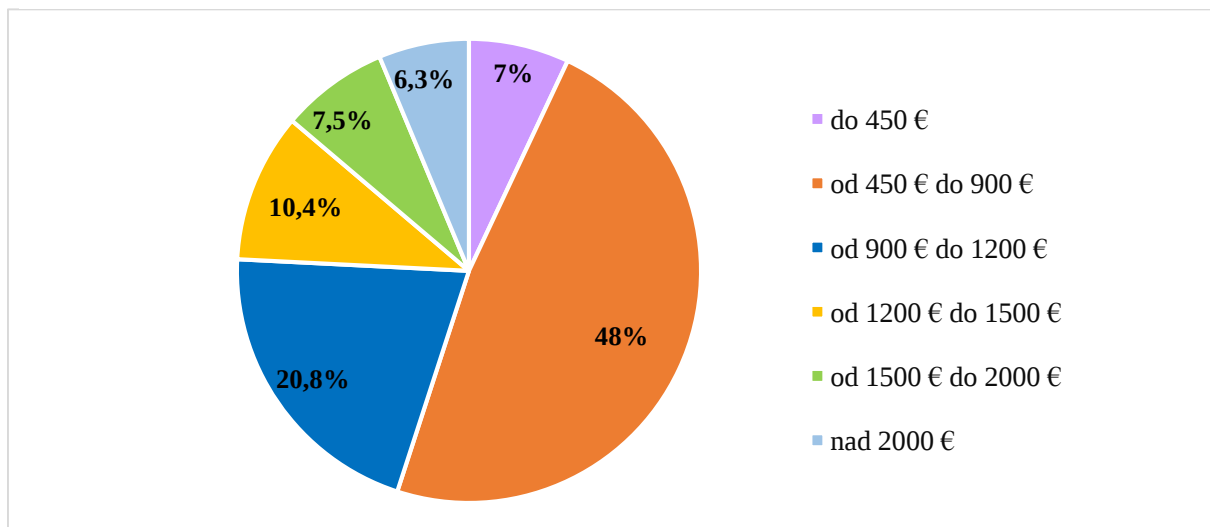
Graf 7 Porovnanie priemernej hrubej mesačnej mzdy a mediánu hrubej mzdy v jednotlivých krajocho za rok 2017



Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie.

Ak sa pozrieme na skutočnosť, koľko ľudí reálne dosahuje priemernú hrubú mesačnú mzdu SR, dospejeme k záveru, že skoro polovica zamestnaných ľudí nedosahuje výšku priemernej hrubej mesačnej mzdy SR. Presne toto je príčina, prečo nie je dobré pozerat' sa na priemernú mzdu v hospodárstve, nakoľko sú hodnoty tejto mzdy ovplyvnené aj najlepšie zarábajúcimi zamestnancami.

Graf 8 Štruktúra platov SR v roku 2017



Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie.

V grafe č. 8 sme uviedli percentuálne vyjadrenie štruktúry platov v SR, z ktorého vyplýva, že 48% pracujúcich ľudí pracuje pod úrovňou priemernej mesačnej mzdy SR za rok 2017. Ak si všimneme, počet ľudí pracujúcich za menej ako 450 € mesačne je o 0,7 % vyšší ako počet ľudí pracujúcich nad 2000 €. To znamená, že v SR je viac ľudí pracujúcich pod úrovňou minimálnej mzdy ako počet nadpriemerne zarábajúcich.

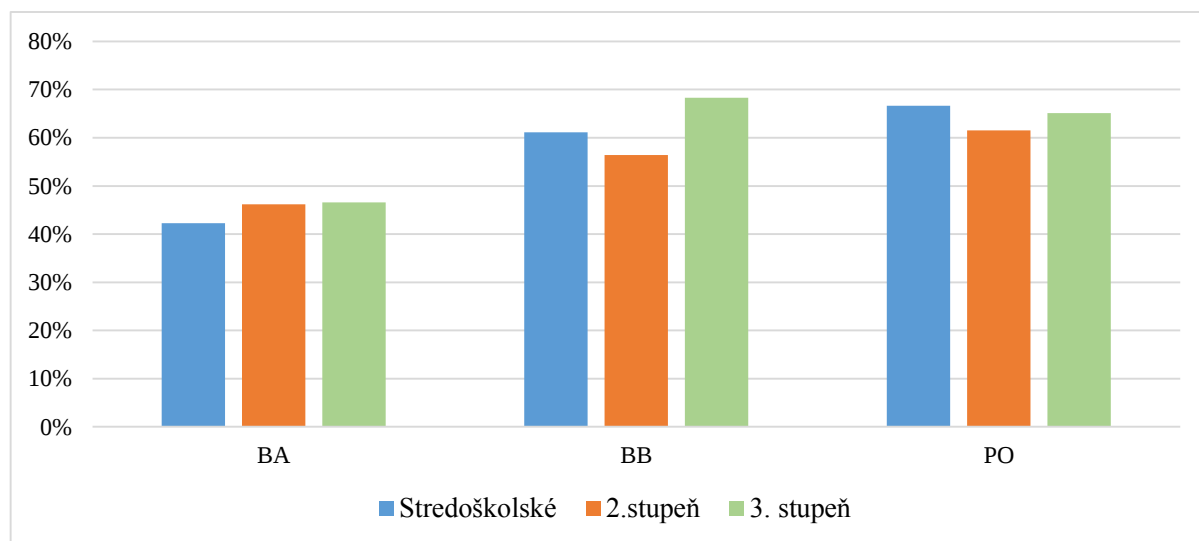
Ako sme už spomínali, reálnejšie výsledky poskytuje medián miezd, pretože to sú reálne stredné hodnoty rozdelenia a nie priemerované, kde sa berú aj tí najlepšie zarábajúci, čím dochádza k skresľovaniu priemernej mesačnej mzdy, ale pre lepšiu dostupnosť údajov pre regióny budeme pracovať v tejto diplomovej práci s priemernou mzdou.

4.1.3 Priemerná mzda podľa dosiahnutého vzdelania v regiónoch verzus tabuľkové platy podľa vzdelania

Úroveň dosiahnutého vzdelania je jednou s neodmysliteľných súčastí odmeňovania zamestnancov, na ktorú musí prihliadať každý zamestnávateľ, ako aj odmeňovanie prostredníctvom platových taríf vo verejnom sektore.

V tabuľke č. 8 uvádzame priemernú hrubú nominálnu mesačnú mzdu zamestnanca podľa dosiahnutého vzdelania v jednotlivých krajoch. Najvyššiu priemernú mzdu podľa dosiahnutej výšky vzdelania môžeme vidieť v bratislavskom kraji vo všetkých troch úrovniach vzdelania, zatiaľ čo najnižšiu priemernú mzdu môžeme pozorovať v prešovskom kraji a v prípade 3. stupňa vzdelania v banskobystrickom kraji. Porovnávať budeme platové tarify vybraných pracovných pozícií z tabuľky č.7, ktoré potrebujú na vykonávanie svojej práce dosiahnuť určitý stupeň vzdelania s priemernou mzdou podľa dosiahnutého vzdelania v regiónoch.

Graf 9 Podiel tabuľkového platu na priemernej hrubej mzde podľa vzdelania v roku 2017



Zdroj: vlastné spracovanie.

Z grafu č. 9 je zrejmé, že najmenší podiel tabuľkového platu na priemernej hrubej mzde podľa vzdelania je v bratislavskom kraji, nakoľko sú tu mzdy najvyššie, a tak podiel platovej tarify zamestnanca pracujúceho vo verejnom záujme nedosahuje ani 50% priemernej hrubej mzdy, ktorú by mal zamestnanec dostať na základe svojho dosiahnutého vzdelania. Keďže sú priemerné mzdy pre stredoškolsky vzdelaného zamestnanca a zamestnanca s 2. stupňom

vzdelania najnižšie v prešovskom kraji, nie je prekvapivé, že tabuľkový plat bude predstavovať najvyšší podiel práve v tomto kraji. Najvyšší podiel na priemernej mzde podľa vzdelania vykazuje zamestnanec s 3. stupňom vzdelania v banskobystrickom kraji, a to až 68%, pretože priemerné mzdy pre takýto stupeň vzdelania sú tu najnižšie.

V porovnaní priemerných miezd podľa vzdelania a tabuľkových platov, ktoré prislúchajú zamestnancovi na základe jeho dosiahnutého vzdelania sa tieto dve sumy diametrálne líšia a v niektorých krajoch nedosahujú ani 50% z priemernej mzdy, ktorou by mal byť zamestnanec s prislúchajúcim stupňom vzdelania odmeňovaný.

4.1.4 Porovnanie cien m² nehnuteľností s tabuľkovým platom vybraných zamestnancov

Zaujímá nás, koľko m² si môžu kúpiť zamestnanci pracujúci vo verejnom záujme v jednotlivých krajoch. V nasledujúcej tabuľke uvedieme prehľad porovnávania príslušného tabuľkového platu k cenám nehnuteľností. Tabuľku č. 12 venujeme výsledkom porovnávania pre pracovnú pozíciu sekretárka v školskom zariadení, ktorej prislúcha tarifný plat vo výške 536, 50 €.

Tabuľka 12 Počet m² nehnuteľností, ktoré si môže dovoliť kúpiť sekretárka pracujúca v školskom zariadení za svoj tabuľkový plat

Kraj/nehnutel'nost'	Trojizbový byt	Dom	Nehnutel'nost'
BA	0,29	0,38	0,28
TT	0,52	0,65	0,57
TN	0,61	1,17	0,81
NR	0,62	0,89	0,73
ZA	0,57	1,32	0,62
BB	0,91	0,87	0,72
PO	0,77	0,87	0,64
KE	0,63	0,92	0,53

Zdroj: vlastné výpočty.

Z tabuľky č.12 vyplýva, že sekretárka pracujúca v školskom zariadení, zaradená do 8.platovej triedy so 14 ročnou praxou si môže v bratislavskom kraji kúpiť 0,29 m² trojizbového

bytu. Najviac m² (až trojnásobok) by si mohla dovoliť v banskobystrickom kraji (0,91 m²). To znamená, že napriek tomu, že tabuľkové platy sú rovnaké v celej SR a nezohľadňujú regionálny aspekt, v konečnom dôsledku sú jasne viditeľné rozdiely, či sekretárka pracuje v školskom zariadení v bratislavskom alebo banskobystrickom kraji. Pri kúpe domu sú výsledky priaznivejšie, nakoľko v žilinskom kraji by si mohla dovoliť kúpiť už 1,32 m² domu za svoj tabuľkový plat. Keďže v tabuľkových platoch absentuje trhový princíp stanovenia mzdy a platové tarify sú fixné pre celú SR, nie je v nich zohľadnený ani regionálny rozdiel, a to konkrétne či pracujete v centre ekonomického diania (bratislavský kraj) alebo v menej rozvinutých regiónoch (prešovský kraj), a tak tu dochádza k rozdielnym možnostiam na kúpu nehnuteľností. Z toho hľadiska je to až istá forma diskriminácie, pretože v každom kraji by mali byť rovnaké, alebo aspoň podobné podmienky pre život a prácu. Určitý stupeň diferenciácie medzi jednotlivými kraji je prípustný, avšak nemalo by to znamenať, že v jednom kraji si zo svojho tabuľkového platu zamestnanec nebude schopný zabezpečiť základné životné potreby a v druhom kraji bude považovaný za priemerne zarábajúceho.

Tabuľka 13 Počet m² nehnuteľností, ktoré si môže dovoliť kúpiť stredoškolský učiteľ za svoj tabuľkový plat

Kraj/nehnutel'nost'	Trojizbový byt	Dom	Nehnutel'nost'
BA	0,40	0,53	0,40
TT	0,73	0,92	0,80
TN	0,86	1,65	1,14
NR	0,87	1,25	1,02
ZA	0,80	1,86	0,87
BB	1,27	1,21	1,01
PO	1,08	1,22	0,90
KE	0,88	1,29	0,74

Zdroj: vlastné výpočty.

Stredoškolský učiteľ zaradený do 10. platovej triedy, považovaný za samostatného s prislúchajúcim tarifným platom 753 € si môže v najdrahšom kraji dovoliť 0,40 m² trojizbového bytu, zatiaľ čo v banskobystrickom kraji až 1,27 m² bytu. Najpriaznivejšie výsledky sa javia pri kúpe domu v žilinskom kraji, kde by si mohol za svoj tabuľkový plat dovoliť 1,86 m² domu.

Tabuľka 14 Počet m² nehnuteľnosti, ktoré si môže dovoliť kúpiť vysokoškolský učiteľ za svoj tabuľkový plat

Kraj/nehnuteľnosť	Trojizbový byt	Dom	Nehnuteľnosť
BA	0,49	0,65	0,48
TT	0,89	1,12	0,98
TN	1,05	2,01	1,38
NR	1,06	1,53	1,24
ZA	0,97	2,26	1,06
BB	1,55	1,48	1,23
PO	1,32	1,49	1,10
KE	1,08	1,58	0,90

Zdroj: vlastné výpočty.

Vysokoškolský učiteľ, zaradený do 11. platovej triedy s dĺžkou praxe 14 rokov je odmeňovaný tabuľkovým platom vo výške 917,50 €. Z takéhoto tabuľkového platu si v bratislavskom kraji môže dovoliť necelého pol metra trojizbového bytu.

Nie je prekvapivé, že najlepšie výsledky v počte zakúpených štvorcových metrov trojizbového bytu dosahuje banskobystrický kraj, nakoľko ceny za m² sú tu najnižšie, čo spôsobuje, že vysokoškolský učiteľ odmeňovaný tabuľkovým platom si bude môcť dovoliť zakúpiť vyšší počet m² trojizbového bytu ako v inom kraji. Tak isto najnižšie ceny za m² domu ponúka žilinský kraj, čo spôsobuje najvyššie počty zakúpených štvorcových metrov v oblasti kúpi domu za tabuľkový plat.

Ďalej sa pozrieme, koľko mesačných tabuľkových plátov je potrebných na kúpu klasického trojizbového bytu (65m²) v jednotlivých regiónoch. Cenu trojizbového bytu sme vydelili tabuľkovým platom jednotlivých zamestnancov a tým dospejeme ku konkrétnemu počtu mesiacov potrebných na zakúpenie klasického trojizbového bytu v jednotlivých regiónoch.

Tabuľka 15 Počet mesačných tabuľkových platov potrebných na zakúpenie klasického trojizbového bytu v jednotlivých krajoch

Kraj	Sekretárka	Stredoškolský učiteľ	Vysokoškolský učiteľ
BA	228	162	133
TT	124	89	73
TN	106	76	62
NR	105	75	61
ZA	114	81	67
BB	72	51	42
PO	84	60	49
KE	103	74	60

Zdroj: vlastné výpočty.

V bratislavskom kraji, potrebuje sekretárka v školskom zariadení až 228 svojich mesačných platov, aby si mohla dovoliť klasický trojizbový byt. To je v prepočte 19 rokov. V banskobystrickom kraji je to až viac ako trojnásobne menej, iba 6 rokov. Vysokoškolský učiteľ potrebuje na kúpu klasického bytu v banskobystrickom kraji len 42 mesiacov, čo je v prepočte 3 roky svojho tabuľkového platu.

Týmto porovnaním sme nechceli ukázať, kde sa najviac oplatí nakupovať nehnuteľnosti, ale chceli sme zdôrazniť potrebu prispôbovať tabuľkové platy jednotlivým regiónom, nakoľko z uvedeného vyplýva, že nie je jedno či pracujete ako sekretárka v školskom zariadení v bratislavskom kraji, alebo v banskobystrickom kraji, pretože v každom kraji si za svoj tabuľkový plat môžete dovoliť úplne rozdielny počet štvorcových metrov nehnuteľnosti. Tabuľkové platy zaostávajú za rastom platov v súkromnej sfére a neprispôbujú sa regionálnym rozdielom.

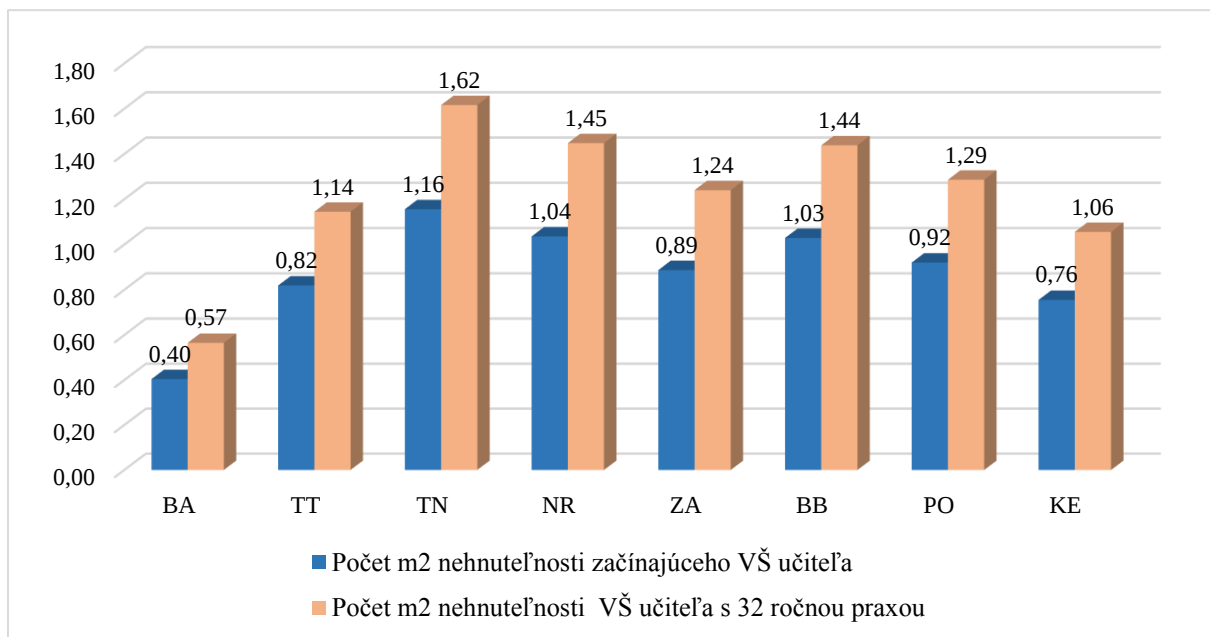
4.1.5 Kariérny rast v tabuľkových platoch

Je prirodzené, že každý má záujem sa vo svojej práci zlepšovať, čo je spojené s rastom rokov praxe a skúseností ako aj vyšším mzdovým ohodnotením. V nasledujúcom porovnaní sa pozrieme na kariérny rast v tabuľkových platoch a ako sa zmení výška odmeny zamestnanca po 30 rokoch praxe.

Porovnanie začínajúceho vysokoškolského učiteľa s praxou do 2 rokov a učiteľa s praxou do 32 rokov zobrazí kariérny rast v rámci tabuľkových platov. Rozdiel medzi dĺžkou praxe začínajúceho vysokoškolského učiteľa a vysokoškolského učiteľa s praxou do 32 rokov je desať platových stupňov.

Pre potreby tejto diplomovej práce sme sa rozhodli porovnať začínajúceho vysokoškolského učiteľa a učiteľa s praxou do 32 rokov zaradeného do 11. platovej triedy, aby sme videli kariérny rast v rámci jednej platovej triedy. Počas týchto 30 rokov praxe a teda desiatich platových stupňov narastie jeho tabuľkový plat len o necelých 40%. Takým istým percentom sa zvyšuje aj počet štvorcových metrov nehnuteľnosti, ktoré si môže dovoliť kúpiť. Pre porovnanie s cenou m² sme použili celkovo nehnuteľnosť bez bližších charakteristík. V prípade sekretárky a stredoškolského učiteľa rastú tabuľkové platy rovnakým tempom, preto sme pre zobrazenie kariérneho rastu zvolili len vysokoškolského učiteľa.

Graf 10 Rozdiel medzi počtom štvorcových metrov nehnuteľnosti, ktoré si môže kúpiť začínajúci vysokoškolský učiteľ a vysokoškolský učiteľ s praxou do 32 rokov



Zdroj: vlastné spracovanie z výpočtov.

Predstava, že za celú svoju pracovnú kariéru si prilepšíte len o 40% oproti mzde, ktorú ste dostali na začiatku svojej kariéry je v skutku demotivujúca. Samozrejme, vysokoškolský učiteľ sa môže posúvať aj v rámci platových tried, s nami skúmanej 11. platovej triedy sa môže

presunúť do inej platovej triedy na základe najnáročnejšej práce, ktorú vykonáva, čiže až po 14. platovú triedu. Nárast platovej tarify medzi jednotlivými triedami však tiež nie je nápadný, pohybuje sa okolo 8% medzi jednotlivými platovými triedami. Ak by sa presunul z 11. platovej triedy ako začínajúci vysokoškolský učiteľ a po 30 rokoch praxe by skončil v 14. platovej triede s praxou 32 rokov by mu prislúchalo zvýšenie platovej tarify o približne 73 %. Oproti zvyšovaniu mzdy v súkromnom sektore, kde na niektorých pozíciách môžete dostať po niekoľkých rokoch praxe zvýšenie mzdy o 100% je 73% zvýšenie mzdy za povedzme celú pracovnú kariéru, čiže 30 rokov, naozaj na zamyslenie.

4.2 Kvalita života zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme

Na kvalitu života každého vplýva množstvo faktorov ako je materiálny dostatok, bezpečnosť, vzdelanie, naplnenie sociálnych a kultúrnych potrieb, zdravotný stav a ďalšie.

V tejto kapitole sa pozrieme na kvalitu života z pohľadu, aká časť z tabuľkového platu mesačne zostane zamestnancovi pracujúcemu vo verejnom záujme v prípade, ak si zoberie úver a mesačne sa mu budú odpočítavať splátky a taktiež mesačné výdavky.

Porovnávať budeme znovu na vybraných pracovných pozíciách, ktoré sme špecifikovali v predchádzajúcej kapitole. Predpokladáme, že porovnávanie bude mať rovnaký priebeh u stredoškolského učiteľa, ako u vysokoškolského, preto sme sa pre účely tohto porovnávania rozhodli vybrať len sekretárku pracujúcu v školskom zariadení a stredoškolského učiteľa. Používať budeme platové tarify, ktoré im prislúchajú z tabuľky č. 7.

Z údajov ŠÚ SR uvádzame výdavky na osobu v jednotlivých regiónoch, nakoľko v každom kraji predstavujú inú úroveň. Uvedieme celkovú sumu výdavkov, ktoré uvádza ŠÚ SR, ale aj upravenú sumu mesačných výdavkov, kde sme vybrali len 5 základných kategórií výdavkov. Upravené mesačné výdavky pozostávajú z výdavkov na potraviny a nealkoholické nápoje, odievanie a obuv, bývanie, vodu, elektrinu, plyn a iné palivá, zdravotníctvo, dopravu a vzdelávanie. Celkové mesačné výdavky zahŕňajú kategórie spomenuté už v upravených výdavkoch a zahŕňajú v sebe ešte aj výdavky na alkoholické nápoje a tabak, nábytok, bytové vybavenie a bežnú údržbu bytu, poštu a telekomunikácie, rekreácia a kultúra, hotely, kaviarne a reštaurácie, rozličné tovary a služby a ostatné čisté výdavky.

Tabuľka 16 Mesačné výdavky na osobu v roku 2017

Kraj	Mesačné výdavky v € (upravené)	Mesačné výdavky v € (celkové)
BA	237,45	443,53
TT	229,48	408,25
TN	233,99	412,56
NR	204,99	358,07
ZA	216,57	363,70
BB	207,10	353,19
PO	185,36	312,21
KE	189,12	314,91

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie.

V súčasnosti extrémne vysoký nárast úverov svedčí o tom, že ľudia predpokladajú, že ich situácia sa nezmení a budú schopní splácať svoje záväzky, z čoho vyplýva, že majú pozitívne očakávania. Preto sme sa rozhodli pre účely tejto práce využiť možnosť úveru, ktorý by bol poskytnutý sekretárke pracujúcej v školskom zariadení a stredoškolskému učiteľovi. Potrebným údajom na porovnávanie je výška úveru a s ním spojené ďalšie náležitosti ako dĺžka splácania, fixácia, úroková sadzba a mesačná splátka, ktoré uvedieme v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 17 Charakteristika úveru

Výška úveru	Fixácia	Dĺžka splácania	Úroková sadzba	Mes. splátka
30 000	3	25	1,25%	116 €

Zdroj: vlastné výpočty.

Aby sme mohli porovnávať nami vybrané pozície, rozhodli sme sa stanoviť výšku úveru na 30 000 €, nakoľko pri najnižšej platovej tarife, ktorou je odmeňovaná sekretárka v školskom zariadení, by nebolo možné si zobrať vyšší úver, nakoľko by jej mesačný príjem nebol dostačujúci. Dobu fixácie sme stanovili na 3 roky, znamená to, že banka 3 roky počas splácania nezmení úrokovú sadzbu. Dĺžku splácania sme stanovili na 25 rokov pri úrokovej sadzbe 1,25%, ktorú sme vypočítali ako priemer úrokových sadzieb štyroch bánk na trhu. Z takto stanovených podmienok, sme vypočítali, že mesačná splátka úveru bude predstavovať 116 €.

V ďalšej časti odpočítame výdavky a mesačné splátky za úver z tabuľkových platov jednotlivých pracovných pozícií, ktoré sme vybrali pre účel tejto diplomovej práce.

Tabuľka 18 Prehľad výpočtov pre sekretárku pracujúcu v školskom zariadení

Kraj	Tabuľkový plat	Mes. splátka úveru	Výdavky (upravené)	Výdavky (celkové)	Zostatok pri upravených výdavkoch	Zostatok pri celkových výdavkoch
BA	536,50 €	116 €	237,45	443,53	183,05 €	-23,03 €
TT	536,50 €	116 €	229,48	408,25	191,02 €	12,25 €
TN	536,50 €	116 €	233,99	412,56	186,51 €	7,94 €
NR	536,50 €	116 €	204,99	358,07	215,51 €	62,43 €
ZA	536,50 €	116 €	216,57	363,7	203,93 €	56,80 €
BB	536,50 €	116 €	207,1	353,19	213,40 €	67,31 €
PO	536,50 €	116 €	185,36	312,21	235,14 €	108,29 €
KE	536,50 €	116 €	189,12	314,91	231,38 €	105,59 €

Zdroj: vlastné výpočty.

Môžeme si všimnúť, že najväčší rozdiel medzi výdavkami na osobu je medzi bratislavským a prešovským krajom, kde v bratislavskom kraji sú naše upravené mesačné výdavky vyššie o 52 € a celkové výdavky sa v týchto dvoch krajoch líšia až o 131 €. Už len z tohto pohľadu vidíme, že tarifné platy by mali zohľadňovať aj regionálny aspekt, nakoľko výdavky sa menia naprieč kraji a tabuľkové platy sú fixné pre celú SR, čo značne ovplyvňuje životnú úroveň ľudí pracujúcich vo verejnom záujme. Po odpočítaní upravených mesačných výdavkov a splátky úveru zostane sekretárke v bratislavskom kraji 186,51 € a v prešovskom kraji 235,14 €. Keď sa však pozrieme na výpočet z tabuľky č.18, konkrétne na sumu zostatku pri celkových výdavkoch, vidíme, že po odpočítaní mesačnej splátky úveru a celkových výdavkov nezostane sekretárke pracujúcej v školskom zariadení žiadna časť z tabuľkového platu, dokonca bude potrebovať ešte 23 €, ktoré jej chýbajú na celkové mesačné výdavky a splátku úveru. V prešovskom kraji jej aj pri odpočítaní celkových výdavkov a mesačnej splátky úveru zostane ešte stále suma 108,29 €.

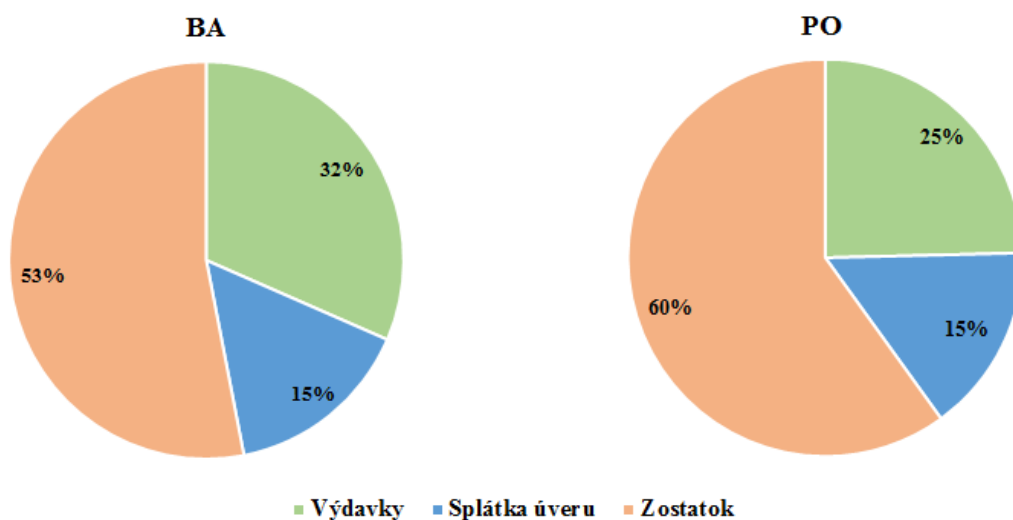
Tabuľka 19 Prehľad výpočtov pre stredoškolského učiteľa

Kraj	Tabuľkový plat	Mes. splátka úveru	Výdavky (upravené)	Výdavky (celkové)	Zostatok pri upravených výdavkoch	Zostatok pri celkových výdavkoch
BA	753 €	116 €	237,45 €	443,53 €	399,55 €	193,47 €
TT	753 €	116 €	229,48 €	408,25 €	407,52 €	228,75 €
TN	753 €	116 €	233,99 €	412,56 €	403,01 €	224,44 €
NR	753 €	116 €	204,99 €	358,07 €	432,01 €	278,93 €
ZA	753 €	116 €	216,57 €	363,70 €	420,43 €	273,30 €
BB	753 €	116 €	207,10€	353,19 €	429,90 €	283,81 €
PO	753 €	116 €	185,36 €	312,21 €	451,64 €	324,79 €
KE	753 €	116 €	189,12 €	314,91 €	447,88 €	322,09 €

Zdroj: vlastné výpočty.

V prípade vyššieho tabuľkového platu ako v predchádzajúcom prípade, ktorým je odmeňovaní stredoškolský učiteľ už nedochádza k situácii, že by po odpočítaní celkových výdavkov a splátky úveru nezostalo nič z tabuľkového platu, alebo že by dokonca nemal dostatok ani na zaplatenie splátky a mesačných výdavkov ako pri sekretárke pracujúcej v školskom zariadení.

Graf 11 Podiel upravených mesačných výdavkov, mesačnej splátky úveru a zostatku na tabuľkovom plate stredoškolského učiteľa v bratislavskom a prešovskom kraji



Zdroj: vlastné výpočty.

Ak sa pozrieme na zostatok pri odpočítaní upravených výdavkov v prešovskom kraji, zostane stredoškolskému učiteľovi už vyššia časť z tabuľkového platu vo výške 451,64 €, čo predstavuje 60 % z jeho tabuľkového platu.

Z grafu č. 11 vyplýva, že podiel zostávajúcej čiastky po odpočítaní upravených výdavkov a splátky úveru sa medzi bratislavským a prešovským krajom líši o 7%. Vďaka nižším výdavkom v prešovskom kraji si môžu dovoliť ušetriť vyššiu časť zo svojho tabuľkového platu. Z tohto pohľadu vyhovujú tabuľkové platy skôr menej rozvinutým regiónom, pretože vďaka nižším výdavkom spojeným so životnou úrovňou im po odpočítaní mesačnej splátky úveru a upravených výdavkov zostane vyšší podiel z ich tabuľkového platu ako v bratislavskom kraji.

Pri rovnakom tabuľkovom plate pre celú SR je životná úroveň a s tým spojená kvalita života pre rovnakú pracovnú pozíciu rozdielna medzi jednotlivými krajmi, čo by v konečnom dôsledku platové tarify mali zohľadňovať.

5 DISKUSIA

Na základe dosiahnutia hlavného cieľa diplomovej práce si dovoľíme zhodnotiť skutočnosť, prečo zamestnanie vo verejnom sektore nemusí byť pre mnohých lákavé.

V súčasnosti objem poskytnutých a žiadaných úverov rastie nadštandardne rýchlo. Práve výška úveru je ovplyvnená príjmom osoby, ktorá o úver žiada. V prípade sekretárky v školskom zariadení, ktorá má ukončené stredoškolské vzdelanie a 14 rokov praxe, môže banka poskytnúť úver maximálne vo výške 30 000 € na dobu 25 rokov, nakoľko jej príjem predstavuje len sumu 536,50 € a nemôžu jej poskytnúť vyšší úver. Aj keď je práca vo verejnom sektore garantovaná zvyšovaním mzdy na základe odpracovaných rokov na rozdiel od súkromného sektora, kde táto garancia absentuje, nie je výhľad rastu tabuľkového platu tejto sekretárky príliš lákavý, nakoľko platové tarify v rámci jednej platovej triedy rastú v priemere 4 % medzi jednotlivými platovými stupňami a v prípade 30 ročnej praxe jej plat nedosiahne ani 50 % zvýšenie platovej tarify, čo je v skutku demotivujúce.

Ďalším obmedzením pri poskytovaní úveru je skutočnosť, že banka prihliada na dĺžku pracovnej zmluvy, aby bol zamestnanec schopný splácať úver. V prípade vysokoškolského učiteľa je známe tzv. reťazenie zmlúv na dobu určitú, čo ho stavia do nevýhodnej pozície, nakoľko nevie banke vysvetliť, že zmluvu mu predĺžia, keď mu tá súčasná zmluva skončí. To ho stavia do nevýhodnej pozície na trhu s úvermi.

Bratislavský kraj sa vyznačuje najvyššou priemernou mesačnou mzdou v hospodárstve krajiny, avšak aj najvyššími cenami nehnuteľností ako aj najvyššími mesačnými výdavkami. Z toho vyplýva, že zamestnanec pracujúci za taký istý tabuľkový plat ako napríklad v prešovskom kraji, bude mať v bratislavskom kraji nižšiu životnú úroveň, pretože z tabuľkového platu mu pôjde na zabezpečenie základných životných potrieb väčšia časť ako v prešovskom kraji, kde sú nižšie ceny nehnuteľností ako aj mesačné výdavky. Nami zvolená pracovná pozícia sekretárka v školskom zariadení, by potrebovala na kúpu klasického trojizbového bytu v bratislavskom kraji 228 svojich mesačných plátov, čo je v prepočte 19 rokov, na rozdiel od banskobystrického kraja, kde je počet potrebných mesačných plátov trojnásobne nižší a predstavuje 72 mesiacov, čo je len 6 rokov. V prípade, že by si zobrala úver a platila by mesačnú splátku a odpočítavali by sa jej z tabuľkového platu aj mesačné výdavky, v bratislavskom kraji by nemala dostatok finančných prostriedkov, nakoľko by jej tabuľkový plat nepokryl ani tieto

základné potreby. Oproti tomu v prešovskom kraji by jej zostalo aj po odpočítaní všetkých výdavkov a splátky úveru skoro 20 % z tabuľkového platu.

Pri porovnávaní priemernej hrubej mzdy podľa vzdelania sme dospeli k záveru, že nami vybrané pracovné pozície, ktoré musia mať na výkon svojej práce určitý stupeň vzdelania, nedosahujú v bratislavskom kraji ani 50% z trhovej mzdy podľa stupňa vzdelania. Stále posilňujúca sa pozícia bratislavského kraja spôsobuje, že rozdiely medzi regiónmi sa stále prehlbujú.

Z nášho pohľadu je práca vo verejnom sektore v mnohých prípadoch atraktívna, avšak poznačená korupciou a absenciou akéhokoľvek aspoň pokusu o súťaž so súkromným sektorom, za ktorým v značnej miere zaostáva. Úlohou súkromného sektora nie je dobiehať alebo vyrovnávať sa súkromnému sektoru, avšak rozdiely v odmeňovaní zamestnancov v týchto dvoch sektoroch by sa mali skôr vyrovnávať a nie viac prehľbovať.

Odporúčaním na zlepšenie odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je predchádzať situácii, kedy sú platové tarify nižšie ako minimálna mzda, kde pre dodržanie štátom stanovenej minimálnej mzdy musia zamestnávateľia využívať rôzne prémie a odmeny do výšky minimálnej mzdy, čím následne daná prémie a odmena stráca motivačný charakter pre prácu vo verejnom záujme. Do roku 2019 bola situácia taká, že štát diktoval minimálnu mzdu, ktorú vlastne sám pri odmeňovaní svojich zamestnancov nedodržiaval. Pravidelná rozumná valorizácia platových taríf by mala zabezpečiť dorovnávanie najnižších platových taríf na hodnotu minimálnej mzdy.

Dôležitým krokom pre zlepšenie odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme by malo byť zahrnutie regionálneho aspektu a prihliadanie na rozdielnu životnú úroveň naprieč jednotlivými krajinami SR.

Ak sa človek rozhodne pre prácu vo verejnom sektore, nemusí byť jeho hlavným motívom finančné ohodnotenie, ale práca pre spoločnosť a starostlivosť o blaho iných občanov.

ZÁVER

Na základe vykonaných porovnaní môžeme skonštatovať, že napriek skutočnosti, že tabuľkové platy sú rovnaké pre celú SR, kvalita života, ktorú zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme poskytuje ich tabuľkový plat je v jednotlivých krajoch rozdielna.

Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme prešlo mnohými zmenami a reformami, no ani značný počet úprav na zlepšenie systému odmeňovania vo verejnom sektore neodstránil jeho nedostatky. Každoročné zvyšovanie minimálnej mzdy má za následok, že pri niektorých pracovných pozíciách platová tarifa nedosahuje ani výšku zákonom stanovenej mzdy, následkom čoho musí zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi doplatok do výšky minimálnej mzdy, čím sa v konečnom dôsledku strácajú rozdiely v odmeňovaní jednotlivých zamestnancov na základe potrebnej kvalifikácie, zručností, dosiahnutého vzdelania ako aj dĺžky praxe. Práca vo verejnom sektore je často reprezentovaná ťažkými pracovnými pozíciami, ktoré sú fyzicky aj psychicky náročné a vyžadujú si odborné vzdelanie a ľudský prístup. V tomto prípade hovoríme o zamestnancoch, ktorí poskytujú služby všetkým občanom. Práca vo verejnom sektore má svoje klady aj zápory, avšak v súčasnosti kvôli nízkemu platovému ohodnoteniu klesá motivácia ľudí pracovať v tomto sektore, čím prichádza o kvalitných zamestnancov. Štát nemôže plniť svoje funkcie bez kvalitných verejných služieb, a tým pádom ani bez kvalitných zamestnancov.

Od roku 2019 však došlo k radikálnej zmene, kedy sa najnižšia možná suma v tabuľkách platových taríf upravila na aktuálnu výšku minimálnej mzdy vo výške 520 €. To znamená, že žiadny zamestnanec pracujúci vo verejnom záujme, ktorému prislúcha tabuľkový plat už nebude zaradený do platového stupňa, ktorý by nedosahoval ani výšku minimálnej mzdy. Došlo k zlúčeniu niektorých tabuliek, čím sa docielilo zjednodušenie zaradenia zamestnancov ako aj zníženie počtov platových tried a zvýšenie počtu rokov praxe až nad 40 rokov, nakoľko staré platové tarify nezohľadňovali rast miezd pri praxi nad 32 rokov. Ďalší rast tabuľkových miezd je naplánovaný na rok 2020, kedy by sa mali zvýšiť všetky platové tarify o 10 %, čo by malo zabezpečiť, že najnižšie sumy z tabuľkových platov sa znova posunú na úroveň minimálnej mzdy pre príslušný rok.

Aby sa výkon práce vo verejnom záujme stal atraktívnejší, pri odmeňovaní je nutné zabezpečiť adekvátnu mzdu ako záruku kvality a faktor motivácie. Systém odmeňovania musí

zohľadňovať náročnosť práce, vzdelanie a dĺžku praxe zamestnanca, zodpovednosť potrebnú pri výkone práce, ako aj reflektovať ekonomickú situáciu krajiny a daného regiónu, podobne ako v súkromnom sektore.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- BENITO, Santos – GONZÁLEZ, Fernando – PICATOSTEA, Jose. The debate on the economic effects of minimum wage legislation. [online]. In: *European Journal of Government and Economics*. Madrid : Universidad Autónoma de Madrid, 2017, roč 6, č. 4, ISSN: 2254-7088. Dostupné na : https://www.researchgate.net/publication/322919387_The_debate_on_the_economic_effects_of_minimum_wage_legislation
- BLEHOVÁ, Simona. Slovensko ako kráľovstvo úradníkov - sme lídrami v počte štátnych zamestnancov. [online]. In *Institute of economic and social studies*. 2015. Dostupné na : <http://www.iness.sk/sk/stranka/10232-Slovensko-ako-kralovstvo-uradnikov-Sme-lidrami-v-pocte-statnych-zamestnancov>
- BYSTRICKÁ, Katarína. Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2014, č.6-7, s. 339-348. ISSN 1335-1508.
- DANAJOVIČOVÁ, Katarína. Minimálna mzda na rok 2018. In: *Práca, mzdy a odmeňovanie: mesačník s bezkonkurenčným počtom aktualít a tipov z personálneho a mzdového poradenstva*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2017, roč. 12, č.11, s.12-19. ISSN 1335-7115.
- DIANOVÁ, Zuzana. Pripravovaná zmena systému odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019. In: *Právo pre ROPO a obce v praxi: mesačník plný odborných informácií pre rozpočtové, príspevkové organizácie a obce*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, roč. 11, č.7-8, s. 11-12. ISSN 1337-7523.
- DINGA, Ján. Vo verejnej správe sveta žiť. [online]. In: *Institute of economic and social studies*. 2013. Dostupné na: <http://w22.iness.sk/sk/stranka/7990-Vo-verejnej-sprave-sveta-zit>
- DOČKAL, Vít. Ústřední pojmy regionální politiky EU: Příspěvek ke studiu euroregionalismu. [online]. In: *Středoevropské politické studie*. Brno : Mezinárodní politologický ústav, 2004, roč. 6, č.1. ISSN 1212-7817. Dostupné na: <https://journals.muni.cz/cepsr/article/view/4033/5296>
- GEJDOŠOVÁ, Slavomíra. Odmeňovanie zamestnancov vo verejnom záujme. In: *Práca, mzdy a odmeňovanie: mesačník s bezkonkurenčným počtom aktualít a tipov z personálneho a mzdového poradenstva*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2015, roč. 10, č. 6, s. 39-48. ISSN 1335-7115.
- HABÁNIK, Jozef – KOIŠOVÁ, Eva. *Regionálna ekonomika a politika*. Bratislava : Sprint dva, 2011. 175 s. ISBN 978-80-89393-55-8.
- HAMALOVÁ, Marta. *Teória, riadenie a organizácia verejnej správy – 2. časť : Organizácia verejnej správy*. 1. vyd. Bratislava: MERKURY s.r.o., 2008. 144 s. ISBN 978-80-89143-63-4.

- HENDERSON, David. Why Minimum Wages Can Take Time to Destroy Jobs. [online]. 2016. Dostupné na: https://www.econlib.org/archives/2016/02/why_minimum_wag.html
- HRTÁNEK, Ladislav. Pripravované zmeny v odmeňovaní pri výkone práce. In: *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina: Poradca, 2018, roč. 13, č.2, s. 3-6. ISSN 1337-060X.
- HUDCOVSKÝ, Martin. Čaro regionálnej dimenzie tabuľkových platov. In: *Monitor hospodárskej politiky : Vedecko popularizačný časopis Ekonomickej univerzity v Bratislave*. Bratislava : Katedra hospodárskej politiky, 2017, roč. 2, č.4, s.10-14. ISSN: 2453-9287.
- KACHAŇÁKOVÁ, Anna – NACHTMANNOVÁ, Oľga – JONIAKOVÁ, Zuzana. *Personálny manažment*. 1.vyd. Bratislava : Iura edition, s.r.o., 2008. 235 s. ISBN 978-80-8078-192-7.
- KOVÁČOVÁ, Eleonóra. *Vysokoškolská učebnica - Verejná správa v SR a jej súvislosti*. 1. vyd. Zvolen: BRATIA SABOVCI, s.r.o., 2011. 194 s. ISBN 978-80-557-0299-5.
- LAUKO, Viliam. Podstata regionálnej geografie a jej postavenie v systéme geografických vied. In: *Geografický časopis*. Bratislava : Geografický ústav SAV, 1982, roč. 34, č. 3, s. 265-276. ISSN 0016-7193.
- MAČUHA, Miroslav. Náročnosť práce a stupne náročnosti podľa Zákonníka práce. In: *Práca, mzdy a odmeňovanie: mesačník s bezkonkurenčným počtom aktualít a tipov z personálneho a mzdového poradenstva*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2016, roč. 8, č.3, s. 16-25. ISSN 1335-7115.
- MAČUHA, Miroslav. Tarifná mzda verzus minimálna mzda. In: *Práca, mzdy a odmeňovanie: mesačník s bezkonkurenčným počtom aktualít a tipov z personálneho a mzdového poradenstva*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2016, roč. 11, č.7, s. 28-31. ISSN 1335-7115.
- MAJTÁN, Miroslav a kol. *Manažment*. 5.vyd. Bratislava : SPRINT DVA, 2016. 405 s. ISBN 978-80-89393-10-7.
- MARGOLIS, David. Introducing a statutory minimum wage in middle and low income countries. [online]. Dostupné na: <https://wol.iza.org/articles/introducing-a-statutory-minimum-wage-in-middle-and-low-income-countries>
- MATLOVIČOVÁ, Iveta. Úprava minimálnej mzdy od 1.1.2018. In: *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina: Poradca, 2018, roč. 13, č.1, s. 3-5. ISSN 1337-060X.
- MEDVEĐOVÁ, Michaela. Za rovnakú prácu sú odlišné mzdy. [online]. In: *Hospodárske noviny*. Bratislava, 2017. ISSN 1335-470x. Dostupné na: <https://hnonline.sk/dane-a-odvody/1053309-za-rovnaku-pracu-su-odlisne-mzdy>
- MERAVÝ, Tomáš. Patríme k európskej špičke. V byrokracii. [online]. In: *SME blog*. 2015. Dostupné na: <https://tomasmeravy.blog.sme.sk/c/372104/patrime-k-europskej-spicke-v-byrokracii.html>

- NEČADOVÁ, Věra. Ukazatel průměrné mzdy - jeho podstata, charakteristika a význam. In: *Logos Polytechnikos*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická, 2012, roč. 3, č.2, s. 35-50. ISSN 1804-3682.
- POGÁNY, Tomáš – RIEVAJOVÁ, Eva. Minimálna mzda – prístupy ku skúmaniu a východiská pre stanovenie. [online]. In: *GRANT journal*. Bratislava, 2013. ISSN 1805-0638. Dostupné na: <http://www.grantjournal.com /issue/0502/PDF/0502rievajova.pdf>
- RAJČÁKOVÁ, Eva. - ŠVECOVÁ, Angelika. Postavenie okresov a krajov Slovenska z hľadiska hodnotenia vybraných sociálnych a ekonomických znakov. In: *Geographia Slovaca*. Bratislava : Geografický ústav SAV, 2009, s. 142-149, ISSN 1210-3519.
- SZABOVÁ, Jarmila. Odmeňovanie nepedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2019, č. 4-5, s.105-115. ISSN 1335-1508.
- TVRDOŇ, Jozef - KMECOVÁ, Zuzana. Implikácia – regionálne disparity vs. absorpčná schopnosť. [online]. In: *National and regional economics VI : international conference proceedings*. Košice : Technická univerzita v Košiciach, 2006, s. 429-433. ISSN 80-8073-721-5. Dostupné na : https://geo.ics.upjs.sk/images/geographia_cassoviensis/articles/GC-2009-3-2/21_Raj_Svec_tlac5.pdf
- ŠIPIKAL, Miroslav – PARÍZKOVÁ, Jana. *Učiace sa regióny*. Bratislava : Ekonóm, 2009. 104 s. ISBN 978-80-225-2732-3.
- ŠKULTÉTY, Peter. *Správa a správne právo*. Bratislava : VEDA, 2008. 204 s. ISBN 978-80-224-1023-6.
- UHLEROVÁ, Monika. Provokatívna minimálna mzda. [online]. In: *Pravda*. Bratislava, 2018. Dostupné na: <https://nazory.pravda.sk/analyzy-a-postrehy/clanok/471455-provokativna-minimalna-mzda/>
- VÝROSTOVÁ, Eva. *Regionálna ekonomika a rozvoj*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer (Iura Edition), 2010. 351 s. ISBN 978-80-8078-361-7.
- Zákoník práce č. 311/2001 Z. z.
- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

PRÍLOHY

Príloha č. 1 Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov práce	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov													
		P l a t o v á t r i e d a													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2	306,50	313,50	323,00	336,50	359,50	386,00	416,50	448,50	490,50	519,00	549,50	581,00	619,00	664,00
2	do 4	318,00	324,00	334,00	349,00	373,50	400,50	432,50	466,00	509,50	538,00	570,50	604,50	645,00	691,00
3	do 6	327,00	334,00	346,50	361,00	386,50	416,00	448,50	484,50	529,00	560,00	592,50	628,00	670,00	716,50
4	do 9	336,50	346,00	358,00	374,00	400,00	430,50	465,00	501,50	548,00	579,50	613,50	650,00	693,50	744,00
5	do 12	347,00	356,50	367,50	386,00	413,00	445,00	481,00	519,50	566,00	599,00	636,00	673,00	717,50	770,50
6	do 15	357,50	366,50	379,50	399,00	425,50	460,00	497,50	536,50	587,00	619,00	657,00	696,00	743,00	797,50
7	do 18	366,50	377,50	391,00	410,50	441,00	474,50	513,00	554,50	605,50	641,50	678,50	718,00	768,00	823,50
8	do 21	377,50	387,50	403,00	421,50	453,50	488,50	529,50	571,00	625,50	661,00	701,00	743,00	791,50	849,00
9	do 24	387,50	399,00	413,50	435,00	467,00	504,00	545,00	589,00	643,50	681,50	722,00	765,50	816,00	876,00
10	do 28	397,00	409,00	424,50	446,50	481,00	519,50	562,00	606,50	662,50	702,00	743,50	788,00	840,50	903,00
11	do 32	407,00	419,50	436,00	460,00	494,50	533,50	578,00	625,00	682,50	722,00	765,50	811,50	866,50	929,50
12	nad 32	417,00	430,50	446,50	472,50	507,50	548,50	595,00	642,50	702,00	743,00	787,00	833,50	889,50	955,50

Príloha č. 2 Osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov
(v eurách mesačne)

Platový stupen	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov													
		P l a t o v á t r i e d a													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2	289,00	296,50	306,50	320,00	344,50	377,50	423,50	467,50	519,50	564,00	587,00	627,00	672,50	726,00
2	do 4	298,00	306,50	318,00	331,50	358,50	392,00	437,50	479,50	534,50	580,50	609,00	651,00	700,00	755,00
3	do 6	307,50	316,50	327,00	343,00	370,00	406,50	446,00	492,00	547,00	594,00	634,00	675,50	726,00	784,00
4	do 9	318,50	325,50	337,50	354,50	383,00	420,00	461,00	509,00	565,50	616,00	656,00	701,00	753,00	812,50
5	do 12	325,50	335,50	348,50	366,00	395,50	434,00	477,00	527,50	586,00	636,50	678,50	726,00	778,50	840,50
6	do 15	335,50	344,50	359,50	377,50	408,00	447,50	493,50	544,00	606,00	658,00	702,50	750,50	805,50	870,00
7	do 18	344,50	356,00	369,00	389,50	420,50	461,50	509,00	562,00	626,50	680,00	725,50	774,00	831,50	899,00
8	do 21	354,50	365,00	379,50	400,50	433,50	476,00	524,00	580,00	646,00	702,50	747,50	799,00	858,00	928,50
9	do 24	363,00	375,00	391,00	412,50	446,50	490,00	540,50	597,00	665,00	724,50	770,50	824,50	885,00	956,50
10	do 28	372,50	385,00	401,00	423,50	458,50	504,00	556,50	615,50	685,00	746,00	794,00	848,50	912,00	986,50
11	do 32	381,50	394,50	411,50	435,50	471,50	519,00	571,50	633,00	705,50	767,50	817,00	873,00	938,00	1014,00
12	nad 32	392,00	405,00	421,50	446,50	485,00	531,50	587,50	650,00	726,00	789,00	839,50	897,50	965,00	1044,00

Príloha č. 3 Osobitná stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov (v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov													
		P l a t o v á t r i e d a													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2	260,00	268,00	280,50	359,50	386,00	416,00	448,50	517,50	595,00	693,50	744,00	795,50	854,00	921,50
2	do 4	267,50	277,50	290,00	372,50	400,00	432,00	466,00	537,00	618,00	720,00	772,50	827,00	888,00	957,50
3	do 6	276,50	286,50	299,50	386,00	414,50	447,00	484,50	558,00	643,00	749,00	803,00	858,00	922,50	995,00
4	do 9	285,00	296,00	309,00	399,00	429,50	463,00	501,50	577,50	665,00	776,50	831,50	889,50	956,00	1030,50
5	do 12	292,50	304,50	320,00	411,50	444,00	479,00	519,50	597,50	689,50	804,00	862,00	923,00	989,50	1067,00
6	do 15	301,00	313,00	330,00	424,00	457,50	495,50	536,00	618,00	713,00	831,50	890,50	953,50	1 024,00	1104,00
7	do 18	309,00	321,50	338,00	438,50	472,50	510,50	554,50	639,00	736,00	859,50	921,50	986,00	1 057,50	1141,50
8	do 21	318,50	331,00	348,50	451,00	486,50	527,50	571,00	658,50	759,00	887,00	949,00	1 017,00	1 093,50	1178,50
9	do 24	325,50	339,00	359,00	465,00	501,50	542,50	589,00	679,00	783,00	914,00	980,00	1 049,00	1 126,00	1215,50
10	do 28	334,50	348,50	367,50	477,00	516,00	558,50	606,00	700,50	806,50	942,50	1 009,50	1 081,50	1 160,50	1251,50
11	do 32	342,50	358,50	377,50	490,50	530,50	574,50	624,00	719,00	829,50	968,50	1 039,50	1 112,00	1 194,50	1289,00
12	nad 32	351,00	366,50	387,00	503,50	544,50	591,00	641,50	740,50	854,00	997,50	1 067,50	1 144,00	1 228,00	1326,00

Príloha č. 5 Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov (v eurách mesačne)

Platové tarify		
Platová trieda	Platová trieda	Platová tarifa
6	1	501,50
	2	536,50
7	1	556,50
	2	595,50
8	1	616,50
	2	658,00
9	1	690,00
	2	736,50
10	1	753,00
	2	803,00
11	1	843,00
	2	900,00
12	1	944,00
	2	1008,00

Príloha č. 4 Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl (v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov					
		P l a t o v á t r i e d a					
		9	10	11	12	13	14
1	do 2	613,50	715,00	766,50	820,00	880,00	950,00
2	do 4	637,00	743,00	797,00	853,00	915,00	987,00
3	do 6	662,50	772,50	828,00	885,00	951,00	1026,00
4	do 9	686,00	800,50	857,50	916,50	985,50	1062,50
5	do 12	710,50	829,00	888,50	951,50	1020,00	1100,00
6	do 15	735,00	857,50	917,50	983,00	1055,50	1138,00
7	do 18	758,50	886,00	950,00	1016,50	1090,50	1177,00
8	do 21	782,50	914,00	978,50	1048,00	1127,00	1215,00
9	do 24	807,50	942,00	1010,50	1081,50	1160,50	1252,50
10	do 28	831,50	971,00	1040,50	1114,50	1196,00	1290,50
11	do 32	855,50	998,00	1071,50	1146,50	1231,50	1328,50
12	nad 32	880,00	1028,00	1100,50	1179,50	1266,00	1366,50

Príloha č. 6 Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (v eurách mesačne) s vyznačenými platovými triedami, ktoré nedosahujú výšku minimálnej mzdy pre rok 2018

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov													
		P l a t o v á t r i e d a													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2	306,50	313,50	323,00	336,50	359,50	386,00	416,50	448,50	490,50	519,00	549,50	581,00	619,00	664,00
2	do 4	318,00	324,00	334,00	349,00	373,50	400,50	432,50	466,00	509,50	538,00	570,50	604,50	645,00	691,00
3	do 6	327,00	334,00	346,50	361,00	386,50	416,00	448,50	484,50	529,00	560,00	592,50	628,00	670,00	716,50
4	do 9	336,50	346,00	358,00	374,00	400,00	430,50	465,00	501,50	548,00	579,50	613,50	650,00	693,50	744,00
5	do 12	347,00	356,50	367,50	386,00	413,00	445,00	481,00	519,50	566,00	599,00	636,00	673,00	717,50	770,50
6	do 15	357,50	366,50	379,50	399,00	425,50	460,00	497,50	536,50	587,00	619,00	657,00	696,00	743,00	797,50
7	do 18	366,50	377,50	391,00	410,50	441,00	474,50	513,00	554,50	605,50	641,50	678,50	718,00	768,00	823,50
8	do 21	377,50	387,50	403,00	421,50	453,50	488,50	529,50	571,00	625,50	661,00	701,00	743,00	791,50	849,00
9	do 24	387,50	399,00	413,50	435,00	467,00	504,00	545,00	589,00	643,50	681,50	722,00	765,50	816,00	876,00
10	do 28	397,00	409,00	424,50	446,50	481,00	519,50	562,00	606,50	662,50	702,00	743,50	788,00	840,50	903,00
11	do 32	407,00	419,50	436,00	460,00	494,50	533,50	578,00	625,00	682,50	722,00	765,50	811,50	866,50	929,50
12	nad 32	417,00	430,50	446,50	472,50	507,50	548,50	595,00	642,50	702,00	743,00	787,00	833,50	889,50	955,50

Príloha č. 7 Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platná od roku 2019 (v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		Platová trieda										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	520,00	530,50	551,50	583,50	629,00	688,50	729,00	806,00	883,50	961,00	1040,00
2	do 4	525,50	536,00	557,50	589,50	635,50	695,50	736,50	814,50	892,50	971,00	1050,50
3	do 6	530,50	541,50	563,00	595,50	642,00	702,50	744,00	822,50	901,50	980,50	1061,00
4	do 9	536,00	546,50	568,50	601,50	648,00	709,50	751,00	830,50	910,50	990,00	1071,50
5	do 12	543,50	554,50	576,50	610,00	657,50	719,50	762,00	842,50	923,50	1004,50	1087,00
6	do 15	551,50	562,50	585,00	619,00	667,00	730,00	773,00	854,50	937,00	1019,00	1102,50
7	do 18	559,00	570,50	593,00	627,50	676,50	740,50	784,00	866,50	950,00	1033,50	1118,00
8	do 21	567,00	578,50	601,50	636,50	686,00	750,50	795,00	879,00	963,50	1047,50	1134,00
9	do 24	575,00	586,50	609,50	645,00	695,50	761,00	806,00	891,00	976,50	1062,00	1149,50
10	do 28	582,50	594,50	618,00	654,00	704,50	771,50	816,50	903,00	990,00	1076,50	1165,00
11	do 32	593,00	605,00	629,00	665,50	717,50	785,00	831,50	919,00	1007,50	1096,00	1186,00
12	do 36	603,50	615,50	640,00	677,00	730,00	799,00	846,00	935,00	1025,00	1115,00	1206,50
13	do 40	614,00	626,00	651,00	689,00	742,50	812,50	860,50	951,50	1043,00	1134,00	1227,50
14	nad 40	624,00	637,00	662,00	700,50	755,00	826,50	875,00	967,50	1060,50	1153,50	1248,00

Príloha č. 8 Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov platná od roku 2019 (v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov					
		Platová trieda					
		6	7	8	9	10	11
1	0 až 1	613,50	715,00	766,50	820,00	880,00	950,00
2	2 až 3	637,00	743,00	797,00	853,00	915,00	987,00
3	4 až 5	662,50	772,50	828,00	885,00	951,00	1026,00
4	6 až 8	686,00	800,50	857,50	916,50	985,50	1062,50
5	9 až 11	710,50	829,00	888,50	951,50	1020,00	1100,00
6	12 až 14	735,00	857,50	917,50	983,00	1055,50	1138,00
7	15 až 17	758,50	886,00	950,00	1016,50	1090,50	1177,00
8	18 až 20	782,50	914,00	978,50	1048,00	1127,00	1215,00
9	21 až 23	807,50	942,00	1010,50	1081,50	1160,50	1252,50
10	24 až 27	831,50	971,00	1040,50	1114,50	1196,00	1290,50
11	28 až 31	855,50	998,00	1071,50	1146,50	1231,50	1328,50
12	32 až 35	880,00	1028,00	1100,50	1179,50	1266,00	1366,50
13	36 až 39	898,00	1049,00	1123,00	1203,50	1291,50	1394,00
14	od 40	902,50	1054,50	1129,00	1210,00	1298,00	1401,00

--

Príloha č. 9 Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov platné od roku 2019 (v eurách mesačne)

Platové tarify		
Platová trieda	Pracovná trieda	Platová tarifa
4	1	556,50
	2	595,50
5	1	616,50
	2	658,00
6	1	690,00
	2	736,50
7	1	753,00
	2	803,00
8	1	843,00
	2	900,00
9	1	944,00
	2	1008,00