

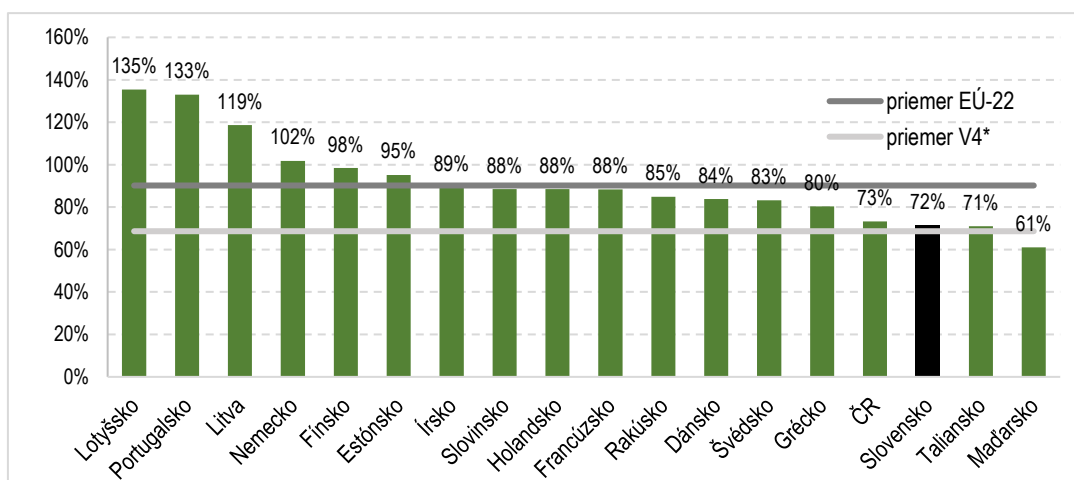
MOŽNOSTI REGIONÁLNEHO ODMEŇOVANIA PEDAGOGICKÝCH A ODBORNÝCH ZAMESTNANCOV V ŠKOLSTVE

Platy učiteľov na Slovensku v pomere ku mzde vysokoškolsky vzdelaných sú v porovnaní s krajinami EÚ v OECD nízke, čo odrádza šikovných študentov od povolania učiteľa. Atraktivita učiteľskej profesie meraná konkurencieschopnosťou platov však nie je vo všetkých regiónoch rovnaká. V oblastiach s vyššími relatívnymi mzdami zarobia pedagógovia v porovnaní s inými vysokoškolsky vzdelanými zamestnancami na trhu práce menej a školy častejšie hľadajú nových zamestnancov. Komentár predstavuje možný spôsob výpočtu regionálnych príspevkov pre pedagogických a odborných zamestnancov v školstve, ktoré by dorovnávali atraktivitu učiteľského povolania v regiónoch.

Komentár popisuje mechanizmus regionálnych príspevkov, ktorých cieľom je kompenzovať regionálne rozdiely v konkurencieschopnosti učiteľských platov v oblastiach s vyššími mzdami na lokálnom trhu práce. Komentár sa zameriava výlučne na túto problematiku a nie na zvyšovanie atraktivity učiteľského povolania ako takého. Zároveň sa na regionálne rozdiely pozerá čisto ekonomickou optikou regionálnych rozdielov v odmeňovaní a nemá ambíciu adresovať regionálne rozdiely z iných pohľadov, napr. z hľadiska kvality zamestnancov či náročnosti výučby.

Platy slovenských učiteľov patria medzi najnižšie spomedzi krajín EÚ v OECD

Graf č. 1: Platy učiteľov nižšieho sekundárneho vzdelávania v pomere k platom VŠ vzdelaných v krajine (2019)



Platy slovenských učiteľov v pomere k VŠ vzdelaným patria medzi najnižšie spomedzi 22 krajín EÚ v OECD.

Zdroj: OECD (2021)

Pozn.: Priemer V4* je priemer hodnôt za Česko, Maďarsko a Slovensko. Poľsko nemá zverejnenú štatistiku. Graf na základe metodiky OECD zachytáva podiely priemernej výšky platu PZ pracujúcich na plný úväzok na verejných ZŠ v školskom roku 2018/2019 a priemernej výšky platu všetkých zamestnaných na plný úväzok s vysokoškolským vzdelaním (ISCED 5-8) v roku 2019. Štatistika uvedená za SR je počítaná ako podiel priemernej výšky platu prepočítaného počtu PZ na verejných ZŠ v školskom roku 2018/2019 a priemernej výšky platu všetkých zamestnaných na plný úväzok s vysokoškolským vzdelaním (ISCED 5-8) v roku 2019.

Platy slovenských učiteľov ako násobok platov v krajine sú v porovnaní s krajinami EÚ v OECD nízke. Podľa OECD (2021) boli v roku 2019 platy učiteľov nižšieho sekundárneho vzdelávania¹ na Slovensku na úrovni 72 % zárobku pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním a patrili medzi najnižšie spomedzi krajín EÚ22 v OECD (graf č. 1). Priemer krajín OECD aj krajín EÚ v OECD bol v tom istom roku na úrovni 90 %. Slovensko vykazuje platy učiteľov za celú základnú školu, nakoľko ich nevie uvádzať zvlášť za učiteľov primárneho vzdelávania² a zvlášť za učiteľov sekundárneho vzdelávania. Učitelia primárneho vzdelávania zarábajú v priemere v krajinách OECD 86 % zárobku pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním. Učitelia vyššieho sekundárneho vzdelávania³ na Slovensku zaostávajú za priemerom OECD o 21 p.b. (75 % vs. 96 %). Plošné zvýšenie platov všetkých pedagogických a odborných zamestnancov o 25 % (zodpovedá zvýšeniu o 18 p.b. zo 72 % na 90 %)⁴, ktoré by priemer zvýšilo na 90 %, by pri súčasnej výške platov stálo približne 500 miliónov eur, časť z nich by sa štátu vrátila na daniach a odvodoch. Tento výpočet však zohľadňuje situáciu z roku 2019, tá sa medzitým zmenila ako na Slovensku tak v iných krajinách EÚ.

Platy učiteľov regionálneho školstva zaostávali voči zahraničným kolegom viac ako platy zamestnancov iných profesií pracujúcich vo verejnom sektore. Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe poukázala na to, že spomedzi profesií verejnej správy, pre ktoré bolo možné medzinárodné porovnanie, platy učiteľov regionálneho školstva patrili medzi najviac zaostávajúce profesie (MF SR, 2020). Navýšenie v rokoch 2019 a 2020 slovenských učiteľov priblížilo k ich zahraničným kolegom, ale nulová valorizácia v roku 2021 a 3 % od druhého polroka 2022 ich vráti na približne 70 %⁵.

Prieskumy a štúdie naznačujú, že nízke platy a nezáujem o učiteľské povolanie spolu súvisia.

Nízke platy pedagogických a odborných zamestnancov (PZ a OZ) okrem iného spôsobujú, že študenti si volia iné zamestnania. V prieskume IVP o atraktivite učiteľského povolania boli nízke platy najčastejšie menovaným dôvodom, prečo sa študenti rozhodli nestáť učiteľmi (Perignáthová, 2019). Zahraničné skúsenosti potvrdzujú, že vyššie platy a lepší spoločenský status sú tie najdôležitejšie zmeny, ktoré môžu zvýšiť atraktivnosť učiteľského povolania (EK, 2013).

Už dnes máme problém s nedostatkom učiteľov a v najbližších rokoch sa prehĺbi.

Slovensko trpí nedostatkom učiteľov a tento problém sa bude v najbližších rokoch prehľbovať. V roku 2022 bude v regionálnom školstve chýbať oproti roku 2021 približne 1 300 učiteľov a do roku 2025 narastie tento počet na takmer 8 600⁶. Vyčíslený dodatočný dopyt po učiteľoch reflektuje rast počtu žiakov ako aj učiteľov odchádzajúcich do dôchodku. Odhad je založený na predpoklade, že do škôl nastúpi rovnaký podiel absolventov ako v roku 2020 (35,8 % absolventov pedagogických smerov a 0,6 % absolventov iných vysokoškolských odborov) (IVP, 2021). **Je však možné, že pomalé tempo valorizácie z posledného obdobia ešte zníži očakávané reálne platy učiteľov v budúcnosti a záujem o povolanie učiteľov poklesne,** čo ešte viac prehĺbi nedostatok učiteľov.⁷

Problém nízkych platov a chýbajúcich učiteľov je v regiónoch Slovenska rôzne vypuklý

Zamestnanci školstva pôsobia v rámci Slovenska na rôznych pracovných trhoch. Výška platov pedagogických a odborných zamestnancov je na území Slovenska približne rovnaká (MŠVVŠ SR,

¹ 2. stupeň ZŠ, 1.-4. ročník 8-ročných gymnázií, 1. ročník 5-ročných gymnázií a odbory nižšieho stredného odborného vzdelania. Štatistika uvedená za Slovensko zahŕňa celú ZŠ.

² Učitelia prvého až štvrtého ročníka ZŠ.

³ Učitelia prvého až štvrtého ročníka gymnázií, druhého až piateho ročníka 5-ročných gymnázií a učitelia stredných odborných škôl a učilišť.

⁴ Výpočet pre zvýšenie platov o 25 % je aplikovaný pre pedagogických a odborných zamestnancov celého regionálneho školstva (nie len pre učiteľov nižšieho sekundárneho vzdelávania).

⁵ Prepočet ÚHP. Priemerná mzda narastie podľa prognózy MF SR počas rokov 2021 a 2022 o približne 11 %.

⁶ V školskom roku 2020/2021 pracovalo v regionálnom školstve 73 718 učiteľov na ustanovený pracovný čas a 14 435 učiteľov na kratší pracovný čas (CVTI, 2021).

⁷ V roku 2022 je podľa makroekonomickej prognózy Inštitútu finančnej politiky (IFP, 2021) zo septembra 2021 predpokladaná inflácia na úrovni 4,2 %. Pri nenavýšení platov učiteľov v rokoch 2021 a navýšení o 3 % od 1. 7. 2022, ich reálne platy poklesnú.

2021), avšak priemerné mzdy vo zvyšku ekonomiky sa medzi jednotlivými regiónmi líšia o desiatky percent (napr. priemerná mzda vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov v Bratislavskom kraji je o viac ako 50 % vyššia ako v Prešovskom kraji (ŠÚ SR, 2020)). V Bratislavskom a Trnavskom kraji majú pedagogickí a odborní zamestnanci relatívne najnižšie platy v porovnaní s vysokoškolsky vzdelanými zamestnancami vo svojom okolí. Naopak relatívne najvyššie mzdy majú zamestnanci v Prešovskom kraji (tabuľka č. 1)

Tabuľka č. 1: Pomer platov PZ a OZ k platom vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov (2020)

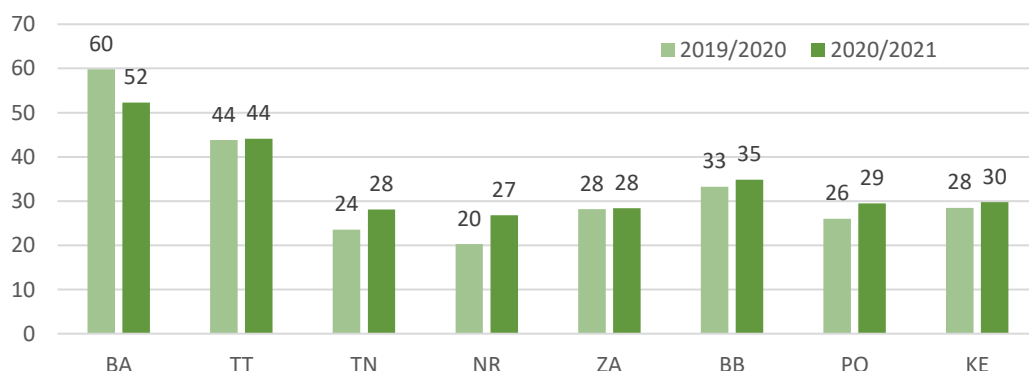
kraj	prenesené kompetencie (PK) ⁸	originálne kompetencie (OK) ⁹
Bratislavský (BA)	68%	53%
Trnavský (TT)	85%	65%
Nitriansky (NR)	89%	69%
Trenčiansky (TN)	90%	68%
Košický (KE)	90%	69%
Banskobystrický (BB)	90%	70%
Žilinský (ZA)	91%	70%
Prešovský (PO)	105%	79%
EÚ 22	86-96 % podľa stupňa vzdelávania	80 % (predprimárne vzdelávanie)

Zdroj: prepočty ÚHP a IVP na základe údajov ISCP (2020), Práca 1-04 (2020), OECD (2021)

Pozn.: Hodnoty za kraje sú vypočítané ako podiel priemernej výšky platu prepočítaného počtu PZ a OZ v roku 2020 a priemernej výšky platu prepočítaného počtu zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním (ISCED 5-8) v roku 2020. Ide o odlišnú metodiku od tej, ktorú OECD používa pre účely medzinárodného porovnávania platov učiteľov (graf č. 1). Dôvodom zmeny metodiky v komentári je, že ju považujeme za presnejšiu pre účel ilustrácie regionálnych rozdielov v platoch učiteľov a pre výpočet regionálnych príspevkov (t. j. rovnaký spôsob určenia priemernej výšky platu učiteľov ako aj VŠ vzdelaných zamestnancov z identického referenčného obdobia kalendárneho roka). Priemery za EÚ 22 zodpovedajú metodike OECD popísanej v grafe č. 1. Porovnanie regionálnych hodnôt s priemerom OECD je orientačné, nakoľko údaje za Slovensko sú v porovnaní s údajmi vykazovanými podľa medzinárodnej metodiky OECD o niečo vyššie, otáznym by bol tiež potenciálny vplyv takejto metodiky na priemer OECD.

Uvedené regionálne rozdiely v platoch môžu spôsobovať regionálne problémy s nedostatkom zamestnancov v školstve. Túto hypotézu podporujú údaje Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ÚPSVAR) o voľných pracovných miestach. V Trnavskom a Bratislavskom kraji školy vykazujú relatívne viac voľných pracovných miest než školy v iných častiach Slovenska (graf č. 2). Nie je pritom zrejme ako veľký problém to školám spôsobuje ani koľko miest sa im nakoniec nepodarí obsadiť, prípadne na koľko miest si školy nevyberajú z viacerých kandidátov.

Graf č. 2. Počet inzerovaných voľných učiteľských pracovných miest na 1000 učiteľov podľa krajov (2019/2020 a 2020/2021)



Zdroj: Výpočty IVP podľa údajov ÚPSVAR (2021), Profesia.sk (2021), CVTI (2021)

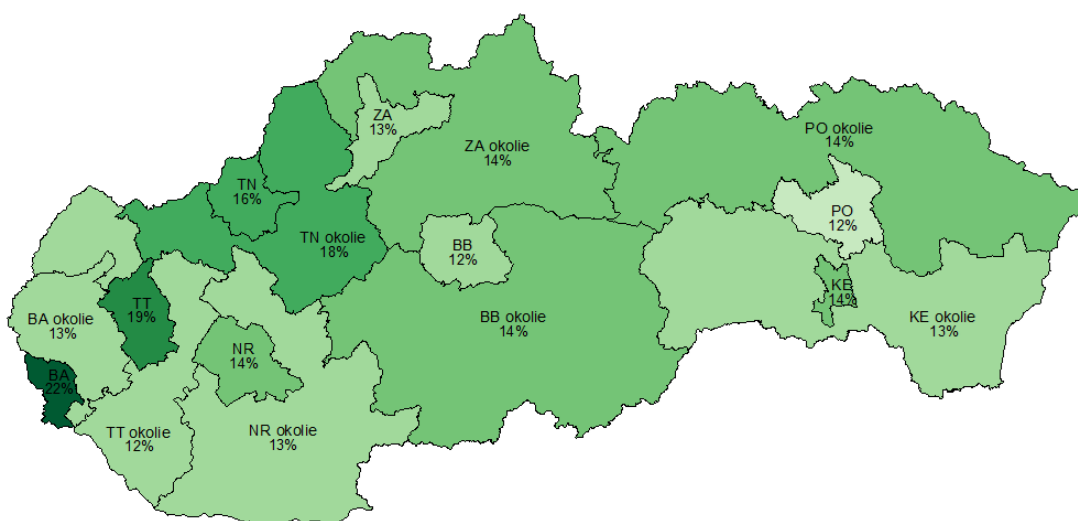
Pozn.: Údaje zahŕňajú voľné pracovné miesta nahlásené prostredníctvom úradov práce, portálu ISTP alebo portálu profesia.sk.

⁸ Pod prenesené kompetencie spadajú školy a školské zariadenia financované z rozpočtovej kapitoly MŠVVŠ SR a MV SR (materské školy, ktoré zriaďuje okresný úrad v sídle kraja, základné školy a stredné školy).

⁹ Pod originálne kompetencie spadajú materské školy, základné umelecké školy, jazykové školy a školské zariadenia financované z vlastných príjmov samosprávy, ktorých podstatnú časť predstavuje daň z príjmov fyzických osôb.

Hypotézu s nedostatkom zamestnancov podporuje aj fluktuácia pedagogických a odborných zamestnancov v regiónoch. Najviac učiteľov na Slovensku odchádza zo škôl v Bratislave, Trnave a v Trenčianskom kraji (graf č. 3). Zistené hodnoty fluktuácie v týchto oblastiach (okolo 20 %) zodpovedajú hodnotám fluktuácie v Londýne na prelome tisícročia, ktoré boli považované za problematické (STBR, 2003) a boli jedným z dôvodov k návrhu na prehodnotenie a zvýšenie regionálnych príspevkov. Častá výmena učiteľov má podľa štúdií negatívny vplyv na výsledky žiakov (Gibbons, Scrutinio & Telhaj, 2021; Ronfeldt, Lankford, Loeb & Wyckoff, 2011) a tento negatívny efekt je výrazný a dlhotrvajúci (Sorensen & Ladd, 2020). Fluktuácia je zároveň pre školy finančne náročná (DeFeo, Tran, Hirshberg, Cope & Cravez, 2017).

Graf č. 3: Fluktuácia PZ a OZ v jednotlivých oblastiach (2020)



Zdroj: prepočty IVP na základe údajov Rezortného informačného systému RIS (2020-2021)

Pozn.: Fluktuácia je vypočítaná ako podiel PZ a OZ, ktorí v roku 2020 pracovali v školách, ale v roku 2021 sa už v databáze RIS nenachádzali a všetkých PZ a OZ pracujúcich v školách v roku 2020. Výpočet nezahŕňa odchody z dôvodu materskej dovolenky.

Predpokladaný dopyt po učiteľoch medzi rokmi 2020 a 2030, vypočítaný na základe vývoja počtu žiakov a študentov je v prípade základných škôl a stredných škôl najvýraznejší v Bratislave (príloha č. 1). Toto neplatí pre materské školy, nakoľko sa do roku 2030 očakáva spomalenie populačného vývoja (s výnimkou východu Slovenska). Z pohľadu starnutia učiteľského zboru je najväčšie riziko odchodov do dôchodku v Bratislavskom kraji (13 % učiteľov v roku 2020 bolo vo veku nad 60 rokov), o niečo menšie je v Žilinskom, Prešovskom a Košickom kraji (10 %) (príloha č. 2).

Vplyv rozdielnej konkurencieschopnosti na regionálny nedostatok zamestnancov v školstve potvrdzujú aj výsledky z dotazníkového prieskumu IVP. Študentov z Košického a Prešovského kraja relatívne častejšie od profesie odrádzali iné než platové dôvody (Perignáthová, 2019). Naopak, pre študentov z Bratislavského a Trnavského kraja boli nízke platy významnejším faktorom, prečo sa študenti rozhodli nestat' učiteľmi.

Analýza, ktorá by posúdila vplyv regionálnych rozdielov v konkurencieschopnosti učiteľských plátov na kvalitu vzdelávania, v súčasnosti neexistuje. Neexistuje preto dôkaz, že študenti v regiónoch, v ktorých je povolanie učiteľa vnímané ako málo atraktívne, dostávajú horšie vzdelanie. Ide však nepochybne o otázku, ktorá by mala byť predmetom výskumu. Komentár dokumentuje riziko, že v niektorých oblastiach bude v najbližších rokoch chýbať množstvo učiteľov a od škôl sa bude očakávať, aby s menším počtom učiteľov udržali, resp. zvyšovali kvalitu poskytovaného vzdelávania. Riziko zhoršenia kvality vzdelávania v týchto oblastiach podporuje aj zahraničný výskum o vzťahu fluktuácie zamestnancov s výsledkami žiakov

Vplyv na kvalitu vzdelávania nepoznáme, mal by byť predmetom výskumu.

(Gibbons, Scrutinio & Telhaj, 2021; Ronfeldt, Lankford, Loeb & Wyckoff, 2011; Sorensen & Ladd, 2020).

Okrem krátkodobých efektov, keď kvalifikovaní zamestnanci opúšťajú profesiu pre lepšie ohodnotenie na inom pracovnom mieste, môžu mať nízke platy aj dlhodobejšie vplyvy. Práve finančné hľadisko môže napríklad odradiť od začatia štúdia tých študentov, ktorí by sa ináč radi povolaniu učiteľa venovali a majú preň najlepšie predpoklady. To sa síce na kvalite výučby prejaví až v strednodobom horizonte, ale náprava prostredníctvom opätovného prilákania študentov bude tiež trvať porovnateľne dlho.

Možnosti kompenzácie regionálnych rozdielov na Slovensku a v zahraničí

Regionálne rozdiely v platoch PZ a OZ je možné kompenzovať napríklad formou príspevkov.

Existujú viaceré možnosti ako kompenzovať regionálne rozdiely. Jednou možnosťou je zavedenie regionálnych príspevkov. Druhá možnosť je úprava platových taríf na základe geografickej polohy. Treťou možnosťou je navýšiť finančný balík pre školy, ktoré spadajú do určitých regiónov, aby riaditelia mohli zatraktívniť platy zamestnancov formou osobných príplatkov alebo odmien¹⁰. Ďalšia možnosť je poskytnúť pedagogickým a odborným zamestnancom nefinančné benefity, napr. vo forme bývania, nakoľko najväčšie regionálne rozdiely v nákladoch na život sú v cenách bývania a služieb (Gertler et al., 2020). Je možná aj kombinácia spomenutých možností.

Na rozdiel od ostatných spomenutých možností má samostatný regionálny príspevok niekoľko výhod. Umožňuje prehľadne sledovať, ako sa vyvíja výška platu a ako výška príspevku. Na rozdiel od osobných príplatkov a odmien umožňuje uplatniť princíp nárokovateľnosti a znižuje obavy o transparentnosti ich pridelovania. Vyplatenie príspevku je procesne jednoduchšie ako zabezpečenie nefinančných benefitov. Legitímnou možnosťou je aj úprava taríf, ale myslíme si, že pri aktuálnom poznaní je riešenie formou osobitného príspevku prehľadnejším riešením. Pre porovnanie, v Anglicku zvolili tabuľkovú formu, nakoľko zistili, že v rôznych oblastiach potrebujú vo vyššej miere podporiť skúsených učiteľov a potenciálnych pedagogických lídrov, aby neopúšťali profesiu, a iba v menšej miere ostatných učiteľov (STBR, 2003).

Na Slovensku existuje precedens regionálneho odmeňovania vo verejnej správe vo forme príspevku na bývanie pre policajtov¹¹ a stabilizačného príspevku pre vojakov¹². Na našom území sa učiteľia v minulosti už stretli s regionálnym odmeňovaním. V medzivojnovej Československej republike bolo súčasťou finančného ohodnotenia učiteľov tzv. činovné, ktoré sa vyplácalo ročne a kategorizovalo mestá a obce do 4 skupín podľa počtu obyvateľov (Gabzdilová, 2014).

V zahraničí využívajú regionálnu diferenciaciu platov učiteľov napr. v Anglicku, Dánsku, Francúzsku, Fínsku. Porovnanie uvádzame v prílohe č. 3 na základe publikácie EK (2021). Jej autori zisťovali, v ktorých krajinách existuje príspevok za vyučovanie v znevýhodnenom prostredí, na diaľku alebo v oblastiach s vysokými životnými nákladmi a tiež, v ktorých krajinách vyplácajú učiteľom príspevok na bývanie.

Model: platy vysokoškolsky vzdelaných

Cieľom príspevku vypočítaného podľa tohto modelu je znižovať rozdiely v konkurencieschopnosti platov pedagogických a odborných zamestnancov v jednotlivých regiónoch na základe odchýlky od zárobkov vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov.

Existujú rôzne možnosti ako rozčleniť krajinu na platové zóny ako vidno aj na príklade už existujúcich regionálnych príspevkov na Slovensku. Príspevok na bývanie pre policajtov sa

¹⁰ Za predpokladu legislatívnej úpravy ich definícií v zákone č. 553/2008 Z.z.

¹¹ § 141a zákona č. 73/1998 Z.z. Policajtoví možno priznať príspevok na bývanie do výšky 232,36 eura mesačne.

¹² § 190 zákona č. 281/2015 Z.z. V prípade odmeňovania ozbrojených síl Slovenskej republiky prislúcha profesionálnemu vojakovi stabilizačný príspevok vo výške 320 eur mimo Bratislavy a 390 eur v Bratislave (MF SR, 2020).

Model regionálne členení Slovenska na okres krajského mesta a zvyšok kraja.

vypláca v členení podľa krajov, pričom Bratislavský a Košický kraj je ešte dodatočne rozčlenený na okresy. Stabilizačný príspevok pre vojakov sa vypláca v členení Bratislava a zvyšok Slovenska. **Predložený model pracuje s rozdelením Slovenska na 16 oblastí.** Takéto členenie predstavuje kompromis medzi čo najjemnejším delením a spoľahlivosťou dát. Pri rozdelení na kraje je pre každý z nich k dispozícii dostatok dát, zároveň sú kraje rozdelené na dve oblasti, centrálnu (okres krajského mesta) a zvyšok kraja.

Základom pre výpočet výšky príspevku sú informácie o priemerných mzdách pedagogických a odborných zamestnancov v jednotlivých oblastiach a o priemerných mzdách zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním (ISCED 5 – 8)¹³, ktorí pracujú v danej oblasti. Údaje o platoch v ekonomike pochádzajú zo zberu ISCP¹⁴, platy pedagogických a odborných zamestnancov zo zberu Práca 1-04.

Príspevok je naviazaný na miesto výkonu práce.

Do úvahy sa neberie sídlo zamestnávateľa, ale konkrétne pracovisko, čo lepšie reprezentuje lokálny trh práce. V predkladanom návrhu sa vyplácanie príspevku viaže na miesto výkonu práce (nie na miesto bydliska zamestnanca), aby sa predovšetkým obsadzovali pozície v oblastiach, kde platy učiteľov sú málo konkurencieschopné a kde je nedostatok učiteľov.

Maximálny uvažovaný príspevok by v každej oblasti dorovnal lokálnu úroveň miezd pedagógov na priemernú mzdu vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov v danej oblasti. V prípade menšieho rozpočtu sa príspevok v každej oblasti kráti rovnakým percentom. Takto vypočítaný príspevok by však spôsobil problém na hraniciach oblastí, najmä v okolí Bratislavy. Veľký rozdiel v príspevku medzi susednými oblasťami by mohol motivovať pedagogických a odborných zamestnancov dochádzať do oblasti s vyšším príspevkom na úkor škôl tesne za hranicou oblasti. Problém s nedostatkom týchto zamestnancov by sa tak mohol iba vytlačiť za hranice mesta.

Veľké rozdiely na hraniciach oblastí rieši zastropovanie príspevkov.

Rozdiely na hraniciach oblastí model rieši stanovením maximálnej výšky rozdielu v príspevku medzi susediacimi oblasťami. Najväčší prípustný rozdiel, stanovený arbitrárne na 50 eur v hrubom, je stále významný, ale nemal by byť natoľko vysoký, aby sa veľkým počtom pracujúcich oplatilo dochádzať za prácou na dlhšiu vzdialenosť. Je možné ho meniť. Maximálny rozdiel 50 eur predstavuje 5,5 % tarifnej zložky platu začínajúceho učiteľa (tarifa 6) a 3,4 % tarifnej zložky platu učiteľa so 40 ročnou praxou (tarifa 9), minimálny rozdiel na hraniciach oblastí 0 eur predstavuje 0 %. Pre porovnanie, v Anglicku sa rozdiely v platoch učiteľov medzi hranicami pohybujú v rozmedzí 3 % - 12 % platu v závislosti od výkonu a hranice (prepočty IVP na základe NEU, 2021). Stanovenie maximálneho rozdielu v praxi podľa výšky rozpočtu limituje najmä príspevky v oblasti Bratislava - mesto a Košice - mesto, kde vypočítaný príspevok bol nahradený sumou Bratislava ostatné, resp. Košice ostatné zvýšenou o 50 eur. Z obcí v okolitých oblastiach sa dá do Bratislavy či Košíc dochádzať aj za sumu menšiu ako 50 eur mesačne. Pre zjednodušenie boli príspevky zaokrúhlené na násobok 5 eur.

Výstupom modelu je návrh výšky príspevkov pre pedagogických a odborných zamestnancov v prenesených kompetenciách uvedený v tabuľke č. 2. Pri maximalistickom scenári (dosiahnutie 100 % plátov VŠ vzdelaných v danom regióne, bez obmedzenia na hraniciach) by rozpočet predstavoval 195 mil. eur, príspevok dorovnávací mzdy na 90 % miezd VŠ vzdelaných v danom regióne (bez zastropovania) by ročne vyšiel na 74 mil. eur. Už pri využití 50 mil. eur (pre prenesené kompetencie, so zastropovaním) by sa ale takmer na celom Slovensku podarilo dosiahnuť platy vo výške približne 90 % mzdy VŠ vzdelaných zamestnancov v danej oblasti z roku 2020¹⁵, čo by aspoň lokálne zodpovedalo celoštátnemu

¹³ Uvedené stupne podľa národnej klasifikácie vzdelania zodpovedajú týmto stupňom: vyššie odborné vzdelanie s absolventským diplomom, vysokoškolské vzdelanie 1. stupeň, vysokoškolské vzdelanie 2. stupeň a vysokoškolské vzdelanie 3. stupeň.

¹⁴ Štvrťročný výkaz o cene práce, formuláre dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyskum-oblasti-prace-socialnych-veci-institut-socialnej-politiky/iscp/>

¹⁵ Novšie dáta zatiaľ nie sú k dispozícii, avšak vzhľadom ku zmrazeným mzdám pedagogických a odborných zamestnancov v roku 2021 a iba 3 % valorizácii v roku 2022 bude v nasledujúcich rokoch dosiahnuté percento nižšie.

priemeru v krajinách EÚ v OECD. Zastropovanie je kľúčový predpoklad, aby problémy na hraniciach oblastí boli limitované. S týmto predpokladom však nie je možné dosiahnuť 90 % v každej oblasti. Scenár s 50 mil. so stropovaním slúži ako zástupný návrh, ktorý je dostatočne blízko k lokálnemu cieľu 90 % a zároveň znižuje riziko presúvania sa zamestnancov za prácou do oblasti s vyšším príspevkom. Navýšenie na 73 % v Bratislave však nemusí byť postačujúce. V scenári, v ktorom by sa aj Bratislava dostala na úroveň 90 % platov vysokoškolsky vzdelaných so stropovaním by rozpočet pre prenesené kompetencie predstavoval 388 mil. eur, v scenári bez stropovania 74 mil. eur (príloha č. 4).

Tabuľka č. 2 Alternatívy regionálnych príspevkov (iba prenesené kompetencie, mesačný príspevok)

Oblasť	prepočítaný počet PZ a OZ (2020), PK	mzda PZ a OZ v danej oblasti (2020), PK	pomer voči priem. mzde VŠ v oblasti	scenár 50 mil. + stropovanie		maximalistický scenár 195 mil.	
				príspevok	nový pomer voči priem. mzde VŠ v oblasti	príspevok	nový pomer voči priem. mzde VŠ v oblasti
BA mesto	6 130	1 471	66%	135	73%	744	100%
BA ostatné	1 999	1 485	85%	85	90%	262	100%
TT mesto	1 654	1 497	82%	105	88%	321	100%
TT ostatné	4 300	1 453	87%	70	91%	215	100%
TN mesto	1 326	1 481	90%	55	93%	167	100%
TN ostatné	4 390	1 478	89%	55	93%	174	100%
NR mesto	2 112	1 442	88%	65	91%	206	100%
NR ostatné	5 316	1 438	90%	50	93%	156	100%
ZA mesto	2 064	1 435	84%	75	89%	264	100%
ZA ostatné	6 340	1 479	95%	25	96%	85	100%
BB mesto	1 400	1 435	87%	70	91%	213	100%
BB ostatné	5 941	1 425	92%	40	95%	125	100%
PO mesto	2 596	1 508	103%	0	103%	0	103%
PO ostatné	7 977	1 518	107%	0	107%	0	107%
KE mesto	3 548	1 450	84%	55	87%	271	100%
KE ostatné	6 246	1 516	99%	5	99%	20	100%
SR (PZ ZŠ)	33 082	1 424	77%		79%		85%

Zdroj: prepočty ÚHP a IVP na základe údajov ISCP (2020) a Práca 1-04 (2020).

Pozn.: V prípade financovania rovnakého príspevku pre originálne kompetencie by sa rozpočet navýšil o 25 mil., resp. 97 mil. eur. Hodnoty za oblasti sú vypočítané ako podiel priemernej výšky platu prepočítaného počtu PZ a OZ prenesených kompetencií v roku 2020 a priemernej výšky platu prepočítaného počtu zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním (ISCED 5-8) v roku 2020. Priemery za SR zodpovedajú metodike OECD popísanej v grafe č. 1.

Rovnakú metodiku je možné aplikovať aj pre pedagogických a odborných zamestnancov v originálnych kompetenciách¹⁶. Pri vyučujúcich v materských školách však môže byť otázkou, k akej referenčnej hodnote by sa ich mzdy mali pomeriavať, nakoľko sa od nich zatiaľ nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie¹⁷. Ako zjednodušené riešenie je možné príspevky odvodené pre pedagogických a odborných zamestnancov prenesených kompetencií použiť v rovnakej výške aj pre pedagogických a odborných zamestnancov originálnych kompetencií. Rozpočtový dopad je v tom prípade približne polovičný v porovnaní s dopadom pre zamestnancov v rámci prenesených kompetencií.

Predkladaný model nezohľadňuje vekovú štruktúru, ani štruktúru najvyššieho dosiahnutého vzdelania pedagogických a odborných zamestnancov, ich priemerný plat podľa typu školy, ani sektorovú štruktúru zamestnancov v jednotlivých regiónoch.

Alternatívou k pohľadu na regionálne rozdiely optikou trhu práce sú rozdiely v kúpyschopnosti ponúkanej mzdy. Aj učitelia, ktorí nemajú záujem o atraktívnejšie zaplatené zamestnanie, musia v regiónoch s vyššími relatívnymi mzdami zvažovať ponúkanú výšku platu v súvislosti s vysokými nákladmi na život, napríklad pri zabezpečení bývania. Dáta potrebné na implementáciu tohto modelu zatiaľ však nie sú k dispozícii v potrebnej granularite a kvalite. Bližší popis metodiky alternatívneho modelu uvádzame v prílohe č. 5.

Záver

Komentár analyzuje situáciu na pracovnom trhu pedagogických a odborných zamestnancov v jednotlivých regiónoch Slovenska. Podľa dostupných dát sa výška miezd učiteľov v porovnaní s priemernými mzdami vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov v jednotlivých regiónoch významne líši, a tieto rozdiely sa premietajú do počtu neobsadených pracovných miest učiteľov. Toto poukazuje na nízku atraktivitu učiteľskej profesie v niektorých regiónoch a môže odôvodniť potrebu regionálne rozdiely čiastočne vyrovnávať.

Komentár predstavuje spôsob výpočtu regionálnych príspevkov, ktorý vyrovnáva rozdiely medzi platmi pedagogických a odborných zamestnancov voči zamestnancom s vysokoškolským vzdelaním. Jeho parametre môžu byť rôzne a závisia od výšky prostriedkov, v maximálnom variante tak, aby v každom kraji dorovnal lokálnu úroveň miezd pedagógov na priemernú mzdu vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov v danej oblasti. Na základe tohto modelu by bol najvyšší príspevok potrebný v oblastiach Bratislava – mesto a Trnava - mesto.

Odporúčame zväziť potrebu riešenia problému regionálnych rozdielov v konkurencieschopnosti platov pedagogických a odborných zamestnancov a v prípade riešenia tohto problému odporúčame využiť navrhnutý mechanizmus regionálnych príspevkov. Napriek tomu, že precedens pri financovaní regionálnych rozdielov vo verejnom sektore na Slovensku už existuje, môže zavedenie regionálnych príspevkov pre PZ a OZ otvoriť požiadavky aj od zamestnancov iných profesií vo verejnom sektore, nakoľko môžu narážať na obdobné problémy.

Odporúčame spresniť zber o voľných pracovných miestach. Aktuálne si škola môže splniť nahlasovaciu povinnosť rôznymi spôsobmi, pričom jednotlivé portály nemajú jednotné číselníky, ani nezachytávajú jednotne dĺžku neobsadenia pracovného miesta, či dôvod

¹⁶ Pod originálne kompetencie spadajú materské školy, základné umelecké školy, jazykové školy a školské zariadenia financované z vlastných príjmov samosprávy, ktorých podstatnú časť predstavuje daň z príjmov fyzických osôb.

¹⁷ Vysokoškolské vzdelanie sa nevyžaduje v prípade učiteľov materských škôl, vychovávateľov, školských trénerov, pedagogických asistentov a majstrov odbornej výchovy (vyhláška č. 1/2020 Z. z.). Od učiteľov základných umeleckých škôl a korepetítorov sa vyžaduje minimálne vyššie odborné vzdelanie, ktoré podľa kategorizácie OECD patrí do skupiny ISCED 5-8, ktorú zahŕňajú spolu s vysokoškolsky vzdelanými. Rovnaké pravidlá platia aj pre všetky typy špeciálnych škôl. Podľa Plánu obnovy a odolnosti SR sa má do konca roku 2022 prijať legislatívne opatrenie, ktoré stanoví, že učitelia materských škôl budú musieť mať vysokoškolské vzdelanie. Pre už pracujúcich učiteľov to bude znamenať, že si buď doplnia vzdelanie, alebo sa im uzná minimálne 10-ročná prax ako splnenie podmienky vyššej kvalifikovanosti.

vyradenia voľného pracovného miesta z databázy. Odporúčame zbierať údaje o počte kandidátov uchádzajúcich sa o voľné pracovné miesto.

Odporúčame vypracovať analýzu o charakteristikách odchádzajúcich pedagogických a odborných zamestnancov zo školstva, aby sa odhadli dôvody ich odchodov a analýzu o odbornosti vyučovania, ktorá by sčasti mohla zachytiť kvalitu poskytovaného vzdelávania.

Regionálna diferenciácia platov môže zlepšiť situáciu v regiónoch s vyššími relatívnymi mzdami, nie je však náhradou plošného zvyšovania platov. Aj po zavedení takýchto príspevkov (v scenári 50 mil. eur so stropovaním) by priemerná mzdová úroveň pedagogických a odborných zamestnancov zaostávala za priemerom krajín EÚ v OECD. Zavedenie regionálnych príspevkov ako alternatívy k zvýšeniu či už tarifných alebo nadtarifných zložiek platov by tiež mohlo demotivovať tých zamestnancov školstva, ktorých platy by po zavedení regionálneho príspevku nenarástli. Na druhej strane, je potrebné zabezpečiť dostatok kvalitných pedagogických a odborných zamestnancov aj v regiónoch s vyššími relatívnymi mzdami a plošné navyšovanie za účelom splnenia tohto cieľa by vzhľadom k potrebnému navýšeniu v Bratislave bolo v regiónoch s nižšími relatívnymi mzdami drahým a neefektívnym vynaložením prostriedkov.

Materiál prezentuje názory autoriek, ktoré nemusia nevyhnutne odzrkadľovať oficiálne názory a politiky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR a Ministerstva financií SR. Cieľom komentárov je podnecovať a zlepšovať odbornú a verejnú diskusiu na aktuálne témy v oblasti vzdelávania, vedy a výskumu. Práca neprešla jazykovou úpravou. Za cenné pripomienky, rady a odporúčania ďakujeme Zuzane Baranovičovej, Matejovi Kurianovi, Gabrielovi Machlicovi, Dávidovi Martinákovi, Ondrejovi Škvareninovi, Patrikovi Štúrovi, Richardovi Vargovi a Samovi Varsikovi. Recenzentami boli Jozef Kubala a Ján Toman.

Literatúra

CVTI, 2021. *Štatistická ročenka - súhrnné tabuľky 2020/2021 - učitelia*. Centrum vedecko-technických informácií SR. Dostupné z: https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-suhrnne-tabulky.html?page_id=9603.

DeFeo, D. J., Tran, T., Hirshberg, D., Cope, D., & Cravez, P., 2017. *The cost of teacher turnover in Alaska*. Anchorage, AK: Center for Alaska Education Policy Research.

EK, 2013. *Study on Policy Measures to Improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe*. Final Report. Volume 2. Európska komisia. Dostupné z: https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/study/2013/teaching-profession2_en.pdf.

EK, 2021. *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe 2019/20 Eurydice – Facts and Figures*. Európska komisia. Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/default/files/salaires_2019_20_0.pdf.

Gabzdilová, S., 2014. *Školský systém na Slovensku v medzivojnovnej Československej republike (1918-1938)*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Filozofická fakulta. Katedra histórie. Dostupné z: https://www.upjs.sk/public/media/5596/Skolsky_system_na_Slovensku_Gabzdilova.pdf.

GERTLER, P., PLUTZER, V., ŠUSTER, M., 2020. *Mzda verus kúpna sila v regiónoch Slovenska: vyššia mzda nezaručuje vyššiu kúpnu silu*. Národná banka Slovenska. Dostupné z: https://www.nbs.sk/img/Documents/komentare/AnalytickeKomentare/2020/AK75-Mzda_vs_kupna_sila_v_regionoch.pdf.

Gibbons, S., Scrutino, V. & Telhaj, S., 2021. *Teacher turnover: effects, mechanisms and organisational responses*. Labour Economics. Vol 73. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102079>.

IFP, 2021. *Makroekonomická prognóza*. Ministerstvo financií SR. Dostupné z: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/ekonomicke-prognozy/makroekonomicke-prognozy/57-zasadnutie-vyboru-makroekonomicke-prognozy-september-2021.html>.

- ISCP, 2020. *Štvrtročný výkaz o cene práce* [online databáza]. Informačný systém o cene práce. Dostupné z <https://www.trexima.sk/pre-respondentov/vystupy-a-vykazy-na-stiahnutie/>.
- IVP, 2021. *Mikrosimulačný model*. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Nepublikovaný interný model.
- MF SR, 2020. *Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe: Záverečná správa*. Ministerstvo financií SR. Dostupné z: https://www.mfsr.sk/files/archiv/53/mzdy_zaverecna_20200305.pdf.
- MF SR, 2020. *Revízia výdavkov na obranu: Záverečná správa*. Ministerstvo financií SR. Dostupné z: https://www.mfsr.sk/files/archiv/63/revizia_obrana_20200701.pdf.
- MF SR, 2021. *Plán obnovy a odolnosti Slovenskej republiky - KOMPONENT 6: Dostupnosť, rozvoj a kvalita inkluzívneho vzdelávania na všetkých stupňoch*. Ministerstvo financií SR. Dostupné z: https://www.planobnovy.sk/site/assets/files/1019/kompletny-plan_obnovy.pdf
- MŠVVŠ SR, 2018. *Národná klasifikácia vzdelania*. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Dostupné z: <https://www.minedu.sk/data/files/3772.pdf>.
- MŠVVŠ SR, 2021. *Výsledky štatistického zisťovania o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch v školstve rok 2020*. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Dostupné z: <https://www.minedu.sk/data/att/18906.pdf>.
- NBS, 2020. *Ceny nehnuteľností na bývanie podľa krajov* [online databáza]. Národná banka Slovenska. Dostupné z: <https://www.nbs.sk/sk/statisticke-udaje/vybrane-makroekonomicke-ukazovatele/ceny-nehnutelnosti-na-byvanie/ceny-nehnutelnosti-na-byvanie-podla-krajov>.
- NEU, 2021. *Pay scales - Teacher pay scales in England and Wales*. National Education Union. Dostupné z: <https://neu.org.uk/pay-scales>.
- OECD, 2021. *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>.
- OSTERTÁGOVÁ, A., REHÚŠ, M., 2021. *Správa z reprezentatívneho prieskumu o priebehu a dopade dištančnej výučby v školskom roku 2020/2021*. Centrum vzdelávacích analýz. Dostupné z: https://www.vzdelavacieanalyzy.sk/wp-content/uploads/2021/06/Prieskum-distancne-vzdelavanie_final.pdf.
- PERIGNÁTHOVÁ, M., 2019. *Atraktivita učiteľského povolania*. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Dostupné z: <https://www.minedu.sk/komentar-032019-atraktivita-ucitelskeho-povolania/>.
- Práca 1-04, 2020. *Štvrtročný výkaz o práci v školstve Škol (MŠVVŠ SR) 1-04* [online databáza]. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Dostupné z: <https://p104.svspn.sk/>.
- Ronfeldt, M., Lankford, H., Loeb, S. & Wyckoff, J., 2011. *How Teacher Turnover Harms Student Achievement*. American Educational Research Journal. Dostupné z: <https://doi.org/10.3102/0002831212463813>.
- Sorensen, L. C. & Ladd H. F., 2020. *The Hidden Costs of Teacher Turnover*. SAGE journals. Vol 6. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2332858420905812>.
- STBR. 2003. *School Teachers' Review Body Twelfth Report*. Dostupné z: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20130705000907mp/http://www.ome.uk.com/Document/Default.aspx?DocumentUid=7068800D-7720-497F-BD8C-08F8815452E0>.
- ŠÚ SR, 2020. *Hrubá mzda podľa vzdelania* [online databáza]. Štatistický úrad SR. Dostupné z: http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/np3102rr/v_np3102rr_00_00_00_sk.

Príloha č. 1: Odhadovaná zmena dopytu po učiteľoch medzi rokmi 2020 a 2030 podľa regiónu

kraj	Materské školy	Základné školy	Stredné školy	Špeciálne materské školy	Špeciálne základné školy	Špeciálne stredné školy
Bratislavský (BA)	-12%	16%	42%	-17%	15%	61%
Trnavský (TT)	-5%	7%	9%	-7%	14%	14%
Trenčiansky (TN)	-7%	5%	6%	-14%	9%	2%
Nitriansky (NR)	-7%	1%	5%	-4%	5%	7%
Žilinský (ZA)	4%	8%	6%	15%	15%	0%
Banskobystrický (BB)	-1%	-2%	4%	-8%	-5%	-3%
Prešovský (PO)	7%	5%	0%	5%	4%	-4%
Košický (KE)	4%	2%	0%	5%	0%	-3%

Zdroj: Mikrosimulačný model. (IVP, 2021). Dopyt po učiteľoch je vypočítaný na základe očakávaného počtu žiakov pri zachovaní pomeru žiakov na učiteľa. V prípade materských škôl model nepočíta s pripravovaným návrhom právneho nároku od 3 rokov.

Príloha č. 2: Podiel počtu učiteľov vo veku nad 60 rokov na celkovom počte učiteľov k 15. septembru 2020 podľa regiónu

kraj	podiel
Bratislavský (BA)	13%
Trnavský (TT)	12%
Trenčiansky (TN)	12%
Nitriansky (NR)	11%
Žilinský (ZA)	10%
Banskobystrický (BB)	12%
Prešovský (PO)	10%
Košický (KE)	10%

Zdroj: Rezortný informačný systém (2020).

Príloha č. 3: Medzinárodné porovnanie príspevkov s regionálnym charakterom

Krajina	Príspevok za vyučovanie v znevýhodnenom prostredí, na diaľku alebo v oblastiach s vysokými životnými nákladmi (1)	Druh kompenzácie
Príspevok na bývanie (2)		
Belgicko		
Bulharsko	Za prácu v špecifických podmienkach sa platí zamestnancom v internátoch poskytujúcich vzdelanie v závislosti od druhu školy najmenej 10 % – 12 % a 20 % z minimálneho základného platu zodpovedajúceho danej pozícii. Za prácu v centrách špeciálnej pedagogickej podpory – najmenej 10 % z minimálneho základného platu zodpovedajúceho danej pozícii. (1)	pravidelný príspevok
Česko		
Dánsko	Kolektívna zmluva stanovuje, že vedenie obce/školy rozhodne o tomto príspevku. Platy pre učiteľov sú o niečo vyššie v oblastiach s vysokými životnými nákladmi. Zároveň sú často vyššie platy v oblastiach, kde je ťažké prilákať učiteľov. O prijatí tohto opatrenia sa rozhoduje na lokálnej úrovni. (1)	pravidelný príspevok
Nemecko		
Estónsko		

Írsko		
Grécko	Príspevok za prácu v odľahlom alebo prihraničnom regióne je 100 eur v hrubom mesačne. (1)	pravidelný príspevok
Španielsko	Príplatky sa poskytujú všetkým učiteľom pôsobiacim v týchto regiónoch alebo oblastiach: autonómne spoločenstvá Canarias a Illes Balears a mestá Ceuta a Melilla, ako aj na niektoré odľahlé oblasti v celej krajine. (1)	pravidelný príspevok
Francúzsko	Príspevok pre učiteľov vyučujúcich v znevýhodnenej oblasti je 1 734 eur, resp. 4 646 eur. (1)	pravidelný príspevok
	Príspevok na bývanie bol zavedený v štátnej službe s cieľom zohľadniť rozdiely v životných nákladoch. Príspevok na bývanie sa rovná percentu z hrubej indexovej mzdy. Obce Francúzska sú rozdelené do 3 zón: Zóna 1: 3 % Zóna 2: 1 % Zóna 3: 0 % (2)	% z platu
Chorvátsko	Všetci zamestnanci školy majú právo na osobitný príspevok za prácu v školách so sťaženými pracovnými podmienkami. Ich základný plat sa zvyšuje o 10 %. Zamestnanci, ktorí musia denne prejsť aspoň 50 kilometrov v jednom smere (ISCED 1 a 2) alebo 100 kilometrov v oboch smeroch denne (ISCED 3) majú právo na zvýšenie základného platu o 5 %. Učitelia, ktorí vyučujú v troch alebo viacerých školách (ISCED 3) počas jedného dňa na oddelených miestach, majú nárok na zvýšenie základného platu (5 % zvýšenie za dni odpracované vo viacerých školách). (1)	% z platu
	Zamestnanec má nárok na príspevok na bývanie, ak trvalý pracovný pomer nie je v mieste jeho bydliska. Ak je zabezpečené ubytovanie alebo stravovanie, príspevok sa kráti o 25 % a ak sa poskytuje oboje, príspevok sa kráti o 50 %. Zároveň sa poskytuje príspevok na cestovné pre učiteľov a riaditeľov škôl, ktorých bydlisko je výrazne vzdialené od ich pracoviska (najmenej 2 km). Výška príspevku sa rovná nákladom na mesačný lístok na MHD v danej oblasti. (2)	pravidelný príspevok
Taliansko		
Lotyšsko		
Litva		
Luxembursko	Učitelia môžu požiadať o príspevok na cestovanie ako aj o zníženie daní, ak ich pracovisko je mimo mesta, kde bývajú. (1)	zvýšenie platovej tarify
Maďarsko	10-30 % zo základnej mzdy (1)	% z platu
Malta		
Holandsko		
Rakúsko		
Poľsko	10 % zo základnej mzdy vyplácanej učiteľom mesačne za vyučovanie vo vidieckych oblastiach alebo v mestách do 5 000 obyvateľov. (1)	% z platu
Portugalsko		
	Nejde o celonárodný príspevok na bývanie, ale o podporu poskytovanú niektorými územnými celkami. (2)	pravidelný príspevok
Rumunsko	5 - 20 % navýšenie mzdy (1)	% z platu

	Vstupný bonus vo výške základnej mzdy sa poskytuje v prvých rokoch činnosti pre tých, ktorí vstupujú do vzdelávacieho systému a pochádzajú z iných lokalít. (2)	jednorazový príspevok
Slovinsko	Preplatenie nákladov na dopravu z domu do školy a späť pre učiteľov (ak vzdialenosť je viac ako 2 km) sa poskytuje vo výške nákladov na verejnú dopravu za odpracované dni. (1)	pravidelný príspevok
Fínsko	Dve rôzne platové stupnice: Fínsko je rozdelené do dvoch „nákladových“ oblastí. Rozdiel medzi nimi je vo výške 1 % základného platu. (1)	% z platu
Švédsko	Zriaďovateľ školy môže požiadať o vládny grant na zriadenie ďalších kariérnych pozícií „lektor“ alebo „vedúci učiteľ“ v školách v znevýhodnených oblastiach. Znevýhodnené oblasti definuje švédsky štatistický úrad. Zamestnávateľ učiteľa potom musí požiadať Švédsku národnú agentúru pre vzdelávanie o grant. Tento orgán posúdi žiadosť a ak sú splnené všetky kritériá, môže žiadosti vyhovieť alebo ju zamietnuť. Ak sa žiadosti vyhovie, štátny príspevok sa vyplatí. (1)	pravidelný príspevok
Albánsko	Učitelia, ktorí pracujú mimo svojho bydliska, môžu získať tieto príspevky: a) Keď pracujú vo svojom regióne mimo mestskej oblasti, menej ako 5 km od svojho bydliska a dochádzajú do práce každý deň, kompenzácia sa rovná 2 700 lekë mesačne. b) Keď pracujú vo svojom regióne mimo mestskej oblasti, viac ako 5 km od svojho bydliska a nedochádzajú do práce každý deň, kompenzácia sa rovná 6 000 lekë mesačne. V oboch prípadoch sa príspevok nevzťahuje na dovolenkové dni. (1)	pravidelný príspevok
Bosna a Hercegovina	Všetkým učiteľom základných škôl, ktoré sú vzdialené 15 kilometrov od centra obce, sa základný plat zvyšuje o 2 %. Za každý ďalší kilometer sa základná mzda zvyšuje o 0,1 %, najviac o 3 %. (1)	% z platu
Švajčiarsko	Územný celok rozhoduje o výške príspevku na bývanie. (2)	% z platu
Island		
Lichtenštajnsko		
Čierna hora	Platový koeficient za prácu v škole vzdialenej viac ako 5 km od cesty bez infraštruktúry, organizovanej dopravy alebo vlastnej dopravy do školy sa zvyšuje o 5 %. (1)	% z platu
Severné Macedónsko	Od 0.060 do 0.300 (MKD 727-633) (1)	% z platu
Nórsko	Miestne úrady môžu poskytovať dodatočné pravidelné príspevky učiteľom vyučujúcim v odľahlých oblastiach, kde je ťažké získať kvalifikovaných učiteľov. (1)	pravidelný príspevok
Srbsko	Učitelia pracujúci vo vzdialených horských dedinách dostávajú dodatočných 8 % zo základnej mzdy. (1)	% z platu

Zdroj: EK (2021)

Krajina	Popis regionálneho príspevku	Zdroj údajov
Anglicko	Regionálne členenie plátov učiteľov v Anglicku pozostáva zo 4 platových zón (v zátvorke uvedené ročné platy): <ul style="list-style-type: none"> • centrum Londýna (£32 157 – £42 624), • širšie centrum Londýna (£29 914 – £41 136), • okolie Londýna (£26 948 – £38 174) 	NEN (2021)

	<ul style="list-style-type: none"> • zvyšok krajiny (£25 714 – £36 961). 	
Československo (1918 - 1938)	Regionálne členenie platov učiteľov v Československu pozostávalo zo 4 platových zón (v zátvorke uvedené ročné „činnové“): <ul style="list-style-type: none"> • skupina A = mestá nad 25 000 obyvateľov – Praha, Brno, Bratislava (4 800 Kč) • skupina B = mestá nad 25 000 obyvateľov (4 080 Kč) • skupina C = mestá a obce od 2 000 do 25 000 obyvateľov (3 360 Kč) • skupina D = obce do 2 000 obyvateľov (2 640 Kč) 	Gabzdilová (2014)

Príloha č. 4: Alternatívne scenáre

Oblasť	prepočítaný počet PZ a OZ (2020), PK	scenár BA 90 % (388 mil.) + stropovanie		scenár BA 90 % (74 mil.) bez stropovania	
		príspevok	nový pomer voči priem. mzde VŠ v oblasti	príspevok	nový pomer voči priem. mzde VŠ v oblasti
BA mesto	6 130	515	90%	520	90%
BA ostatné	1 999	465	112%	85	90%
TT mesto	1 654	480	109%	140	90%
TT ostatné	4 300	430	113%	50	90%
TN mesto	1 326	405	114%	0	90%
TN ostatné	4 390	410	114%	10	90%
NR mesto	2 112	420	113%	40	90%
NR ostatné	5 316	390	115%	0	90%
ZA mesto	2 064	405	108%	95	90%
ZA ostatné	6 340	355	117%	0	95%
BB mesto	1 400	405	112%	50	90%
BB ostatné	5 941	370	116%	0	92%
PO mesto	2 596	280	122%	0	103%
PO ostatné	7 977	250	124%	0	107%
KE mesto	3 548	370	106%	100	90%
KE ostatné	6 246	320	120%	0	99%
SR (PZ ZŠ)	33 082		96%		79%

Zdroj: prepočty ÚHP a IVP na základe údajov ISCP (2020) a Práca 1-04 (2020).

Pozn.: Hodnoty za oblasti sú vypočítané ako podiel priemernej výšky platu prepočítaného počtu PZ a OZ prenesených kompetencií v roku 2020 a priemernej výšky platu prepočítaného počtu zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním (ISCED 5-8) v roku 2020. Priemery za SR zodpovedajú metodike OECD popísanej v grafe č. 1.

Príloha č. 5: Model životné náklady

Alternatívny model vyrovnáva kúpnu silu príjmu pedagogických a odborných zamestnancov v jednotlivých oblastiach tak, aby si za svoj príjem mohli dovoliť kúpiť približne rovnaké množstvo tovarov a služieb. Rôznu úroveň životných nákladov zohľadňuje pre každú oblasť prostredníctvom cenového indexu štandardizovaného spotrebného koša (HICP¹⁸ – sváhou 90 %) a nákladmi na bývanie, ktoré

¹⁸ Harmonised Index of Consumer Prices (HICP) zachytáva zmenu cien tovarov a služieb spotrebovávaných domácnosťami.

spotrebný kôš dobre nezohľadňuje (s váhou 10 %). Plánovaný rozpočet sa v tomto modeli prerozdeľuje spôsobom, aby sa kúpna sila príjmu v krajoch vyrovnala kraju s najvyššou kúpnou silou.

Dopočítanie nákladov na bývanie vychádza z komentára Gertler et al. (2020). V modeli sú náklady na bývanie odhadnuté na základe splátky úveru na bývanie „typického“ slovenského bytu (priemer za roky 2018 - 2020). Konkrétne je predpokladaná úroková sadzba v danom roku podľa štatistických údajov NBS (nové domácnosti, fixácia od 1 do 5 rokov, celý rok), rozloha bytu 70 m², doba splácania 25 rokov, 100 % financovanie a ceny nehnuteľností za 1m² podľa údajov NBS. Cieľom priemerovania údajov za posledné 3 dostupné roky je zmiernovať skokové medziročné rozdiely pre prípad každoročnej aktualizácie príspevku. Váha indexu na bývanie (10 %) vychádza z váhy nájomného v spotrebnom koši. U ľudí aktuálne si kupujúcich nehnuteľnosť však môže splátka tvoriť aj viac ako polovicu ich spotrebných výdavkov. Nevýhodou tohto prístupu tak je, že rovnaký príspevok pre všetkých by nemusel byť pre ľudí, ktorí si v aktuálnom čase berú hypotéku na nehnuteľnosť (pravdepodobne mladí ľudia), dostatočne vysoký.