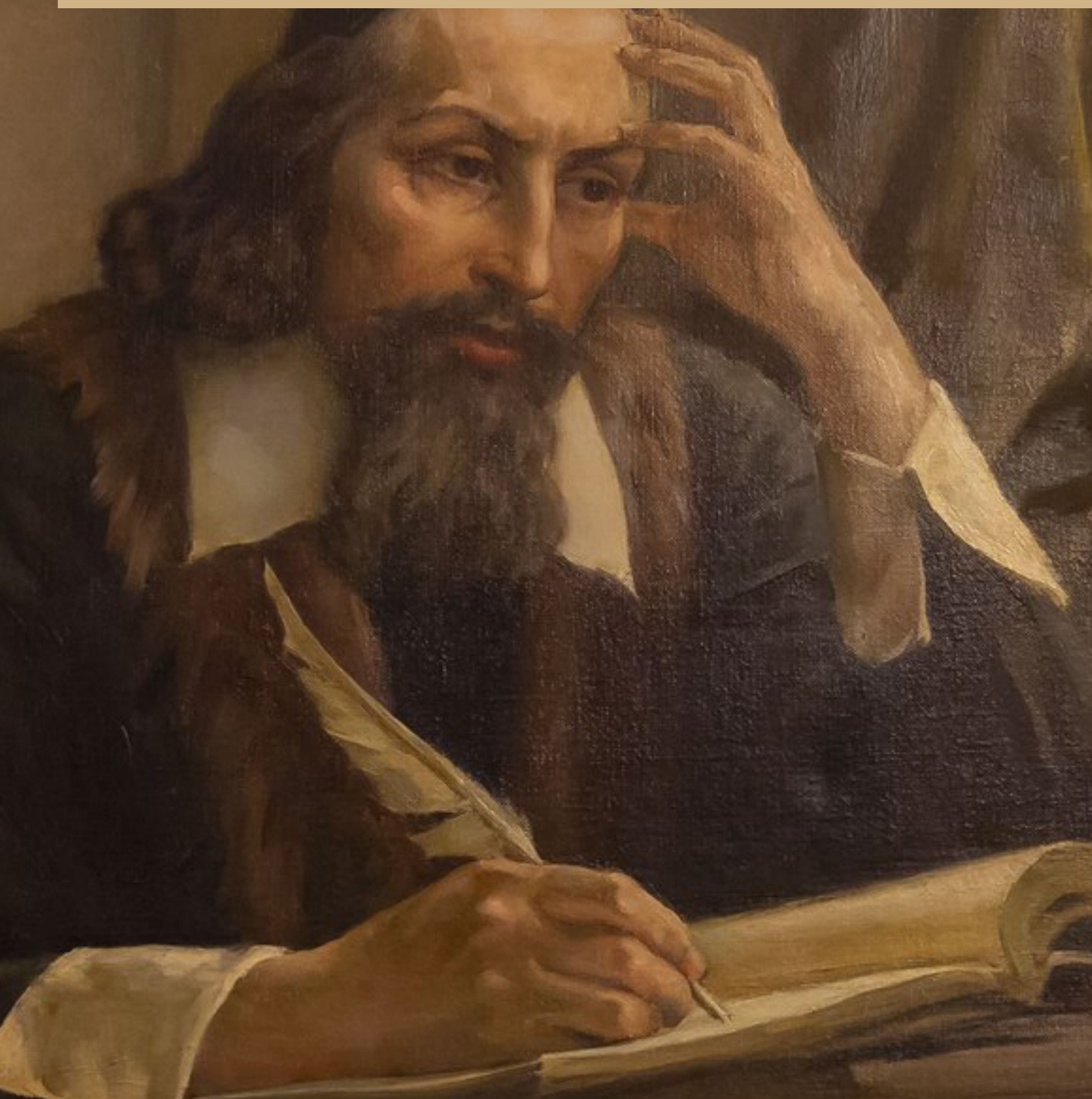


Róbert Chovanculiak

S TRIEZVOU HLAVOU O MZDÁCH UČITEĽOV



Obsah

Príčiny problémov so mzdami učiteľov	1
Problémy medzinárodného porovnávania miezd	1
Plošné mzdy učiteľov na Slovensku dlhodobo rastú relatívne rýchlo	2
Kvalita učiteľského zboru	3
Inšpirácia Fínskom?	3
Aj keby to fungovalo, bolo by to drahé, neefektívne a s malým prínosom v budúcnosti	3
Skutočné problémy s odmeňovaním učiteľov v SR	4
Plošné tabuľkové mzdy učiteľov predstavujú vážny problém v krajine s veľkými regionálnymi rozdielmi	4
Mzdy začínajúcich učiteľov	6
Odmeňovanie kvality učiteľa	6
Viac slobody pre riaditeľov pri odmeňovaní nebude stačiť	7
Poznámky	8
O autorovi	9

Príčiny problémov so mzdami učiteľov

- Mzdy učiteľov (ako celého verejného sektora) sú dnes určované rovnako ako všetky mzdy v socializme: administratívne a tabuľkovo a bez ohľadu na dopyt a ponuku. Teda rôzne kvalitní učitelia rôznych predmetov v rôznych okresoch majú rovnakú mzdu.
- Nikto nevie, aké by mali byť mzdy učiteľov, rovnako ako nikto nevie, aké by mali byť mzdy predavačov, taxikárov alebo právnikov.
- Odborníci sa preto uchylujú k medzinárodným porovnaniam, aby z nich odvodili „primeranú úroveň“ miezd. Tieto porovnania však majú rôzne metodologické nezrovnalosti. Najpoužívanejším medzinárodným porovnaním je podiel miezd učiteľov na mzdách vysokoškolsky vzdelaných ľudí.

Problémy medzinárodného porovnávania miezd

- Hlavný problém je v menovateli: Každá krajina má iný podiel vysokoškolsky vzdelaných ľudí, títo pracujú v rôznych odvetviach a hlavne majú inú mzdovú prémie za vysokoškolské vzdelanie. Teda v rôznych krajinách prináša titul z vysokej školy v priemere rôzne zvýšenie miezd. A preto aj samotné medzinárodné porovnanie podielu miezd učiteľov voči priemernej mzde vysokoškolsky vzdelaných ľudí bude skreslené.
- Krajiny, kde prináša vysokoškolský titul relatívne nízku mzdovú prémie, sú zároveň aj krajiny, kde dosahujú mzdy učiteľov vysoký podiel na mzdách vysokoškolsky vzdelaných ľudí. (Dánsko, Estónsko, Fínsko, Švédsko).

Porovnanie miezd učiteľov v severských krajinách a krajinách V4			
Podiel miezd učiteľov na 1. stupni ZŠ na mzdách vysokoškolsky vzdelaných ľudí		Mzdová prémie vysokoškolského vzdelania	
Dánsko	81%	Dánsko	127%
Estónsko	89%	Estónsko	134%
Fínsko	88%	Fínsko	148%
Švédsko	84%	Švédsko	122%
Česko	66%	Česko	158%
Maďarsko	66%	Maďarsko	180%
Poľsko	75%	Poľsko	153%
Slovensko	74%	Slovensko	156%

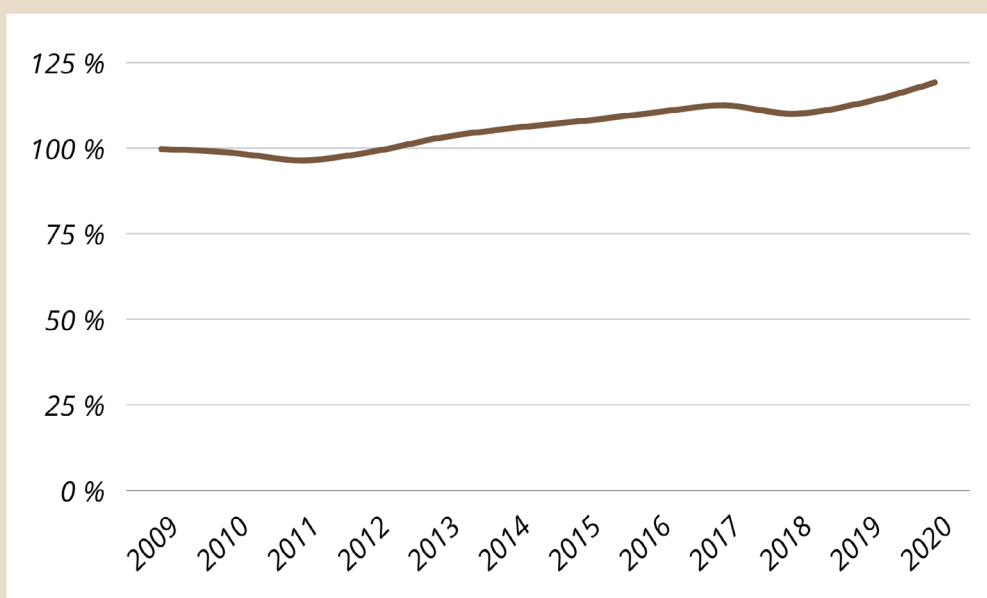
Zdroj: OECD, vlastné spracovanie

- A opačná situácia je v krajinách V4, kde prináša titul vysokú mzdovú prémie a zároveň majú učitelia relatívne nízke mzdy oproti vysokoškolsky vzdelaným ľuďom. Táto aritmetická skutočnosť následne výrazne skresľuje debatu o „správnej úrovni“ ohodnotenia učiteľov.
- Keď porovnáme podiel miezd učiteľov na priemerných mzdách, dosahuje SR mierne podpriemernú úroveň. 103 % vs. priemer OECD 106 % na I. stupni (resp. 110 % II. stupeň).
- Navyše OECD má metodologický problém s dátami o mzdách slovenských učiteľov. Medzi rokmi 2017 a 2020 poklesli podľa OECD ročné mzdy učiteľov I. stupňa v SR z 25 170 USD na 24 354 USD v parite kúpnej sily (PPP). Zároveň podľa dát z Ministerstva školstva SR vzrástli v rovnakom období mesačné mzdy učiteľov na ZŠ z 1 160 na 1 468 eur. Tieto nedostatky dát OECD ukazujú, že je problematické robiť mzdovú politiku učiteľov na Slovensku na základe medzinárodných porovnaní.

Plošné mzdy učiteľov na Slovensku dlhodobo rastú relatívne rýchlo

- Na začiatku tisícročia dosahoval podiel miezd učiteľov na mzdách vysokoškolsky vzdelaných ľudí niečo viac ako 50 %. V roku 2019 bol tento podiel podľa štatistík OECD na úrovni 72 %. Pričom toto číslo bude pravdepodobne skreslené smerom dole: ak spravíme prepočet podielu mzdy pedagogických zamestnancov na základných školách za rok 2020 (1 468 eur)¹ na mzde vysokoškolsky vzdelaných ľudí (1 838 eur) za rok 2020, tak dostaneme úroveň vo výške 79,8 %. Čo je približne 6 percentuálnych bodov pod priemerom OECD z roku 2019, ktorý je na úrovni 86 %.
- Na druhej strane, priemer krajín OECD je ovplyvnený relatívne malými krajinami, ktoré majú vysoko nadpriemerné úrovne miezd učiteľov vzhľadom na mzdy vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Ide o krajiny ako Lotyšsko, Portugalsko, Kostarika alebo Litva, ktoré majú podiel na úrovni 137 %, 134 %, 122 %, resp. 119 %. Preto je lepšie pozerať sa na medián krajín OECD, ktorý je vo výške 83 %. A teda Slovensko bude v roku 2020 relatívne blízko tohto mediánu.
- Najlepšie prezentuje relatívne rýchly nárast miezd učiteľov pohľad na vývoj podielu miezd učiteľov na priemernej mzde v hospodárstve za posledných 11 rokov. Do roku 2012 mali pedagogickí zamestnanci v školstve mierne nižšiu priemernú mzdu ako bola priemerná mzda v hospodárstve. Tento podiel však postupne rástol a v roku 2020 dosiahla ich mzda 119 % priemernej mzdy.
- Tento nárast bol daný tým, že priemerná mzda pedagogických zamestnancov rástla v rokoch 2009 až 2020 výrazne rýchlejšie ako priemerná mzda v hospodárstve. Konkrétne o 81,6 % oproti 52 %.
- Podiel prihlásených na učiteľské študijné odbory zo všetkých prihlásených na slovenské vysoké školy klesol z 19,8 % v roku 2010 na 14,9 % v roku 2020. Teda v dekáde, keď výrazne rástli mzdy učiteľov oproti priemernej mzde v hospodárstve, poklesol záujem o učiteľské povolanie. Napriek tomu sa stále drží relatívne vysoko.

Pomer priemernej mzdy pedagogických zamestnancov s priemernou mzdou v hospodárstve v %



Zdroj: CVTI, ŠÚ SR

Kvalita učiteľského zboru

- Obhajcovia výrazného plošného zvyšovania miezd učiteľov argumentujú, že nízke mzdy sú dôvodom nízkej atraktívnosti učiteľského povolania, a to vedie ku klesajúcej kvalite učiteľského zboru. Dôvodom klesajúcej kvality však môže byť jednoducho to, že na rozdiel od minulosti dnes je o šikovných ľudí väčší konkurenčný záujem na trhu práce. Dnes môžu títo ľudia pracovať vo veľkom množstve moderných odborov a sektorov, ktoré v minulosti neexistovali. Toto je výzva pre školstvo na celom svete, nie iba na Slovensku.
- Diskutovaným riešením tohto problému je plošné zvyšovanie miezd učiteľov, ktoré má prilákať kvalitných ľudí do školstva. Vyššie mzdy však nutne nemusia prilákať lepších učiteľov, ale môžu z učiteľského povolania spraviť politickú rentu, ktorá bude priťahovať korupciu, klientelizmus a rodinkárstvo. Príkladov takéhoto vývoja, kedy vyššie mzdy zhoršili kvalitu učiteľského zboru je vo svete viacero². Ide hlavne o relatívne chudobnejšie krajiny, kde nefunguje právny štát a korupcia je rozšírená aj na najnižších miestach.
- Vzhľadom na skúsenosti Slovenska s rozdeľovaním politickej renty, napríklad vo forme eurofondov, je potrebné byť opatrnými pri automatickom spájaní vyšších miezd s vyššou kvalitou učiteľského zboru. Koniec koncov, už dnes máme na Slovensku školy v relatívne chudobnejších okresoch, kde mzda starších učiteľov dosahuje regionálne výrazne nadpriemerné hodnoty.
- Taktiež na Slovensku nemáme nijako zadefinované, čo je to kvalita učiteľa. Pokiaľ toto nemáme, nevieme žiadnym spôsobom určiť, či dnes máme na školách nekvalitných učiteľov a ako by sa mala kvalita zvýšiť zvyšovaním plošných miezd.

Inšpirácia Fínskom?

- Vyššie mzdy sa automaticky nerovnajú atraktívnejšiemu povolaniu a väčšiemu rešpektu v spoločnosti. Zoberme si Fínsko, kde majú učitelia primárneho vzdelávania 106 % priemernej mzdy. V prieskume OECD, TALIS 2018³, však skoro 60 % učiteľov odpovedalo, že spoločnosť si váži ich profesiu učiteľa – najviac v celej Európe. Slovensko bolo v tomto ukazovateli na opačnom konci rebríčka – menej než 5 % slovenských učiteľov malo pocit, že si spoločnosť váži ich prácu.
- Vo fínskej kultúre je dlhodobo a hlboko zakorenená vysoká spoločenská prestíž učiteľov. Je to dané okrem iného aj históriou, kedy učitelia hrali dôležitú úlohu pri boji proti agresorom z Ruska a Švédska. Túto historickú skúsenosť je zaujímavé dať do kontrastu s tým, akú úlohu hrali učitelia v Československu po roku 1968.
- Fíni v 70. rokoch zatvorili 4/5 pedagogických univerzít a ponechali len 20 % najlepších. Dnes sa na pedagogickú univerzitu dostane len jeden z desiatich záujemcov⁴. U nás je situácia opačná a na vysokých školách máme výrazne viac voľných miest, než koľko sa hlási študentov.

Aj keby to fungovalo, bolo by to drahé, neefektívne a s malým prínosom v budúcnosti

- Aj keby existoval priamy vzťah medzi výškou miezd učiteľov a kvalitou učiteľského zboru, tak plošné zvyšovanie miezd je extrémne drahé, a to nie len finančne, ale aj tým, že presmeruje najlepších študentov z iných odborov (technické, medicína, IT, manažment) do učiteľstva.

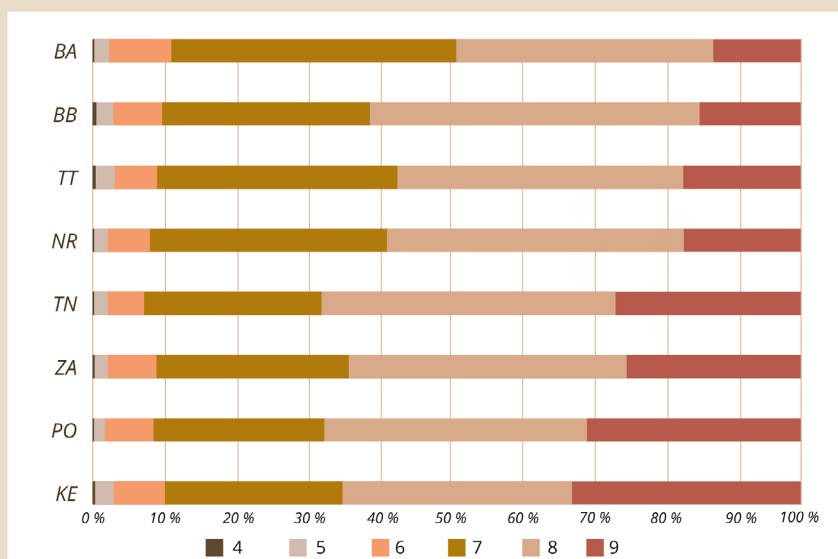
- Výnosy z tohto zlepšenia sa pritom realizujú ďaleko v neistej budúcnosti, keď sa vymení značná časť učiteľského zboru, a noví žiaci prejdú vzdelávacím procesom. Čakať na prirodzenú výmenu znamená čakať dekády.
- Tieto budúce drahé výnosy treba ešte diskontovať veľkosťou vplyvu, ktorý má učiteľ na výsledky žiaka. Výsledky žiakov sú dané mnohými faktormi ako zdedené predispozície⁵, kultúra, spoločenské a rodinné prostredie. Vplyv učiteľov na výsledky detí je relatívne nízky, v odbornej literatúre je konsenzus niekde na úrovni 5 - 20 %⁶.
- Taktiež zvyšovaním miezd a kvalitou učiteľského zboru si "kupujeme" len budúce hraničné zlepšenie, a nie celý prínos kvalitných učiteľov. Teda len zlepšenie navyše oproti súčasnému stavu.
- Výnimkou sú deti z prostredia generačnej chudoby, kde existuje výrazný priestor na zlepšenie ich situácie a vzdelávacích výsledkov kvalitnými školami a učiteľmi. Tu je však otázne, či je zvyšovanie plátov učiteľov najlepším prostriedkom na dosiahnutie žiadaného výsledku. Ide totiž o komplexnejšiu problematiku a bude potrebná špecifická verejná politika, ktorá zoberie do úvahy množstvo faktorov. Ako príklad dobrej praxe môžeme poukázať na projekt Omama, ktorý vyžaduje špecifický, lokálne flexibilný prístup, čo môže byť pomerne náročné plošne replikovať tradičnými školami a učiteľmi⁷.

Skutočné problémy s odmeňovaním učiteľov v SR

Plošné tabuľkové mzdy učiteľov predstavujú vážny problém v krajine s veľkými regionálnymi rozdielmi

- Podľa štatistík ŠÚ SR bola v roku 2020 priemerná mzda v Bratislavskom kraji vyššia o 54,3 % než priemerná mzda v Prešovskom kraji. Naopak, v školstve je situácia opačná a napríklad v Prešovskom kraji majú učitelia o 1,7 % vyššiu mzdu ako v Bratislavskom kraji.
- Tento rozdiel v priemerných mzdách učiteľov v rôznych krajoch bude spôsobený do značnej miery rozdielnou štruktúrou učiteľov v jednotlivých platových tarífach. Napríklad v Bratislavskom kraji je v najvyššej platovej tarife 13 % učiteľov, pričom v Košickom kraji je ich tam až 33 %.

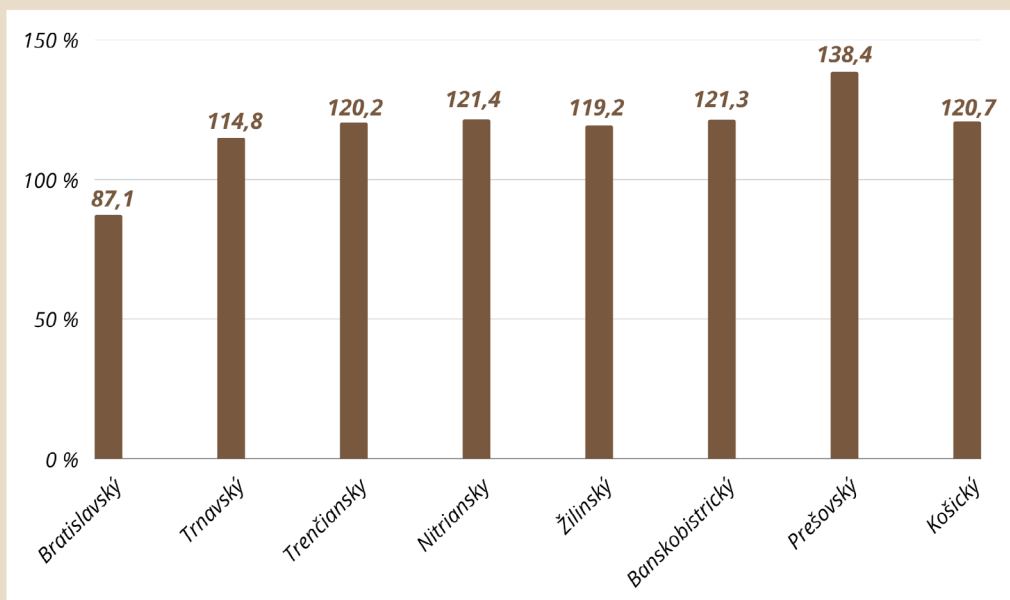
Rozdelenie počtu učiteľov v jednotlivých platových tarífach podľa krajov za rok 2018



Zdroj: CVTI, vlastné spracovanie

- Výsledkom je, že v Bratislavskom kraji zarábajú učitelia približne 87 % z miestnej priemernej mzdy, pričom v Prešovskom kraji zarábajú učitelia 138 % z miestnej priemernej mzdy.

Podiel miezd pedagogických zamestnancov na ZŠ na priemernej mzde v danom kraji v % (2020)



Zdroj: CVTI, ŠÚ SR

- Problém nie sú iba relatívne nižšie mzdy, ale predovšetkým rozdiel v životných nákladoch medzi chudobnejšími a bohatšími regiónmi, ktoré mzdy učiteľov vôbec nezohľadňujú. Podľa štúdie NBS približne polovicu mzdových rozdielov medzi regiónmi relatívne znižujú rôzne náklady na život – teda vyššie náklady v bohatších regiónoch a nižšie náklady v chudobnejších⁹.
- Učitelia z Bratislavského kraja dostávajú „to najhoršie z oboch svetov“. Majú relatívne nízke mzdy a zároveň žijú v relatívne bohatšom, a teda drahšom regióne.
- Výsledkom je, že dopyt po práci učiteľov v Bratislavskom kraji výrazne prevyšuje ponuku pracovných síl a opačná situácia je v Prešovskom kraji.

Kraj	Počet pracovných ponúk (2022)
Bratislavský kraj	219
Trnavský kraj	59
Nitriansky kraj	42
Košický kraj	30
Banskobystrický kraj	30
Trenčiansky kraj	28
Prešovský kraj	26
Žilinský kraj	26

Zdroj: Edujobs.sk

- Riešením tohto problému je zavedenie regionálneho alebo okresného príplatku pre učiteľov, ktorý bude zohľadňovať tieto rozdielne mzdové úrovne medzi rôznymi časťami SR. Školstvo sa môže inšpirovať napr. policajným zborom, ktorý ponúka príspevok na bývanie pre policajtov v Bratislave.
- Zaujímavá otázka nastáva aj z pohľadu vplyvu relatívne vysokých miezd učiteľov v Prešovskom kraji na kvalitu učiteľského zboru a vzdelanie detí. Teda na mieste je empirická otázka, či majú žiaci v Prešovskom kraji lepšie výsledky napríklad v testovaniach PISA.

Mzdy začínajúcich učiteľov

- Ešte v roku 2015 bola mzda začínajúceho učiteľa na základnej škole 589 eur. Počas posledných dvoch rokov vzrástli mzdy všetkých učiteľov dvakrát o 10 % a v polovici roku 2019 vzrástla mzda začínajúcich učiteľov o ďalších 9,5 %. Výsledkom je, že v roku 2020 bola mzda začínajúceho učiteľa 915 eur. Túto mzdu si navyše môže počas adaptačného vzdelávania (prvé dva roky učenia) zvýšiť o ďalších 6 %, čím jeho mzda dosiahne 970 eur.
- Táto nástupná mzda učiteľov je znova problém predovšetkým v bohatších a drahších regiónoch SR.
- V Prešovskom kraji v meste Sabinov je nástupná mzda predavačky 890 eur⁹. Ale v Bratislave je jej nástupná mzda 1 100 eur¹⁰. Teda rozdiel 24 %. Pri učiteľoch je nástupná mzda na celom Slovensku rovnaká. Náklady na život v podobe služieb, potravín a predovšetkým bývania však všade na Slovensku nie sú zďaleka rovnaké.
- Empirická analýza NÚCEM na základe dát PIAAC, ktorá skúmajúca faktory vplyvajúce na fluktuáciu učiteľov neodhalila priamy vzťah medzi výškou relatívnej mzdy učiteľov a mierou aktivity pri hľadaní si nového zamestnania. Teda neplatí, že učitelia s relatívne nižšími mzdami si vo väčšej miere hľadajú nové zamestnanie než tí s relatívne vyššími mzdami. V analýze sa nenachádza regionálne členenie, čo môže vysvetľovať tieto nejednoznačné výsledky. Naopak, jednoznačne analýza ukázala, že najaktívnejší v hľadaní nového zamestnania sú mladí učitelia do 35 rokov a naopak najmenej aktívni sú učitelia vo veku nad 55 rokov¹¹. To poukazuje na problém relatívne nízkych miezd začínajúcich učiteľov, ktorí sa navyše vo väčšej miere vyskytujú v najdrahšom Bratislavskom regióne.
- Regionálnosť problému miezd začínajúcich učiteľov na Slovensku potvrdzuje aj prieskum Inštitútu vzdelávacej politiky. Podľa neho študentov z východného Slovenska a Trenčianskeho kraja "relatívne častejšie od profesie odradili iné než platové dôvody. Naopak, pre študentov z Bratislavského a Trnavského kraja boli nízke platy významnejším faktorom neatraktivity učiteľskej profesie"¹².

Odmeňovanie kvality učiteľa

- Hlavnými zdrojmi mzdovej diferenciácie učiteľov je počet rokov, ktoré odučili, počet kreditov, ktoré nazbierali na rôznych školeniach a kurzoch a absolvovanie atestačnej skúšky. Všetky tieto parametre majú v podmienkach Slovenska otáznu koreláciu s kvalitou vzdelávania, ktorú učitelia poskytujú.
- Odmeny a osobné príplatky spolu dlhodobo tvoria v priemere 10 % celkovej mzdy učiteľa. Teda hlavnou zložkou mzdy je tabuľkové ohodnotenie a odmeňuje sa ochota vydržať dlhé roky za katedrou. Za 40 rokov práce vzrastie učiteľom mzda o 18 %. Plus prostredníctvom kariérneho systému môže postúpiť do vyššej platovej triedy.
- S odmeňovaním kvality súvisí aj odmeňovanie podľa dopytu a ponuky. Na Slovensku dostávajú všetci učitelia mzdu podľa jednej tabuľky, bez ohľadu na to, aký predmet učia a aký je dopyt po tomto predmete na trhu práce. Výsledkom je, že po učiteľoch predmetov ako matematika a informatika je vysoký dopyt (počet ponúk), ale nízky záujem (počet reakcií). A naopak je to napr. v prípade dejepisu a chémie.

Rok 2021			
Predmet	Počet ponúk	Počet inzerujúcich škôl	Priemerný počet reakcií
Matematika	572	317	1,9
Informatika	298	182	2,3
Anglický jazyk	456	289	6,8
Dejepis	85	59	8
Chémia	163	123	3,9

Zdroj: Profesia.sk

- Riešením je zvýšiť možnosti riaditeľov a zriaďovateľov prispôbovať mzdu podmienkam na trhu. A to tým, že sa zníži váha tabuliek pri odmeňovaní učiteľov a zvýši sa váha možnosti mzdy diferencovať cez rôzne osobné a kvalitatívne príplatky.

Viac slobody pre riaditeľov pri odmeňovaní nebude stačiť

- Ide o krok správnym smerom, ale sám osebe zd'aleka nestačí. Problém ako správne nastaviť motivácie sa totižto posunie na úroveň vedenia školy. Dôležité v takomto systéme bude, aby mal následne aj samotný riaditeľ motiváciu odmeňovať a podporovať tých dobrých učiteľov. A nie napríklad učiteľov, s ktorými je kamarát, alebo má iné subjektívne dôvody ich preferovať.
- Toto si uvedomujú aj na ministerstve, a preto napríklad plánovali poskytovať „vzdelávacie programy pre vedúcich pracovníkov v oblasti hodnotenia práce učiteľov a prideľovania osobných príplatkov a odmien.“
- Problém motivácie sa však nedá riešiť len „doučovaním“. Na riaditeľov je potrebné vytvoriť externý tlak, aby dbali na kvalitu poskytovaných služieb. A neexistuje lepší tlak ako možnosť zákazníkov (v tomto prípade detí a ich rodičov) povedať „nie, ďakujem“. Preto je nutné spojiť akékoľvek reformy v školstve s otvorením vzdelávacieho trhu. To znamená: zjednodušiť zakladanie škôl, debyrokratizovať a deregulovať fungovanie škôl a tiež zjednodušiť zánik škôl a prepúšťanie učiteľov. Realizovať takéto zmeny v rámci kolosu, akým je verejné školstvo, je pomerne náročná úloha. Preto odporúčame založiť „paralelné školstvo“ vo forme autonómnych škôl, ktoré budú predstavovať útočisko pre aktívnych a šikovných učiteľov a riaditeľov. Inšpirovať sa môžeme úspešnými zahraničnými príkladmi charterových škôl v USA a Free schools vo Veľkej Británii.

Poznámky

- 1 CVTI: *Priemerná mzda pedagogických zamestnancov v rezorte školstva za rok 2020*;
<https://www.cvtisr.sk/buxus/docs/JC/rady/radtab21.xls>
- 2 PRITCHETT, Lant - MURGAI, Rinku: *Teacher Compensation: Can Decentralization to Local Bodies Take India from the Perfect Storm Through Troubled Waters to Clear Sailing?*, 2006;
https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/2006_pritchett.pdf
- 3 OECD: *TALIS 2018 Results (Volume II) : Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, 2020;
https://www.oecd-ilibrary.org/sites/19cf08df-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/19cf08df-en&_csp_=67e65b72be0b468ed3dac915593716de&itemIGO=oecd&itemContentType=book

OECD: *Teachers and teaching conditions*. TALIS, 2020;
<https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=FIN&treshold=5&topic=TA>
- 4 CHOI, Amy S.: *What the best education systems are doing right*, 2014;
<https://ideas.ted.com/what-the-best-education-systems-are-doing-right/>
- 5 KRAPOHLA a spol.: *The high heritability of educational achievement reflects many genetically influenced traits, not just intelligence*, 2014;
<https://www.pnas.org/content/pnas/111/42/15273.full.pdf>
- 6 GOLDBERGER, Dan D. - BREWER, Domonic J. - ANDERSON, Deborah J.: *A three-way error components analysis of educational productivity*. Education Economics, Dec 1999; 7, 3, str. 199;
<https://roundtheinkwell.files.wordpress.com/2011/10/three-way-error-analysis.pdf>

NYE, Barbara - KONSTANTOPOULOS, Spyros - HEDGES, Larry V.: *How Large Are Teacher Effects?: Educational Evaluation and Policy Analysis*, 2004; 26(3), str. 237-257;
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/01623737026003237?source=mfc&rss=1>

GOLDBERGER, Dan - LIDDLE, Stephanie - THEOBALD, Roddy - WALCH, Joe: *Teacher Effectiveness and the Achievement of Washington Students in Mathematics*. Center for Education Data & Research Working Paper 2010-06;
<https://eric.ed.gov/?q=source%3a%22Center+for+Education+Data+%26+Research%22&ff1=eduGrade+3&id=ED537146>

HAERTEL, Edward H.: *Reliability and Validity of Inferences About Teachers Based On Student Test Scores, William H. Angoff Memorial Lecture Series*. Educational Testing Service, 2013;
https://www.ets.org/s/pdf/23497_Angoff%20Report-web.pdf

American Statistical Association: *ASA Statement on Using Value-Added Models for Educational Assessment*, 8. 4. 2014;
<https://www.amstat.org/asa/files/pdfs/POL-ASAVAM-Statement.pdf>
- 7 Cesta Von: Projekt Omama; <http://cestavon.sk/projekt-omama/index>
- 8 NBS: *Mzda verus kúpna sila v regiónoch Slovenska, 2020*;
https://www.nbs.sk/_img/Documents/_komentare/AnalytickeKomentare/2020/AK75-Mzda_vs_kupna_sila_v_regionoch.pdf
- 9 Profesia, Práca v Lidl, 2022; <https://www.profesia.sk/praca/lidl-slovenska-republika/04236936>
- 10 Profesia, Práca v Lidl, 2022; <https://www.profesia.sk/praca/lidl-slovenska-republika/04228370>
- 11 NÚCEM: *Aké faktory vplývajú na fluktuáciu učiteľov?*, 2020;
https://piaac.nucem.sk/wp-content/uploads/2020/06/AKE_FAKTORY_VPLYVAJU_NA_FLUKTUACIU_UCITELOV.pdf
- 12 IVP: *Atraktivita učiteľského povolania*, 2019; <https://www.minedu.sk/data/att/15376.pdf>

O autorovi



Róbert Chovanculiak do INESS nastúpil po predchádzajúcej spolupráci v roku 2015. Pracovné skúsenosti predtým nadobudol aj ako analytik v Národnej agentúre pre rozvoj malého a stredného podnikania. Vo svojom výskume sa venuje fungovaniu verejného sektora, internetovým technológiám a školstvu. Je autorom knihy *„Pokrok bez povolenia - Ako zdieľaná ekonomika, crowdfunding a kryptomeny menia svet“*.

Vydal: INESS - Inštitút ekonomických a spoločenských analýz
www.iness.sk

Autor: Róbert Chovanculiak
Grafický dizajn: INESS
Rok vydania: 2022

Kontakt:
Róbert Chovanculiak
robert.chovanculiak@iness.sk

